



### 1) DESCRIPTION DE L'OUTIL

La technique d'Edward De Bono, des chapeaux pour penser, facilite l'utilisation de différents styles de pensée que nous utilisons pour résoudre des problèmes. Cette méthodologie tente d'identifier différentes façons de penser avec des chapeaux colorés.

Durée : 60 minutes

### 2) OBJECTIFS DE L'OUTIL

Changer de chapeau, ça facilite

- le changement d'attitude
- différents points de vue
- attitude proactive
- communication assertive
- esprit ouvert

### 3) CONNEXION DE L'OUTIL AVEC LA COMPÉTENCE

Cet outil nous aide à mettre en pratique tous les concepts que nous avons décrits dans la pilule »3 compétences principales pour la résolution de conflits»

### 4) MATÉRIAUX DE RESSOURCES

- du papier cartonné coloré
- Annexe 1
- Stylo





## 5) COMMENT APPLIQUER LA COMPÉTENCE

Étape 1- Réalisez 6 chapeaux avec des cartes colorées (blanc, rouge, noir, jaune, vert et bleu)

Étape 2- distribuer à chaque participant une copie de l'annexe 1 et un stylo

Étape 3 - à l'aide des chapeaux, chaque participant doit remplir la colonne correspondant à chaque chapeau selon les instructions

Étape 4 - les participants commentent ensemble les annotations de chacun

Nous pouvons utiliser cette compétence pour une activité de groupe ou pour une réunion en face à face.

Bien que dans l'annexe nous ayons une description de ce que nous allons inclure dans chaque section, nous ferons une brève description de chaque chapeau :

**Chapeau blanc :** des chiffres et des faits concrets sans interprétation subjective, sans opinions ni hypothèses, comme un ordinateur

**Chapeau rouge : Intelligence émotionnelle**

Le Red Hat permet aux participants de reconnaître et d'exprimer leurs émotions, à la fois les leurs et celles des autres. Cela améliore l'intelligence émotionnelle, aidant les professionnels des ressources humaines à comprendre et à gérer efficacement les émotions sur le lieu de travail.

**Chapeau noir : gestion des risques**

Le Black Hat se concentre sur les risques et les défis potentiels, apprenant aux participants à anticiper et à atténuer les problèmes avant qu'ils ne surviennent. Cette approche proactive de la gestion des risques est essentielle pour développer des stratégies robustes et résilientes.

**Chapeau jaune : perspectives positives et optimisme**

Le Yellow Hat encourage les participants à rechercher les aspects positifs et les opportunités dans chaque situation. Cela contribue à développer une attitude constructive et optimiste, essentielle pour motiver les équipes et favoriser une culture de travail positive.

**Chapeau vert : résolution créative de problèmes**

Le Green Hat promeut la pensée créative et innovante, encourageant les participants à explorer des solutions non conventionnelles et de nouvelles idées. Cela aide les professionnels des ressources humaines à développer un état d'esprit créatif, ce qui est crucial pour résoudre des problèmes complexes et évolutifs sur le lieu de travail.

**Chapeau bleu : pensée structurée**

Le Blue Hat met l'accent sur l'importance du contrôle et de l'organisation des processus. Les participants apprennent à structurer leur réflexion, à fixer des objectifs et à planifier efficacement les prochaines étapes. Ceci est crucial pour gérer les projets et garantir que les discussions aboutissent à des résultats concrets.





## 6) QUE APPRENDRE

L'activité Six Chapeaux offre plusieurs leçons précieuses aux professionnels des ressources humaines, améliorant leurs capacités de prise de décision, de résolution de problèmes et de pensée créative. Voici les principaux points à retenir :

### 1. Prise de perspective globale

Les participants apprennent à considérer les problèmes et les scénarios sous plusieurs angles, garantissant ainsi une approche approfondie et équilibrée. Chaque chapeau représente un mode de pensée différent, aidant à découvrir diverses facettes d'un problème qui pourrait être négligé avec une approche singulière.

### 2. Prise de décision améliorée

En analysant systématiquement les problèmes à l'aide de la méthode Six Hats, les professionnels des ressources humaines peuvent prendre des décisions plus éclairées et objectives. Cette activité leur apprend à peser les faits, à prendre en compte les émotions, à anticiper les risques, à identifier les avantages, à réfléchir à des solutions créatives et à structurer leur processus de réflexion.

### 3. Communication et collaboration améliorées

L'activité encourage le dialogue ouvert et la réflexion collaborative. Les participants s'entraînent à écouter et à prendre en compte divers points de vue, favorisant ainsi un environnement de travail plus inclusif et communicatif.

### 4. Flexibilité et adaptabilité

En basculant entre différents modes de réflexion, les participants deviennent plus flexibles et adaptables. Ils apprennent à ajuster leur style de pensée en fonction du contexte et des exigences de la situation, ce qui constitue une compétence précieuse dans des environnements de travail dynamiques et en évolution rapide.

#### Applications pratiques pour les professionnels des RH :

- 1. Résolution des conflits :** L'utilisation de la méthode des Six Chapeaux pour résoudre les conflits sur le lieu de travail peut aider à découvrir les problèmes sous-jacents et à développer des solutions équilibrées qui tiennent compte de toutes les perspectives.
- 2. Engagement des employés :** L'application de cette approche pour améliorer l'engagement des employés peut conduire à des stratégies innovantes bien accueillies et efficaces.
- 3. Développement de politiques :** Lors de l'élaboration de nouvelles politiques RH, la méthode Six Hats garantit que tous les impacts potentiels sont pris en compte, conduisant à des politiques globales et équitables.
- 4. Évaluations des performances :** L'intégration de styles de pensée diversifiés dans les évaluations de performances peut fournir une vision plus globale des performances des employés, conduisant à des commentaires plus précis et constructifs.
- 5. Gestion du changement :** Gérer efficacement le changement organisationnel en tenant compte des réponses émotionnelles, des risques, des avantages et des solutions créatives garantit des transitions plus fluides et des taux d'acceptation plus élevés.





