

Introduction de la méthode des 6 chapeaux

Contribution : Cécile Carceles, Romain Vignes

Licence CC By SA



Nous allons parler de la méthode dite des 6 chapeaux. Cette méthode permet d'être plus efficace pour réfléchir ensemble par exemple dans le cas d'un nouveau projet, d'un point d'étape ou même d'une résolution de conflits. Elle favorise l'expression de chacun-e, l'équivalence des participant-es, la prise en compte de tous les points de vue comme autant de richesse pour le groupe.

La méthode des 6 chapeaux est issue du travail effectué par le docteur DeBono. Dans les années 1980, le Docteur DeBono a constaté que l'élaboration de la pensée - que ce soit seul ou en groupe - se fait en mélangeant différents modes de pensée.

Par exemple, lorsqu'on travaille en groupe, sur l'élaboration d'un projet, il peut y avoir certains membres du groupe qui sont en phase créative, qui apportent des idées, explorent les solutions possibles, ces idées déclenche un mécanisme de prudence chez d'autres qui voient tout de suite les risques, ou des raisons qui les rendent impossibles; Au même moment, d'autres membres du groupe auraient besoin d'informations pour comprendre de quoi il s'agit, quand certains aimeraient justement qu'on se mettent d'accord sur comment structurer l'avancée du projet.

En réalité, toutes ces façons d'aborder le projet sont utiles et légitimes, le problème réside dans le fait d'essayer de les traiter toutes en même temps. Il en résulte des tensions, du stress, une information qui circule mal, de la stigmatisation (certains sont considérés comme les créatifs, d'autres comme les rabats-joie.). Au final on a un gros plat de spaghetti, qui ne permet ni d'être créatif, ni de comprendre de quoi il s'agit, ni d'évaluer les risques ou les bénéfices. C'est ce que deBono nomme la "pensée spaghetti".

Pour sortir de là, De Bono a eu 3 idées clefs. 1er idée: regrouper les différents façons de pensée utile à un projet en 6 catégories, 6 modes de pensée, chacun représenté par un chapeau de couleur. 2ème idée: tous les membres du groupe travaille dans un mode de pensée à la fois. Par exemple, quand on est en évaluation des risques, c'est tout le groupe qui évalue les risques en même temps. 3ème idée: Une séance de travail est structurée par l'ordre d'utilisation des chapeaux. Ainsi en fonction de la nature de notre travail collectif, la séquence des 6 chapeaux sera différente.

Avant d'aller plus avant, nous allons voir quels sont ces 6 chapeaux, ces 6 modes de pensée identifiés par deBono:

Chapeau bleu: en chapeau, bleu, on organise notre pensée, on définit un plan d'action ou on élabore une synthèse;

Chapeau blanc: c'est le chapeau de la neutralité. L'espace où nous énonçons les faits, sans interprétations ou jugements.

Chapeau vert: c'est l'espace de la créativité, ou nous proposons toutes les idées concrètes, alternatives possibles, qui n'ont pas besoins d'être réalistes.

Chapeau noir: en chapeau noir, nous évaluons les risques, les manques, les faiblesses, ce qui fait que ça ne marchera pas.

En Chapeau Jaune c'est l'inverse. nous regardons ce qui marche, les bénéfices que ça va apporter, nos forces.

En enfin, le chapeau rouge, les chapeau des émotions, des intuitions, d'une autre perception que nous pouvons avoir du sujet.

Le détail et l'esprit de ces chapeaux vous sont présentés à l'issue de cette video.

Un point important de cette méthode, c'est que nous ne cherchons pas à nous mettre d'accord sur les éléments apportés dans chaque chapeau car ils sont tous utiles. C'est simple et en même temps ce n'est pas très habituel. Exemple dans un chapeau noir: un membre du groupe exprime un risque qui n'a aucune réalité pour moi, peu importe, ce qui m'est demandé c'est quel risque je vois moi, je viens donc compléter ce chapeau noir de mon propre point de vue.

