

## Evaluation de Alex TERIEUR



[www.profilscan.com](http://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
- Courbe de Choix Autonomes
- Modes d'Apprentissages Préférentiels
- Normes Relationnelles
- Motivations Professionnelles
- Stratégies Cognitives
- Typologies Cérébrales
- 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.

## 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 rêveurs 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.

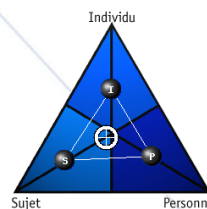
Il a des aptitudes à la gestion quotidienne.

Il sait faire preuve de réserve.

Il est plutôt de nature anxieuse.

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

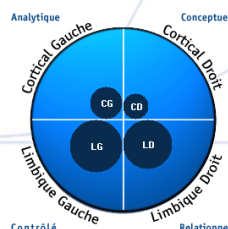
**Axe de progrès :** Une certaine difficulté pour se projeter.



Ses valeurs



Ses motivations



Son mode de reflexion

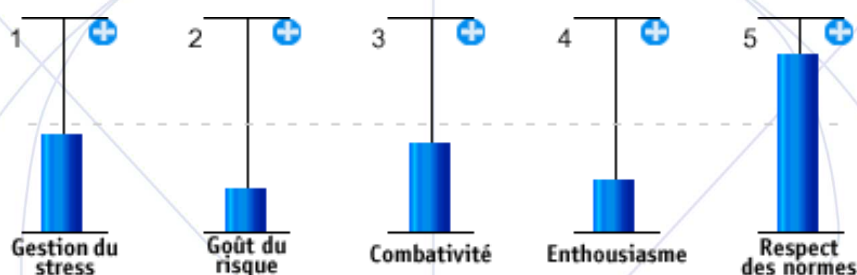
## Echelle de Self-control

**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

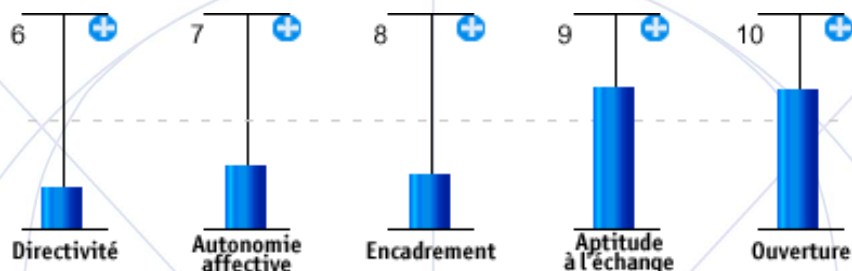
Ce profil est conformiste. Il apprécie ce qui peut renforcer les rapports existants. Il peut donc montrer certaines rigidités, chaque fois que les rapports ne se déroulent pas comme il pourrait s'y attendre.

## 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

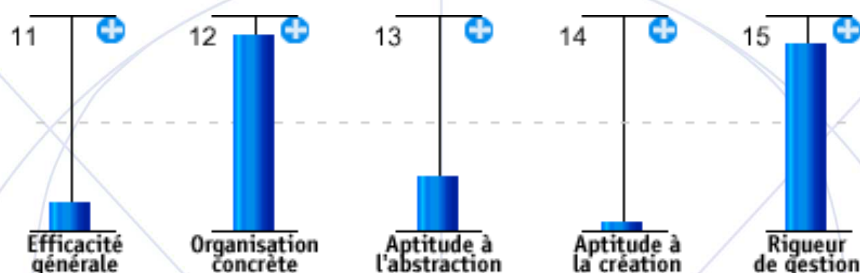
Il montre de bonnes aptitudes pour l'ouverture et peut être avenant. Il s'ouvre facilement, donne sa confiance et attend de son entourage la même qualité de contact. Il a de bonnes aptitudes pour le travail en équipe, précisément parce que ses potentialités à l'ouverture tournent naturellement vers les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

## 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.

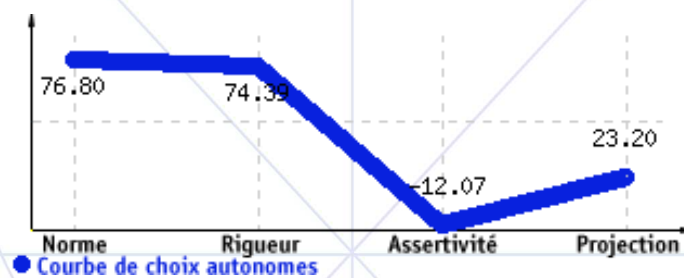
**La rigueur** correspond à l'analyse de la volonté de mettre en oeuvre des moyens rigoureux et traditionnels pour atteindre les objectifs déterminés.

