

L'EASA CAT.GEN.MPA.175 avec le TD-12 : inventaire des Tendances Dysfonctionnelles



Sécurisez vos recrutements

AeroMissions
Groupe

La solution TD-12 vous aide à réduire le risque d'embaucher des candidats présentant des tendances à produire des comportements inadaptés, contraires à l'éthique ou contreproductifs.

Chacun peut, dans certaines circonstances, adopter des conduites susceptibles de nuire à sa performance professionnelle ou celle de son organisation. Cependant certaines personnes présentent un risque accru de se comporter, intentionnellement ou non, de manière inadaptée, non éthique ou contreproductive (non-respect des règles de sécurité, vol, utilisation indue de l'autorité, intimidation, irrespect d'autrui, hostilité, passage à l'acte, méfiance, etc.).

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, leur nombre est loin d'être négligeable. Par exemple, dans une étude de De Fruyt, Wille et Furnham (2013) portant sur 11862 managers, 20 à 25% présentent au moins une tendance dysfonctionnelle, et 10 à 15% deux ou plus.

Compte tenu de l'impact potentiel des tendances dysfonctionnelles sur l'efficacité professionnelle et organisationnelle, les évaluer est un enjeu crucial dans les processus de sélection.

Or si les professionnels du recrutement repèrent généralement chez les candidats les compétences et qualités personnelles nécessaires à la réussite dans le poste, il leur est plus difficile d'identifier les tendances dysfonctionnelles. TD-12 a été spécifiquement développé pour faciliter ce repérage.

- Evaluation de 12 tendances dysfonctionnelles
- Adapté à toutes les catégories professionnelles
- Fiable, très bonnes qualités psychométriques
- Pertinent dans les contextes de pré-sélection et de sélection
- En ligne, facile à utiliser
- Ajustable en fonction des process et contraintes de l'entreprise



LES 12 TENDANCES DYSFONCTIONNELLES ÉVALUÉES

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

Fiabiliser les décisions en contexte de pré-sélection et de sélection

L'utilisation de TD-12 est particulièrement pertinente pour :

- **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.



- Et plus largement, **les fonctions managériales**.

Le rapport : clair et facile à lire

En contexte de sélection, le rapport est directement exploitable en entretien.

Il comprend :

- **Le profil** qui présente les résultats du candidat sur les 12 tendances dysfonctionnelles
- **Un graphique** qui permet de situer la personne en comparaison à une norme
- **Une interprétation** qui décrit les caractéristiques comportementales et les risques potentiellement associés tant pour le candidat que pour son environnement professionnel.

Une solution paramétrable selon vos besoins

Le TD-12 peut être utilisé en pré-sélection comme **outil de screening**. Nos consultants vous accompagnent pour identifier les critères à prendre en compte dans votre process et ainsi **paramétrer le TD-12** en fonction du **poste cible**.

“ Avec le TD-12, notre but est d'évaluer les comportements contre-indiqués pour préserver la sécurité et l'efficacité au sein du cockpit. ”

- **Passation** : individuelle ou collective
- **Nombre d'items** : 140
- **Durée** : 20 - 30 min
- **Support** : en ligne (autres formats sur demandes)
- **Etalonnage** : En contexte de sélection (n=994) - Sans enjeu (n=1 000, échantillon représentatif de la population française)



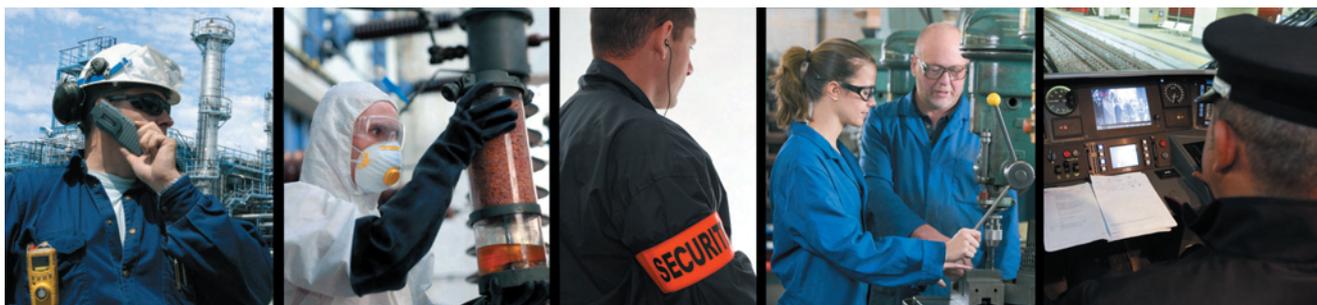
OPTIMISER LA PERFORMANCE ET PRÉVENIR LES COMPORTEMENTS INADAPTÉS

Il est en général assez simple de définir les compétences et les qualités professionnelles requises pour un poste. Mais qu'en est-il de la personnalité des candidats ? De nombreuses études permettent aujourd'hui d'établir qu'il existe un certain type de « comportements contreproductifs » qui peuvent nuire à la performance de l'entreprise et même dans certains cas représenter un danger en termes de sécurité. Des comportements liés à la personnalité de l'individu qui ne sont pas si faciles à détecter lors du recrutement.



