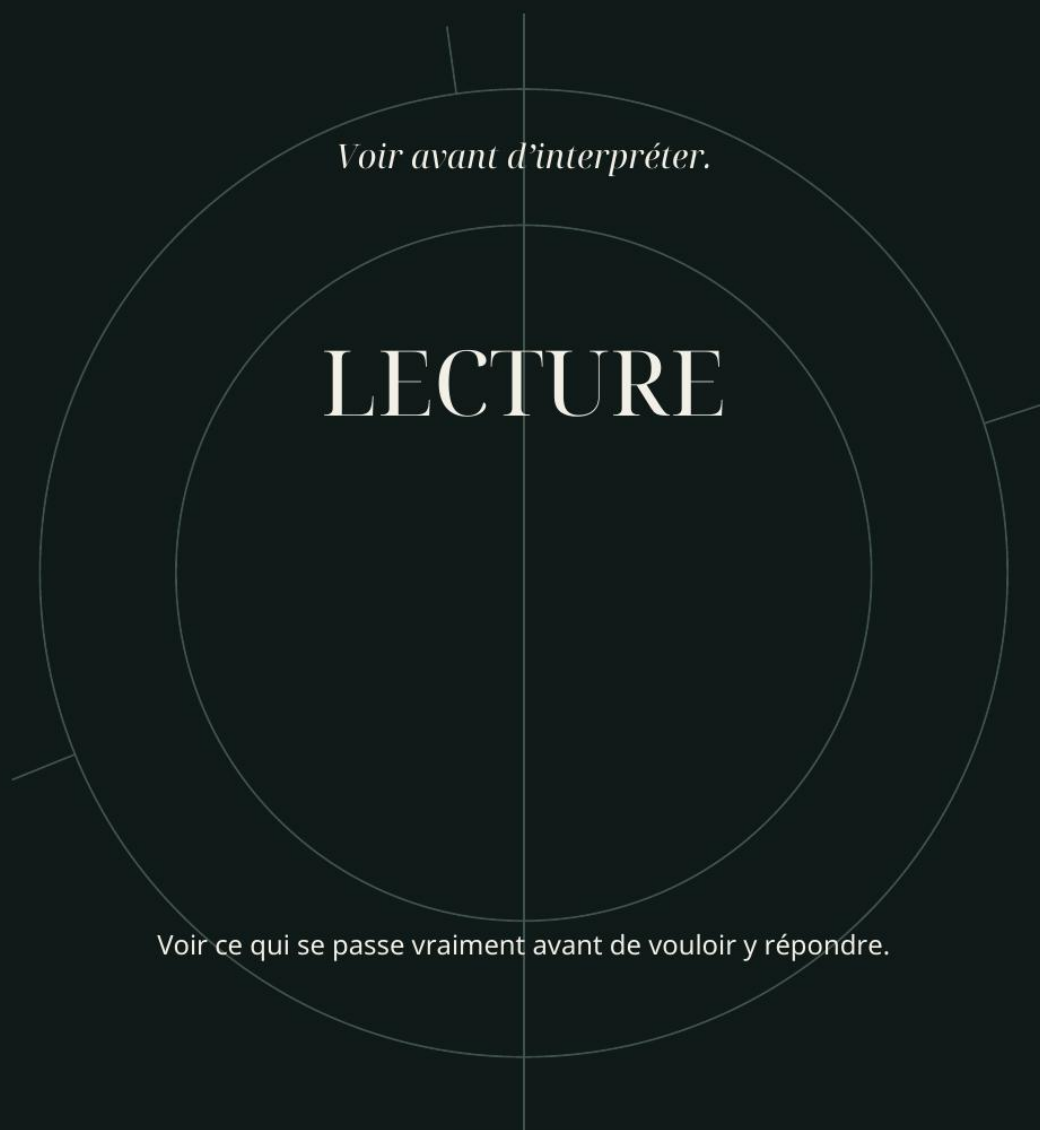




Où ce guide se situe dans la méthode

Le Code Social est une méthode d'analyse des situations humaines en six temps. Ce guide couvre les trois premiers, ceux sans lesquels les trois autres ne servent à rien.

