

**SPECIMEN** 





## 1. Nos bases scientifiques

Elles sont synthétisées en deux livres.





Chercheur en Ressources Humaines et optimisation des potentiels, Reine Néguin est actuellement parmi les spécialistes les plus informés sur les approches et applications de la Biologie des Comportements élaborées par Jean Timar. Quarante années d'expérimentations communes et de suivis en entreprises leur ont permis de tester, en milieux socioprofessionnels variés, la valeur et la justesse de cette grille de lecture, construite sur les bases des recherches de Henri Laborit (1914-1995), chirurgien neurobiologiste.

L'approche inductive, fruit de ces recherches, expérimentée par Jean Timar et Reine Néguin au cours de ces années, a permis l'élaboration de l'outil MPF.

Généralement, les tests utilisés s'appuient essentiellement sur de MPF des approches spéculatives et déductives, basées sur des données externes (observation du comportement, critères graphologiques ou morphologiques, ...) et aboutissent à des typologies psychologiques.

L'outil MPF, avec ses approches inductives, ouvre de nouvelles possibilités, comme la micro-informatique en son temps, et permet de faire évoluer les comportements et d'enrichir l'organisation des services et des pratiques de travail.

**Reine NEGUIN** 

Directrice associée de MPF

Outil d'analyse du comportement des hommes et des équipes en entreprise, il présente un bilan des potentiels individuels, des binômes ou des groupes, permettant d'identifier et d'accroître leur efficacité.

Cette partie du manuel présentant les bases du savoir-faire MPF se veut simple et claire. C'est un mémento pour l'approche de la Biologie des Comportements qui présente de manière logique les arborescences intentionnelles et décisionnelles à l'origine des différences de comportement.

Elle se veut autant un aide-mémoire pour les personnes déjà informées sur le sujet que manuel d'initiation pour les curieux de savoir

Ce manuel présentant les bases du savoir-faire MPF comporte une autre partie écrite par **Jean Timar** : Les mécanismes fondamentaux de la Biologie des Comportements.

Chercheur en Sciences Humaines et en Biologie des Comportements, Jean Timar est le créateur de la cartographie des douze Circuits de Fonctionnement. Il a également découvert et exploré les vingt-quatre possibilités sensorielles de l'Homme qui enrichissent les ressources des cinq sens traditionnellement qui enrichissent les ressources des cinq sens traditionnellement connus. En partenariat avec Reine Néguin, il intervient auprès de cadres dirigeants et de D.R.H pour des groupes nationaux et internationaux. Quarante années d'expérimentations communes et de suivis en entreprises leur ont permis de tester, en milieux socioprofessionnels variés, la valeur et la justesse de cette grille de lecture, construite sur les bases des recherches de Henri Laborit (1914-1995), chirurgien neurobiologiste.

L'approche inductive, fruit de ces recherches, expérimentée par Jean Timar et Reine Néguin au cours de ces années, a permis l'élaboration de l'outil MPF.



Jean TIMAR Directeur associé

Généralement, les tests utilisés s'appuient essentiellement sur des approches spéculatives et déductives, basées sur des données externes (observation du comportement, critères graphologiques ou morphologiques, ...), et aboutissent à des typologies psychologiques.

L'outil MPF, avec ses approches inductives, ouvre de nouvelles possibilités, comme la micro-informatique en son temps, et permet de faire évoluer les comportements et d'enrichir l'organisation des services et des pratiques de travail.

Outil d'analyse du comportement des hommes et des équipes en entreprise, il présente un bilan des potentiels individuels, des binômes ou des groupes, permettant d'identifier et d'accroître leur efficacité.

Cette partie du manuel présentant les bases du savoir-faire MPF est accessible à tous. Elle rappelle les principes fondamentaux de la Biologie des Comportements et explore la richesse des modulations résultant de l'interaction des Circuits de Fonctionnement et des couches corticales

Ce manuel présentant les bases du savoir-faire MPF comporte une autre partie écrite par **Reine Néguin** : Mémento pour l'approche de la Biologie des Comportements.





## 2.a. Nos mesures pour vous permettre de renforcer votre performance individuelle

#### CIRCUITS DE FONCTIONNEMENTI

Les Circuits de Fonctionnement sont des groupes de pulsions actionnelles à l'origine de la multiplicité des comportements humains. Chacun des 12 Circuits est un « générateur » différent de pensée et d'action.

Chaque personne privilégie, dans sa façon d'être, un Circuit dominant, nuancé par l'apport des autres Circuits, dans un ordre qui lui est personnel, et d'intensités variables. Chacun a ainsi sa propre « cartographie » décisionnelle et actionnelle.

C'est cette cartographie qui induit, comment chacun va préférentiellement agir et réagir.

### **EFFICIENCE STRUCTURELLE**

Il n'y a ni de bons, ni de mauvais Circuits. En revanche, leur répartition dans chaque cartographie peut s'avérer plus ou moins favorable à une activité optimale, durable et satisfaisante.

L'Efficience est la valeur du « rendement » d'une combinaison donnée de Circuits. Cette valeur dépend de l'ordre de succession des Circuits et de leur intensité. De par sa constitution, cette Efficience est structurelle et se révèle en toutes circonstances ordinaires.

