

Evaluation des troubles de la personnalité à travers le test

TD12: inventaire des tendances dysfonctionnelles

تقييم اضطرابات الشخصية بتطبيق اختبار TD12: تشخيص حالات
الخلل الوظيفي

Assessment of personality disorders through the TD12 test: inventory of dysfunctional tendencies

Dr. Mohamed Adjrad

Université d'Alger 2

Date de soumission: 24-09-2019 - Date d'acceptation: 22-10-2019

Date de publication: 28-07-2020

ملخص

الغرض من هذا الدراسة هو تحديد نوعية وتوزيع الاضطرابات الشخصية وكيفية توزيعها لدى الأشخاص الذين يأتون لإجراء تقييم نفسي مهني للحصول على وظيفة أين يكون فيها الخطر مستمر، ولهذا استخدمنا بطارية من الاختبارات النفسية من أجل البحث على مدى التوافق بين سمات الشخصية، ومن بينها اختبار TD-12. تم إجراء هذا التقييم مع 30 فرداً من الذكور، حيث تشير النتائج إلى ارتفاع معدل انتشار اضطراب الشخصية الهستريونية (المقياس التعبيري المسرحي) وشخصية الوسواس القهري. ويظهر تحليل البيانات أيضاً ارتباطاً بين نوع اضطراب الشخصية والوظيفة التي يصبو إليها الشخص. وهنا تبدو أهمية مواصلة هذا النوع من الأبحاث على مجموعات أكبر من أجل التدقيق في هذه النتائج.

الكلمات الدالة: الاضطرابات النفسية؛ سمات الشخصية؛ الفحص النفسي؛ المهن الخطيرة.

Abstract

The aim of this research is to identify the presence and distribution of personality disorders in candidates who come for a psychological assessment to apply for a job in which the danger is always present. We used a battery of psychological test to assess the level of concordance of personal profiles of candidates with the profile of the job. This battery of tests assesses intellectual efficiency, specific skills and offers a description of the personality while pointing out dysfunctional traits in relation to the job. Among the tests in question is the TD-12. This evaluation was conducted with 30 men. The results indicate a higher prevalence of histrionic personality disorder (theatrical expressive scale) and obsessive-compulsive

personality (meticulous perfectionist scale). The data also show a link between the type of personality disorder and the job research. It seems important to us to continue this type of research on larger groups in order to refine these results and to determine the complex links between personality profile and job profile.

Keywords: personality disorders; personality traits; psychological examination; high risk job.

Résumé

L'intérêt du Test TD-12 est de repérer des troubles de la personnalité chez des candidats qui se présentent pour une évaluation psychologique pour postuler à un poste dans lequel le danger est toujours présent. La batterie de tests utilisée dans notre étude, parmi laquelle se trouve le TD-12, a permis, d'une part de mettre en évidence le niveau de concordance des profils personnels des candidats avec le profil de poste et d'autre part d'évaluer l'efficacité intellectuelle, les aptitudes spécifiques et offrent, par ailleurs, une description de la personnalité tout en pointant les traits dysfonctionnels par rapport au poste. Cette évaluation a été réalisée auprès de 30 hommes. Les résultats indiquent une prévalence plus importante du trouble de personnalité histrionique (échelle expressif théâtrale) et la personnalité obsessionnelle -compulsive (Echelle perfectionniste méticuleux).

Les données montrent également un lien entre le type de troubles de la personnalité et le poste en question.

Mots-clés: troubles de la personnalité; traits de personnalité; examen psychologique; poste à haut risque.

Introduction

Ce travail s'articule autour des tendances dysfonctionnelles de la personnalité. Il est évident que nous présentons ce concept de personnalité, plus précisément ses différentes approches. Le terme personnalité vient du latin *personalitas* – vient du mot *persona* (en latin *persona*) – et signifie la personne totale, c'est-à-dire autant la personne psychologique que physique. C'est précisément en raison de cet aspect inclusif et intégratif qu'Allport (1937) a adopté le terme personnalité, puisqu'il éliminait ainsi les confusions liées aux autres termes tels que tempérament ou caractère et permettait d'intégrer toutes les dimensions de la personne. Et à cette définition que la majorité des chercheurs se réfèrent. En effet, pour Allport



(1937), *«la personnalité est l'organisation dynamique interne de l'individu des systèmes psychophysiques qui détermine son adaptation unique à son environnement»*. Ce qui est important de souligner est que la plupart des théoriciens de la première heure tels que Allport (1937), Cattell (1946), Eysenck (1970), Guilford (1959, 1975) ou Thurstone (1947) soutenaient que les traits constituent l'unité fondamentale de mesure de la personnalité. En effet, à la suite de sa recension exhaustive, Allport (1937) en est venu à la conclusion que l'intégration des multiples concepts associés à la personnalité est facilitée par l'utilisation de traits.

Pour Karl Jaspers, la personnalité est *«la façon particulière dont se manifestent les tendances et les sentiments d'un homme, la façon dont il est impressionné par les situations dans lesquelles il se trouve, et dont il réagit sur elles»*. C'est la résultante de l'intégration des diverses composantes pulsionnelles, émotionnelles et cognitives au cours du développement de l'individu. La personnalité est une fonction intégratrice des conduites.

Quant à l'OMS, elle définit la personnalité comme *«une modalité structurée de pensée, sentiment ou comportement, qui caractérise le type d'adaptation et le style de vie d'un sujet et qui résulte de facteurs constitutionnels, de son développement et de son expérience sociale. La notion de structure de personnalité se réfère à l'organisation psychique profonde, stable du sujet»*

Quant à Allport (1937), il soutient que les traits constituent l'unité scientifique fondamentale de mesure de la personnalité. Pour Cattell (1957), la personnalité est *«ce qui permet de prédire comment une personne va réagir ou se comporter dans une situation donnée»*, mais c'est surtout *«la combinaison de l'ensemble des traits chez un individu»*. Eysenck (1970) considère aussi la personnalité comme étant *«une combinaison de traits que la personne manifeste dans différentes situations et qui demeure stable dans le temps»*.

