

Evaluation de Alain 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
- Courbe de Choix Autonomes
- Modes d'Apprentissages Préférentiels
- Normes Relationnelles
- Motivations Professionnelles
- Stratégies Cognitives
- Typologies Cérébrales
- Fiche Signalétique Profilscan
- Lexique de la terminologie Profilscan

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.

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 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 Alain TERIEUR

Observateur orienté Détails (Limbique gauche dominant, structuré-relationnel 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 Observateurs orientés vers les Détails. Les hommes et les femmes définis par ce type de profil sont minutieux. Ils ne se laissent pas happer par les sirènes de la relation humaine, et ne craignent pas de cultiver une certaine distance avec leurs semblables. S'ils travaillent en équipe ils font généralement peu de bruit mais aucun détail ne leur échappe. Ils sont réservés.

Pragmatiques ils ont beaucoup de difficultés à perdre leur temps en futilités et pour cette raison ils font peu d'efforts avec leurs semblables, s'il leur semble que le jeu n'en vaut pas la chandelle.

D'entre tous, cette famille de profils est celle qui a sans doute la capacité à intégrer les détails de tous ordres avec la plus grande réussite. Ce qui en fait un profil prisé pour sa minutie.

Alain TERIEUR: Observateur orienté Détails

Ce profil apprécie toutes les activités de conseil.

Il a un fort sens de l'organisation.

Il a des aptitudes à la gestion quotidienne.

Il sait faire preuve de réserve.

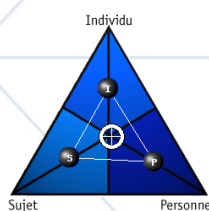
Il est minutieux.

Il est plutôt de nature anxieuse.

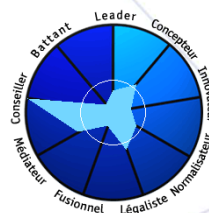
Il apprécie l'autorité et la renforce.

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

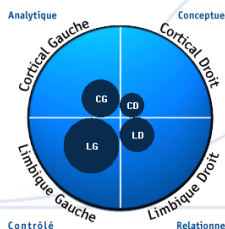
Axe de progrès : Une grande réserve



Ses valeurs



Ses motivations



Son mode de réflexion

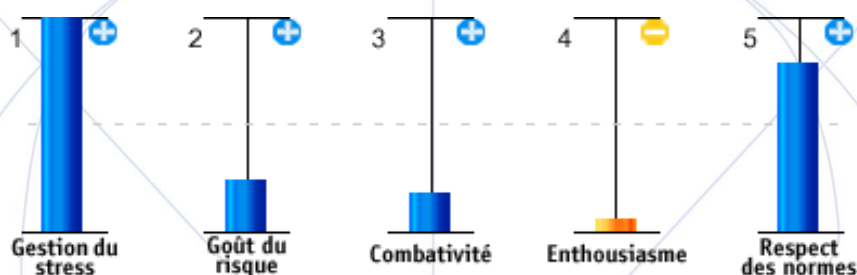
Echelle de Self-control

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 montre dans toutes les situations de stress un contrôle extrême. La retenue est pour lui un réflexe naturel face à la pression et il se met en situation de fermeture. A terme son extrême contrôle peut nuire à son efficacité. Il donne en tout cas le sentiment impressionnant d'une stabilité et d'une solidité à toute épreuve.

2. Goût du risque

Ce profil est un profil prudent. Le risque ne l'attire pas et il aime contrôler ce qu'il vit ou met en place. Il n'a pas un goût affirmé pour le mystère. Il se met en situation de vivre des réalités qu'il pourra maîtriser et ne déstabiliseront pas.

3. 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.

4. Enthousiasme

Il est d'une grande réserve face à tous les projets innovants. C'est chez lui un état d'être quasi permanent Sa situation de prise de recul, le positionne comme un élément critique qu'il s'agit de convaincre.

5. Respect des normes

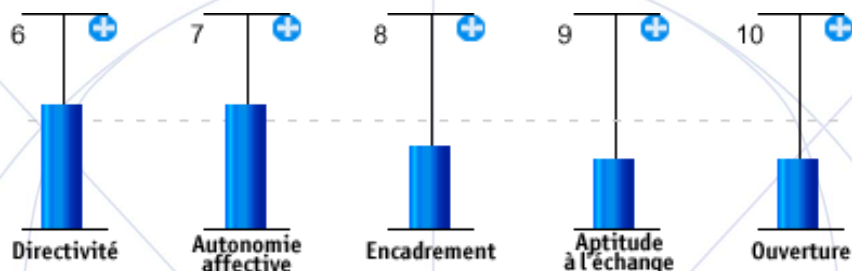
Ce profil est un profil normé. Il observe les règles avec respect et elles sont si bien intégrées à son comportement de base qu'il fait sans effort. Il est sur ce point un profil digne de confiance par excellence. On lui reproche parfois d'être tranché dans ses jugements, mais il faut plutôt y voir un respect absolu à ce qu'il définit au départ.