### **FLUCTUATIONS TEMPORAIRES**

Des situations plus contrastées, avec existence ou crainte de risques, peuvent introduire un facteur doute ou anxiété dans le processus décision-action et ainsi modifier temporairement l'interaction des Circuits.

Ces fluctuations sont fréquentes en milieu professionnel et sont donc prises en considération dans les mesures des indicateurs proposés. Elles peuvent influencer momentanément l'efficience structurelle, positivement ou négativement.

#### PRINCIPALE RECOMMANDATION POUR RENFORCER L'EFFICIENCE STRUCTURELLE

Pour optimiser la cartographie d'une personne, c'est-à-dire pour renforcer son efficience structurelle, une recommandation est privilégiée pour obtenir, selon les cas, des résultats :

- Plus rapidement profitables,
- Plus aisément réalisables.
- Plus durables.

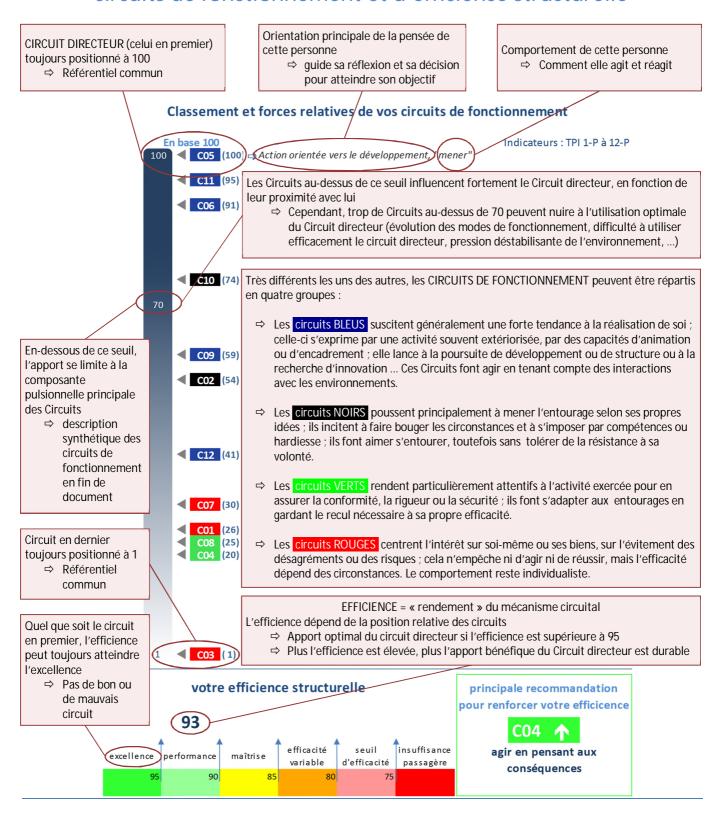
\_

<sup>&</sup>lt;sup>i</sup> Les circuits de fonctionnement et l'efficience sont développés en fin de document.





## 2.b. Exemple de lecture des indicateurs de circuits de fonctionnement et d'efficience structurelle





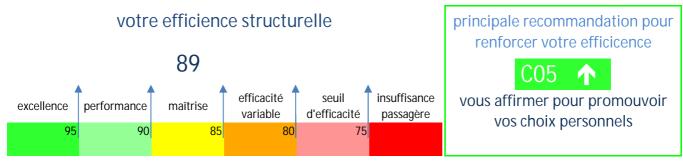
Renforcer la performance individuelle > Circuits de fonctionnement >

CODE

**SPECIMEN** 

### 2.c. Vos résultats Classement et forces relatives de vos circuits de fonctionnement





Application: Renforcer la performance individuelle TPIs collaborateur

www.mpfparis.com

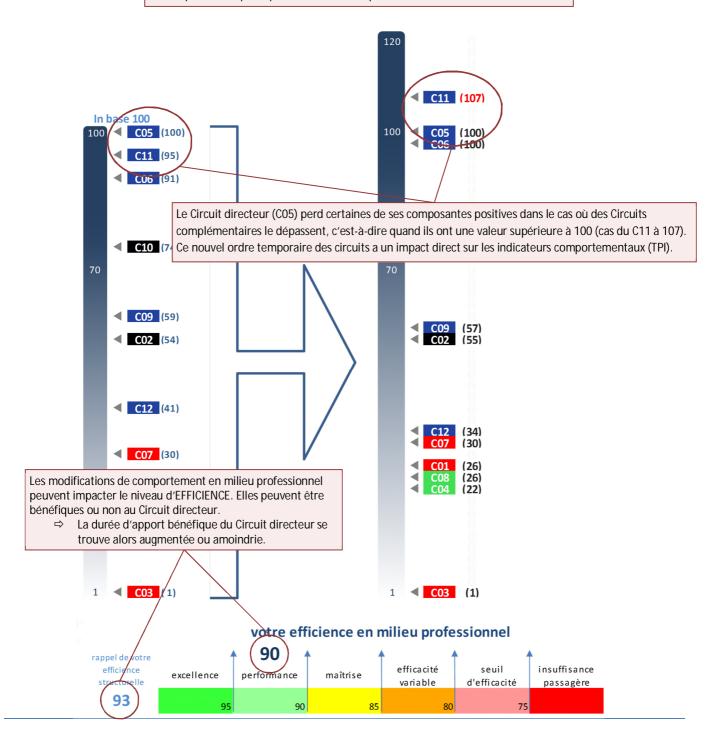
- avril 2017 Page 5 www.mpfsingapore.com





## 3.a. Exemple de lecture de la fluctuation temporaire des circuits de fonctionnement en milieu professionnel

En milieu professionnel, la réactivité de la personne peut entraîner des modifications de comportement par repositionnement temporaire des circuits.





