

Evaluation de Aline NÉHAT



Contenu du document :

- Les Grandes Familles de Profils
- Les Particularités de ce Profil
- Echelle de Self-control
- Echelle de Communication
- Echelle d'Efficacité
- Courbe de Choix Autonomes
- Modes d'Apprentissages Préférentiels
- Fiche Signalétique Profilscan
- Lexique de la terminologie Profilscan

Ce bilan vous a été proposé par :



Les Grandes Familles de Profils

ProfilsScan permet de déterminer 36 grandes familles de profils. Chaque famille de profils possède certaines spécificités distinctives, qui la constituent. Elle a été définie en combinant la motivation principale mise en avant par chacun, et avec la stratégie cérébrale personnelle la plus évidente. Au sein même de chaque famille, à un autre niveau de profondeur, des traits individuels subsistent, que le classement par grandes familles à vocation à minorer.

Innovant orienté Projet

Ces profils sont prospectifs. Ils apprécient l'innovation et le changement, et de manière générale tout ce qui permet d'échapper à la routine du quotidien.

Décideur orienté Résultat

Ces profils aiment gagner et ne sont jamais aussi forts que lorsqu'il s'agit de relever des challenges.

Combatif orienté Résultat

C'est dans l'adversité et les difficultés que l'on perçoit souvent le mieux tout leur potentiel de ces profils au moral d'acier.

Pragmatique orienté Résultat

Ces profils sont rigoureux dans leur approche des réalités, et sans concessions pour tout ce qui est superflu.

Régulateur orienté Résultat

Ces profils, très actifs dans toutes les activités d'échange, ne perdent jamais de vue leurs objectifs.

Altruiste orienté Résultat

Ces profils calculent beaucoup mais leur philosophie personnelle est spécifiquement une logique gagnant-gagnant.

Réaliste orienté Résultat

Ces profils sont loyaux et s'ils doivent critiquer une idée ou un projet, ils ne le feront pas de façon détournée.

Indépendant orienté Résultat

Ces profils très sérieux ne transigent jamais avec la réalisation des buts qu'ils se sont fixés.

Innovant orienté Résultat

Ces profils réfléchissent vite et bien et entrent toujours en forces de proposition. Ils apprécient les démarches de brainstorming qui leur sont naturelles.

Observateur orienté Résultat.

Ces profils calculent vite et avec précision et se font fort de proposer des solutions à chaque problème.

Décideur orienté Projet

Visionnaires ces profils raisonnent globalement et proposent des solutions générales.

Combatif orienté Projet

Ces profils sont d'une énergie farouche. Infatigables, l'optimisme est leur carburant principal.

Pragmatique orienté Projet

Ces profils allient rigueur et goût pour l'innovation. Cette forme d'ambivalence est au cœur de leur profil et là réside sans doute leur force.

Régulateur orienté Projet

Ces profils sont très actifs dans la recherche de solutions, ce qui en fait des profils très prisés dans toutes les activités de travail d'équipe.

Altruiste orienté Projet

Ces profils aiment se projeter et parient presque toujours sur le moyen et long terme par rapport au court terme.

Réaliste orienté Projet

Ces profils ne craignent pas de prendre des initiatives et sont très à l'aise dès lors qu'il s'agit d'élaborer de nouveaux projets.

Indépendant orienté Projet

Ces profils autonomes sont souvent très créatifs. Ils savent travailler sous pression avec efficacité.

Innovant orienté Projet

Ces profils sont prospectifs. Ils apprécient l'innovation et le changement, et de manière générale tout ce qui permet d'échapper à la routine du quotidien.

Observateur orienté Projet

Ces profils curieux sont très à l'aise dès qu'il s'agit de faire des synthèses ou de mettre en perspective les situations.

Décideur orienté Détail

Proches du terrain ces profils aiment à la fois initier des projets et contrôler ce qu'ils mettent en place.

Combatif orienté Détail

Ces profils apprécient par dessus tout la clarté et mettent en étant très concrets de leur énergie à organiser le concret quotidien.

Pragmatique orienté Détail

Ces profils capables d'être minutieux jusqu'à être pointilleux sont très à l'aise dans toutes les activités de contrôle.

Régulateur orienté Détail

Ces profils sont à la fois très ouverts sur les autres tout en étant très concrets dans leur approche de la réalité.

Altruiste orienté Détail

Ces profils alliant sens du détail et de la relation, sont très efficaces dès qu'il s'agit d'aider à l'amélioration concrète du fonctionnement des équipes.

Réaliste orienté Détail

Ces profils sont sérieux et seront très à l'aise dans des activités relevant du domaine du contrôle de la qualité par exemple.