**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.*



● Courbe de choix autonomes

Ce profil a confiance dans les normes. Leur respect permet de trouver des solutions. Il a donc tendance à le renforcer chaque fois qu'il le peut.

Il est très rigoureux. Extrêmement cadré et normé il applique les consignes avec beaucoup de méticulosité. Il peut exercer des tâches ou fonctions répétitives sans manquer de vigilance.

Ce profil a beaucoup de difficulté à refuser ce qu'on lui demande. En cela il est un profil souvent très ambivalent cherchant à concilier des contraires inconciliables entre eux.

Méticuleux, il est porté à gérer les détails quotidiens et montre beaucoup de difficultés lorsqu'il s'agit de définir de nouveaux objectifs.

Il n'est pas très à l'aise dans la projection à long terme.

## 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:

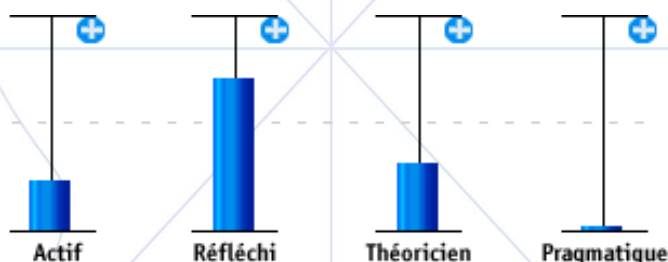
- Le premier temps est actif. Il correspond à la phase d'expérience.
- Le second temps est réfléchi, il correspond à la phase du retour sur l'expérience;
- Le troisième temps est théorique il correspond à la phase de formulation de conclusions;
- Le dernier temps est pragmatique c'est là que s'élabore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

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

### Stratégie d'apprentissage préférentielle de ce profil:

#### - la Réflexion

Les stratégies d'acquisition des connaissances amènent ce profil à privilégier le style Réfléchi. Il intègre les informations nouvelles avec discrétion et le plus souvent dans le silence. Il ne donnera jamais son avis s'il estime qu'il n'a pas à le donner. Pour lui il y a fondamentalement les choses qui le regardent et celles qui ne le regardent pas. Il ne s'implique jamais dans une situation avant de s'être beaucoup informé. Souvent en retrait, on lui reproche parfois de n'être pas très spontané. Il le sait. Il doit sans doute ce détachement au fait qu'il est prudent. En revanche lorsqu'il s'avance c'est qu'il est sûr de son fait et ses avis peuvent tomber comme des sentences. Fondamentalement sérieux, il n'a aucun goût pour la frivolité et la légèreté.



#### Style actif

Ce profil ne cherche pas spontanément à intégrer des connaissances nouvelles. Il faut qu'il soit persuadé du bien fondé de la nouveauté pour s'engager dans l'action. Il parie plutôt sur le moyen et le long terme et sur le renforcement des processus existants que sur l'aléatoire. Il prend l'information nouvelle avec beaucoup de recul.

#### 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 l'amènent à négliger quelque peu le style théoricien. Pour lui, la théorisation de la connaissance n'est pas forcément la meilleure manière de l'appréhender. Il croit plus fondamentalement dans les valeurs de l'échange. De manière générale, il est d'ailleurs toujours assez sceptique lorsqu'on lui présente des « usines à gaz » et de manière générale des réponses trop théoriques aux problèmes concrets.

#### Style pragmatique

Les stratégies d'apprentissage mises en oeuvre par ce profil l'amènent à se détourner assez clairement du style pragmatique. Il n'a aucune confiance dans les synthèses logiques immédiatement appliquées et pense que c'est en s'affairant trop vite à l'application de solutions immédiates que l'on s'égare. Il a tendance à penser que les solutions doivent être trouvées de manière consensuelle et il a un peu de difficultés avec ce qui semble un peu trop pratico-pratique.