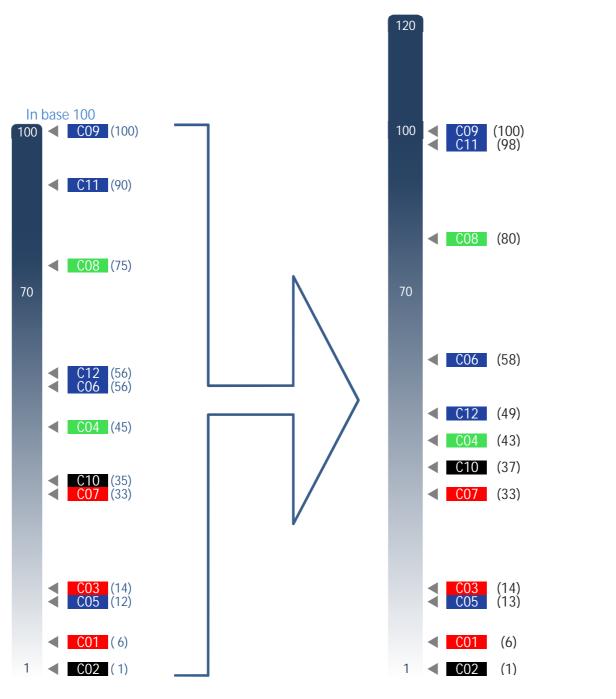
Renforcer la performance individuelle > Circuits de fonctionnement >

CODE

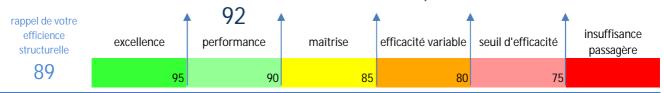
SPECIMEN

# 3.b. Fluctuation temporaire de vos circuits de fonctionnement en milieu professionnel

Indicator: TPI 121-D



### votre efficience en milieu professionnel



Application: Renforcer la performance individuelle TPIs collaborateur www.mpfparis.com

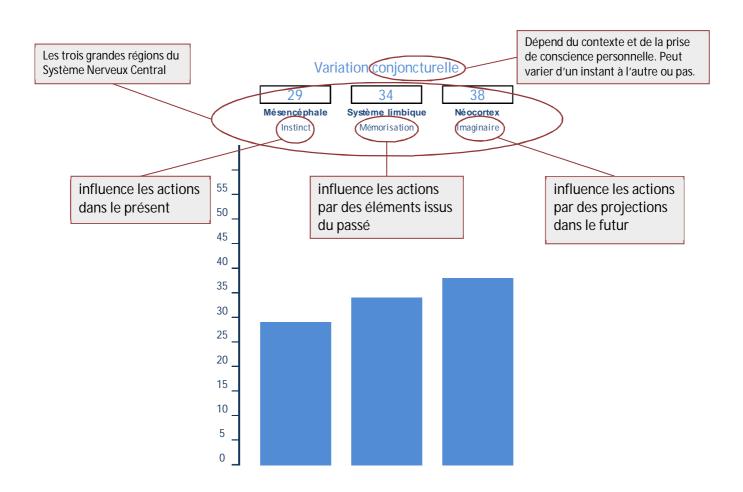
- avril 2017 Page 7 www.mpfsingapore.com





## 4.a. Exemple de lecture de votre manière spontanée de vivre une situation

C'est la manière de vivre un circuit qui le fait considérer par l'entourage comme positif ou négatif



Pour favoriser les réactions les plus appropriées aux situations, chacun peut moduler ses influences d'action (instinct, mémorisation ou imaginaire) afin d'y adapter son comportement.

- ⇒ Cette capacité d'adaptation va principalement influencer la forme d'exploitation du Circuit directeur.
- ⇒ Il n'y a pas de meilleure prédominance qu'une autre.

Renforcer la performance individuelle > Prédominances comportementales >

CODE SPECIMEN

### 4.b. Votre manière spontanée de vivre une situation

(Vos prédominances comportementales)

Indicateurs: TPI 13-P à 15-P

## Variation conjoncturelle 26 28 46 Mésencéphale Système limbique Néocortex Instinct Mémorisation **Imaginaire** 55 50 45 40 35 30 25 20 15 10 5 0

Cette répartition caractérise votre manière de vivre les circuits de fonctionnement de votre mécanisme décisionnel et actionnel.

