

# 4 types de surintendants

Ce rapport décrit 4 types de surintendants à partir de 21 candidats à ce poste XXXXX en XXX 199X. Deux des candidats postulaient pour des postes d'entretien. Les autres, à des postes d'opérations. Ils ont passé le test TIP après avoir réussi des exercices d'évaluation de connaissances qui ont été préparés pour ce poste.

Les sujets sont présentés en 4 types. Ils sont décrits par rapport à la population générale des adultes (plus de 3000 sujets).

Cette population comprend 21 sujets, soit 2 femmes et 19 hommes. L'âge de 20 sujets est connu. L'âge moyen est de 42.8 ans. La distribution des sujets normale et l'écart-type réduit (3.4 ans). L'âge varie de 34 à 50 ans.

Le tableau 1 représente l'ensemble des 21 surintendants en 4 types. Les 52 dimensions sur lesquelles le test mesure les sujets ont été réduites à deux dimensions. Les groupes qui se ressemblent sont plus proches sur les deux dimensions.

21 cadres de niveau moyen en 4 groupes

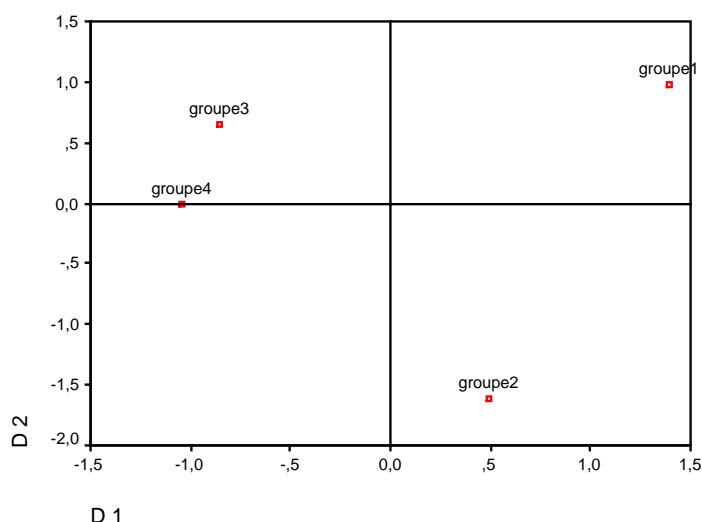


Tableau 1

## Description des groupes

### Groupe 1 9 sujets (43%) Le peloton de tête

Ce groupe est le plus important. Ces sujets sont très capables au plan intellectuel et aussi pour s'affirmer socialement.

Ils ont aussi un résultat moyen très élevé à Stabilité émotionnelle. Orientation sociale-dominante est aussi très élevée et leur potentiel de gestion est de ce fait très bon. Beaucoup d'échelles sont très élevées par rapport à la moyenne de la population générale.

4 types de surintendants

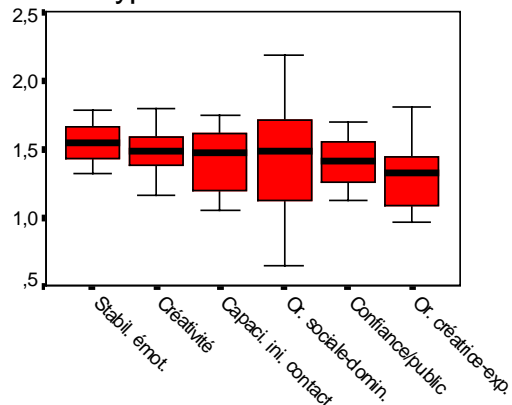


Tableau 2

Une dimension intellectuelle sur laquelle ces sujets se distinguent est Créativité. Ils sont très élevés et leurs résultats sont aussi très concentrés. Ils sont capables



intellectuellement et ils font beaucoup appel à ces habiletés tant du point de vue technique que pour réussir socialement. Leur intelligence verbale est bonne, ce qui en fait de bons communicateurs. A noter, leur créativité s'accompagne aussi d'un niveau élevé à Goût du risque. Un bon niveau de Rigueur intellectuelle est aussi le cas de la majorité.

