

Centre de
recherche et
de développement
stratégique

EXPÉRIMENTATION DE L'OUTIL PSYCHOMÉTRIQUE SUCCESSFINDER EN SOUTIEN À LA
SÉLECTION POLICIÈRE ET AU DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

RAPPORT DE RECHERCHE

École nationale
de police

Québec 

Annie Gendron, Ph. D., chercheure

Yanick Aubert, M.Ps., psychologue

Centre de recherche et de développement stratégique
Direction de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie

EXPÉRIMENTATION DE L'OUTIL PSYCHOMÉTRIQUE SUCCESSFINDER EN SOUTIEN À LA SÉLECTION POLICIÈRE ET AU DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

RAPPORT DE RECHERCHE

PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4

RÉDACTION : Annie Gendron, Ph. D., chercheure
Yanick Aubert, M. Sc., psychologue et coordonnatrice

Sous la direction de :
Geneviève Lizée, directrice
Centre de recherche et de développement stratégique
Direction de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie

Avec l'assistance de :
Catherine Perreault, adjointe administrative

REMERCIEMENTS : Les auteurs souhaitent remercier Gabrielle Bonneau, auxiliaire de recherche à l'ENPQ, ainsi que Francis Lapointe, analyste conseil, aussi de l'ENPQ, pour leur implication dans le projet présenté.

© École nationale de police du Québec, 2026. Rapport de recherche.

Ce document est la propriété exclusive de l'École nationale de police du Québec. Toute reproduction totale ou partielle du présent document ainsi que toute diffusion du tout ou d'une partie de son contenu, sous quelque forme que ce soit (conférence, cours ou autre semblable moyen de diffusion), doivent au préalable être autorisés par écrit par la direction de l'École nationale de police du Québec.

Note : Dans ce document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.

Pour citer ce document :

Gendron, A., Aubert, Y. (2026). *Expérimentation de l'outil psychométrique SuccessFinder en soutien à la sélection policière et au développement de compétences*. Rapport de recherche. École nationale de police du Québec, 36 pages.

Table des matières

CONTEXTE	1
1 OBJECTIFS ET MÉTHODE	3
2 PROFIL DE COMPÉTENCES SOUHAITÉES	5
2.1 Approche aspirationnelle.....	5
2.2 Approche empirique.....	6
3 EXPÉRIMENTATION DE L'OUTIL SUCCESSFINDER À L'ENPQ	9
4 RÉSULTATS	11
4.1 Objectif 1 : Mener des analyses descriptives.....	11
4.1.1 Objectif 1a : décrire la répartition du pourcentage d'adéquation global SuccessFinder.....	11
4.1.2 Objectif 1b : identifier les traits contribuant à faire diminuer le pourcentage d'adéquation global SuccessFinder	13
4.1.3 Objectif 1c : explorer la relation entre le sexe, l'âge et le type de formation reçue avec le pourcentage d'adéquation global SuccessFinder.....	16
4.1.4 Objectif 1d : évaluer la corrélation entre le pourcentage d'adéquation global et les composantes de la cote de rangement ENPQ.....	18
4.2 Objectif 2 : Mesurer l'évolution des traits comportementaux auprès d'un échantillon d'aspirants policiers.....	19
4.3 Objectif 3 : Mesurer l'appréciation de l'outil par les parties prenantes	21
4.3.1 Objectif 3a : appréciation de l'outil volet aspirants policiers	21
4.3.2 Objectif 3b : appréciation de l'outil volet corps de police	23
4.3.3 Objectif 3c : évaluation de la spécificité de l'outil en milieu policier	26

5 CONCLUSION 31

6 RÉFÉRENCES 35

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE A : Les 20 traits comportementaux du profil patrouilleur et leur définition

ANNEXE B : Exemple de rapport SuccessFinder

ANNEXE C : Coffre à outils - SuccessFinder

ANNEXE D : Questionnaire A

ANNEXE E : Questionnaire B1

Liste des tableaux

Tableau 1 :	Répartition des pourcentages d'adéquation globaux SuccessFinder selon le statut académique	13
Tableau 2 :	Comparaison des traits chez les aspirants policiers selon le sexe.....	17
Tableau 3 :	Corrélations entre le pourcentage d'adéquation global SuccessFinder et les composantes de la cote de rangement ENPQ.....	19
Tableau 4 :	Évolution du pourcentage d'adéquation global SuccessFinder et des traits comportementaux chez 164 aspirants policiers.....	20
Tableau 5 :	Comparaison entre ce qui est prédit dans le test et ce qui est observé auprès de la recrue 3 mois après l'embauche	27
Tableau 6 :	Comparaison entre ce qui est prédit dans le test et ce qui est observé auprès de la recrue 6 mois après l'embauche	28

Liste des figures

Figure 1 :	Description des quatre piliers de caractéristiques ou compétences souhaitées par les organisations policières au Québec	6
Figure 2 :	Traits comportementaux mesurés par l'outil SuccessFinder selon les piliers de compétences	7
Figure 3 :	Répartition des aspirants policiers sur les traits mesurés par SuccessFinder (N = 1668).....	14
Figure 4 :	Examen de la relation entre l'âge des aspirants policiers et le pourcentage d'adéquation global SuccessFinder	18
Figure 5 :	Distribution de l'appréciation de l'outil SuccessFinder par les aspirants policiers.....	22
Figure 6 :	Utilité perçue de l'outil en contexte de sélection par les corps de police.....	25

Liste des abréviations

AEC	Attestation d'études collégiales
CRDS	Centre de recherche et de développement stratégique
DEC	Diplôme d'études collégiales
ENPQ	École nationale de police du Québec
n	Nombre (sous-échantillon)
N	Nombre (échantillon total)
PFIPG	Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie
SF	SuccessFinder
TP	Techniques policières

Contexte

En 2021, l'École nationale de police du Québec (ENPQ) a confié le mandat au Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) de mener une vaste consultation auprès des corps de police afin de définir le profil de compétences souhaitées chez les futurs policiers. Cette démarche faisait suite aux constats de différents acteurs des milieux policiers soutenant que les caractéristiques des diplômés ne correspondent pas à ce qu'ils souhaitent comme profil. Une première phase de l'étude a permis l'élaboration d'un profil de référence structuré en quatre piliers de compétences interpersonnelles, intrapersonnelles et cognitives. Ce profil a été développé en tenant compte de l'avis des organisations policières québécoises à propos des compétences les plus attendues des futurs policiers.

Dans un second temps, l'outil psychométrique SuccessFinder, qui évalue 20 traits jugés essentiels à la fonction policière en lien avec les quatre piliers de compétences, a été expérimenté auprès d'aspirants policiers et étudiants au programme collégial de techniques policières. Cette phase visait à décrire la distribution des candidats selon l'adéquation globale et les traits évalués, ainsi qu'à documenter leur appréciation de l'outil en soutien au développement de compétences. Cet exercice a également permis de porter un regard sur le potentiel de l'outil en soutien à la sélection policière.

Ce rapport présente la démarche collaborative menée avec les corps de police et l'ENPQ, de même que les principaux résultats.

1

Objectifs et méthode

Un devis de recherche comportant une méthode mixte a été utilisé pour répondre à l'objectif général du projet, soit d'identifier et de mesurer le profil de compétences souhaité par les corps de police pour les futurs policiers. Pour ce faire, trois phases ont été réalisées :

- 1) un sondage auprès des corps de police afin de définir le profil de caractéristiques ou compétences associées aux policiers répondant le mieux aux attentes organisationnelles;
- 2) des groupes de discussion avec des représentants des corps de police visant à documenter les compétences recherchées chez les futurs candidats;
- 3) un projet pilote déployé auprès d'aspirants policiers afin d'expérimenter l'outil psychométrique SuccessFinder utilisé en contexte de sélection ainsi qu'en soutien au développement de compétences.

En ce qui a trait aux objectifs 1 et 2, le recours à un devis mixte était nécessaire pour établir un portrait empirique fondé sur un large échantillon représentatif de la diversité de la structure policière québécoise. Pour l'objectif 3, un devis mixte a également été mis en place afin de collecter différentes sources de données essentielles et complémentaires.

Pour le premier objectif, un sondage en ligne hébergé sur la plateforme Novi Survey de l'ENPQ a été soumis auprès de 544 superviseurs de premier niveau dans les 29 corps de police allochtones du Québec. Cette démarche prévoyait qu'un courriel d'invitation contenant le lien menant au sondage, ainsi qu'une lettre explicative du projet et de ses objectifs, soit d'abord soumis aux directeurs de police afin qu'ils relaient ensuite l'invitation à tous les superviseurs de premier niveau œuvrant au sein de leur organisation. Au total, 365 participants y ont répondu, pour un taux de réponse de 67%. Ce taux de réponse est satisfaisant, et nous laisse croire en la représentativité des données cumulées.

Concernant le deuxième objectif, 25 gestionnaires policiers responsables du recrutement et de l'accompagnement des recrues ont été rencontrés. Encore une fois, l'invitation a été transmise par courriel aux directeurs de police afin qu'ils nous réfèrent la ou les personne(s) correspondant à nos critères de sélection. Ces responsables ont été ensuite répartis de façon à former quatre groupes de discussion focalisée qui ont été animés selon une approche semi-dirigée (Krueger, 2014). Une attention particulière a été portée afin d'assurer une représentativité des différents niveaux de service au Québec dans chacun des groupes de discussion. En ayant recours à une stratégie inductive inspirée de l'analyse de contenu thématique (Miles, Huberman & Saldana, 2014; Paillé et Mucchielli, 2021), le matériel a été codifié de façon à faire ressortir les points de convergence et de divergence.

Enfin, pour le troisième objectif, l'outil SuccessFinder a été expérimenté par 1 668 aspirants policiers admis à l'ENPQ, et 120 étudiants de techniques policières. Pour ce volet de l'étude, nous avons procédé directement au recrutement des aspirants policiers pendant leur passage à l'ENPQ pour leur formation initiale en patrouille-gendarmerie. Afin que l'étude leur soit expliquée, ils étaient invités à assister à une rencontre de groupe. Ensuite, la lettre explicative et le lien menant à l'outil SuccessFinder leur était rendus accessibles à partir de leur portail Moodle. Aux fins de recherche, tous les aspirants policiers étaient sollicités pour contribuer au projet. Pour le recrutement des étudiants de techniques policières, les mêmes documents ont été acheminés aux coordonnateurs de programme des deux cégeps ayant accepté de collaborer à l'étude. Les coordonnateurs avaient ensuite la responsabilité de transférer l'invitation par courriel aux étudiants nouvellement admis en techniques policières. Pour ces groupes, le lien menant à l'outil SuccessFinder était accessible directement dans le courriel.

Précisons d'emblée que les données ont été conservées sur des espaces sécurisés accessibles seulement par les membres de l'équipe de recherche. Conformément au protocole établi, les aspirants policiers ont eu accès à leur rapport SuccessFinder en soutien au développement de compétences. Toutefois, les participants issus des cégeps n'ont pas eu accès à leur rapport. Comme annoncé dans la lettre explicative, les données collectées auprès des étudiants de techniques policières ont été utilisées seulement à des fins comparatives. Leurs résultats n'ont été partagés ni avec leur établissement d'enseignement, ni au personnel enseignant de l'ENPQ. Seules les banques de données anonymisées ont été utilisées aux fins d'analyse par notre équipe de recherche.

2

Profil de compétences souhaitées

2.1 APPROCHE ASPIRATIONNELLE

À partir de l'analyse des réponses obtenues au sondage et de la convergence des propos recueillis lors des groupes de discussion focalisés (objectifs 1 et 2), quatre piliers ont été définis, chacun regroupant un ensemble de caractéristiques ou compétences reliées à la fonction de policier patrouilleur. Ces piliers se déclinent ainsi : les capacités d'adaptation, les habiletés sociales, l'intégrité et la capacité de jugement (voir Figure 1 en page suivante)¹. Ils représentent le tronc commun des caractéristiques et compétences attendues chez les futurs policiers faisant consensus auprès des organisations québécoises.

Il est important de souligner qu'il s'agit du profil de base. Étant donné les réalités sociales et géographiques très divergentes des nombreux corps de police québécois, il va de soi que plusieurs autres caractéristiques et compétences se grefferont à ce profil. Toutefois, l'objectif que nous visions dans la définition de ces piliers était de partir d'un point de référence commun, étant donné que l'ENPQ forme tous les futurs policiers au Québec.

¹ Pour une description complète des piliers : Gendron, A., Aubert, Y., Boivin, R. & Deschênes, A-A. (2022). *Étude sur le profil des candidats à la profession policière*. Rapport de recherche réalisé pour le sous-comité de réflexion sur les conditions d'admission. École nationale de police du Québec, 99 pages.

