



# I3P (TYPOLOGIE DE JUNG)

## I INDICATEUR DE P PROFIL P PERSONNEL ET P ROFESSIONNEL

Nom : **Doe**

Prénom : **John**

### VOTRE PROFIL

### ESTR

|                               |                      |                      |
|-------------------------------|----------------------|----------------------|
| Source d'énergie :            | <b>Extraversion</b>  | <b>E</b>             |
| Traitement de l'information : | <b>Sensation</b>     | <b>S</b>             |
| Prise de décision :           | <b>Pensée</b>        | <b>T</b> (thinking)  |
| Mode d'organisation :         | <b>Structuration</b> | <b>R</b> (rightness) |

### VOS PÔLES DE PRÉFÉRENCES

|                                  |     |     |                              |
|----------------------------------|-----|-----|------------------------------|
| <b>Extraversion</b>              | N/A | N/A | <b>Introversion</b>          |
| <b>Sensation</b>                 | N/A | N/A | <b>iNtuition</b>             |
| <b>pensée (Thinking)</b>         | N/A | N/A | <b>sentiment (Feeling)</b>   |
| <b>structuration (Rightness)</b> | N/A | N/A | <b>flexibilité (Opening)</b> |

### VOS MODES DE FONCTIONNEMENT

|              |                  |
|--------------|------------------|
| Dominant :   | <b>PENSÉE</b>    |
| Auxiliaire : | <b>SENSATION</b> |
| Tertiaire :  | <b>INTUITION</b> |
| Inférieur :  | <b>SENTIMENT</b> |



# Profil Personnel

Les **ESTR** sont les organisateurs du monde visible. Ils sont logiques, systématiques, s'appuient dans leurs actions sur des données concrètes et des méthodes éprouvées. L'efficacité est leur critère de réussite. Ils savent se fixer, et fixer aux autres, des objectifs, établir le plan d'action correspondant, indiquer les délais et s'y tenir. Ils ont le sens des responsabilités, de la fidélité, du devoir à accomplir.

Les **ESTR** sont particulièrement dignes de confiance et font ce qu'ils disent.

Les **ESTR** suivent volontiers les procédures qui ont fait leur preuve. Ils aiment les traditions, les rites et, de façon générale, tout ce qui contribue au bon fonctionnement des institutions.

Les **ESTR** ont un contact immédiat et rapide, expriment aisément ce qu'ils pensent mais pas nécessairement ce qu'ils ressentent, ils rompent la glace sans difficulté au moyen d'une plaisanterie. Ils cultivent méthodiquement leurs amitiés au moyen de clubs, de rencontres, d'activités soigneusement programmées. Ils deviennent ainsi souvent le soutien d'associations, prenant en charge les postes de direction qu'ils assument sans état d'âme.

Les **ESTR** apprennent mieux quand le travail est soigneusement préparé et planifié, quand ils connaissent le programme et le calendrier suffisamment longtemps à l'avance. Ils aiment également voir l'utilité directe de ce qu'ils apprennent, en comprenant les applications pratiques.

L'amour des **ESTR** pour la décision peut devenir excessif. Ils auront ainsi tendance à se précipiter, sans information suffisante, simplement parce qu'une décision, quelle qu'elle soit, leur paraît meilleure que l'attente. Ils tendent aussi à juger à la place des autres et à savoir mieux que la personne concernée ce qu'il convient de faire. En revanche, leur capacité d'écoute peut être limitée. Leur goût pour la procédure et les règles peut se transformer en routine et bureaucratisation. Ils peuvent avoir des difficultés à procéder à des changements.

La fonction inférieure des **ESTR** est le sentiment introverti. Ils ont donc tendance à avoir des difficultés à exprimer leurs sentiments envers les autres ; ainsi ils ont souvent du mal à donner des appréciations positives, estimant que bien travailler est un devoir qui est à lui-même sa propre récompense alors que la critique leur vient spontanément. D'ailleurs, il peut leur être difficile d'exprimer les sentiments souvent profonds qu'ils éprouvent envers les personnes qu'ils aiment.

