



# I3P (TYPOLOGIE DE JUNG)

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

Nom : **Doe**

Prénom : **John**

### VOTRE PROFIL

### INTO

Source d'énergie :	<b>Introversion</b>	<b>I</b>
Traitement de l'information :	<b>Intuition</b>	<b>N</b>
Prise de décision :	<b>Pensée</b>	<b>T</b> (thinking)
Mode d'organisation :	<b>Flexibilité</b>	<b>O</b> (opening)

### VOS PÔLES DE PRÉFÉRENCES

<b>E</b> xtraversion	N/A	N/A	<b>I</b> ntroversion
<b>S</b> ensation	N/A	N/A	<b>i</b> Ntuition
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 **INTO** cherchent en permanence à rendre cohérente une masse de possibilités en perpétuelle évolution. Leur intuition extravertie les entraîne dans une quête incessante de nouveauté ; leur pensée introvertie cherche à mettre de l'ordre, à analyser, à clarifier, à mettre en relations.

Ce sont des penseurs profonds, complètement plongés dans leurs réflexions, au point de pouvoir perdre contact avec la réalité.

Les **INTO** sont toujours prêts à se poser de nouvelles questions, à tout remettre en cause par souci de perfection. Le pourquoi du pourquoi est leur domaine de prédilection.

Dans un raisonnement, le leur ou celui d'autrui, ils repéreront immédiatement la faille logique, et la corrigeront à tout prix. Pour les **INTO**, c'est le processus de connaissance qui est en soi intéressant ; le résultat n'est qu'un sous-produit, qu'ils peuvent oublier de mentionner tellement il perd son intérêt pour eux dès lors qu'il est devenu évident.

De même, ils sont plus à l'aise pour élaborer des plans que pour les mettre en application.

Les **INTO** veulent maîtriser les situations sur le plan intellectuel. Ils ne cherchent pas pour autant à imposer leurs idées et sont plutôt libéraux, tant en société qu'en famille.

Ils ne supportent les règles que si elles ont un sens et si elles ont passé avec succès l'examen de leur critique.

Les **INTO** aiment apprendre pour le plaisir d'apprendre. Ils font des liens imprévus entre les différents domaines d'études et sont ainsi très créatifs. Ils sont aussi particulièrement aptes à trouver les erreurs ou les fautes logiques dans ce qu'on leur enseigne et leurs professeurs peuvent s'attendre à être défiés sur leur propre terrain.

Pour les **INTO**, les faits sont là pour illustrer la théorie ; ils peuvent même parfois préférer la théorie aux faits et ne pas assez tenir compte de ceux-ci, au risque de construire des modèles admirables mais inefficaces.

Leur questionnement perpétuel peut les paralyser s'ils ne font pas suffisamment la différence entre questions majeures et mineures ; au nom de la rigueur logique, il peut leur arriver de bloquer l'ensemble d'une réflexion pour résoudre un point d'intérêt très secondaire.

Enfin la vivacité de leur esprit peut les rendre impatients avec ceux qui ne fonctionnent pas intellectuellement de la même manière. Leur indépendance d'esprit peut même les empêcher de travailler en groupe quand ce serait nécessaire. Les **INTO** tiennent difficilement compte des sentiments des autres ; leurs critiques, même si elles visent la rigueur logique des raisonnements et non la qualité des personnes qui les tiennent, peuvent être mal perçues en raison de leur sécheresse.

Les **INTO** ont souvent du mal à exprimer leurs valeurs personnelles autrement que par des jugements tranchés. Ils peuvent faire dans leurs relations de très bons ou de très mauvais choix. Ils sont peu à l'aise avec leurs propres sentiments qu'ils manifestent rarement.

Les **INTO** auront intérêt à développer leur sensation, d'abord sur les détails concrets qui confirment ou infirment leurs théories pour en éprouver la validité. Ils pourront surtout prêter plus d'attention à eux-mêmes, à leurs sensations internes.

Des activités physiques par exemple seront tout à fait bienvenues pour les mettre en contact avec leur corps. Ce travail sur leurs sensations leur permettra d'explorer leur fonction inférieure, le sentiment. Ils pourront ainsi porter leur attention sur leurs émotions et celles des autres. Ils accorderont alors de l'importance aux valeurs des autres et les prendront en compte dans leur réflexion. Il leur faudra cependant éviter de théoriser leurs sentiments et valeurs, car ils reviendraient alors à leur fonction dominante sans développer leur fonction inférieure. Ils auront ainsi intérêt à rester en contact avec les réactions des personnes qui les entourent..

# Profil Professionnel

## a. Contribution à l'entreprise :

1. Conçoivent des systèmes logiques.
2. Sont experts pour aborder les problèmes complexes.
3. Ont des intuitions conceptuelles à court et long terme.
4. Pensent de manière logique, analytique et critique.
5. Vont directement au cœur du problème.

## b. Style de leadership :

1. Dirigent en analysant conceptuellement les problèmes et les buts.
2. Adoptent un mode de pensée systémique et logique.
3. Recherchent l'autonomie pour eux-mêmes et préfèrent diriger des individus aussi indépendants qu'eux.
4. Établissent leurs relations avec les autres sur la base de l'expertise plus que du statut.
5. Cherchent à avoir des relations à un niveau plutôt intellectuel qu'émotionnel.

## c. Style de management :

1. Le sentiment est considéré comme inférieur aux idées.
2. Esprit critique.
3. Les employés sont censés travailler dur en trouvant leur plaisir dans le travail lui-même.
4. Égalitarisme.
5. Respect des idées pour leur valeur propre.

## d. Relations avec l'extérieur :

1. Souvent solitaires dans leur domaine.
2. Communiquent peu ou mal avec les autres.
3. Les clients sont plutôt considérés comme un mal nécessaire.
4. Grande capacité de changement, surtout s'il est à leur initiative.

## e. Organisation / méthode :

1. Fonctionnent sur le mode intuitif.
2. Préfèrent résoudre des problèmes que mettre en application les solutions.
3. Mépris des règles et procédures.

## f. Environnement préféré :

1. Là où se trouvent des penseurs indépendants axés sur la résolution de problèmes complexes.
2. Qui permet de s'isoler.
3. Qui encourage l'autonomie.
4. Flexible.
5. Calme.
6. Non structuré.
7. Qui récompense la détermination personnelle.

g. Les risques intrinsèques :

1. Être trop abstraits et pas assez réalistes dans le suivi.
2. Avoir tendance à intellectualiser et à devenir trop théoriques dans les explications.
3. Remarquer exagérément les incohérences mineures au détriment de l'esprit d'équipe et de l'harmonie.
4. Braquer leur esprit critique sur les gens et agir de façon impersonnelle.

h. Faiblesses potentielles :

1. Dénigrement de la situation actuelle.
2. Difficulté à gérer des personnes de types différents.
3. Manque de continuité dans l'application.
4. Mode de gestion peu efficace pour les grands systèmes complexes.

i. Axes d'amélioration :

1. Se concentrer sur les détails pratiques et assurer le suivi.
2. S'efforcer de dire les choses plus simplement.
3. Mettre en valeur les apports des autres.
4. Reconnaître les qualités professionnelles et personnelles des autres.

## VOS VALEURS :

**CONCEPTION DE SYSTÈMES**

**INNOVATION, INVENTION**

**SUPÉRIORITÉ DES IDÉES**

**ORIGINALITÉ**

**RÉSOLUTION DE PROBLÈMES COMPLEXES**