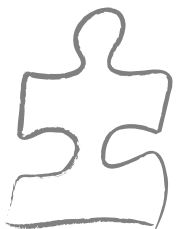




Le PUZZLE

Une analyse de la communication
qui décrit différents styles
comportementaux



Sommaire

Introduction

Pourquoi utiliser un outil d'analyse ?	4
Le modèle DISC	5
Le Puzzle	6

Interprétation des différents styles de comportement

Tous les styles comportementaux contiennent	
les quatre couleurs	8
Voici comment vous vous percevez	9
Voici comment les autres peuvent vous percevoir	9
Style de comportement rouge	10
Style de comportement jaune	12
Style de comportement vert	14
Style de comportement bleu	16
Description des couleurs	18
Attitudes liées aux couleurs	20

Communication entre les couleurs

Quand Rouge communique	22
Quand Jaune communique	23
Quand Vert communique	24
Quand Bleu communique	25

Introduction

1.



Pourquoi utiliser un outil d'analyse ?

Les problèmes auxquels les entreprises sont confrontées aujourd'hui concernent par exemple le recrutement des bons collaborateurs, la création d'équipes efficaces, l'amélioration de l'ambiance de travail et de l'engagement, la formation de managers et de collaborateurs et enfin la résolution de conflits possibles.

La psychologie et la science comportementale sont devenues de plus en plus importantes. Les tests psychologiques traditionnels n'ont pas toujours été en mesure de répondre aux questions posées de manière simple par les acteurs de la vie économique et exigent en outre une formation particulière pour être utilisés. C'est la raison pour laquelle toute une série d'outils plus ou moins sérieux sont apparus sur le marché.

L'outil DISC, fondé sur les recherches effectuées par William Moulton Marston au début des années 1930, fait partie des outils les plus utilisés et les mieux évalués.

Ce n'est pas un test psychologique, cela n'a rien à voir avec l'intelligence, ni avec les valeurs.

En revanche, on peut considérer qu'il s'agit d'une analyse comportementale. En

d'autres termes, cet outil permet de donner des informations sur les comportements et les sentiments dont une personne donnée fera très probablement preuve dans différentes situations. En tant que tel, il est utile et peut faire partie des différentes méthodes utilisées en cas de :

- Développement personnel et professionnel
- Formations de vente, management, communication
- Recrutement
- Reconversion interne ou externe
- Team Building

Comme toujours, l'utilisateur de l'outil doit avoir des connaissances sur les possibilités et les limites de l'outil concerné, et en faire une utilisation conforme à l'éthique, comme le fait ENSIZE.

Le modèle DISC

Le modèle DISC de Marston a été développé pour comprendre et décrire le comportement humain. Il est important de comprendre qu'il ne s'agit pas de mesurer la personnalité.

Le modèle DISC de Marston est fondé sur deux perceptions de l'individu :

1. L'environnement est perçu comme amical ou hostile
2. L'individu se perçoit lui-même comme plus fort ou plus faible que l'environnement

Lorsque Marston parle de l'environnement, il désigne tout ce qui est extérieur à l'individu. Cela comprend les autres personnes, les événements, les circonstances et les impératifs d'une situation, y compris les conditions météorologiques par exemple. La perception que l'individu a de son entourage est également influencée par des facteurs génétiques.

Reposant sur le patrimoine génétique et les expériences de vie précoces, la personnalité de base se forme très tôt dans l'existence. C'est l'ensemble de l'individu, y compris ses caractéristiques génétiques et sa personnalité de base, qui réagit à l'environnement. Ces réactions sont identifiées comme la Dominance, l'Influence, la Stabilité et la Conformité. Elles sont souvent appelées caractéristiques observables parce que l'individu lui-même mais aussi les autres peuvent les remarquer.

Ce que décrit le DISC

L'outil DISC décrit comment les êtres se comportent quand ils réagissent à leur environnement. Cela donne un aperçu précieux de notre comportement et de celui des autres.

Dans le modèle DISC de Marston, l'individu perçoit son environnement soit comme amical, soit comme hostile. Les individus ayant beaucoup de D et/ou de C dans leur style de comportement considèrent souvent l'environnement comme hostile. Ils voient des défis, des obstacles et des pièges possibles dans tout ce qu'ils entreprennent. Les personnes ayant beaucoup de I et/ou S considèrent souvent l'environnement comme amical. Ils voient des relations chaleureuses et amusantes entre les gens, et la possibilité de réussir ce qu'ils entreprennent. Aucune de ces manières de voir n'est bonne ou mauvaise, elles sont simplement différentes.

La perception de l'environnement est souvent rapide et automatique. La différence entre les interprétations peut être infime,

mais elle existe. Ce sont des façons différentes de voir la même situation. Chaque vision ajoute des nuances et des impressions à la situation, qui n'existeraient pas si tout le monde voyait le monde pareillement.

Le deuxième volet du modèle DISC de Marston est la perception que l'on a de soi-même comme étant plus fort ou plus faible que l'environnement, c'est-à-dire le degré de contrôle ou d'influence que l'individu croit avoir sur la situation, les autres personnes ou les événements. Les gens ayant beaucoup de D et/ou de I dans leur style de comportement se considèrent plus forts que l'environnement. Ils pensent qu'ils peuvent atteindre leurs objectifs par leur seule obstination ou par une persuasion amicale. Les individus ayant beaucoup de S et/ou de C se voient plus faibles que l'environnement. Ils pensent qu'ils peuvent atteindre leurs objectifs en coopérant avec autrui ou en suivant les règles établies. Aucun n'a tort ni raison.

D – dominance

Les personnes ayant un maximum de D vont chercher à dominer la situation, car elles se sentent plus fortes que les défis qui se présentent. Elles vont tenter de modifier ou de contrôler les choses pour atteindre leur but. Elles sont franches dans leurs manières et ont la capacité de voir comment les défis peuvent être surmontés.

I – influence

Les personnes ayant un maximum de I se sentent fortes dans un milieu amical et amènent volontiers les autres à partager leur point de vue. Par une persuasion amicale, elles essaient de convaincre les autres que leurs idées sont les bonnes.

S – stabilité

Les personnes ayant un maximum de S veulent préserver l'environnement qu'elles ressentent comme amical et favorable. Elles se considèrent moins fortes et ne souhaitent donc pas trop de changements.