## Normes Relationnelles

### Le graphique Individu, Sujet, Personne (ISP)

Il permet d'identifier le rapport général que le profil entretient avec les normes principales face auxquelles il a à se situer dans toutes les circonstances.

Le graphique distingue :

- les normes individuelles (Individu),
- les normes du groupe (Sujet),
- et les normes sociales (Personne)

Une personnalité équilibrée prend en compte ces trois dimensions à part égale, mais chacun d'entre nous a tendance à majorer et minorer l'importance de ces normes selon une logique que le schéma ISP permet de traduire.

Mesurer clairement ses trois pôles permet de comprendre quels types de valeurs sont valorisées dans la vie professionnelle et personnelle, et quels types de solidarité seront mises en oeuvre ou délaissées.

Ce profil aborde le monde et les rapports humains de manière équilibrée.

Il a une image claire de sa place dans son environnement professionnel.

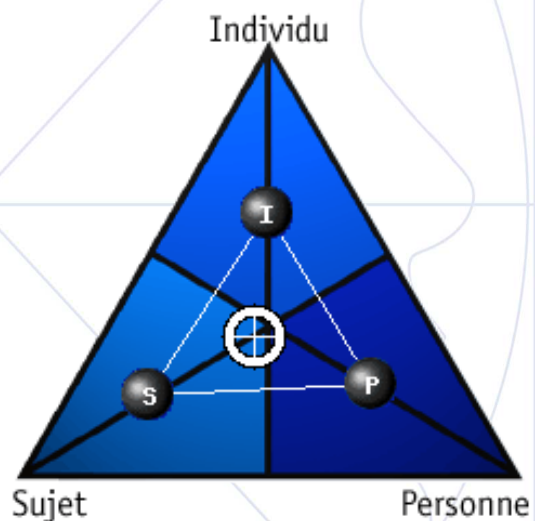
Il tient compte de ses collaborateurs dans ses prises de décision.

Il définit ses objectifs en fonction de nombreux paramètres sans déformation. Il a des objectifs individuels qu'il n'oublie pas.

Sa réussite est importante mais il ne se projette pas inconsidérément.

Il est tempérant et montre en situation de sociabilité une bonne capacité à écouter ses collaborateurs.

Il sera capable d'une bonne adaptation.



## Motivations Professionnelles

**Profilscan identifie les motivations.** La personnalité s'épanouit en obtenant les ressources psychologiques qui assureront son bonheur. Celles-ci sont différentes d'un être humain à un autre. Les ressources psychologiques désirées définissent nos motivations. Elles sont principalement fonction de:

- Nos besoins d'autonomie.
- Nos besoins de reconnaissance.
- Nos besoins de sécurité.

Profilscan identifie ces motivations et les définit à partir de neuf critères essentiels.

*Le cercle situé au centre de la roue correspond à la moyenne des profils déjà passés.  
Ce profil est supérieur à la moyenne des profils passés, là où il excède le cercle.*

### Profil Fusionnel

Ce profil possède une grande force de conviction.  
Ce profil apprécie particulièrement la relation et l'échange.

Il est d'une écoute et d'une aide efficace.

Même lorsqu'il est très autonome le profil fusionnel fait toujours très attention à ce qui se passe autour de lui.

Il est d'ailleurs généralement beaucoup plus touché par son entourage que ce qu'il va montrer.



## Stratégies Cognitives

**ProfilsCAN repère les aires du cerveau utilisées préférentiellement.** Dès nos premiers apprentissages chacun d'entre nous a mis en place des procédures spécifiques lui permettant de traiter l'information. Il a été démontré que nous sommes les plus efficaces dans les procédures que nous utilisons préférentiellement.

Ces aires cérébrales peuvent être regroupées en 4 sphères :

- deux sphères émotionnelles (limbique) situées dans l'hémisphère gauche et droit
- et deux sphères corticales situées dans l'hémisphère gauche et droit (cortical). ProfilsCAN identifie les zones du cerveau utilisées pour traiter les informations. Il décrit par voie de conséquence, les catégories d'informations qui auront tendance à être privilégiées ou négligées.

