

La méthode 4Colors®

INTRODUCTION

En 1921, [Carl Gustav Jung](#)ⁱ (1875-1961), psychiatre suisse, apporte les éléments théoriques à la définition des « [types psychologiques](#) ». À partir de son invention, [Isabel Briggs Myers](#) (1897-1980) et sa mère, [Katherine Cook Briggs](#) ont affiné le modèle pour aboutir à la création du MBTI®ⁱⁱ

Depuis, à partir de ces travaux fondamentaux, de nombreux [tests](#) ont été développés. Les profils de personnalité 4Colors ont été créés en 2003, par une équipe française d'experts du développement personnel, consultants du monde de l'entreprise et développeurs informatiques. L'analyse et la description de la personnalité vise à renforcer la connaissance de soi, la confiance en soi et l'agilité comportementale dans le domaine personnel et professionnel.

La méthode 4Colors® exposée dans le livre « [Manager avec les couleurs](#) » Ed. Dunod, 2ème édition 2012, connecte différentes recherches et concepts issus du développement personnel et des neurosciences : [PNL](#), [systémique](#), [neurosciences cognitives](#), [psychologie positive](#), [non verbal](#).

Par ailleurs, cette typologie des préférences comportementales a permis de développer le modèle des [styles d'apprentissage](#), la pédagogie Funny Learning®, centrée sur l'apprenant, ainsi que l'e-campusⁱⁱⁱ [know-futures](#).

Sommaire

1. *Fondements de la méthode*
 - 1.1 *Carl Gustav Jung*
 - 1.2 *William Moulton Marston*
 - 1.3 *Gregory Bateson*
2. *Apport des couleurs*
 - 2.1 *Impact des couleurs sur le cerveau humain*
 - 2.2 *La boussole des couleurs*
 - 2.3 *Caractéristiques des couleurs*
3. *Les profils*
 - 3.1 *Description des graphes*
 - 3.11 *Graphe du style naturel*
 - 3.12 *Graphe du style adapté*
 - 3.13 *Graphe du style opposé*
 - 3.2 *Analyse de la dynamique des graphes*
 - 3.21 *Analyse des tendances exprimées dans un même graphe*
 - 3.211 *Addition des couleurs*
 - 3.212 *Antagonismes*
 - 3.22 *Analyse des dynamiques entre le « style naturel » et « le style adapté »*
 - 3.221 *Signification des mouvements*
 - 3.3 *Contenu des profils*
4. *Les solutions d'accompagnement aux changements*
 - 4.1 *Adaptation et agilité comportementale*
 - 4.2 *Applications métiers*
 - 4.3 *Pédagogie Funny Learning®*
 - 4.4 *NTIC et Plateforme e-campus®*
5. *Certifications et réseau*

Notes et liens externes

Bibliographie

Notes et références

I. FONDEMENTS DE LA METHODE

1.1 Carl Gustav Jung

Carl Gustav Jung, en 1921, décrit quatre fonctions : sensation, intuition, pensée, sentiment, se combinant à deux attitudes : [l'introversion et l'extraversion](#)^{iv}. « La sensation (c'est-à-dire, le sentiment de perception) vous dit que quelque chose existe dans le présent ; la réflexion vous dit ce que c'est ; le sentiment vous dit si c'est agréable ou pas ; et l'intuition vous dit d'où il vient et où il va (long terme). » *Carl Gustav Jung*

1.2 William Moulton Marston

En 1928, Dr. [William Moulton Marston](#)^v publie un livre majeur « Emotions of Normal People, 1999 - (1928), dans lequel il décrit le comportement des gens normaux selon deux axes selon qu'ils soient portés à agir ou accepter un environnement qu'ils perçoivent de manière hostile ou favorable, révélant ainsi des schémas comportementaux : **Dominance, Influence, Stabilité et Conformité**.

A l'instar du modèle développé par [Isabelle Briggs Myers](#) et sa mère [Katherine Cook Briggs](#) avec le [MBTI](#) en 1962, les profils 4colors qualifient les préférences selon l'architecture suivante :

- Orientation du répondant : Introversion/Extraversion, Réflexion/Action
- Mode de recueil de l'information : Sensation/Intuition,
- Pensée/Sentiment et Jugement/Perception.

1.3 Gregory Bateson

[Gregory Bateson](#), père de l'approche [systémique](#), analyse la personne ainsi que les systèmes relationnels (famille, groupe social) qui l'entourent, en s'intéressant aux valeurs, règles et flexibilité des rôles. Analyser un individu dans sa globalité, c'est prendre en compte l'influence des autres sur lui-même (rétroactions) et les nouveaux équilibres qui en découlent. S'appuyant sur cette **approche dynamique** dépendant des interactions, la méthode 4Colors indique des tendances à un instant donné. La personnalité est dynamique et change d'un moment à l'autre, selon le cadre, le contexte et les personnes rencontrés. L'observation des comportements permet de décrire ces tendances en s'appuyant sur le verbal et non verbal.