Temps	Question	Où c'est traité
1 · LES FAITS	Qu'est-ce qui s'est réellement passé ?	Ce guide
2 · LA FORME	Comment cela a-t-il été dit ?	Ce guide
3 · LE FONCTIONNEMENT	Quelle hypothèse, à quel niveau de certitude ?	Ce guide
4 · LA FRICTION	Où les deux fonctionnements se heurtent-ils ?	Guide 02 · Navigation
5 · LES HYPOTHÈSES	Quelle autre lecture rendrait compte des mêmes faits ?	Guide 03 · Lucidité
6 · LA MANOEUVRE	Que dire, et comment savoir que je me trompe ?	Guide 02 · Navigation

CE QUE CE GUIDE FAIT

- Il t'apprend à écrire des faits sans y glisser d'interprétation.
- Il t'apprend à observer la forme d'un échange, pas seulement son contenu.
- Il te donne les quatre dimensions, les huit orientations, les quatre familles et les seize profils du Code Social.
- Il te donne un protocole pour formuler une hypothèse, avec son niveau de certitude.
- Il te dit dans quels cas ton hypothèse est probablement fausse.

CE QU'IL NE FAIT PAS

- Il ne te dit jamais qui éviter. Aucun profil n'est à fuir.
- Il ne classe personne définitivement, ni toi, ni les autres.
- Il ne prétend pas décrire une personne entière. Une personne, c'est son histoire, son contexte et ses choix. Quatre lettres n'en attrapent qu'une partie.
- Il ne remplace aucune évaluation professionnelle.

La règle qui tient tout le reste

La méthode donne **une probabilité, pas une certitude**. Tu ne diras jamais "cette personne est un tel profil". Tu diras "l'hypothèse la plus probable, avec ce que j'ai observé, est celle-ci, et voici ce qui la confirmerait ou l'invaliderait".

Ce n'est pas une précaution de façade. C'est la différence entre quelqu'un qui devient plus fin dans ses relations et quelqu'un qui devient un distributeur d'étiquettes que tout le monde finit par éviter.

UNE NOTE SUR L'ORIGINE

La grille à quatre dimensions utilisée ici dérive des travaux de typologie de Jung, repris au vingtième siècle par plusieurs instruments dont le plus connu est le MBTI, marque déposée de The Myers-Briggs Company, sans lien avec Le Code Social. Cette filiation fait l'objet de critiques scientifiques sérieuses, auxquelles le Guide 03 consacre un chapitre entier. Ici, retiens une chose : la grille est utile parce qu'elle organise l'observation, pas parce qu'elle serait une vérité prouvée.

COMMENT LIRE CE GUIDE

Les chapitres 01 à 03 se construisent l'un sur l'autre, lis-les dans l'ordre. Les chapitres 04 à 07 sont une référence dans laquelle tu reviendras piocher pendant des mois. Le chapitre 08 demande de la pratique : donne-toi une semaine d'observation avant de le juger.

CHAPITRE 01

Le malentendu de départ

Tu ne comprends pas certaines personnes parce que tu pars d'une hypothèse que tu n'as jamais formulée : qu'elles fonctionnent comme toi, et que si elles agissent autrement, c'est par mauvaise volonté.

C'est l'erreur fondatrice. Elle est invisible parce qu'elle ne se présente jamais comme une hypothèse. Elle se présente comme une évidence. Tu ne te dis pas "je suppose que mon collègue traite l'information comme moi". Tu te dis "il est de mauvaise foi".

Regarde ces trois phrases. Tu les as déjà pensées, ou tu les as déjà entendues sur toi.

- "Il ne m'écoute pas."
- "Elle dramatise tout."
- "Il n'en fait qu'à sa tête."

Chacune décrit une **intention supposée**. Et dans la majorité des cas, l'intention supposée est fausse. Ce que tu observes n'est pas un manque de respect, c'est un mode de traitement différent du tien. La personne qui ne t'écoute pas est peut-être en train de traiter ce que tu dis en silence avant de répondre. Celle qui dramatise mesure l'impact humain d'une décision que tu as évaluée uniquement sur sa logique. Celle qui n'en fait qu'à sa tête garde probablement ouverte une option que tu as déjà fermée.

Comportement, intention, fonctionnement

La distinction la plus utile de tout ce guide tient en trois mots.

