



I3P (TYPOLOGIE DE JUNG)

I INDICATEUR DE P PROFIL P PERSONNEL ET P ROFESSIONNEL

Nom : **Doe**

Prénom : **John**

VOTRE PROFIL

ENTO

Source d'énergie :	Extraversion	E
Traitement de l'information :	Intuition	N
Prise de décision :	Pensée	T (thinking)
Mode d'organisation :	Flexibilité	O (opening)

VOS PÔLES DE PRÉFÉRENCES

Extraversion	N/A	N/A	Introversion
Sensation	N/A	N/A	iNtuition
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 :	PENSÉE
Tertiaire :	SENTIMENT
Inférieur :	SENSATION



Profil Personnel

Les **ENTO** se caractérisent par leur créativité incessante et par l'originalité de leur approche. L'esprit toujours en éveil et sans a priori, ils sont éclectiques, perpétuellement à la recherche d'idées nouvelles. Dans toute situation, ils sont capables de trouver la solution originale à laquelle personne n'avait pensé.

Les **ENTO** sont des questionneurs infatigables, tant pour eux-mêmes que pour les autres, qu'ils peuvent bombarder de questions et de propositions successives.

Ils sont très enthousiastes, chaque idée nouvelle ayant toujours plus d'attrait que la précédente. Ils ont tendance à commencer dix livres en même temps. Ils sont inépuisables quand ils sont en train d'explorer de nouvelles voies. Ils peuvent alors perdre la notion du temps sans même réaliser que les personnes qui les entourent ont pu «décrocher».

Ils sont en général prompts à agir mais la mise en œuvre les ennuie, ce qui leur donne parfois un aspect cyclothymique d'effervescence dans la conception et de «dépression» dans l'exécution. Les **ENTO** aiment bien travailler avec l'inspiration du moment. Ils font en général confiance à leur compétence et à leur capacité d'improvisation. Cela leur donne ouverture et spontanéité, mais l'improvisation excessive risque de les conduire au chaos.

Ils aiment apprendre, surtout quand il s'agit d'explorer des possibilités et d'expérimenter quelque chose de neuf. Ils préfèrent les modèles aux faits. Ils apprennent mieux par discussion et confrontation d'idées que par un travail solitaire dans les livres, ils aiment l'émulation et la compétition.

L'agilité d'esprit des **ENTO** peut tourner à la versatilité ; ils ressemblent alors à des papillons butinant de fleur en fleur. Leur curiosité insatiable ne leur permet pas d'approfondir et ne donne aucun résultat tangible ; ils peuvent alors se sentir frustrés car ils ne comprennent pas pourquoi la réalité ne se conforme pas à leurs rêves.

La vivacité des **ENTO** peut également leur poser des problèmes dans leurs relations avec les autres. Ils peuvent ainsi épuiser leurs interlocuteurs par un jet continu de questions. Ils peuvent également se montrer surpris quand les autres ne fonctionnent pas comme eux et n'ont pas compris les allusions rapides qu'ils ont faites ; il est alors fréquent qu'ils se plaignent d'être entourés d'incapables ou d'incompétents car ils supportent mal que leurs idées ne soient pas immédiatement comprises et partagées.

«L'intendance suivra» pourrait être la devise et le talon d'Achille des **ENTO** dont la fonction inférieure est la sensation introvertie. Plongés dans les possibilités, ils ne se préoccupent guère de l'exécution, ils délèguent volontiers cette tâche à d'autres, sans toujours se rendre compte que le mépris dans lequel ils peuvent la tenir n'incite pas ceux qu'ils en chargent à bien l'accomplir.

Ils ont souvent tendance à ne pas reconnaître leurs propres limites ni celles des autres.

Ils peuvent avoir des relations difficiles avec leur corps, le surchargeant d'activités jusqu'à épuisement, ou avec leur alimentation qu'ils ne contrôlent pas toujours comme ils le souhaiteraient.

Ils gagneront beaucoup à prendre en compte les valeurs et les sentiments des autres. Leur forte logique peut les aider sur ce point en les amenant à comprendre qu'aucun de leurs plans ne pourra se réaliser sans l'accord des autres. Cependant il leur faudra dépasser ce qui pourrait n'être que de la manipulation ; cette tentation est fréquente chez les **ENTO** pour qui la connaissance intellectuelle des phénomènes tient lieu de compréhension et qui ont tendance à afficher une certaine condescendance pour qui ne fonctionne pas comme eux.

Il leur faudra donc faire l'effort d'abandonner leurs certitudes pour réellement entrer dans le mode de fonctionnement de ceux avec qui ils sont en relation et en reconnaître la valeur.

Ils pourront alors mieux aborder les enseignements que peuvent leur donner leurs propres sensations concrètes, leurs expériences factuelles. Tant pour eux-mêmes que dans leurs relations avec les autres, surtout s'ils sont en position d'autorité, ils auront intérêt à établir des échéanciers de réalisation avec des points de contrôle prévus à l'avance. Ils pourront ainsi faire concorder leurs rêves avec les moyens à leur disposition..

Profil Professionnel

a. Contribution à l'entreprise :

1. Voient les contraintes comme des défis à relever.
2. Envisagent de nouvelles manières de faire.
3. Donnent un cadre de référence conceptuel aux problèmes.
4. Prennent des initiatives et stimulent les autres.
5. Aiment les problèmes complexes.

b. Style de leadership :

1. Conçoivent des systèmes au plan théorique pour répondre aux besoins de l'organisation.
2. Encouragent l'indépendance chez les autres.
3. Ont un mode de pensée systémique et logique.
4. Avancent de bonnes raisons pour ce qu'ils veulent faire.
5. Agissent comme catalyseurs entre les gens et les systèmes..

c. Style de management :

1. Autorité de compétence et d'intelligence, et non de situation hiérarchique.
2. Privilégient le personnel intelligent, vif, ayant le goût du risque et mettent les autres à l'écart.
3. Favorisent les controverses, la critique.
4. Ne prennent pas en charge les besoins de sécurité.

d. Relations avec l'extérieur :

1. Relèvent les défis.
2. La réalité elle-même peut être considérée comme une simple variable à transformer.
3. Particulièrement adaptés aux situations à risques.

e. Organisation / méthode :

1. Capacité à démarrer des projets.
2. Favorisent l'improvisation.
3. Privilégient la phase de discussion et de collecte d'informations.
4. Peu d'intérêts pour les règles et les procédures formelles.
5. Plaisir à résoudre des problèmes nouveaux.

f. Environnement préféré :

1. Là où se trouvent des gens indépendants travaillant sur des modèles pour résoudre des problèmes complexes.
2. Flexible et stimulant.
3. Orienté vers le changement.
4. Ayant un personnel compétent.
5. Qui récompense l'initiative.
6. Qui encourage l'autonomie.
7. Non bureaucratique.

g. Les risques intrinsèques :

1. Se perdre dans le modèle en oubliant la réalité.
2. Être compétitifs et ne pas apprécier les apports des autres.
3. Se surcharger.
4. Ne pas s'adapter aux procédures standards.

h. Faiblesses potentielles :

1. Manque de suivi et de rigueur dans l'application.
2. Excès de changements.
3. Désordre organisationnel.

i. Axes d'amélioration :

1. Faire attention à "l'ici et maintenant".
2. Reconnaître et valoriser les apports des autres.
3. Fixer des priorités et des échéances réalistes.
4. Apprendre à développer leurs projets à l'intérieur du système.

VOS VALEURS :

CRÉATIVITÉ

RAPIDITÉ

GOÛT DU RISQUE

CHANGEMENT