Fiabiliser le recrutement des métiers dits « à risque »

Au-delà de prédire la performance, il est crucial d'identifier, lors de processus de sélection, les personnalités qui risquent de développer des comportements inadaptés. Un enjeu de productivité, un enjeu financier, mais aussi même parfois en termes de sécurité, qui a fait l'objet d'une conférence de la DGAC sur l'EASA CAT.GEN.MPA.175.



Les chiffres sont éloquentes : aujourd'hui, 13% des CDI ne sont pas confirmés à la fin de la période d'essai. Et 36% sont rompus avant la fin de la première année (45,6% chez les moins de 24 ans). Avec à la clé une perte financière importante pour l'entreprise. Lors du recrutement de 100 personnels navigants techniques, le montant des frais générés, charges comprises, peut dépasser les 90 000 euros. Sans parler des conséquences sur l'activité de la société pendant cette période.

Pour Avann Mauligalo, Licenciée en Psychologie et chef de projet chez AEROMISSIONS, trois volets de recommandation peuvent contribuer à prévenir une telle situation : « mieux prédire la performance en poste, évaluer les risques de comportements inadaptés et identifier les risques de démotivation ».

Il existe de nombreuses méthodes d'évaluation permettant d'affiner la sélection, depuis la mise en situation (efficace mais onéreuse et difficile à mettre en œuvre), en passant par les tests d'aptitudes, les entretiens structurés ou la notation par les pairs, par exemple. Les tests de personnalité, combinés à des tests d'aptitudes, donnent en fait les meilleurs résultats en termes de prédiction de performance dans le poste.

« BRIGHT SIDE » ET « DARK SIDE »

Par ailleurs, évaluer les risques liés à des comportements inadaptés est une priorité : « on recrute quelqu'un pour ses compétences, on le licencie pour son comportement », explique Avann Mauligalo. « Il existe deux grandes familles de traits de personnalité : le « bright side », ce que l'on montre aux autres, et le « dark side », avec ses tendances dysfonctionnelles, quand on ne pilote plus son image sociale. »

« On peut distinguer plusieurs styles de personnalités difficiles », affirme de son côté Frédéric SAGRERA, consultant Grands Comptes chez AEROMISSIONS, avec à la clé des comportements inadaptés, voire dangereux : difficultés de relations à l'autre, de contrôle de l'impulsion, problèmes de capacité de prise de décision, perte de contrôle dans les situations critiques, difficultés à gérer ses émotions, à s'adapter à son environnement... ». Or, là encore, les chiffres sont clairs : plusieurs études internationales montrent qu'en moyenne 14% des individus présenteraient des comportements dysfonctionnels. « Avec des conséquences parfois graves, » poursuit-elle, « nuisance intentionnelle, vandalisme, vol, transmission d'informations confidentielles, intimidation, harcèlement, violence... ».

12 TENDANCES DYSFONCTIONNELLES RÉVÉLÉES PAR LE TD 12

Des tendances à écarter de tous les métiers impliquant des missions à risque, concernant la sécurité des personnes et des biens, la manipulation de produits sensibles, exigeant un haut niveau de contrôle de soi, l'utilisation d'armes, l'accès à des informations confidentielles et sensibles... Mais aussi plus généralement des fonctions en contact avec le public, et notamment des enfants et des personnes vulnérables.

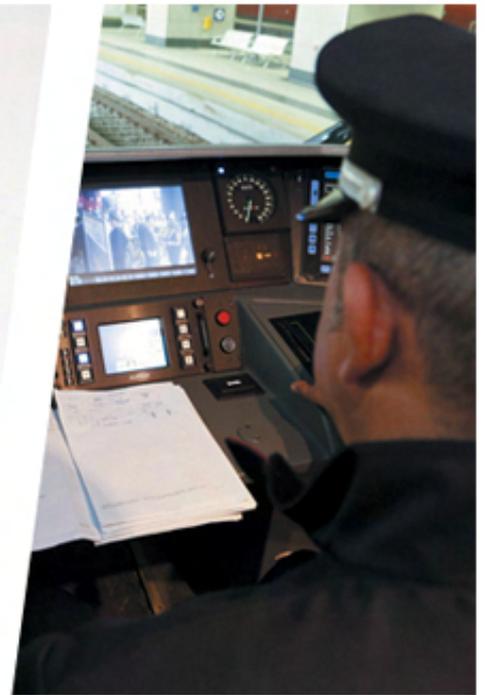
Parmi les outils qui permettent d'identifier lors du recrutement ces comportements inadaptés, le TD 12 est un test, développé par les ECPA, qui évalue 12 échelles de tendances dysfonctionnelles. Son utilisation permet de minimiser le risque potentiel de recruter des personnes susceptibles de se comporter de manière inappropriée au travail. ■

TD-12

Inventaire des tendances dysfonctionnelles

Foire aux Questions

AeroMissions
Groupe



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 : **+33(0)223-184-677** / amauligalo@aeromissions.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 Online, à distance **avec** ou **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 pour plus d'informations : +33(0)223-184-677 / amauligalo@aeromissions.com.