2. APPORT DES COULEURS

2.1 Impact des couleurs sur le cerveau humain

Dès 1665, [Isaac Newton](#) parvient à décomposer la lumière blanche grâce à un [prisme](#). Il démontre ainsi que [les couleurs](#) n'existent pas : ce ne sont que des interprétations de notre cerveau. Ces ondes arrivent plus ou moins rapidement à notre cerveau par l'intermédiaire de nos yeux et du [cortex visuel](#). Les longueurs d'ondes perçues par l'œil humain varient. Le rouge (750 Nm/s) est [intuitivement](#) perçu comme une couleur rapide, donnant l'impression de sauter à l'œil, tandis que le bleu (450 Nm/s) est perçu comme apaisant.

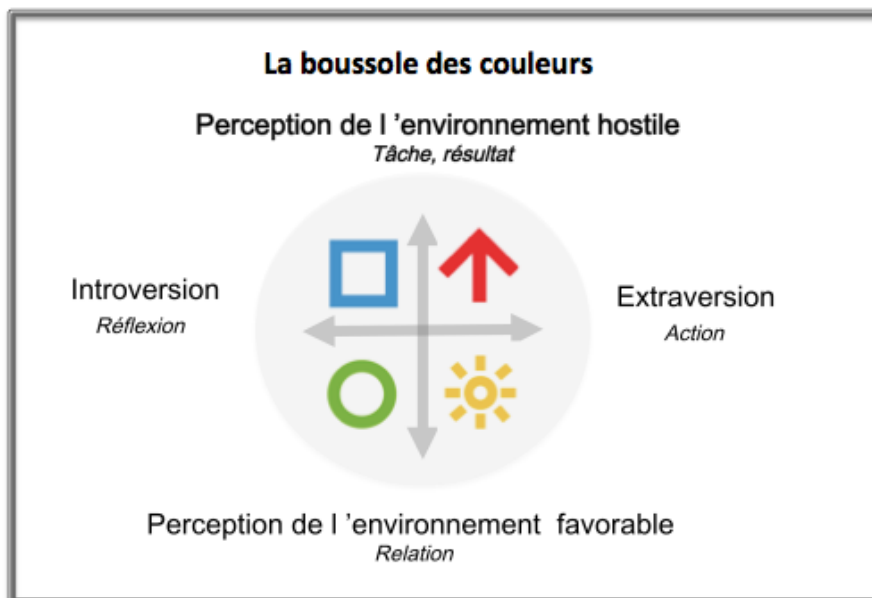


En respectant l'ordre naturel du spectre des couleurs, ce sont : le bleu, le vert, le jaune et enfin le rouge qui sont retenus pour illustrer les différentes tendances psychologiques de la méthode des couleurs, chacune cohabitant dans notre personnalité à des intensités différentes, à des instants différents.

Les études^{vi} montrent que nous mémorisons et comprenons plus facilement ce qui est en couleurs et que les apprenants assimilent mieux les concepts nouveaux s'ils sont en couleurs. Voilà autant de constats qui ont abouti aux typologies couleurs développées par les cabinets de conseils travaillant sur le développement personnel, la communication, la vente, le management, la publicité, la haute cuisine, et bien d'autres domaines qui utilisent les mêmes codes couleurs. Les profils et méthode 4Colors® sont basés sur ces mêmes fondamentaux.

2.2 La boussole des couleurs

La boussole des couleurs est la représentation pédagogique des travaux de Jung et Marston sur le comportement humain. Elle permet d'identifier les couleurs d'un interlocuteur à un instant T. Ces couleurs et leur positionnement correspondent aux 4 dominantes du système DISC : Dominant = Rouge, Influent = Jaune, Stable = Vert, Conforme = Bleu.



2.3 Symbolique et caractéristiques des couleurs

Illustrée par une flèche, la composante rouge décrit la manière dont une personne se fixe les objectifs, résout les problèmes et aborde les défis. Ce comportement résulte d'une orientation vers l'action dans un environnement perçu comme hostile, pouvant se résumer par : « Je serai plus fort que l'environnement ». Le rouge est symbole de vitesse (Ferrari, camion des pompiers), et d'énergie (feu, lave incandescente). En Inde, c'est la couleur de Shiva, le dieu qui créa le monde, puis le détruisit. Chez les Romains, c'est la couleur de Mars, le dieu de la guerre. Le rouge est un puissant tonique du système nerveux, c'est un excitant qui pousse à l'activité. Dans une pièce rouge, notre rythme cardiaque a tendance à s'accélérer.