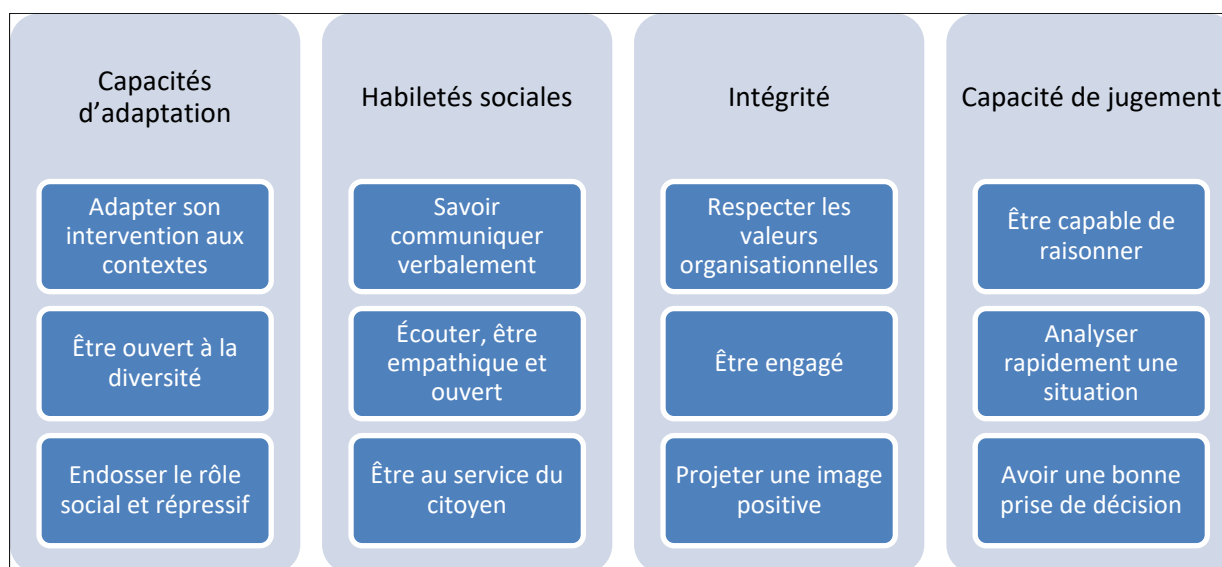


Figure 1 : Description des quatre piliers de caractéristiques ou compétences souhaitées par les organisations policières au Québec

2.2 APPROCHE EMPIRIQUE

Dans la poursuite des travaux, l'équipe de recherche a ensuite collaboré avec la firme SuccessFinder qui propose un outil psychométrique mesurant des préférences comportementales liées à des secteurs d'emplois. L'outil est accessible à partir d'une plateforme en ligne sécurisée, et se compose de 340 questions à choix forcé permettant de mesurer 85 traits comportementaux et 26 intérêts de carrière. L'analyse des réponses permet d'estimer le pourcentage d'adéquation des candidats pour une fonction ciblée, c'est-à-dire le degré de correspondance global et par trait comportemental, à partir d'un profil de référence prédéfini. D'une certaine façon, il mesure la probabilité de succès ou performance d'un candidat, en lien avec les exigences d'une fonction professionnelle, à partir de ses préférences comportementales. L'outil ne mesure donc pas la personnalité ni la santé mentale, mais plutôt les forces et les défis potentiels d'un candidat en lien avec la fonction ciblée. En entreprise, il est utilisé pour la sélection du personnel ou pour le développement des compétences.

Afin d'estimer le potentiel de l'outil comme possible condition d'admission et en soutien au développement de compétences à l'ENPQ (objectif 3), un projet pilote a été mené en collaboration avec la firme SuccessFinder. Ce projet pilote visait à définir le profil de référence de l'outil, en l'administrant à un bassin de policiers actifs. Au total, 325 policiers ont accepté de participer en complétant l'outil SuccessFinder, sur un potentiel de 676 ayant été sollicités (taux de réponse de 48,1 %). Parallèlement, ces policiers ont également été évalués par leur supérieur immédiat afin d'être répartis en trois catégories de performance quant aux attentes organisationnelles : ceux qui répondent fortement aux attentes ($n = 159$), ceux qui répondent moyennement aux attentes

($n = 132$) et ceux qui répondent faiblement aux attentes ($n = 34$). À partir des résultats obtenus par les trois groupes, la firme SuccessFinder a pu développer le profil de référence sur la base des traits observés chez les candidats policiers répondant fortement aux attentes organisationnelles, en opposition à ceux répondant moyennement ou faiblement aux attentes. Parmi les 85 traits possibles, 19 ont émergé de façon significative, ainsi que trois intérêts de carrière. Afin de correspondre aux attentes des organisations policières quant aux caractéristiques ou compétences souhaitées chez les futurs candidats, le trait *résilience* a été ajouté. Ainsi, le profil de référence final de l'outil SuccessFinder comprend 20 traits comportementaux et trois intérêts de carrière (voir Annexe A).

Les traits retenus ont par la suite été classés sous les quatre piliers de compétences précédemment définis. Comme illustré en Figure 2, les traits mesurés se répartissent dans les quatre piliers : capacités d'adaptation (6 traits), habiletés sociales (5 traits), intégrité (5 traits) et capacité de jugement (4 traits). Les trois intérêts de carrière associées au profil de référence sont services de protection, sport et sciences sociales. Précisons que les traits présentés avec un astérisque sont particulièrement importants pour distinguer les candidats selon qu'ils correspondent faiblement, moyennement, de façon élevée ou très élevée aux attentes liées à l'emploi. Ces traits ont donc plus de poids dans le calcul du coefficient global fourni comme pourcentage d'adéquation à la fonction policière.

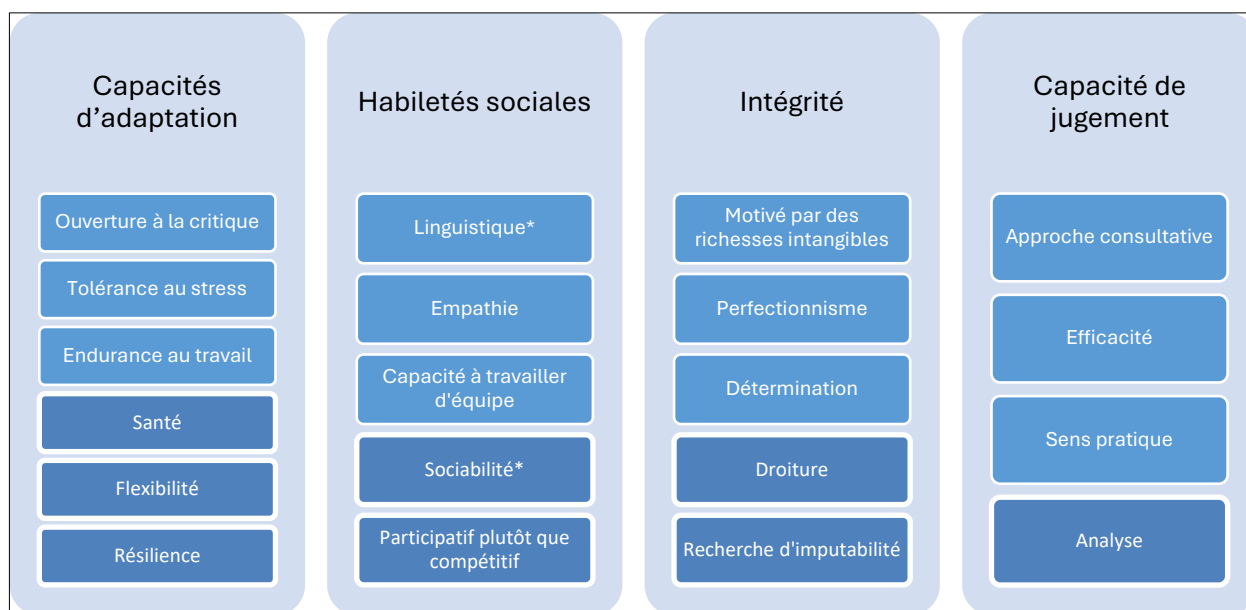


Figure 2 : Traits comportementaux mesurés par l'outil SuccessFinder selon les piliers de compétences

3

Expérimentation de l'outil SuccessFinder à l'ENPQ

Après avoir développé le profil de référence, une nouvelle étude a été menée afin d'expérimenter l'outil SuccessFinder pour 1) évaluer son intégration possible aux conditions d'admission de l'ENPQ, et 2) évaluer son utilité dans le soutien au développement des compétences en contexte policier. Cette démarche visait également à produire un portrait des recrues à partir des traits comportementaux associés aux quatre piliers de compétences mesurés, dans l'objectif d'orienter les priorités de développement et de bonification en formation.

Pour réaliser cet objectif, 1 668 aspirants policiers admis au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG) et 120 étudiants nouvellement admis en techniques policières ont été sollicités et ont accepté de compléter l'outil SuccessFinder. Précisons que leur participation à l'étude n'avait aucune incidence sur leur admission à l'ENPQ ni sur leur cheminement de formation. Les données cumulées ont été analysées uniquement à des fins de recherche dans une démarche d'amélioration des processus institutionnels.

Plusieurs mesures ont été mises en place afin de prévenir tout biais possible et d'éviter d'influencer le processus d'évaluation en formation. D'abord, les résultats individuels des aspirants policiers n'ont pas été communiqués au personnel enseignant, ni au registraire de l'ENPQ. Pour cette phase du projet, seuls les aspirants policiers et notre équipe de recherche avaient accès aux résultats SuccessFinder. Ensuite, le pourcentage d'adéquation global n'a pas été rendu disponible aux aspirants policiers; seuls les résultats par trait leur ont été partagés. Cette mesure visait à éviter qu'un candidat ayant obtenu un résultat révélant une faible adéquation remette en question sa trajectoire de carrière alors que le processus menant à l'évaluation de la pertinence de l'outil SuccessFinder n'était pas complété. Bien qu'il soit réputé

pour être fiable et qu'il montre de bons indices psychométriques comme partagé par la firme SuccessFinder, il était expérimenté pour la première fois en contexte de formation auprès d'aspirants policiers. Enfin, les données recueillies ont été conservées dans un espace sécurisé accessible seulement par les membres de l'équipe de recherche.

Ainsi, dans le cadre d'un devis de recherche descriptif exploratoire, trois objectifs ont été poursuivis :

- 4) Mener des analyses descriptives
 - a) Décrire la répartition du pourcentage d'adéquation global SuccessFinder des aspirants policiers admis à l'ENPQ et de ceux nouvellement admis au programme collégial en techniques policières
 - b) Identifier les traits contribuant à faire diminuer le pourcentage d'adéquation global SuccessFinder chez les aspirants policiers
 - c) Explorer la relation entre le sexe, l'âge et le type de formation reçue avec le pourcentage d'adéquation global SuccessFinder
 - d) Évaluer la corrélation du pourcentage d'adéquation global SuccessFinder aux autres composantes de la cote de rangement ENPQ
- 5) Mesurer l'évolution des traits évalués par l'outil auprès d'un échantillon d'aspirants policiers
- 6) Mesurer l'appréciation de l'outil par les parties prenantes
 - a) Appréciation de l'outil volet aspirants policiers
 - b) Appréciation de l'outil volet corps de police
 - c) Observation de la spécificité de l'outil

4

Résultats

La prochaine section présente les résultats issus des analyses descriptives menées à partir des données extraites de l'ensemble des rapports SuccessFinder (voir exemple en Annexe B). Pour chaque trait évalué, un score variant de 0 à 100 % est disponible. Ce score situe le candidat selon sa correspondance avec le trait : faible (0 à 39 %), moyenne (40 à 59 %), élevée (60 à 79 %) ou très élevée (80 à 100 %). Aux fins de recherche seulement, nous avons considéré également le pourcentage global d'adéquation SuccessFinder qui varie également de 0 à 100 %, en suivant les mêmes balises (faible, moyen, élevé ou très élevé).

4.1 OBJECTIF 1 : MENER DES ANALYSES DESCRIPTIVES

Pour répondre aux objectifs visés, des analyses descriptives et comparatives ont été menées avec le logiciel SPSS version 28. Ces analyses visaient à faire ressortir le portrait des aspirants policiers admis à l'École nationale de police du Québec quant aux différents traits, et à faire une certaine comparaison avec les données recueillies auprès des étudiants nouvellement admis en techniques policières.

4.1.1 Objectif 1a : décrire la répartition du pourcentage d'adéquation global SuccessFinder

Les premières analyses ont fait ressortir que la très grande majorité des aspirants policiers admis à l'ENPQ de 2022 à 2024 et ayant participé à l'étude ($n = 1668$), ont un pourcentage d'adéquation global à l'outil SuccessFinder indiquant une correspondance moyenne (27,8 %), élevée (58,5 %) ou très élevée (12,4 %) au profil de référence. Seulement 1,4 % ont une faible correspondance, signifiant que ces candidats risquent de rencontrer beaucoup plus de défis que les autres dans l'atteinte des attentes organisationnelles des corps de police. De façon cumulée, c'est donc

70,9 % des aspirants policiers qui ont une correspondance élevée ou très élevée avec ce qui est souhaité comme profil de référence.

