* **Méthode des 6 chapeaux**

Cette méthode permet de réfléchir une problématique en dissociant différents point de vue. Imaginée par Edward De Bono, elle crée un climat d’innovation et de créativité qui donnera l’occasion à chacun de s’exprimer de façon structurée.

Dans le cadre de la gestion des compétences, elle pourrait être utilisée pour :

* « Valider » une liste de compétences
* Prioriser les besoins en compétences
* Examiner les différents moyens d’acquisition de compétences
* …

Le groupe de travail est invité à analyser la question en portant « un chapeau » symbole d’un état de pensée :

* Blanc pour la neutralité : chacun donne des faits, parle d’informations disponibles, sans les commenter ; « Dans le plan stratégique, il est dit que… », « la description de fonction indique que l’animateur doit pouvoir faire… »
* Rouge pour les sentiments : les participants expriment leurs émotions, sans se retenir, ni devoir se justifier. Ils sont passionnés ; « j’en ai marre. Je dois faire telle chose alors qu’au début j’ai été engagé pour faire autre chose », « ça fait deux ans que je demande une formation pour pouvoir mieux développer le site… », « on va nous évaluer si on ne participe pas aux formations ».
* Noir pour les jugements négatifs : jouez le schtroumpf grognon, l’avocat du diable ou encore le timoré : quelles sont les lacunes, les barrières ? Cherchez ce qui ne va pas ? « de toute façon, il n’y a pas de budget », les dernières fois, c’était mal organisé ».
* Jaune pour les jugements positifs : Soyons positifs, quels sont les avantages? « Chouette, je vais apprendre de nouvelles choses », « Nous pourrons mieux accueillir ce type de public ! », « il y aura moins de perte de temps si on apprend à mieux gérer nos projets »
* Vert pour le créatif : penser en dehors du cadre habituel, proposer des solutions de rechange : « Et si on se faisait accompagner dans notre réflexion ? », « pourquoi ne pas imaginer un système de diffusion des apprentissage/acquis au sein de la structure ? »
* Bleu pour le contrôle du processus : prendre un peu de hauteur, expliquer le processus, résumer les grandes lignes. Ce chapeau est assuré par un « guide du jeu »

Il y a deux grandes variantes :

1. tout le groupe joue le même rôle en même temps, en alternant les chapeaux
2. plusieurs sous-groupes sont formés et occupent chacun un rôle. On partage ensuite les points de vue l’un à après l’autre.

La durée n’est pas prédéfinie. Veillez à ne pas laisser s’éterniser sans couper les élans créatifs. Une moyenne de 5 minutes par couleur est suffisante.

Cette méthode peut s’utiliser dans différentes situations et en fonction de celles-ci, vous pouvez adapter l’ordre et le nombre d’émotions.

Mais placez en début et en fin de processus un chapeau bleu afin en amont d’expliquer le pourquoi et le comment du processus et en aval de faire un état des lieux et d’expliquer quelles seront les étapes suivantes. C’est important notamment en termes de prise de décision si elle n’a pas lieu sur le moment même.

Pour conclure, voici quelques suites de chapeaux pour la variante 1, en fonction du but visé :

* lancer les idées : bleu, blanc, vert, bleu
* identifier des solutions : bleu, blanc, noir, vert, bleu
* résolution de problème : bleu, blanc, vert, rouge, jaune, noir, vert, bleu
* identifier des compétences : bleu, blanc, rouge, noir, jaune, vert, bleu

Si vous voulez en savoir plus, Edward de Bono mis par écrit son travail de recherche (*Les six chapeaux de la réflexion, La méthode de référence mondiale*). De nombreux tutoriels existent également sur youtube pour mettre en place le processus (<http://bit.ly/1htDl7U>)