Indépendant orienté Détail

Ces profils sont très minutieusement organisés. Ils sont méticuleux et ne laissent rien au hasard.

Innovant orienté Détail

Ces profils sont souvent originaux, intéressés concrètement par toutes les activités liées au changement.

Observateur orienté Détail.

Ces profils sont réservés. S'ils travaillent en équipe, ils font généralement peu de bruit mais aucun détail ne leur échappe.

Décideur orienté Relation

Ces profils aiment travailler en équipe. Ils vont au devant des conflits dès qu'ils sentent que ceux-ci pourraient naître.

Combatif orienté Relation

La solidarité est pour ces profils une valeur fondatrice et pour cette raison ils sont vraiment attentifs à l'autre.

Pragmatique orienté Relation

Ces profils apportent de la stabilité et du bon sens. Ils n'apprécient pas particulièrement les rêveurs et peuvent le leur dire au besoin.

Régulateur orienté Relation

Ces profils sont solidaires soucieux que leurs proches, et de manière générale que chacun, se réalise autour d'eux.

Altruiste orienté Relation

Ces profils, solidaires dans toutes les occasions, se réalisent à travers la réussite des équipes dans lesquelles ils oeuvrent.

Réaliste orienté Relation

Ces profils aiment aider les équipes à se structurer et interviennent de bon gré comme personnes-ressources lorsqu'on leur demande des conseils.

Indépendant orienté Relation

Ces profils abordent les difficultés avec un angle de réflexion souvent original, ce qui leur permet de proposer des solutions nouvelles.

Innovant orienté Relation

Ces profils sont à la fois proches de toutes les activités d'échange tout en étant foncièrement autonomes et indépendants.

Observateur orienté Relation

Les hommes et les femmes définis par ce type de profil sont avant tout des gens à l'écoute.

Les particularités du profil de Aline NÉHAT

Innovant orienté Projet (Cortical droit dominant, relationnel-contrôlé et structuré)

Le croisement des motivations, des stratégies cérébrales et des normes relationnelles permet de dégager un certain nombre de particularités.

Dans les situations de la vie courante, la plupart d'entre nous présentent un panel très large de traits de personnalité.

En situation de stress en revanche certaines particularités plus franches se dégagent et plus un profil est atypique (critère des typologies cérébrales) plus les particularités de ce profil apparaissent également de manière claire et tranchée.

Des faiblesses souvent difficilement repérables en situation de détente apparaissent alors sous stress.

Ce profil fait partie de la famille des Innovants orientés vers le projet. Les hommes et les femmes définis par ce type de profil sont des profils prospectifs. Ils apprécient l'innovation, le changement, et de manière générale tout ce qui permet d'échapper à la routine du quotidien. Insérés dans l'entreprise, ces profils amènent souvent une autre façon de regarder plus novatrice, un regard différent. S'ils vivent dans des univers dans lesquels la mode ou l'apparence sont importantes, ces profils intriguent dès le premier coup d'œil par leur originalité. C'est dans cette famille de profil que l'on trouve le plus de créatifs et d'artistes.

Ils ne sont généralement pas intéressés par toutes les tâches d'organisation du quotidien et cherchent à les déléguer chaque fois qu'ils le peuvent.

Leur côté anticonformiste peut être une piste à ne pas négliger lorsqu'il convient d'impulser le changement dans l'entreprise.

Aline NÉHAT :

Innovant orienté Projet

Ce profil est un profil autonome.

Son indépendance est importante pour lui.

Il a de grandes capacités d'innovation.

Il se projette avec efficacité dans le futur.

Il est équilibré.

Principal atout : La qualité de ses prévisions.

Axe de progrès : Il n'a aucun intérêt pour les activités répétitives et cherche à les déléguer le plus systématiquement possible.



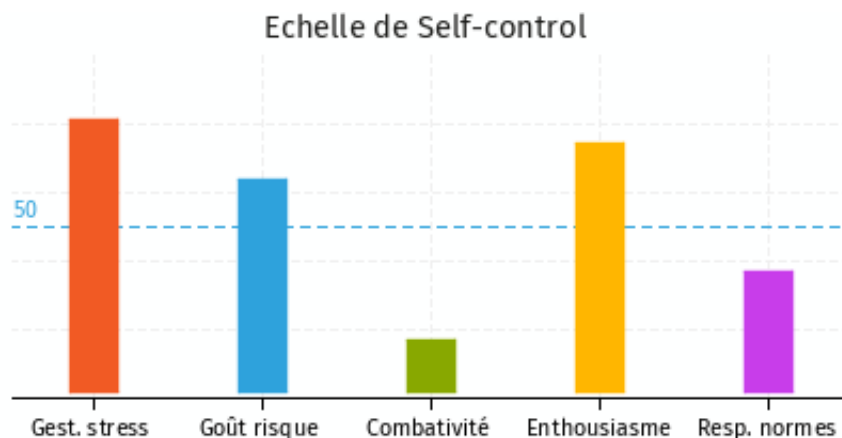
Echelle de Self-control

Cette échelle traduit le comportement de ce profil face à son environnement.

