

Franck Jullien

Découvrir sa personnalité



...et celle des autres

Découvrir sa personnalité ...et celle des autres

Imaginez la situation suivante... Vous avez rendez-vous avec un ami. Pris dans les embouteillages vous arrivez sur place avec une heure et demie de retard, sans avoir pu le prévenir. Votre ami, très à cheval sur les horaires, s'approche l'air furieux.

Comment réagissez-vous ?

(Cochez les deux réponses qui vous correspondent le plus.)

1. Vous dites : « Tu ne devineras jamais ce qu'il m'est arrivé. Un camion a perdu son chargement sur la route. Des bébés ours polaires en partance pour la banquise. Quelle pagaille ! »
2. Vous laissez votre ami se répandre en reproches en vous disant, stoïque, que l'orage sera bientôt passé.
3. Vous vous avancez, et en prenant un air aussi furieux que lui : « Dis-donc, ça fait une heure que je t'attends, où étais-tu passé ? »
4. Vous comprenez qu'il soit furieux car vous êtes vous-même très ponctuel d'ordinaire. Vous lui serrez la main en demandant : « Depuis combien de temps attends-tu ? »
5. Vous dites : « C'est in-ex-cu-sable, je comprendrais après ça, que tu n'aies plus confiance en moi. »
6. Vous lui souriez vaille que vaille : « Salut ! Je suis vraiment désolé, j'espère que tu n'as pas pris froid à m'attendre... »

Pour en savoir plus sur la couleur de votre personnalité, rendez-vous aux pages correspondant aux réactions choisies :

1. p 66, 2. p 63, 3. p 57, 4. p 61, 5. p 59, 6. p 55.

Découvrir
sa personnalité...
et celle des autres

Groupe Eyrolles
61, bd Saint-Germain
75240 Paris cedex 05

www.editions-eyrolles.com

ComColors® est une marque de la société Comenius et les représentations graphiques du modèle font l'objet d'une protection internationale. Il est donc formellement interdit de les reproduire sans un accord écrit de Franck Jullien.

Cet ouvrage bénéficie d'une nouvelle couverture à l'occasion de son quatrième tirage
Le texte de cet ouvrage reste inchangé par rapport au tirage précédent.

En application de la loi du 11 mars 1957, il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement le présent ouvrage, sur quelque support que ce soit, sans autorisation de l'Éditeur ou du Centre Français d'Exploitation du Droit de Copie, 20, rue des Grands-Augustins 75006 Paris.

© Groupe Eyrolles, 2009, 2012
© Groupe Eyrolles 2017 pour la nouvelle présentation
ISBN : 978-2-212-56649-9

Franck Jullien

Découvrir
sa personnalité...
et celle des autres

Deuxième édition

Quatrième tirage 2017

EYROLLES



Sommaire

Introduction.....	9
Avant-propos.....	13
Deuxième édition	17
Chapitre 1 Les positions de vie.....	19
La position de vie -, -	22
La position de vie +, -	22
La position de vie -, +	23
La position de vie +, +	24
D'une position à l'autre.....	24
Chapitre 2 Le modèle ComColors®	29
La construction de la personnalité.....	29
La métaphore du cerveau	31
Les couleurs	32
La structure de la personnalité.....	35
La couleur dominante.....	38
La motivation.....	40
La couleur secondaire et la motivation.....	43
Les comportements sous stress	50