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 est relativement directif. Il dit les choses et aime qu'elles soient entendues. Il apprécie les rapports plutôt tranchés et les environnements professionnels bien normés.

7. 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.

8. Encadrement

Ce profil est susceptible d'encadrer un groupe sans montrer une grande directivité dans l'encadrement. Il a tendance à faire confiance de manière naturelle et aura toujours un peu de réticence à contrôler avec directivité.

9. Aptitude à l'échange

Ce profil en situation d'échange, fait toujours preuve d'une certaine distance. Il est plutôt réservé. Il compte sur sa grande autonomie et sa capacité à cloisonner les informations qui lui sont transmises pour réussir véritablement.

10. Ouverture

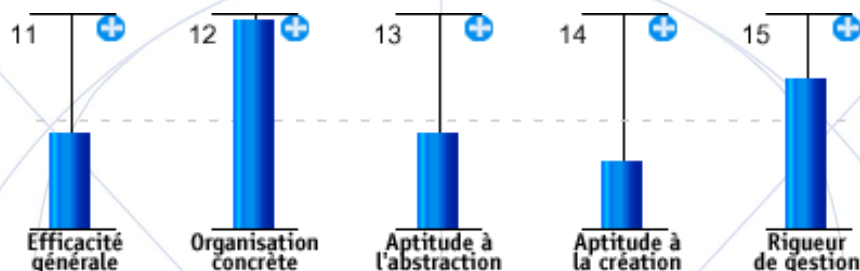
Ce profil n'est pas un profil forcément ouvert. Il est beaucoup plus à l'aise dans les situations où il peut travailler en toute autonomie que dans les situations où il lui est nécessaire d'échanger.

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 montre une efficacité presque conforme à la norme. Il est plutôt concret qu'abstrait ce qui peut limiter son efficacité générale à long terme.

12. Organisation concrète

Ce profil est extrêmement minutieux et bien organisé. C'est de ce point de vue une force redoutable pour une équipe.

13. Aptitude à l'abstraction

Ce profil apprécie davantage les rapports concrets que les rapports abstraits. Mais on ne peut pas dire que ce soit pourtant une lacune chez lui.

14. Aptitude à la création

Ce profil n'est pas à l'aise dans le domaine de la créativité. Ce n'est toutefois pas une véritable lacune chez lui.

15. Rigueur de gestion

Ce profil est un profil rigoureux qui a le sens du détail. Il a les principes et les valeurs qui semblent faire les bons gestionnaires et ne prend pas à priori de risques hasardeux. Il est à priori un profil à qui il sera possible de faire confiance car il a une bonne aptitude à la rigueur concrète.

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.

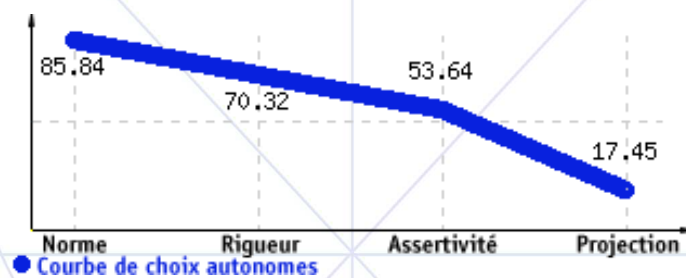
La rigueur correspond à l'analyse de la volonté de mettre en oeuvre des moyens rigoureux et traditionnels pour atteindre les objectifs déterminés.

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 renforce les normes. Il a beaucoup de difficulté à comprendre que parfois certains les enfreignent. Dans tous les univers où il intervient, il est un gardien des règles du groupe.

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 est un profil assertif. Il est capable de s'affirmer et de dire non chaque fois que c'est nécessaire.

Il est un profil trop concret pour qu'il puisse vraiment parvenir à se mettre en situation de rêver pour se projeter. Sa méticulosité très grande peut rendre difficile sa projection dans l'avenir.