L'indicateur de l'échelle de self control prend en considération aussi bien les aspirations individuelles que l'importance des normes sociales. Il mesure à travers une série d'indicateurs individuels les réactions du profil en situation.

Le self control se définit dans l'adéquation entre ces échelles complémentaires.

Plus les échelles sont élevées et plus le profil est réceptif dans les domaines considérés.



Gestion du stress

Ce profil semble avoir des réflexes excellents face au stress et peut pour ces raisons proposer des réponses adaptées face à toutes les situations déstabilisantes. Il gère bien ses émotions et peut supporter un haut degré de pression sans être submergé par ses états d'âme. Dans les situations de conflit il est susceptible d'avoir la prise de recul nécessaire à trouver des solutions.

Goût du risque

Ce profil apprécie le risque. Il ne fait pas partie des profils prudents, il est un peu trop audacieux pour cela. En fait il semble qu'il soit assez bien équilibré et ne fera jamais courir de risque inconséquent à qui que ce soit même si c'est pour lui un vecteur d'épanouissement.

Combativité

Ce profil est pleinement à l'aise en situation de prise de distance. Il apprécie le conseil et les fonctions de contrôle. Il est dans un groupe celui qui allume les clignotants rouges parmi les premiers. Son scepticisme et sa tempérance permettent de réguler toutes les stratégies de prises de risques pour les tirer vers davantage de prudence.

Enthousiasme

Ce profil est un profil enthousiaste. Il aime avancer vite. Il tire les autres par son enthousiasme. Il est plutôt généreux et spontané.

Respect des normes

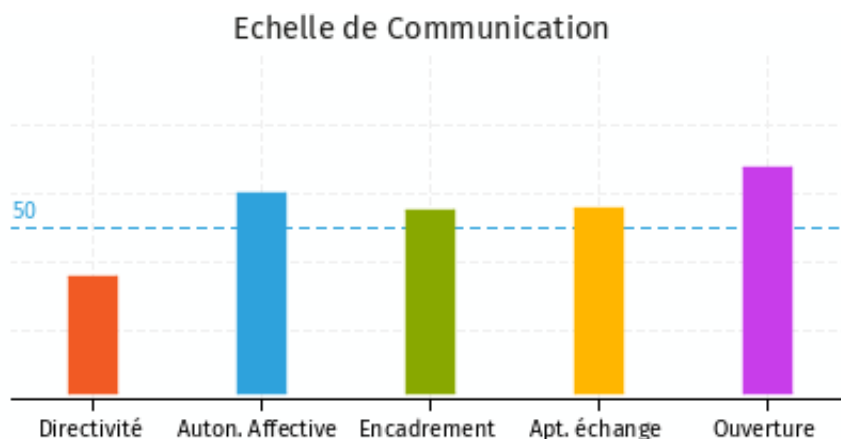
Ce profil montre davantage d'indépendance que de conformité. Il comprend les normes et les observe. Il n'attend rien d'elles en termes de bonification de son existence, mais il n'éprouve pas non plus à l'inverse, le besoin de les transgresser.

Echelle de Communication

Cette échelle traduit le comportement de ce profil face aux modes de réception et de transmission de l'information.

L'indicateur de l'échelle de communication prend en compte aussi bien la manière dont ce profil est réceptif à l'information extérieure que sa capacité à intégrer celle-ci.

Il permet ainsi de mesurer, grâce à ces cinq indicateurs, le mode privilégié de comportement face à l'information à communiquer.



Directivité

Ce profil n'éprouve pas le besoin de diriger en s'imposant et en donnant des ordres. De ce fait il aura plutôt tendance à s'en remettre à la confiance qu'il fait aux autres, plutôt que d'imposer des règles. Il laisse l'image d'un être nuancé, mais c'est parfois au détriment d'une image plus assurée.

Autonomie affective

Ce profil a une autonomie affective réelle. Il n'éprouve pas le besoin de confier ses états d'âme et montre une bonne indépendance d'esprit. Il est capable de se fermer si cela lui semble nécessaire sans que cela ne lui pose problème.

Encadrement

Ce profil semble être relativement à l'aise dans toutes les activités d'encadrement. Il a sans doute des aptitudes à l'encadrement sans que l'on puisse dire pour autant qu'il s'agisse véritablement d'une tendance forte chez lui.

