Pearson
Talent Solutions

ÉVALUATIONS DU COMPORTEMENT ET DE LA PERSONNALITÉ

TD-12



Repérez et limitez les comportements contre-productifs au travail

Les recrutements et les décisions de gestion des talents sont plus fiables lorsque vous identifiez non seulement les forces d'une personne, mais aussi les risques comportementaux susceptibles d'affecter sa performance, ses relations professionnelles ou son respect des règles. Le TD-12 est un inventaire des tendances dysfonctionnelles conçu pour détecter les comportements potentiellement problématiques dans un contexte professionnel.

Utilisé en sélection, en présélection ou dans le cadre d'évaluations à enjeux, le TD-12 permet d'identifier les tendances susceptibles de générer des comportements contre-productifs, contraires à l'éthique ou inadaptés à certaines fonctions sensibles. Il constitue un complément précieux aux inventaires de personnalité traditionnels pour sécuriser les décisions RH.

TD-12
Bénéfices

- **Identifie les tendances comportementales susceptibles de générer des comportements dysfonctionnels ou contre-productifs** avec une mise en avant de leur degré d'intensité.
- **Contribue à fiabiliser les décisions de recrutement** en mettant en évidence les zones de risque qui pourraient affecter la performance ou les interactions professionnelles.
- **Complète efficacement un inventaire de personnalité** en offrant une vision élargie des caractéristiques individuelles, incluant les risques potentiels dans des métiers sensibles, réglementés ou à responsabilité.
- **S'appuie sur une approche scientifique rigoureuse** pour l'identification des tendances dysfonctionnelles.
- **Passation simple et rapide,** avec des résultats immédiatement disponibles pour faciliter les processus RH.

Notre évaluation TD-12 mesure les dimensions suivantes :

Le TD-12 évalue 12 tendances dysfonctionnelles susceptibles d'impacter négativement la performance individuelle, les relations professionnelles ou l'intégration dans un environnement de travail.

1 **Confiant en soi – Égocentrique**
Tendance à surestimer ses capacités, rechercher une valorisation excessive de soi ou minimiser les contributions des autres.

2 **Vigilant – Méfiant**
Propension à interpréter les situations avec suspicion, à manquer de confiance ou à anticiper des intentions négatives.

3 **Anticonformiste – Impulsif**
Tendance à remettre en question les règles établies ou à agir sans mesurer pleinement les conséquences.

4 **Original – Bizarre**
Préférence pour des idées ou comportements atypiques susceptibles de créer un décalage avec l'environnement professionnel.

5 **Expressif – Théâtral**
Besoin marqué d'attention ou de visibilité pouvant conduire à des comportements excessivement démonstratifs.

6 **Prudent – Timide**
Tendance à l'évitement, à la retenue excessive ou à la difficulté à prendre position dans certaines situations professionnelles.

7 **Perfectionniste – Méticuleux**
Recherche excessive de contrôle et de perfection pouvant freiner l'efficacité ou la prise de décision.

8 **Pessimiste – Dépressif**
Tendance à percevoir les situations de manière excessivement négative ou à éprouver des difficultés à maintenir un niveau d'engagement constant.

9 **Docile – Dépendant**
Besoin important d'approbation ou de soutien pour agir, décider ou prendre des initiatives.