Dans un profil cette tendance exprimée à différents niveaux d'intensité correspondra à :

Niveau de la couleur	Caractéristiques comportementales
----------------------	-----------------------------------

	Haut	Autoritaire, exigeant, meneur
	Médian	Présent, ferme
	Bas	Mesuré, docile

Symbolisée par un soleil, la composante jaune décrit la manière dont une personne influence et interagit avec les autres. Ce comportement résulte d'une orientation vers l'action dans un environnement perçu comme favorable, pouvant se résumer par : « Je peux influencer mon environnement ». Le jaune est la couleur du soleil qui rayonne et réchauffe son environnement, qui éblouit tout comme l'or. Les aliments jaunes, comme le miel, l'huile, le blé, le maïs, emmagasinent l'énergie du soleil, sa lumière, sa chaleur et apportent les vitamines. Jaune apporte la dynamique positive de l'échange, de la fête, de la joie et du plaisir partagé.

Dans un profil cette tendance exprimée à différents niveaux d'intensité correspondra à :

	Niveau de la couleur	Caractéristiques comportementales
	Haut	Expansif, charismatique, optimiste
	Médian	Sociable, amical, chaleureux
	Bas	Renfermé, solitaire

Symbolisée par un cercle, la composante verte décrit la manière dont une personne stabilise son environnement et réagit aux changements de rythmes. Ce comportement résulte d'une orientation vers l'introversion dans un environnement perçu comme favorable, pouvant se résumer par : « Je peux stabiliser mon environnement, puis qu'il est favorable ». Le vert évoque la nature, le calme, le temps long et la stabilité, tel cet arbre bien ancré par ses racines. Le vert représente aussi les relations profondes durables et fidèles. Tel le numéro vert, ou le logo des pharmacies, il évoque une relation d'aide et d'écoute. C'est aussi une couleur discrète comme les tenues de camouflage pour passer inaperçu.

Dans un profil cette tendance exprimée à différents niveaux d'intensité correspondra à :

	Niveau de la couleur	Caractéristiques comportementales
	Haut	Adaptable, stable, patient
	Médian	Calmé, posé
	Bas	Impatient, instable

Symbolisée par la rigueur d'un carré ou cadre, la composante bleue décrit la manière dont une personne se conforme et réagit aux règles et aux procédures édictées par les autres. Ce comportement résulte d'une orientation vers la réflexion dans un environnement perçu comme hostile, pouvant se résumer par : « Je dois me conformer à mon environnement ». Le bleu évoque la mer profonde, le bleu de travail, les panneaux de la route, la glace : la couleur bleue symbolise la connaissance, le respect des lois (panneaux de la route de l'obligation), les normes et la rigueur. C'est aussi la couleur du froid, (symbolique des rayons de surgelés en grande distribution). C'est une couleur qui évoque le recul, la réflexion et la distance aux autres.

Dans un profil cette tendance exprimée à différents niveaux d'intensité correspondra à :

	Niveau de la couleur	Caractéristiques comportementales
--	----------------------	-----------------------------------

	Haut	Contrôlé, perfectionniste, attentif aux détails
	Médian	Logique, conventionnel
	Bas	Intrépide, esprit libre

NB : le tableau ci-après décrit des caractéristiques comportementales couleurs exprimées au haut.

CARACTÉRISTIQUES DES COULEURS



BLEU

- Froid et distant, peu ouvert aux sentiments.
- Recherche des faits et des explications logiques.
- Actions et prises de décision prudentes.
- Aime l'organisation et les structures.
- N'aime pas être brusqué.
- S'intéresse aux détails.
- Objectif, analytique et orienté vers la tâche.
- Travaille seul et avec précision.
- Talents pour résoudre des problèmes.

ROUGE

- Rapide, décidé, énergique.
- Actions résolues, sens du résultat.
- Aime la compétition, n'aime pas l'inaction.
- Recherche le maximum d'indépendance.
- Recherche le maximum de liberté pour se gérer et gérer les autres.
- Peu ouvert aux sentiments et aux conseils.
- Travaille rapidement et seul.
- Talents pour décider rapidement.

VERT

- Attentionné, stable, coopérant.
- Aime les relations personnalisées.
- N'aime pas les conflits.
- Soutient et écoute activement les autres.
- Renforce la cohésion.
- Difficulté à se fixer des objectifs.
- A de grandes capacités à obtenir le soutien des autres.
- Recherche la sécurité et le sentiment d'appartenance.
- Lent à passer à l'action et à décider.
- Talents pour conseiller.

