

Evaluation de Alex TERIEUR



www.profilscan.com

Contenu du document :

- Les Grandes Familles de Profils
- Les Particularités de ce Profil
- Echelle de Self-control
- Echelle de Communication
- Echelle d'Efficacité
- Fiche Signalétique Profilscan
- Lexique de la terminologie Profilscan

Ce bilan vous a été proposé par :



Les Grandes Familles de Profils

Profils can 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.

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.

Décideur orienté Résultat

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

Décideur orienté Projet

Visionnaires ces profils raisonnent globalement et proposent des solutions générales.

Décideur orienté Détail

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

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 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.

Combatif orienté Projet

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

Combatif orienté Détail

Ces profils apprécient par dessus tout la clarté et mettent une bonne partie de leur énergie à organiser le concret quotidien.

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 Résultat

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

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.

Pragmatique orienté Détail

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

Pragmatique orienté Relation

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

Régulateur orienté Résultat

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

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.

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.

Régulateur orienté Relation

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

Altruiste orienté Résultat

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

Altruiste orienté Projet

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

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.

Altruiste orienté Relation

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

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.

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.

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.

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 Résultat

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

Indépendant orienté Projet

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

Indépendant orienté Détail

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

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 Résultat

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

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.

Innovant orienté Détail

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

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 Résultat.

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

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.

Observateur orienté Détail.

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

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 Alex TERIEUR

Altruiste orienté Détails (Contrôlé strict)

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 altruistes orientés vers le Détail. Les hommes et les femmes définis par ce type de profil sont soucieux de la relation.

Ils sont curieux mais leur curiosité est pragmatique. Ils ont toujours une anecdote à raconter sur l'un ou sur l'autre, car ils sont intéressés par tous les aspects de la relation humaine. Attentifs aux détails de la relation, ils sont bien plus attentionnés pour les autres que pour eux-mêmes. Il leur arrive d'ailleurs assez facilement d'oublier leurs propres intérêts en privilégiant toujours ceux de la relation. Ils sont très à l'aise dans la gestion du quotidien, et comme ils allient sens du détail et de la relation, il est difficile de trouver plus prévenants qu'eux dès qu'il s'agit d'aider à l'amélioration concrète du fonctionnement des équipes .

Ces profils ne font pas d'eux mêmes des prospectives à très long terme, car ils sont foncièrement intéressés par l'ici et maintenant.

Alex TERIEUR:

Altruiste orienté Détails

Ce profil renforce les groupes.

Il a un fort sens du détail concret.

Il a des aptitudes à la gestion quotidienne.

Il sait faire preuve de réserve.

Il est plutôt de nature anxieuse.

Principal atout : Le sens du détail et des petites attentions.

Axe de progrès : Une certaine difficulté pour se projeter.



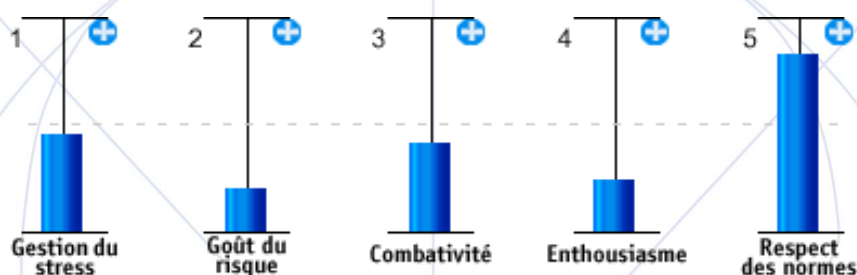
Echelle de Self-control

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.



1. Gestion du stress

Ce profil a des performances légèrement moins honnêtes que la moyenne face au stress. Il n'a pas forcément conscience de ses difficultés. Elles n'entament pas suffisamment son efficacité pour qu'il soit intéressant de les noter.

2. Goût du risque

Il limite les risques chaque fois qu'il le peut. Il construit autour de lui des atmosphères sécurisantes. Il positionne la prudence comme une norme et un credo importants. Il est à l'aise dans les environnements contrôlés et se méfie des futurs hasardeux. Il sera du fait de sa pondération un excellent profil-contrôle d'un profil aimant la prise de risque.

3. Combativité

Il a une bonne capacité de résistance et estime nécessaire de relever les défis importants pour aider à faire avancer les groupes dans lesquels il évolue. C'est pourtant par la prise de recul plutôt que par l'engagement à outrance qu'il réagit.

4. Enthousiasme

Pour ce profil la fiabilité c'est sérieux. Il tempère et refuse de se laisser aller à sa spontanéité. Il a un important esprit critique.