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:

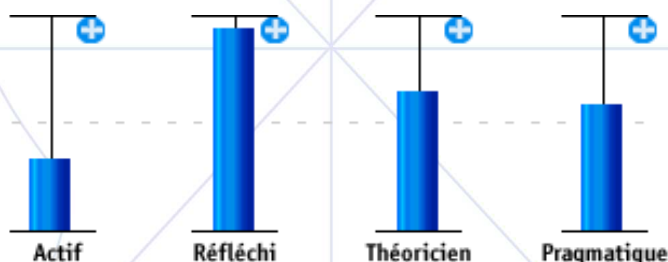
- Le premier temps est actif. Il correspond à la phase d'expérience.
- Le second temps est réfléchi, il correspond à la phase du retour sur l'expérience;
- Le troisième temps est théorique il correspond à la phase de formulation de conclusions;
- Le dernier temps est pragmatique c'est là que s'élabore 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 détient une préférence très forte pour le style Réfléchi. Dans l'acquisition et l'intégration des connaissances il aime ne pas se faire submerger par l'information et travailler en situation de prise de recul. Responsable, il accumule les données et les renseignements avant de s'engager. Il est toujours sceptique face aux informations qu'on lui transmet et prend toujours soin de les contrôler.

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 privilégiées par ce profil l'amènent à considérer l'approche pragmatique avec modération. Il n'est pas obnubilé par la recherche de solutions à tout prix et peut parfois faire prendre des détours à son mode de réflexion avant d'agir de manière 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 croit aux valeurs.

Il est discipliné.

Rigoureux, il se positionne comme un profil digne de confiance.

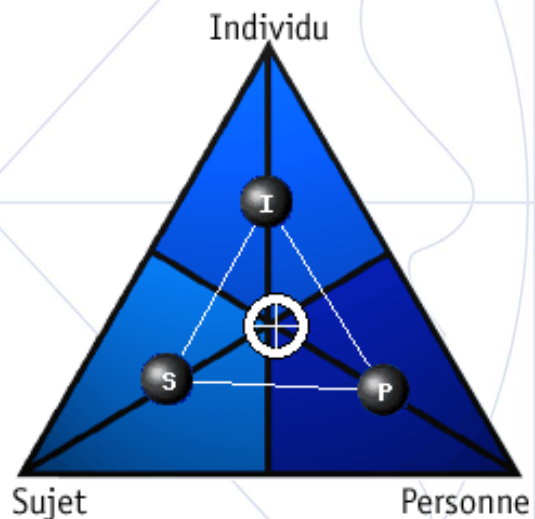
Il est celui qui fera respecter la norme dans les groupes.

Il ne semble pas avoir un ego démesuré et un immense besoin de reconnaissance. Il est tempérant dans ses jugements et n'agit pas à priori à l'emporte pièces.

Il fait attention au groupe.

Il importe pour lui que ses proches puissent se réaliser autour de lui

C'est pourquoi il fera preuve d'une solidarité et d'une générosité réelle.



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 Conseiller

Ce profil est celui d'un conseiller.

Le mot "concret" est un de ses mots favoris. Il est concret, il aime les choses concrètes.

Il ne supporte pas les environnements dans lesquels il faut se projeter trop loin.

Ce conseiller est un conseiller de terrain.

Il a un sens excellent sens du contrôle quotidien, mais en même temps il est humain.

Pour lui être un conseiller c'est "passer devant et montrer le chemin". C'est une de ses devises de vie. Il apprécie de pouvoir prendre de la distance et il est à l'aise en situation d'autonomie.

L'observateur en toutes occasions garde toujours son sang froid.

Il a toujours beaucoup de recul sur les événements, apprécie peu qu'on le prie de s'engager vraiment, même si bien évidemment comme tout un chacun il en est capable.

Il préfère apparaître comme un sage, un recours que l'on consulte dans les situations difficiles.



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.

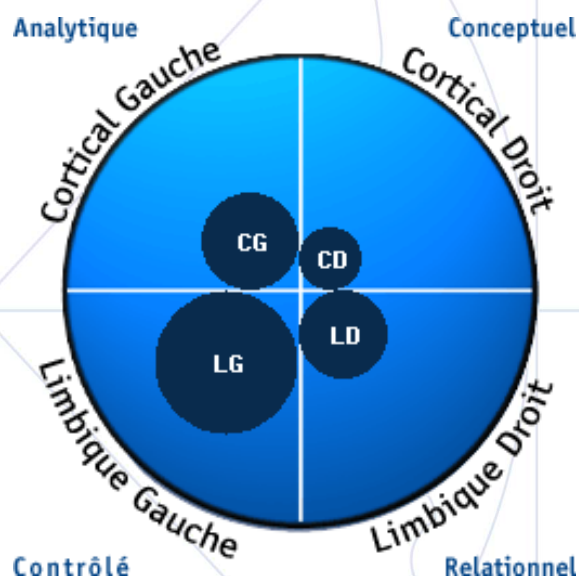
Cette personnalité d'un grand sérieux est perfectionniste. Elle se montre souvent sous un jour assez dur. Ce profil est un profil très tranché qui se complétera avec efficacité avec un profil plus souple. Ce profil fait peu de concessions.