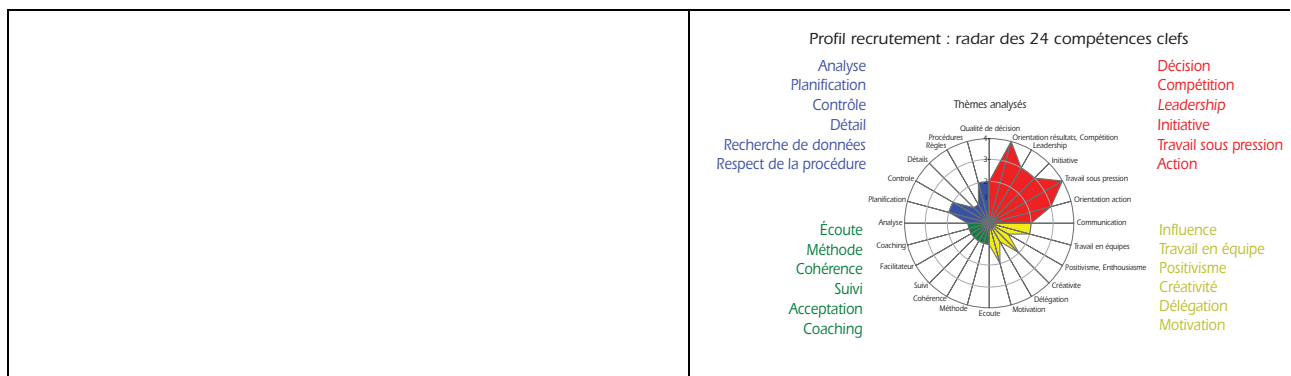
JAUNE

- Optimiste, enthousiaste, communicant.
- Actions et décisions spontanées.
- Recherche l'estime et la reconnaissance.
- Aime travailler en groupe.
- Créatif, tendance à rêver.
- Saute d'une activité à l'autre.
- Spontané, sens de l'improvisation.
- Rapide et animé dans son travail avec les autres.
- Talents de persuasion.

3. Les profils

Les profils sont disponibles en plusieurs versions et plusieurs langues selon les applications :

- Profils individuels : formations, coaching, recrutement, évaluation
- Profils d'équipe : cohésion d'équipe, team building.
- Profils entreprise : conseil, accompagnement au changement.



Un questionnaire en ligne permet d'accéder à une plateforme de tests. 24 questions de type QCM^{vii} sont proposées sur 24 thèmes spécifiques en rapport aux différents types de profil.

Chaque répondant choisit la réponse qui lui ressemble le plus (choix « + ») et celle dont il est le plus éloigné (choix « - »). Un algorithme compare et regroupe les réponses par couleur pour constituer 3 graphes de 4 couleurs chacun, dans une combinatoire de plusieurs milliers de profils.



3.1 Description des graphes

3.11 Graphe du style naturel

Provient des réponses « - », (celles les plus éloignées de la personne). Il représente le Moi privé^{viii}, la personne telle qu'elle est, sans masque social, lorsqu'elle n'a pas besoin de faire d'effort pour s'adapter à son environnement. C'est la base solide de la personnalité, la moins susceptible à variation. On considère aussi que c'est le graphe qui a le moins de chances d'être influencé par les attentes du répondant, par celles des autres, ou par les représentations de ce qui pourrait être le comportement « idéalisé ».

Ce graphe correspond aussi au comportement sous stress, lorsque la personne ne dépense plus d'énergie à produire un effort d'adaptation. Ce style est le pilier stable de la personnalité qui évolue peu au fil des années.

Ce positionnement sert à comprendre la personne telle qu'elle est vraiment. Il est particulièrement utile dans l'orientation de carrière, adéquation poste/candidat, gestion du stress, la résolution des conflits.

3.12 Le graphe du style « adapté »

Le graphe du « Style Adapté » provient des réponses « + ». Il décrit plutôt le Moi public^{ix}, en réponse à l'environnement. C'est la personnalité munie de son « masque social » qui est montrée aux autres, le « paraître ». Ce changement permet d'initier des stratégies d'adaptation indispensables pour se faire accepter des autres, réussir ou survivre dans un monde en changement. Lorsque ces adaptations sont subies et/ou inconscientes, elles sont souvent coûteuses en énergie par les efforts et contrôle nécessaires et peuvent générer du stress.

Le graphe du style « adapté » peut changer dans une situation nouvelle ; par exemple, un changement d'entreprise ou de poste peut faire monter le bleu, ayant pour effet une recherche de conformité aux règles). Tout comme il est possible de « tricher » avec soi-même, une personne peut répondre consciemment ou inconsciemment comme elle pense qu'il faudrait qu'elle soit, afin de renvoyer l'image idéale. Ce graphe permet aux coachs, et RH d'accompagner l'intégration d'une personne dans un poste et de préciser ce qui est attendu de manière factuelle.

3.13 Le graphe du style « opposé »

Le graphe du style opposé provient des réponses « - » coefficientées. Il caractérise le type de situations ou de personnes que le répondant va chercher à éviter^x. Cela n'indique pas nécessairement qu'il ne sait pas faire, mais qu'il n'a pas de plaisir, voire qu'il est en zone d'inconfort.