Guilford (1959) considérait aussi la personnalité comme *«le patron unique de traits de la personne»*. Mais qu'est-ce qu'un trait ? Existe-t-il une définition opérationnelle claire d'un trait de personnalité qui fasse l'unanimité entre les chercheurs? Comme dans le cas de la personnalité en général, il n'existe pas de définition du trait qui fasse l'unanimité.



Selon Allport (1937), un trait est un « *système neuropsychique généralisé et focalisé ayant la capacité de rendre différents stimuli fonctionnellement équivalents et d'activer et guider de façon cohérente (ou équivalente) plusieurs formes de comportement adaptatif et expressif* ». Selon Cattell(1965), les traits sont « des structures mentales héréditaires qui expliquent le comportement et la cohérence du comportement dans différentes situations ». Plus récemment, Tellegen (1991) a proposé qu'un trait soit une structure organismique (i.e., psychologique et biologique) inférée, relativement durable, qui sous-tend une famille de prédispositions cognitives, émotives et comportementales.

Cattell(1946, 1965) et Eysenck (1970, 1981) soutenaient tous deux que l'analyse factorielle est indispensable pour l'identification d'une structure de traits latents ayant une valeur scientifique. De fait, pour les tenants de l'approche des traits, une de ses plus grandes forces est justement qu'elle repose sur des analyses statistiques « *objectives* ».

L'inventaire des tendances dysfonctionnelles (TD12) a été conçu et développé pour évaluer un ensemble de styles de personnalité (styles de personnalité problématiques ou difficiles) dérivés de la classification des troubles de la personnalité du DSM-III et IV –TR (p.1).

Selon Jean Pierre Rolland, il existe deux approches de la personnalité :

- « l'approche dimensionnelle, largement adoptée en psychologie, s'attache à identifier les traits élémentaires et à découvrir leur organisation hiérarchique. Cette perspective qui a conduit à l'élaboration du modèle des big five. La personnalité est alors décrite par sa position sur un ensemble restreint de dimensions, par son profil ». (Rolland, p2)

- l'approche catégorielle, largement adoptée et utilisée en psychiatrie, ce ne sont pas des regroupements de traits qui sont utilisées mais des regroupements d'individus présentant les mêmes conduites problématiques. Cette approche trouve une expression très largement diffusée dans les syndromes de troubles de la personnalité décrite dans le DSM-III et IV-TR. Les traits de personnalité ne constituent des troubles que lorsqu'ils sont rigides et inadaptés et qu'ils causent une souffrance subjective ou une altération significative du fonctionnement. (Rolland, p.3)



1. Identification du thème

S'agissant d'un examen psychologique d'un personnel devant faire face aux exigences d'un poste à très haut risque, il convient de relever d'emblée que c'est bien l'évaluation psychologique des personnes, sur la base des critères exclusifs transmis par la hiérarchie, qui constituera l'essentiel de ce travail . Et à cet effet, il n'est pas inutile de rappeler que l'évaluation psychotechnique, au sens strict du terme, ne saurait avoir une pertinence suffisante dans l'évaluation d'un personnel à très haut risque que si elle est intégrée dans le cadre d'un bilan psychologique global.

Ce bilan psychologique doit rendre compte du fonctionnement psychologique d'ensemble de chaque personne évaluée. Sans une telle évaluation, qui présente l'avantage de croiser les données obtenues à l'aide d'outils d'investigation qui scrutent les différentes facettes du fonctionnement psychique, il n'est pas possible de réduire les risques liés au facteur humain, dans la mesure même où toutes les fragilités de l'être humain sont majorées et amplifiées lorsque ce dernier est placé dans des situations à haut risque ou à haut potentiel traumatique.

On peut être tenté de minimiser le risque, de banaliser la situation. Mais cela ne réduit pas la responsabilité du professionnel qui assume une telle option. Il est clair que les outils d'investigation dont on dispose aujourd'hui ne permettent pas d'exclure tous les risques liés à ces fragilités, cependant ils permettent de réduire ces risques de manière suffisamment significative pour que ne pas y recourir soit scientifiquement inadmissible et déontologiquement condamnable.

Cette option méthodologique nous imposera, dans l'évaluation psychologique des personnes, le recours à l'usage d'un dispositif complexe, dans lequel il sera fait appel à une batterie d'outils d'investigation parmi les plus fiables, actuellement disponibles dans le domaine. Nous pensons qu'on ne peut faire l'économie d'aucun composant de cette batterie, sans laisser dans l'ombre un aspect du fonctionnement de la vie psychique qui peut s'avérer lourd de conséquences dans la gestion de la vie psychique, à long terme.

Toute personne présente des styles de conduite et des tendances à penser, à ressentir et à agir relativement stables. Ces tendances constituent la personnalité, qui fait de chacun une personne unique. Dans des contextes professionnels



spécifiques ou stressants, certains traits de personnalité rigides tendent à induire, de manière systématique et automatique, des comportements qui ne prennent pas suffisamment en compte l'environnement et ses contraintes spécifiques. On parle, dans ce cas, de personnalités difficiles, "à risque" ou de "tendances dysfonctionnelles".

Un ensemble d'études montre que l'on peut observer ces tendances dysfonctionnelles à tous les niveaux d'une entreprise ou d'une organisation. Parmi l'ensemble des comportements inadaptés voire contreproductifs au travail, on peut noter: vols, corruption, destruction de biens, vandalisme, sabotage, actes de malveillance, utilisation détournée du temps de travail et des ressources professionnelles (véhicules, moyens de communication,...), falsification d'informations, violation des règles (de sécurité notamment), consommation d'alcool ou de drogues, violence physique ou psychologique envers les collègues, les clients (discrimination, harcèlement, intimidation), utilisation induue ou transmission d'informationssensibles ou confidentielles, etc. (Sackett, 2002).