Chapitre 3 Les six couleurs de la personnalité.....	55
Le type de couleur orange	55
Le type de couleur rouge	57
Le type de couleur violette	59
Le type de couleur bleue	61
Le type de couleur verte	63
Le type de couleur jaune	66
Chapitre 4 L'environnement favorable.....	71
Les couleurs froides : vert, bleu, violet	72
Les couleurs chaudes : orange, jaune, rouge	73
Chapitre 5 Les filtres de perception et de communication	79
Les six couleurs de la communication.....	80
Adapter sa communication à son interlocuteur	86
Chapitre 6 Les comportements conditionnels.....	91
Rappel.....	92
Comportements conditionnels du type bleu	93
Comportements conditionnels du type violet	97
Comportement conditionnel du type vert	104
Comportements conditionnels du type rouge	114
Comportements conditionnels du type orange	128
Comportements conditionnels du type jaune	133
Chapitre 7 Motivations et comportements conflictuels	139
La motivation.....	139
La façon de faire l'activité selon chaque type de personnalité	142
Développer son propre potentiel.....	146

SOMMAIRE

L'enfance	149
La motivation du type jaune	153
Le comportement conflictuel du type jaune	155
La motivation du type rouge	162
Le comportement conflictuel du type rouge	165
La motivation du type vert	170
Le comportement conflictuel du type vert	174
La motivation du type orange	179
Le comportement conflictuel du type orange	182
La motivation du type bleu	187
Le comportement conflictuel du type bleu	191
La motivation du type violet	194
Le comportement conflictuel du type violet	197
Chapitre 8 Les étapes du stress.....	205
Les étapes du stress pour chaque couleur.....	205
Les étapes du stress lorsque la couleur secondaire est différente de la couleur dominante.....	210
Chapitre 9 Les rôles en équipe	217
Différence entre compétence et aptitude.....	218
Créer une équipe performante.....	219
Une couleur, un rôle.....	224
Chapitre 10 La dynamique interne.....	231
Introversion/extraversion.....	233
L'axe concret/créatif (abstrait)	242
L'axe structuré/flexible	247
Études de cas	251

DÉCOUVRIR SA PERSONNALITÉ... ET CELLE DES AUTRES

Conclusion	255
Références bibliographiques	257
À propos de ComColors®	259
À propos de l'auteur	261

Introduction

Les investissements consacrés aux moyens de communication n'ont jamais été aussi importants, mais pour autant, la qualité des échanges entre individus ne s'est pas vraiment améliorée.

Pour pouvoir échanger avec ses parents, l'enfant apprend à parler. Il a envie de communiquer et d'entrer en relation avec les personnes qui l'entourent. Il va donc mettre toute son énergie pour établir un lien verbal avec son environnement. Rapidement, ses parents vont observer que leur enfant a sa personnalité : « il est très calme », « il ne tient pas en place », « il sourit tout le temps », « il est têtu », « il n'écoute pas »... Autant d'expressions attribuées aux enfants et qui constituent déjà les prémices de personnalités. Et malgré tout l'amour inconditionnel que l'on peut porter à ses enfants, force est de constater que la communication nous semble plus simple avec l'un et moins facile avec l'autre.

Très jeune, chaque personne affirme ses traits de caractère dominants et cela semble normal et naturel à tout le monde. Si nous acceptons facilement que ces nombreux traits de caractère soient un fait et que nous ne puissions rien y changer, nous n'avons pas toujours les clés pour savoir communiquer avec chacun.

Nous apprenons à parler, à communiquer, et nous sommes pourtant démunis face à certaines personnes que nous ne comprenons pas. C'est comme s'il nous manquait le mode d'emploi. Nous utilisons le même langage avec tout le monde et cela marche très bien avec certains, mais moyennement voire pas du tout avec d'autres.

Pourtant, il n'est pas évident de se dire que c'est l'autre qui ne comprend rien. Par exemple, un élève aura un comportement difficile avec certains professeurs mais ne posera aucun problème à d'autres. Sous quel angle faut-il voir le problème ? Est-ce l'élève qui change de personnalité entre chaque cours ? Ou bien est-ce la perception de chaque professeur qui est différente ?

Dans ce livre, vous allez découvrir que, chez chaque personne, une partie de la personnalité est stable et constante tout au long de la vie, et en colore tous les actes : la façon de parler, de comprendre les choses, de percevoir les autres, de s'adapter à son environnement, de gérer les conflits... Puis, les autres couleurs de la personnalité se développent et, parfois, prennent le devant de la scène.