Aptitude à l'échange

Ce profil est plutôt à l'aise dans toutes les situations d'échange. Il est plutôt convivial et apprécie à leur juste valeur toutes les situations où il pourra être mis en situation de collaborer avec d'autres.

Ouverture

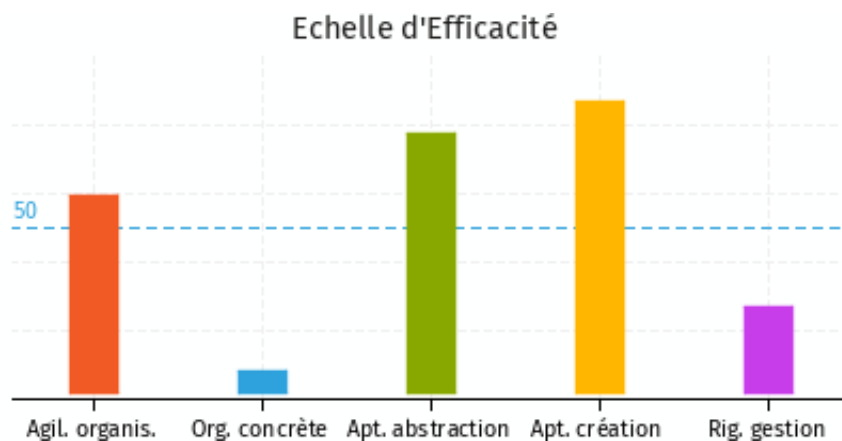
Il montre de bonnes aptitudes pour l'ouverture et peut être avenant. Il s'ouvre facilement, donne sa confiance et attend de son entourage la même qualité de contact. Il a de bonnes aptitudes pour le travail en équipe, précisément parce que ses potentialités à l'ouverture tournent naturellement vers les autres.

Echelle d'Efficacité

Cette échelle mesure la capacité du profil à intégrer de manière dynamique les aptitudes nécessaires à engendrer l'efficacité.

La fabrication de l'échelle prend en compte les quatre vecteurs fondateurs de l'efficacité, à savoir : organisation concrète, organisation abstraite, pragmatisme et innovation.

L'agilité organisationnelle est mesurée dans l'adéquation entre ces quatre dimensions complémentaires.



Agilité organisationnelle

Ce profil semble être d'une bonne efficacité. Son agilité organisationnelle est effective parce qu'il a une réelle capacité à organiser abstraitement et rigoureusement son univers de travail général

Organisation concrète

Ce profil n'a aucun goût pour l'organisation concrète. Il est plus à l'aise dans l'abstraction.

Aptitude à l'abstraction

Ce profil a de bonnes aptitudes pour comprendre et envisager l'abstraction. Il est capable de beaucoup de recul par rapport à la réalité.

Aptitude à la création

Ce profil est extrêmement créatif. La créativité est pour lui une seconde nature. Il excelle dès qu'il s'agit d'innover.

Rigueur de gestion

Ce profil s'ennuie dans la rigueur. Il lui manque ce sens du détail logique qui fait les bons gestionnaires. Il sera plus efficace s'il peut travailler en toute autonomie et peut proposer des innovations liées au goût ou à la fantaisie, car il a dans ce domaine d'autres aptitudes.

Courbe de Choix Autonomes

Plus la courbe générale est haute plus le profil a tendance à adopter des attitudes et faire des choix stratégiques conformes aux normes générales traditionnelles en vigueur dans les entreprises.

Plus la courbe générale est basse, plus au contraire le profil sera désireux de mettre en oeuvre des stratégies intégrant du changement et de l'innovation.

La norme correspond à l'analyse de la motivation de ce profil à renforcer les normes existantes.

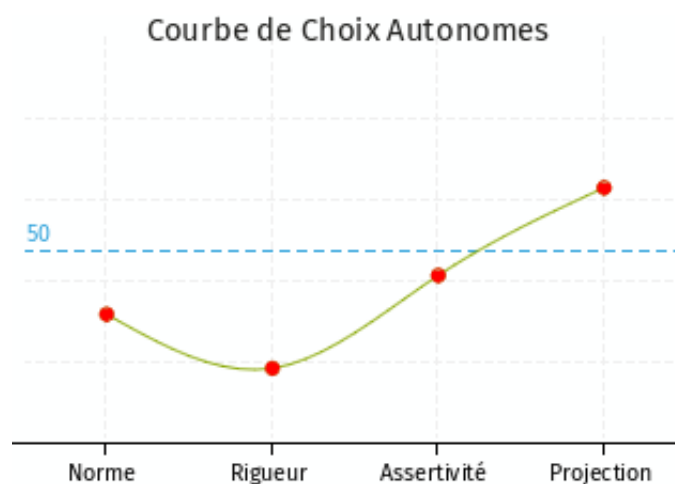
La rigueur correspond à l'analyse de la volonté de mettre en oeuvre des moyens rigoureux et traditionnels pour atteindre les objectifs déterminés.