Ce constat s'avère rassurant pour deux raisons, la première étant qu'une importante proportion d'aspirants policiers ont des préférences comportementales qui rejoignent le profil de référence attendu. La deuxième raison est que les processus de sélection actuels semblent bien fonctionner, bien qu'ils n'offrent pas autant d'informations sur les candidats admis. Il est aussi possible de croire que le dispositif de formation permet le développement des caractéristiques ou compétences attendues pour la majorité des étudiants admis au programme de techniques policières dans les cégeps, puis au PFIPG de l'ENPQ.

De plus, précisons qu'une correspondance moyenne obtenue à l'outil SuccessFinder n'est pas nécessairement mauvaise. Ce résultat signifie plutôt que les recrues policières devront déployer plus d'efforts pour satisfaire les attentes organisationnelles, puisque certaines de leurs tendances comportementales sont moins développées au regard du profil recherché.

La répartition des étudiants ($n = 120$) en première année de techniques policières (TP), recrutés dans deux établissements de formation, est significativement différente de celle des aspirants policiers. Comme présenté au Tableau 1 en page suivante, une proportion plus élevée d'étudiants en techniques policières (8,3 %) obtient un pourcentage d'adéquation global faible, contre 1,4 % d'aspirants policiers. Bien que l'inégalité des groupes nous appelle à être prudents dans notre interprétation de ces résultats, ils demeurent tout de même intéressants. Il semble y avoir une certaine attrition naturelle parmi le groupe avant leur admission à l'ENPQ. Ceux dont le pourcentage d'adéquation global SuccessFinder correspond moins réorientent peut-être leur parcours de formation avant leur entrée à l'ENPQ. Ils pourraient par exemple quitter le programme de techniques policières ou le terminer pour cheminer ensuite vers des études universitaires ou d'autres professions. Ceci pourrait notamment contribuer à expliquer l'écart existant entre les aspirants policiers et les étudiants au programme de techniques policières. Rappelons toutefois que ces derniers débutent leur programme; ils sont donc pour la majorité au début de leur développement professionnel. Il est aussi possible que, comme évoqué précédemment, le fait que le processus de formation soit réparti sur trois années avant leur admission à l'ENPQ contribue à leur développement quant à ce qui est attendu.

Tableau 1 : Répartition des pourcentages d'adéquation globaux SuccessFinder selon le statut académique

Catégories score SF	Aspirants policiers		Étudiants TP 1 ^{ère} année	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
80-99 très élevé	206	12,4	5	4,2
60-79 élevé	975	58,5	64	53,3
40-59 moyen	463	27,8	41	34,2
0-39 faible	24	1,4	10	8,3
Total	1668	100	120	100

Note. $\chi^2 (3, 1788) = 36,47, p < 0,001$.

4.1.2 Objectif 1b : identifier les traits contribuant à faire diminuer le pourcentage d'adéquation global SuccessFinder

Parmi le groupe d'aspirants policiers ($n = 1668$), quatre traits sur les 20 traits mesurés montrent une correspondance plus faible, soit la *flexibilité*, la *résilience*, l'*esprit participatif* et le *sens pratique*. Respectivement, 45,6 % et 41,6 % des aspirants policiers obtiennent un score faible ou moyen au trait *flexibilité*; 16,0 % et 53,5 % au trait *résilience*; 11,6 % et 38,7 % au trait *sens pratique* et 11,8 % et 36,0 % au trait *esprit participatif* (voir Figure 3). À l'inverse, certains traits ont une forte correspondance chez les aspirants policiers : 31,4 % et 62,3 % d'entre eux obtiennent respectivement un pourcentage d'adéquation global élevé ou très élevé au trait *travail d'équipe*; 39,1 % et 40,9 % au trait *motivation liée à la richesse intangible* (c'est-à-dire ne sont pas motivés par les aspects monétaires liés à l'emploi); 55,3 % et 22,8 % au trait *ouverture critique* et 61,8 % et 10,5 % au trait *santé* (soit la tendance à adopter de bonnes habitudes de vie).

Ces résultats sont particulièrement utiles pour orienter les priorités à travailler collectivement en formation policière. La flexibilité apparaît d'ailleurs comme une cible importante à soutenir dans le développement professionnel des futurs policiers et policières. Toutefois, même si cette compétence est recherchée par les organisations policières, rappelons que la pratique du métier repose sur de nombreux cadres rigides, et exige une capacité à évoluer dans un environnement empreint de principes de gestion de type paramilitaire. Il n'est donc pas surprenant que ce trait se distingue des autres puisqu'il est possible que la profession policière attire des candidats dont les tendances comportementales s'orientent en ce sens.

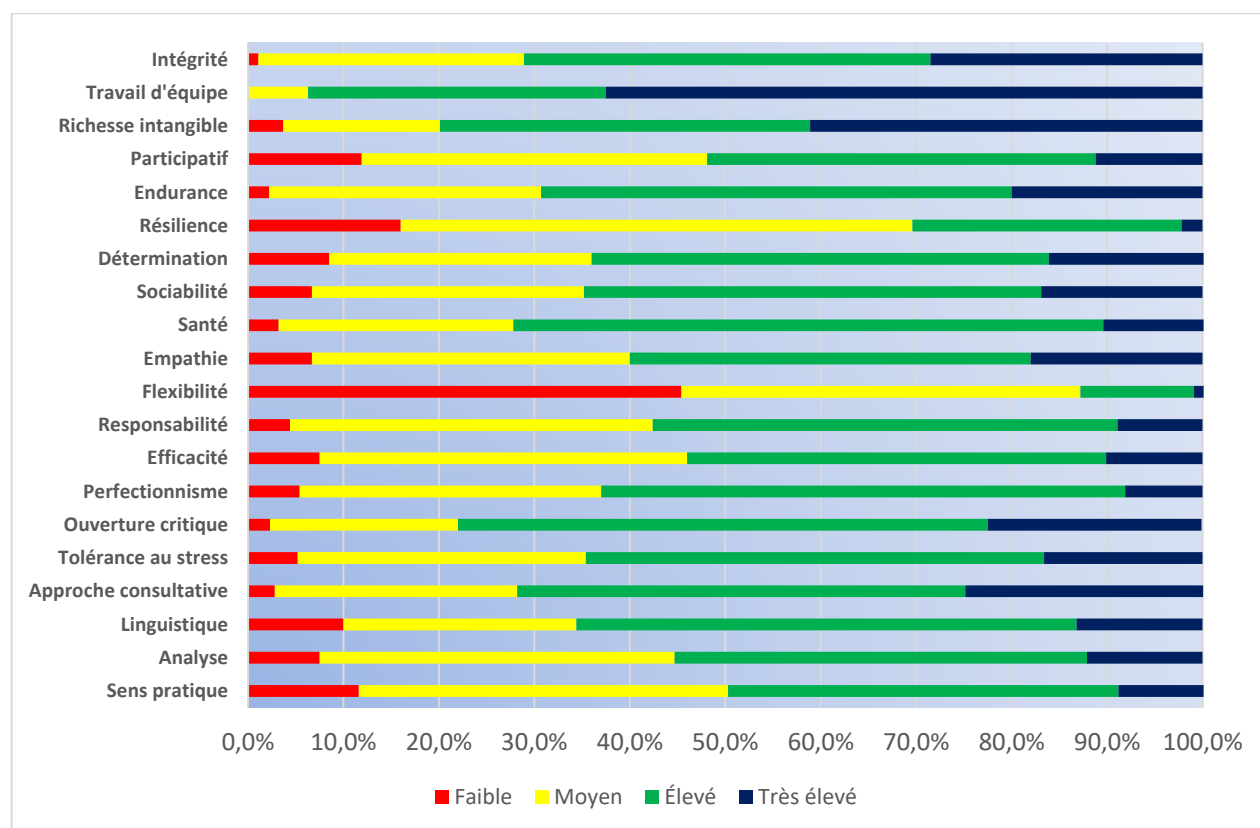


Figure 3 : Répartition des aspirants policiers sur les traits mesurés par SuccessFinder (N = 1668)

À propos du trait *résilience*, certains constats peuvent être mis de l'avant pour expliquer ce résultat. D'abord, il importe de préciser que ce trait n'avait pas émergé de façon importante dans le profil initial proposé par la plateforme SuccessFinder; il a plutôt été ajouté à notre demande. C'est donc dire que la résilience, même chez les policiers répondant le mieux aux attentes organisationnelles, n'est pas nécessairement un trait très développé. De plus, les aspirants policiers ont en moyenne 23 ans lorsqu'ils sont admis à l'ENPQ. Ils cumulent donc, pour la plupart, peu d'expérience de travail et de vie. Or, la littérature soutient que la résilience est un processus dynamique qui se développe généralement avec les expériences de vie, les stratégies d'adaptation mobilisées, ainsi que les ressources accumulées au fil du temps (Burt & Paysnick, 2012; Masten, 2011; Rutter, 1987).

Le contexte d'admission dans les programmes de techniques policières fortement contingentés peut aussi contribuer à réduire les opportunités pour les étudiants de développer leur résilience. En effet, l'admission dans ces programmes au Québec est encore fortement tributaire de la performance académique. Ceci pourrait entraîner, par exemple, un surinvestissement académique de la part des étudiants souhaitant être admis en techniques policières, au détriment d'expériences les confrontant aux réalités du monde du travail. Cette hypothèse avait d'ailleurs été avancée dans nos groupes de discussion avec les représentants des corps de police lors de

la première phase de l'étude (Gendron et al., 2022). La résilience est probablement une capacité qu'ils développeront, à des degrés variables, mais à plus long terme.

À propos du trait *participatif*, la performance académique pourrait aussi apporter une certaine explication aux faibles résultats trouvés. Les candidats cherchent à se démarquer de leurs pairs pour maximiser leurs chances d'obtenir un emploi, ou une marque de reconnaissance les aidant à obtenir un emploi. Ce besoin est probablement très présent durant leur formation à l'ENPQ, expliquant pourquoi les recrues seraient davantage axées vers l'atteinte d'objectifs personnels plutôt que collectifs. Ceci pourrait également être attribuable à la phase développementale que traversent la majorité des aspirants policiers lors de leur passage à l'ENPQ. Selon Arnett (2000), la transition vers l'âge adulte est une période caractérisée par l'exploration identitaire et la concentration sur des objectifs personnels liés à la construction de soi, et le développement de l'autonomie.

Cependant, les aspirants policiers se distinguent par une forte capacité à travailler en équipe. Ce constat apparaît très cohérent avec les exigences de la profession et les objectifs de la formation policière qui favorisent le développement précoce de cette compétence. Les interventions policières reposent en effet sur la coordination efficace d'actions complémentaires réalisées par plusieurs acteurs, chacun assumant un rôle spécifique. Considérant que ces interventions se déroulent souvent dans des environnements complexes, dynamiques et comportant un certain niveau de risque, le travail d'équipe constitue une condition essentielle à leurs planifications et à leurs réalisations efficaces (Espevik et al., 2021). Il est donc rassurant de voir que la très grande majorité du groupe récolte des scores élevés ou très élevés à ce trait.

Les aspirants policiers se distinguent également par des pourcentages élevés en matière *d'ouverture à la critique*. Cette observation concorde avec les exigences du parcours policier, qui implique une grande ouverture à la rétroaction et une capacité à remettre en question ses pratiques afin de développer ses compétences professionnelles. L'adoption d'une posture réflexive est en effet reconnue comme un levier important du développement professionnel, puisqu'elle permet d'intégrer les apprentissages issus de l'expérience, d'ajuster ses comportements et d'améliorer la qualité des interventions. Dans ce contexte, l'ouverture à la critique peut être considérée comme une caractéristique particulièrement favorable à la progression des aspirants policiers et à leur adaptation aux exigences de la profession (Hubner et al., 2023).

Enfin, les recrues se situent majoritairement dans les catégories « élevée » ou « très élevée » sur les traits *santé* et motivés par la *richesse intangible*. Ces résultats vont également dans le sens de ce qui est attendu puisque les saines habitudes de vie et l'entraînement physique sont fortement encouragés pendant le parcours de formation policière. Ces habitudes semblent donc bien ancrées dans les tendances comportementales des futurs policiers, du moins pendant la formation. Quant au concept de *richesse intangible*, il s'apparente étroitement à la dimension

vocationnelle traditionnellement associée à la profession policière. Il représente des individus dont l'engagement envers la carrière est principalement soutenu par des motivations intrinsèques, c'est-à-dire par l'intérêt, le sens et la satisfaction personnelle retirés de l'exercice du métier, plutôt que par la recherche de récompenses externes (Gagné & Deci, 2005; Van den Broek et al., 2016). Ces résultats suggèrent également que le désir de venir en aide à la communauté constitue une motivation centrale pour les futurs policiers.

Ainsi, l'analyse des différents traits mesurés par l'outil SuccessFinder nous propose un portrait tout à fait cohérent avec ce qui est observé et attendu chez les recrues policières. L'outil semble avoir une bonne capacité à mesurer les traits associés aux piliers de compétences composant le profil souhaité chez les futurs policiers. Il propose également une bonne capacité à identifier les forces et défis des candidats évalués. Le portrait global issu de nos analyses des données SuccessFinder met en évidence des constats quant aux pistes de développement à prioriser qui concordent avec nos travaux de la phase 1 (Gendron et al., 2022). À priori, l'outil semble bien détecter ce que les organisations policières nomment comme défis avec leur personnel nouvellement embauché.

