

TD-12

Inventaire des tendances dysfonctionnelles

Foire aux Questions



**MORE INSIGHT
MORE IMPACT™**

Que mesure le TD-12 ?

L'inventaire des tendances dysfonctionnelles TD-12 a été conçu par les professeurs Pierre Pichot et Jean-Pierre Rolland, chercheurs de premier plan dans le domaine de la personnalité.

Le questionnaire TD-12 a été développé pour identifier chez une personne les comportements **inadaptés, contraires à l'éthique** ou **contreproductifs** susceptibles de nuire à sa performance professionnelle ou celle de son organisation.

L'identification de ces tendances dysfonctionnelles s'est opérée sur la base de l'axe II de la classification des troubles de la personnalité ou DSM-IV-TR qui fait l'objet d'un large consensus dans ce champ.

Quelles sont les tendances dysfonctionnelles identifiées par le TD-12 ?

Les tendances dysfonctionnelles identifiées sont au nombre de douze :

- **Vigilant méfiant**
- **Original bizarre**
- **Affectif inconstant**
- **Confiant en soi égocentrique**
- **Docile dépendant**
- **Indépendant susceptible**
- **Introverti distant**
- **Anticonformiste impulsif**
- **Expressif théâtral**
- **Prudent timide**
- **Perfectionniste méticuleux**
- **Pessimiste dépressif**

Pourquoi est-il important d'évaluer les tendances dysfonctionnelles ?

Plusieurs études montrent un taux de prévalence de 15% dans la population générale d'une ou de plusieurs tendances dysfonctionnelles (Torgersen et al., 2001 ; Grant et al., 2004 ; Mattia et Zimmerman, 2001).

Dans une étude de De Fruyt, Wille et Furnham (2013) portant sur 11 862 managers, 20 à 25% présentent au moins une tendance dysfonctionnelle, et 10 à 15% deux tendances dysfonctionnelles ou plus.

Les comportements problématiques peuvent avoir des répercussions sur :

- **les relations aux autres (en interne, clients)**
- **le travail en équipe**
- **la prise de décision**
- **le contrôle de soi**
- **la gestion de ses émotions**
- **l'adaptation à son environnement, etc.**

Dans quels contextes le TD-12 peut-il être utilisé ?

- Le TD-12 peut être utilisé dans un contexte de **pré-sélection** comme outil de screening. Nos consultants vous accompagnent dans le paramétrage du TD-12 et l'identification des critères en fonction du poste pour lequel vous recrutez.
- Le TD-12 apporte une information utile dans des perspectives de **sélection**, d'une part, et de **développement personnel** dans le cadre de la carrière, d'autre part.
- Au cours d'interventions face à des problèmes relationnels et/ou de management ou des questions relatives à la carrière (développement de compétences, transitions, changements de fonctions, promotions).

Veuillez contacter notre équipe Conseil RH pour plus d'informations : 01 43 62 30 02 / conseilrh@pearson.com.

À qui le TD-12 se destine-t-il ?

L'utilisation du TD-12 est particulièrement pertinente pour les métiers, emplois, missions ou postes pour lesquels des personnes susceptibles de présenter ou de développer des conduites à risques pour elles-mêmes ou l'organisation est particulièrement critique.

- Les métiers dits « **sensibles** » qui requièrent de la maîtrise de soi, du sang-froid et une capacité à désamorcer les situations les plus difficiles : sécurité, surveillance, défense, etc.
- Les missions de **transport** de personnes, de biens ou de matières dangereuses : transport aérien, train, bus, convoyeurs de fond, etc.

- Les postes impliquant la manipulation d'**informations confidentielles**, de produits dangereux ou coûteux : business intelligence, énergie nucléaire, industries chimiques et pharmaceutiques, etc.
- Les emplois en lien avec des **personnes vulnérables** : éducation, travail social, hôpitaux, maisons de retraite, crèches et haltes-garderies, etc.
- Et plus largement les personnes qui exercent des **fonctions d'encadrement** (managers, responsables d'équipe) et qui peuvent, dans des contextes spécifiques ou stressants, développer des comportements inadaptés à l'environnement, excessifs ou dangereux pour soi et/ou les autres.

Peut-on utiliser le TD-12 en complément d'autres tests d'évaluation ?

Le TD-12 peut être utilisé :

- en complément d'un test de personnalité, les informations qu'il fournit étant différentes de celles obtenues avec un test de personnalité classique,
- parallèlement à des tests qui mesurent les aptitudes cognitives (raisonnement) afin d'offrir une meilleure compréhension de deux domaines clés qui ont un impact sur la performance au travail.

Comment les résultats au TD-12 permettent-ils d'identifier ces déviations par rapport à un échantillon ?

La transformation des notes brutes en notes *T* permet de comparer les différentes notes de l'inventaire TD-12 entre elles et de situer une personne par rapport à l'échantillon de référence.

Une note *T* est une note standardisée de moyenne 50 et d'écart type 10. Une personne ayant une note *T* de 50 se situe donc dans la moyenne ; une note *T* de 60 la situe à un écart type au-dessus de la moyenne et une note *T* de 70 à deux écarts types au-dessus de la moyenne, etc.

Ce type de standardisation permet d'identifier les personnes qui s'écartent de la zone moyenne à des degrés plus ou moins importants.