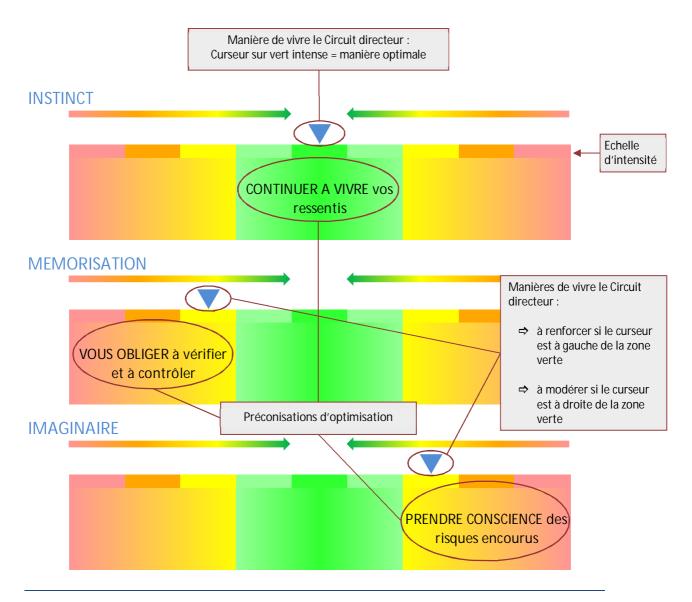
Les nuances apportées dans la manifestation des circuits en personalisent l'expression : deux mêmes circuits n'ont pas forcément le même comportement.

L'adaptation ou la rectification du comportement à partir des nuances des circuits dominants permet d'amorcer un effet positif qui va se propager sur l'ensemble du mécanisme.





### 4.c. Comment optimiser la manière de vivre le circuit directeur Exemple de lecture de ces indicateurs



### Suggestions

Si l'activité professionnelle est efficace et si le r faible, suivre les préconisations proposées ci-de zone verte. Sinon demander un accompagi recommandation pour renforcer votre efficience.

Permet de choisir, en fonction du contexte professionnel, quel axe de renforcement de la performance privilégier entre :

- ⇒ La recommandation principale pour renforcer votre efficience,
- ⇒ Les trois préconisations pour optimiser votre manière de vivre votre circuit directeur.

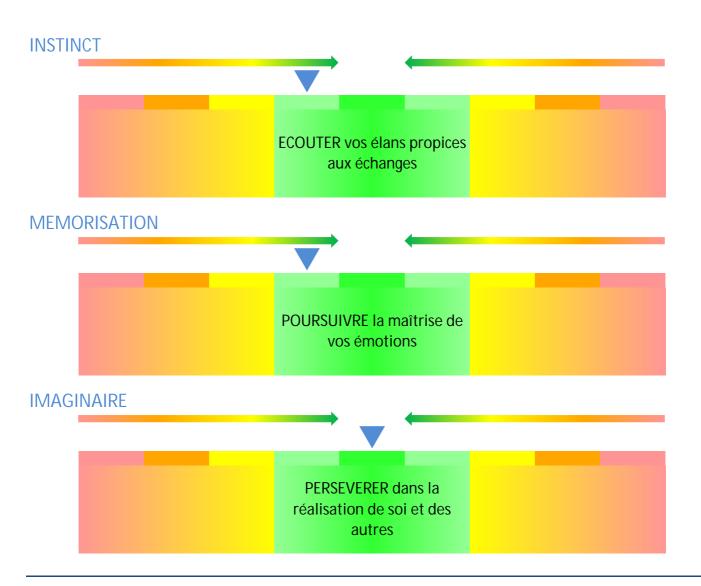
Renforcer la performance individuelle > Prédominances comportementales >

CODE

SPECIMEN

## 4.d. Préconisations pour optimiser votre manière de vivre votre circuit directeur C09

Indicateurs: TPI 13-P à 15-P



### Suggestions

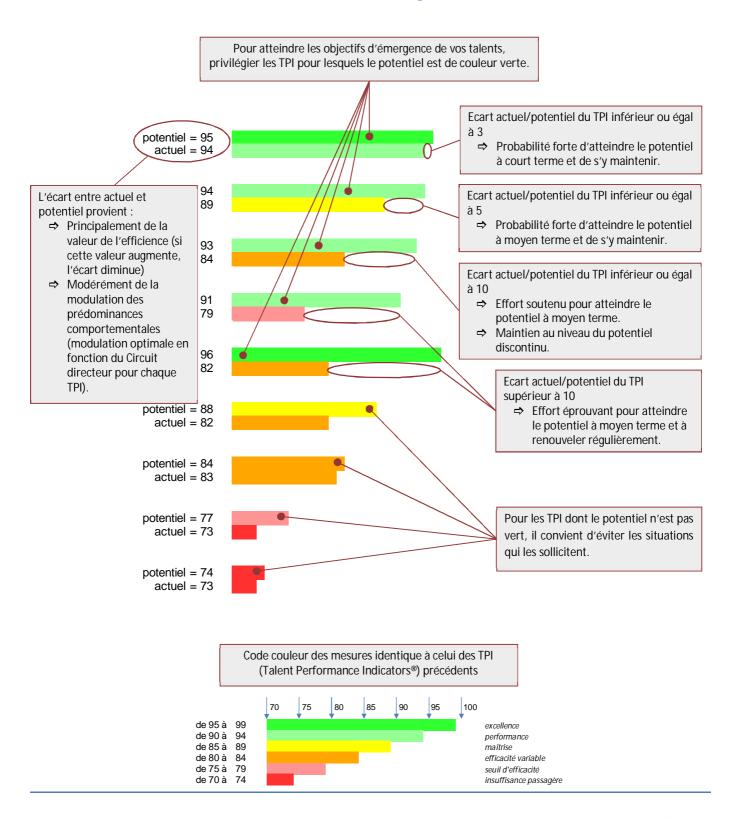
Efficience perfectible. Suivre dans un premier temps la principale recommandation pour renforcer votre efficience, puis les préconisations proposées ci-dessus.

