



I3P (TYPOLOGIE DE JUNG)

I INDICATEUR DE P PROFIL P PERSONNEL ET P ROFESSIONNEL

Nom : **Doe**

Prénom : **John**

VOTRE PROFIL

INFR

Source d'énergie :	Introversion	I
Traitement de l'information :	Intuition	N
Prise de décision :	Sentiment	F (feeling)
Mode d'organisation :	Structuration	R (rightness)

VOS PÔLES DE PRÉFÉRENCES

E xtraversion	N/A	N/A	I ntroversion
S ensation	N/A	N/A	i Ntuition
pensée (T hinking)	N/A	N/A	sentiment (F eeling)
structuration (R ightness)	N/A	N/A	flexibilité (O pening)

VOS MODES DE FONCTIONNEMENT

Dominant :	INTUITION
Auxiliaire :	SENTIMENT
Tertiaire :	PENSÉE
Inférieur :	SENSATION



Profil Personnel

Les **INFR** sont en général très créatifs, en particulier dans les domaines concernant le développement des personnes. Cette créativité n'apparaît pas toujours au premier contact, les **INFR** préférant passer par une phase de travail solitaire avant de faire part de leurs idées.

Les **INFR** expriment leurs émotions et convictions de façon souvent ouverte.

Cela joue essentiellement dans les domaines où leurs valeurs sont fortes ; ils peuvent alors intervenir avec détermination, voire obstination, et se comporter en leaders charismatiques. En revanche dans les situations sociales où ils n'ont rien de particulier à dire, ils resteront souvent en retrait.

Les **INFR** ont le souci de l'harmonie entre les personnes ; ils y consacreront d'autant plus d'efforts que les conflits sont pour eux une source de tension et de fatigue qu'ils vivent mal.

Les **INFR** veulent comprendre la finalité de leur vie, connaître le sens des choses.

La "quête du Graal" leur est familière. Le but n'est pas la connaissance en soi mais la recherche du sens tant pour l'individu que pour l'univers, de façon à permettre la transformation de la personne.

Les **INFR** sont organisés et méthodiques ; jointes à leur capacité intuitive, ces caractéristiques en font les étudiants qui réussissent avec brio, surtout lorsqu'un facteur humain est en jeu comme les sciences sociales. Le lien personnel établi avec le professeur est important pour eux.

Les **INFR** peuvent avoir tendance à privilégier la poursuite de l'idéal jusqu'à en oublier la réalité. Cette quête permanente du sens peut les conduire à un état fréquent d'insatisfaction et d'angoisse.

Leur compréhension intuitive des phénomènes humains en fait des parfaits "empathes", c'est-à-dire des personnes qui perçoivent spontanément les sentiments et les émotions des autres. Mais s'ils n'y prennent garde, cette capacité peut se retourner contre eux et ils peuvent être submergés par les émotions des autres.

Dans le même sens, leur sens de l'harmonie peut les amener à ne pas pouvoir prendre de décision ou faire preuve d'autorité quand cela est nécessaire.

La fonction inférieure des **INFR** se manifestera fréquemment dans les détails de la vie quotidienne, par des erreurs, des oublis. Ceci se manifestera d'autant plus s'ils ont à exécuter de nombreuses tâches matérielles ou s'ils doivent fonctionner trop longtemps sur le mode extraverti. Ils peuvent alors se montrer irritables, déprimés ou au contraire réagir par un excès de précautions et d'organisation. Les détails deviendront alors une obsession et les empêcheront de garder la vue d'ensemble qui normalement les caractérise.

La raison logique et impersonnelle sera le meilleur critère pour permettre aux **INFR** d'établir une barrière entre leurs propres sentiments et les sentiments des autres qui pourraient les envahir. Elle leur permettra également de se convaincre de la nécessité de soumettre leurs idées à l'épreuve de l'expérience.

Les **INFR** pourront ensuite aborder leur fonction inférieure, la sensation. Ceci se fera dans les meilleures conditions s'ils peuvent se situer dans un environnement calme et harmonieux. Une des meilleure démarche sera pour eux l'apprentissage d'un savoir-faire précis, impliquant des modalités concrètes de mise en œuvre. Ce peut être une activité sportive régulière ou l'apprentissage d'un instrument de musique ou tout ce qui peut mettre en œuvre la sensation dans le monde extérieur..

Profil Professionnel

a. Contribution à l'entreprise :

1. Ont des intuitions pour aider les autres.
2. Tiennent leurs promesses.
3. Travaillent avec intégrité et congruence.
4. Préfèrent les activités qui requièrent solitude et concentration.
5. Organisent les échanges, même complexes, entre les gens et les tâches.

b. Style de leadership :

1. Dirigent par la vision qu'ils ont de ce qui convient aux autres et à l'organisation.
2. Obtiennent la coopération sans avoir à la demander.
3. Ont une manière douce mais tenace d'agir.
4. Font en sorte que leurs aspirations se réalisent.
5. Inspirent les autres par leur idéal.

c. Style de management :

1. Management efficace, intuitif, responsable, réservé, inspiré par des valeurs fortement vécues.
2. Fortes interactions entre les personnes.
3. Recherche de l'harmonie.
4. Attentes élevées sur l'implication du personnel.
5. Utilisation optimale des capacités de chacun.
6. Goût pour les événements collectifs.

d. Relations avec l'extérieur :

1. Fonctionnement interne peu perceptible de l'extérieur.
2. Sensibilité aux besoins du client.
3. Forte capacité d'adaptation quand le changement correspond aux valeurs.
4. S'adapte par discussion et consensus interne.

e. Organisation / méthode :

1. Finalités définissent la stratégie.
2. Travail bien fait.
3. Goût de la réalisation.
4. Décisions souvent fondées sur les intuitions.
5. Efficacité pratique.

f. Environnement préféré :

1. Là où se trouvent les gens fortement orientés vers des idéaux au service de l'humanité.
2. Qui favorise la créativité.
3. Harmonieux.
4. Calme.
5. Qui a une ambiance personnelle.
6. Qui procure le temps et l'espace pour la réflexion.
7. Organisé.

g. Les risques intrinsèques :

1. Penser que leurs idées sont ignorées et sous-estimées.
2. Avoir de la difficulté à critiquer directement.
3. Faire un peu bande à part par crainte de déranger.
4. Se concentrer sur un seul sujet quitte à oublier le reste.

h. Faiblesses potentielles :

1. Excès d'implication peut conduire à l'épuisement du personnel.
2. Grande sensibilité à la critique, même mineure.
3. Parfois trop de temps passé en discussions participatives.

i. Axes d'amélioration :

1. Développer leur stratégie pour défendre leurs idéaux.
2. Apprendre à formuler des critiques constructives en temps voulu.
3. Vérifier leurs idées auprès des autres.
4. Se détendre et être plus ouverts à ce qui peut se faire dans l'instant présent.

VOS VALEURS :

L'ATTACHEMENT AUX VALEURS DE L'ORGANISATION EN INFLUENCE TOUT LE FONCTIONNEMENT
HARMONIE
RESPECT DES PERSONNES
INNOVATION
IMPLICATION DANS LE TRAVAIL