Ce sont donc des personnes déterminées et prêtes à prendre des risques pour arriver. Ils sont bien engagés dans le travail et se décident plus vite que la moyenne.

Au plan social, ce sont des gens tolérants et fiables. Ils aiment dominer et se distinguer. Ils communiquent ouvertement à un niveau intime et ils expriment bien leurs émotions. Ils expriment un grand besoin social et ils collaborent bien. Ces gens comprennent bien les autres, mais leur objectif en société est de se distinguer. Ce sont des individualistes et ils n'ont pas peur des critiques.

Ils ont fait peu de distorsion négative en répondant et ils sont répondu très attentivement. Ils gèrent habituellement activement les impressions.

## **Groupe 2                    4 sujets (19%)** **Les contrôleurs**

Ces sujets sont très respectueux des règles et très disciplinés en plus. Ce sont de gros travailleurs et ils sont énergiques. Ils expriment directement le désir de contrôler les choses

Ce sont des gens passablement à cheval sur les principes pour eux-mêmes, mais aussi très tolérants pour les autres. Cette tolérance leur permet de fonctionner avec des gens qui ne partagent pas leur détermination. Ils cherchent à contrôler et ils ont des habiletés pour arriver. Leur potentiel de gestion est bon. C'est tellement difficile de les ébranler au plan émotif qu'ils en sont rigides.

Au plan intellectuel, ces gens ont un bon jugement pratique. Leur base de pouvoir est cependant assez étroite. Leurs capacités verbales ne sont pas aussi bonnes que leur sens pratique et ils ne sont pas très bien équipés pour communiquer avec nuance leur désir de contrôler. Ils ont une perspective pratique. Ils décident vite et ils ont généralement de bonnes capacités intellectuelles. Leur autonomie intellectuelle est un peu moins bonne que la moyenne.

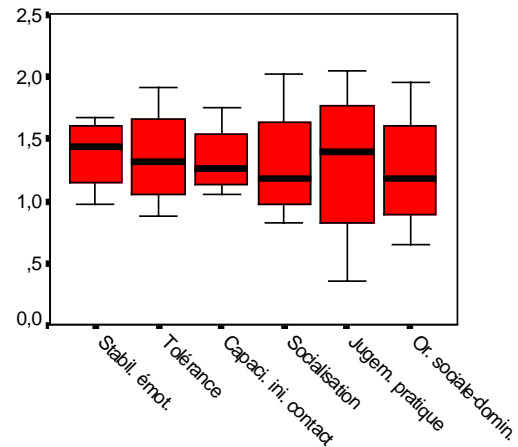


Tableau 3

Ils ne sont pas rigoureux et ils demeurent distants des autres au plan émotif. Ils sont plutôt insensibles à leurs émotions et aux émotions des autres. Ils ne s'offrent pas en spectacle et ne recherchent pas systématiquement l'attention.

Ils sont généralement enthousiastes, mais ils ne font pas beaucoup confiance au travail d'équipe. Ils aiment vendre juste un peu plus que la moyenne.

Ils semblent limités par leur base de connaissance et leur potentiel intellectuel. Ils sont donc bons au niveau intellectuel sans être très bons et leur insensibilité émotive est un point faible pour des cadres au point de vue des relations humaines. Ils sont surtout mal à l'aise avec des émotions. Pour les opérations, ce n'est pas mauvais.

## **Groupe 3                    4 sujets (19%)** **Les caporaux**

Ce groupe est constitué de sujets qui ne sont pas aussi différents de la population générale que les autres groupes. Leur profil est valable, mais pas de façon marquée. Les échelles du tableau le reflètent.

Ces 4 cadres ont des principes moraux bien ancrés et ils respectent beaucoup les règles. Ils n'ont pas peur d'initier des contacts et ils sont bien engagés au travail. Leur capacité de décider est un peu supérieure à la moyenne et ils acceptent l'autorité juste un peu plus que la moyenne. Ils ne sont pas altruistes et ils ne sont pas sensibles. Ils sont moyennement chaleureux et moyens de bien d'autres façons.



Ils aiment utiliser des technologies et réussir des choses difficiles.