4.1.3 Objectif 1c : explorer la relation entre le sexe, l'âge et le type de formation reçue avec le pourcentage d'adéquation global SuccessFinder

Afin de poursuivre l'étude de pertinence de l'outil, les données ont été analysées sous l'angle de la comparaison entre les hommes ($n = 971$) et les femmes ($n = 697$) ayant le statut d'aspirants policiers à l'ENPQ. Comme montré au Tableau 2, les analyses comparatives révèlent plusieurs différences statistiquement significatives. Toutefois, l'effet de taille associé à ces différences nous amène à modérer l'interprétation de ces écarts.

En retenant les comparaisons affichant un effet de taille minimalement moyen ($\eta^2 \approx 0,06$), seuls trois traits ressortent avec des différences plus importantes. Lorsque comparées à leurs collègues masculins, les femmes ont des résultats significativement plus élevés sur les traits *empathie* ($F_{(1, 1668)} = 83,69, p < 0,001, \eta^2 \approx 0,069$), *richesse intangible* ($F_{(1, 1668)} = 78,02, p < 0,001, \eta^2 \approx 0,066$) et *intégrité* ($F_{(1, 1668)} = 90,22, p < 0,001, \eta^2 \approx 0,073$). Bien qu'il soit nécessaire d'interpréter ces résultats avec prudence étant donné l'effet de taille, la littérature appuie néanmoins le fait que les femmes présentent en moyenne des niveaux d'empathie légèrement supérieurs à ceux des hommes (Greenberg et al., 2022). Cependant, l'ampleur de la différence que nous avons trouvée ne permet pas de soutenir l'existence d'un biais défavorable aux hommes dans la mesure de ce trait par l'outil SuccessFinder.

Tableau 2 : Comparaison des traits chez les aspirants policiers selon le sexe

Variables	Hommes n = 971 Moyenne T1 (ET)	Femmes n = 667 Moyenne T2 (ET)	F	p	η^2
Pourcentage global	64,68 (11,98)	68,11 (10,73)	36,18	***	0,021
Sens pratique	58,46 (15,35)	55,91 (16,16)	10,70	***	0,006
Analyse	63,08 (14,89)	55,52 (14,43)	107,27	***	0,040
Linguistique	60,27 (15,50)	65,55 (14,51)	49,68	***	0,015
Approche consultative	66,88 (14,48)	68,04 (15,22)	2,51	-	0,000
Résilience	52,62 (12,74)	50,75 (14,49)	7,78	*	0,013
Tolérance au stress	64,46 (14,28)	59,59 (15,54)	43,70	***	0,042
Ouverture critique	68,09 (12,63)	65,67 (13,79)	13,71	***	0,019
Perfectionnisme	61,60 (12,81)	60,67 (13,21)	2,10	-	0,007
Efficacité	56,85 (14,84)	60,22 (14,56)	21,26	***	0,025
Responsabilité	60,66 (13,31)	60,10 (12,06)	0,79	-	0,005
Flexibilité	39,89 (16,01)	38,52 (14,38)	3,22	-	0,008
Empathie	59,01 (15,90)	66,19 (15,70)	83,69	***	0,069
Santé	64,78 (12,11)	62,68 (12,76)	11,60	***	0,017
Sociabilité	62,52 (16,03)	62,90 (15,38)	0,23	-	0,003
Détermination	62,98 (15,24)	62,44 (16,26)	0,48	-	0,004
Endurance	63,12 (13,97)	66,14 (13,69)	19,34	***	0,024
Participatif	54,81 (17,17)	60,43 (15,38)	47,40	***	0,045
Richesse intangible	68,31 (17,82)	75,41 (13,66)	78,02	***	0,066
Travail en équipe	78,11 (13,47)	82,49 (11,60)	48,05	***	0,045
Intégrité	63,56 (14,82)	70,40 (14,03)	90,22	***	0,073

Note. * = $p < 0,05$. *** = $p < 0,001$. Taille effet : $\eta^2 \approx 0,01 \rightarrow$ effet faible; $\eta^2 \approx 0,06 \rightarrow$ effet moyen; $\eta^2 \geq 0,14 \rightarrow$ effet fort (Cohen, 1988).

Les analyses ont également montré que l'âge n'est pas un facteur influençant le pourcentage d'adéquation global SuccessFinder. En effet, une très faible corrélation a été trouvée ($r = -0,08$, $p < 0,05$), indiquant une tendance à la baisse du pourcentage d'adéquation global lorsque l'âge augmente (voir Figure 4). Il est intéressant d'observer que le trait *sociabilité* suit cette même tendance ($r = -0,103$, $p < 0,001$) et qu'à l'inverse, les traits *participatif* ($r = 0,10$, $p < 0,001$) et *sens des*

responsabilités ($r = 0,09$, $p < 0,001$) montrent une légère tendance à la hausse lorsque l'âge augmente. Ceci est cohérent avec la littérature sur le développement de l'adulte, montrant une augmentation progressive de la conscienciosité et des traits associés à la maturité sociale au cours de l'âge adulte (Roberts et al., 2006 ; Bleidorn, 2015; 2022).

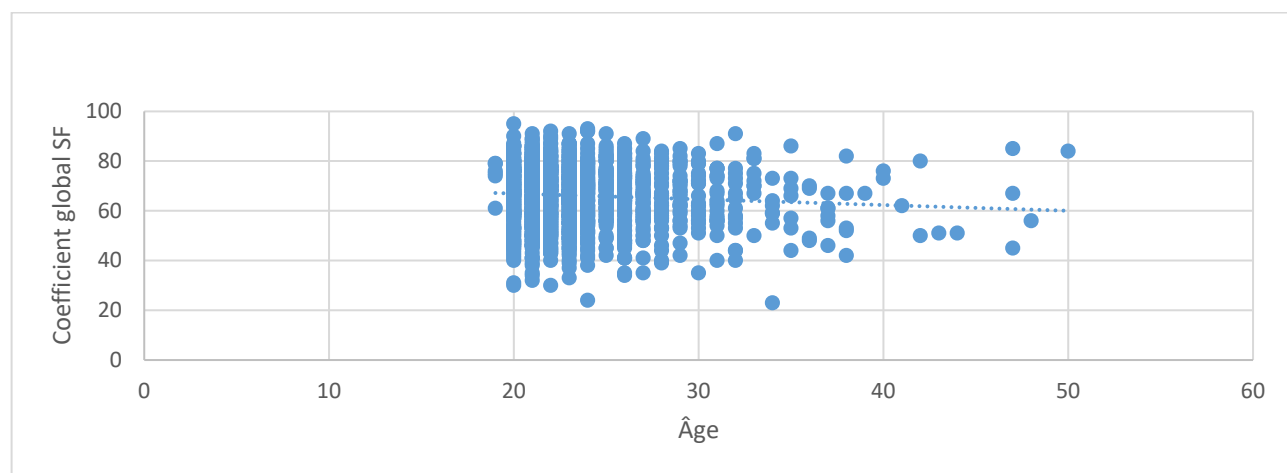


Figure 4 : Examen de la relation entre l'âge des aspirants policiers et le pourcentage d'adéquation global SuccessFinder

Enfin, le type de formation collégiale reçue (attestation d'études collégiales vs diplôme d'études collégiales) par les aspirants policiers avant leur admission à l'ENPQ n'est associé à aucune variation des résultats obtenus à l'outil SuccessFinder. Précisons toutefois que la grande inégalité des groupes comparés (AEC vs DEC) est une limite importante à cette comparaison. L'échantillon à l'étude était en effet composé majoritairement de candidats issus du programme d'études collégiales menant au diplôme d'études collégiales.

4.1.4 Objectif 1d : évaluer la corrélation entre le pourcentage d'adéquation global et les composantes de la cote de rangement ENPQ

Afin de compléter le premier objectif, le pourcentage d'adéquation global SuccessFinder a été mis en relation avec les composantes de la cote de rangement de l'ENPQ. Cette cote de rangement est obtenue à partir de la mise en commun d'une cote R dérivée des cours issus du programme de techniques policières, de l'épreuve uniforme de français, du test de jugement situationnel et du coefficient de risque calculé à partir de leurs résultats obtenus au test M-Pulse (Davis & Rostow, 2008). Ce test psychométrique mesure le risque d'inconduite en milieux policiers, agissant comme pénalité lorsqu'un coefficient de risque est détecté, faisant perdre des rangs aux candidats dans le classement.

Précisons toutefois que les cohortes d'aspirants policiers ayant participé à cette étude n'ont pas eu à se soumettre à l'épreuve uniforme de français étant donné qu'elle avait été suspendue en

raison de la pandémie de COVID-19. Ainsi, leur cote de rangement ENPQ ne comprenait pas le résultat au test de français.

Ainsi, lorsque le pourcentage d'adéquation global SuccessFinder est mis en relation avec la cote de rangement ENPQ, les résultats trouvés montrent des corrélations très faibles, ou encore non significatives (voir Tableau 3). Ces résultats confirment que l'outil SuccessFinder mesure des dimensions différentes qui ne sont pas représentées par les mesures actuellement utilisées en contexte d'admission à l'ENPQ. Il ajouterait donc une information nouvelle advenant qu'il soit utilisé en contexte de recrutement à l'ENPQ.

Tableau 3 : Corrélations entre le pourcentage d'adéquation global SuccessFinder et les composantes de la cote de rangement ENPQ

	Cote R ENPQ	Test de jugement situationnel	M-Pulse	Cote de rangement ENPQ
<i>r</i> Pearson	- 0,083	0,056	- 0,048	- 0,053
<i>p</i>	0,001	0,022	0,056	0,034

4.2 OBJECTIF 2 : MESURER L'ÉVOLUTION DES TRAITS COMPORTEMENTAUX AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON D'ASPIRANTS POLICIERS

Pour répondre au deuxième objectif énoncé, l'outil SuccessFinder a été administré à deux reprises auprès d'un sous-échantillon de 164 aspirants policiers issu de l'échantillon total. La sélection de cet échantillon n'est toutefois pas aléatoire puisqu'elle repose sur l'implication de trois cohortes d'aspirants policiers qui ont été invitées à deux reprises à compléter l'outil en ligne. Seuls les volontaires se sont toutefois soumis à l'exercice, pour un taux de participation de 65,1 % (164 personnes sur 252 possibles). Conformément au protocole de recherche, la première passation avait eu lieu à leur arrivée à ENPQ (première semaine de formation), puis la seconde lors de la dernière semaine de formation (15^e semaine). Des tests *t* appariés ont été réalisés afin de comparer les résultats obtenus aux deux temps de mesure.

De manière générale, le pourcentage d'adéquation global SuccessFinder, ainsi que les résultats associés aux différentes échelles, se sont révélées très comparables d'un temps de mesure à l'autre. Comme le montre le Tableau 4, certains traits présentent des écarts statistiquement significatifs, mais ceux-ci sont associés à de faibles effets de taille. L'ampleur réelle des variations observées est donc limitée. Ces résultats suggèrent que l'outil SuccessFinder présente une bonne stabilité test-retest à court terme. De plus, aucune évolution marquée des traits n'a pu

être observée sur une période de 15 semaines. Ce constat était toutefois attendu, puisqu'il apparaît peu probable que des tendances comportementales relativement stables se transforment de façon notable et observable dans un intervalle de temps aussi court. Il demeure néanmoins possible que les aspirants policiers aient amorcé des réflexions, et même mobilisés certaines stratégies afin de travailler sur leurs défis personnels, sans que ces ajustements soient encore suffisamment consolidés pour être détectés par l'outil psychométrique.

Tableau 4 : Évolution du pourcentage d'adéquation global SuccessFinder et des traits comportementaux chez 164 aspirants policiers

Variables	Moyenne T1 (ET)	Moyenne T2 (ET)	t	p	η^2
Pourcentage global	66,66 (11,18)	63,38 (13,64)	3,12	*	0,244
Sens pratique	57,10 (16,33)	57,32 (16,93)	-0,154	-	0,012
Analyse	62,06 (14,61)	59,94 (16,01)	1,88	-	0,147
Linguistique	63,32 (15,21)	58,63 (15,46)	3,56	***	0,278
Approche consultative	68,07 (14,78)	64,90 (16,92)	2,27	*	0,177
Résilience	52,53 (13,09)	51,52 (13,50)	0,87	-	0,068
Tolérance au stress	61,72 (15,88)	59,30 (15,64)	1,88	-	0,147
Ouverture critique	67,19 (12,07)	64,93 (14,26)	1,84	-	0,144
Perfectionnisme	63,41 (12,17)	60,15 (13,26)	2,62	*	0,204
Efficacité	57,96 (13,91)	58,10 (13,62)	-0,12	-	0,009
Responsabilité	59,42 (11,94)	58,696 (13,43)	0,67	-	0,052
Flexibilité	38,38 (14,780)	40,95 (15,10)	-2,05	*	0,160
Empathie	63,10 (14,13)	61,61 (17,32)	1,22	-	0,095
Santé	64,70 (11,81)	63,57 (12,37)	1,13	-	0,088
Sociabilité	61,74 (15,02)	63,80 (15,98)	-1,71	-	0,133
Détermination	63,43 (15,77)	62,84 (15,35)	0,44	-	0,034
Endurance	64,29 (14,61)	64,62 (14,49)	-0,30	-	0,023
Participatif	56,70 (16,37)	56,83 (16,46)	-0,10	-	0,008
Richesse intangible	72,78 (16,31)	68,66 (17,51)	3,19	*	0,249
Travail en équipe	80,19 (12,09)	76,99 (14,98)	2,61	*	0,204
Intégrité	67,78 (14,99)	65,07 (14,78)	2,06	*	0,161

Note. * = $p < 0,05$. *** = $p < 0,001$. Taille effet : $\eta^2 \approx 0,01 \rightarrow$ effet faible; $\eta^2 \approx 0,06 \rightarrow$ effet moyen; $\eta^2 \geq 0,14 \rightarrow$ effet fort (Cohen, 1988).

