



# COMPARATIF DES MÉTHODES DE RÉFLEXIVITÉ

| MÉTHODE            | DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE | NIVEAU DE RÉFLEXIVITÉ (max. 3 étoiles) | POINTS FORTS (+)                                                                             | POINTS DE VIGILANCE (-)                                                        |
|--------------------|-----------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 5M                 | ★ ★ ☆ ☆ ☆                   | ★ ☆ ☆                                  | ✓ Analyse technique complète et structurée ; très facile à mettre en place pour débiter.     | ⚠ Limité à la description factuelle ; peu de prise de hauteur analytique.      |
| QQOQCCP            | ★ ☆ ☆ ☆ ☆                   | ★ ★ ★                                  | ✓ Contextualisation exhaustive ; le "couteau suisse" pour ne rien oublier dans un récit.     | ⚠ Très descriptif ; peut devenir répétitif s'il est utilisé seul.              |
| Feedback           | ★ ★ ☆ ☆ ☆                   | ★ ★ ★                                  | ✓ Ajustement en temps réel (boussole) ; favorise l'autonomie et la correction immédiate.     | ⚠ Demande une posture précise pour ne pas tomber dans le jugement personnel.   |
| 6 Chapeaux de Bono | ★ ★ ★ ☆ ☆                   | ★ ★ ★                                  | ✓ Brainstorming structuré ; évite l'autocensure et force à changer de perspective.           | ⚠ Nécessite une discipline de groupe rigoureuse pour respecter les "couleurs". |
| Tutorat réciproque | ★ ★ ★ ★ ☆                   | ★ ★ ★                                  | ✓ Intelligence collective ; renforce la maîtrise par l'explication et crée de la solidarité. | ⚠ Difficile à organiser ; nécessite de former les tuteurs au préalable.        |



## AIDE AU CHOIX RAPIDE



Pour décrire une situation technique ou un poste de travail : →

Privilégiez les **5M**



Avant de commencer une activité, pour préparer un projet ou en début de stage.

Après avoir terminé une activité pour décrire une situation vécue. →

Utilisez le **QQOQCCP**



Pour débloquent un apprenant sur un geste métier en cours : →

Appliquez le **Feedback de guidage** ou le **Tutorat réciproque**



Pour résoudre un problème complexe en groupe : →

Adoptez les **6 Chapeaux de Bono**



Pour favoriser l'entraide et la co-construction de savoirs : →

Lancez le **Tutorat réciproque**



## NOTE SUR LA POSTURE

Quelle que soit la méthode choisie, votre rôle est de rester en retrait pour laisser l'apprenant faire le travail de réflexion.



Utiliser le silence



Poser des questions ouvertes



Écouter sans juger



Laisser le temps de réfléchir



Ne pas donner la solution immédiatement



Votre posture est l'outil commun à toutes les méthodes : elle conditionne la qualité de la réflexion de l'apprenant.



# L'outil de brainstorming pour explorer et structurer les pensées.

## 1. Présentation de la fiche (Le périmètre d'usage)

|                                                                                                      |                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>Qui :</b>       | Formateur métier à l'aise avec l'animation de moments collectifs.                                                                                                      |
|  <b>Quoi :</b>      | Une méthode de réflexion structurée suivant 6 modes de pensées distincts ou "filtres".                                                                                 |
|  <b>Où :</b>        | Utilisable en salle ou en atelier pour réfléchir collectivement.                                                                                                       |
|  <b>Quand :</b>     | À utiliser pendant et en fin de regroupement. Technique particulièrement adaptée aux projets collectifs et au travail en groupe.                                       |
|  <b>Comment :</b>   | En groupe. L'ensemble du groupe adopte simultanément la même couleur de chapeau par sessions courtes de 2 à 5 minutes, ou chaque membre adopte une couleur différente. |
|  <b>Pourquoi :</b> | Pour éviter l'autocensure, sortir de son cadre de pensée habituel et limiter l'influence des croyances et émotions.                                                    |



Niveau de difficulté de mise en œuvre pour le formateur :



Niveau de réflexivité :



(Favorise l'exploration de nouveaux angles de réflexion)



**Point de vigilance**

L'objectif n'est pas d'obtenir la "bonne réponse", mais d'aider le jeune à analyser sa propre expérience et à construire progressivement sa capacité de réflexion sur ses pratiques.



# Les 6 chapeaux de Bono

## 1. Expliquer la méthode aux apprenants



Le formateur présente l'outil comme un moyen de "forcer" le cerveau à changer de perspective pour ne rien oublier.

### Ce que dit le formateur :

« Les 6 chapeaux de Bono sont un outil de réflexion structurée pour explorer chaque angle d'une situation, du fait à l'émotion, afin de réfléchir sans s'autocensurer. »



### Objectif

Changer volontairement de perspective pour ne rien oublier.

## Les 6 piliers (Les Chapeaux) :

### Bleu (Organisation)

Définit les règles, supervise l'exercice, prend des notes et fait la synthèse.

### Blanc (Neutralité)

Se concentre sur les faits, les chiffres et les informations objectives connues ou manquantes.

### Noir (Pessimisme)

Identifie les risques, les dangers et les raisons pour lesquelles une idée pourrait échouer.