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les pourcentages de personne ayant un style de personnalité difficile et problématique, c'est-à-dire sous-tendues par des tendances dysfonctionnelles, sont loin d'être négligeables. Dans une étude portant sur 11 862 managers exerçant dans divers secteurs d'activité, De Fruyt, Wille et Furnham (2013) observent que 20 à 25% de ces managers ont au moins une tendance dysfonctionnelle, et que 10 à 15 % ont au moins deux tendances dysfonctionnelles. Compte tenu de l'impact potentiel de ces personnalités difficiles sur l'efficacité professionnelle, les identifier est un enjeu crucial dans les processus de sélection (De Fruyt, Wille et Furnham, 2013).

Ces personnalités difficiles présentent le risque de développer, dans leur vie professionnelle notamment, des difficultés d'adaptation, relationnelles et comportementales, ainsi que des conduites inadaptées ou excessives. Or, dans certains métiers, l'absence de self-control peut avoir des conséquences graves pour les personnes, les biens, le public ou l'environnement. Par exemple, une personne «anticonformiste impulsif» se caractérise par une grande indifférence et un grand irrespect pour le bien-être et les droits d'autrui.



Elle peut s'engager dans des comportements contre-productifs au travail si ces derniers passent inaperçus (absences injustifiées, «emprunt» de matériel pour un usage personnel, consommation de produits illicites, etc.). Elle peut, pour les mêmes raisons, prendre des risques au détriment de sa sécurité ou de celle des autres sans en anticiper les conséquences négatives.

La notion de personnalité invoque des caractéristiques psychologiques communes à tous les êtres humains, à la nature humaine ainsi qu'aux différences individuelles. Le psychologue de la personnalité s'intéresse aux similitudes et aux différences entre les individus.

- Pourquoi certains réussissent-ils, alors que d'autres échouent ?
- Pourquoi les individus perçoivent-ils différemment les mêmes choses ?
- Pourquoi certaines personnes souffrent-elles d'un grand stress, alors que d'autres non ?

2. Méthodologie

2.1 Déroulement de l'évaluation

La présente étude a pour objectif principale l'évaluation psychologique de 30 personnes âgées entre 25 et 40 ans, du niveau universitaire qui postule pour un poste dans lequel le risque est omniprésente. Il s'agit alors en tant qu'évaluateur de répondre à certaines hypothèses concernant la mise en œuvre des modalités relationnelles de ces candidats dans une situation professionnelle concrète. Le but n'est pas de faire sortir un profil type de ces personnes, mais plutôt de décrire leurs personnalité ici est maintenant à travers les résultats du test et dans le même temps de prédire comment sera leurs comportement dans des situations professionnelles future. Nous avons choisie de présenter les résultats sous forme d'étude de cas pour un seul test parmi les tests utilisé dans la batterie, à savoir le test TD12 « Inventaire de tendances dysfonctionnelles » (Evaluation des troubles de la personnalité).

2.1.1. Ce que mesure le TD12

Le TD 12 est un outil fiable pour détecter 12 tendances dysfonctionnelles de la personnalité

2.1.1.1 Echelle Vigilant méfiant (La personnalité paranoïaque)

Le style de personnalité «vigilant méfiant» caractérise les personnes qui ont une méfiance soupçonneuse généralisées envers les autres, dont les intentions et les actions sont systématiquement interprétées comme malveillants et hostiles à leur



égard. Les personnes qui ont des notes très élevée sur cette dimension ont tendance à être vigilante, méfiante et soupçonneuse envers les autres dont les intentions sont généralement interprètes comme malveillante. S'attend –en l'absence de raisons suffisante- à ce que les membres de son entourage le trompent, lui nuisent, l'exploitent. Doubtes injustifiés concernant la loyauté et la fidélité des membres de son entourage. Ne se confie pas, ne communique pas, perçoit des attaques, des menaces et des tentatives d'humiliation dans des événements anodins. Ne pardonne pas, garde rancune quand il a le sentiment d'avoir été humilié ou blessé, ignoré. Réagit à ces menaces, humiliations, attaques supposées avec colère et contre-attaque promptement. (Rolland; Pichot, 2007, p38)

2.1.1.2 Echelle Introverti distant (La personnalité schizoïde)

Le style de personnalité « introverti distant » se caractérise par une forte tendance à l'évitement des relations interpersonnelles (ces personnes y sont mal à l'aise), associé à une tendance générale à se tenir en retrait de la vie en générale.

Les personnes qui ont des notes très élevée sur cette dimension sont introverti, distant, renfermé, discret, effacé. Détachement et distance dans les relations sociales, impassibilité et froideur émotionnelle dans les relations interpersonnelles. Apprécie la solitude, ne recherche pas la compagnie des autres. Se lie et se livre peu et difficilement. Indifférents à autrui, ne s'intéresse pas aux sentiments des autres ou ne les perçoit. Restriction dans le vécu et dans la variété de l'expression des émotions. (Rolland; Pichot, 2007, p39)

2.1.1.3 Echelle Original bizarre (La personnalité schizotypique)

Le style de personnalité « original bizarre » se caractérise par une tendance à penser, s'exprimer, s'habiller et se comporter de façon différente, excentrique, maniéré, étrange et même bizarre et à manifester une grande gêne et une grande maladresse dans les relations interpersonnels proches.

Les personnes qui ont des notes très élevée sur cette dimension pense et agit d'une façon originale, bizarre, étrange, voire excentrique. Maladresse et gêne aigue dans les relations proches. (Rolland; Pichot, 2007, p40).