Application : Renforcer la performance individuelle TPIs collaborateur www.mpfparis.com CO





# 5.a. Exemple de lecture pour identifier vos talents à faire émerger





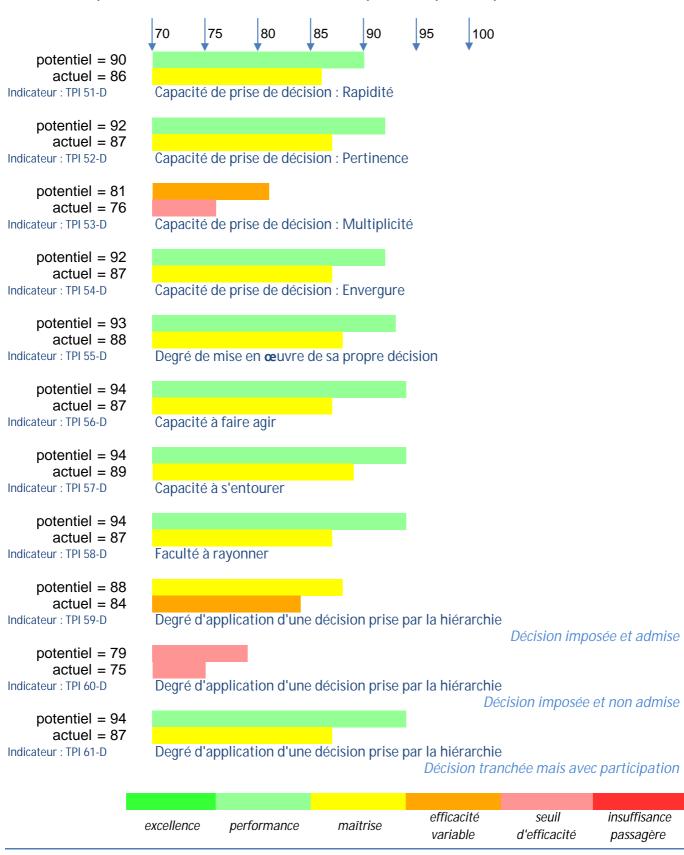
Renforcer la performance individuelle > Compétences managériales >

CODE

**SPECIMEN** 

## 5.b. Vos compétences managériales

utiliser préférentiellement les indicateurs pour lesquels le potentiel est en vert



Application: Renforcer la performance individuelle

TPIs collaborateur www.mpfparis.com

COPYRIGHT MPF © 2017

- avril 2017 Page 13 www.mpfsingapore.com



Renforcer la performance individuelle > Processus Réflexion - Décision - Action en environnement perturbant >

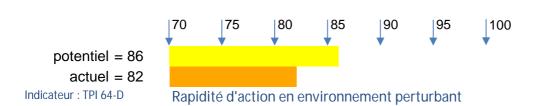
CODE SPECIMEN

# 5.c. Votre processus Réflexion - Décision - Action en environnement perturbant

utiliser préférentiellement les indicateurs pour lesquels le potentiel est en vert