C – conformité

Les personnes ayant un maximum de C se considèrent comme moins fortes dans un milieu hostile. Elles vont donc tenter d'analyser minutieusement la situation. Elles prennent soin de suivre les règles établies et s'efforcent ensuite de maintenir une qualité et un contrôle élevés pour atteindre leur but.

Le Puzzle

Le Puzzle est un prolongement du modèle DISC.

Le Puzzle repose sur la typologie et le modèle DISC de William Moulton Marston. Le Puzzle décrit le comportement naturel d'un individu (comportement de base) ainsi que la façon dont il s'adapte à un environnement donné (comportement adapté).

L'analyse du Puzzle

L'analyse du Puzzle sert à comprendre et décrire différents styles de comportement et se base sur deux perceptions de l'individu :

- L'individu perçoit l'environnement comme amical ou hostile
- L'individu se considère lui-même comme plus fort ou plus faible que l'environnement

Le Puzzle met en lumière les différents styles de comportement à l'aide de pièces de puzzle et de couleurs.



D = Rouge

Comment vous approchez les difficultés et des défis.



I = Jaune

Comment vous transmettez vos idées à votre entourage.



S = Vert

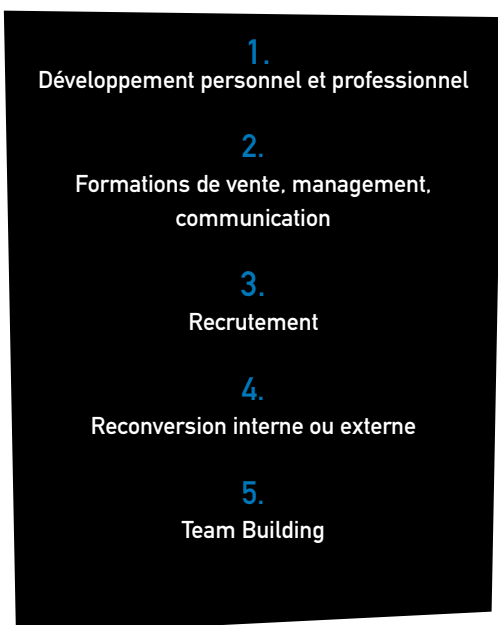
Comment vous répondez au rythme de votre environnement.



C = Bleu

Comment vous répondez aux règles et aux procédures de votre environnement.

Comment utiliser l'analyse des styles de comportement dite Puzzle ?



L'analyse du Puzzle

1. Une analyse très juste qui décrit le comportement de base et le comportement adapté.
2. 28 groupes de quatre adjectifs parmi lesquels la personne qui répond doit choisir la description qui lui convient le mieux et la description qui lui convient le moins bien.
3. L'analyse est ipsative et autoévaluatrice.
4. Les résultats font l'objet d'un rapport. Le comportement de base et le comportement adapté y sont décrits, ainsi que les points à développer.

Interprétation des différents styles comportementaux

2.



Tous les styles comportementaux contiennent les quatre couleurs

L'analyse du Puzzle fait appel à des couleurs pour illustrer simplement les différents styles comportementaux. Les quatre couleurs sont présentes dans tous les styles comportementaux. Elles varient en intensité selon les différents styles. L'analyse met en lumière le comportement de base et le comportement adapté.

Le comportement de base

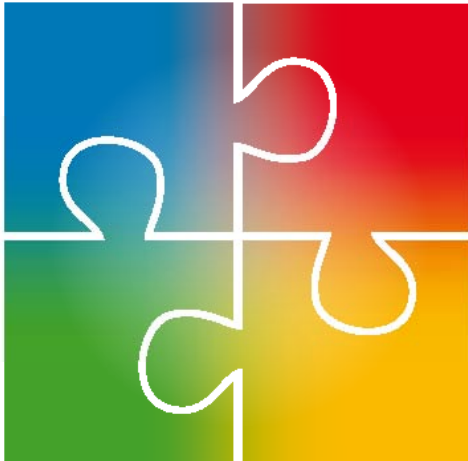
Le comportement de base décrit votre comportement naturel. Il reflète votre conduite face à l'environnement quand vous vous sentez en sécurité et détendu. Le comportement de base a une composante génétique mais s'est aussi nourri des expériences précoces. Vers la maturité, le comportement de base est stabilisé et n'évolue que rarement et dans des cas particuliers ensuite. (maladie, gain au loto, etc...)

Comportement adapté

Le comportement adapté reflète les changements que l'on fait au moment de la passation de l'analyse pour s'adapter à certaines situations. Par exemple sous stress, dans un environnement inconnu ou sur le lieu de travail. Le comportement adapté se modifie par l'influence extérieure et il est donc évolutif et modifiable.

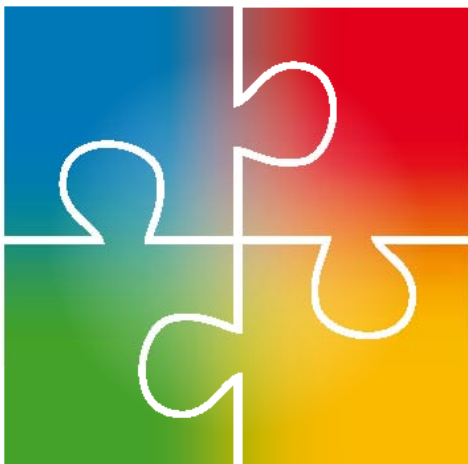
Voici comment vous vous percevez

En répondant à l'analyse des styles de comportement du Puzzle, vous obtenez une description de la façon dont vous vous percevez et une compréhension de la façon dont les autres vous perçoivent. Selon vous, laquelle de ces descriptions vous convient le mieux ?

Qui recherche les faits Instruit Systématique Diplomate Réfléchi		Puissant Énergique Novateur Orienté vers un but Obstiné
Encourageant Coopératif À l'écoute Calme Loyal		Gai Sûr de soi Généreux Inspirant Ouvert

Voici comment les autres peuvent vous percevoir

Les descriptions ci-dessous indiquent comment les autres peuvent vous percevoir. Comparez avec votre propre perception et réfléchissez à ce que cela signifie.

Tatillon Laconique Indécis Méfiant Froid Modéré		Opiniâtre Dominant Autoritaire Impatient Directif Insensible
Passif Rabâcheur Têtu Résigné Hostile au changement Tenace		Irréaliste Sans inhibitions Égocentrique Inconséquent Bavard Peu sérieux

Style de comportement rouge

Les personnes ayant beaucoup de rouge dans leur style de comportement influencent leur environnement en surmontant les résistances pour obtenir un résultat. Il leur arrive parfois d'enfreindre les règles pour atteindre leur but. Elles sont franches, capables de s'adapter et ont souvent une bonne confiance en elles. Elles sont douées pour lancer des projets, mais peut-être pas autant pour les mener à terme.