Ce graphe est utilisé en coaching et en formation pour permettre à la personne de mettre en place des stratégies de « béquillage », qui sont des techniques ou outils permettant de compenser l'absence de la couleur.

Couleur opposée	Améliorer les relations	Améliorer les situations
Rouge	Travail sur l'assertivité Gestion de conflit Travail sur la synthèse	Fixation d'objectifs Grilles de décision Techniques de conclusion
Jaune	Techniques de prise de contact Travail en improvisation	Technique de communication Travail sur les réunions
Vert	Travail sur l'empathie Respiration et écoute	Retroplannings Entretiens individuels
Bleu	Travail sur la préparation Travail sur l'apport de logique et données factuelles	Outils d'analyse, Hishikawa, SWOT, tableaux comparatifs

3. 2 Dynamique des graphes

Les dynamiques s'observent par le niveau des couleurs

- à l'intérieur d'un même graphe et par les synergies et antagonismes qu'elles suscitent.
- en comparant les mouvements entre les graphes naturel et adapté.

3.21 Analyse des tendances exprimées dans un même graphe

3.211 Les additions de couleurs :

Rouge + Jaune = accentuation vers l'extraversion et l'action et déficit possible réflexion/ introversion.

Jaune + Vert = accentuation de la perception favorable en mode relationnel et difficulté possible à factueliser.

Vert + Bleu = Accentuation de l'introversion et du mode réflexion. Déficit possible d'assertivité, difficulté possible d'engagement vers l'action.

Bleu + Rouge = Accentuation de la perception hostile dans un monde factuel. Retrait relationnel possible et difficulté à exprimer des sentiments.

3.212 Antagonismes

Les antagonismes de couleurs sont caractérisés par la présence de couleurs « croisées » qui apportent à la personnalité, à la fois de l'équilibre et de la richesse et aussi une difficulté par la « discussion » intime qu'elles provoquent.

Rouge / Vert = croisement d'un style équilibré : extraversion et introversion + pensée et sentiment. Provoque un questionnement intime. « Dois je » :

Me battre ? ≠ Accepter ?

Aller vite ? ≠ prendre mon temps ?

Exprimer mes idées ? ≠ ne rien dire ? etc.

Jaune/bleu = Croisement d'un style équilibré extraversion et introversion + pensée et sentiment. Capacité à appréhender les choses de manière factuelle et positive, à prendre du recul et être ouvert à la relation.

Provoque un questionnement intime. « Dois je » :

Relever une erreur ? ≠ Lâcher prise ?

Me préparer ? ≠ improviser ? etc...

3.22 Analyse des dynamiques entre le « style naturel » et le « style adapté »

Les graphiques montrant de faibles mouvements entre les 2 styles, montrent que la personne ne ressent pas le besoin de changer son style pour réussir dans son environnement. Lorsque les graphes montrent une différence significative entre le Style Naturel et le Style Adapté, cela montre un besoin d'adapter son style, de faire un effort. Si cet écart est important il peut être une indication de stress, de souffrance et d'inadéquation personne/poste

3.221 Signification des mouvements : (du style naturel vers le style adapté)

- Rouge monte : accepte la pression, relève les défis
- Rouge baisse : recherche des solutions moins conflictuelles, baisse son niveau d'exigence
- Jaune monte : plus communicant, influent et optimiste
- Jaune baisse : plus factuel, logique, et solitaire
- Vert monte : besoin de plus de temps pour stabiliser, masque ses émotions, coopère
- Vert descend : accélère
- Bleu monte : recherche des données factuelles, besoin de temps et de recul pour décider sans risque
- Bleu descend : se libère des contraintes, devient indépendant et non conventionnel

3.3 Contenu des profils

Lorsqu'un répondant a terminé son questionnaire, celui ci reçoit un rapport complet de 17 à 25 pages qui contient :

La description des caractéristiques comportementales :

- La composante rouge : décrit comment une personne résout les problèmes et aborde les défis
- La composante jaune : décrit comment une personne interagit avec les autres
- La composante verte : décrit comment une personne stabilise son environnement de travail et réagit aux changements de rythmes
- La composante bleue : décrit comment une personne se conforme et réagit aux règles et aux procédures

Les graphes des profils

- Graphe du style naturel¹⁴
- Graphe du style adapté¹⁵
- Interactions entre les différentes tendances de personnalité

La description du style opposé

- Graphe du style opposé
- Conseils de communication pour progresser dans le style opposé.
- Tableau de synthèse couleurs, forces, faiblesses, communication non verbale et verbale de chaque couleur
- Conseils pratiques pour rendre la communication plus efficace

Le plan de progression personnalisé

Les fiches de synthèses des caractéristiques des couleurs

4. Les solutions d'accompagnement aux changements

4.1 Travail sur son style opposé et agilité relationnelle^{xi}

Aucune couleur n'est meilleure ou pire que les autres, cependant, selon les différentes situations rencontrées, un même comportement/couleur peut s'avérer d'une efficacité

avérée ou nulle. Travailler sur sa zone d'inconfort, à partir de son style opposé, permet à une personne de trouver des clefs de réussite tant pour gérer de nouvelles situations que pour communiquer avec agilité et efficacité. L'accompagnement proposé sur le style opposé est spécifié dans le profil 4Colors en 3 à 5 pages, sous forme de conseils par étape, de tableaux « comprendre et améliorer votre relation » et de conseils pratiques et plan d'action personnalisé.