Ce profil est fondamentalement un profil pragmatique et concret.

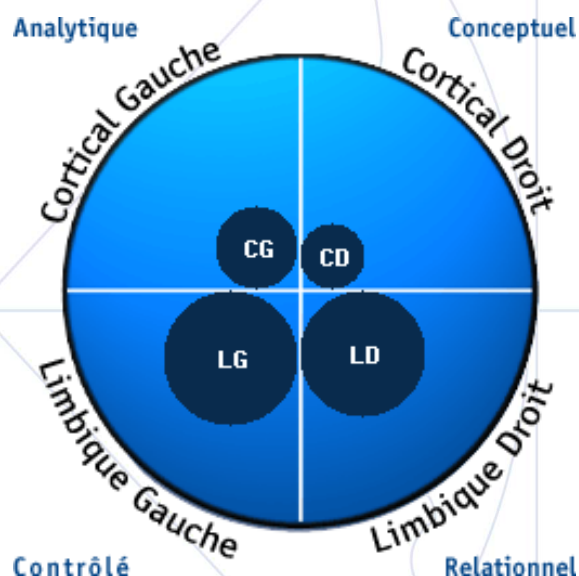
Dans une équipe ce profil demandera à être associé à des profils plus abstraits. Il apportera son pragmatisme à des collaborateurs qui apporteront sens du projet.

Ce profil a quelques difficultés avec la nouveauté et changement.

Il faudra pour qu'il soit convaincu de l'intérêt d'un nouveau projet, déployer avec lui un grand sens pédagogique.

L'attention concrète aux autres peut faire de ce profil quelqu'un d'attachant au sein d'une équipe.

Il est toutefois important d'être clair et cadré avec lui parce qu'il ne comprend que difficilement les profils trop peu cadrés ou excentriques.



## Typologies Cérébrales

**Les Stratégies Cérébrales Privilégiées (SCP)** Elle sont différentes pour chacun et sont regroupées en trois types de stratégies :

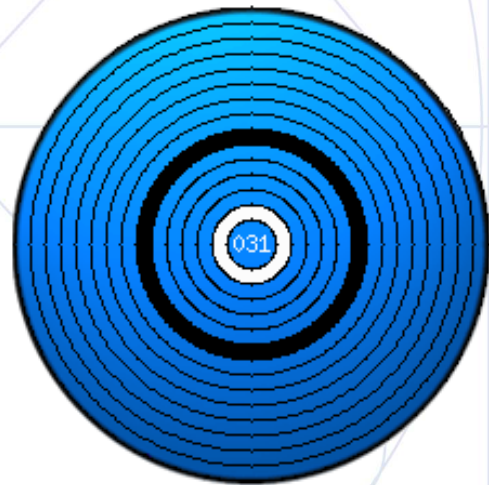
**Les cerveaux intégrés** traitent l'information avec toutes leurs aires cérébrales, ce qui signifie qu'ils utilisent leurs deux hémisphères cérébraux de façon collaborative. L'efficacité dépendant essentiellement de la compatibilité entre la stratégie mise en oeuvre pour résoudre un problème et la nature de celui-ci, ce sont les modes de fonctionnements les plus efficaces face aux situations nouvelles. Nous trouvons ces modes de fonctionnement au centre de la cible. (Le premier cercle intérieur). **Les cerveaux dominants** privilégient certaines aires cérébrales dans le traitement de l'information et montrent une tendance à la réinterpréter selon les codes qu'ils maîtrisent le mieux. (Les 4 cercles suivants). **Les cerveaux surdominants**, en situation de stress, traitent les informations selon un style répétitif automatique. Comme ils interprètent l'information selon un style unique et dominant, ils envisagent souvent la réalité selon un angle original. (Les cercles extérieurs) *Dans le schéma qui vous est présenté : Les cerveaux les plus intégrés sont au coeur de la cible et les cerveaux surdominants à l'extérieur de la cible.*

Ce profil privilégie certaines stratégies cérébrales parce qu'elles correspondent au profil de sa personnalité. Dans le même temps il rejette certains modes de traitement de l'information. Il est appelé pour cette raison **cerveau surdominant**.