L'assertivité se définit comme la capacité de ce profil à affirmer ses choix de manière directe plutôt que détournée.

La projection correspond à la façon dont ce profil envisage le futur et s'y projette.

Chaque profil est envisagé par rapport à la totalité des profils passés.

La moyenne des profils est définie par le pointillé central du tableau.



Ce profil est plutôt libre vis-à-vis des normes. Il n'a qu'une confiance mitigée dans leur pouvoir, mais il les respecte.

Il n'est pas un profil rigoureux. Il fait davantage confiance à l'informel. Il a beaucoup de difficultés avec les tâches répétitives. C'est une des raisons pour lesquelles il est si peu à l'aise avec la rigueur.

Ce profil apprécie le dialogue et développe les procédures d'échange. Il semble savoir écouter sans éprouver le besoin de se mettre foncièrement en avant. Il pratique la recherche du consensus.

Il apprécie particulièrement de se projeter dans l'avenir. Il est très à l'aise dans l'innovation et la nouveauté.

Modes d'Apprentissages Préférentiels

L'intégration d'informations nouvelles dans le processus d'apprentissage se déroule selon un processus bien déterminé. Ce processus comprend quatre temps successifs sur lesquels s'accordent les écoles de pensée. Or selon, la nature de sa personnalité, chacun d'entre nous privilégie un ou plusieurs de ses quatre temps au détriment des autres, si bien que nous ne traitons pas uniformément les informations nouvelles et n'utilisons pas non plus tous les intégrations de la même manière.

L'utilisation de ses quatre temps prescrit notre style d'apprentissage:

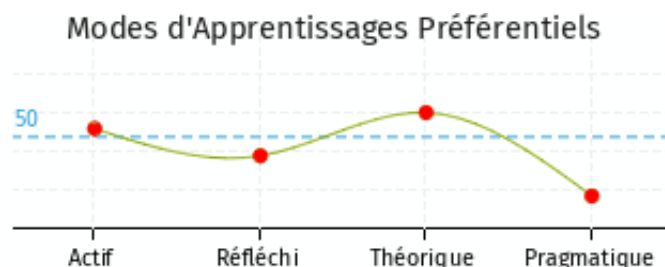
- Le premier temps est actif. Il correspond à la phase d'expérience.
- Le second temps est réfléchi, il correspond à la phase du retour sur l'expérience;
- Le troisième temps est théorique il correspond à la phase de formulation de conclusions;
- Le dernier temps est pragmatique c'est là que s'élabore la phase de planification.

Profilscan mesure l'utilisation de ces quatre phases afin de proposer l'Echelle des Modes d'apprentissages préférentiels

Stratégies d'apprentissage préférentielles de ce profil:

- l'Action, la Réflexion, et la Théorie

Les stratégies d'acquisition des connaissances propres à ce profil le tournent vers les styles Actif, Réfléchi et Théorique. Curieux, il est tourné vers l'expérimentation, mais plus encore il aime tirer toutes les leçons de ce qu'il vit. Pour ces raisons les styles d'apprentissage de ce profil nous permettent de comprendre qu'il est à la fois très spontané dans son approche des réalités, mais en même temps assez moraliste et profond lorsqu'il est l'heure d'en rendre compte. Le retour sur les choses l'intéresse plus que l'expérimentation elle-même.



Style actif

Ce style d'apprentissage est plutôt Actif. Il est de nature curieuse face à l'information nouvelle, sans que ce soit chez lui une tendance lourde. Il n'est pas rebelle face à l'innovation et essaie plutôt spontanément d'intégrer de nouvelles façons de voir les choses.

Style réfléchi

Ce profil montre une préférence comparable à la norme pour le style réfléchi. Il croit aux vertus du feed back sur ses propres actions et tire partie des informations nouvellement acquises en revenant sur elles. Cette démarche de prise de recul lui est naturelle.

Style théoricien

Les stratégies d'apprentissage privilégiées par ce profil le portent à considérer le style théoricien de manière comparable à la norme. La théorisation de la réalité n'est pas sa stratégie favorisée pour acquérir des connaissances nouvelles. Elle n'est qu'un moment de l'acquisition de ses apprentissages nouveaux.

