

BULLETIN SPÉCIAL



ÉTUDE SUR LE PROFIL DES CANDIDATS À LA PROFESSION POLICIÈRE

Chers membres,

L'Association des policières et policiers provinciaux du Québec est heureuse d'appuyer le projet de recherche nommé en titre et porté par M^{me} Annie Gendron, Ph.D., chercheuse, ainsi que par M^{me} Yanick Aubert, M.Ps, psychologue, toutes deux de l'École nationale de police du Québec. Vous trouverez les détails relatifs au projet de recherche joint au présent bulletin.

Ces travaux s'inscrivent dans l'intention d'alimenter les réflexions quant à une possible réforme des processus de sélection des candidats à la profession policière.

Vous êtes actuellement sollicités pour participer à cette étude. En acceptant, vous aiderez à raffiner les processus de sélection et de développement des compétences des futurs patrouilleurs. Votre aide est donc très précieuse pour cette démarche. Par ailleurs, sachez que nous avons rencontré l'équipe de recherche et sommes rassurés par les mesures mises en place pour garantir la confidentialité de vos réponses.

Ainsi, nous souhaitons vous aviser que nous avons confirmé notre entière collaboration à ce projet de recherche et saluons cette initiative de l'École nationale de police du Québec, laquelle fait d'ailleurs suite aux demandes du Comité de concertation sur la formation policière.

Syndicalement vôtre,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dominic Ricard', written over a horizontal line.

Dominic Ricard
Président

DR/sb



Étude de validation de pertinence de l'outil Successfinder

Annie Gendron, Ph.D., chercheuse au CRDS

Yanick Aubert, M.Ps., psychologue et chef d'équipe au CECAP

14 décembre 2021

Historique

En janvier 2021, le sous-comité sur les conditions d'admission, chapeauté par le comité de concertation, a confié le mandat de mener une étude pour déterminer quelles sont les caractéristiques les plus attendues « fit » ou non « non-fit » chez les recrues policières. L'objectif visait à recueillir des données probantes qui permettront d'alimenter les réflexions quant à une possible réforme des processus de sélection des candidats à la profession policière. Puisque « [...] la tâche du policier est de plus en plus complexe tant sur le plan technique que sur le plan de la capacité d'interagir au quotidien avec des citoyens dans différents contextes ou lors de situations d'urgence » (Rapport du comité consultatif, p. 82), la conjoncture appuie d'autant plus l'importance d'avoir un portrait clair et contemporain.

Pour ce faire, des travaux ont été menés en deux étapes. D'abord, un sondage a été réalisé auprès des corps de police afin de déterminer le profil de caractéristiques souhaité et les comportements à améliorer chez ceux qui répondent le moins aux attentes. Ce sondage en ligne a été soumis à des cadres, superviseurs, ou directeurs de tous les niveaux de service. Ensuite, des focus groups ont été menés auprès de représentants d'organisations policières concernés par la sélection des recrues. L'objectif visait à recueillir leur point de vue quant aux problématiques rencontrées chez les recrues récemment embauchées et les caractéristiques souhaitées chez les futurs candidats. Un rapport préliminaire a été déposé en juin et le rapport final est attendu pour janvier 2022.

Étude de pertinence

Parallèlement, une analyse de pertinence de l'outil Successfinder (SF) a été amorcée, principalement par Yanick Aubert du CECAP et Annie Gendron du CRDS. Ces travaux ont débuté après que le CECAP ait été interpellé par la représentante de SF dans un objectif de développement des affaires. L'outil SF est un test psychométrique utilisé pour prédire le succès et la satisfaction au travail en contexte de sélection de candidats (recrutement prédictif) ou aux fins de développement de compétences (gestion des talents). Il est administré par le biais d'une plateforme virtuelle et génère différents rapports selon les besoins du client.

Nos constats initiaux nous portent à croire que l'outil démontre un potentiel pour nos besoins de sélection. À cela s'ajoute notre intention de répondre aux besoins des corps policiers qui souhaitent intégrer davantage la mesure d'habiletés interpersonnelles dans les processus de sélection. Ce besoin fait également écho aux recommandations proposées dans le rapport final du Comité consultatif sur la réalité policière (p. 84) indiquant qu'il faut « S'assurer que les critères d'admission au programme de techniques policières ne tiennent pas seulement compte des résultats scolaires et que des outils valides sont utilisés de façon uniforme dans l'ensemble des cégeps pour les mesurer ».