Une personne avec beaucoup de ROUGE a des dispositions naturelles pour

- créer et obtenir des résultats immédiats
- penser rapidement
- être dans l'action
- lancer des activités
- chercher et relever des défis
- prendre des décisions rapides (généralement sur un minimum de faits)
- remettre en question des décisions déjà prises
- imposer des exigences sévères à son entourage
- forcer les obstacles et résoudre les problèmes (indépendamment des autres)

Une personne ayant beaucoup de ROUGE recherche

- le pouvoir et une position claire avec l'autorité
- les situations de compétition et les défis
- la possibilité de « succès personnels », de performances personnelles
- la liberté de mouvement avec des cadres larges
- des réponses claires, rapides et précises de la part de l'entourage
- un avancement constant
- peu ou pas de contrôle et de surveillance
- des événements, projets et activités nombreux et nouveaux

Une personne avec beaucoup de ROUGE a besoin de s'entourer de gens qui

- travaillent sur l'évaluation des risques
- savent créer un rythme de travail plus calme
- pèsent le pour et le contre
- démontrent et apprécient le besoin des autres
- créent la structure et l'ensemble
- garantissent que les faits sont discutés avant qu'une décision soit prise
- rassemblent et analysent des faits

Pour être plus efficace, une personne ayant beaucoup de ROUGE a besoin de

- tâches difficiles et excitantes
- comprendre le besoin des autres
- recourir à des techniques reposant sur l'expérience pratique
- un réveil, un choc parfois
- faire partie d'un groupe qui fonctionne
- prendre le temps d'expliquer le cheminement menant à et/ou la raison d'une décision
- prendre conscience des sanctions existantes, ne pas enfreindre les règles
- ajuster le rythme de travail à l'entourage et se relaxer davantage
- faire confiance aux autres



Voici une description rapide des différents grands profils du puzzle avec beaucoup de Rouge :

Rien que du ROUGE

Le rouge est le facteur qui symbolise le contrôle et la détermination. Quand aucune autre couleur n'est présente, ces qualités peuvent être très prononcées et même trop manifestées dans certains cas. Les personnes présentant ce style de comportement éprouvent un fort besoin de parvenir à un résultat. Comme elles sont souvent ambitieuses et ont l'esprit de compétition, elles peuvent paraître agressives dans leurs efforts pour atteindre leur but. Elles sont dynamiques et capables de s'adapter et font preuve de détermination et de capacités pour le leadership direct.

ROUGE supérieur à JAUNE

Un profil Puzzle où ROUGE est significativement supérieur à JAUNE décrit des personnes droites et qui ont besoin de s'affirmer. Elles s'intéressent peu aux questions personnelles, préférant s'en tenir à des faits objectifs. Elles sont très résolues et éprouvent un fort besoin de voir des résultats. Elles sont capables de faire des compromis sur la qualité ou les détails pour atteindre leur but.

Lorsqu'aucune autre couleur ne vient équilibrer le profil, il s'agit souvent d'un style d'entrepreneur. Un tel style de comportement offre la faculté de se concentrer sur ses objectifs et de prendre des décisions rapides sans se laisser distraire.

ROUGE supérieur à VERT

L'action et l'activité sont les ingrédients principaux dans un profil Puzzle où ROUGE est supérieur à VERT. Les personnes présentant ce trait éprouvent un besoin constant de bouger et s'impatientent avec ceux qui ne veulent pas ou ne peuvent pas soutenir le même rythme effréné. Un tel style de comportement endosse personnellement la responsabilité de ses actes. La confrontation et une pression forte font partie du quotidien. Les personnes présentant ce tempérament veulent des résultats immédiats. La réussite personnelle est importante, et les personnes présentant cette combinaison semblent avoir l'esprit de compétition par nature. La patience, la planification à long terme et la réflexion sur des problèmes ne font pas partie de ce style.

ROUGE supérieur à BLEU

Un profil Puzzle où ROUGE est significativement supérieur à BLEU indique une personne qui se sent frustrée par les règles et les limites – elle préfère suivre ses idées et travaille souvent seule ou à des postes de pouvoir et d'autorité. Les personnes présentant ce trait sont dynamiques et droites, ont l'esprit de compétition et sont orientées vers un but. Le degré d'intensité de ce trait dans le comportement d'une personne est souvent fonction de la position du JAUNE et du VERT dans leur profil.

JAUNE indique le niveau de motivation sociale de l'individu. Lorsque JAUNE est bas, on est en présence d'un comportement dominateur et qui a besoin de s'affirmer, tandis qu'un JAUNE élevé associe indépendance et confiance en soi, ce qui donne un style puissant et convaincant.

VERT est généralement bas dans ce type de profil. Les traits communs de ce style sont un champ de concentration étroit et une tendance à changer souvent de direction. Un VERT élevé (moins courant) donne à ce trait une orientation partielle et plus tenace.

Style de comportement jaune

Les personnes ayant beaucoup de jaune dans leur style de comportement influencent leur environnement en convainquant, en influençant et en inspirant les autres. Elles sont extraverties et s'intéressent à leurs semblables, sont habiles pour susciter la collaboration entre différents groupes. Il leur arrive parfois de prendre des décisions reposant sur leur seul « feeling ». Il peut leur être difficile de recevoir et d'émettre des critiques ou des messages sévères.