Niveau	Ce que c'est	Fiabilité
COMPORTEMENT	Ce que tu vois et entends réellement. Les mots employés, le rythme, les questions posées, ce qui est fait.	Élevée. C'est le seul niveau observable.
INTENTION	Ce que tu supposes que la personne voulait obtenir.	Faible. C'est une reconstruction, et elle passe par ton propre fonctionnement.
FONCTIONNEMENT	La façon dont cette personne traite l'information, décide et récupère de l'énergie.	Moyenne, et améliorable. C'est ce que la grille te permet d'estimer.

La méthode Le Code Social consiste à **remonter du comportement vers le fonctionnement, en sautant l'intention**. L'intention est le terrain où se fabriquent les conflits inutiles.

Toi : J'ai une idée pour refaire la présentation, on pourrait partir sur un angle complètement différent.

Lui : On la rend jeudi.

Toi : Oui, mais l'angle actuel est moyen.

Lui : On la rend jeudi.

Lecture par l'intention : "il s'en fiche de la qualité, il veut juste cocher la case".

Lecture par le fonctionnement : il traite l'information par ce qui est certain (l'échéance) avant ce qui est possible (l'angle). Il ne refuse pas l'idée, il refuse de rouvrir un dossier dont la date de clôture est connue. Reformule ainsi : "trente minutes demain matin, et si ça ne tient pas on garde la version actuelle". Dans la majorité des cas, il accepte.

Pourquoi une grille, et pas simplement de l'intuition

Certaines personnes lisent les signaux sociaux sans y penser. D'autres doivent les traiter consciemment. Ce guide existe pour les secondes, et il est utile aux premières le jour où l'intuition tombe en panne, c'est-à-dire face à quelqu'un de très différent d'elles.

Une grille fait trois choses que l'intuition seule ne fait pas. Elle **nomme** ce que tu observes, donc tu peux y repenser. Elle **sépare** ce qui relève de la personne de ce qui relève de la situation. Et elle **se corrige**, parce qu'une hypothèse formulée peut être invalidée, alors qu'une impression ne se discute pas.

Tu ne parles pas à une personne en général.
Tu parles à une personne qui traite l'information d'une certaine façon.

CHAPITRE 02

Les faits

Écrire les faits d'une situation est la compétence la plus sous-estimée de toute la méthode. C'est aussi celle qui produit le plus d'effet immédiat, avant même toute analyse.

La raison est simple : dans la plupart des situations qui nous préoccupent, nous ne ressasons pas des faits. Nous ressasons une histoire déjà interprétée, construite dans les minutes qui ont suivi l'événement, et que nous prenons pour le souvenir de ce qui s'est passé. Réécrire les faits seuls défait cette histoire, et fait souvent apparaître qu'il en manque des morceaux.

Le test des trois témoins

Un fait est une chose que trois personnes présentes auraient décrite de la même façon. Tout le reste est une lecture. Elle n'est pas interdite, elle arrive simplement plus tard, au temps 3.

CE N'EST PAS UN FAIT

- "Il m'a répondu sèchement."
- "Elle ne m'écoute jamais."
- "Il a voulu me rabaisser devant tout le monde."
- "Ça fait des semaines qu'elle m'évite."

C'EST UN FAIT

- "Il a répondu en quatre mots, sans lever les yeux."
- "Sur les trois derniers points, elle a repris la parole avant que je termine."
- "Il a dit devant l'équipe que le chiffre était faux."
- "Elle n'a pas répondu à mes deux derniers messages, envoyés lundi et jeudi."

Les quatre règles d'écriture

1. Aucun adjectif d'intention

Sèchement, froidement, agressivement, volontairement : ces mots contiennent déjà une conclusion sur ce que l'autre voulait. Remplace-les par ce que tu as vu : le nombre de mots, le délai de réponse, le regard, le ton s'il est mesurable (voix plus forte, silence prolongé).

2. Aucun toujours, aucun jamais

Ces mots sont presque toujours faux et ils bloquent l'analyse, parce qu'ils transforment une série d'épisodes en trait de caractère. Remplace par un compte : deux fois cette semaine, la troisième depuis janvier. Souvent, le simple fait de compter change la conclusion.

3. Nomme ce qui manque

L'absence d'information est une information. "Je ne sais pas ce qu'il a dit après la réunion", "je ne sais pas s'il avait reçu mon message" : ces lignes appartiennent aux faits. Elles empêchent de combler les trous par des suppositions, ce que le cerveau fait automatiquement quand on ne les nomme pas.