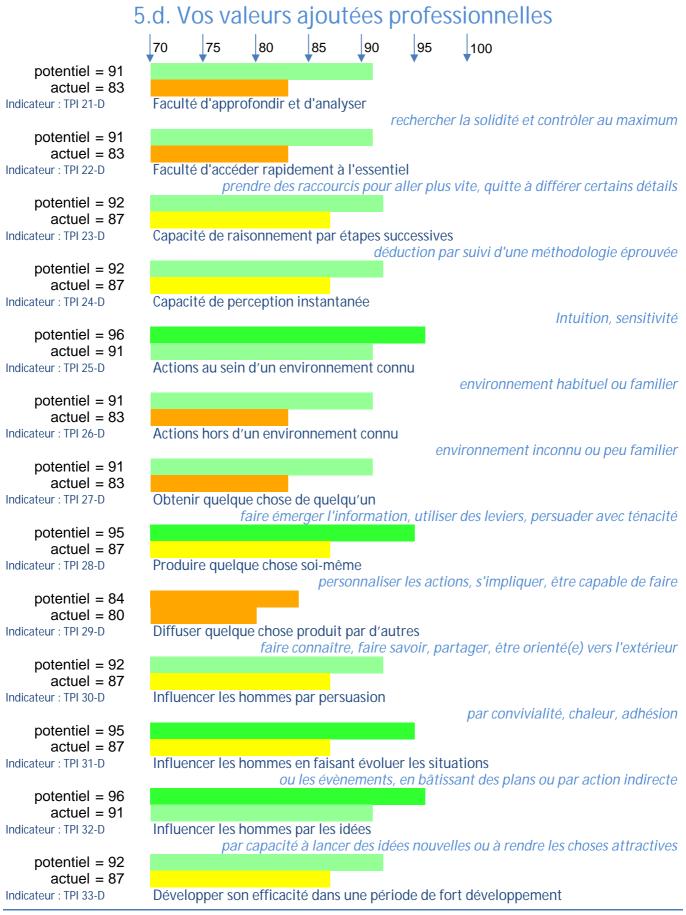




Renforcer la performance individuelle > Valeur ajoutée en milieu professionnel >

CODE

**SPECIMEN** 



Application: Renforcer la performance individuelle

- avril 2017

TPIs collaborateur www.mpfparis.com

COPYRIGHT MPF © 2017

Page 15

www.mpfsingapore.com



Renforcer la performance individuelle > Valeur ajoutée en milieu professionnel > CODE **SPECIMEN** 5.d. Vos valeurs ajoutées professionnelles 95 100 potentiel = 91 actuel = 83Développer son efficacité dans une période de faible croissance Indicateur: TPI 34-D potentiel = 92 actuel = 87Indicateur : TPI 35-D Développer son efficacité dans une période de crise potentiel = 96 actuel = 91Indicateur: TPI 36-D **Exploiter les informations** trier, comparer et additionner l'information pour en tirer sa force potentiel = 92 actuel = 87Indicateur: TPI 37-D Rechercher les informations par mise en place de stratégies et méthodologies d'accès potentiel = 95 actuel = 87Indicateur: TPI 38-D Créer les informations transformer et enrichir les informations reçues, les adapter au contexte ou les rendre compréhensibles aux autres potentiel = 92 actuel = 87Indicateur: TPI 39-D Prendre des initiatives diriger avec un maximum d'autonomie potentiel = 88 actuel = 83Indicateur : TPI 40-D Déclencher le potentiel d'action chez les autres faire émerger la dynamique de chacun potentiel = 92 actuel = 87Indicateur: TPI 41-D Inciter les autres à l'action en s'appuyant sur les grands axes de la Direction potentiel = 88 actuel = 83Indicateur: TPI 42-D Réaliser soi-même une action sur la base d'une directive reçue potentiel = 96 actuel = 91Indicateur : TPI 43-D Evaluer les conséquences à long terme potentiel = 88 actuel = 83Indicateur: TPI 44-D Evaluer les conséquences à moyen terme potential = 92actuel = 87Indicateur: TPI 45-D Evaluer les conséquences à court terme efficacité seuil insuffisance performance excellence maîtrise variable d'efficacité passagère

Application: Renforcer la performance individuelle

TPIs collaborateur www.mpfparis.com

COPYRIGHT MPF © 2017

- avril 2017 Page 16 www.mpfsingapore.com





### 1/ LES CIRCUITS DE FONCTIONNEMENT

Les circuits de fonctionnement précisent l'orientation principale de la pensée de la personne qui guide sa réflexion et sa décision pour atteindre son objectif, ainsi que le comportement qui en découle, comment elle va préférentiellement agir et réagir. Cette orientation personnelle se construit dès l'enfance et évolue au fur et à mesure des fluctuations environnementales.

La multiplicité d'expression des 12 circuits de fonctionnement, de par l'extrême diversité de leurs nuances, leurs positions respectives et leur interaction, explique l'immense variété des comportements.

Pour être la plus juste possible, l'analyse d'une personnalité doit tenir compte non seulement d'éléments structurels qui en constituent la base, mais aussi des facteurs conjoncturels qui peuvent en modifier le comportement positivement ou négativement.

#### 2/ L'EFFICIENCE

La recherche et l'étude des COMPOSANTES PULSIONSIONNELLES (ou pulsions actionnelles<sup>i</sup>) déterminantes chez un individu permettent de situer et d'anticiper les axes majeurs de ses aspirations, choix, prises de décision et actions. Cela se révèle dans la constitution de son MECANISME DE DECISION ET D'ACTION, avec le positionnement de ses CIRCUITS DE FONCTIONNEMENT, leur hiérarchisation et leur intensité d'expression.

A ces données de base, s'ajoute la prise en compte de variables comportementales que sont : la flexibilité des COMPOSANTES PULSIONSIONNELLES, l'appartenance à certains types de CIRCUITS DE FONCTIONNEMENT (dits bleus, verts, noirs ou rouges), le type de manifestation (PREDOMINANCES COMPORTEMENTALES). La combinaison de tous ces éléments fournit la base d'évaluation du fonctionnement optimal de chaque mécanisme décisionnel.

Cette valeur est chiffrée sous le terme d'EFFICIENCE qui est donc le « rendement » du mécanisme circuital considéré. Ce niveau d'EFFICIENCE provient non seulement de la spécificité du CIRCUIT directeur (celui à 100) mais de l'interaction des 11 CIRCUITS qui l'accompagnent, en fonction de leur valeur. De par sa constitution, cette EFFICIENCE est structurelle et se révèle en toutes circonstances ordinaires. Il est bien entendu que ce niveau d'EFFICIENCE ne peut être atteint et/ou maintenu que s'il est exploité dans un but et dans un environnement qui lui correspondent.

Plus l'EFFICIENCE a un niveau élevé (maximum 99), plus longtemps la personne pourra profiter des apports bénéfiques liés à son CIRCUIT directeur. En revanche, un niveau bas d'EFFICIENCE (inférieur à 85) indique un dysfonctionnement éventuel de son MECANISME DE DECISION ET D'ACTION pouvant avoir des conséquences préjudiciables pour la personne.