Une personne avec beaucoup de JAUNE a des dispositions naturelles pour

- créer et entretenir de bonnes relations avec les autres
- utiliser trop de mots pour raconter les choses ou les événements
- être sociable et sincère
- éviter les confrontations et les oppositions
- créer un environnement motivant
- être une bonne communicatrice et rallier les autres à son opinion en distrayant l'entourage
- enfreindre les règles et les routines si elles sont considérées comme inutiles

Une personne ayant beaucoup de JAUNE recherche

- la popularité et l'attention sociale
- l'estime de tous pour son ou ses talents
- la liberté d'expression
- des relations reposant sur des règles démocratiques
- un minimum de contrôle et de surveillance dans les détails
- un environnement où existe la possibilité de faire de nouvelles propositions
- des relations étroites
- des expériences et du changement

Une personne avec beaucoup de JAUNE a besoin de s'entourer de personnes qui

- se concentrent sur les tâches
- recherchent et dénichent des faits pour étayer des décisions
- sont honnêtes et vont droit au but
- sont logiques et gèrent les problèmes de façon systématique
- préfèrent travailler sur des choses pratiques qu'avec des relations et des gens
- effectuent le suivi des résultats du travail de leur propre initiative

Pour être plus efficace, une personne avec beaucoup de JAUNE a besoin de

- prendre des décisions objectives
- savoir participer aux décisions
- pouvoir influencer son planning
- apprendre à ne pas surestimer ou évaluer les autres
- pouvoir prioriser et fixer des délais
- être prête à ce que tout le monde ne soit pas de son avis
- être plus déterminée et s'en tenir aux décisions prises (surtout si le rouge est bas)
- ne pas prendre le feedback comme une critique
- comprendre que les gens ont des conceptions différentes



Voici une description rapide des différents grands profils du puzzle avec beaucoup de Jaune :

Rien que du JAUNE

Un Jaune élevé révèle un profil de communication. Un profil Puzzle avec rien que du Jaune, sans autre couleur pour équilibrer, représente un style de comportement qui communique aisément avec autrui. Il s'agit de personnes sûres, extraverties et sociables qui valorisent les contacts avec les autres et développent volontiers des relations positives.

JAUNE supérieur à ROUGE

Cette combinaison décrit des personnes amicales qui aiment parler – la communication est le trait dominant de ce style. Elles sont extraverties, mais ont parfois du mal à se concentrer sur des tâches banales et quotidiennes, et se laissent facilement distraire de ce type de travail quand l'occasion d'une interaction sociale se présente.

Cette combinaison est un trait très positif (bien que pas toujours si pratique). Les personnes présentant cette combinaison dans leur comportement sont par nature chaleureuses, ouvertes et s'intéressent sincèrement aux autres. Le point commun de tous les profils à JAUNE élevé est qu'ils apprécient d'être au centre de l'attention, mais, dans cette configuration spéciale, ils s'intéressent également aux pensées et aux sentiments des autres, en particulier quand leur profil contient beaucoup de VERT.

Les personnes présentant cette combinaison agissent souvent en sécurité, en particulier quand elles se sentent à l'aise et acceptées. Malgré cela, elles n'ont pas particulièrement besoin de s'affirmer – leur bas niveau de ROUGE font qu'elles ont du mal à être efficaces dans des situations sous pression.

JAUNE supérieur à VERT

Ce style plein d'entrain montre de façon très expressive son intérêt pour un sujet, et sa nature exubérante peut fonctionner comme un facteur de motivation pour les autres.

La façon dont se traduit cette combinaison varie avec le niveau relatif de la couleur ROUGE dans le profil. Quand ROUGE est bas, il semble que ces personnes utilisent leur style expressif dans des situations où elles se sentent à l'aise et acceptées – elles n'aiment pas formuler des critiques ni s'engager dans une argumentation, et sont sensibles à l'opinion des autres.

Quand ROUGE est élevé, ce genre de personne n'hésite pas à se brouiller avec les autres. Ce style expressif a donc plus besoin de s'affirmer.

JAUNE supérieur à BLEU

Cette combinaison représente des personnes qui doutent rarement d'elles-mêmes et qui se sentent dans leur élément dans presque toutes les situations. Elles se familiarisent sans difficulté avec des étrangers et n'ont pas peur de prendre l'initiative de contacts sociaux. Il leur arrive d'avoir trop confiance en elles, ce qui peut les amener à agir de façon impulsive.

Quand le ROUGE aussi est élevé, la personne en question a un profil marqué par l'affirmation de soi et l'assurance. Cette puissante combinaison permet à l'individu de gérer la plupart des situations sans crainte. Même si elles préfèrent garder les choses à un niveau ouvert et amical, elles sont donc aussi capables d'occuper une position plus frontale quand la situation l'exige.

Quand le ROUGE est bas, cette combinaison ne se remarque que dans des environnements positifs, favorables. Dans des milieux difficiles et exigeants, une telle personne se sent souvent mal à l'aise et abattue.

Style de comportement vert

Les personnes ayant beaucoup de vert dans leur style de comportement influencent leur environnement en collaborant avec les autres dans des cadres existants pour accomplir une tâche. Elles veulent sentir la sécurité dans leur situation professionnelle, qu'il s'agisse des relations avec les autres comme de la manière dont le travail doit être effectué. Elles sont souvent douées pour planifier, notamment à terme.

Une personne avec beaucoup de VERT a des dispositions naturelles pour

- travailler avec persévérance et mener à terme les tâches selon un modèle de travail défini
- chercher un lieu de travail calme et sûr
- éviter les changements brusques
- être loyale avec ceux qui contribuent à un milieu stable
- collaborer avec les autres, ont du mal à dire non et peuvent endosser des missions impossibles
- représenter la stabilité dans une équipe
- veiller à ce que les autres soient loyaux
- écouter attentivement les autres
- adoucir une situation électrique

Une personne ayant beaucoup de VERT recherche

- la sécurité plutôt que des situations nouvelles ou inconnues
- une vision commune
- des explications quand elle ne comprend pas la raison d'un changement
- de l'estime pour un travail bien fait
- l'appartenance à un groupe ou un champ d'activité délimité
- les modèles de travail traditionnels

Une personne avec beaucoup de VERT a besoin de s'entourer de gens qui

- savent réagir vite à des changements inattendus
- peuvent s'engager dans plusieurs choses à la fois
- sont automotivés et savent prendre des initiatives
- peuvent lancer et faire entrer les autres dans le projet ou le défi
- peuvent travailler dans des conditions imprévisibles
- font preuve de souplesse par rapport aux règles et routines

Pour être plus efficace, une personne avec beaucoup de VERT a besoin de

- temps pour s'adapter avant un changement
- avoir la confirmation de sa valeur personnelle
- aide pour mettre une décision en application
- savoir de quelle façon son travail contribue à la solution
- directives pour accomplir les tâches
- une idée précise du moment où le travail doit être terminé
- savoir quand, comment et avec qui exécuter la tâche



Voici une description rapide des différents grands profils du puzzle avec beaucoup de Vert :

Rien que du VERT

Un profil comportant beaucoup de VERT sans autre facteur équilibrant est relativement inhabituel, en particulier dans le monde occidental. La stabilité est le facteur qui symbolise la patience, le calme et une ouverture amicale. Un style de comportement marqué par du VERT pur reflète ces qualités. Les personnes ayant ce style sont généralement conviviales et chaleureuses, bien disposées envers les autres et leurs opinions, et apprécient les moments positifs passés en compagnie d'autrui. Elles ne sont pas particulièrement extraverties dans leur attitude, et se fient à des personnes plus actives socialement pour prendre l'initiative.