Style pragmatique

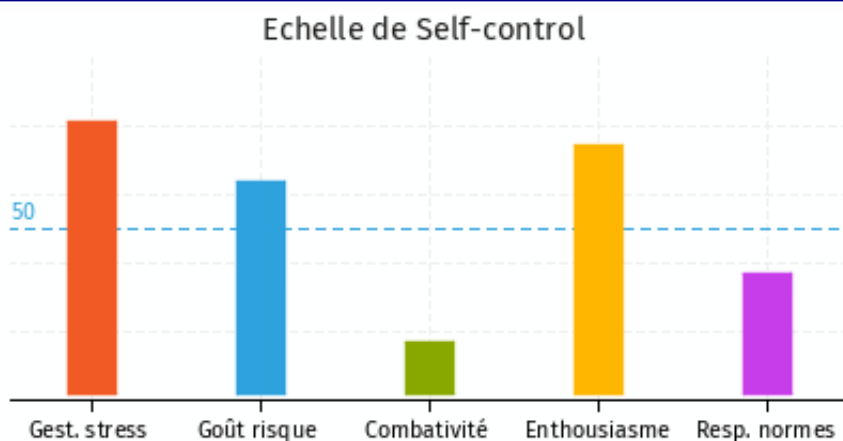
Les stratégies d'apprentissage propres à ce profil l'amènent à détenir une préférence faible pour le style pragmatique. Pour lui les solutions un peu trop pratiques ne sont pas de vraies solutions. Les transformations les plus abouties sont celles qui ont nécessité le temps de concevoir des innovations. Il fait confiance au débat et estime qu'échanger ce n'est pas toujours perdre son temps, bien au contraire.

Fiche Signalétique ProfilsCAN (1/2)

Voici les paramètres qui ressortent du ProfilsCAN de Aline NÉHAT

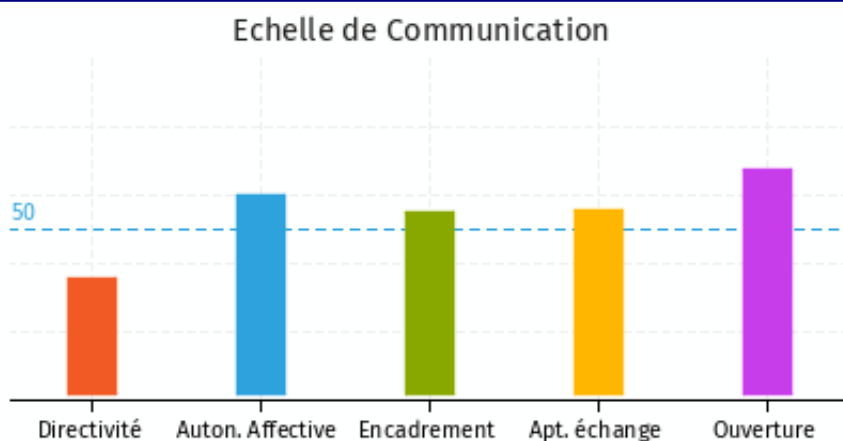
Echelle de Self-control

Caractéristique	Indice
Gestion du stress	78.10
Enthousiasme	71.94
Goût du risque	62.09
Respect des normes	37.91
Combativité	19.58



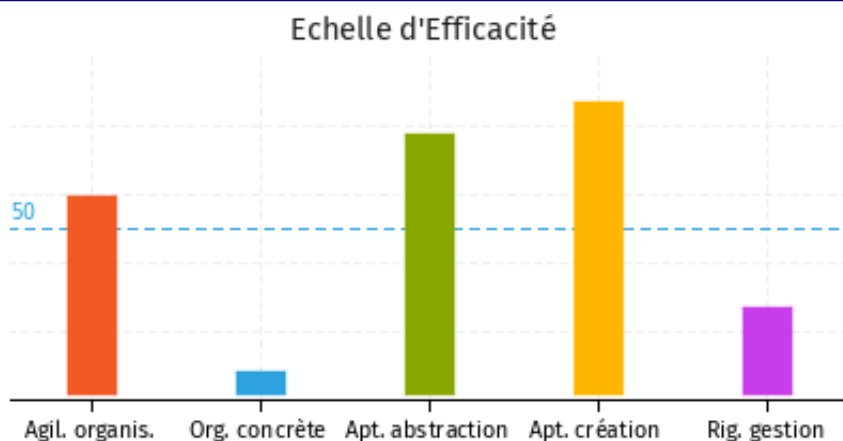
Echelle de Communication

Caractéristique	Indice
Ouverture	65.77
Autonomie Affective	58.73
Aptitude à l'échange	54.59
Encadrement	54.07
Directivité	36.59



Echelle d'Efficacité

Caractéristique	Indice
Aptitude à la création	83.00
Aptitude à l'abstraction	74.37
Agilité organisationnelle	58.19
Rigueur de gestion	28.69
Organisation concrète	11.80

