

Le Personal Branding

Avoir le courage d'être soi – Se donner les moyens de se faire reconnaître

Par Pascale Baumeister

INTROVERTI – EXTRAVERTI – CENTROVERTI

Au cours de ses recherches, le psychanalyste suisse Carl Gustav Jung (1875-1961) a établi que nous utilisions naturellement deux directions pour équilibrer notre énergie et nous redynamiser. Soit nous le faisons à travers des activités et des expériences extérieures (l'extraversion), soit à travers notre univers intérieur, nos idées, nos souvenirs et nos émotions (l'introversion).

L'extraversion est un mouvement qui pousse l'individu vers le monde extérieur, à communiquer avec ses semblables, à jouir de ce qui l'entoure ou à agir sur son environnement. Alors que l'introversion est ce qui le pousse vers son intérriorité, à être absorbé par son univers intérieur et à l'approfondir, à déployer entre lui-même et les autres le filtre de ses pensées, de ses jugements, de ses sentiments.

Les extravertis parlent pour penser, bavardent, discutent, verbalisent. Ils sont spontanés, communicatifs, curieux, actifs, constructifs. Ils ont tendance à être expansifs, liants et parfois superficiels. Alors que les introvertis pensent avant de parler, prennent le temps de réfléchir, tâtent le terrain pour établir des stratégies. Ils sont réfléchis, analytiques, critiques, prévoyants, sensibles. Ils ont tendance à être plutôt renfermés, distants et précautionneux.

En société ou pour développer leurs relations, les extravertis ratisse large, n'hésitent pas à se mettre en avant. Ils participent, sont sociables, se sentent à l'aise dans de grands rassemblements et vont accumuler un grand nombre de contacts qu'ils appelleront très vite des amis. Ils sont appréciés pour leur spontanéité et leur jovialité. Ils sont enthousiastes, souvent optimistes, recherchent la stimulation, les challenges et aiment retenir l'attention d'une assemblée. À noter tout de même qu'ils tiennent assez mal la distance et ne sont pas toujours bons en ce qui concerne le suivi.

À l'opposé, les introvertis vont privilégier la relation « one-to-one », approfondir leurs liens avec des personnes choisies et se construire un réseau, certes moins nombreux, mais soudé et avec qui ils prendront plaisir à construire des projets. Ce qui ne veut pas dire qu'ils soient timides, ni dénués d'esprit d'équipe. Ils peuvent même être dotés d'assurance, de confiance en eux et être fortement impliqués, car ils aiment les gens et faire de nouvelles rencontres. Ils peuvent être chaleureux, sont appréciés pour leur écoute, leur concentration, leurs conseils et la qualité de leurs tête-à-tête.

Les introvertis puisent leur énergie dans la solitude, suivent leur propre rythme et rechargent leurs batteries. Alors que les extravertis puisent leur énergie dans la compagnie des autres, font la fête, font du social et rencontrent des gens. Mais, au final, les deux modes d'approche donnent des résultats probants. Même si certains font moins de bruit que d'autres, tous finissent par construire des relations solides.

**Ces deux types de personnalité sont parfaitement complémentaires.
Mais elles ont besoin de se comprendre et d'accepter leurs différences pour apprendre
à œuvrer ensemble.**

© Pascale Baumeister – Tous droits de reproduction réservés

CONSEIL - COACHING - FORMATION - ANIMATION

www.pascale-baumeister.fr – www.personal-branding.fr

contact@pascale-baumeister.fr - [@PascaleBaum](https://twitter.com/PascaleBaum)

Mob. : +33 6 12 22 12 29

Nul n'est obligé de tenir sa position et chacun peut apprendre en développant les tendances opposées aux siennes. Tout dépend du contexte auquel nous sommes exposés et des comportements des personnes qui nous entourent. Certains le font déjà tout naturellement. On les appelle les « centrovertis ».

C. G. Jung a lui-même signalé qu'on trouvait fréquemment des extravertis d'origine qui agissent comme des introvertis, et des introvertis d'origine qui agissent comme des extravertis. Au départ, chaque personne possède une inclinaison plus ou moins prononcée vers l'une ou l'autre de ces orientations, mais cela ne veut pas dire qu'elle ne peut pas apprendre à sortir de son schéma habituel.

Chacun peut sortir de son paradigme en se libérant de sa manière réactive de retrouver de l'énergie, en puisant celle-ci d'une façon qu'il n'a peut-être pas encore expérimentée et en faisant l'inverse de ce qu'il fait par habitude pour se protéger ou pour dominer. Ainsi on sort du simple constat et on commence à identifier des axes d'évolution.