Les **ESTR** ont également des difficultés à être clairs sur leurs propres valeurs et leurs propres sentiments. La conformité aux normes, dans certains cas, peut leur tenir lieu d'opinion et ils ont alors du mal à se situer eux-mêmes personnellement. Dans ces conditions, il peut arriver que la fonction inférieure, trop longtemps refoulée, se manifeste de façon intempestive et brutale, par des colères disproportionnées par rapport à leur objet ou à l'opposé par une fascination excessive pour une personne ou une théorie.

L'imagination des **ESTR** se développera d'abord dans des domaines appliqués, concrets où ils pourront voir rapidement des résultats qui les conforteront dans leur démarche. Ils pourront ainsi utiliser leur sens pratique pour développer leur ingéniosité, leur créativité et, plus tard, créer des objets sans utilité pratique pour leur seul caractère esthétique ou innovant. Ils pourront également laisser place à l'imprévu pour apprendre à moins contrôler et à mieux saisir les opportunités qui se présentent en dehors de leurs schémas préétablis.

Lorsqu'ils auront acquis cette souplesse, les **ESTR** pourront alimenter leur fonction inférieure en écoutant, en lisant, ou en encourageant les autres à exprimer leurs sentiments. Ils pourront ensuite se mettre à l'écoute de leurs propres sentiments et clarifier leurs valeurs personnelles, en faisant le tri entre ce qu'ils pensent être leur devoir et ce qu'ils aimeraient faire ou avoir fait..

# Profil Professionnel

## a. Contribution à l'entreprise :

1. Voient les défauts d'avance.
2. Critiquent les programmes de façon logique.
3. Organisent le processus, les choses et les gens.
4. Vérifient que le travail soit fait.
5. Suivent les choses de près.

## b. Style de leadership :

1. Cherchent immédiatement à organiser et à prendre des responsabilités.
2. Tirent profit des expériences passées pour résoudre les problèmes.
3. Arrivent au vif du sujet de façon directe et précise.
4. Décident rapidement.
5. Agissent en leaders traditionnels respectueux de la hiérarchie.

## c. Style de management :

1. Rôles et responsabilités bien définis.
2. Autorité à caractère hiérarchique valorisée et respectée.
3. Sérieux et responsabilité sont des qualités premières ; fantaisie et créativité sont moins appréciées.
4. Les sentiments peuvent être négligés.

## d. Relations avec l'extérieur :

1. À l'aise lorsque l'environnement ne change pas trop vite.
2. Assurent un service rigoureux et adapté à leurs clients.
3. Ont de la difficulté à anticiper les changements mais peuvent se concentrer sur la nécessité de s'adapter.

## e. Organisation / méthode :

1. Procédures claires et bien définies.
2. Il y a une bonne manière de faire les choses.
3. Plans d'action rigoureux.
4. Forte attention portée à la mise en œuvre et aux détails.
5. Systèmes et structures logiques et cohérents.
6. Critères précis d'efficacité et de rentabilité.

## f. Environnement préféré :

1. Là où se trouvent des gens travaillant dur et aimant le travail bien fait.
2. Orienté vers la tâche.
3. Organisé.
4. Structuré.
5. Qui procure stabilité et permet de prévoir.
6. Centré sur l'efficacité.

g. Les risques intrinsèques :

1. Décider trop rapidement.
2. Résister au changement.
3. Négliger les subtilités en cherchant à ce que le travail soit fait.
4. Être submergés par leurs sentiments et leurs valeurs à force de les ignorer.

h. Faiblesses potentielles :

1. Tendance à la rigidité et à la bureaucratie.
2. Peuvent ne pas assez tenir compte des points de vue innovants.
3. Excès d'obligations institutionnelles limitant les initiatives individuelles.

i. Axes d'amélioration :

1. Considérer tous les aspects avant de décider, y compris le facteur humain.
2. Faire montre de plus de souplesse dans le changement.
3. Faire un effort particulier pour montrer aux autres qu'ils les apprécient.
4. Prendre le temps de clarifier leurs sentiments et valeurs.

## VOS VALEURS :

|                   |
|-------------------|
| <b>RÉGULARITÉ</b> |
| <b>STABILITÉ</b>  |
| <b>SÉRIEUX</b>    |
| <b>SOLIDITÉ</b>   |
| <b>RÉALISME</b>   |
| <b>COMPÉTENCE</b> |