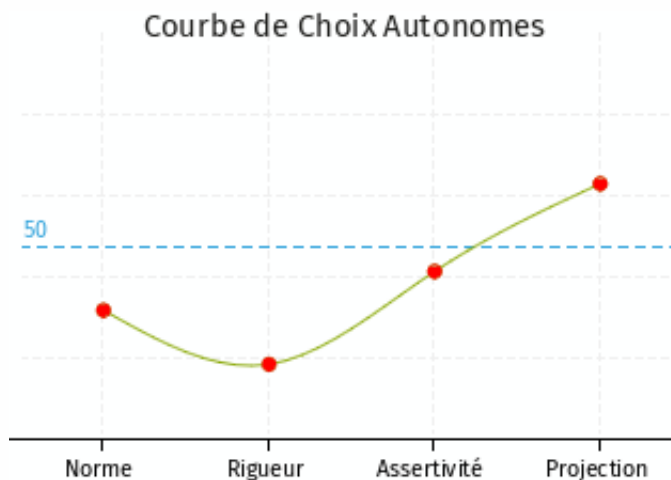


Fiche Signalétique ProfilsScan (2/2)

Voici les paramètres qui ressortent du ProfilsScan de Aline NÉHAT

Courbe de Choix Autonomes

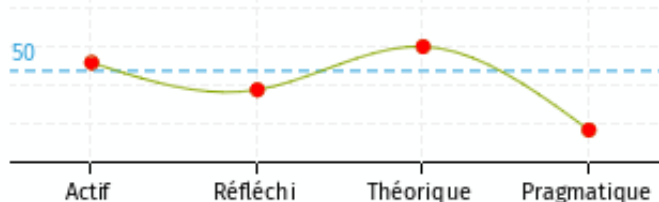
Caractéristique	Indice
Projection	64.81
Assertivité	44.29
Norme	35.19
Rigueur	22.55



Modes d'Apprentissages Préférentiels

Caractéristique	Indice
Style Théorique	61.99
Style Actif	54.10
Style Réfléchi	40.70
Style Pragmatique	20.90

Modes d'Apprentissages Préférentiels



Informations sur l'évaluation

Identifiant Profil : FRC74FY7-10000

Sexe : Féminin

Date de naissance : 25/02/1976

Nombre d'enfants : 2 enfants

Type de Poste : Chef d'entreprise

Date d'évaluation : 22/04/2015 19:34:01

Durée : 15 minutes

Situation familiale : Marié

Secteur d'activité : Services aux entreprises

Niveau d'étude : Etudes secondaires +2

XXXXX Ce bilan vous a été proposé par :



Lexique de la terminologie ProfilsScan (1/2)

Echelle de Self-control

Gestion du stress : Une bonne gestion du stress est indiquée ici par la capacité individuelle à prendre du recul et à rester calme face aux situations difficiles. Plus l'échelle est haute, meilleure est la capacité du profil à gérer le stress envisagé dans ses termes.

Goût du risque : Cet item exprime l'appétence et plus exactement le goût de mettre en œuvre des stratégies ayant le danger comme moteur. Plus l'échelle est haute plus la personne prend des risques.

Combativité : La combativité est définie comme la capacité à réagir face aux difficultés. Elle est exprimée comme un synonyme de la pugnacité. A très haut niveau, la combativité devient de l'impulsivité.

Enthousiasme : Un profil enthousiaste est un profil qui cherchera les moyens de ne pas se laisser déborder par le pessimisme et trouvera l'énergie nécessaire à découvrir des solutions adaptées face aux difficultés.

Respect des normes : Les profils qui entretiennent un bon respect des normes apprécieront de travailler dans les environnements régis par des règles strictement définies auxquels ils se conformeront.

Echelle de Communication

Directivité : La directivité permet de mesurer la capacité d'un profil à imposer ses idées.

Autonomie affective : L'autonomie affective désigne la capacité d'un être humain à ne pas exprimer ses états d'âme. Il ne soit pas être confondu avec une bonne gestion du stress.

Encadrement : L'encadrement est considéré ici autant comme la capacité à s'imposer que comme la capacité à échanger. Cette norme prend en compte ces deux dimensions. Plus la norme est haute plus la personne peut passer de stratégies de management directif à des stratégies de management participatif et vice versa.

Aptitude à l'échange : L'aptitude à l'échange s'entend ici comme la capacité à échanger. Rien n'indique en revanche qu'il en ait le goût, il faut pour cela mettre en adéquation aptitude à l'échange et aptitude à l'ouverture.

Ouverture : L'ouverture est considérée comme le goût de la compréhension de l'autre et de l'échange avec autrui.

Echelle d'Efficacité

Agilité organisationnelle : Un profil efficace est celui capable à la fois de s'organiser concrètement et de prendre du recul dans sa lecture de la réalité, afin de prendre des décisions adaptées.