VERT supérieur à ROUGE

Les personnes présentant cette combinaison n'éprouvent aucune précipitation et ont un rythme lent, ce qui signifie qu'elles fonctionnent bien dans des situations que d'autres trouveraient bouchées ou assommantes. Elles sont conciliantes de nature et prêtes à accepter qu'il y a des choses que l'on ne peut pas changer.

Les personnes présentant cette combinaison ont souvent une attitude ouverte et optimiste, en particulier envers les autres. Elles n'ont pas l'esprit de compétition et préfèrent éviter les situations où elles risquent un conflit. C'est pourquoi elles pensent volontiers du bien d'autrui. Elles aiment développer des relations chaleureuses et amicales avec les personnes de leur entourage et ne cherchent généralement pas de raisons cachées.

Si le JAUNE aussi est élevé, cela se traduit par un comportement plus ouvert et extraverti. Un profil qui comporte également beaucoup de BLEU bénéficie d'un aspect plus pratique. Le résultat est un style de comportement qui se concentre soigneusement sur les détails d'une tâche.

VERT supérieur à JAUNE

Cette combinaison indique une personne qui planifie et réfléchit à ses paroles et ses actes plus que les autres styles de comportement. Les délais sont difficiles à gérer pour ce genre de personnalité. En revanche, la fiabilité dont elles font preuve dans le travail parle en leur faveur. Les personnes ayant beaucoup de VERT dans leur profil ont souvent aussi un trait plein d'égards dans leur style de comportement.

L'expression de cette combinaison dépend en général du niveau de BLEU dans le profil en question. S'il est élevé, il confère à l'individu un comportement discipliné et résolu, où toute action est planifiée avec soin et prudence. Quand le BLEU est bas, cela renforce souvent la résistance qu'un VERT élevé éprouve face aux changements ou aux actes directs.

VERT supérieur à BLEU

Les personnes présentant ce trait dans leur profil ont particulièrement du mal à gérer les changements. Une fois qu'elles ont élaboré des routines, il leur est très difficile de les abandonner et de s'adapter à une nouvelle situation. Elles peuvent se montrer rétives et faire ce qu'elles peuvent pour conserver le statu quo. Elles montrent souvent une grande loyauté vis-à-vis du présent et de leur cercle social.

Les personnes présentant cette combinaison ont l'habitude de fonctionner parfaitement quand elles peuvent se concentrer sur une seule tâche. Elles ont du mal à reporter leur attention d'une chose à une autre. Il leur faut du temps pour s'adapter. Mais quand elles ont accepté une certaine orientation d'action, on peut alors compter sur elles pour mener à bien la mission.

Cette combinaison s'observe généralement dans les styles de comportement passifs et patients, mais on peut la trouver dans un profil comportant beaucoup de ROUGE. Dans ce cas, il faut s'attendre à ce que la personne en question affiche une détermination et une ténacité remarquables.

Style de comportement bleu

Les personnes ayant beaucoup de bleu dans leur style de comportement influencent leur environnement en garantissant, dans des circonstances actuelles, la qualité et l'exactitude. Elles suivent volontiers les procédures et façons d'agir qui se sont avérées bien fonctionner auparavant. Elles souhaitent, si possible, éviter les conflits. Elles prennent des décisions bien préparées où les différentes alternatives d'action sont soigneusement comparées avant d'agir.

Une personne avec beaucoup de BLEU a des dispositions naturelles pour

- s'en tenir aux règles, directives et normes
- penser de façon structurée
- faire des compromis plutôt que s'opposer
- éviter la prise de risques
- être un décisionnaire minutieux et donc lent
- s'intéresser aux détails et au travail de précision
- comprendre la valeur des solutions consensuelles
- penser de façon critique et être mécontente de ses propres performances
- ne pas remettre en question l'autorité

Une personne ayant beaucoup de BLEU recherche

- l'assurance de la sécurité
- des objectifs et des règles clairs et sans équivoque
- des encouragements pour ses compétences
- des relations basées sur des faits sur le lieu de travail
- un intérêt personnel pour son travail
- la garantie d'un contrôle de la qualité
- la reconnaissance des résultats obtenus

Une personne avec beaucoup de BLEU a besoin de s'entourer de personnes qui

- veulent exercer l'autorité
- sont disposées à prendre des risques
- encouragent le travail de groupe
- délèguent les missions importantes
- savent prendre des décisions rapides
- se servent des instructions et des règles établies uniquement comme « directives »

Pour être plus efficace, une personne avec beaucoup de BLEU a besoin de

- tâches requérant de l'exactitude
- la possibilité d'une planification détaillée
- pouvoir apprécier les gens et pas seulement les résultats du travail
- apprendre à gérer les conflits
- comprendre l'importance de donner des informations sur soi-même
- être appréciée et encouragée pour sa créativité



Voici une description rapide des différents grands profils du puzzle avec beaucoup de Bleu :

Rien que du BLEU

Les personnes ayant le Bleu comme facteur dominant dans leur style de comportement sont souvent taciturnes et réservées de nature. Elles peuvent donner l'impression d'être froides et indifférentes. Une bonne partie de cette attitude inexpressive est due à leur besoin de contrôle, ce qui les rend peu disposées à donner des informations sur elles-mêmes ou leurs pensées si cela n'est pas absolument nécessaire. En réalité, les personnes présentant ce style de comportement sont étonnamment ambitieuses et ont souvent des buts très élevés. Elles n'éprouvent pas le besoin de se mettre en valeur et veulent si possible éviter d'être entraînées dans des confrontations. De ce fait, il leur est difficile d'atteindre leur but directement.

À la place, elles utilisent les structures et les règles existantes pour obtenir ce qu'elles veulent. Par exemple, là où une personne avec beaucoup de Dominance dans son style de comportement exige tout simplement que les autres suivent ses instructions, une personne ayant beaucoup de Bleu va se référer aux règles, à l'autorité et aux arguments logiques pour influencer les autres.