Los nulcions actionnallos do consom

i Les pulsions actionnelles de consommation, consolidation, conduction, canalisation, coalescence et conceptualisation sont développées dans les livres : « Le temps des réalités, banque de données sur la Biologie des Comportements », de Jean Timar et Reine Néguin ; « Les mécanismes fondamentaux de la Biologie des Comportements » de Jean Timar & « Mémento pour l'approche de la Biologie des Comportements » de Reine Néguin publiés aux éditions ASEVE.





#### 3/ EVOLUTION DE L'EFFICIENCE EN MILIEU PROFESSIONNEL

Pour obtenir la plus grande justesse d'évaluation des performances, il est nécessaire de considérer d'autres données, cette fois non basiques et structurelles, mais conjoncturelles, qui peuvent faire évoluer – positivement ou négativement – le niveau d'EFFICIENCE.

Ces éléments ont un effet au niveau émotionnel parfois important, soit stimulateur, soit réducteur. Il n'est évidemment pas question de prévoir tous les éléments perturbateurs qui peuvent se présenter.

Il s'avère en revanche extrêmement utile de pouvoir précisément évaluer le degré de vulnérabilité ou de résilience d'une personne et de pouvoir situer sa capacité à mener à bien, jusqu'à réalisation, la poursuite de ses intentions, ses projets, ses entreprises malgré les aléas émotionnels.

En milieu professionnel, on mesure l'influence des ressentis de « PEUR » (P1¹) sur la réactivité de la personne, c'està-dire en tenant compte de toutes les possibilités de modification de comportement qu'ils entraînent, par repositionnement temporaire des circuits.

Dans ce terme de « PEUR », on globalise tout ce qui est redouté comme une menace, depuis la simple et légère appréhension jusqu'à l'agitation ou la panique, voire la survie existentielle.

Tous les êtres humains, et notamment quand ils agissent dans leur milieu professionnel ou dans un environnement de tension, éprouvent ce sentiment à des degrés divers, brièvement ou longuement, fortement ou faiblement, et leurs réactions en dépendent, par un accroissement ou un amoindrissement de leurs capacités.

Cette évolution du niveau d'EFFICIENCE, provient de la fluctuation momentanée des 11 CIRCUITS d'accompagnement du CIRCUIT directeur qui interagissent alors différemment les uns avec les autres. Cette fluctuation se manifeste majoritairement pendant l'activité professionnelle.

La valeur d'EFFICIENCE « structurelle », pour laquelle le contexte et l'environnement exercent peu d'influence, évolue alors en fonction des circonstances. Elle devient « conjoncturelle » et permet ainsi de situer encore mieux les possibilités de réorientation du comportement en vue de l'optimisation des performances et de l'efficacité des missions.

-

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Les centres de réactivité (P1 : Peur / P2 : Pouvoir / P3 : Plaisir) sont développés dans les ouvrages « Les mécanismes fondamentaux de la Biologie des Comportements » de Jean Timar et « Mémento pour l'approche de la Biologie des Comportements » de Reine Néguin, publiés aux éditions ASEVE





### 4/ MANIERE SPONTANEE DE VIVRE UNE SITUATION (prédominances comportementales)

Un Circuit de Fonctionnement n'est ni positif, ni négatif. C'est la manière de le vivre et les circonstances dans lesquelles il se manifeste, qui le font considérer comme tel.

Les effets et manifestations des Circuits de Fonctionnement se nuancent sous l'influence des trois grandes régions du Système Nerveux Central :

- Le mésencéphale : La région supposée de l'instinct
- Le système limbique : La région supposée de la mémorisation
- Le néocortex : La région supposée de l'imaginaire

Toute personne réagit aux stimuli extérieurs (information, émotion, ...) selon sa propre nature caractérisée par la dominance ou parfois l'alternance de ces diverses influences :

- L'instinct stimule des actions instantanées donc peu réfléchies. Il influence les actions dans le présent.
- La mémorisation conduit vers des approches réfléchies, adaptées et orientant la plupart du temps vers des comportements émotionnels. Elle influence les actions par des éléments issus du passé.
- L'imaginaire déclenche une propension à sortir du connu et à repousser les limites du possible. Il influence les actions par des projections dans le futur.

L'idéal n'est pas dans l'exploitation d'un niveau plutôt que d'un autre mais dans l'utilisation la plus appropriée des trois pôles par rapport à l'environnement de chacun. Cette possibilité d'approche modulable permet l'exploitation optimale du potentiel existant.

Dans le contexte de l'entreprise où on cherche à favoriser les réactions les plus appropriées aux situations, une prédominance comportementale nettement marquée peut être un élément dynamisant ou au contraire un élément freinant de l'action, en fonction du Circuit directeur. Il n'y a donc pas de meilleure prédominance qu'une autre. Chaque influence (instinct, mémorisation ou imaginaire) peut se révéler opportune. Cet équilibrage de recours à ces influences est le garant d'une efficacité optimale.

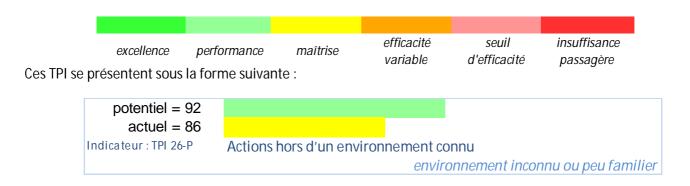




#### 5/ COMMENT IDENTIFIER VOS TALENTS A FAIRE EMERGER POUR OPTIMISER VOS ACTIONS

Pour suivre l'évolution des performances, MPF a créé d'autres groupes d'indicateurs (Talent Performance Indicators® - TPI), directement corrélés aux TPI des circuits de fonctionnement et aux TPI des prédominances comportementales. Ils permettent aux personnes d'anticiper leur adaptation aux situations nouvelles en évaluant dans quelle mesure elles pourront le mieux y exercer leurs talents.