De ce fait la méthode des 6 chapeaux n'est pas un outil de décision, mais de réflexion. C'est pourquoi, à l'université du Nous, nous utilisons souvent les 6 chapeaux en amont d'une prise de décision, pour préparer la proposition que nous soumettrons ensuite au consentement des membres.

Pour conclure, la méthode des 6 chapeaux est une méthode tout terrain et facile à mettre en place une fois que les quelques principes clefs ont été intégrés. De notre point de vue, elle présente de nombreux atouts pour les groupes, sur la forme et aussi sur le fond.

elle permet de reconnaître l'apport de tous nos modes pensées, individuellement et collectivement. Et ainsi de déconstruire ou d'éviter l'étiquetage des personnes: les membres enfermés dans un schéma: elle c'est la créative, lui c'est l'optimiste, etc... Si ces personnes ont pris ce rôle, c'est que c'était nécessaire. Avec cette méthode, Elles n'ont plus besoin de tenir seules un rôle car il est pris en compte de manière structurelle dans notre façon de réfléchir ensemble. Chacun peut ainsi s'autoriser à explorer d'autres chapeaux et peut être se surprendre dans de nouvelles capacités.

elle permet de s'entraîner à réfléchir ensemble; comme une pratique sportive, c'est par un entraînement régulier que nous saurons plus rapidement passer d'un chapeau à l'autre, à être plus productif dans chacun de ces modes de pensées

elle crée un langage commun qui sera utilisable en dehors des séances de 6 chapeaux.

elle permet d'aboutir à un résultat synthétique et capitalisable pour un groupe.

Elle peut être utilisée de façon individuelle, quand on travaille seule sur un projet.

Pour vous aider à intégrer ces différents chapeaux, vous trouverez après cette vidéo une infographie qui présente dans le détail chaque chapeau, et un enregistrement audio qui vous accompagne dans un voyage d'intégration de chaque mode de pensée.

Nous allons parler de la méthode dite des 6 chapeaux. Cette méthode permet d'être plus efficace pour réfléchir ensemble par exemple dans le cas d'un nouveau projet, d'un point d'étape ou même d'une résolution de conflits. Elle favorise l'expression de chacun-e, l'équivalence des participant-es, la prise en compte de tous les points de vue comme autant de richesse pour le groupe.

La méthode des 6 chapeaux est issue du travail effectué par le docteur DeBono. Dans les années 1980, le Docteur DeBono a constaté que l'élaboration de la pensée - que ce soit seul ou en groupe - se fait en mélangeant différents modes de pensée.

Par exemple, lorsqu'on travaille en groupe, sur l'élaboration d'un projet, il peut y avoir certains membres du groupe qui sont en phase créative, qui apportent des idées, explorent les solutions possibles, ces idées déclenche un mécanisme de prudence chez d'autres qui voient tout de suite les risques, ou des raisons qui les rendent impossibles; Au même moment, d'autres membres du groupe auraient besoin d'informations pour comprendre de quoi il s'agit, quand certains aimeraient justement qu'on se mettent d'accord sur comment structurer l'avancée du projet.

En réalité, toutes ces façons d'aborder le projet sont utiles et légitimes, le problème réside dans le fait d'essayer de les traiter toutes en même temps. Il en résulte des tensions, du stress, une information qui circule mal, de la stigmatisation (certains sont considérés comme les créatifs, d'autres comme les rabats-joie.). Au final on a un gros plat de spaghetti, qui ne permet ni d'être créatif, ni de comprendre de quoi il s'agit, ni d'évaluer les risques ou les bénéfices. C'est ce que deBono nomme la "pensée spaghetti".