Dans l'exemple précédent, il est peu probable que l'élève soit capable de changer de comportement à chaque cours, et cela pendant toute une année scolaire : son comportement, tout comme celui de ses professeurs, devrait rester assez stable tout au long de l'année. C'est en effet la perception de chaque personne qui est singulière et qui colore le filtre à travers lequel elle perçoit le monde.

Les couleurs de la communication du modèle ComColors® représentent les six couleurs à travers lesquelles nous percevons le monde et que nous utilisons pour communiquer avec les personnes qui nous entourent. À chaque couleur est associée toute une cohérence de comportements qui déterminent le caractère de chacun.

Les couleurs de la communication abordent la personnalité sous trois angles différents et complémentaires : l'individu, sa relation aux autres et sa place dans l'équipe, ou plus particulièrement son poste dans le travail.

Les individus révèlent leur potentiel lorsqu'ils ont conscience d'eux-mêmes et s'acceptent comme ils sont. Dans ce cas, ils affichent une bonne confiance en eux et font face à la vie avec assurance sans être arrogants. Ils connaissent leurs points forts, leurs points faibles et s'engagent dans la vie en prenant soin de se respecter, c'est-à-dire de prendre des chemins qui vont leur permettre de s'épanouir.

Ceux qui n'ont pas une conscience aussi claire d'eux-mêmes ont tendance à jouer à être quelqu'un d'autre et s'éloignent des chemins qui leur permettraient de révéler tout leur potentiel.

« Connais-toi toi-même », a dit Socrate. C'est sûrement la première chose à faire.

Le modèle ComColors® va vous aider à identifier vos traits de caractère dominants et secondaires à l'aide d'exemples afin que vous puissiez mieux vous approprier vos côtés positifs tout en comprenant vos comportements sous stress.

La relation aux autres n'est pas si évidente bien qu'elle soit essentielle pour notre développement social, professionnel et personnel. Il ne suffit pas de savoir parler pour bien communiquer, et cela, personne ne vous l'apprend. L'Éducation nationale n'enseigne pas encore les manières de communiquer avec les autres. Pourtant, les différents ministres de l'Éducation nationale sont bien placés pour savoir que les réformes qu'ils ont proposées ont échoué bien plus souvent à cause de la façon dont ils ont communiqué que de leurs projets eux-mêmes.

Communiquer s'apprend. Ce n'est pas inné. Le modèle ComColors® explique comment chaque couleur communique et comment identifier la couleur dominante de ses interlocuteurs. En comprenant comment fonctionne l'autre, vous pourrez communiquer avec lui d'une manière simple et efficace.

La relation au travail est très différente. S'il est nécessaire d'adapter son discours à l'autre pour améliorer la relation ou sa communication, il est très difficile de s'épanouir dans une équipe ou dans un poste si celui-ci ne correspond pas à ses aptitudes naturelles. En effet, le recrutement et l'orientation scolaire ou professionnelle s'appuient généralement non pas sur les aptitudes naturelles des personnes, mais sur leur niveau et le type d'études ou sur leur compétence technique.

L'identification des aptitudes naturelles des individus pour constituer les équipes apporte un vrai plus dans les définitions de postes. En effet, l'un des secrets des entreprises qui dépassent leurs objectifs et affichent des résultats hors normes est de savoir placer les bonnes personnes aux bonnes places. Les entreprises y trouvent leur compte en ayant des salariés motivés et efficaces, et les salariés s'épanouissent en se réalisant dans leurs fonctions. L'adéquation entre les aptitudes naturelles d'une personne et les qualités requises pour un poste est la clé de la performance individuelle et de l'entreprise. ComColors® participe à identifier le

potentiel de chacun et à révéler en outre des comportements observables, la dynamique interne des personnes.