4.3 OBJECTIF 3 : MESURER L'APPRÉCIATION DE L'OUTIL PAR LES PARTIES PRENANTES

Comme annoncé, la pertinence de l'outil SuccessFinder a été expérimentée comme soutien au développement de compétences. Dans le rapport personnalisé généré par la plateforme SuccessFinder (voir exemple en Annexe B), la dernière section met en évidence les traits parmi les 20 mesurés ressortant comme étant les plus faibles pour les candidats, et propose des pistes de développement génériques, par exemple, des suggestions pour améliorer le développement d'habiletés langagières, ou la capacité de synthèse reliée au trait linguistique. Ces suggestions sont des actions concrètes pouvant être mises en pratique afin de travailler sur leurs principaux défis. L'objectif visé par une telle démarche est d'abord de leur permettre de prendre conscience de leurs défis, pour ensuite intégrer des outils ou façons de faire leur permettant de développer de nouvelles tendances ou préférences comportementales. Évidemment, et comme précédemment discuté, en contexte de formation de 15 semaines à l'ENPQ, il était peu probable de voir une réelle évolution.

Malgré cette limite, nous avons tout de même initié une démarche en rendant disponible le rapport SuccessFinder aux aspirants policiers participants à l'étude. Notre démarche repose sur une logique de prise en charge autonome de leur développement professionnel, où les aspirants sont appelés à exercer un rôle actif dans la mise en œuvre et la régulation de leurs apprentissages (Lemmetty & Collin, 2020; Talluri et al., 2024; Zimmerman, 2000). Pour amorcer cette phase du projet, tous les candidats ont été préalablement rencontrés en groupe afin que l'outil SuccessFinder et le protocole de recherche leur soient expliqués. Nous avons également fourni à notre personnel enseignant responsable du tutorat auprès de aspirants policiers un guide d'accompagnement présentant les traits du profil SuccessFinder et leur définition (voir Annexe C), les pistes de développement proposées par SuccessFinder, et des pistes de développement adaptées au contexte policier proposées par nos équipes. Comme expliqué précédemment, les tuteurs n'avaient pas accès aux résultats des aspirants policiers pour éviter tout biais possible pendant la formation ou l'évaluation de ces derniers, lesquels pouvaient toutefois, de façon libre et volontaire, discuter avec leurs tuteurs de leurs défis pour obtenir du soutien quant aux stratégies à mettre en place pour s'améliorer. Ils pouvaient également contacter l'équipe de recherche pour être accompagnés dans la compréhension de leurs résultats, ou pour obtenir du soutien supplémentaire au regard de leur développement à partir des pistes suggérées.

4.3.1 Objectif 3a : appréciation de l'outil volet aspirants policiers

Dans une démarche évaluative, un questionnaire d'appréciation a été développé pour mesurer l'expérience des aspirants policiers ayant collaboré à cette étude. Bien qu'envoyé à l'ensemble des cohortes ayant pris part à l'étude, 883 aspirants policiers ont répondu au sondage, soit un

taux de participation de 53 %. Étant donné la taille de l'échantillon et leur répartition dans les cohortes, il est néanmoins possible de croire que les données recueillies sont représentatives et généralisables.

Tout d'abord, comme en témoigne la Figure 5, la majorité des aspirants policiers ayant pris part au sondage partagent un avis assez positif à propos de l'outil SuccessFinder. Plus des deux-tiers (68,3 %) d'entre eux ont répondu que le rapport SuccessFinder est facile à comprendre. Une proportion encore plus élevée d'aspirants policiers (72,6 %) considère que les résultats représentent bien leurs forces, et 67,8 % sont du même avis à propos de leurs défis. Enfin, 63,1 % disent que l'exercice leur a fait prendre conscience de leurs défis, en se projetant dans les exigences de la profession policière.

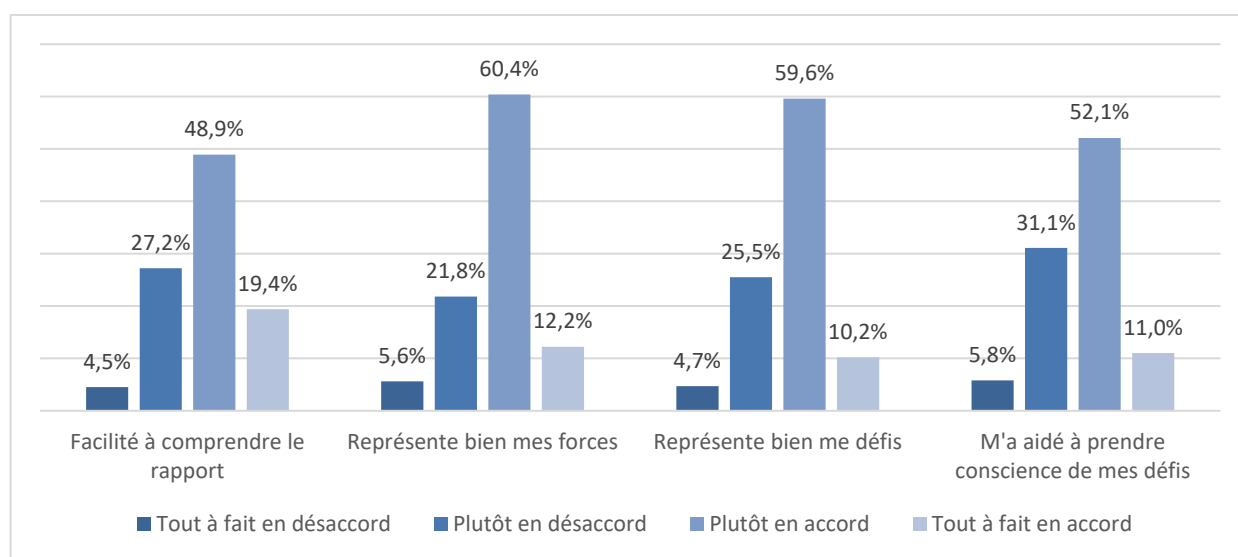


Figure 5 : Distribution de l'appréciation de l'outil SuccessFinder par les aspirants policiers

De façon plus spécifique, les aspirants policiers ont partagé dans leurs commentaires écrits que le rapport était clair et facile à interpréter, qu'il permet de cibler rapidement leurs défis tout en les aidant à comprendre certaines difficultés observées en contexte de formation policière. Quelques-uns ont partagé qu'ils auraient souhaité une rencontre formelle individuelle pour mieux comprendre leurs résultats, mais surtout les pistes de développement. Bien que la possibilité de rencontrer la chercheuse principale ou une psychologue organisationnelle leur ait été offerte au moment de présenter l'étude, nous devons toutefois préciser qu'aucun aspirant policier ne s'est prévalu de cette option. Une adresse courriel spécifique au projet avait été créée pour les besoins de cette étude, et partagée lors de la rencontre de présentation de l'outil et de l'étude. Elle a également été partagée dans toutes les communications et documents leur ayant été soumis sur une plateforme de communication en ligne (Moodle) permettant la transmission d'informations aux aspirants tout au long de leur passage à l'ENPQ. Il est toutefois possible que l'horaire très chargé des aspirants policiers n'ait pas été favorable à une telle demande de consultation, d'où

leur demande que cette démarche soit entièrement intégrée dans leur cursus de formation. Pour nous, il va de soi qu'un processus formel devrait être mis en place advenant l'implantation d'un tel outil en soutien au développement de compétences à l'ENPQ ou ailleurs, pour en optimiser son efficacité. Par exemple, il pourrait être opportun que les aspirants policiers disposent de plages horaires insérées à leur horaire durant lesquelles ils peuvent rencontrer une psychologue organisationnelle, un conseiller en orientation ou encore un spécialiste en pédagogie formé à l'outil.

D'autres aspirants policiers ont trouvé le test long à répondre (340 questions) ou n'ont pas apprécié les choix forcés. Selon leurs propos, certaines questions ne leur paraissaient pas en lien avec la profession policière, ou encore, aucun des deux choix proposés ne leur correspondaient. Ceci a pu nuire à la perception de validité apparente de l'outil par les aspirants policiers, malgré le fait que ce soit une pratique courante en psychométrie d'avoir recours à des choix forcés ou des items de validation. Pour certains, la pertinence de l'outil a aussi été remise en question puisqu'ils voyaient mal le lien entre les traits mesurés et le curriculum de formation. Ces constats indiquent qu'il aurait été utile de mieux contextualiser les 20 traits mesurés par l'outil lors de la rencontre de présentation et d'explication de l'étude. Une plus longue rencontre aurait été nécessaire. Malgré tout, 54,8 % des aspirants sont d'accord pour dire que les pistes de développement suggérées leur ont permis de mettre des actions en place pour travailler sur leurs défis.

Les aspirants ont également été questionnés quant au moment où, selon eux, il serait le plus approprié d'administrer le test SuccessFinder aux fins de soutien au développement de compétences. Ainsi, 94,8 % des aspirants policiers croient qu'il serait opportun que le test leur soit administré avant le début de leur carrière policière. De ce nombre, 45,2 % auraient souhaité avoir accès à leurs résultats au test pendant leur formation collégiale, et 49,6 % à la fin de leur formation collégiale ou au moment de leur arrivée à l'ENPQ. Ainsi, seulement 5,2 % des aspirants policiers perçoivent que l'administration du test serait plus utile après l'ENPQ, ou au début de leur carrière policière. Il faut donc retenir que de façon générale, ils souhaitent avoir le plus tôt possible accès à leurs résultats afin d'amorcer une prise de conscience nécessaire à leur mobilisation vers une amélioration de leur défis liés à la profession.

4.3.2 Objectif 3b : appréciation de l'outil volet corps de police

Le dernier volet de cette étude d'envergure s'est déroulé en collaboration avec plus de 17 corps de police québécois, de tous niveaux de service. L'objectif de cette démarche visait principalement à expérimenter l'outil SuccessFinder à des fins de sélection et de soutien au développement de compétences après le passage des aspirant policiers à l'ENPQ. L'idée poursuivie était de vérifier si l'outil, advenant son implantation, pouvait avoir une utilité dans les processus de sélection des différents corps de police, et s'il pouvait leur apporter des pistes de

soutien au développement des recrues. Dans le premier volet de l'étude (Gendron et al., 2022), un des besoins manifestés par les organisations policières était d'être davantage soutenues par l'ENPQ dans la poursuite du développement des recrues. Les plus petites organisations n'ont évidemment pas les mêmes ressources et structures des plus grandes, qui elles disposent de divisions spécialisées en formation. Il était donc demandé par les organisations, en collaboration avec l'ENPQ, de développer des outils pouvant les aider à mieux accompagner leur personnel en début de carrière.

L'expérimentation menée avec les corps de police consistait à leur partager le rapport SuccessFinder de leurs policiers nouvellement embauchés. Pour limiter le risque de causer un préjudice aux candidats ayant accepté de participer à ce volet de l'étude, le partage du rapport SuccessFinder aux responsables du recrutement et de la formation dans les corps de police était possible seulement 1) si les participants avaient fourni leur accord écrit à notre équipe en remplissant le formulaire de consentement à cet effet; et 2) si le processus d'embauche était complété. De plus, tous les corps de police collaborant au projet pilote ont préalablement eu à signer un engagement de respect des conditions liées à l'étude. Pour les mêmes raisons qu'énoncé plus haut, le pourcentage d'adéquation global SuccessFinder n'a pas été partagé aux corps de police; seul le rapport présentant les résultats par traits ainsi que les pistes de développement a été transmis. De plus, les responsables du recrutement et de la formation dans les corps de police ont également été rencontrés afin que le projet pilote, ses conditions et l'outil SuccessFinder leur soient expliqués. Comme pour les recrues, l'adresse courriel générale dédiée au projet leur a été partagée afin qu'ils puissent en tout temps communiquer avec les membres de l'équipe de recherche.