Pour sortir de là, De Bono a eu 3 idées clefs. 1er idée: regrouper les différents façons de pensée utile à un projet en 6 catégories, 6 modes de pensée, chacun représenté par un chapeau de couleur. 2ème idée: tous les membres du groupe travaille dans un mode de pensée à la fois. Par exemple, quand on est en évaluation des risques, c'est tout le groupe qui évalue les risques en même temps. 3ème idée: Une séance de travail est structurée par l'ordre d'utilisation des chapeaux. Ainsi en fonction de la nature de notre travail collectif, la séquence des 6 chapeaux sera différente.

Avant d'aller plus avant, nous allons voir quels sont ces 6 chapeaux, ces 6 modes de pensée identifiés par deBono:

Chapeau bleu: en chapeau, bleu, on organise notre pensée, on définit un plan d'action ou on élabore une synthèse;

Chapeau blanc: c'est le chapeau de la neutralité. L'espace où nous énonçons les faits, sans interprétations ou jugements.

Chapeau vert: c'est l'espace de la créativité, ou nous proposons toutes les idées concrètes, alternatives possibles, qui n'ont pas besoins d'être réalistes.

Chapeau noir: en chapeau noir, nous évaluons les risques, les manques, les faiblesses, ce qui fait que ça ne marchera pas.

En Chapeau Jaune c'est l'inverse. nous regardons ce qui marche, les bénéfices que ça va apporter, nos forces.

En enfin, le chapeau rouge, les chapeau des émotions, des intuitions, d'une autre perception que nous pouvons avoir du sujet.

Le détail et l'esprit de ces chapeaux vous sont présentés à l'issue de cette vidéo.

Un point important de cette méthode, c'est que nous ne cherchons pas à nous mettre d'accord sur les éléments apportés dans chaque chapeau car ils sont tous utiles. C'est simple et en même temps ce n'est pas très habituel. Exemple dans un chapeau noir: un membre du groupe exprime un risque qui n'a aucune réalité pour moi, peu importe, ce qui m'est demandé c'est quel risque je vois moi, je viens donc compléter ce chapeau noir de mon propre point de vue.

De ce fait la méthode des 6 chapeaux n'est pas un outil de décision, mais de réflexion. C'est pourquoi, à l'université du Nous, nous utilisons souvent les 6 chapeaux en amont d'une prise de décision, pour préparer la proposition que nous soumettrons ensuite au consentement des membres.

Pour conclure, la méthode des 6 chapeaux est une méthode tout terrain et facile à mettre en place une fois que les quelques principes clefs ont été intégrés. De notre point de vue, elle présente de nombreux atouts pour les groupes, sur la forme et aussi sur le fond.

elle permet de reconnaître l'apport de tous nos modes pensées, individuellement et collectivement. Et ainsi de déconstruire ou d'éviter l'étiquetage des personnes: les membres enfermés dans un schéma: elle c'est la créative, lui c'est l'optimiste, etc... Si ces personnes ont pris ce rôle, c'est que c'était nécessaire. Avec cette méthode, Elles n'ont plus besoin de tenir seules un rôle car il est pris en compte de manière structurelle dans notre façon de réfléchir ensemble. Chacun peut ainsi s'autoriser à explorer d'autres chapeaux et peut être se surprendre dans de nouvelles capacités.

elle permet de s'entraîner à réfléchir ensemble; comme une pratique sportive, c'est par un entraînement régulier que nous saurons plus rapidement passer d'un chapeau à l'autre, à être plus productif dans chacun de ces modes de pensées

elle crée un langage commun qui sera utilisable en dehors des séances de 6 chapeaux.

elle permet d'aboutir à un résultat synthétique et capitalisable pour un groupe.

Elle peut être utilisée de façon individuelle, quand on travaille seule sur un projet.

Pour vous aider à intégrer ces différents chapeaux, vous trouverez après cette vidéo une infographie qui présente dans le détail chaque chapeau, et un enregistrement audio qui vous accompagne dans un voyage d'intégration de chaque mode de pensée.