L'objectif de ComColors® est de vous amener à prendre conscience de votre potentiel (qualités/défauts), à comprendre l'autre (la cohérence de son fonctionnement) et à cerner le type d'activité qui vous permettra de vous épanouir.

Bonne lecture,

Franck JULLIEN

Avant-propos

Ce livre se veut simple, et destiné à un public large, non averti. La forme va donc être légère, directe.

La compréhension de soi résulte souvent de l'échange avec l'autre et de l'identification des différences entre soi et les autres.

J'utiliserai donc des anecdotes pour illustrer mes propos.

Ce livre traite des *couleurs de la communication*, c'est-à-dire des *couleurs de la personnalité*.

Cela veut dire que chacun de vous va le lire avec un regard différent.

Je vais donc tenter de m'adresser aux six couleurs qui constituent la personnalité pour que chaque lecteur trouve dans ce livre ce qu'il recherche.

Si vous percevez le monde à travers la couleur jaune, vous êtes amusé à l'idée de lire un livre original qui s'adresse directement à vous. Les dessins et les schémas sont là pour égayer le contenu.

Si vous filtrez l'information à travers la couleur violette, vous attendez de voir si le contenu sera de qualité et vous avez besoin d'en savoir un peu plus avant d'apprécier ce livre et son propos.

Si vous êtes de couleur dominante bleue, vous cherchez à savoir si ce livre vous donnera assez d'informations pour augmenter votre niveau de compétence et de savoir (ne vous inquiétez pas, vous en aurez pour votre argent).

Votre couleur dominante est l'orange, vous allez aimer les anecdotes qui jalonnent ce livre. Ainsi, vous pourrez vous approprier les concepts Com-Colors® à travers des histoires de personnes et des situations vécues.

Si le vert est votre filtre de perception, vous plongerez en profondeur dans ce livre. Votre réflexion et votre capacité d'introspection seront alimentées par de nombreux concepts et par la cohérence qui les unissent.

Le rouge est votre couleur ? Trêve de bavardage, tournez la page (si ce n'est déjà fait).

Quelques informations

Le modèle ComColors® est une synthèse de différents outils d'évaluation des personnalités et de leur mode de communication. La conception de ce modèle a pour but de rendre accessibles à un grand nombre de personnes des concepts parfois difficiles à appréhender. Je ne rentrerai donc pas dans des explications détaillées sur leur origine. En revanche, pour ceux qui ont envie de creuser certains sujets plus à fond, la bibliographie à la fin du livre vous permettra de retrouver les bases théoriques et les recherches qui ont servi à la conception de ce modèle.

Remerciements

À ma mère, qui m'a fait découvrir l'analyse transactionnelle et le développement personnel lorsque j'avais 15 ans et qui m'a montré que je pouvais choisir la vie que je voulais mener.

À Jérôme Glad, mon psychothérapeute, qui m'a accompagné patiemment durant plusieurs années et qui m'a fourni les outils pour construire les fondations de ma propre vie.

À toutes les personnes que j'ai rencontrées, et qui ont enrichi et influencé ma réflexion sur moi-même.

Aux différentes formations que j'ai suivies pour mieux me connaître et qui m'ont amené à comprendre que ma personnalité était bien plus large que les concepts qui tentaient de l'expliquer. Découvrir que mon propre profil de personnalité était présenté de manière si différente d'un modèle de personnalité à l'autre (tout en étant juste) a ouvert le regard que j'avais sur moi-même et sur ma façon de cerner la personnalité des autres.

À ma fille, Marion, qui est à l'origine du modèle ComColors®. Ce dernier n'existerait peut-être pas si je n'avais pas voulu l'aider à trouver son orientation lorsqu'elle était en classe de première. J'ai construit ce modèle pour elle.

À Marc et Christine Buccola (CPE), et M. Hevin (proviseur adjoint) pour leur ouverture d'esprit en m'accueillant au sein de leur établissement scolaire pour aider les élèves de la classe de ma fille dans leur orientation.