La démarche entreprise poursuivait deux objectifs spécifiques : a) établir la valeur ajoutée de l'outil SuccessFinder aux processus de sélection actuels des corps de police au Québec; b) évaluer la spécificité de l'outil en milieu policier, c'est-à-dire s'il mesure bien ce qu'il est sensé mesurer. Pour ce dernier objectif, les résultats obtenus à l'outil SuccessFinder ont été comparés aux observations menées auprès des candidats par les responsables de leur encadrement ou intégration (induction). Pour répondre à cet objectif, une grille regroupant les 20 traits et leur définition a été développée (voir Annexe A). Les responsables de formation et d'encadrement devaient compléter la grille en se basant uniquement sur leurs observations à trois mois (T1) et six mois (T2) après l'embauche des recrues, sans avoir eu accès aux rapports SuccessFinder.

Au total, 183 recrues policières ont participé à ce volet de l'étude. Parmi eux, 96,7 % ($n = 177$) avaient déjà complété l'outil SuccessFinder dans le cadre de cette étude alors qu'ils étaient en formation à l'ENPQ. D'autres policiers nouvellement embauchés ($n = 6$) se sont également ajoutés à cet échantillon. Dans ces cas précis, l'étude leur était préalablement présentée afin qu'ils puissent prendre la décision d'y prendre part ou non, de façon libre et éclairée. Ces six

personnes ont répondu aux 340 questions de l'outil SuccessFinder via la plateforme en ligne sécurisée, à partir d'un lien envoyé par courriel par l'équipe de recherche.

Après la réception des rapports SuccessFinder des recrues, les responsables du recrutement et de la formation des différentes organisations policières ont été invités à remplir le questionnaire A (voir en Annexe D) pour évaluer l'utilité de l'outil. Comme le processus de sélection était déjà complété, ils devaient se prononcer sur l'utilité potentielle des informations contenues dans le rapport, et dans quelle mesure la prise de connaissance des résultats aurait pu influencer la décision d'embauche d'un candidat.

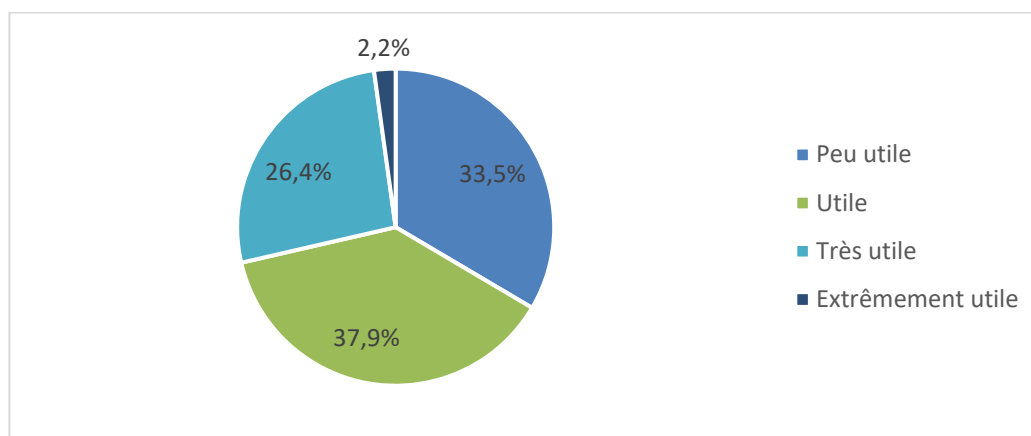


Figure 6 : Utilité perçue de l'outil en contexte de sélection par les corps de police

Comme présenté en Figure 6, la majorité des responsables du recrutement et de la formation perçoivent une utilité à l'outil SuccessFinder en contexte de sélection.

De plus, quant à la décision de sélection, 85,7 % des responsables du recrutement et de la formation affirment qu'ils en seraient arrivés à la même décision s'ils avaient pu consulter le rapport SuccessFinder. Enfin, 68,5 % des responsables considèrent que le rapport consulté ajoute de l'information nouvelle sur le candidat par rapport à leur processus actuel. Certains nous ont communiqué qu'ils appréciaient le rapport puisqu'il était visuellement facile à comprendre, et qu'il fournissait de l'information objective sur le candidat. Plusieurs responsables ont tout de même communiqué avec des membres de l'équipe de recherche pour obtenir du soutien afin de bien interpréter les résultats.

Encore une fois, ces constats appuient la pertinence de l'outil, mais également la nécessité de disposer d'une ressource de soutien pour l'interprétation optimale des rapports SuccessFinder. Plusieurs corps policiers y voyaient aussi une grande utilité comme soutien au développement, mais également en soutien aux évaluations de suivi des recrues. L'outil offre effectivement le potentiel de passer d'une approche d'intégration unique et uniforme, à une approche personnalisée reposant sur les besoins spécifiques des recrues. Mettre en place un tel dispositif

demande toutefois une importante mobilisation des ressources qui n'est pas nécessairement réaliste à court terme. Son implantation doit reposer sur une stratégie intégrée des pratiques de recrutement, laquelle implique nécessairement l'intervention d'un professionnel formé à l'outil. Des réflexions doivent se poursuivre afin d'optimiser le recours à l'outil SuccessFinder en soutien au développement de compétences en milieu policier.

4.3.3 Objectif 3c : évaluation de la spécificité de l'outil en milieu policier

Pour conclure la démarche, nous avons analysé les données récoltées auprès des responsables d'encadrement et de formation en charge de l'accompagnement des recrues en début de carrière. Notre préoccupation était de savoir si les résultats proposés par SuccessFinder quant aux forces et défis des recrues pouvaient être observables par les responsables. Autrement dit, est-ce que les forces et défis proposés dans les rapports produits par l'outil SuccessFinder peuvent s'observer auprès des recrues après trois et six mois suivant leur embauche. Sur une possibilité de 183 personnes, les analyses comparatives ont été menées avec des « *n* » variant d'un trait à l'autre. Ceci est explicable par le fait qu'il était possible que les répondants aient identifié « Ne sait pas ou n'a pu être observé » dans le questionnaire. Certains traits sont effectivement plus difficiles à observer, comme le trait *richesse intangible*.

Comme montré dans le Tableau 5, trois mois après l'embauche, les responsables ont évalué les recrues de la même façon que l'outil SuccessFinder pour la majorité des traits, au moins une fois sur deux. Certains traits, comme le travail en équipe, la santé ou l'ouverture à la critique ont un taux de concordance plus élevé. À l'inverse, d'autres traits n'obtiennent pas un bon taux de concordance, ce qui est particulièrement le cas du trait flexibilité. Ceci nous laisse croire que le concept n'est peut-être pas compris de la même façon par les évaluateurs, malgré la définition fournie.

D'autres hypothèses peuvent être formulées pour expliquer les résultats. D'abord, bien qu'il aurait été souhaitable d'avoir des taux de concordance plus élevés, il faut rappeler qu'une fenêtre de trois mois post-embauche est peut-être un délai trop court pour avoir une opinion claire et soutenue à propos des recrues accompagnées. Ceci pourrait expliquer les proportions trouvées dans la colonne à la baisse, signifiant que les responsables d'encadrement n'ont pas pu observer chez les recrues des tendances comportementales axées sur ces traits. Pour la colonne à la hausse, il est possible que les recrues aient déjà mis des efforts pour contrer leurs défis, ou encore que le contexte d'induction ait pu rendre favorable l'expression de certains traits. Quant aux traits résilience et flexibilité, ils obtiennent les plus hauts taux de classement à la hausse. Encore une fois, le contexte d'intégration (induction), avec tous ses facteurs mobilisant les capacités d'adaptation des policiers en début de carrière, pourrait avoir influencé les résultats observés. Comme avancé précédemment, il est aussi possible que ces concepts soient plus flous

malgré les définitions fournies aux responsables chargés de remplir le questionnaire B1 (voir Annexe E). Cette dernière hypothèse pourrait expliquer les résultats obtenus.

Tableau 5 : Comparaison entre ce qui est prédit dans le test et ce qui est observé auprès de la recrue 3 mois après l'embauche

Variables	<i>n</i>	Bien classés	Classé à la baisse	Classé à la hausse
Travail en équipe	158	72,8 %	22,2 %	5,1 %
Santé	132	69,7 %	12,9 %	17,4 %
Ouverture à la critique	159	64,1 %	17,0 %	18,9 %
Droiture	152	62,5 %	8,6 %	28,9 %
Endurance	145	62,1 %	18,6 %	19,3 %
Sociabilité	157	61,2 %	17,8 %	21,0 %
Tolérance au stress	148	59,3 %	18,2 %	22,3 %
Approche consultative	152	59,2 %	15,1 %	25,7 %
Empathie	148	55,4 %	11,5 %	33,1 %
Détermination	139	55,4 %	17,3 %	27,3 %
Linguistique	158	53,8 %	22,8 %	23,4 %
Richesse intangible	60	53,3 %	33,3 %	13,3 %
Imputabilité	135	50,4 %	20,7 %	28,9 %
Analyse	153	48,3 %	30,1 %	21,6 %
Sens pratique	141	48,2 %	22,0 %	29,8 %
Perfectionnisme	149	47,7 %	31,5 %	20,8 %
Efficacité	155	42,6 %	26,5 %	31,0 %
Participatif	157	42,1 %	15,9 %	28,7 %
Résilience	142	41,5 %	7,7 %	50,7 %
Flexibilité	159	27,8 %	1,3 %	70,9 %

Le même exercice a été fait six mois après l'embauche des recrues (voir Tableau 6). Toujours sans avoir consulté les rapports SuccessFinder, les responsables d'encadrement et de formation ont rempli le questionnaire B2. Ils avaient encore une fois à situer la recrue sur les 20 traits en se basant uniquement sur leurs observations.

Tableau 6 : Comparaison entre ce qui est prédit dans le test et ce qui est observé auprès de la recrue 6 mois après l'embauche

Variables	<i>n</i>	Bien classés	Classé à la baisse	Classé à la hausse
Travail en équipe	129	79,9 %	3,1 %	17,1 %
Ouverture à la critique	127	72,4 %	12,6 %	15,0 %
Santé	97	70,1 %	13,4 %	16,5 %
Endurance	127	63,8 %	19,7 %	16,5 %
Approche consultative	119	61,4 %	16,0 %	22,7 %
Sociabilité	124	60,5 %	12,9 %	26,6 %
Linguistique	124	58,9 %	16,9 %	24,2 %
Droiture	117	55,6 %	27,4 %	17,1 %
Sens pratique	109	54,1 %	19,3 %	26,6 %
Imputabilité	109	53,2 %	20,2 %	26,6 %
Détermination	116	52,6 %	27,6 %	19,8 %
Richesse intangible	52	52,0 %	11,5 %	36,5 %
Efficacité	128	50,8 %	20,3 %	28,9 %
Perfectionnisme	123	50,4 %	26,8 %	22,8 %
Participatif	123	48,8 %	43,1 %	8,1 %
Analyse	124	48,4 %	22,6 %	29,0 %
Tolérance au stress	119	47,9 %	25,2 %	26,9 %
Empathie	116	38,8 %	4,3 %	56,9 %
Résilience	119	38,7 %	7,6 %	53,8 %
Flexibilité	130	34,6 %	1,5 %	63,9 %

L'analyse des résultats montrés au Tableau 6 témoigne sensiblement des mêmes constats soutenant les hypothèses précédemment avancées. Des proportions légèrement plus élevées de concordances sont trouvées, mais de façon générale, les responsables ont identifié correctement les recrues en se basant sur leurs observations environ une fois sur deux. Les mêmes constats demeurent aussi pour les traits *flexibilité* et *résilience*, mais cette fois le trait *empathie* ressort aussi comme étant un de ceux avec les moins bons taux de concordance. Nous sommes d'avis qu'une plus grande fenêtre d'observation est nécessaire afin de bien évaluer la spécificité de

l'outil. Le fait d'avoir plusieurs évaluateurs est aussi un facteur à considérer dans l'interprétation de ces résultats puisque nous ne pouvons garantir que les conditions d'observation et d'évaluation ont été égales pour tous les participants. De futurs travaux sont nécessaires afin de poursuivre l'analyse de la spécificité de l'outil en milieu policier.

5

Conclusion

Le présent rapport visait à présenter une synthèse d'un vaste projet de recherche portant sur la définition d'un profil de référence représentant les caractéristiques et compétences clés à rechercher et développer chez les futurs policiers. Comme le Québec regroupe 29 corps policiers allochtones dont la taille et les responsabilités en termes de services offerts à la population diffèrent, il était essentiel de définir un tronc commun répondant aux besoins de tous. Se définissant par quatre piliers de caractéristiques et compétences, le profil de référence représente un cadre de base utile tant pour la sélection que pour le développement du personnel policier nouvellement embauché.

À partir de ce profil, et pour répondre aux besoins des organisations policières du Québec, nous avons expérimenté l'outil psychométrique SuccessFinder. Cet outil est utilisé en entreprise autant pour la sélection de personnel que pour le soutien au développement de compétences. Notre expérimentation de l'outil nous a permis d'observer qu'il permet de mesurer des dimensions qui rejoignent les préoccupations des représentants des corps de police qui ne sont pas prises en compte actuellement dans les conditions d'admission de l'ENPQ. De plus, il permet d'obtenir une mesure objective de certaines compétences liées plus particulièrement au savoir-être, répondant à la fois à la volonté des corps de police du Québec, et partiellement aux recommandations énoncées dans le rapport du Comité consultatif sur la réalité policière (CCRP, 2022). L'outil pourrait donc fournir une dimension supplémentaire à considérer en sélection, en plus d'offrir un soutien au développement de compétences propres au domaine policier.