Comprendre les motivations et les besoins des autres ([empathie](#))^{xii} permet de d'adapter son comportement et de communiquer efficacement dans le langage verbal et non verbal de l'autre ([synchronisation](#)).

Comprendre et améliorer votre relation avec les rouges.		
Perception de son environnement.	Je serai plus fort que mon environnement. - Environnement perçu comme hostile. - Orienté vers l'action.	
Motivations	- Diriger, dominer, gagner. - Décider, résoudre des problèmes. - Évoluer dans un monde de compétition et de pression. - Agir rapidement. - Faire plusieurs choses à la fois.	
Peurs	- Peur que l'on profite de lui. - Peur de perdre la face. - Peur de l'échec.	
Causes de stress	- Déteste la lenteur. - S'ennuie vite. - Redoute l'immobilisme.	
Émotions	Stress modéré	Renforce ses stratégies habituelles : extravertit son problème, se met en colère et explose.
	Stress fort	Sous émotion, bascule dans une stratégie opposée : introvertit son problème, se retire drapé dans sa dignité.

POUR BIEN COMMUNIQUER AVEC



BLEU

- Soyez précis, factuel et structuré.
- Préparez vos entretiens.
- Introduisez le sujet, le contexte et validez le temps nécessaire.
- Soutenez une approche réaliste et mesurée, sans vous emballer ni vous enthousiasmer.
- Prenez le temps d'aller dans les détails.
- Ne le brusquez pas.
- Ne cherchez pas à réchauffer l'ambiance.
- Restez distant, ne le touchez pas.

ROUGE

- Allez droit au but, exposez vos objectifs et questionnez sur les leurs.
- Soyez concis et affirmé
- Allez à l'essentiel si vous ressentez de l'impatience.
- Valorisez ce qu'ils peuvent gagner en allant dans votre sens.
- Amenez les à être moteurs et décideurs.
- Faites les bouger si possible pour mieux vous écouter.
- Valorisez leur sens du défi et de la réactivité.

VERT

- Soyez empathique, relationnel et amical.
- Créez des relations partenariales et solidaires.
- Donnez vous du temps pour construire petit à petit la confiance.
- Ne les exposez pas en leur demandant leur avis.
- Accompagnez et aidez les à décider.
- Soutenez leur démarche.
- Soyez patient et mettez les en confiance.

JAUNE

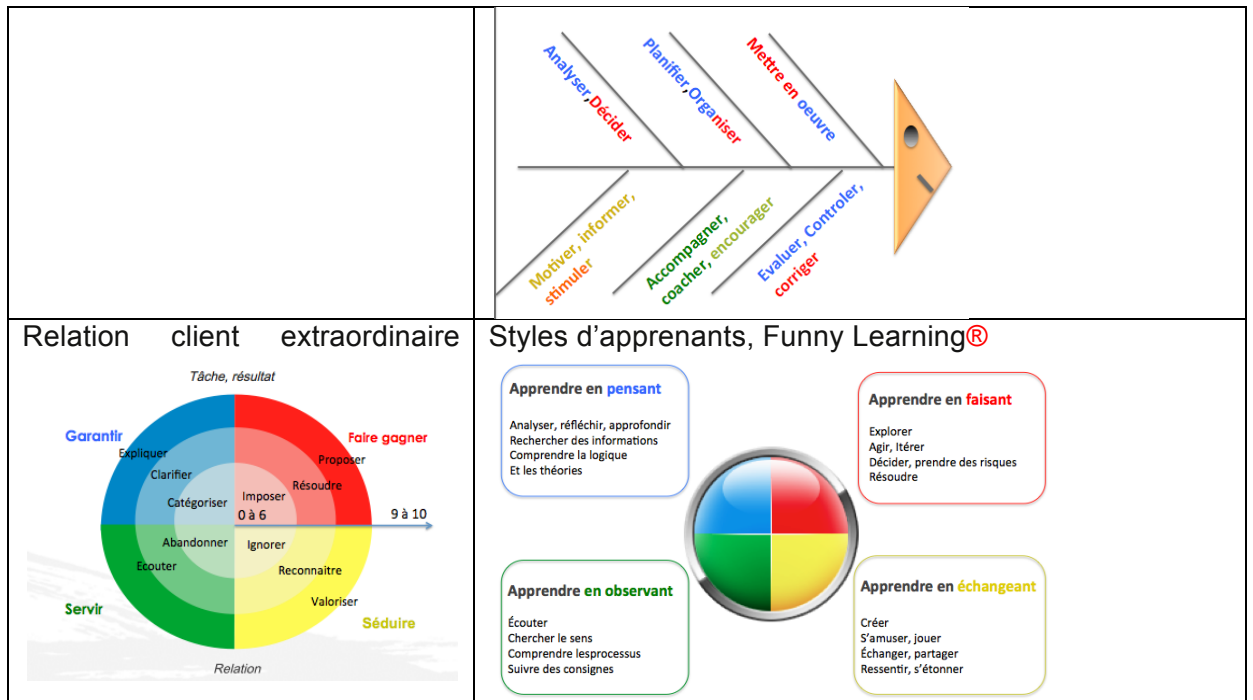
- Montrez vous relationnel, chaleureux et enthousiaste.
- Partagez leur plaisir et laissez les s'exprimer.
- Soyez créatif et informel.
- Acceptez le tutoiement, la bise, le café ou le restaurant.
- Rêvez avec eux, sortez du sujet, vous y reviendrez plus tard.
- Montrez leur en quoi vous les appréciez.
- Entrez dans leur réseau d'influence.