À mon fils, Timothée, qui est sûrement la personne qui m'a fait le plus grandir. Sa personnalité dominante jaune est tellement différente de la mienne que j'ai dû mettre en application les concepts de communication que j'enseigne. Ainsi, j'ai pu maintenir la qualité de relation que je souhaite partager avec lui tout en lui permettant d'être lui-même.

Et surtout à ma femme, qui m'accompagne depuis plus de vingt-cinq ans et qui m'accepte comme je suis, sans me juger, en m'apportant tout son soutien malgré les changements de vie dans lesquels je l'ai emmenée.

À tous, merci.

Deuxième édition

Les bases du modèle ComColors® ont été posées en 2005 et la première parution de ce livre a eu lieu en 2009. Pendant tout ce temps, plusieurs choses sont venues compléter et modifier certains concepts du modèle qu'il est temps de mettre à jour.

Le premier changement concerne la motivation. Comme cela est expliqué dans le chapitre 7 qui lui est consacré, j'ai tenté de comprendre quelle était cette motivation que je pouvais observer dans les formations mais qui n'était pas liée aux types de personnalité. Mes investigations m'ont amené à assister à une conférence sur la motivation à laquelle participait le chercheur américain Ryan R.M. qui a développé avec Deci E.L. la théorie de l'autodétermination. Lors de cette conférence, j'ai également découvert, avec beaucoup de plaisir, Fabien Fenouillet, professeur de psychologie cognitive à l'université Paris Ouest-Nanterre La Défense, qui a déjà publié chez Dunod *Motivation et réussite scolaire* (Psycho Sup, 2^e éd., 2006), *La Motivation* (TOPOS, 2003) et *Traité de psychologie de la motivation* (coauteur : Philippe Carré, Psycho Sup, 2008). J'ai été stupéfait par l'aisance avec laquelle il reliait les situations exposées par les participants et les théories de la motivation. Après la conférence je lui ai demandé s'il accepterait de me rencontrer pour m'aider à y voir plus clair sur cette motivation que je percevais mais que je ne cernais pas bien.

Notre échange a été fructueux car j'ai pu nettement identifier que cette motivation était bien liée à l'autodétermination (voir chapitre 7).

En revanche, ce que je ne savais pas, c'est que Fabien Fenouillet est un spécialiste en psychométrie. Je lui ai donc demandé s'il serait d'accord de travailler avec moi pour valider statistiquement le questionnaire ComColors®. Jusque-là, le questionnaire ComColors® était un questionnaire que j'avais étalonné en vérifiant par des entretiens individuels si ce que j'avais mesuré correspondait bien à ce que je pouvais observer.

Si j'étais satisfait des profils de personnalité obtenus, en revanche, je savais que ma démarche n'était pas scientifique. J'ai donc entrepris, avec l'aide de Fabien Fenouillet, la validation statistique du questionnaire ComColors® avec des outils de psychométrie spécifiques.

Après un peu plus d'un an de travail, nous sommes parvenus à construire un questionnaire fiable et solide qui répond aux exigences de la psychométrie. Mais pour cela, nous avons dû remettre en cause certains concepts pour lesquels la mesure statistique n'a pas pu être établie et rechercher les véritables dimensions psychologiques correspondant aux comportements observés. Pour ce faire, j'ai créé des groupes de réflexion (des formateurs certifiés ComColors®) par type de couleur et je leur ai demandé d'expliquer les raisons de leur comportement. J'ai ainsi pu enrichir mes hypothèses et proposer de nouvelles pistes pour la confirmation statistique du questionnaire. Après ce travail de partage, les modifications apportées ont été validées immédiatement.

Les principales modifications sont liées aux comportements conditionnels des types violet et rouge ainsi que le comportement conflictuel du type rouge.