2.1.1.4 Echelle Anticonformiste impulsif (La personnalité antisociale)

Le style de personnalité « anticonformiste impulsif » se caractérise par une grande indifférence et un grand irrespect pour le bien-être et le droit d'autrui. Les



personnes qui ont des notes très élevée sur cette dimension sont anticonformistes et impulsive. Tendance à ne pas respecter le droit d'autrui et à transgresser les règles et conventions. Aime prendre des risques et voir jusqu'au peut pousser le ses limites. Besoins de simulations. Charmeur, manipulateur, rusé et dissimulateur, tendance à exploiter les autres (Rolland; Pichot, 2007, p41).

2.1.1.5Echelle affectif inconstant (La personnalité borderline)

Le style de personnalité «affectif inconstant» se caractérise par une fragilité et une instabilité de l'image de soi, une grande instabilité dans l'évaluation des événements, de grandes fluctuations dans les relations. Les personnes qui ont des notes très élevée sur cette dimension ont une image d'elles-mêmes qui les conduit à penser que les autres vont les abandonner et elles sont capables d'excès pour éviter cet abandon réel ou imaginaire. Elles ont tendance à se «saborder» juste au moment d'atteindre un but : ne pas se présenter à un examen qui semble pourtant bien engagé, rompre brutalement une relation qui parait bien partie.(Rolland et Pichot, 2007, p42).

2.1.1.6Echelle expressif théâtrale (La personnalité histrionique)

Le style de personnalité «expressif théâtrale» se caractérise par un intense besoin d'être au centre de l'attention, par une théâtralité flamboyante ou provocante, du panache dans le comportement, l'habillement, l'aspect physique et l'expression, et par une vie émotionnelle excessive, envahissante, inappropriée et embarrassante pour les autres.Les personnes qui ont des notes très élevée sur cette dimension se sentent mal à l'aise quand elles ne sont pas au centre de l'attention. Elles se sentent alors délaissées et cela les déprime. Elles ont besoin d'impressionner les autres et ont tendance à l'excès, à l'exagération, et à la dramatisation (Rolland et Pichot, 2007, p43).

2.1.1.7Echelle confiant en soi égocentrique (La personnalité narcissique)

Le style de personnalité «expressif théâtrale» se caractérise par le sentiment d'être une personne importante et exceptionnelle, méritant un traitement particulier. Ces personnes ont un besoin intense d'être admirés et une absence d'empathie pour les idées et les sentiments des autres.Les personnes qui ont des notes très élevée sur cette dimension ont tendance à surestimer leurs compétences et leurs réalisations, elles peuvent donc paraître prétentieuses, arrogante et condescendes. Ces personnes estiment avoir droit au meilleur traitement dans tous les domaines. Elles s'attendent



à ces égards, ces faveurs et ces privilèges quelles que soit les conséquences pour autrui.

Ces personnes ont de grandes difficultés à reconnaître, percevoir et prendre en compte les points de vue, besoins, désirs et sentiments des autres. Elles accordent une grande importance à leurs point de vue, leurs désirs, leurs besoins et leurs vécu, elles les expriment abondamment et s'attendent à être écoutées et comprise, mais ont de grandes difficultés à écouter les autres quand il leur arrive de les exprimer à leur tour, ce qu'elles considèrent alors comme un signe de faiblesse (Rolland et Pichot, 2007, p44).

2.1.1.8 Echelle prudent timide (La personnalité évitant)

Le style de personnalité « prudent timide » se caractérise par un profond sentiment d'incompétence associé à une grande sensibilité à la critique et à la désapprobation. Les personnes qui ont des notes très élevée sur cette dimension ont peur des autres et de leur jugement qu'elles ont tendance à anticiper comme négatif. Elles cherchent donc à éviter les relations avec autrui ainsi que la plupart des situations qui peuvent susciter un jugement.

Dans les relations interpersonnelles, qu'elles ne fuient pas systématiquement et qu'elles peuvent accepter, elles peuvent se montrer très agréables et très accommodantes. Toutefois, elles envisagent les relations avec autrui avec crainte. Elles évitent les contacts avec les personnes qu'elles ne connaissent pas et les activités de groupe tant qu'elles n'ont pas l'assurance et la certitude qu'elles ne seront pas critiqués, quelles ont acceptés et soutenues. (Rolland; Pichot, 2007, p47)

2.1.1.9 Echelle docile dépendant (La personnalité dépendante)

Le style de personnalité « prudent timide » se caractérise par des comportements de type soumis et « collant » résultant d'un profond besoin d'être pris en charge, soutenu et rassuré. Les personnes qui ont des notes très élevée sur cette dimension ont de grandes difficultés à prendre des décisions mêmes anodines, que ce soit dans la vie courante ou dans la vie professionnelle. Ces personnes ont de grandes difficultés à exprimer leur désaccord, leur irritation ou leurs colères envers les personnes dont le soutien leur semble indispensable. Elles ont un besoin excessif de faire valider leurs options, leurs décisions et leurs actions par autrui. Elles sont



hypersensibles à des signes mineurs d'abandon réel ou imaginaire (Rolland et Pichot, 2007, p48).

2.1.1.10 Echelle perfectionniste méticuleux (La personnalité obsessionnelle - compulsive)

Le style de personnalité «perfectionniste méticuleux» se caractérise par une préoccupation excessive pour l'ordre, les règles, et le contrôle. Les personnes qui ont des notes très élevée sur cette dimension ont un fort besoin de contrôle qui se traduit par un ensemble de conduites telles que les règles, les procédures, la planification et l'organisation, les emplois de temps, les listes qui peuvent prendre plus d'importance que l'objectif de l'activité qu'elles peuvent perdre de vue.

Ces personnes ont des valeurs très exigeantes et très strictes qu'elles peuvent suivre, voire imposé, de manière rigide (Rolland; Pichot, 2007, p49).