BLEU supérieur à ROUGE

Cette combinaison décrit des personnes qui doivent être absolument sûres de leur position et qui préfèrent recourir aux règles et procédures établies comme cadre pour étayer leurs idées. Elles veulent aussi le soutien de leur supérieur, de leurs collègues et de leurs amis, et font donc attention à entretenir de bonnes relations de travail avec les autres. Les personnes présentant cette combinaison collaborent facilement avec autrui, dans le cadre d'une stratégie comportementale. Cela leur donne la possibilité d'éviter individuellement la prise de risques et de partager la responsabilité. (Cela ne signifie pas qu'il n'existe pas de motivations sociales en arrière-plan de ce comportement – mais cela dépend en grande partie des positions en JAUNE et VERT). Quelles que soient leurs motivations, les individus présentant cette combinaison sont donc généralement de bons équipiers. Ils sont capables de se concentrer sur le bien du groupe plutôt que leurs besoins spécifiques.

BLEU supérieur à JAUNE

Les personnes présentant cette combinaison détestent faire des erreurs – elles contrôlent leur travail encore et encore. Elles ont aussi tendance à corriger les autres, qu'on leur ait demandé de le faire ou pas. Leur besoin de sécurité fait qu'elles sont très rétives à prendre des risques si cela n'est pas absolument nécessaire. Elles sont également prudentes dans leur communication avec autrui et dévoilent rarement plus que le minimum sur elles-mêmes.

Les personnes présentant cette combinaison préfèrent renoncer à agir plutôt que risquer un résultat négatif. Des styles plus actifs peuvent les considérer comme tristes et peu inspirées. En fait, elles sont aussi capables de pensées originales et d'ingéniosité que les autres styles, mais ce qui est caractéristique chez elles, c'est qu'elles ont du mal à mettre leurs idées en application ou à les communiquer aux autres si elles n'y sont pas encouragées.

Quand le ROUGE aussi est élevé, il subsiste l'exigence de précision et une aversion pour la prise de risques inutiles, mais l'on trouve également la force d'exiger ces traits de son entourage.

BLEU supérieur à VERT

Les personnes ayant ce type de profil sont conscientes à l'extrême de leur environnement et des changements qui s'y produisent, à tel point qu'elles remarquent souvent des changements subtiles que les autres ignorent ou ne voient pas. C'est en soi un facteur positif, mais la conséquence est que les personnes ayant ce style se laissent très facilement distraire ou s'ennuient.

Quand le facteur JAUNE aussi est élevé, cela indique un individu conscient socialement, avec la capacité de déceler des nuances dans la communication. Ce genre d'individu peut être si hypersensible à l'opinion des autres qu'ils croient deviner parfois des critiques ou de la désapprobation quand ce n'est pas le cas. Quand JAUNE est bas, il s'agit d'un profil plus pratique, qui se concentre sur les faits et la précision. Un individu avec ce profil est orienté sur le contrôle minutieux des choses pour s'assurer qu'aucune erreur n'est commise. C'est une attitude positive en soi, mais elle peut tendre vers l'extrême.

Description des couleurs

Chaque style de comportement (couleur) a différentes qualités et présente diverses façons de se conduire face à son environnement.

Style de comportement – Rouge				
Traits de caractère	Valeur pour l'équipe	Facteurs de confort	En cas de stress	Limites possibles
Aventureux	Axé sur le résultat	Libre de tout contrôle, surveillance et détails	Exigeant	Abuse de sa position
Qui a l'esprit de compétition Innovant	Visionnaire	Pouvoir innover et se tourner vers l'avenir	Nerveux	Place la barre trop haut
Audacieux, intrépide	Relève les défis	Forum pour présenter librement de nouvelles idées	Agressif	Manque de tact, d'empathie et de diplomatie
Déterminé Axé sur le résultat Persévérant	Met en marche	Peu ou pas de travail de routine	Égoïste	Assume trop de responsabilités et de tâches, trop tôt et trop vite

Style de comportement – Jaune				
Traits de caractère	Valeur pour l'équipe	Facteurs de confort	En cas de stress	Limites possibles
Charmeur	Optimisme et enthousiasme	Beaucoup d'interaction avec les gens	Égocentrique	Ne voit pas les détails
Sûr de soi	Créatif et résolveur de problèmes	Libre de tout contrôle, surveillance et détails	Exagérément optimiste	Fait trop de compliments aux autres
Convaincant	Motive les autres vers l'objectif	Liberté de mouvement	Bavard	Se repose trop sur les autres
Enthousiaste Inspirant Optimiste	Équipier	Forum où l'on écoute les idées	Irréaliste	Écoute sélective

Style de comportement – Vert

Traits de caractère	Valeur pour l'équipe	Facteurs de confort	En cas de stress	Limites possibles
Populaire	Équipier fiable	Milieu stable prévisible	Indécis	Cherche à éviter les antagonismes
Amical	Travaille pour un manager et pour un but/une cause	Apprécie qu'il y ait du temps pour changer les choses	Indifférent	A du mal à définir des priorités
À l'écoute	Patient et empathique	Travail d'équipe à long terme avec des relations	Attentiste	Rejette les changements sans garanties
Patient Décontracté Honnête	Logique, pense pas à pas Orienté vers le service	Peu de conflits entre les gens	Rigide	A du mal à gérer les oppositions

Style de comportement – Bleu

Traits de caractère	Valeur pour l'équipe	Facteurs de confort	En cas de stress	Limites possibles
Juste ! A rarement tort !	Recherche un haut niveau pour le travail effectué	Quand des pensées critiques sont nécessaires	Pessimiste	Défense en cas de critique éprouvée
Analytique	Stable et fiable	Travail technique/de détail Connaissances spécialisées	Méticuleux	Se plonge dans le travail de détail
Conséquent	Définit et explique, fournit des informations et des études	Collaboration étroite avec un petit groupe	« Complicé »	Excessif et inutilement intense pour la situation
Discret Diplomate Recherche les faits	Ancré dans la réalité	Une ambiance de travail « familière »	Critiques excessives	A du mal à gérer les oppositions

Attitudes liées aux couleurs

Les attitudes liées aux couleurs dans différentes situations sont décrites ci-après. Ce récapitulatif donne une représentation claire des priorités de chaque couleur.