Les comportements conditionnels :

Le type violet s'impose un haut niveau d'exigence pour être conforme à son système de valeur et il finit par être exigeant avec les autres s'ils l'empêchent de se sentir légitime. Dans tous les cas, l'attention est tournée vers lui et non vers l'autre.

Le type rouge, lui, « doit trouver des solutions et vite ». Dans ce cas, c'est la même chose, la pression est tournée vers lui, non vers l'autre.

Enfin, le comportement conflictuel du type rouge devient « explose, fait beaucoup de bruit ». Le comportement conflictuel « provoque des conflits » n'a pas pu être validé car il semble que cela fasse référence à un comportement « pathologique » qui n'est pas une dimension psychologique mesurable dans la population de référence.

Ces modifications étaient suffisamment importantes pour décider de réaliser une seconde édition. De plus, et c'est fondamental, le modèle ComColors® est maintenant un modèle entièrement positif. Il n'y a plus de types de personnalité négatifs ou ayant des intentions négatives. Nous sommes arrivés à ce résultat non pas par volonté idéologique mais grâce à la mesure psychométrique.

Chapitre 1

Les positions de vie

L'ensemble du modèle ComColors® est construit autour du concept des positions de vie. Prenons l'exemple suivant.

Ce matin, je suis parti au travail à la même heure que d'habitude. Mais je me suis retrouvé pris dans un bouchon incroyable. La mairie a entrepris des travaux sur la route principale et personne n'a été prévenu. La route est coupée et, comme tous les autres automobilistes, je suis coincé dans cet embouteillage que personne n'a anticipé. Tout seul dans ma voiture, je m'en prends au maire pour son incompetence, aux impôts locaux qui sont mal gérés, aux automobilistes qui essaient de tricher et qui provoquent encore plus de retard pour les autres. Je suis hors de moi.

J'arrive au bureau très en retard et mon collègue me dit que le directeur souhaite me voir. Une fois dans son bureau, mon directeur coupe court à mes explications qu'il trouve déplacées. Lui, il arrive à 7 heures le matin et il n'a jamais été en retard de sa vie, travaux sur la route ou pas. Il en profite pour faire le tour de mes projets qui sont, d'après lui, mal organisés, à l'image de mon retard du matin.

Je suis dans mes petits souliers en l'écoutant, je perds mes moyens. Je ne sais plus quoi répondre. Devant mon silence, son regard est lourd de reproches et il m'indique la porte de son bureau. Je sors.

Je suis démoralisé. Je me trouve nul, je trouve que ceux ou celles qui m'ont balancé au directeur sont vraiment vaches. Je me demande si ça vaut le

DÉCOUVRIR SA PERSONNALITÉ... ET CELLE DES AUTRES

coup de me remettre au travail. Je vis vraiment dans un monde pourri où moi-même je ne vaudrais pas grand-chose.

Déprimé, je m'assois à mon bureau.

Le téléphone sonne. C'est mon pote Didier qui m'appelle pour me souhaiter ma fête : « Passe ce soir à la maison, j'ai réussi à trouver le livre que tu cherchais depuis longtemps. »

Ce coup de fil m'a remis d'aplomb. Finalement, j'ai des amis qui pensent à moi. C'est l'essentiel.

Allez, je me mets au travail et je vais réorganiser mes projets en cours. _____

Que m'est-il arrivé ce matin-là ?

Dans un temps très court, je suis passé par des états internes très différents qui ont modifié la représentation que je me faisais de moi et des autres.

Le concept des *positions de vie* (1) explique très simplement ce qui s'est passé en moi.

La position de vie est la représentation qu'un individu a de lui-même et des autres. Elle influence la manière dont il pense, agit et entre en relation avec les autres. Cette vision du monde change tout au long de la journée selon la position qu'il se donne et qu'il attribue aux autres.

MOI +

Je me considère comme ayant de la valeur, je suis un être humain unique et, de ce fait, je suis important, indépendamment de mes qualités et de mes défauts.