2.1.1.11 Echelle indépendant susceptible (La personnalité passive -agressive)

Le style de personnalité «indépendant susceptible» se caractérise par une tendance à répondre à des exigences normales-notamment au travail et face à des personnes en situations d'autorité et de la résistance passive. Les personnes qui ont des notes très élevée sur cette dimension détestent être interrompus, perturbées et critiquées. Elles attachent une très grande importance à leurs indépendances. Elles ne supportent pas qu'on leur fasse des remarques ou des critiques, qu'on leur donne des instructions sur leur manière de procéder. Ces personnes considèrent qu'elles méritent une attention particulière (Rolland; Picot, 2007, p51).

2.1.1.12 Echelle pessimiste dépressif (La personnalité dépressive)

Le style de personnalité «indépendant susceptible» se caractérise par des sentiments persistants et envahissants d'abattement, de morosité, de tristesse, et d'amertume. Ces personnes ne savent pas se détendre ou se réjouir, elles n'ont aucun sens de l'humour. Elles pensent qu'elles ne méritent pas de s'amuser ou d'être gaies. Elles ont tendance à former et à ruminer des pensées sombres, négatives et tristes. (Rolland; Pichot, 2007, p52)

2.2 Caractéristiques technique du TD12

- Public : Adultes.
- Indication : - Recrutement pour métiers sensibles.
- Passation : Individuelle ou collective.



- Temps de passation : 20 à 30 mn.
- Correction : Automatisée et instantanée.

Quelques repères pour l'interprétation

- Une note (T) comprise entre 60 et 65 indique une tendance dysfonctionnelle potentiellement contrôlable.
- Une note (T) supérieure ou égale à 66 indique un risque potentiel très élevé.
- Une note (T) inférieure ou égale à 34 et comprise entre 35 et 40

3. Présentation et Discussion des résultats

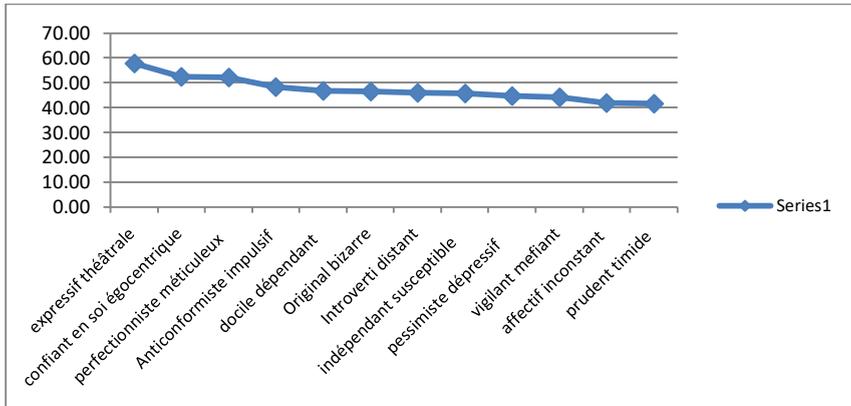
3.1 Présentation globale

Tableau -1- : les moyennes et les écarts types selon les résultats en notes « T » des douze échelles du TD12

N°	Echelle	Moyenne	Ecart type
1	vigilant méfiant	44.20	6.29
2	Introverti distant	45.87	6.02
3	Original bizarre	46.47	5.53
4	Anticonformiste impulsif	48.37	7.95
5	affectif inconstant	41.77	7.15
6	expressif théâtrale	57.80	6.42
7	confiant en soi égocentrique	52.50	9.85
8	prudent timide	41.67	6.25
9	docile dépendant	46.67	8.59
10	perfectionniste méticuleux	52.03	7.61
11	indépendant susceptible	45.73	5.27
12	pessimiste dépressif	44.67	7.80



Figure – 1- Représentation graphique des résultats.



Les résultats statistique montrent la prévalence de l'échelle « expressif théâtrale » avec une moyenne de 57.80 et un écart type de 6.42, suivie de l'échelle « confiant en soi égocentrique » avec une moyenne de 52.50 et un écart type de 9.85 et en bas de la pyramide, on trouve l'échelle « affectif inconstant » avec une moyenne de 41.67 et un écart type de 7.15, ce qui est toute à fait convainquant et logique car les candidats sont dans une situation qui leurs permettent de donner la meilleurs image de soi même « désirabilité sociale ». La configuration de ces résultats est typique à des personnes qui sont dans une situation de demandeurs d'emploi qui les favorisent à se décrire de la meilleure image idéale acceptée par les autres.

Selon J. Rolland, les personnes dans des situations similaires essaient de se rapprocher d'un profil de poste supposé. Elles peuvent penser (à tort ou à raison) que, dans un contexte particulier tel qu'un recrutement, certaines réponses attendues pour un poste donné, et tenter délibérément d'infléchir ses réponses dans le sens du profil qu'elles supposent valorisé ou recherché (Rolland, p.113). Contrairement aux situations d'expertise médicale dans lesquelles la personne essaie de présenter une image « pathologique » d'elle-même, elles peuvent délibérément de se présenter comme « perturbée » ou « irresponsable » pour en tirer des bénéfices et donc infléchir les réponses dans ce sens (Rolland, p 113).

Pour ces raisons les résultats aux échelles peuvent être répartis en trois catégories:



La première catégorie: les échelles qui sont théoriquement acceptées par l'environnement et qui sont, selon les candidats, correspondantes au poste à pourvoir, telles que «Echelle expressif théâtrale» et «Echelle confiant en soi égocentrique» et (Echelle perfectionniste méticuleux ».

La deuxième catégorie: les échelles qui ont connotation «pathologiques» et qui peuvent dévaloriser socialement la personne telles que «Echelle Original bizarre» et «Echelle pessimiste dépressif» et (Echelle Anticonformiste impulsif».

La troisième catégorie: concerne les échelles qui peuvent décrire la personne comme étant «faible de personnalité» ou «immature» telles que « Echelle prudent timide» et «Echelle affectif inconstant ».