Organisation concrète : L'organisation concrète englobe autant la motivation, les aptitudes cognitives, que les croyances dans la force de l'organisation concrète.

Aptitude à l'abstraction : Capacité à prendre de la distance par rapport aux réalités afin de les analyser avec efficacité.

Aptitude à la création : L'aptitude à la création est analysée comme la capacité à proposer des situations ou des informations innovatrices.

Rigueur de gestion : La rigueur de gestion est entendue ici comme la capacité à gérer avec rigueur l'existant concret.

Lexique de la terminologie ProfilsScan (2/2)

Modes d'Apprentissages Préférentiels

Style Actif : Les gens qui ont une préférence marquée pour le style actif s'engagent totalement et sans idées préconçues dans des expériences nouvelles. Ils se sentent bien dans le moment présent et aiment se laisser absorber par des expériences immédiates. Peu sceptiques, ils ont l'esprit ouvert; ce qui les amène à s'enthousiasmer pour tout ce qui est nouveau. Leur philosophie est d'essayer au moins une fois. Ils agissent d'abord et réfléchissent ensuite aux conséquences. Leurs journées sont remplies d'activités. Ils abordent les problèmes en utilisant le remue-méninges. Dès que diminue leur emballement pour une activité, ils s'empressent d'en trouver de nouvelles. Ils relèvent bien les défis qu'offrent de nouveaux projets, mais ils sont moins intéressés à leur réalisation et leur consolidation à long terme. Ils sont sociables et s'engagent avec les gens, mais ils cherchent à faire converger toutes les activités qui se déroulent autour d'eux-mêmes.

Style Réfléchi : Les gens qui ont une préférence marquée pour le style réfléchi aiment prendre du recul pour réfléchir à des situations et les examiner selon différents points de vue. Ils accumulent des données de première main, et trouvent d'autres sources, qu'ils choisissent de passer au tamis de la réflexion interne avant d'en tirer une conclusion. L'important pour eux, c'est leur cueillette exhaustive des données et leur analyse; les prises de décision définitives sont reportées à une échéance aussi lointaine que possible. Ils sont essentiellement prudents. Ils aiment étudier toutes les facettes d'une question et considérer toutes leurs implications possibles avant de poser un geste. Ils préfèrent rester à l'écart dans les réunions et dans les discussions, prenant plaisir à observer les gens en action. Ils écoutent les autres et attendent prudemment de savoir où ceux-ci veulent en venir avant d'émettre leurs opinions. Ils ont tendance à être discrets, silencieux, calmes et tolérants. Quand ils interviennent, leur agir se situe dans un contexte qui tient compte à la fois du présent et du passé, de leurs opinions et de celles des autres.

Style Théoricien : Les gens qui ont une préférence marquée pour le style théoricien aiment se renseigner avant d'aborder le problème pratique. Ils font le tour des problématiques en y réfléchissant beaucoup avant de se lancer dans la recherche de solutions et de concrétiser sur le terrain. Leur philosophie valorise le rationnel et la logique. «Si c'est logique, c'est bon», pensent-ils. Ils posent souvent des questions du genre : «Est-ce que cela a du sens?»; «Comment ceci cadre-t-il avec cela?»; «Quelles sont les hypothèses de base?». Ils sont voués à l'objectivité rationnelle plutôt qu'à tout ce qui pourrait être subjectif et ambigu. Ils abordent habituellement les problèmes de façon logique. C'est leur mode de pensée, et tout ce qui ne peut s'y greffer est strictement exclu. Ils préfèrent attacher beaucoup d'importance à la certitude objective; et sont incommodés face à des affirmations subjectives ou frivoles ou face à un mode de pensée latéral.

Style Pragmatique : Les gens qui ont une préférence marquée pour le style pragmatique s'intéressent vivement à l'application pratique des idées, des théories, des techniques afin de vérifier si celles-ci fonctionnent. Ils sont constamment en quête de nouvelles idées qu'ils cherchent aussitôt à mettre en pratique. Ils sortent de sessions de formation bourrés d'idées qu'ils ont hâte de mesurer à la pratique. Ils ne tardent jamais de se mettre à l'oeuvre et de travailler avec empressement et confiance sur des questions qui les intéressent. Ils s'impatientent lorsque les discussions s'éternisent et n'aboutissent à rien de tangible. Ils sont foncièrement des gens pratiques, qui ont les deux pieds sur terre et qui aiment prendre des décisions, résoudre des problèmes. Ils relèvent comme des défis les difficultés et les occasions d'agir. Le principe qui les guide est: «Il y a toujours une meilleure façon de faire» et «Si ça marche, c'est bon».