



I3P (TYPOLOGIE DE JUNG)

I INDICATEUR DE P PROFIL P PERSONNEL ET P ROFESSIONNEL

Nom : **Doe**

Prénom : **John**

VOTRE PROFIL

ISTR

Source d'énergie :	Introversion	I
Traitement de l'information :	Sensation	S
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 :	SENSATION
Auxiliaire :	PENSÉE
Tertiaire :	SENTIMENT
Inférieur :	INTUITION



Profil Personnel

Les **ISTR** sont très observateurs : ils notent tout ce qui se passe autour d'eux : choses, événements ou personnes. Ils s'imprègnent intérieurement des plus petits détails, sans réagir extérieurement, ce qui peut leur donner une apparence de lenteur dans leurs réactions ou d'un manque de spontanéité. En réalité, leur champ de perception est très étendu et original, car ils sont sensibles aux plus légères variations ; mais ils ne l'expriment pas spontanément.

Les **ISTR** sont calmes, résolus, méthodiques, réservés, stables, organisés. Ils aiment le solide, l'efficace. Ils sont minutieux et appliqués et procèdent dans toute action de façon systématique. Un travail entrepris est toujours terminé à temps.

Les **ISTR** se caractérisent par un sens aigu des responsabilités. Ils tiennent toujours leur parole, sont vraiment dignes de confiance, font ce qu'ils disent et disent ce qu'ils font. Ce sont des hommes et femmes de devoir en tous domaines, personnel, familial, professionnel, social et même dans les loisirs où ils aiment se rendre utiles.

Les **ISTR** aiment l'ordre établi, les coutumes et les traditions. Ils respectent le programme prévu et détestent les retards. Ils sont prêts à aider les autres, poussés par leur sens du devoir, mais le font d'autant plus volontiers qu'ils en voient l'utilité. Ils n'aiment pas agir sans motif clair et rationnel.

Pour apprendre, les **ISTR** aiment un cadre structuré avec des consignes précises et détaillées. La démarche doit être analytique et méthodique ; ils jugent de la qualité de l'enseignement d'après la rigueur et le souci du détail des manuels.

La faculté d'observation des **ISTR** peut les amener à ne plus faire attention qu'aux détails concrets et quantifiables. Ils risquent alors de s'en tenir au présent et de ne plus percevoir l'ensemble ni les conséquences à long terme. Ils peuvent ainsi décourager l'innovation autour d'eux au motif qu'elle ne s'appuie pas assez sur des éléments connus. Leur esprit de système peut devenir obsessionnel et les amener à être intransigeants.

Les intuitions des **ISTR** seront souvent déclenchées par des objets extérieurs et des situations qui leur ouvriront des perspectives inattendues. Ils auront souvent du mal à expliquer ou transcrire ces intuitions, car par définition, celles-ci viennent de façon globale et synthétique alors qu'ils préfèrent s'exprimer de façon analytique et détaillée.

Pour se développer, les **ISTR** pourront commencer par s'intéresser aux sentiments, aux critères d'actions, aux valeurs personnelles des autres. Leur logique et leur sens du devoir peuvent les aider en ce sens, en leur montrant que comprendre les motivations des autres est une règle de comportement efficace et humain. Ils chercheront ainsi à assimiler des points de vue différents des leurs, ce qui leur permettra d'assouplir leur comportement.

Ils pourront ensuite découvrir en eux mêmes leurs propres sentiments et valeurs personnelles, indépendamment des règles et des normes sociales auxquelles ils souscrivent.

Ce faisant, ils seront amenés à explorer des possibilités et à fonctionner plus librement et donc à donner à leur intuition le moyen de s'exprimer. Ils pourront pour cela utiliser tous les moyens créatifs, physiques ou intellectuels, qui leur conviendront.

Ils auront alors intérêt à contrôler le moins possible leur intuition et à la laisser s'épanouir comme elle l'entend, même si ses manifestations leur paraissent incongrues, irréalistes ou inutiles..

Profil Professionnel

a. Contribution à l'entreprise :

1. Font leur travail régulièrement et à temps.
2. Ont le sens du détail.
3. Mettent et trouvent tout au bon endroit et au bon moment.
4. Sont connus pour respecter leurs engagements et aller au fond des choses.
5. Travaillent bien dans une structure organisée.

b. Style de leadership :

1. Utilisent expérience et connaissance des faits pour prendre des décisions.
2. Assument leurs responsabilités en agissant de manière stable, logique et fiable.
3. Respectent les approches traditionnelles et hiérarchiques.
4. Récompensent ceux qui font leur travail et en respectent les règles.
5. Font attention aux besoins actuels et concrets de l'organisation.

c. Style de management :

1. Claire définition des rôles et des responsabilités.
2. Respect de la hiérarchie.
3. Organisation traditionnelle : directions fonctionnelles et opérationnelles.
4. Sens du devoir et du travail.
5. Communication écrite.
6. Esprit maison.
7. Protection.

d. Relations avec l'extérieur :

1. Réserve et circonspection dans les annonces.
2. Parfois sous-estimées car pas assez connues.
3. Prennent peu de risques et changent lentement après mûre réflexion.
4. Opèrent de préférence sur des marchés stables.

e. Organisation / méthode :

1. Stabilité des systèmes.
2. Respect des procédures et des détails.
3. Souci du détail.
4. Évite le désordre et le résorbe quand il y en a.
5. Fonctionne au mieux en suivant un plan, un programme.
6. Respect de l'expérience.

f. Environnement préféré :

1. Là où se trouvent les grands travailleurs orientés vers la tâche et les résultats.
2. Qui procure sécurité.
3. Qui privilégie un rythme régulier.
4. Structuré.
5. Orienté vers la tâche.
6. Ordonné.
7. Qui permet de travailler tranquillement sans être interrompu.

g. Les risques intrinsèques :

1. Négliger le long terme au profit du quotidien.
2. Négliger les subtilités des relations humaines.
3. Devenir rigides et être perçus comme inflexibles.
4. Attendre des autres qu'ils se conforment aux procédures standards et ainsi décourager l'innovation.

h. Faiblesses potentielles :

1. Rigidité.
2. Perte du contact avec le marché.
3. Croisement interne.
4. Manque d'innovation.
5. Excès de procédures.
6. Dogmatisme, manque de tolérance pour tout ce qui est différent de la "bonne" manière de faire.

i. Axes d'amélioration :

1. Faire attention au développement complexe des problèmes en plus des réalités présentes.
2. Prendre en compte l'aspect humain et exprimer des compliments mérités.
3. Essayer des possibilités nouvelles pour éviter la routine.
4. Avoir de la patience à l'égard de ceux qui ignorent les procédures standards et essaient de nouvelles techniques.
5. Prendre conscience de leurs émotions véritables.

VOS VALEURS :

EFFICACITÉ

TRAVAIL

FIABILITÉ

PRÉSERVATION DU CAPITAL (HUMAIN OU FINANCIER)

PRUDENCE

DISCRÉTION