Afin d'en faciliter la lecture, ils sont représentés avec le même code couleur que celui des TPI précédents.



La différence entre « actuel » et « potentiel » provient de la valeur de l'efficience des circuits de fonctionnement et de la répartition des prédominances comportementales. Le niveau du « potentiel » est atteint lorsque l'efficience est maximale et la répartition des prédominances comportementales optimale, cette répartition optimale étant déterminée différemment pour chaque TPI.

Pour atteindre les objectifs d'émergence de ses talents, il convient de privilégier les TPI pour lesquels le « potentiel » est de couleur verte. Si « l'actuel » du TPI est jaune ou vert, la probabilité d'atteindre le « potentiel » est importante. En revanche, plus « l'actuel » se rapprochera de la couleur rouge, plus l'atteinte du potentiel peut s'avérer difficile.

Pour les TPI dont le « potentiel » n'est pas vert, il convient d'éviter les situations qui les sollicitent.



### MPF Paris - Talent Management Solutions

#### PRESENTATION MPF

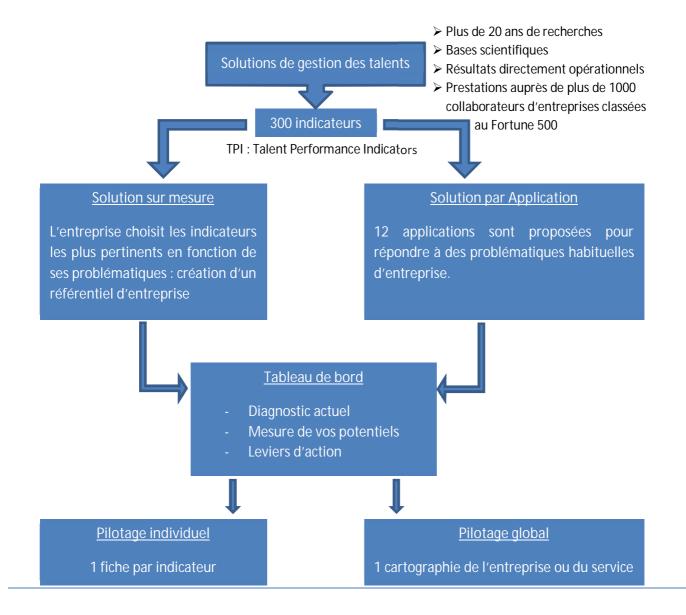
Les outils de gestion proposés par MPF ont été élaborés pour contribuer à la mise en valeur des talents des responsables aux différents niveaux d'organisation dans des groupes de dimension nationale ou internationale.

Ces outils sont l'aboutissement de recherches et développements continus depuis plus de vingt ans. Ils permettent de mesurer les adéquations entre les missions, les services et les équipes de projets, en prenant en compte la stratégie et la culture de l'entreprise dans laquelle les personnes évoluent.

Ces mesures constituent des indicateurs pertinents (Talent Performance Indicators) facilement exploitables qui mettent en lumière, non seulement les performances actuelles, mais aussi le potentiel non exploité, permettant ainsi une ouverture vers de nouveaux champs de compétence.

La fiabilité des indicateurs fournis par les outils MPF repose sur des bases scientifiques dont chacun peut connaître le fondement au moyen des ouvrages de référence du savoir-faire MPF.

MPF ouvre ainsi la voie à la « gestion durable du capital humain ».





### Notre Philosophie

L'entreprise, révélateur des talents

L'entreprise est un espace de recrutement et d'épanouissement des talents. La contribution des talents humains à la performance est une évidence dont l'importance progresse dans les consciences.

Le talent est ce qui fait qu'une personne excelle dans tel ou tel domaine. C'est ce qui lui est propre, qui va au-delà de la compétence et qui se révèle à l'expérience. Chacun a son talent qu'il lui revient d'identifier et de travailler en vue de son épanouissement.

A un moment où se combinent exigence de performance, rapidité des évolutions et pression technologique, l'identification et l'épanouissement des talents deviennent des facteurs de succès déterminants.

Dans le même temps, la diversité croissante des profils est une richesse potentielle que l'entreprise se doit de prendre en considération.

L'intérêt de l'entreprise se situe en cohérence avec l'accomplissement de chacun et l'affirmation, il y a un demi-siècle, de Marcel Demonque (Lafarge) : « L'objectif de l'entreprise, c'est le résultat, sa finalité, c'est l'homme » prend de ce fait une actualité nouvelle.

Dans quelles conditions les managers et avec eux toute l'entreprise, peuvent-ils devenir des révélateurs et des catalyseurs de talents pour le plus grand profit de l'aventure collective?

MPF permet d'identifier, de faire fructifier et de transcender les talents individuels pour maximaliser la performance collective seule capable de permettre la réussite de l'entreprise par les hommes et les femmes qui la font vivre.

### **Nos Applications**











Crédits photos Fotolia: consulter www.mpfparis.com/copyright/