3.2. Présentation de cas

3.2.1. Cas X1 : M. X1 a des notes T dans la zone élevée (entre 60 et 65) sur les échelles. Perfectionniste méticuleux (note T = 66) et Expressif théâtral (note T = 60), voici les résultats complets de X1 en notes brutes et en notes T.

Tableau -2- les résultats en notes « T » et notes de Brutes du candidat « X1 » sur le test TD12.

N°	Echelles	Notes Brutes	Notes T
1	Vigilant Méfiant	26	43
2	Introverti Distant	29	55
3	Original bizarre	21	45
4	Anticonformiste impulsif	20	45
5	Affectif inconstant	26	51
6	Expressif théâtral	29	60
7	Confiant en soi égocentrique	28	57
8	Prudent timide	26	48
9	Docile dépendant	15	34
10	Perfectionniste méticuleux	40	66
11	Indépendant susceptible	23	47
12	Pessimiste dépressif	18	43

a.Echelles en notes très élevées: Perfectionniste méticuleuxMéticuleux, consciencieux, méthodique, exigeant, perfectionniste. Préoccupé par l'ordre, la perfection et le contrôle, au point d'en oublier l'objectif de l'activité. Persévérant,



voire têtu ou obstiné. Inflexible sur les règles et les procédures. Rigueur, voire rigidité morale. Attention exagérée portée aux détails, aux procédures, à l'ordre. Doutes et difficultés dans la décision. Difficultés à déléguer.

b. Echelles en notre élevées: Expressif théâtral. Démonstratif, théâtral, excessif, expressif et pittoresque. Besoin d'être le centre de l'attention, d'être remarqué. Porté à la dramatisation et à l'excès. Emotivité excessive, expressions émotionnelles exagérées.

3.2.2. Synthèse :

X1 a une tendance spontanée à occuper le devant de la scène, à rechercher et à attirer l'attention et l'admiration. Il ne doit pas manquer d'empathie et manifester beaucoup d'attention à ses collaborateurs ainsi que beaucoup d'intérêt pour eux (leurs idées, leurs sentiments, leurs problèmes, leurs désirs et leurs projets).

Dans ses relations avec eux, qui restent superficielles et qui sont basées sur la séduction et le charme, il est centré sur les marques de respect, d'admiration, d'intérêt et d'attention qu'ils peuvent manifester. Selon que ces marques d'admiration et d'intérêt lui sont fournies ou non, il peut passer rapidement de

Centré sur ses propres intérêts et ses propres perspectives, il doit avoir une tendance spontanée à utiliser ses collaborateurs, peut-être même à les exploiter, sans penser spontanément à les féliciter ou les récompenser pour leurs apports et leur investissement.

Il a tendance à considérer son entourage (et donc ses collaborateurs) comme un public dont il faut capter l'intérêt et l'admiration, ce qui le conduit à des «numéros» d'acteur dans lesquels il doit manifester une théâtralité flamboyante qui peut avoir du panache mais cette dramatisation peut être excessive et inappropriée et devenir embarrassante et lassante. (Rolland, p 137)

Si X1 est compétent tendance à utiliser le charme, le premier contact avec lui doit donc être agréable. Les collaborateurs doivent initialement être séduits, mais les relations avec lui étant à sens unique, superficielles et peu sincères, très fluctuantes et imprévisibles, elles risquent d'être assez difficiles à supporter sur le long terme.

X1 est probablement une personne qui a des valeurs très exigeantes et très strictes qu'elle peut suivre, voire imposé, de manière rigide.



3.2.3. Cas X2 :M. X2 à des notes T dans la zone élevée (entre 60 et 65) sur les échelles. Confiant en soi égocentrique (note T = 61) et Expressif théâtral (note T = 64), Docile dépendant (T=61), Perfectionniste méticuleux (T=64) voici les résultats complète de X1 en notes brutes et en notes T.

Tableau -3- les résultats en notes « T » et notes de Brutes du candidat « X2 » sur le test TD12.

N°	Echelles	Notes Brutes	Notes T
1	Vigilant Méfiant	24	39
2	Introversi Distant	21	38
3	Original bizarre	18	41
4	Anticonformiste impulsif	20	45
5	Affectif inconstant	23	45
6	Expressif théâtral	31	64
7	Confiant en soi égocentrique	30	61
8	Prudent timide	23	43
9	Docile dépendant	26	61
10	Perfectionniste méticuleux	39	64
11	Indépendant susceptible	21	43
12	Pessimiste dépressif	16	40

- Echelles en notes élevées

a. **Expressif théâtral:** Démonstratif, théâtral, excessif, expressif et pittoresque.

Besoin d'être le centre de l'attention, d'être remarqué. Porter à la dramatisation et à l'excès. Emotivité excessive, expressions émotionnelles exagérées. Probablement X2, a besoin et recherche le groupe, il a de l'assertivité et n'hésite pas à s'exprimer dans les groupes et à en prendre le leadership. Il aime les frissons et les sensations fortes et il ressent fréquemment et Intensément les affects tel que l'euphorie, la joie, le bonheur, l'excitation il est joyeuse et plein d'entrain (Rolland, p 82).

b. **Confiant en soi égocentrique:** Confiance en soi et égocentrisme peu communs.

Besoin d'être admiré. Sentiment d'être exceptionnel, hors du commun, de mériter des égards particuliers, des privilèges. Persuadé de son importance. Surévalue ses propres capacités. Préoccupé de sa réussite et de son succès. S'attend à être reconnu et admiré.



Frustration, irritation et colère quand il n'obtient pas les privilèges auxquels il estime avoir droit. Absence d'empathie.