	Rouge	Jaune	Vert	Bleu
Objectifs personnels	Avoir la situation sous contrôle Réussir des défis	Être compris, accepté et participer Faire plaisir aux autres	Être perçu comme attentif Que les autres aillent bien	Montrer du sang-froid Réduire le plus possible les risques
Le temps doit être utilisé pour	Faire quelque chose de concret Terminer les anciennes tâches, en commencer de nouvelles Chercher les responsabilités	Faire quelque chose d'amusant Faire autant de choses que possible Trouver quelque chose de nouveau	Aider les autres Résoudre les conflits Nouer des relations	Réunir et analyser des faits Aller en profondeur Créer et entretenir une structure
Les pièges du temps	Endosser trop de responsabilités Tout traiter avec la priorité maximum	Mener de front trop d'activités Manque de priorité	Attendre que les autres montrent la voie Essayer de prendre le temps pour trop de choses	Exiger trop d'informations Perception insuffisante du temps nécessaire
Symptômes de stress	Mesures d'urgence Décisions impulsives	Changer de décision Se griller pour ne pas perdre l'acceptation des autres	Éviter les responsabilités S'énerver Se tenir en arrière-plan	Paralysie décisionnelle Discussions interminables sur des détails
Réaction au stress	Faire avancer ses buts personnels C'est comme ça... »	Autodéfense Qu'est-ce que je pouvais faire d'autre...? »	Fuir les responsabilités Aidez-moi... »	Faire le dos rond Attends un peu... »

Communication entre les couleurs

3.

Quand Rouge communique avec Rouge

ROUGE	ROUGE
Axé sur le résultat	Axé sur le résultat
Prêt à prendre des risques	Prêt à prendre des risques
Qui a l'esprit de compétition	Qui a l'esprit de compétition
Innovant	Innovant
Audacieux, intrépide	Audacieux, intrépide
Déterminé	Déterminé

Deux Rouge peuvent coopérer parfaitement une fois qu'ils ont convenu de qui va décider quoi. Parfois, les idées sont transposées en actions un peu trop vite. Pour être plus efficaces, il leur faut peut-être s'arrêter et prendre le temps de se mettre d'accord avant d'agir.

Quand Rouge communique avec Jaune

ROUGE	JAUNE
Axé sur le résultat	Orienté vers les gens et les sentiments
Prêt à prendre des risques	Prêt à prendre des risques
Qui a l'esprit de compétition	Convaincant
Innovant	Résolveur de problèmes « (Créatif) »
Audacieux, intrépide	Enthousiaste, inspirant
Déterminé	Spontané

Rouge et Jaune se comprennent bien. Ils sont tous les deux extravertis et créatifs. Rouge est axé sur le résultat, tandis que de bonnes relations sont importantes pour Jaune. Pour que leur collaboration soit plus efficace, Rouge peut avoir besoin de se rappeler que Jaune apprécie l'humour et a besoin d'espace pour s'exprimer.

Quand Rouge communique avec Vert

ROUGE	VERT
Axé sur le résultat	Orienté vers les gens
Prêt à prendre des risques	Préfère un environnement sûr et stable
Qui a l'esprit de compétition	Équipier
Innovant	Méthodes de travail systématiques
Audacieux, intrépide	Patient, empathique, à l'écoute
Déterminé	Attentiste

Rouge est impérieux, a l'esprit vif et est axé sur le résultat. Écouter les autres n'est pas son point fort. Vert, en revanche, préfère un environnement sûr et stable, où les changements prennent du temps. Une bonne collaboration exige des efforts de la part de Rouge. Écouter plus et commander moins.

Quand Rouge communique avec Bleu

ROUGE	BLEU
Axé sur le résultat	Résultat très qualitatif
Prêt à prendre des risques	Sécurité
Qui a l'esprit de compétition	Définit, explique, fournit l'information
Innovant	Juste ! A rarement tort !
Audacieux, intrépide	Ancré dans la réalité
Déterminé	Conséquent, recherche les faits

Rouge et Bleu sont contraires sur bien des points. Parvenir à une bonne collaboration avec Bleu est un vrai défi pour Rouge. Un rythme plus calme, plus d'information et une manière de travailler plus méthodique et systématique sont un bon début.

Quand Jaune communique avec Rouge

JAUNE	ROUGE
Orienté vers les gens et les sentiments	Axé sur le résultat
Prêt à prendre des risques	Prêt à prendre des risques
Convaincant	Qui a l'esprit de compétition
Résolveur de problèmes « (Créatif) »	Innovant
Enthousiaste, inspirant	Audacieux, intrépide
Spontané	Déterminé

Jaune et rouge sont tous deux des sortes de visionnaires. Jaune est très verbal et pas toujours réfléchi, tandis que Rouge est plus direct, ce qui peut offenser Jaune. Pour parvenir à une bonne collaboration, Jaune peut avoir besoin de défier Rouge en posant plus de questions et en ne cédant pas à l'attitude autoritaire de celui-ci.

Quand Jaune communique avec Jaune

JAUNE	JAUNE
Orienté vers les gens et les sentiments	Orienté vers les gens
Prêt à prendre des risques	Prêt à prendre des risques
Convaincant	Convaincant
Résolveur de problèmes « (Créatif) »	Résolveur de problèmes « (Créatif) »
Enthousiaste, inspirant	Enthousiaste, inspirant
Spontané	Spontané

Deux Jaune coopèrent parfaitement. Ils sont créatifs et ingénieux. Ensemble, ils s'amuse aussi beaucoup. Le seul problème est qu'il peut leur être difficile de « livrer ». Pour y parvenir, ils peuvent donc avoir besoin d'autres styles de comportements, qui les aideront à tenir les délais.

Quand Jaune communique avec Vert

JAUNE	VERT
Orienté vers les gens et les sentiments	Orienté vers les gens
Prêt à prendre des risques	Préfère un environnement sûr et stable
Convaincant	Équipier
Résolveur de problèmes « (Créatif) »	Méthodes de travail systématiques
Enthousiaste, inspirant	Patient, empathique, à l'écoute
Spontané	Attentiste

Jaune et vert sont tous deux axés sur les relations avec autrui. Tandis que Jaune est verbal, enthousiaste et même exubérant, Vert est plus calme et n'extériorise pas ses sentiments. Pour parvenir à une bonne collaboration, Jaune peut avoir besoin de « baisser le ton » et d'encourager Vert à formuler ses idées à haute voix.