Sous stress il comporte de grandes rigidités.

Il ne se confie pas facilement et ne montrera pas facilement que les problèmes qu'il a à traiter le dépassent, si cela s'avérait être cas. Ce profil cloisonne énormément les informations. Il est foncièrement et fondamentalement solitaire.

Plus les tâches dont il aura à s'acquitter avec les autres demanderont des qualités d'autonomie et plus il sera à l'aise.

Très dur avec lui même ce profil est également très dur avec les autres.



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.*

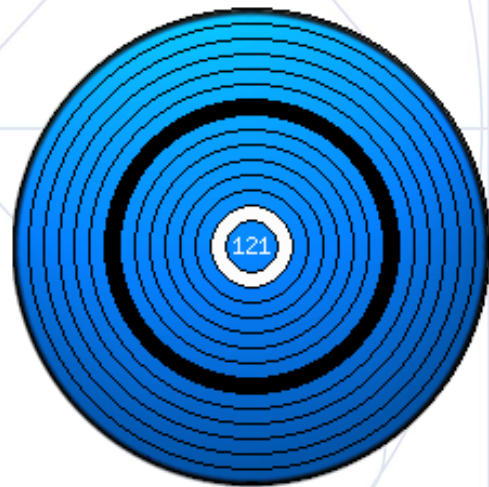
Ce profil, du point de vue du traitement de l'information cérébrale semble équilibré. Il privilégie toutefois certains types d'informations au détriment d'autres. A ce titre il est appelé **cerveau surdominant**.

Le regard que ce profil porte sur l'utilisation de ses ressources cérébrales semble très honnête.

Ses jugements sont tranchés.

Son potentiel est fait de forces et de faiblesses.

Il appartiendra donc de bien cibler avec lui la nature des tâches qu'il a à remplir, des missions qu'il a à prendre en charge afin de maximiser ses activités.