5. Respect des normes

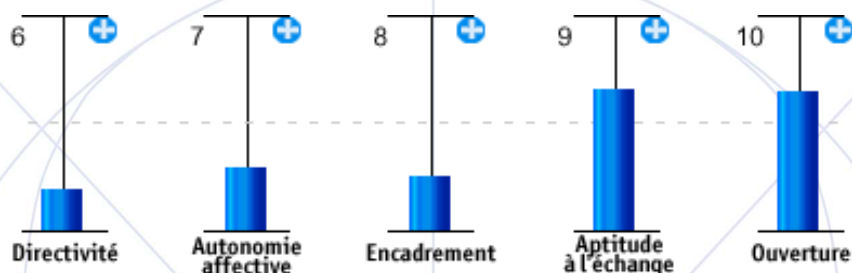
Ce profil est conformiste. Il apprécie ce qui peut renforcer les rapports existants. Il peut donc montrer certaines rigidités, chaque fois que les rapports ne se déroulent pas comme il pourrait s'y attendre.

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.



6. Directivité

Ce profil aime déléguer ses attributions chaque fois qu'il le peut. Ses aptitudes à la tolérance sont importantes. Il s'agit pour lui de travailler à renforcer l'assertivité car il est à la recherche du consensus coûte que coûte dans des situations où il serait plus efficace en imposant de la fermeté..

7. Autonomie affective

Il a des attentes dans le domaine relationnel et les autres comptent pour lui. Il apprécie l'échange recherche, construit et travaille mieux s'il travaille en équipe. Il est donc important avec ce profil, même s'il est placé dans un statut d'autonomie, de sentir sa place dans le groupe.

8. Encadrement

Ce profil n'a pas d'aptitudes particulières pour l'encadrement, simplement sans doute parce qu'il n'entretient pas de volonté particulière de se mettre en avant. Il sera souvent distant. En même temps il n'a pas de véritable lacunes dans ce domaine.

9. Aptitude à l'échange

Ce profil est un profil chaleureux et sociable, ouvert à l'échange et à la relation. Il apprécie le travail d'équipe et le renforce avec le souci professionnel de développer des relations de qualité. La confiance en l'autre est d'ailleurs importante pour lui. Dans ses conditions il privilégie plutôt ce qui rapproche que ce qui distingue.

10. Ouverture

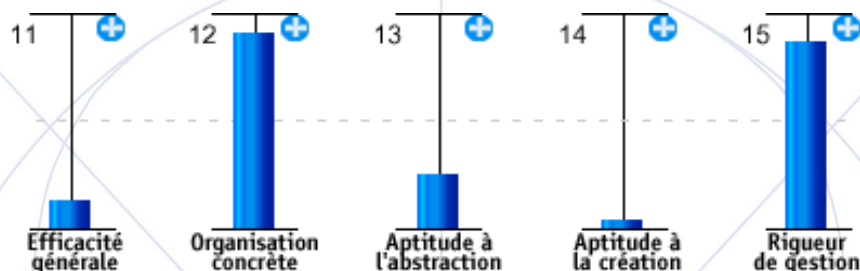
Il montre de bonnes aptitudes pour l'ouverture et peut être avenant. Il s'ouvre facilement, donne sa confiance et attend de son entourage la même qualité de contact. Il a de bonnes aptitudes pour le travail en équipe, précisément parce que ses potentialités à l'ouverture tournent naturellement vers les 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'efficacité générale est mesurée dans l'adéquation entre ces quatre dimensions complémentaires.



11. Efficacité générale

Ce profil est un profil qui a tendance à être un peu trop concret pour arriver à travailler à long terme. C'est d'ailleurs ce qui limite son efficacité générale.

12. Organisation concrète

Ce profil est scrupuleux. Il apprécie les univers bien organisés et cloisonnés. Il est alors d'une redoutable efficacité.

13. Aptitude à l'abstraction

Ce profil est trop concret pour comprendre véritablement l'abstraction. Il semble souvent d'un grand conformisme.

14. Aptitude à la création

Ce profil n'a aucun goût pour les activités créatives. Il est beaucoup trop concret pour parvenir à prendre la distance nécessaire à être efficace en situation de créativité.

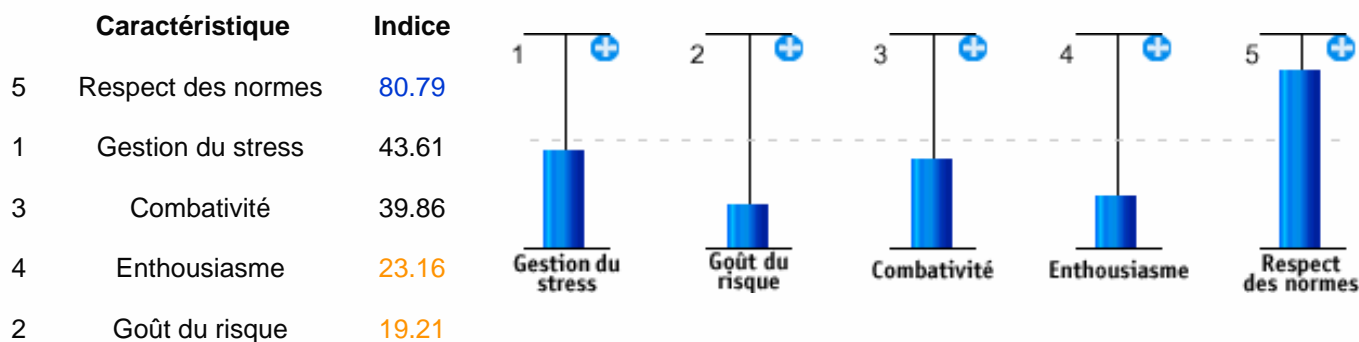
15. Rigueur de gestion

Ce profil est un profil normé. Il est rigoureux sans être d'une rigueur zélée. Comme il s'agit là ni d'une force ni d'une véritable faiblesse, il y a peu de chances que nous soyons ici face à un gestionnaire génial mais il y a également peu de chances que ce profil fasse prendre des risques inconséquents à la structure dans laquelle il évolue.