Il a une image de lui qui n'est pas démesurée.

Il sera plutôt modeste.

Il semble honnête dans sa façon de se décrire.

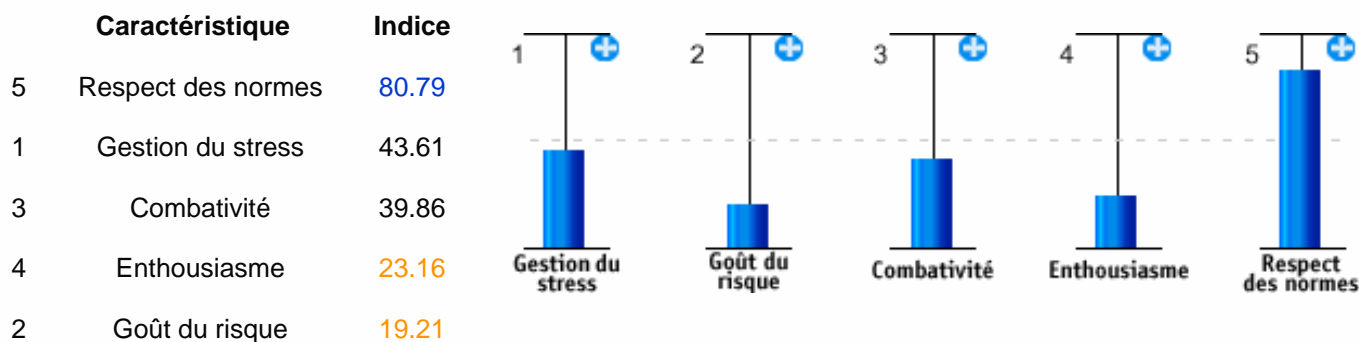


Stratégies Cérébrales Privilégiées

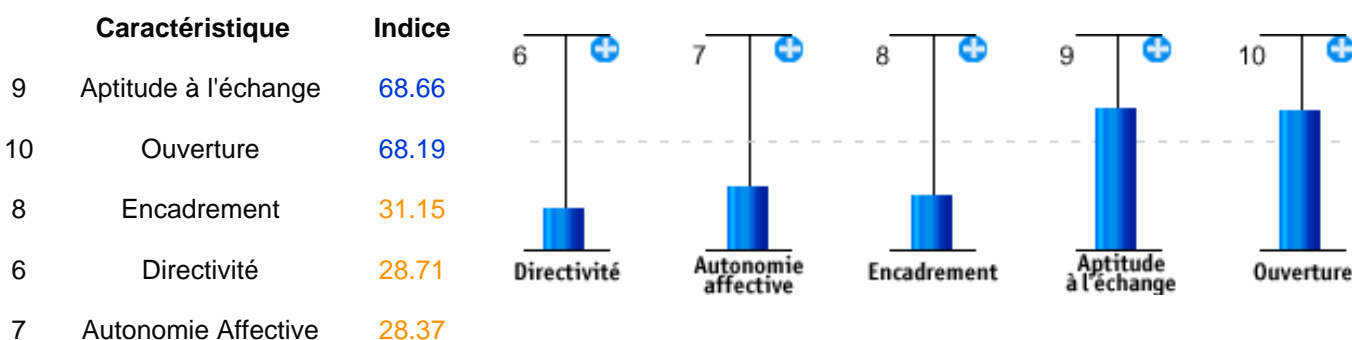
## Fiche Signalétique Profilscan (1/4)