Toutefois, une question importante demeure : faut-il intégrer cet outil aux conditions d'admission de l'ENPQ, ou plutôt réserver son potentiel de sélection aux corps de police, futurs employeurs des aspirants policiers diplômés? Pour le moment, la question reste entière.

Bien qu'il démontre plusieurs forces, il pourrait être risqué d'y avoir recours en contexte de sélection à des fins de formation policière. Advenant son implantation, une importante réflexion doit être entreprise afin de déterminer le poids qu'un tel outil devrait avoir dans la cote de rangement de l'ENPQ. Rappelons que les candidats admis à l'ENPQ sont en formation et dans une phase charnière de leur développement personnel et professionnel. Il serait tendancieux d'y accorder beaucoup de poids alors que certaines compétences sont en développement lors de leur passage au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, alors que d'autres doivent traverser l'épreuve du temps pour se développer. Pour les organisations policières, son recours pourrait toutefois permettre de disposer d'un outil de sélection commun et partagé, ce qui pourrait représenter une économie de moyen importante considérant que les candidats prennent parfois part à plusieurs processus d'embauche parallèlement.

De plus, le rapport SuccessFinder contient des informations utiles qui pourraient permettre aux organisations policières de composer des équipes en capitalisant sur les forces de chacun. Dans la perspective où l'outil serait utilisé aux fins de sélection dans les corps de police, il pourrait par exemple être administré par la Centrale d'enquête sur les recrues policières du Québec, lorsqu'elle sera constituée. Ainsi, les corps de police pourraient avoir accès aux résultats des candidats ayant fourni leur accord afin de compléter leur processus d'embauche.

L'ENPQ pourrait aussi bénéficier d'un tel outil, mais probablement davantage dans une perspective de soutien à la formation policière. Il est essentiel de reconnaître que l'outil représente une source d'informations personnalisées pour soutenir le développement des aspirants policiers. Bien qu'il n'ait pas été possible d'en apprécier le plein potentiel étant donné la durée de la formation et le volume d'aspirants policiers admis chaque année à l'ENPQ, nous sommes d'avis que la démarche peut tout de même offrir un premier ancrage associé à leur développement professionnel futur. Afin d'assurer son déploiement optimisé en contexte de formation à l'ENPQ, il serait toutefois essentiel que son implantation soit accompagnée d'une intégration au PFIPG. Les liens entre les dimensions mesurées et les contenus de formation doivent être plus clairs et renforcés. Il serait opportun de travailler avec des conseillers pédagogiques afin de développer du matériel pédagogique en ce sens. Une telle démarche implique également de former le personnel enseignant à l'outil SuccessFinder pour que les instructeurs et formateurs puissent mieux soutenir le développement des aspirants policiers en fonction des défis qu'ils risquent de rencontrer.

Les organisations policières pourraient aussi bénéficier de cet outil pour agir dans la continuité du développement amorcé à l'ENPQ quant aux piliers mesurés. Puisque les résultats suivent le candidat, le matériel permet d'offrir un accompagnement personnalisé et de fournir des objectifs précis pouvant faciliter la concentration des efforts sur des pistes de développement. L'enjeu principal demeure toutefois la mobilisation des ressources nécessaires pour passer d'une approche globale à une approche personnalisée en contexte d'intégration. Nos résultats ont

montré que le recours à cet outil demande des compétences clés dans l'interprétation des résultats, mais également dans la mise en place de stratégies pédagogiques, un rôle que l'ENPQ pourrait jouer selon la volonté des organisations policières.

Puisque la profession policière comporte de nombreux défis et que les réalités du terrain ne cessent de se complexifier, il est essentiel pour les organisations de disposer d'outils pouvant soutenir le développement des compétences de leurs policiers tout au long de leur carrière. L'outil SuccessFinder semble représenter une voie prometteuse à explorer davantage. Il serait intéressant par exemple de mettre en place une étude mesurant l'effet d'un accompagnement soutenu reposant sur les pistes de développement proposées par l'outil auprès d'une cohorte d'aspirants policiers. Il pourrait également être opportun de pouvoir suivre à plus long terme l'évolution des traits mesurés par l'outil SuccessFinder alors que les candidats sont devenus policiers. Plusieurs avenues sont possibles, et devront faire l'objet de réflexions afin de poursuivre les travaux.

6

Références

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of Development From the Late Teens Through the Twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469.
- Bleidorn, W. (2015). What Accounts for Personality Maturation in Early Adulthood? *Current Directions in Psychological Science*, 24(3), 245–252. <https://doi.org/10.1177/0963721414568662>
- Bleidorn, W., et al. (2022). Personality stability and change: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 148(7-8), 588. <https://doi/10.1037/bul0000365>
- Burt, K. B., & Paysnick, A. A. (2012). Resilience in the Transition to Adulthood. *Development and Psychopathology*, 24(2), 493-505.
- Comité consultatif sur la réalité policière. (2022). *Rapport final : Modernité, confiance, efficience*. Gouvernement du Québec. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/securite-publique/publications-adm/publications-secteurs/police/rapports/RAP_final_ccrp.pdf
- Davis, R. D., & Rostow, C. D. (2008). *M-PULSE™ Inventory (Matrix-Predictive Uniform Law Enforcement Selection Evaluation)*. Multi-Health Systems.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Gendron, A., Aubert, Y., Boivin, R. & Deschênes, A-A. (2022). *Étude sur le profil des candidats à la profession policière*. Rapport de recherche réalisé pour le sous-comité de réflexion sur les conditions d'admission. École nationale de police du Québec, 99 pages.
- Greenberg, D. M., Warrier, V., Abu-Akel, A., Allison, C., Gajos, K. Z., Reinecke, K., Rentfrow, P. J., Radecki, M. A., & Baron-Cohen, S. (2022). Sex and Age differences in “Theory of Mind” Across 57 Countries Using the “Reading the Mind in the Eyes” Test. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 120(1), e2022385119. <https://doi.org/10.1073/pnas.2022385119>

- Hubner, I., Lazarides, R., Symes, W., Richter, E., & Westphal, A. (2023). Reflect on your Teaching Experience: Systematic Reflection of Teaching Behaviour and Changes in Student Teachers' Self-Efficacy for Reflection. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 26(5), 1301-1320. <https://doi.org/10.1007/s11618-023-01190-8>
- Krueger, R. A. (2014). *Focus groups: A practical guide for applied research*. Sage Publications.
- Lemmetty, S., Collin, K. Self-Directed Learning as a Practice of Workplace Learning: Interpretative Repertoires of Self-Directed Learning in ICT Work. *Vocations and Learning* 13, 47–70 (2020). <https://doi.org/10.1007/s12186-019-09228-x>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. *American Psychologist*, 56(3), 227.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis*. Sage Publications.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2021). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales-5e éd.* Armand Colin.
- Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of Mean-Level Change in Personality Traits Across the Life Course: a Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *Psychological Bulletin*, 132(1). <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.1.1>
- Rutter, M. (1987). Psychosocial Resilience and Protective Mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57(3), 316-331.
- Talluri, S. B., Uppal, N., Akkermans, J., & Newman, A. (2024). Towards a Self-Regulation Model of Career Competencies: A Systematic Review and Future Research Agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 149, 103969.
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal Of Management*, 42(5), 1195-1229.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining Self-Regulation: A Social Cognitive Perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Self-Regulation* (pp. 13-39). San Diego, CA: Academic Press. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-012109890-2/50031-7>

ANNEXE A : Les 20 traits comportementaux du profil patrouilleur et leur définition

Les 20 traits comportementaux du profil patrouilleur et leur définition

Capacité d'adaptation

Flexibilité	Ouvert au changement, est apte et désireux d'adapter son style et son approche en fonction de circonstances, d'interlocuteurs ou d'objectifs variés.
Ouverture à la critique	Conserve son calme et son objectivité face à des commentaires négatifs, ne se sent pas visé par la critique et en tire plutôt des leçons utiles.
Tolérance au stress	Fait preuve d'une grande tolérance envers les pressions externes et les échéances, performe bien et de façon efficace sous pression.
Endurance	Affiche un niveau élevé d'énergie physique et mentale, performe bien et de façon constante toute la journée, même lorsque la charge de travail est exigeante
Santé	Maintient un mode de vie sain et équilibré, observe une bonne alimentation et consacre régulièrement du temps à la pratique d'un sport ou à l'exercice.
Résilience	Optimiste et positif même devant l'adversité.

Habiletés sociales

Linguistique*	Raisonne avec des mots, communique les idées et les solutions de façon limpide, transmet l'information simplement et directement pour réduire les malentendus.
Empathie	Habile à comprendre les perspectives individuelles en faisant preuve d'une grande sensibilité à l'égard des autres et de leur opinion. Compréhension sur le plan émotionnel.
Travail d'équipe	Cherche à travailler en collaboration et à poursuivre des buts communs, préfère les activités en groupe ou en équipe.
Sociabilité*	Tisse et entretient un vaste réseau d'amitiés et de connaissances, qu'il contacte régulièrement lorsque nécessaire.
Participatif	Adopte une attitude participative centrée sur la victoire en équipe plutôt que la victoire individuelle; l'esprit de compétition ne le motive pas outre mesure.

Intégrité

Droiture	S'efforce de faire la différence entre le bien et le mal et tente d'agir en fonction de ce qui est juste.
Richesse intangible	N'est pas motivé par l'accumulation de richesses ; privilégie les incitatifs intangibles ou moins matériels dans sa carrière ou son emploi.
Détermination	Persévère sans relâche dans l'accomplissement d'une tâche jusqu'à ce qu'elle soit terminée, peu importe les revers, les obstacles et les contraintes rencontrés.
Perfectionnisme	Établit et maintien des standards élevés à l'égard de lui-même et des autres.
Recherche d'imputabilité	A le sens du devoir et des obligations envers les autres et assume la responsabilité quant aux résultats escomptés, y compris ceux des autres, peu importe le degré de contrôle qu'il possède sur une situation donnée.

Capacité de jugement

Analyse	Anticipe les problèmes, analyse systématiquement l'information et dégage des tendances à partir de différentes sources d'information.
Efficacité	Est animé par un sentiment d'urgence au quotidien, tire profit de chaque minute et cherche à terminer le travail à l'avance.
Approche consultative	Préfère vérifier et consulter les autres tout au long d'un projet pour s'assurer qu'il est sur la bonne voie. Il est peu probable qu'il se lance seul dans une direction sans autorisation (il n'est pas un "loup solitaire").
Sens pratique	Pèse soigneusement le pour et le contre des problèmes en séparant l'information utile de celle qui ne l'est pas; propose des solutions pragmatiques et réalistes.

Intérêts de carrière

Sciences sociales	Étudier les cultures, les attitudes sociales et la criminalité; effectuer des tâches d'aide sociale.
Sports	Participer à des événements sportifs de calibre élevé à titre professionnel.
Service de protection	Travailler comme policier, agent de renseignements ou militaire pour protéger la société et les individus.

ANNEXE B : Exemple de rapport SuccessFinder

Prédicteur de performance

XYZ

Patrouilleur

École nationale de police du
Québec



Qu'est-ce que mesure SuccessFinder?

Ce que C'EST

Un outil d'évaluation psychométrique fort utile pour aider un individu à comprendre ses tendances comportementales naturelles et ainsi exprimer son plein potentiel au travail

Ce que CE N'EST PAS

Un outil d'évaluation des habiletés, des connaissances ou de l'expérience d'un individu.

Ce que le Système SuccessFinder FAIT

- Mesure et quantifie les préférences comportementales d'un individu
- Compare le profil d'un individu donné avec celui des Patrouilleurs chez École nationale de police du Québec hautement performants dans le but de prédire le succès dans ce rôle.

COMMENT ça fonctionne

- Fournit des données statistiques valides et fidèles sur la base de **plus de 50** ans de recherche et développement.
- Prédit la probabilité de succès et de performance en utilisant des algorithmes complexes.

Mesure:

- Plus de 100 points de données via des traits de comportement et des thèmes de carrière pour des millions de combinaisons uniques
- 26 compétences comportementale

MODÈLE DE PERFORMANCE - Patrouilleur chez École nationale de police du Québec

Ce modèle de performance peut être utilisé pour comprendre ce qui est requis dans le rôle, appuyer l'intégration de l'individu ainsi que pour soutenir et assurer une cohérence entre l'individu et son plan de développement personnel. Avec ses piliers, le modèle de performance des Patrouilleurs chez École nationale de police du Québec capture le profil comportemental partagé par les individus hautement performants dans le rôle.

