



I3P (TYPOLOGIE DE JUNG)

I INDICATEUR DE P PROFIL P PERSONNEL ET P ROFESSIONNEL

Nom : **Doe**

Prénom : **John**

VOTRE PROFIL

ENFR

Source d'énergie :	Extraversion	E
Traitement de l'information :	Intuition	N
Prise de décision :	Sentiment	F (feeling)
Mode d'organisation :	Structuration	R (rightness)

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 :	SENTIMENT
Auxiliaire :	INTUITION
Tertiaire :	SENSATION
Inférieur :	PENSÉE



Profil Personnel

Les **ENFR** ont de la facilité à comprendre leur entourage. Ils ont une très grande capacité d'empathie qui leur fait aisément percevoir les besoins et les motivations des autres.

Les **ENFR** ont des valeurs très fortes concernant ce qui est bon pour « l'humanité » et ils s'appliquent à les mettre en œuvre, en y impliquant les autres et en faisant preuve de continuité et d'organisation. Ils cherchent à faire le bien, soit dans leur profession quand ils le peuvent, soit dans leurs loisirs. Ils sont si convaincus de leurs idées et les communiquent si volontiers, qu'ils comprennent mal que d'autres puissent s'y opposer. Ils sont alors blessés et ont tendance à se blâmer pour n'avoir pas su s'y prendre.

Les **ENFR** sont très sociables et aiment bien être en groupe, surtout quand règnent harmonie et gaieté, ils prennent volontiers un rôle d'animateur ou de porte-parole. Ils ont en effet une grande facilité d'expression, surtout orale. Ils ont tendance cependant à prendre parfois trop de place, à parler trop longtemps.

Les **ENFR** ont un grand intérêt pour l'observation des comportements. Ils le manifestent non seulement dans la vie courante, mais à travers des lectures ou en regardant des films, Ils s'investissent fortement dans les relations qu'ils entretiennent avec les autres qu'ils ont parfois tendance à idéaliser.

Les **ENFR** apprennent beaucoup en imitant les personnes qu'ils aiment, à la fois pour faire plaisir et aussi par empathie naturelle. Ils travaillent bien en groupe mais aiment ajouter au résultat une touche personnelle. Ils sont en général particulièrement attirés par les sciences humaines.

À vouloir sauver le monde, les **ENFR** risquent de s'épuiser. Ils ne sont, en effet, pas toujours capables d'établir des priorités ou de savoir dire non.

Leur crainte des conflits peut les amener à escamoter les problèmes et à ne pas prendre suffisamment en compte la réalité. Ils versent alors dans l'idéalisme et perdent le moyen de réaliser leurs objectifs.

Enfin, leur besoin de contacts et leur aisance verbale peut en faire, par moments, des bavards excessifs au détriment de leur travail.

Les **ENFR** peuvent avoir des difficultés à recevoir la critique qu'ils prennent pour une remise en cause personnelle. Ils peuvent alors se déprécier et même tomber dans la dépression. La pensée introvertie peut les conduire aussi à concevoir des critiques négatives qu'ils exprimeront éventuellement avec une certaine brutalité.

Les **ENFR** peuvent aussi manquer de discernement dans le choix des causes qu'ils défendent. Ils mettront alors leur empathie, leur sens de la persuasion et leur charisme au service de valeurs négatives dont ils se feront les ardents défenseurs ; ils pourront y faire preuve de la même efficacité que pour des causes humanitaires.

Les **ENFR** auront tout intérêt à mettre en route leur fonction tertiaire, la sensation extravertie. C'est elle qui leur permettra, en effet, de mettre leur idéal à l'épreuve des faits au lieu de vouloir faire entrer la réalité dans leur idéal.

Ils examineront ainsi les situations concrètes, les moyens disponibles et pourront voir, par exemple, les origines des conflits auxquels ils pourront alors remédier plus facilement.

Cet exercice pourra conduire les **ENFR** à utiliser leur fonction inférieure et à faire preuve de logique et de critique à l'égard des valeurs qu'ils défendent. Ils pourront ainsi, non seulement, mieux recevoir les critiques qui leur sont adressées mais se construire leur propre système de valeurs.

Ce faisant, ils pourront entrer en contact avec leurs pensées négatives et en accepter l'existence, ils se mettront ainsi progressivement à l'écoute de leur inconscient..

Profil Professionnel

a. Contribution à l'entreprise :

1. Ont un point de vue très ferme sur la manière dont les organisations doivent traiter les gens.
2. Aiment diriger et animer des équipes.
3. Encouragent la coopération.
4. Font passer les valeurs de l'organisation.
5. Aiment mener les affaires à bien.

b. Style de leadership :

1. Dirigent par leur enthousiasme personnel.
2. Gèrent les gens et les projets de manière participative.
3. Répondent aux besoins de ceux qui les suivent.
4. Poussent l'organisation à agir en fonction de ses valeurs.
5. Incitent au changement.

c. Style de management :

1. Leadership de type souvent charismatique.
2. Goût du travail en équipe.
3. Communication développée.
4. Confiance dans les capacités et la bonne volonté des gens.
5. Rôles et responsabilités clairs.

d. Relations avec l'extérieur :

1. À l'aise dans les situations ambiguës.
2. Prennent facilement l'initiative de changer ce qui ne leur plaît pas.
3. Prennent bien soin des relations publiques.

e. Organisation / méthode :

1. Buts élevés, parfois irréalistes.
2. Sous-estiment souvent l'importance des règles et des procédures.
3. Systèmes peu développés.

f. Environnement préféré :

1. Là où se trouvent des gens désireux de changer les choses pour le mieux être des autres.
2. Orienté vers les gens.
3. Encourageant et sociable.
4. Où règne un esprit d'harmonie.
5. Qui encourage l'expression de soi-même.
6. Stable.
7. Ordonné.

g. Les risques intrinsèques :

1. Idéaliser les autres et être aveuglément loyaux.
2. Évacuer les problèmes en cas de conflit.
3. Faire passer le travail après les relations humaines.
4. Prendre la critique trop à cœur.

h. Faiblesses potentielles :

1. Tendance à négliger la réalité des faits.
2. Le manque de précision sur les règles et procédures peut être une gêne surtout quand l'organisation grandit.
3. Peuvent surcharger leur personnel à force d'en demander toujours plus.

i. Axes d'amélioration :

1. Reconnaître les limites des gens et se défendre d'une loyauté inconditionnelle.
2. Apprendre à gérer les conflits de façon constructive.
3. Faire aussi attention aux détails du travail qu'aux gens.
4. Cesser de se critiquer soi-même et écouter attentivement les informations objectives contenues dans la critique faite par d'autres.

VOS VALEURS :

HUMANISME

DÉMOCRATIE

COOPÉRATION

DYNAMISME