Voici les paramètres qui ressortent du Profilscan de Alex TERIEUR

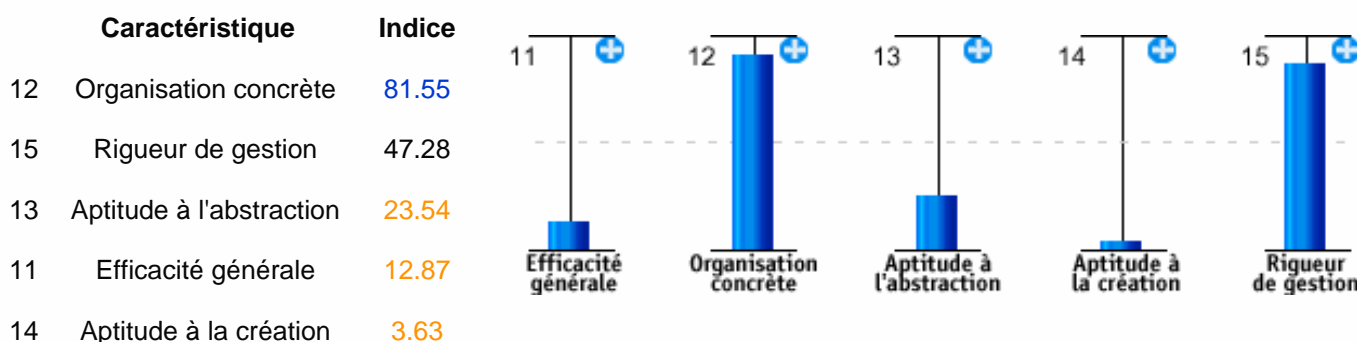
### Echelle de Self-control



### Echelle de Communication



### Echelle d'Efficacité

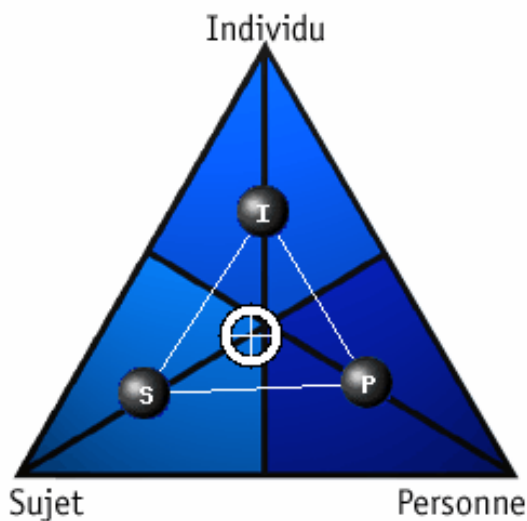


## Fiche Signalétique Profilscan (2/4)

Voici les paramètres qui ressortent du Profilscan de Alex TERIEUR

### Normes Relationnelles :

Caractéristique	Indice
Sujet	57.50
Personne	49.43
Individu	44.18



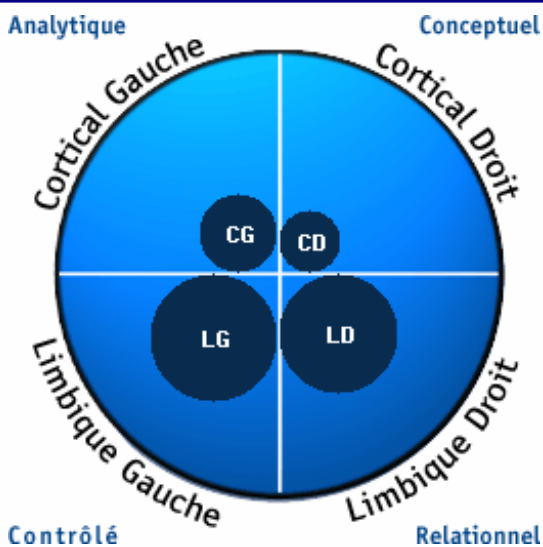
### Motivations Professionnelles :

Caractéristique	Indice
Fusionnel	119.84
Médiateur	102.59
Normalisateur	83.56
Légaliste	59.64
Innovateur	34.82
Conseiller	29.16
Concepteur	22.29
Battant	16.04
Leader	15.95



### Stratégies Cognitives :

Caractéristique	Indice
Limnique Gauche	62.04
Limnique Droit	58.81
Cortical Gauche	38.56
Cortical Droit	30.49
Moyenne Cervicale	47.48