Quand Jaune communique avec Bleu

JAUNE	BLEU
Orienté vers les gens et les sentiments	Résultat très qualitatif
Prêt à prendre des risques	Sécurité
Convaincant	Définit, explique, fournit l'information
Résolveur de problèmes « (Créatif) »	Juste ! A rarement tort !
Enthousiaste, inspirant	Ancré dans la réalité
Spontané	Conséquent, recherche les faits

Jaune et Bleu forment peut-être la pire combinaison en ce qui concerne la collaboration. Bleu est un vrai défi pour Jaune. Point par point, ils sont le contraire l'un de l'autre. Si Jaune arrive à maîtriser ses sentiments et à fournir à Bleu des faits indispensables, ils peuvent toutefois former une équipe fonctionnant très bien.

Quand Vert communique avec Rouge

VERT	ROUGE
Orienté vers les gens	Axé sur le résultat
Préfère un environnement sûr et stable	Prêt à prendre des risques
Équipier	Qui a l'esprit de compétition
Méthodes de travail systématiques	Innovant
Patient, empathique, à l'écoute	Audacieux, intrépide
Attentiste	Déterminé

Vert préfère un rythme calme et est orienté sur de bonnes relations. Rouge est impérieux, pense et agit rapidement, et veut voir des résultats. Pour parvenir à une bonne collaboration, Vert doit s'affirmer davantage et être plus clair dans sa communication. Poser des questions permet à Vert de mieux comprendre les raisonnements de Rouge.

Quand Vert communique avec Jaune

VERT	JAUNE
Orienté vers les gens	Orienté vers les gens et les sentiments
Préfère un environnement sûr et stable	Prêt à prendre des risques
Équipier	Convaincant
Méthodes de travail systématiques	Résolveur de problèmes « (Créatif) »
Patient, empathique, à l'écoute	Enthousiaste, inspirant
Attentiste	Spontané

Vert et Jaune apprécient les relations étroites et l'interaction amicale. Ce qui peut compliquer une collaboration, ce sont leurs différences de rythme et le désir de prendre des risques.

Vert peut avoir besoin d'accélérer le rythme et s'autoriser un peu d'humour et d'espièglerie.

Encourager les idées créatives de Jaune peut aussi améliorer la collaboration.

Quand Vert communique avec Vert

VERT	VERT
Orienté vers les gens	Orienté vers les gens
Préfère un environnement sûr et stable	Préfère un environnement sûr et stable
Équipier	Équipier
Méthodes de travail systématiques	Méthodes de travail systématiques
Patient, empathique, à l'écoute	Patient, empathique, à l'écoute
Attentiste	Attentiste

Deux Vert coopèrent excellentement. Le fait qu'ils soient prudents tous les deux et ne veulent surtout pas prendre de risques inutiles est une limite possible. La lenteur de leur prise de décision peut aussi leur faire manquer des occasions, mais ils communiquent très bien entre eux.

Quand Vert communique avec Bleu

VERT	BLEU
Orienté vers les gens	Résultat très qualitatif
Préfère un environnement sûr et stable	Sécurité
Équipier	Définit, explique, fournit l'information
Méthodes de travail systématiques	Juste ! A rarement tort !
Patient, empathique, à l'écoute	Ancré dans la réalité
Attentiste	Conséquent, recherche les faits

Vert et Bleu apprécient une bonne collaboration avec leur entourage. Ils sont méthodiques et veulent à tout prix éviter la prise de risques. La différence réside dans le fait que Vert est orienté sur les relations, tandis que Bleu se concentre sur la mission. Avant des changements, Vert s'assure qu'ils apporteront vraiment une amélioration, tandis que Bleu a besoin de « preuves ».

Quand Bleu communique avec Rouge

BLEU	ROUGE
Résultat très qualitatif	Axé sur le résultat
Sécurité	Prêt à prendre des risques
Définit, explique, fournit l'information	Qui a l'esprit de compétition
Juste ! A rarement tort !	Innovant
Ancré dans la réalité	Audacieux, intrépide
Conséquent, recherche les faits	Déterminé

Rouge et Bleu sont tous deux axés sur le résultat. Ils sont cependant des opposés en ce qui concerne la prise de risques et le rythme. Bleu peut se montrer facilement critique envers Rouge, ce qui complique la collaboration. S'ils parviennent à voir le côté positif de leurs différences, ils formeront une équipe imbattable.

Quand Bleu communique avec Jaune

BLEU	JAUNE
Résultat très qualitatif	Orienté vers les gens et les sentiments
Sécurité	Prêt à prendre des risques
Définit, explique, fournit l'information	Convaincant
Juste ! A rarement tort !	Résolveur de problèmes « (Créatif) »
Ancré dans la réalité	Enthousiaste, inspirant
Conséquent, recherche les faits	Spontané

Bleu et Jaune sont peut-être la pire combinaison en ce qui concerne la collaboration. Ils sont opposés sur quasiment tous les points. Pour Bleu, c'est un vrai défi de rencontrer Jaune. Pour y parvenir, Bleu doit s'efforcer de procéder à un échange affectif avec Jaune et s'autoriser à introduire un peu d'humour dans la communication. Poser des questions peut être un moyen d'amener Jaune à se concentrer sur les faits.

Quand Bleu communique avec Vert

BLEU	VERT
Résultat très qualitatif	Orienté vers les gens
Sécurité	Préfère un environnement sûr et stable
Définit, explique, fournit l'information	Équipier
Juste ! A rarement tort !	Méthodes de travail systématiques
Ancré dans la réalité	Patient, empathique, à l'écoute
Conséquent, recherche les faits	Attentiste

Bleu et Vert se ressemblent à bien des égards. Tous deux apprécient une manière de travailler méthodique et rejettent les changements et la prise de risques. La différence réside dans le fait que Vert est orienté sur les relations, tandis que Bleu se concentre sur la mission. Avant des changements, Vert veut s'assurer qu'ils apporteront vraiment une amélioration, tandis que Bleu a besoin de « preuves ».

Quand Bleu communique avec Bleu

BLEU	BLEU
Résultat très qualitatif	Résultat très qualitatif
Sécurité	Sécurité
Définit, explique, fournit l'information	Définit, explique, fournit l'information
Juste ! A rarement tort !	Juste ! A rarement tort !
Ancré dans la réalité	Ancré dans la réalité
Conséquent, recherche les faits	Conséquent, recherche les faits

Deux Bleu coopèrent très bien. Ils apprécient les règles et les structures claires auxquelles se tenir. Avant une décision, ils rejettent tous deux la prise de risques et veulent des faits bien ordonnés. Une source d'énervement peut éventuellement naître de leur attirance commune pour le perfectionnisme.