**7) MATÉRIEL SUPPLÉMENTAIRE - LIENS**

Annexe 1 (page suivante)





## ANNEXE I

6 CHAPEAUX POUR TROUVER UN EMPLOI					
					
<p><b>Quels sont les faits connus sur le scénario ?</b></p> <p>Quelles données avons-nous avoir?</p> <p>Quelles informations manque-t-il ?</p> <p>Où pouvons-nous trouver le nécessaire données?</p> <p>Quels sont les indicateurs clés ou indicateurs pertinents à ce problème ?</p>	<p>Comment vous sentez-vous à propos de ça scénario?</p> <p>Quelle est votre réaction instinctive ?</p> <p>Quelles émotions est-ce que ce problème évoquer?</p> <p>Comment pourrait-il les employés se sentent à propos de ça situation?</p> <p>Y a-t-il des sous-jacent préoccupations ou des angoisses ?</p>	<p>Quels sont certains alternative des solutions ?</p> <p>Comment pouvons-nous penser en dehors du boîte à adresse ce problème ?</p> <p>Quelle créativité les approches peuvent on prend ?</p> <p>Y a-t-il des novateur méthodes que nous n'ai pas considéré?</p> <p>Comment pouvons-nous recadrer le problème à trouver de nouvelles solutions ?</p>	<p>Quel est notre objectif pour cela discussion?</p> <p>Quelles étapes devrions-nous prendre suivant?</p> <p>Comment devrions-nous organiser notre pensées et résultats?</p> <p>Quels sont les points clés à retenir de chaque chapeau perspective?</p> <p>Comment pouvons-nous assurer l'efficacité mise en œuvre de l'élue solution?</p>	<p>Quels sont les potentiel avantages de résoudre ce problème problème?</p> <p>Quoi opportunités peut provenir de ce scénario ?</p> <p>Comment pouvons-nous maximiser positif résultats ?</p> <p>Quels sont les points forts de notre proposé des solutions ?</p> <p>Quel positif l'impact pourrait cela a-t-il sur l'organisation ?</p>	<p>Quels sont les risques potentiels associé à ce scénario ?</p> <p>Quels obstacles pourrions-nous faire face?</p> <p>Quels sont les le pire des cas des scénarios ?</p> <p>Pourquoi cela pourrait-il le plan échoue-t-il ?</p> <p>Quels sont les limites et faiblesses de notre approche actuelle ?</p>
RÉPONDRE	RÉPONDRE	RÉPONDRE	RÉPONDRE	RÉPONDRE	RÉPONDRE
FAITS	ÉMOTIONS	CRÉATIVITÉ	PLANIFICATION	OPTIMISME	PESSIMISME

**Exemple de scénario pour le contexte :**

**Scénario:** Améliorer l'engagement des employés dans un environnement de travail à distance

**Questions sur le chapeau blanc :**

- Quels sont les niveaux d'engagement actuels des employés ?
- Combien de salariés travaillent à distance ?
- Quels retours avons-nous reçus des salariés sur le travail à distance ?
- Quels sont les avantages et les défis documentés du travail à distance ?

**Questions sur le chapeau rouge :**

- Que pensent les salariés du travail à distance ?
- Quels sont vos sentiments personnels sur le travail à distance ?
- Y a-t-il des préoccupations émotionnelles exprimées par les employés ?
- Que pense l'équipe de direction des niveaux d'engagement actuels ?

**Questions sur le chapeau noir :**

- Quels sont les inconvénients potentiels du travail à distance ?
- À quels défis pourrions-nous être confrontés pour améliorer l'engagement ?
- Y a-t-il des risques associés aux stratégies que nous envisageons ?
- Quels obstacles pourraient empêcher les employés de se sentir engagés ?

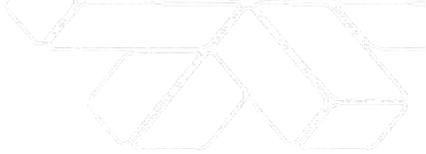
**Questions sur le chapeau jaune :**

- Quels sont les avantages potentiels de l'amélioration de l'engagement au travail à distance ?
- Comment des niveaux d'engagement plus élevés pourraient-ils avoir un impact positif sur la productivité ?
- Quelles opportunités avons-nous pour améliorer les expériences de travail à distance ?
- Quels atouts pouvons-nous exploiter pour stimuler l'engagement ?

**Questions sur le chapeau vert :**

- Quelles nouvelles initiatives pouvons-nous introduire pour améliorer l'engagement ?
- Comment pouvons-nous utiliser la technologie de manière créative pour connecter les employés distants ?
- Existe-t-il des activités de team building innovantes que nous pouvons mettre en œuvre ?
- Comment pouvons-nous recadrer nos stratégies actuelles pour mieux les adapter au travail à distance ?

**Questions sur le chapeau bleu :**



- Quel est notre objectif principal pour ce projet d'amélioration de l'engagement ?
- Quelles mesures devrions-nous prendre pour mettre en œuvre les stratégies que nous avons choisies ?
- Comment pouvons-nous mesurer le succès de nos initiatives d'engagement ?
- Quelles sont les prochaines étapes basées sur notre discussion ?