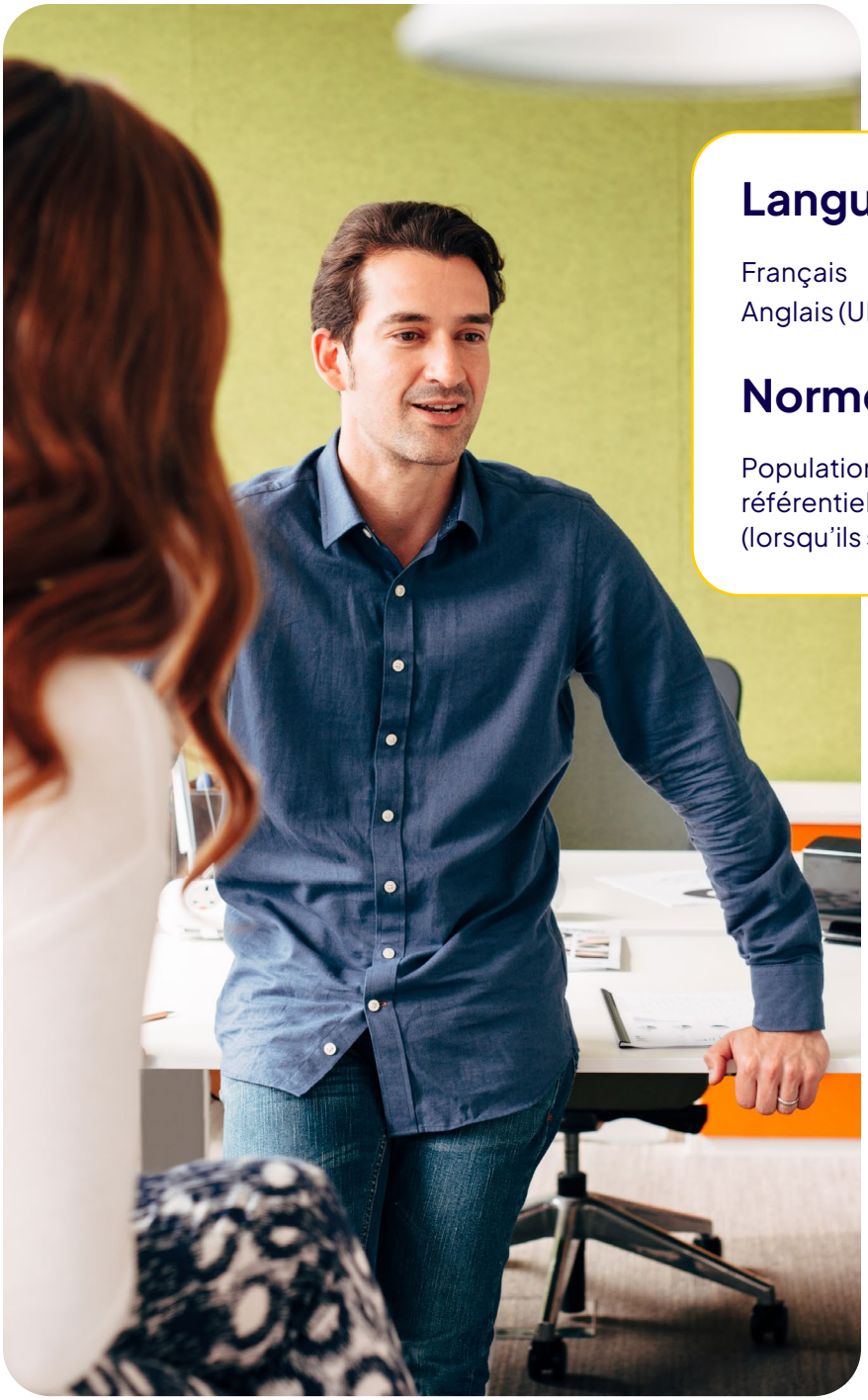
10 **Affectif – Inconstant**
Tendance à l'instabilité pouvant entraîner des réactions imprévisibles.

11 **Introverti – Distant**
Propension à attendre les directives plutôt qu'à agir de manière proactive.

12 **Indépendant – Susceptible**
Risque de réactions conflictuelles ou de comportements susceptibles de détériorer les relations de travail.

Ensemble, ces dimensions permettent d'identifier les risques comportementaux pouvant affecter la performance, la sécurité, l'intégration ou la qualité des interactions professionnelles.





Langues

Français
Anglais (UK, US, Inde)
Allemand

Normes

Population générale, situation de sélection, référentiels par fonction et métier (lorsqu'ils sont disponibles)

Le TD-12 aide les professionnels RH à identifier les comportements potentiellement problématiques afin de renforcer la qualité et la sécurité des décisions d'évaluation.

Passez à l'étape suivante

Pearson aide les entreprises à bâtir des équipes prêtes pour l'avenir grâce à des solutions intégrées d'évaluation, développement et vérification des talents. Fort de sa présence mondiale et de son expertise en IA et en sciences de l'éducation, Pearson permet aux entreprises d'identifier dès aujourd'hui leurs atouts et de développer les talents dont elles auront besoin pour demain.

go.Pearson.com/work

Copyright © 2026 Pearson Education, Inc. ou ses filiales. Tous droits réservés