Ou bien :

MOI -

Je me considère sans valeur, pas à la hauteur, peu important et pas digne d'être aimé et estimé (indépendamment de mes qualités et de mes défauts).

LES AUTRES +

Je considère que les autres ont de la valeur et qu'ils sont importants (indépendamment de leurs qualités et de leurs défauts).

LES POSITIONS DE VIE

Ou bien :

LES AUTRES –

Je considère que les autres n'ont pas de valeur, ne sont pas importants et qu'il faut se méfier d'eux (indépendamment de leurs qualités et de leurs défauts).

Les quatre positions de vie – les deux représentations de nous-mêmes (moi + ou –) et celles des autres (les autres + ou –) – sont illustrées par le schéma 1.

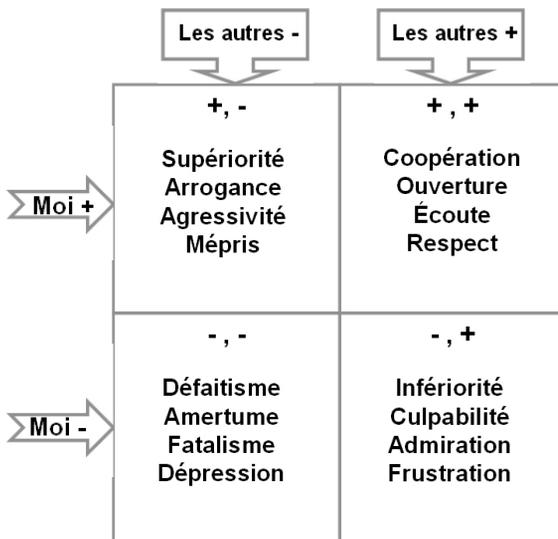


Schéma 1

Les quatre positions de vie

Les positions de vie n'ont aucun rapport avec la réelle valeur des individus. Car vous pouvez être reconnu comme très compétent par les autres dans un domaine particulier sans pour autant vous sentir vous-même à la hauteur. Et inversement, vous pouvez vous sentir très sûr de vous, voire supérieur aux autres sur un sujet, et découvrir quelques jours plus tard que vous avez affirmé des choses sans en connaître tous les tenants et aboutissants.

La position de vie —, —

La position de vie —, — correspond à une représentation négative de soi et des autres. Elle est peu courante dans la vie en entreprise car elle ne conduit à rien de constructif. C'est une forme de résignation. Une personne dans cette position de vie est persuadée que, dans la vie, elle est perdante, mais les autres aussi. Elle ressent un sentiment de découragement, de démission, voire de dépression : « La vie ne vaut pas la peine d'être vécue » ; « Je suis nul, mon patron aussi, mon entreprise n'est pas performante... Et, de toute façon, c'est pareil dans toutes les entreprises... » ; « Qui voudra m'embaucher, je ne vauds rien sur le marché du travail ». Dans cette position de vie, il n'y a pas beaucoup de place pour la communication car la personne est en retrait et désintéressée. Elle est compatissante à l'égard de ses propres faiblesses. Elle préfère ne rien demander plutôt que d'essuyer un refus.

La position de vie +, —

La position de vie +, — correspond à une représentation positive de soi et une représentation négative des autres : « Moi, j'ai de la valeur et toi, tu n'en as pas. »

Exemples de phrases illustrant cette représentation de la relation à l'autre :

« Moi, je sais ce qui est bien pour toi et tu ferais bien de m'écouter. »

« Tu dis vraiment n'importe quoi, réfléchis un peu avant de parler. »

« Tu as l'intention d'avoir ton bac avec des notes pareilles ? »

« Vous espérez faire du bon travail avec un bureau dans cet état ? »

« Moi, dans ta situation, ça fait longtemps que j'aurais trouvé une solution... »

« À ton âge, je travaillais plus et j'avais de meilleurs résultats. »

« J't'ai cassé ! » Expression très populaire chez les jeunes, véhiculée à partir du film *Brice de Nice* et qui signifie : « J'ai pris l'ascendant sur toi, je suis plus fort que toi. »

Cette représentation +, - n'a aucun rapport avec la réelle valeur des individus. Elle n'est que le résultat de ce que chacun projette sur soi et sur les autres.