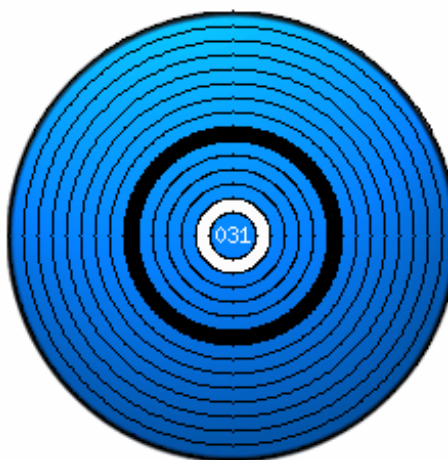


## Fiche Signalétique Profilscan (3/4)

Voici les paramètres qui ressortent du Profilscan de Alex TERIEUR

### Typologies Cérébrales :

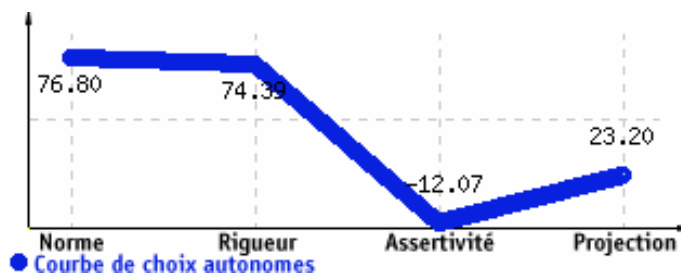
Caractéristique	Indice
Préférences	0
Habitudes	3
Rejets	1



Stratégies Cérébrales Privilégiées

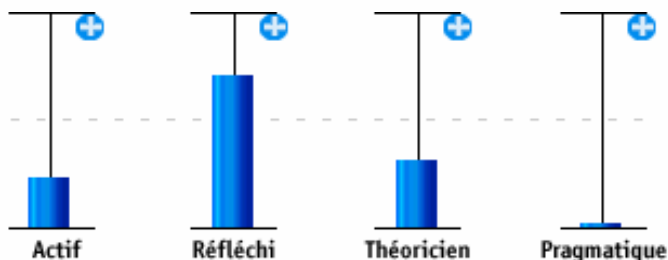
### Courbe de Choix Autonomes

	Caractéristique	Indice
1	Norme	76.80
2	Rigueur	74.39
4	Projection	23.20
3	Assertivité	-12.07



### Modes d'Apprentissages Préférentiels

	Caractéristique	Indice
2	Style Réfléchi	68.58
3	Style Théorique	30.35
1	Style Actif	21.89
4	Style Pragmatique	0.92



## Fiche Signalétique ProfilsCAN (4/4)

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 ProfilsScan (1/4)

### 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. Pus 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.

## Lexique de la terminologie ProfilsCAN (2/4)

### 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».

## Lexique de la terminologie Profilscan (3/4)

### Motivations Professionnelles

**Leader :** C'est un dominant et il se plaît dans la dominance qu'il recherche. C'est dans la direction des autres que le leader excelle et c'est ce qui le pousse en avant. Diriger est son moteur, et pour cette raison il recherche tout ce qui pourra renforcer son pouvoir. Il aime se mettre en avant et apprécie d'être valorisé.

**Battant :** Il aime gagner mais cette efficacité n'est pas forcément synonyme pour lui de pouvoir. Il veut être apprécié pour ses forces professionnelles. Il n'aime pas la faiblesse et se surpasse chaque fois qu'il estime que c'est nécessaire. Il est généralement d'apparence très forte. Il ne s'écoute pas.

**Légaliste :** Le Légaliste est un être fidèle à ses valeurs. Il lui appartient d'organiser avec justesse les rapports alentour. Il applique les normes conformément aux règles prescrites. Il est légitimiste et fait son devoir avec rigueur, ni plus ni moins. Il applique les normes pour gagner ainsi sa tranquillité d'esprit.

**Médiateur :** Il apprécie l'échange et cherche à mettre en place ce qui collabore à la circulation de l'information. Il ne cherche pas particulièrement à se mettre en avant, mais apprécie que chacun puisse s'exprimer. La justice et l'équité sont importantes pour lui.

**Fusionnel :** Il vit pour son entourage. Il s'oublie au profit des objectifs des groupes dans lesquels il évolue. Il est primordial pour lui d'éviter les conflits et que la concorde règne entre tous les membres ayant ensemble partie prenante. Il est défini par sa capacité à l'empathie et sa volonté de coopération.