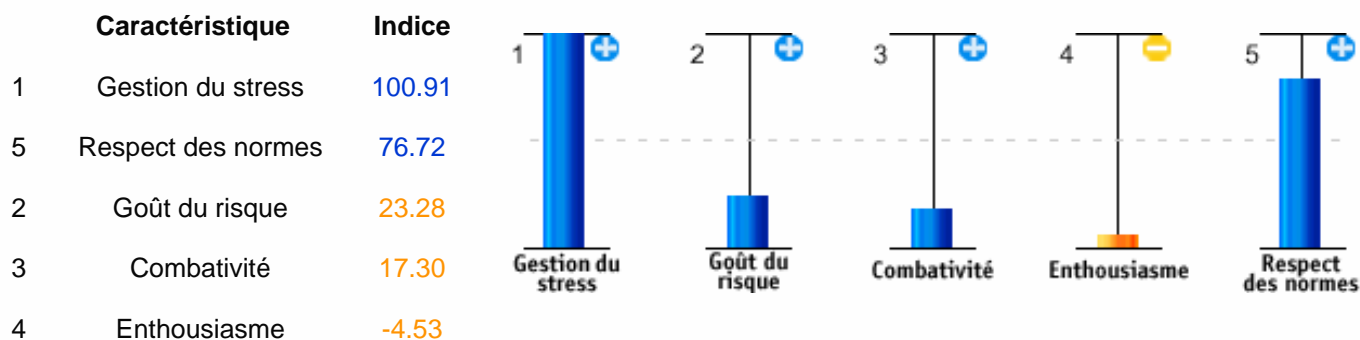


Stratégies Cérébrales Privilégiées

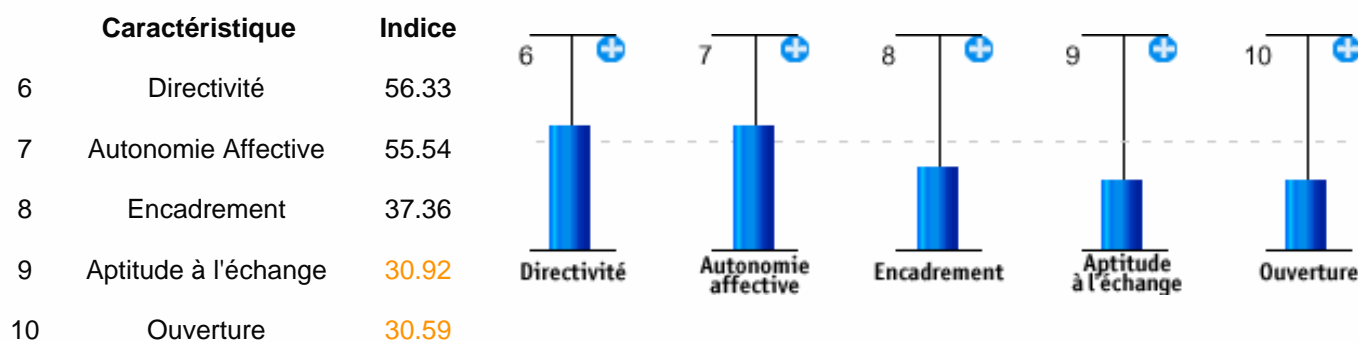
Fiche Signalétique Profilscan (1/4)

Voici les paramètres qui ressortent du Profilscan de Alain TERIEUR

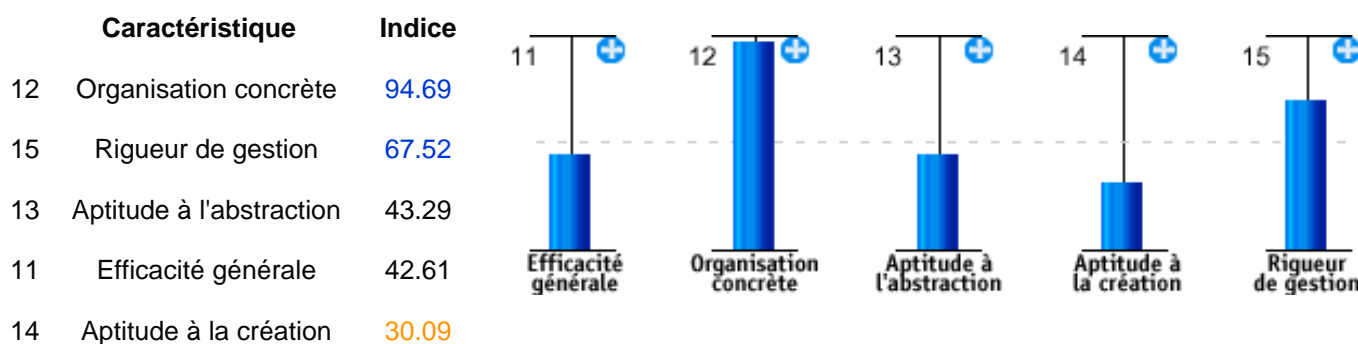
Echelle de Self-control



Echelle de Communication



Echelle d'Efficacité

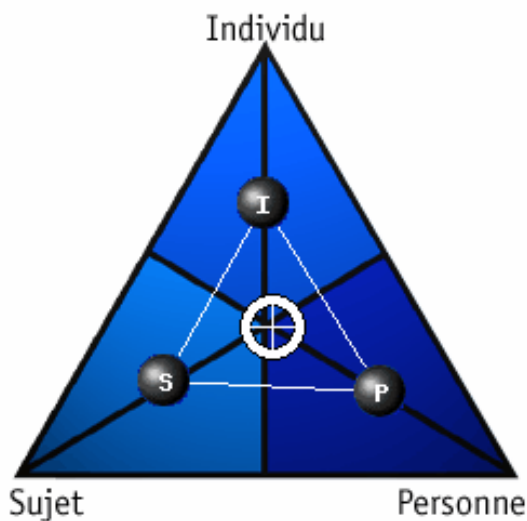


Fiche Signalétique Profilscan (2/4)

Voici les paramètres qui ressortent du Profilscan de Alain TERIEUR

Normes Relationnelles :