4. Remets la chronologie

Quoi, puis quoi, puis quoi. Beaucoup de situations incompréhensibles s'éclairent simplement parce qu'on découvre en les écrivant qu'un événement était antérieur à un autre, alors qu'on les avait mémorisés dans l'ordre inverse.

Version racontée : Mon responsable m'a humilié en réunion parce qu'il ne supporte pas que je prenne des initiatives.

Version en faits : Mardi, en réunion d'équipe, huit personnes présentes. J'ai présenté la proposition que j'avais envoyée vendredi. Il a dit : "on n'a pas validé ça". J'ai répondu que je l'avais envoyée vendredi. Il a dit : "on en reparle après". Nous n'en avons pas reparlé. Ce que je ne sais pas : s'il a lu le message de vendredi.

La première version contient un verdict et une explication. La seconde contient six faits et une information manquante, qui se trouve être la plus importante des six. En trois lignes, la situation est passée d'un conflit de personnes à une question vérifiable.

EXERCICE

Prends la situation qui t'occupe le plus en ce moment. Écris-la deux fois : une fois comme tu la racontes habituellement, une fois en faits seuls, avec les manques. Compare la longueur des deux textes. Dans la plupart des cas, la version en faits est nettement plus courte, et c'est cet écart qui explique pourquoi la situation paraissait insoluble.

CHAPITRE 03

La forme

Ce que quelqu'un dit varie selon le sujet. La façon dont il le dit varie beaucoup moins. C'est pour ça que la forme porte l'information, et pas le fond.

Observer la forme demande un léger déplacement d'attention, et c'est tout l'entraînement de ce guide. Au lieu d'écouter pour répondre, tu écoutes aussi pour noter quatre choses. Elles suffisent, dans la grande majorité des cas, à produire une hypothèse utile.

Observable 1 · Le rythme

- Répond immédiatement, ou après un délai.
- Pense à voix haute et se corrige en direct, ou livre une phrase déjà construite.
- Remplit les silences, ou les laisse.
- Relance vite dans une conversation écrite, ou répond par blocs espacés.

Observable 2 · Le vocabulaire

- Noms d'objets, chiffres, dates, lieux : vocabulaire concret.
- Images, analogies, notions générales : vocabulaire conceptuel.
- Présence de nuances ("dans ce cas", "ça dépend") ou d'absolus ("c'est toujours", "il n'y a qu'à").
- Précision des termes : cherche-t-il le mot exact, ou avance-t-il par approximations successives ?

Observable 3 · La première justification

C'est l'observable le plus rentable de tous. Quand quelqu'un explique un choix, note uniquement la **première** raison donnée. Les suivantes sont souvent ajoutées par souci de complétude ou parce qu'elles sont socialement attendues. La première est presque toujours le critère qui a réellement tranché.

Question : Pourquoi tu as quitté ton poste ?

Réponse A : Le trajet faisait une heure vingt matin et soir, et le salaire n'avait pas bougé en trois ans.

Réponse B : Je ne me reconnaissais plus dans ce qu'on demandait aux équipes.

Réponse C : Le poste était devenu répétitif, plus rien de nouveau à apprendre.

Trois personnes peuvent avoir quitté le même poste pour des raisons identiques et n'en citer qu'une en premier. A mesure des éléments vérifiables, B mesure la cohérence avec ses valeurs, C mesure la présence de possibles. Une seule réponse ne prouve rien. Cinq réponses de ce type, sur des sujets différents, commencent à dessiner quelque chose.

Observable 4 • Le rapport à la clôture

- Demande quand la décision sera prise, ou demande ce qui peut encore bouger.
- Se détend quand une date est fixée, ou se crispe.
- Devant un imprévu, cherche à restaurer le plan, ou traite l'imprévu comme le nouveau plan.

CE QUI FAUSSE LA LECTURE DE LA FORME

- **Les situations de représentation** : entretien, premier rendez-vous, réunion à enjeu. On observe une performance, pas une forme habituelle.
- **Le rôle professionnel** : certains métiers imposent un style. Un commercial paraîtra extraverti, un juriste paraîtra structuré.
- **Le stress et la fatigue** : sous tension, la forme se rigidifie et peut ressembler à celle de quelqu'un d'autre.
- **L'écrit** : il supprime le ton et le rythme. La forme écrite d'une personne et sa forme orale peuvent donner deux lectures opposées.

Dans ces quatre cas, on n'arrête pas d'observer. On baisse le niveau de certitude au temps suivant.