



I3P (TYPOLOGIE DE JUNG)

I INDICATEUR DE P PROFIL P PERSONNEL ET P ROFESSIONNEL

Nom : **Doe**

Prénom : **John**

VOTRE PROFIL

INTR

Source d'énergie :	Introversion	I
Traitement de l'information :	Intuition	N
Prise de décision :	Pensée	T (thinking)
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 :	PENSÉE
Tertiaire :	SENTIMENT
Inférieur :	SENSATION



Profil Personnel

Les **INTR** sont particulièrement indépendants ; ils sont essentiellement guidés par leurs convictions personnelles et cherchent à les réaliser sans se laisser détourner de leurs buts. Ils ont une grande confiance en eux-mêmes ; la contradiction doit être solidement argumentée pour qu'elle ait sur eux la moindre influence. Ce sont des innovateurs qui ne se laissent pas impressionner par les idées reçues.

Ils ont en eux un objectif d'amélioration permanente qu'ils appliquent à toutes les situations, personnelles, familiales, professionnelles. Ce qui va bien peut aller encore mieux. Et ce qui va mieux prouve qu'on est sur la bonne voie pour améliorer encore. Ils sont perfectionnistes, non par obsession, mais par goût de la qualité et souci de la rentabilité. Lorsqu'ils estiment avoir atteint le point où l'amélioration n'est plus possible, ils perdent intérêt à la tâche et cherchent un nouveau domaine, si possible plus grand ou plus complexe, où ils pourront exercer leurs talents d'organiseurs.

Les **INTR** veulent adapter la réalité à la vision qu'ils portent en eux ; les modèles sont là pour être appliqués de façon systématique et se traduire en pratique. Plus les problèmes sont complexes, plus les **INTR** éprouvent de plaisir à élaborer les théories et les modèles qui permettront de les résoudre.

Pour apprendre, les **INTR** aiment bien développer une approche personnelle des problèmes, en partant des principes universels et en les transformant en théories et modèles. Ils utilisent pour cela tous les moyens à leur disposition, bibliothèques, conférences, cours, discussions. Leur principale exigence concerne la qualité de ceux qui les enseignent ; ils s'en détournent rapidement s'ils ne trouvent pas en eux la compétence qu'ils en attendent.

L'aspect rationnel des **INTR** est ce qui apparaît en premier, parfois de façon froide et impersonnelle. Les **INTR** pourront alors paraître distants. Les **INTR** risquent d'être excessivement critiques, même dans leurs relations personnelles. Il leur arrive fréquemment d'émettre ce qu'ils pensent être des suggestions mais qui sont reçues par certains de leurs interlocuteurs comme des critiques. Ils ont également tendance à négliger le point de vue des autres, convaincus qu'ils sont, de la force de leur pensée, de la validité de leur vision et de leur raisonnement.

Pour évoluer les **INTR** auront d'abord intérêt à prendre davantage en compte les réactions des autres. Leur logique leur fera voir le double avantage qu'ils peuvent en retirer : d'une part profiter d'idées nouvelles, d'autre part impliquer les personnes dans le processus de conception pour qu'elles soient ensuite plus à l'aise au niveau de l'exécution.

Cette écoute des autres leur permettra ensuite d'entrer mieux en contact avec leurs propres valeurs subjectives et leurs propres sentiments, de façon à donner un sens personnel à leur action, à la rendre moins théorique et plus individualisée. Ils gagneront ensuite à extérioriser leurs sentiments.

Une bonne démarche sera pour eux l'apprentissage régulier d'un savoir-faire précis, impliquant des modalités concrètes de mise en œuvre. Ce peut être une activité manuelle régulière, poterie, tissage, bricolage, l'apprentissage d'un instrument de musique ou tout ce qui peut mettre en œuvre la sensation dans le monde extérieur.

Les **INTR** devront cependant faire attention à ne pas cesser cette activité quand ils en auront compris le principe..

Profil Professionnel

a. Contribution à l'entreprise :

1. Sont très doués pour la conception et la modélisation.
2. Traduisent les idées en plans d'actions.
3. Suppriment tout ce qui entrave la réalisation de leurs objectifs.
4. Ont une vision précise de ce que doit être l'organisation.
5. Poussent l'organisation à s'analyser comme un ensemble avec des interactions complexes entre ses parties.

b. Style de leadership :

1. S'efforcent d'atteindre leurs objectifs et y entraînent les autres.
2. Agissent avec force et énergie dans le domaine des idées.
3. Peuvent être durs avec les autres.
4. Conçoivent, dessinent et réalisent de nouveaux modèles.
5. Sont toujours prêts à réorganiser le système chaque fois qu'il le faut.

c. Style de management :

1. Dirigent par logique.
2. N'admettent que l'autorité de compétence.
3. Flexibilité interne.
4. Multiplicité des relations internes (opérationnel, fonctionnel, matriciel).
5. Soucis personnels subordonnés aux impératifs de l'organisation.

d. Relations avec l'extérieur :

1. Imperméables à la critique.
2. Difficiles à percevoir de l'extérieur.
3. Capables de toutes les adaptations pour relever un défi.
4. Capacités à développer de nouveaux produits ou de nouveaux marchés.

e. Organisation / méthode :

1. Grande capacité stratégique.
2. Prise de décision rapide et efficace.
3. Souvent pionnières.
4. Remettent en cause les idées reçues.
5. Trouvent des occasions de développement là où les autres n'en voient pas.

f. Environnement préféré :

1. Qui permet de s'isoler pour réfléchir.
2. Où la compétence est valorisée.
3. Là où se trouvent des gens décidés, aimant les défis intellectuels, orientés vers la réalisation d'objectifs à long terme.
4. Avec des collaborateurs efficaces et productifs.
5. Qui encourage l'autonomie.
6. Qui donne l'occasion d'être créatif.
7. Orienté sur la tâche.

g. Les risques intrinsèques :

1. Avoir l'air si inflexibles que les autres n'osent pas les approcher ou les contredire.
2. Critiquer les autres dans leur recherche de l'idéal.
3. Renoncer difficilement aux idées non réalisables.
4. Ignorer l'impact de leurs idées ou de leur style sur les autres.

h. Faiblesses potentielles :

1. N'accordent pas assez d'importance au facteur humain.
2. Risquent d'intellectualiser les problèmes et de négliger les aspects concrets.
3. Ne savent pas gérer les aspects affectifs.
4. Confiance en soi peut tourner à l'obstination.
5. Difficulté à motiver le personnel.

i. Axes d'amélioration :

1. Solliciter réactions et suggestions.
2. Apprendre à connaître la valeur des autres.
3. Apprendre à savoir quand renoncer à une idée non réalisable.
4. Se soucier davantage de l'impact de leurs idées sur les autres.

VOS VALEURS :

INDÉPENDANCE

INNOVATION

VÉRITÉ

RATIONALITÉ

EFFICACITÉ