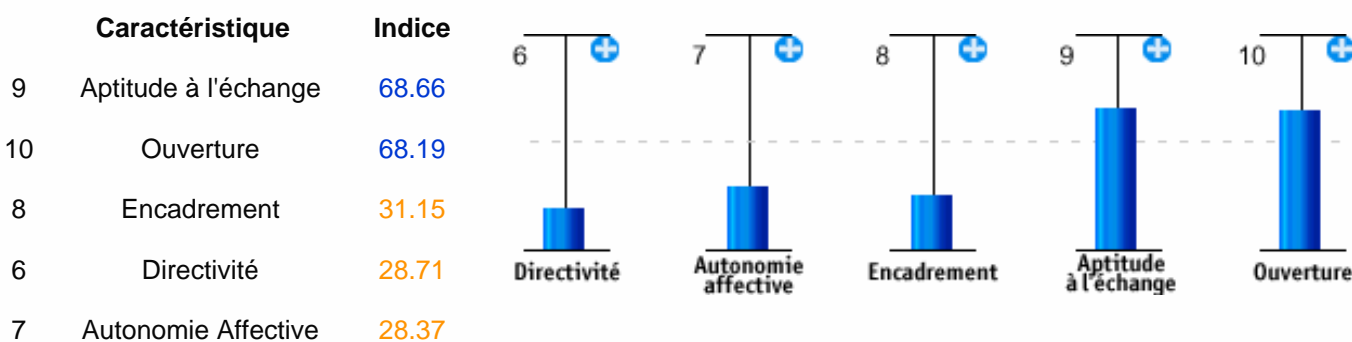
Fiche Signalétique Profilscan (1/2)

Voici les paramètres qui ressortent du Profilscan de Alex TERIEUR

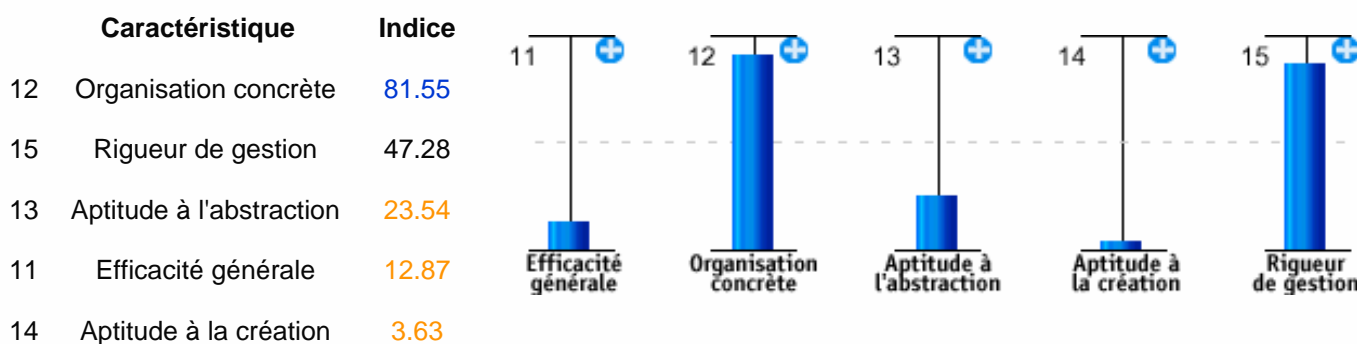
Echelle de Self-control



Echelle de Communication



Echelle d'Efficacité



Fiche Signalétique ProfilsCAN (2/2)

Voici les paramètres qui ressortent du ProfilsCAN de Alex TERIEUR



Informations sur l'évaluation

Identifiant Profil : B422-

Date d'évaluation : 07/03/2001 12:00:00

Durée : 148582.12 minutes

Sexe : Masculin

Date de naissance :

Situation familiale : Célibataire

Nombre d'enfants : Sans enfant

Secteur d'activité : Santé

Type de Poste : Etudiant

Niveau d'étude : Etudes secondaires +5 et plus

Ce bilan vous a été proposé par :



YourBusiness
your Global company

*Vous avez des questions ou des commentaires concernant cette interprétation?
Ecrivez nous !*

Lexique de la terminologie ProfilsCAN (1/1)

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 (+ de 80%), 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 à 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. A très haut niveau (+ de 80%) cette personne apprécie de pouvoir ordonner.

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

Efficacité générale : 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 : Cette échelle mesure la 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.