Cette personne est probablement égocentrique, insensible ou indifférente envers autrui. Dans la défense de leurs intérêts, elle peut être intransigeante et exprime son hostilité sans se préoccuper de l'effet que cela peut avoir sur autrui.

c. Docile dépendant: Besoin excessif de supervision et d'approbation, du soutien et des conseils des autres. Cherche à faire plaisir pour obtenir ce soutien et ces conseils. Comportement soumis et « collant ». Difficultés à prendre les décisions quotidiennes sans conseil et sans soutien. Difficultés à exprimer un désaccord par peur de perdre le soutien ou l'approbation des autres. Hésite à agir de manière indépendante.

d. Perfectionniste méticuleux: Méticuleux, consciencieux, méthodique, exigeant, perfectionniste. Préoccupé par l'ordre, la perfection et le contrôle, au point d'en oublier l'objectif de l'activité. Persévérant, voire têtu ou obstiné. Inflexible sur les règles et les procédures. Rigueur, voire rigidité morale. Attention exagérée portée aux détails, aux procédures, à l'ordre. Doutes et difficultés dans la décision. Difficultés à déléguer.

3.2.3. Synthèse

A parti des résultats de X2, on peut dire que cette personne est le style de personne qui sont pleine d'énergie, d'enthousiasme, de sociabilité et d'extraversion. Elle est intransigeante dans sa vie quotidienne et elle sait comment exprimer leur hostilité, elle met la barre haute par rapport à leur vie professionnelle et elle ne manque pas d'une estime de soi. Elle ne manque pas de docilité et d'une recherche excessive de supervision et d'approbation, du soutien et des conseils des autres.

3.2.4. Cas X3 :

M. X3 à des notes T dans la zone élevée (entre 60 et 65) sur les échelles Vigilant méfiant (note T = 61) et Confiant en soi égocentrique (note T = 77), Prudent timide (T=63), voici les résultats complète de X3 en notes brutes et en notes T.



Tableau -4- les résultats en notes « T » et notes de Brutes du candidat « X3 » sur le test TD12.

N°	Echelles	Notes Brutes	Notes T
1	Vigilant Méfiant	38	64
2	Introverti Distant	30	57
3	Original bizarre	22	57
4	Anticonformiste impulsif	25	55
5	Affectif inconstant	29	56
6	Expressif théâtral	25	50
7	Confiant en soi égocentrique	36	77
8	Prudent timide	35	63
9	Docile dépendant	21	48
10	Perfectionniste méticuleux	36	57
11	Indépendant susceptible	30	59
12	Pessimiste dépressif	26	58

Echelles en notes très élevées

a. Confiant en soi égocentrique : Confiance en soi et égocentrisme peu communs. Besoin d'être admiré. Sentiment d'être exceptionnel, hors du commun, de mériter des égards particuliers, des privilèges. Persuadé de son importance. Surévalue ses propres capacités. Préoccupé de sa réussite et de son succès. S'attend à être reconnu et admiré. Frustration, irritation et colère quand il n'obtient pas les privilèges auxquels il estime avoir droit. Absence d'empathie. C'est une personne qui se décrit comme étant égocentrique, insensible ou indifférentes envers autrui, il est dur et intransigeant. Ces résultats sont similaires à ceux présentés par Ostendorf (2002, cité par Rolland, 2010)

Echelles en notes élevées

a. Vigilant méfiant: Méfiance vigilante et soupçonneuse envers les autres dont les intentions sont généralement interprétées comme malveillantes. S'attend- en l'absence de raisons suffisantes - à ce que les membres de son entourage le trompent, lui nuisent, l'exploitent. Doutes injustifiés concernant la loyauté et la fidélité des membres de son entourage. Ne se confie pas, ne communique pas, de peur que les informations qu'il donnerait puissent être utilisées contre lui. Perçoit des attaques, des menaces et des tentatives d'humiliations dans des événements anodins. Ne pardonne pas, garde rancune quand il a le sentiment d'avoir été humilié



ou blessé, ignoré, dédaigné. Réagit à ces menaces, humiliations, attaques supposées avec colère et contre-attaque promptement.

b. Prudent timide: Prudent et timide. Sentiment de ne pas être à la hauteur et hypersensibilité à la critique ou au rejet. Mal à l'aise dans les situations sociales comportant le risque d'être jugé. N'aime pas prendre des risques par crainte d'être critiqué ou rejeté. Cette personne perçoit l'univers comme menaçant et dangereux. Son univers mental est fait de pessimisme, de soucis, d'inquiétude, d'insatisfaction. Elle a une vision critique d'elle-même et à une tendance à se dévaloriser et à surestimer les difficultés. Elle se décrit comme médiocre, incompetent et incapable d'affronter cet univers fait d'obstacle et de difficultés insurmontables

3.2.5 Synthèse

Les résultats de X3 montrent qu'il est dans cynisme, l'indifférence, l'hostilité, l'antagonisme, l'insensibilité, la dureté et la méfiance et ses résultats vont dans le même sens de ce qu'a décrit Rolland, (2004).

Très porté sur son image sociale car il se décrit comme une personne qui a besoin d'être admirée et être le centre d'intérêt des autres, cela suppose sa fragilité relationnelle ce qui le pousse à être égocentrique et manquant d'empathie.

Conclusion

L'inventaire des tendances dysfonctionnelles a été conçu et développé pour évaluer un ensemble de styles de personnalité dysfonctionnels. Les personnes qui ont un style de personnalité dysfonctionnelle n'ont très généralement pas conscience de ces troubles et de ses conséquences pour elles-mêmes et pour les autres. Bien au contraire, elles ont une tendance assez systématique à justifier leurs croyances, leurs comportements et leurs conséquences en s'en prenant un destin sur lequel elles n'ont aucun control ou en accusant les autres. (Rolland, Pichot, 2007, p2)

Au travail, les personnes ayant un style de personnalité dysfonctionnel peuvent créer des problèmes considérables à la fois pour elle-même, pour leurs entourages professionnels et dans certains cas pour l'entreprise. Certaines personnes ayant un style de personnalité dysfonctionnel peuvent, bien évidemment, avoir des compétences ou des talents particuliers et donc réussir parfaitement dans leur emploi et dans les missions qui leur sont confiées. Cette personnalité difficile et les problèmes récurrents qui en résultent entravent le potentiel d'adaptation et ont donc



ordinairement, à long terme, un effet négatif sur leur développement personnel et sur leur déroulement de carrière.