Une personne dans cette position de vie est persuadée que, pour réussir, paraître, avoir de la valeur, il faut écraser les autres. Elle dévalorise les autres ou ne leur fait pas confiance, et manque de considération envers eux. Cette position de vie s'apparente au complexe de supériorité, au « moi, je sais tout ». Dans cette position, la personne est d'une susceptibilité excessive à la critique; elle est agressive et batailleuse. Elle ne peut supporter d'être sans valeur, en faute ou encore sans défense. Elle est persuadée que, dans la vie, elle est gagnante et que les autres sont perdants.

La position de vie -, +

La position de vie -, + correspond à une représentation négative de soi et à une représentation positive des autres : « Moi, je n'ai pas de valeur et toi, tu en as. »

Exemples de phrases illustrant cette représentation de la relation à l'autre :

« J'aimerais tellement être aussi fort que toi. »

« Je ne sais pas le faire aussi bien que toi. »

« De toute manière, ce n'est même pas la peine que j'essaie, je sais que je n'y arriverai pas. Je suis trop nul. »

« J'admire beaucoup mon frère. Il a réussi. Ce n'est pas mon cas. »

« J'ai encore dit une bêtise. »

« Je ne suis vraiment bon à rien. Je fais tout de travers. »

Une personne dans cette position de vie se sent inférieure, pas assez à la hauteur par rapport aux autres, qu'elle se représente comme des gagnants. Même si elle réussit, elle se sentira perdante et se dévalorisera car elle estimera y avoir consacré beaucoup plus de temps, d'énergie, d'argent que les autres pour un résultat inférieur.

Une personne dans cette position de vie est persuadée que, dans la vie, elle est perdante et que les autres sont gagnants.

La position de vie +, +

La position de vie +, + correspond à une représentation positive de soi et des autres : « Moi, j'ai de la valeur et toi, tu as également de la valeur. »

Exemples de phrases illustrant cette représentation de la relation à l'autre :

« Je suis heureux de travailler avec toi, je sens que nous allons faire du bon travail ensemble. »

« Alain, je m'y connais vraiment bien en informatique, je te trouve très performant dans la relation commerciale, est-ce que tu serais d'accord pour que l'on développe un business ensemble ? »

« François, tu es quelqu'un que j'apprécie, et je voulais te dire que je me suis senti blessé par ta remarque lors de la réunion de ce matin. »

Une personne dans cette position de vie prend conscience de ses propres responsabilités et agit de façon réaliste et constructive. Elle a confiance en ses propres capacités, elle est convaincue qu'elle et les autres peuvent être gagnants si, ensemble, ils s'en donnent les moyens. Cette position est synonyme de coopération, négociations, relations épanouissantes, enrichissement réciproque, complicité : c'est la solution la plus constructive. Dans cette position de vie, on peut exprimer des sentiments authentiques – colère, tristesse, joie, peur – sans chercher à vouloir prendre le pouvoir sur l'autre et sans attendre d'être pris en charge par l'autre.

D'une position à l'autre

Bien évidemment, vous passez d'une position de vie à l'autre tout au long de la journée en fonction des personnes rencontrées, des situations vécues, des contraintes et de votre niveau de forme. Vous êtes plus fréquemment dans une, voire deux positions de vie. Avec certaines personnes, notamment, vous avez l'impression qu'un scénario répétitif s'est installé, où chacun tient une position préférentielle. Par exemple, vous pouvez être souvent dans le +, - avec vos enfants (« ils ne font jamais rien de bien ») et fréquemment dans le -, + avec votre responsable (« je ne suis pas à la hauteur de ses attentes »).