**Normalisateur :** Il oublie son individualité dans la définition des normes. Il est le défenseur du système vaille que vaille. Il contribue à mettre en place la doctrine de l'entreprise. Il renforce le groupe en renforçant les normes en toutes circonstances. La loyauté du Normalisateur est une de ses qualités principales. Il met en place autour de lui des règles qu'il veut les plus strictes possibles pour produire de la clarté.

**Concepteur :** Le Concepteur est celui pour qui les objectifs, pour être atteints, doivent être mis en place avec autonomie. Il ne recherche pas forcément le contact si le groupe nuit à son indépendance. Le Concepteur ne s'attache pas aux autres car il refuse toute forme de compromis, réducteurs de son autonomie initiale.

**Innovateur :** Il se définit dans sa capacité de proposition face aux normes qu'il tend à rejeter. Il a décidé d'être différent, c'est ce qui le motive. Il se définit donc toujours en opposition à la norme. Il est souvent surprenant. Il a besoin de solitude et d'autonomie. Il refuse tout ce qui est banal et n'aime pas être confondu avec le commun des mortels.

**Conseiller :** Le Conseiller est, parmi toutes les personnalités, celle qui est la plus distante. En toutes circonstances il met de la distance et se met en situation d'éviter de s'engager. Sa prise de recul lui permet d'avoir une très grande acuité d'observation et de donner des conseils de bonne qualité.

## Lexique de la terminologie ProfilsCAN (4/4)

### Normes Relationnelles

**Sujet :** Le sujet est à la fois sujet qui dirige (le sujet de la phrase) et sujet "assujetti". Il réfléchit, pense par et pour le groupe, car c'est le groupe qui lui donne toute sa légitimité. Il apprécie donc les groupes et ils sont pour lui des références : famille, entreprise, amis... Il est plutôt un ciment dans l'échange. Les normes qu'il privilégie généralement sont les normes intersubjectives.

**Individu :** L'individu type est "individualiste". Il est calculateur et logique. Il fait de manière non consciente un bilan (coûts/avantages) de chacune de ses actions. Il mesure ce que coûtent les choses et ce qu'elles peuvent rapporter. Pour lui, les valeurs les meilleures sont les valeurs les plus efficaces, et l'efficacité c'est ce qui contribue à la réussite. Les normes qu'il privilégie généralement sont les normes interindividuelles. L'individualiste n'est pas égoïste, ni même égocentrique. Il n'ignore pas les autres. Il ne vit pas en les négligeant, mais il vit pour lui. Il pense qu'il a dans ses mains la réponse à ses besoins.

**Personne :** La personne (du latin persona le masque de l'acteur) se conforme aux rôles qu'elle joue. La personne a des valeurs et des normes. Elle a le sens du devoir. Elle est généralement perfectionniste et voudrait que tout soit parfait. Elle aime que l'on respecte et valorise les normes. La personne est fidèle à ses convictions. Les normes qu'elle privilégie généralement sont les normes interpersonnelles.

### Stratégies Cognitives

**Cortical Droit :** C'est la zone cérébrale du lien abstrait. C'est cette zone qui intervient pour résoudre les problèmes par l'imagination et l'intuition. Le cortical droit accepte l'ambiguïté, appréhende les situations de manière globale. Il comprend facilement l'ensemble sans le réduire à ses composantes. Il développe des concepts généraux. Il est la zone vecteur de la créativité. Il intègre les non-dits à sa réflexion.

**Cortical Gauche :** Il est concerné dans la compréhension des concepts techniques et scientifiques. Il manipule aisément les chiffres. Il a le goût de la réflexion rigoureuse et précise. Il rassemble les faits qu'il analyse un à un.

**Limnique Droit :** Dans les zones limbiques se gèrent les émotions. Cette zone est centrale pour la compréhension du contact concret. Grâce à elle la personnalité comprend intuitivement les émotions des autres ; elle appréhende les relations sociales et s'enthousiasme pour des valeurs humaines. Elle est également la zone de l'expression.

**Limnique Gauche :** Zone émotionnelle, c'est le secteur du contrôle et de la maîtrise des émotions. Elle permet de planifier concrètement, d'organiser, d'ordonner. Elle met de l'ordre dans les choses. Elle a le souci de bien administrer et dépiste les défauts cachés pour y remédier. Cette zone est celle de la précision concrète.