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 td12.aeromissions.com via une API/ATS ?

Les tests peuvent généralement être associés à un système de gestion des candidatures. Veuillez contacter notre équipe de Consultants pour plus d'informations : +33(0)223-184-677 / amauligalo@aeromissions.com.

	DIRECTION GÉNÉRALE DE L'AVIATION CIVILE	GUIDE DSAC GESTION DES RISQUES PSYCHOLOGIQUES ET ADDICTIONS Edition 1	Page : 17/23	Version 2 du 05/02/2021
---	---	---	--------------	----------------------------

6.3. Elaboration de l'évaluation

6.3.1. Contenu

Lorsqu'il établit la politique d'évaluation psychologique des membres d'équipage de conduite, l'exploitant peut se référer aux normes reconnues en matière de sélection des pilotes, de test d'aptitude et d'évaluation psychologique, telles que :

- IATA « Documents d'orientation et meilleures pratiques pour les tests d'aptitude des pilotes »,
- Des tests déjà utilisés et reconnus du type :
 - o TD 12
Son but est d'évaluer, repérer les « tendances » à produire des comportements inadaptés, contre-indiqués.
 - o MMPI 2
Il s'agit d'un questionnaire de personnalité à visée descriptive, diagnostique et thérapeutique, permettant d'identifier la dynamique psychologique du sujet questionné.
 - o SOSIE
C'est un inventaire qui évalue la personnalité et les motivations à travers les comportements et les systèmes de valeurs.



Formats des rapports

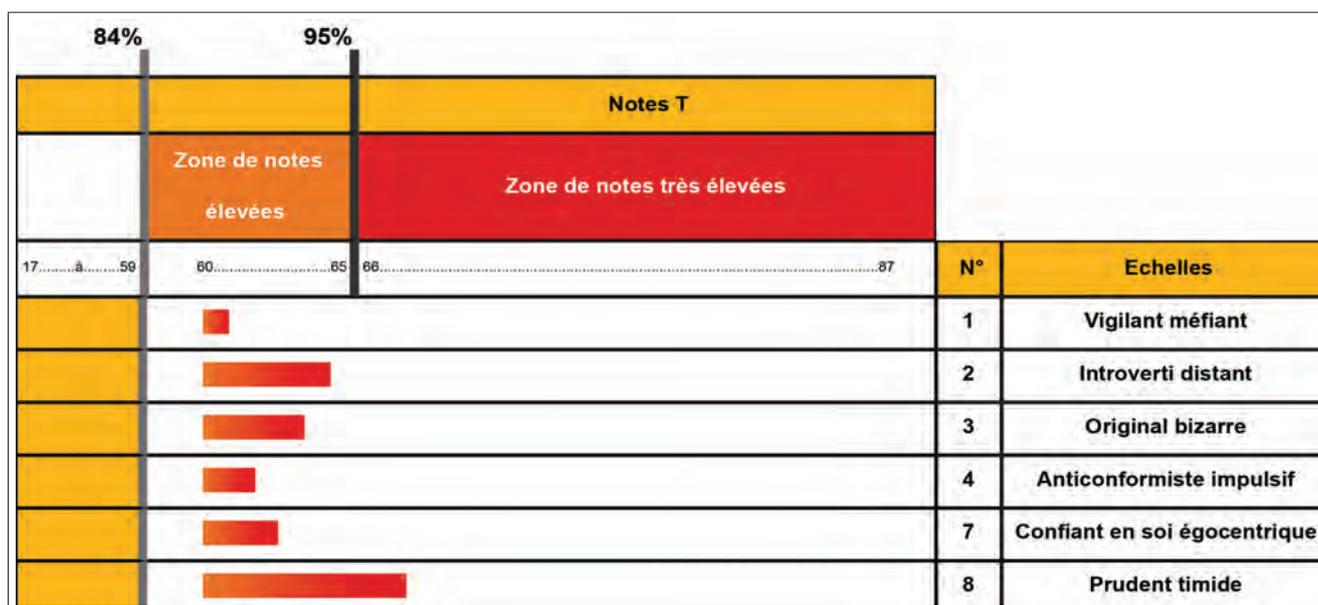
Les rapports disponibles sont :

- **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.



- **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.