4.2 Applications métiers

Corréler le développement des compétences personnelles, sociales et techniques permet d'accompagner d'ancrer la réussite. Les experts du réseau 4Colors® ont établi des connexions avec les outils techniques de différents métiers afin de délivrer des applications opérationnelles telles que :

- Vente/négociation commerciale
 - Etapes/couleurs de la vente
 - Le radar de la vente
 - Carte [GEPEC](#) des 52 compétences clefs
 - Boussole des argumentations en couleurs
- Accueil client/ Relation client Extraordinaire
 - Référentiel de l'accueil sur mesure
 - Boussole de l'[ECE](#) (Extraordinary Customer Experience)
- Management
 - [Hishikawa](#) du management
 - Boussole du management
- Synergie d'équipe
 - Matrice/couleur de la gestion de projet
- Formation
 - Les styles d'apprenants
 - Capsules/couleurs
 - Modèle d'apprentissage funny learning®

Radar de la vente	Hishikawa du management



4.3 La pédagogie Funny Learning®

Le Funny Learning® propose une transposition pédagogique des principales recherches en neurosciences, principalement basées sur les travaux de [John Medina](#), afin d'améliorer l'efficacité et répondre aux besoins des nouvelles générations^{xiii}.

Elle s'appuie sur 8 piliers qui permettent de décliner des séquences pédagogiques, ou « capsules pédagogiques ».

1. Créer une pédagogie centrée sur l'apprenant¹⁶
 - a. Pour le formateur : identifier son style de personnalité et d'enseignement
 - b. Identifier les styles d'apprenants
 - c. Concevoir des capsules pédagogiques/couleurs adaptées
 - i. Dynamique pédagogique
 - ii. Biorythmes
 - iii. Modalités pédagogiques
2. Lever les freins avant d'avancer
 - a. Eveiller le désir
3. Prendre ou retrouver le plaisir
4. Focaliser l'attention
5. Jouer avec les émotions
6. Renforcer la mémorisation
7. Connecter la tête et les jambes
8. Faire durer l'histoire d'amour

4.4 NTIC^{xiv} et plateforme e-campus

Une plateforme [LMS](#) e-campus, centrée sur le développement des compétences personnelles et sociales, permet de construire des dispositifs de formation en blended Learning. La plateforme e-campus know-futures, dans son module « [Welcome to 4Colors](#) », propose à chaque apprenant, d'apprendre selon ses préférences mentales. Elle propose un parcours complet de 14H de développement personnel et professionnel comprenant :

- Travail sur 26 compétences clefs
- Tests sur 12 compétences personnelles et sociales évaluées
- Radar autodiagnostic
- 23 fiches savoir
- 5 films rich media
- 50 exercices à faire sur le terrain
- 4 jeux de training multi niveaux
- 2 quiz
- 1 certificat professionnel

Tableau des 26 compétences personnelles et sociales	
○ Connaissance de soi ○ Conscience de soi ○ Confiance en soi/autres ○ Affirmation ○ Maîtrise des émotions ○ Sincérité ○ Empathie ○ Assertivité ○ Résistance au jugement prématuré ○ Remise en question ○ Ecoute active ○ Ouverture à l'autre ○ Attention sélective	○ Flexibilité ○ Adaptation ○ Synchronisation ○ Adaptation ○ Souplesse comportementale ○ Amabilité ○ Aisance relationnelle ○ Persuasion ○ Leadership ○ Capacité à enchanter ○ Intuition ○ Créativité ○ Curiosité

Groupe Facebook

Le groupe [groupe facebook](#) a pour vocation de

- Poursuivre l'effet des formations couleurs et rallonger le temps des dispositifs de formations [blendés](#) (alternant digital et formations en salle).
- Connecter les apprenants entre eux, aider à partager leurs expériences.
- Renforcer la mémorisation par des rappels hebdomadaires.
- Approfondir l'appropriation pédagogique et d'améliorer l'acquisition des savoirs

Il délivre chaque semaine, des clefs de communication, des articles de fond, des clefs de communication et des vidéos.