Administration du test ?

Le TD-12 peut être administré en ligne via notre plateforme TalentLens Online, à distance sans supervision.

Quelles sont les langues disponibles pour la passation ?

Au lancement, la passation du TD-12 est disponible dans les langues suivantes :

- Français
- Anglais (UK et US)
- Néerlandais
- Allemand
- Autres langues à venir : Arabe

Dans quelles langues le rapport est-il disponible ?

- Français
- Anglais (UK et US)
- Néerlandais
- Autres langues à venir : Allemand et Arabe

Existe-t-il une version papier ?

Une version papier est disponible en français avec saisie des réponses sur CD-ROM uniquement.

De combien de questions le TD-12 se compose-t-il ?

Le TD-12 comprend 140 items, appropriés à un usage en entreprise quel que soit le contexte d'utilisation (recrutement, coaching, etc.), le contenu des items étant facile d'accès (pas d'item psychiatrique ni psychopathologique).

Quelle est la durée de passation du TD-12 ?

La durée de passation est en moyenne de 20 à 30 minutes.

Quels sont les groupes de référence des étalonnages ?

Étalonnages français :

- Échantillon représentatif de la population générale :
 - Échantillon global (n=1000)
 - Hommes (n=500)
 - Femmes (n=500)
- En contexte de sélection :
 - Échantillon global (n=994)
 - Hommes (n=554)
 - Femmes (n=440)

Étalonnages anglais :

- UK Population générale

Étalonnages Néerlandais :

- Sécurité et sûreté

Puis-je utiliser mon propre étalonnage (sur mesure) ?

Oui, nous pouvons vous fournir un étalonnage construit sur vos données moyennant des frais. Veuillez contacter notre équipe Conseil RH pour plus d'informations : 01 43 62 30 02 / conseilrh@pearson.com.

Quelles sont les exigences en matière de formation ?

Une formation de 2 jours est obligatoire pour maîtriser l'utilisation de cet outil, l'interprétation et la restitution des résultats sur la base du rapport descriptif.

Une formation sur mesure peut être mise en place dans le cadre du développement d'un rapport spécifique. Veuillez contacter notre équipe RH pour plus d'informations.

Une personne qui répond au test TD-12 peut-elle falsifier ses réponses ?

Comme tous les questionnaires de personnalité, le TD-12 est un outil d'auto-évaluation et il y a donc toujours la possibilité qu'une personne ne souhaite

pas se décrire telle quelle se perçoit ou ne se décrive pas telle qu'elle est. Plusieurs indicateurs ont été mis au point permettant de contrôler la falsification des réponses.

Peut-on répondre au TD-12 sur un téléphone portable ou sur une tablette ?

Il est recommandé de répondre au TD-12 sur un ordinateur de bureau ou un ordinateur portable avec une connexion Internet fiable.

Le TD-12 peut-il être administré sur la plateforme TalentLens Online via une API/ATS ?

Les tests peuvent généralement être associés à un système de gestion des candidatures. Veuillez contacter notre équipe Conseil RH pour plus d'informations : 01 43 62 30 02 / conseilrh@pearson.com.

Formats des rapports







Les rapports disponibles sont :

- **Rapport descriptif (disponible dans plusieurs langues)**

Ce rapport est destiné aux professionnels ayant obtenu la certification nécessaire à l'utilisation du test.

Les résultats incluent les scores à chacune des 12 tendances dysfonctionnelles de personnalité, et une explication des dimensions ressortant en scores élevés ou très élevés en comparaison avec la norme.

Des indicateurs renseignant sur la validité du profil sont également disponibles.

| 84% | | 95% | | Notes T | |
|-----------------|-----------|---|----|----------------------------|------------------------------|
| | | Zone de notes élevées | | Zone de notes très élevées | |
| 17.....à.....59 | 60.....65 | 66.....87 | N° | Echelles | |
| | |  | | 1 | Vigilant méfiant |
| | |  | | 2 | Introverti distant |
| | |  | | 3 | Original bizarre |
| | |  | | 4 | Anticonformiste impulsif |
| | |  | | 7 | Confiant en soi égocentrique |
| | |  | | 8 | Prudent timide |

- **Rapport sur-mesure**

Notre équipe de consultants est en mesure de travailler avec vous à la réalisation de rapports dont les seuils d'alerte (en note T) ont été définis sur la base de vos données et/ou de vos attentes par rapport à un profil de poste.

Est-il possible de répondre au questionnaire dans une langue et de recevoir le rapport dans une autre langue ?

Il est possible de répondre au questionnaire dans une langue et de recevoir le rapport descriptif dans une autre langue.

Pour plus d'informations ou pour effectuer une commande, rendez-vous sur notre site officiel www.talentlens.fr ou contactez notre équipe de consultants par mail à l'adresse conseilrh@pearson.com ou par téléphone au 01 43 62 30 02.

Copyright © 2019 Pearson Education, Inc. ou ses filiales. Tous droits réservés.

Avertissement : Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique (photocopie, enregistrement, ou tout autre mode de stockage ou de consultation de l'information), sans l'autorisation écrite du détenteur des droits d'auteur.

Pearson, et **TalentLens**, sont des marques commerciales, aux Etats-Unis et/ou dans d'autres pays, de Pearson Education, Inc. ou de ses filiales.