### Jaune (Optimisme)

Recherche les bénéfices, la valeur ajoutée et la faisabilité d'une solution.

### Rouge (Intuition)

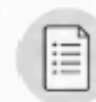
Exprime les sentiments, les émotions et le ressenti sans avoir à les justifier.

### Vert (Créativité)

Génère des idées nouvelles, des alternatives et des hypothèses (même irréalistes).

## Le lien avec le Carnet :

La méthode permet de remplir différentes sections du Carnet de Réflexion.  
A titre d'exemple :



**Le chapeau Blanc** aide à décrire l'objectif :  
"Quoi faire, où, quand et comment ?".



**Le chapeau Noir et le chapeau Rouge** facilitent l'identification des "difficultés rencontrées" et de ce qui "semble difficile".



**Le chapeau Jaune** répond à la question  
"Qu'est-ce qui va bien ?".



**Le chapeau Vert** alimente la réflexion sur  
"Comment je m'y prendrai la prochaine fois ?".



**Le chapeau Bleu** sert de base pour rédiger la "Synthèse globale" et le bilan.



### Point de vigilance

Les participants ne portent pas leur propre chapeau pendant toute la séance.  
Le groupe adopte collectivement un même angle de réflexion pendant quelques minutes avant de passer au suivant.

## 2. Pratiquer en salle l'exemple commun

Faire pratiquer le groupe d'abord sur un exemple.



### Choisir la situation :

Utiliser l'incident de Lucas (les planches de l'étagère qui ne s'alignent pas).

### Séquence de réflexion :

Bleu



On pose le problème : comment corriger l'assemblage de Lucas ?

Blanc



Quels sont les faits ? (Mesures, angles non vérifiés).

Noir / Rouge



Quels sont les risques si on continue ? Qu'est-ce qu'on ressent ? (Frustration).

Jaune



Qu'est-ce qui est déjà réussi ? (Tracés nets).

Vert



Quelles solutions ? (Utiliser l'équerre, recalibrer les coupes).

Bleu



Synthèse de la décision finale.

## 3. Déployer les moments d'usage

La méthode s'articule avec les étapes du Carnet de réflexion pour créer un rituel.



Durée totale recommandée à consacrer aux animations de la méthode Chapeaux de Bono pendant le stage : **1h environ par groupe.**

### 1 Pendant l'atelier - Analyse d'incident



#### Quand :

Dès qu'un blocage survient en atelier (Partie 2 du Carnet).



#### Consigne :

« Arrêtons-nous 5 min. Chapeau Blanc : que se passe-t-il ? Chapeau Vert : quelle est l'idée pour débloquer ? »



#### Durée :

10 min

### 2 Après l'atelier - Bilan de fin de tâche (Analyse après réalisation)



#### Quand :

En salle ou atelier, après la séance, pour remplir la partie 3 du Carnet.



#### Consigne :

« Utilisez le chapeau Jaune pour lister vos réussites et le chapeau Noir pour vos erreurs afin de décider de la méthode de demain. »



#### Durée :

10 min

### 3 Bilan de stage



#### Quand :

Dernier jour du regroupement. C'est le moment de remplir la partie "Synthèse" du Carnet.



#### Consigne :

« Utilisez votre chapeau Bleu pour structurer le bilan de vos acquis et votre chapeau Rouge pour exprimer comment vous vous sentez à l'issue de ce stage, puis rédigez votre Synthèse globale dans le Carnet. »  
« Résumé votre stage selon le chapeau qui vous a été attribué. »



#### Durée :

40 min  
(2 min par apprenant x 20 jeunes)



#### Évaluation :

Barème co-construit.  
Note dans NetYparéo.

## 4. La grille d'évaluation orale

Pour évaluer la prise de hauteur sur un projet d'équipe par le jeune.



Chaque apprenant et le formateur notent individuellement, puis partagent simultanément.  
**On fait la moyenne.**

| Critère                                                                                                                                                | Points        | Note        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|
|  <b>Discipline :</b><br>Respect de l'angle imposé par le chapeau       | 6 pts         | / 6         |
|  <b>Spontanéité :</b><br>Réponses rapides ("du tac au tac")            | 4 pts         | / 4         |
|  <b>Lien Carnet :</b><br>Capacité à transformer la réflexion en écrit | 5 pts         | / 5         |
|  <b>Esprit d'équipe :</b><br>Capacité débat ou absence de censure    | 5 pts         | / 5         |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                           | <b>20 pts</b> | <b>/ 20</b> |

## 5. La posture du formateur



La réflexivité du jeune dépend de votre capacité à ne pas faire le travail à sa place.

| ✗ Ne pas faire                                                                                                                        | ✓ Faire                                                                                                                                      | 💬 Dire                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  Laisser le groupe débattre ou se couper la parole |  Maintenir la discipline et annoncer les transitions      |  « Pas de débat ici, on est tous en mode "Jaune" : cherchez les bénéfices uniquement. » |
|  Oublier de commencer par le bleu                 |  Systématiquement débiter par l'organisation et le cadre |  « On met le chapeau Bleu : voici notre objectif pour les 15 prochaines minutes. »     |
|  Filtrer les idées créatives du chapeau vert     |  Accepter toutes les idées, même irréalistes            |  « Chapeau Vert : allez-y, même si ça semble impossible ! »                           |