Caractéristique	Indice
Personne	54.93
Sujet	47.57
Individu	47.30



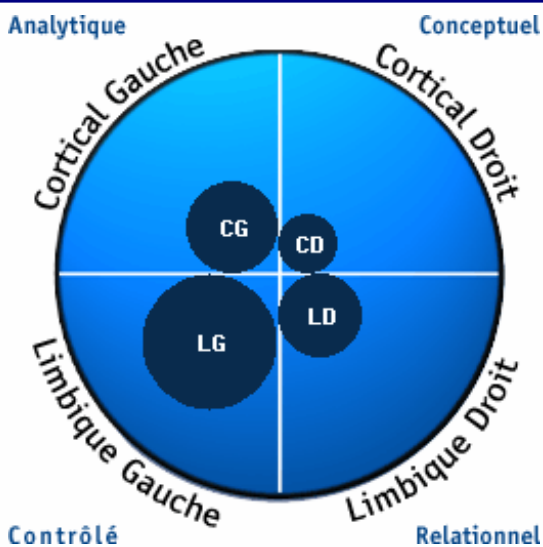
Motivations Professionnelles :

Caractéristique	Indice
Conseiller	134.09
Médiateur	62.53
Légaliste	60.71
Concepteur	55.32
Normalisateur	41.94
Leader	32.69
Innovateur	27.42
Fusionnel	21.90
Battant	15.72



Stratégies Cognitives :

Caractéristique	Indice
Limnique Gauche	66.26
Cortical Gauche	45.60
Limnique Droit	41.78
Cortical Droit	29.32

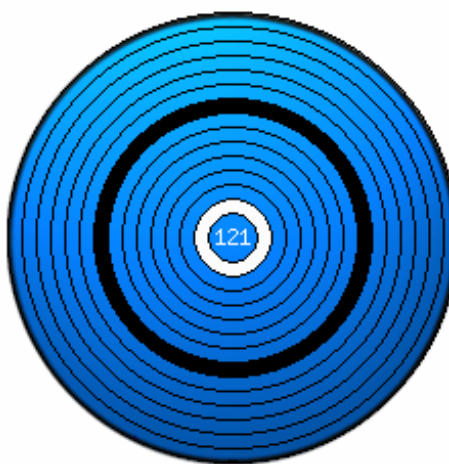


Fiche Signalétique Profilscan (3/4)

Voici les paramètres qui ressortent du Profilscan de Alain TERIEUR

Typologies Cérébrales :

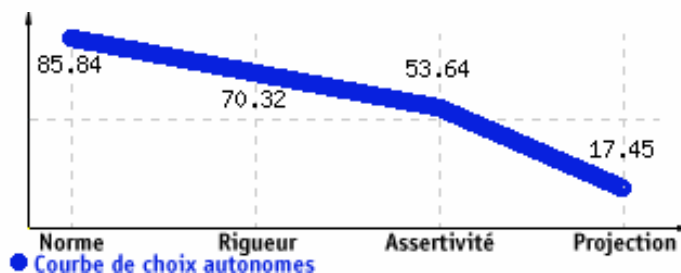
Caractéristique	Indice
Préférences	1
Habitudes	2
Rejets	1



Stratégies Cérébrales Privilégiées

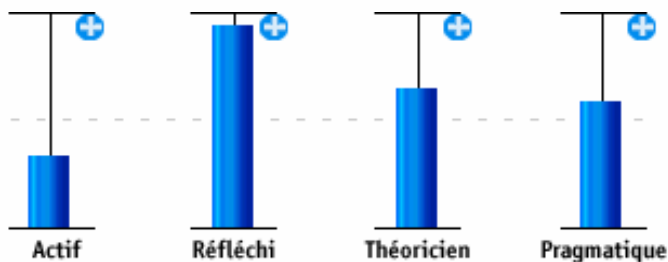
Courbe de Choix Autonomes

	Caractéristique	Indice
1	Norme	85.84
2	Rigueur	70.32
3	Assertivité	53.64
4	Projection	17.45



Modes d'Apprentissages Préférentiels

	Caractéristique	Indice
2	Style Réfléchi	91.76
3	Style Théorique	62.75
4	Style Pragmatique	57.10
1	Style Actif	31.53



Fiche Signalétique ProfilsCAN (4/4)

Voici les paramètres qui ressortent du ProfilsCAN de Alain TERIEUR



Informations sur l'évaluation

Identifiant Profil : B1375-

Date d'évaluation : 16/06/2002 12:00:00

Durée : 21 minutes

Sexe : Masculin

Date de naissance :

Situation familiale : Marié

Nombre d'enfants : 1 enfant

Secteur d'activité : Batiment et Travaux publics

Type de Poste : Profession libérale

Niveau d'étude : Etudes secondaires +5 et plus

*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.