Cette évaluation nous à permet de détecter :

- la présence et l'absence d'indices de contre-indication dans les résultats obtenus aux différentes épreuves avec le profil de poste ;
- l'amplitude des composantes contre indiquées dans les protocoles de tests ;
- la présence et l'amplitude des composantes nécessaires dans les situations de commandement et de prise de décision dans les protocoles de tests.
- les fragilités de la personnalité au regard des exigences du poste ;
- la dynamique sous-jacente à ce qui a pu s'exprimer comme fragilités et aspects positifs dans les protocoles des candidats.

L'utilisation de TD-12 est donc particulièrement pertinente dans les processus de sélection, notamment des métiers dits « sensibles » : sureté, sécurité, transports (de biens/produits dangereux/personnes), énergie, santé et pharma, données sensibles, encadrement des personnes vulnérables, et plus largement toutes fonctions managériales.

Selon Filip De Fruyt1 et Jean Pierre Rolland des inventaires tels que TD 12 (Rolland; Pichot, 2007) ont été conçus et développés spécifiquement pour évaluer les personnalités difficiles (tendances dysfonctionnelles). Ce type de questionnaire peut être utilisé pour détecter des tendances potentiellement dysfonctionnelles qui devraient être explorées lors d'un entretien.

Ce type d'outil de screening fournit des pistes et permet de focaliser l'entretien pour déterminer le caractère potentiellement dysfonctionnel de ces tendances dans le cadre d'un emploi particulier et d'une entreprise donnée. Il est en effet essentiel de garder à l'esprit que ces styles de personnalités difficiles, ces tendances, ne sont pas dysfonctionnelles en soi, mais doivent être évaluées en fonction des caractéristiques et des exigences spécifiques de chaque emploi, dans le contexte particulier de la culture d'une équipe et d'une entreprise spécifiques.



Bibliographie

1. American Psychiatric Association, 1994. DSM-IV:Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux, Traduction j.d. Guelfi et all, Paris, Masson, 1996.
2. Costa P.T; Mc Crae, R.R., J.P.Rolland, 2007.La personnalité et ses troubles, manuel de psychiatrie, Paris, Masson.
3. CostaP.T; Crae R.R.Mc. 1998. Adaptation française, J.P.Rolland, NEO-PI-R, inventaire de personnalité, Ed, E.C.P.A, Paris, France.
4. De Fruyt F.; Rolland J.P.; De Clerc P., 2007. Personnaliy disorders are disorders of personality, annales Médico Psychologiques, Paris.
5. Fruyt Flip de;Rolland J.P, 2016. Prévenir les comportements contreproductifs au travail, ECPA-Pearson, Avenir RH n°10.
6. Hathaway S.R. McKinly J.C. 1996.Inventaire de personnalité de Minnesota (MMPI-2),éditions du centre de psychologie appliquée, Paris.
7. Kapsambelis V., 2015.Manuel de psychiatrie clinique et psychopathologique de l'adulte, édition Algérienne, CREAPSY, Alger. (édition d'origine PUF)
8. Morizot J. 2003.Le développement de la personnalité de l'homme de l'adolescence au milieu de la vie: Approches centrées sur les variables et sur les personnes,thèse présentée à la faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de philosophie doctor (Ph.D.) en psychologie,université de Montréal.
9. Organisation mondial de la santé, 1992.Classification international des maladies, Paris, Masson, 1994.
10. Pain N.2016. Préserver la sécurité et l'efficacité au sein du « cockpit » : l'exemple d'Air France, ECPA-Pearson, Avenir RH n°10, juin 2016.
11. Pervin L.A.;John O.P.; 2005.la personnalité de la théorie à la recherche, de boeck.
12. Pervin J., 2005.La personnalité, de la théorie à la recherche:adaptation française de Louis Nadeau, Didier Acier et Dave Miranda, Ed.de Boeck, Paris, France.
13. Petot J.M, 1994. L'intérêt clinique du modèle de personnalité en cinq facteurs, revue européenne de psychologie Appliquée, 44(1), 57-63.
14. Petot J.M., 1998.Contribution du NEO-PI-R à l'étude de la personnalité des patients présentant un trouble de l'axe I du DSM-IV, Ed, E.C.P.A, Paris, France.
15. Petot J.M. 1998.Contribution du NEO-PI-R au diagnostic des troubles cliniques de la personnalité. Ed, E.C.P.A, Paris, France.



16. Petot J.M. 1998.l'avenir des modèles dimensionnels de la personnalité en psychologie clinique et en psychiatrie Ed, E.C.P.A, Paris, France.
17. Rolland J.P.;Mogenet, 1994.Description en cinq dimensions:système D5D manuel, éditions du centre de psychologie Appliquée, Paris.
18. Rolland J.P.; Petot J.M., 1994.Questionnaire de personnalité NEO-PI-R, université Paris X.
19. Rolland J.P.;PichotP., 2007.TD-12: inventaire des tendances dysfonctionnelles, E.C.P.A. 2007.
20. Rolland J.P., 2004.L'évaluation de la personnalité: le modèle en cinq facteurs, Sprimont: Mardaga.
21. Rolland J.P.; Pichot P., 2007.Inventaire de tendances dysfonctionnelles Ed, E.C.P.A, Paris, France.
22. Rossier J.; WengerS.; BerthoudS., 2001. Validation interne de la version française du NEO-PI-R et influence de l'âge, du sexe et de la profession, in revue: psychologie et psychométrie, vol 22 n° 3/4, E.A.P. Paris, France pp 59 – 77.

