



# I3P (TYPOLOGIE DE JUNG)

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

Nom : **Doe**

Prénom : **John**

### VOTRE PROFIL

### ENTR

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

### VOS PÔLES DE PRÉFÉRENCES

Extraversion	N/A	N/A	Introversion
Sensation	N/A	N/A	iNtuition
pensée ( <b>T</b> hinking)	N/A	N/A	sentiment ( <b>F</b> eeling)
structuration ( <b>R</b> ightness)	N/A	N/A	flexibilité ( <b>O</b> pening)

### VOS MODES DE FONCTIONNEMENT

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



# Profil Personnel

Les **ENTR** sont des leaders naturels. Ils vivent dans un monde de possibilités et voient toutes sortes de challenges à surmonter. Ils savent appréhender la complexité d'un problème et sont capables d'absorber une quantité importante d'informations pour fonder leur jugement. Les **ENTR** aiment se centrer et prendre en charge les problématiques des personnes.

Les **ENTR** sont très proches du monde de l'entreprise et orientent naturellement leur carrière dans celle-ci. Ils envisagent leur environnement comme une somme de problèmes à solutionner. Ils sont motivés par des perspectives à long terme et réussissent généralement à identifier l'ensemble des actions à coordonner pour résoudre les problèmes et plus spécifiquement ceux de l'entreprise.

Les **ENTR** ont un sens très développé du leadership, ce qui les amène à réussir dans le monde des affaires. Leur grande capacité de travail leur permet d'appréhender des organisations sous un angle systémique. Pour cette raison, ils sont des leaders naturels en entreprise.

Il n'y a pas de place pour les erreurs dans leur monde. Ils détestent la répétition des erreurs et n'ont pas de patience face aux situations inefficaces, ils deviennent alors durs, impatients voire cyniques.

Les **ENTR** ont du mal à envisager les perspectives sous un autre angle que le leur.

Les **ENTR** sont des individus décidés et rapides : rapidité de verbalisation et de décision.

Ils sont stimulés par l'extérieur, aiment interagir avec les gens et apprécient les conversations vivantes et pleines de défis. En général, il n'est pas facile d'être en désaccord avec eux.

Les **ENTR** sont innovants, penseurs avec une capacité de transformer la théorie en possibilité pratique.

Les **ENTR** sont très attirés par les biens matériels, ils veulent leurs maisons belles et bien équipées. Ils ont souvent des difficultés à être loin de chez eux.

Les **ENTR** peuvent faire des erreurs dans les aspects matériels de l'existence. C'est ainsi qu'ils peuvent développer avec leur vigueur habituelle des intuitions non basées sur l'expérience ou des faits.

Pour évoluer, les **ENTR** 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.

Les **ENTR** 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 **ENTR** 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. Efficacité dans la construction organisationnelle et stratégique.
2. Traduisent les idées, les théories en plans d'actions.
3. Relèvent les défis et suppriment les obstacles.
4. Poussent l'organisation à s'analyser comme un ensemble avec des interactions complexes entre ses parties.

## b. Style de leadership :

1. Communiquent leur enthousiasme dans l'atteinte des objectifs.
2. Anticipent et prévoient les problèmes.
3. Conception de nouveaux modèles et de nouvelles idées.
4. Toujours prêts à réorganiser les systèmes ou à chaque fois qu'il le faut.

## c. Style de management :

1. Leadership qui s'appuie sur la vision à long terme.
2. Système de décision énergique et efficace, surtout pour les situations où le facteur humain n'est pas trop important.
3. Tiennent pour acquis que le personnel comprend ce qu'on lui demande de faire.

## d. Relations avec l'extérieur :

1. Prennent l'initiative du changement.
2. Mettent facilement de l'ordre dans le chaos.
3. Planifient le changement.
4. N'aiment pas les phases floues, ambiguës.

## e. Organisation / méthode :

1. Stratégie à long terme est le point fort.
2. Objectifs clairs et hiérarchisés.
3. Organisation méthodique.
4. Approche rationnelle des problèmes.

## f. Environnement préféré :

1. Où le savoir et surtout les compétences sont valorisées.
2. Là où se trouvent des personnes décidées centrées sur la réalisation d'objectifs à moyen, long terme.
3. Là où se trouvent des personnes capables de relever des défis et surmonter des obstacles.
4. Qui encourage l'autonomie.
5. Orienté sur la tâche.
6. Système de décision restreint et confidentiel.

g. Les risques intrinsèques :

1. Prendre des décisions hâtives fondées uniquement sur l'intuition.
2. Être inflexibles dans la prise de décision.
3. Être durs avec les autres et n'accorder que peu d'importance aux aspects humains.
4. N'admettre que l'autorité de compétences.
5. Ignorer l'impact de leurs idées ou de leur style sur les autres.

h. Faiblesses potentielles :

1. Peuvent ignorer des signes ténus de changement dans leur environnement.
2. Risquent de négliger le facteur humain, tant avec leurs clients qu'avec leur personnel.
3. Volonté d'action qui peut tourner à l'interventionnisme.
4. Plus à l'aise dans la grande stratégie que dans les tactiques opérationnelles.

i. Axes d'amélioration :

1. Solliciter réactions et suggestions.
2. Prendre en considération les valeurs des autres.
3. Tenir compte des détails dans la réalisation des projets.
4. Stimuler et encourager les autres.

## VOS VALEURS :

<b>VOLONTÉ</b>
<b>LOGIQUE</b>
<b>INITIATIVE</b>
<b>DÉCISION</b>
<b>EFFICACITÉ</b>