Tout naturellement, les introvertis et les extravertis forment deux clans séparés. Et parce qu'ils ne se comprennent pas toujours, votre rôle de manager est de faire en sorte que chacun apprécie les qualités de l'autre, puisqu'elles se complètent mutuellement, qu'il s'accepte tel qu'il est et qu'il ait de l'indulgence pour ceux qui ne fonctionnent pas comme lui.

C'est très yin/yang cette histoire (rien à voir avec le genre féminin ou masculin). C'est le principe de l'alternance qui est à la base de l'existence, la complémentarité entre deux pôles contraires, mais indissociables, selon les Chinois...

Suite à cet éclairage, sauriez-vous déterminer quelle est votre tendance naturelle ?

Introverti

Centroverti

Extraverti

Que vous soyez l'un ou l'autre, ou que vous passiez de l'un à l'autre selon vos humeurs ou les circonstances qui se présentent à vous, peu importe. Aucune de ces tendances n'est arrêtée ou irréversible et je vous invite à considérer que, selon la nécessité du moment, vous pouvez très bien développer votre intériorisation ou vous ouvrir sur le monde extérieur. Pour cela, certains devront s'initier à la méditation, apprendre à développer leur présence et leur écoute, leur sens de l'observation... tandis que d'autres devront mettre à l'épreuve leur zone de confort et relever certains challenges de prise de parole en public en s'inscrivant, par exemple, à des cours de théâtre.

Nous avons tous intérêt à explorer de nouveaux comportements par défi ou par jeu, afin de ne pas rester cantonnés à une seule voie. Et si vous êtes plutôt introverti, en tant que manager, vous ne pouvez pas vous permettre de rester en retrait. C'est votre fonction qui veut ça.

En revanche, lorsque vous tenez votre position de manager, vous devez impérativement prendre en considération les deux, voire les trois tendances et chercher à les identifier chez chacun de vos collaborateurs. En aucun cas vous ne pouvez les pousser dans leurs retranchements si vous voulez qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes. Votre rôle n'est pas de les faire changer, mais d'utiliser leurs talents à bon escient. Bien sûr, vous pouvez leur demander de dépasser certaines de leurs limites, mais sans le leur imposer. Ils doivent être conscients du challenge que cela représente pour eux-mêmes et ne doivent pas être sanctionnés s'ils échouent.

Résumé des talents et des lacunes des extravertis et des introvertis¹

Les talents de l'introverti :

- Il a un grand sens de l'observation → Il est capable de décoder les signaux non verbaux les plus subtils.
- Il est autonome → Il sait raisonner seul.
- Il est concis et constant → Il va facilement au bout de ce qu'il entreprend.
- Il a une grande capacité de concentration → Il ne se laisse pas facilement déstabiliser par l'environnement extérieur.

Les lacunes de l'introverti :

- Il ne se dévoile pas facilement et parle très peu de sa vie privée → Les extravertis ont parfois l'impression qu'ils ne font pas partie de son univers et peuvent se sentir rejetés.
- Il a des difficultés à prendre part à des brainstormings → Il n'aime pas les conversations décousues (ce qui est le principe même du brainstorming).
- Il tient très mal la distance lorsqu'il est soumis à la foule ou face aux bavards → Ses réserves d'énergie s'épuisent très vite en société, ce qui risque de le faire passer pour quelqu'un d'asocial.

Les talents de l'extraverti :

- Il a des facilités à nouer des relations → Sans grand effort il engage la conversation avec tout le monde.
- Il évolue avec aisance dans de nombreuses situations → Il se sent à l'aise avec toutes sortes de personnes et dans de nombreuses circonstances.
- Il est inarrêtable lorsqu'il est en société → Plus il est en contact avec des gens et plus il se ressource.
- Il n'est pas de nature rancunière, il digère facilement les attaques → Il désamorce aisément les conflits et se sent rarement visé personnellement.

Les lacunes de l'extraverti :

- Il a tendance à ne pas assurer de suivi → Il privilégie l'instant présent et oublie parfois de mener les choses à terme.
- Il a une propension à fournir trop d'informations → Il risque de se noyer dans les détails superflus.
- Il n'hésite pas à partager des informations personnelles → Il peut devenir facilement familier, sans être attentif à la façon dont les personnes à qui il s'adresse le perçoivent (mais c'est aussi ce qui peut le rendre attachant et proche).

1. Adapté du livre de Devora Zack, *Cultiver son réseau quand on déteste réseauter*, paru chez ESF Éditeur.