5. CERTIFICATIONS

[Certification 4colors](#)

Public : Professionnels RH, formateurs, coachs, consultants, personnel soignant et accompagnants aux changements.

Objectifs :

- Utiliser la méthode, les outils, application et supports
- Accéder aux tarifications « distributeurs »
- Intégrer le réseau 4Colors,
- Diffuser leurs propres contenus auteurs sur la plateforme.

Les sessions sont organisées en alternance de phases présentielle sur 3 jours et distancielles par accès sur l'e-campus, suivi d'une phase de coaching sur un an.

La validation se fait en deux étapes : la validation de la partie théorique qui valide la

connaissance de la méthode suivi d'une validation finale des acquis d'expérience.

Certification Funny Learning®

Public : formateurs, enseignants, conférenciers, facilitateurs.

Sessions de 2 jours en mode présentiel suivies d'un travail sur plateforme Know-Futures.

Liens externes [[modifier](#) | [modifier le code](#)]

- [Site officiel](#) Know-Futures
- [Vidéo](#) : Méthode 4Colors®
- [Trailer](#) e-campus Know-Futures
- [Groupe Facebook](#)
- [Manager avec les couleurs](#) Ed. Dunod 2ème édition, 2012.

Bibliographie

ABRAHAM M., *Devenir le meilleur de soi-même*, Eyrolles, 2007.

CAUVIN P, CAILLOUX G., *Les types de personnalité* Ed ESF 2005.

Cyrułnik B, Bustany P, Oughourlian JM, André C, Janssen Thierry, *Votre cerveau n'a pas fini de vous étonner*, Albin Michel, 2012.

DAMASIO A., *L'Erreur de Descartes : la raison des émotions*, Éd. Odile Jacob, 2010.

FABART P., *Révélez le manager qui est en vous*, Management et société, 2006.

GOLEMAN D., *Cultiver l'intelligence relationnelle*, Éd. Robert Laffont, 2009.

GOLEMAN D., *L'Intelligence émotionnelle (1 et 2)*, Éd. J'ai lu, 2002.

JUNG Carl Gustav, Cahen R, traduction : *Dialectique du Moi et de l'inconscient* Ed Poche 1986

LIEURY A., *Psychologie cognitive*, Éd. d'Organisation, 2005.

MEDINA J., *Les 12 lois du cerveau*, Éd. Leduc, 2012.

SELIGMAN M., *La Fabrique du bonheur*, InterÉditions, 2011.

SELIGMAN M., *La Force de l'optimisme*, InterÉditions, 2008.

WITTEZAELE J-J. et GARCIA T., *A la recherche de l'école de Palo Alto*, Éd. du Seuil, 1992 (réédition en 2006).

Notes et références

ⁱ C. G. Jung : [Théorie des types psychologiques](#)

ⁱⁱ « Le MBTI - Les 16 grands types de personnalité » de Stéphanie Assante, praticienne certifiée, Editions Dangles.

ⁱⁱⁱ Plateforme d'apprentissage en ligne : [TICE](#) :

« L'erreur de Descartes », Antonio Damasio, Editions Odile Jacob.

^{iv} (en) [Introversion](#) *Gale Encyclopedia of Childhood & Adolescence*. Gale Research, 1998

^v (en) Marston (1999; originally published 1928) *Emotions of Normal People*. Taylor & Francis Ltd.

^{vi} [Marketing sensoriel et les couleurs](#)

^{vii} QCM : abréviation de question à choix multiples

^{viii} Description faite par C. G. Jung

^{ix} Décrit, selon C. G. Jung, comme le « masque social ».

^x Le cerveau recherche avant tout les activités qui procurent du plaisir et évite celle qui lui produisent de la douleur

^{xi} En référence aux [méthodes agiles](#)

^{xii} « L'intelligence émotionnelle » (1 et 2), Daniel Goleman, Editions J'ai lu psychologie.

xiii Triple effort évoqué par John Medina dans son livre : « Les 12 lois du cerveau », qui stipule que les enseignants fassent leur profil MBTI, qu'ils se forment aux sciences cognitives et qu'ils adaptent leur pédagogie

xiv Nouvelles Technologies de l'information et de la communication