Il apparaît donc opportun de continuer l'analyse de pertinence de l'outil SF qui, a priori, pourrait permettre d'intégrer davantage la mesure de dimensions relationnelles en contexte de sélection.

Pour ce faire, la première étape consiste en la création d'un profil de référence (benchmark) de caractéristiques, compétences ou habiletés associées la fonction de policier patrouilleur. Ce profil servira de base de comparaison lors de l'embauche de nouveaux patrouilleurs. En fait, les caractéristiques évaluées chez les recrues en contexte de sélection seront comparées au profil de référence pour voir jusqu'à quel point le candidat s'en rapproche. Actuellement, les candidats qui postulent pour un poste de patrouilleur doivent se soumettre à un processus de sélection comprenant divers outils d'évaluation. Le test Successfinder (SF) pourrait remplacer un ou plusieurs.

Création du profil de référence

Pour créer le profil de référence, deux étapes sont nécessaires, soit l'évaluation de caractéristiques chez un bassin de patrouilleurs actifs à partir de critères qualitatifs et l'administration du test SF à ce même groupe. Pour constituer l'échantillon, nous solliciterons la collaboration de tous les corps policiers québécois afin qu'ils identifient une ou des équipes de patrouilleurs qui seront invitées à prendre part à l'étude. Nous estimons nécessaire un minimum de 150 policiers patrouilleurs, représentatifs de tous les niveaux de service, pour mener les travaux de création du profil de référence. Pour tous les patrouilleurs qui accepteront, un court questionnaire d'évaluation des caractéristiques (ex. : Sens de l'initiative : très présent, présent ou moins présent) sera soumis à leur superviseur qui aura le mandat de le compléter et nous le retourner (durée approx. = 5 min). Ce questionnaire est conçu de sorte à générer trois groupes distincts aux fins d'analyse. Ensuite, les patrouilleurs ayant consenti à participer recevront par courriel un lien menant au test SF qu'ils auront à compléter (durée approx. = 45 min).

Il est évident qu'un tel projet puisse susciter des inquiétudes quant à la confidentialité des données. Notre équipe est sensible à cet aspect et mettra en place différentes procédures pour rassurer les participants. D'abord, le Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) de l'ENPQ sera responsable de recevoir les formulaires de consentement des patrouilleurs qui accepteront de prendre part à l'étude et de soumettre aux superviseurs le lien web menant au questionnaire d'évaluation des caractéristiques. Précisons que le questionnaire sera hébergé sur la plateforme de sondage Novi-survey de l'ENPQ hautement sécurisée. Les données seront analysées par le CRDS, lequel est encadré par des normes éthiques assurant la confidentialité du traitement des données. Les résultats obtenus permettront d'assigner les participants à l'un des trois groupes (gr1, gr2, gr3) selon leurs profils de caractéristiques. La liste des participants incluant leurs courriels, par groupe, sera ensuite soumise à la firme SF pour l'étape suivante.

À cette étape, les participants recevront un courriel acheminé via la plateforme de la firme Successfinder dans lequel ils seront invités à cliquer sur le lien pour répondre au test. Dès leur entrée dans la plateforme, et avant même d'accéder au test, ils devront se créer un mot de passe personnel. Après avoir répondu au test, un rapport personnalisé sera mis à leur disposition en guise de remerciement. Ce rapport sera accessible uniquement par le participant. Les données générées en répondant au test SF ne seront donc pas accessibles ni par les organisations policières ni par l'ENPQ. Seule la firme Successfinder aura accès aux données brutes des répondants aux fins d'analyses pour la création du profil de référence. Dans le souci de garantir la confidentialité des données, les résultats et profil de référence seront présentés à l'ENPQ sous forme de moyennes représentant l'ensemble des participants. Ainsi, il ne sera pas possible d'identifier un participant ou son organisation.

Pour réaliser ces démarches, la collaboration des partenaires policiers, ainsi que l'appui des associations, fédérations et fraternités, est essentielle. D'abord, leur soutien est nécessaire pour faciliter le recrutement en vue de constituer l'échantillon minimal visé. Ensuite, il est important que les policiers soient rassurés quant aux objectifs de cette démarche, soit l'amélioration des processus de sélection des futurs policiers. Enfin, puisque ces travaux visent à mieux répondre aux besoins des organisations policières quant aux outils les plus performants à utiliser en contexte de sélection, leur collaboration à ces travaux aura une contribution certaine à notre analyse de pertinence à propos de l'outil Successfinder.