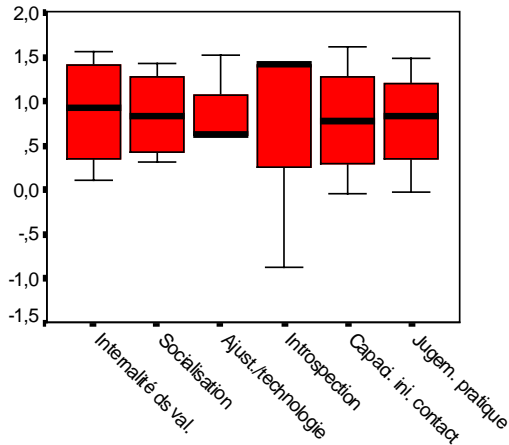


Tableau 4

Essentiellement, ce sont des gens très bien socialisés et qui ont un bon désir de réussite. Ils sont donc très motivés et ce sont des piliers quand le sens des responsabilités prime. Leur jugement pratique est au moins moyen. Ils réfléchissent beaucoup et ils sont relativement prudents. Ils ne sont pas vraiment dominants. Ils n'essaient pas de convaincre les autres et ils ne font pas d'efforts pour bien se présenter.

Ce sont des cadres, mais il n'ont pas les traits pour réussir en gestion à un niveau élevé, en dehors de bons principes et d'une bonne orientation sur les technologies.

### Groupe 4 4 sujets (19%) Les animateurs

Ce groupe est constitué de gens qui ont un grand désir d'occuper des rôles socialement visibles et de convaincre. Leur besoin d'attention est très grand et ils expriment beaucoup aux autres l'idée que leur présence compte. Ils parlent facilement d'eux. Leur besoin d'affiliation est un peu supérieur à la moyenne. C'est-à-dire moins que ce qu'ils expriment. Ils donnent peut-être l'impression d'être altruistes, mais c'est faux.

Ils centrent leurs efforts sur l'aspect social des activités. Ils ont du style quand ils s'expriment et ils sont bien engagés dans la dimensions sociale du

travail. Ils sont juste un peu dominants. Ils aiment surtout vendre et obtenir de l'attention. Ils ont une grande confiance dans le fonctionnement en groupe et ils laissent volontiers à d'autres les questions compliquées et ardues.

Ils ont peu d'autonomie intellectuelle. Ils adoptent les normes du milieu. Ils n'aiment pas s'exprimer par écrit et ils ne sont pas ouverts aux changements. Ils ne réfléchissent pas beaucoup et ils passent vite à l'action.

Ils expriment habilement les bonnes émotions au bon moment et ils n'ont pas peur de prendre des risques pour animer les discussions. Ils tiennent beaucoup à se distinguer et à tirer leur épingle du jeu. Ils aiment vendre, mais ils ne sont pas très habiles pour le faire. Animer leur suffit le plus souvent puisque c'est assez pour obtenir de l'attention.

Leur habiletés ne sont en général pas particulièrement bonnes (A peine supérieures à la moyenne en général). Au niveau des valeurs, ils n'ont pas un engagement moral qui les distingue de la moyenne de la population générale.

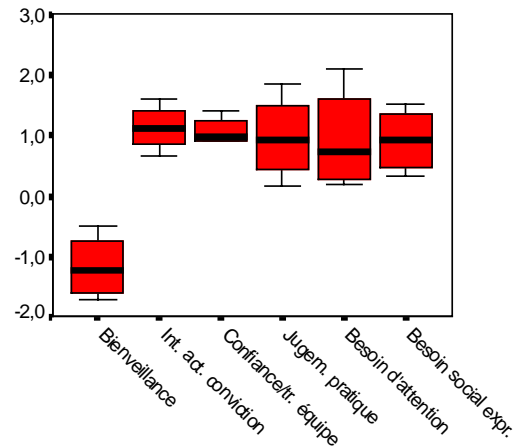


Tableau 5

Ce sont de bons animateurs, mais la profondeur n'est pas leur lot. Quand il faut vraiment se brancher et se creuser la tête, ils détalent. Ils vont avoir des succès sociaux et leurs bonnes attitudes positives sont souvent bienvenues. Ils réduisent les conflits et ils animent le milieu sans oublier leur dû.