PILIER ASSOCIÉS À CE RÔLE - Traits comportementaux avec un * = particulièrement important pour le rôle

Capacité d'adaptation	Habiletés sociales	Intégrité	Capacité de jugement	Intérêts de carrière
Flexibilité	Linguistique*	Droiture	Analyse	Sciences sociales
Ouverture à la critique	Empathie	Richesse intangible	Efficacité	Sports
Tolérance au stress	Travail d'équipe	Détermination	Approche consultative	Services de protection
Endurance	Sociabilité*	Perfectionnisme	Sens pratique	
Santé	Participatif	Recherche d'imputabilité		
Résilience				

Contexte et interprétation

Cette évaluation comportementale du profil SuccessFinder a été réalisée dans le cadre d'un processus pour fournir à l'individu évalué ses tendances naturelles à l'agir en contexte de travail. Ce rapport est basé sur les résultats de l'individu issus de la complétion du SuccessFinder.

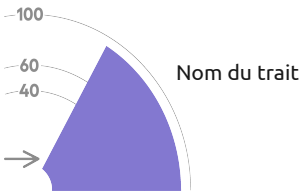


SOMMAIRE DES RÉSULTATS - Patrouilleur chez École nationale de police du Québec

Interpréter vos résultats

Chaque pilier est composé de différents traits comportementaux. Cet histogramme circulaire indique le niveau de préférence naturelle d'un individu pour ces comportements.

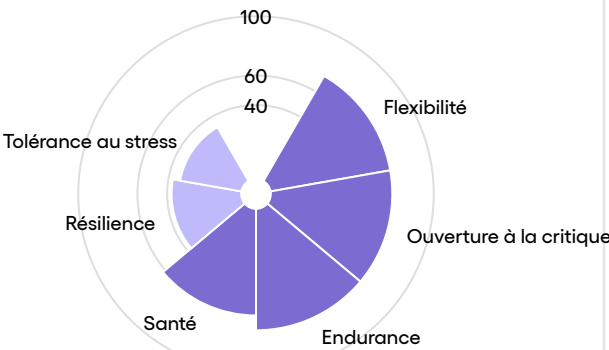
Chaque tranche colorée représente un comportement clé et votre niveau de préférence est représenté par la grandeur de la tranche.



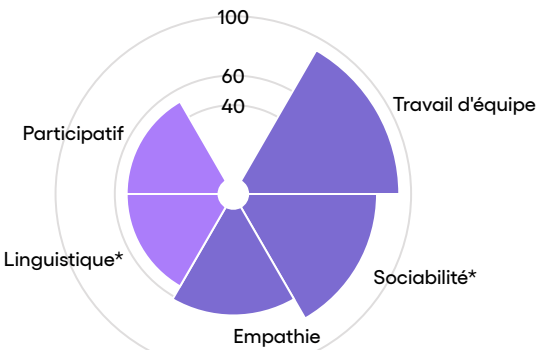
La couleur indique votre niveau de préférence

- Surinvestissement:** Comportements représentant une préférence élevée, mais qui sont susceptibles d'être délétères lorsqu'ils sont manifestés trop souvent.
- Préférence élevée:** Comportements représentant vos forces naturelles et devant être utilisés comme leviers. Lorsque vous les manifestez, cela vous demande peu ou pas d'effort.
- Préférence moyenne:** Comportements sur lesquels vous pouvez vous appuyer dans votre rôle. Vous pouvez manifester ces comportements assez facilement.
- Préférence faible:** Comportements sur lesquels vous appuyez peu et devant être ciblés dans votre plan de développement professionnel.

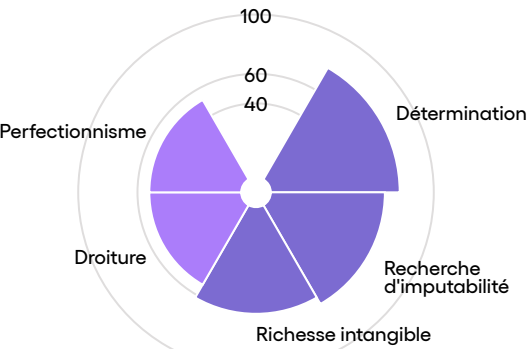
Capacité d'adaptation



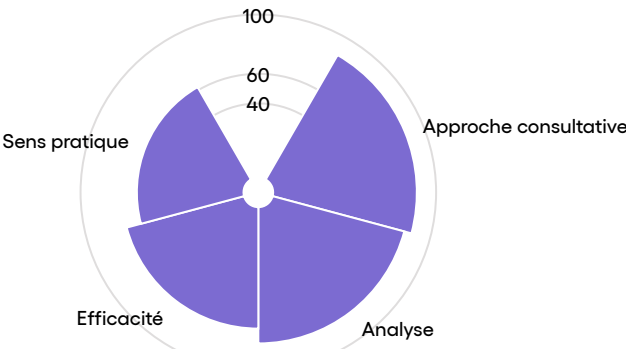
Habiletés sociales



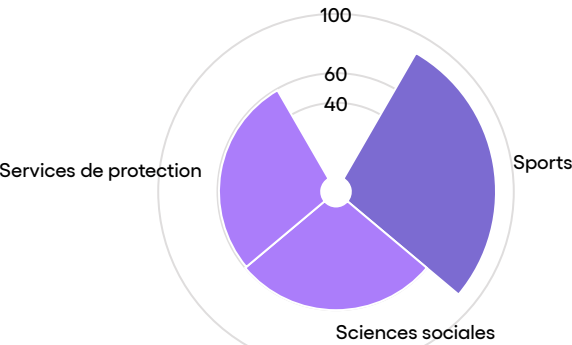
Intégrité



Capacité de jugement



Intérêts de carrière



DÉTAILS SUR LES FORCES ET ZONES DE DÉVELOPPEMENT

COMPORTEMENTS AVEC PRÉFÉRENCES ÉLEVÉES – représentent vos forces naturelles en adéquation avec ce rôle.

Lorsque vous manifestez ces comportements, cela vous demande peu ou pas d'effort. Continuez à les mettre de l'avant dans le cadre de ce rôle!

Travail d'équipe Selon vous, une carrière doit générer un sentiment d'appartenance et un esprit d'équipe. Vous croyez vraiment que les plus grandes réussites sont uniquement accomplies en équipe. Ce qui vous plaît, c'est d'avoir l'opportunité de poursuivre des objectifs communs en vue de les réaliser avec et pour autrui.

Approche consultative Vous cherchez à obtenir toute l'assistance, tout le soutien et toute l'aide que vous offrent les autres, sans vous en excuser. À moins que vous vous opposiez fortement à ce qui est proposé, vous préférez accepter de vous laisser guider et diriger par les autres.

Analyse Vous faites preuve d'une excellente habileté à décomposer les idées de façon systématique. Rationnel, vous faites preuve d'analyse logique et rigoureuse et agissez ainsi avec presque tous les problèmes auxquels vous faites face.

Détermination Tant que vous pouvez voir la fin, et parfois même quand vous n'y arrivez pas, vous faites preuve de persévérance et de détermination, malgré d'importants revers. Vous redoublez simplement d'ardeur et persévérez bien longtemps après l'abandon des autres.

Sociabilité Sociable, vous avez un vaste cercle d'amis et de connaissances bien défini avec qui vous aimez passer du temps. Vous aimez recevoir et être en compagnie des autres, en plus de tout faire pour bénéficier de temps de qualité avec vos amis.

Efficacité Vous êtes apte à établir des priorités stratégiques. Vous êtes fier de travailler efficacement et d'abattre une quantité considérable de travail tous les jours. Orienté sur les résultats, vous tenez à ce que chaque minute compte.

Endurance Vous avez un niveau élevé d'énergie et fonctionnez à un rythme accéléré. Vous vous acquittez de votre travail en étant toujours actif et sans manque d'énergie. Vous avez probablement même besoin de brûler un excédent d'énergie après une dure journée.

Flexibilité Vous modifiez style, opinions, arguments et approches afin de vous adapter aux circonstances changeantes ou aux nouveaux éléments d'information accessibles. Vous faites preuve d'une saine ouverture d'esprit, tout en maintenant vos propres points de vue.

Ouverture à la critique Vous êtes capable d'accueillir une rétroaction négative sans réagir de manière exagérée ni en faire une affaire personnelle. En réalité, vous sollicitez et accueillez favorablement les commentaires constructifs des personnes que vous respectez.

Recherche d'imputabilité Vous semblez aimer assumer la responsabilité des erreurs des autres. C'est dans votre nature d'assumer la responsabilité lorsque quelque chose va mal, peu importe qui a réellement commis l'erreur ou laissé tomber les autres.

Empathie Empathique, avec un intérêt véritable et un souci réel du bien-être des autres, vous êtes à l'écoute de ce qu'ils ressentent. Vos collègues seront conscients de votre sensibilité et de votre capacité à montrer votre profonde compréhension sur le plan émotionnel.

Richesse intangible Vous avez des goûts simples et accordez peu d'importance à la possession de biens matériels onéreux. L'accumulation de richesses a intrinsèquement un très faible pouvoir de motivation sur vous.

Santé Le maintien de votre santé revêt une importance pour vous. Vous faites régulièrement de l'exercice physique ainsi qu'un effort concerté pour bien manger.

Sens pratique Pragmatique, vous percevez les potentielles conséquences négatives pour chaque solution envisagée. Vous pouvez alors fournir un point de vue adapté aux problèmes difficiles afin d'en arriver à une solution plus simple.

DÉTAILS SUR LES FORCES ET ZONES DE DÉVELOPPEMENT

INTÉRÊTS DE CARRIÈRE AVEC PRÉFÉRENCES ÉLEVÉES – représentent vos intérêts de carrière naturels en lien avec ce rôle. Avoir des intérêts de carrière alignés avec le rôle est un facteur de performance important. Un score élevé suggère que vous êtes prêt à endosser non seulement les réalités positives mais aussi celles «mauvaises» ou même «affreuses» d'un rôle / domaine sans compromettre votre satisfaction dans ce rôle.

Sports Participer à des événements sportifs de calibre élevé à titre professionnel.



COMPORTEMENTS AVEC PRÉFÉRENCES FAIBLES – représentent vos zones de développement pour ce rôle.

Même s'il est possible pour vous de démontrer ces comportements, vous les utilisez peu selon votre style naturel comportemental. Vous misez sur d'autres forces, ainsi vous devez déployer plus d'effort pour démontrer ces comportements de façon constante. Ciblez ces comportements dans votre développement pour ce rôle.

Résilience Vous mettez l'accent sur la possibilité d'échouer avant même de commencer quoi que ce soit. Vous portez une attention particulière aux facteurs de risque associés à vos projets ou à vos activités. Vous avez tendance à éviter de saisir les occasions qui pourraient vous faire vivre un échec, même si elles pourraient vous préparer à surmonter l'adversité.

Pistes de développement

- Lorsque vous serez tenté d'éviter d'entreprendre des tâches difficiles, envisagez les pensées suivantes :
 - Une attitude axée sur l'échec n'est pas seulement démoralisante, mais elle est aussi une prédiction qui se réalisera. Si vous pensez que vous allez échouer, c'est ce qui va se passer.
 - Si vous n'essayez pas quelque chose parce que vous pourriez échouer, c'est que vous avez déjà échoué.
- Soyez conscient des moments où vous vous perdez dans des pensées négatives et efforcez-vous de revenir à l'instant présent, et ce, en défiant les pensées négatives à l'aide d'affirmations positives ou en envisageant un résultat positif.
- La vie ne cessera jamais de vous lancer des défis. Efforcez-vous d'adopter un état d'esprit ouvert à l'égard d'obstacles, en les percevant comme des occasions d'apprentissage et d'amélioration, plutôt que des représentations négatives de vous-même.

Tolérance au stress Vous savez que vous avez de la difficulté à vous adapter en situation de stress et que les échéances et la pression, même raisonnables, provoquent chez vous des réactions inutiles. Vous êtes susceptible de faire des pieds et des mains pour éviter les situations stressantes dans la mesure du possible.

Pistes de développement

- Certaines principales sources de stress au travail sont liées à des pressions externes ou à des délais semblant déraisonnables ou impossibles à gérer par rapport à la charge de travail. Est-ce votre cas ? Essayez de clarifier ce que l'on attend de vous et si certaines de vos tâches peuvent être reportées à une date ultérieure — souvent, les délais sont plus faciles à négocier que vous ne le pensez.
- Le stress est une réponse physiologique. Si vous avez l'impression d'avoir passé une journée stressante, bougez ! Des recherches ont montré que l'exercice physique brûle les effets physiologiques néfastes du stress. Vous éclaircirez et calmeriez votre esprit, tout en permettant à votre corps de se rétablir. Lorsque vous pouvez prendre les escaliers, faites-le. Si vous pouvez vous rendre au travail à pied, faites-le. Essayez de faire au moins 10 000 pas par jour.
- Lorsque vous vous sentez dépassé, c'est souvent dû à un manque de contrôle dans une situation. Faites le point sur ce qui se passe et sur les éléments qui sont sous votre contrôle direct, contrairement à ceux qui sont sous le contrôle de quelqu'un d'autre, ou même qui sont incontrôlables. Si vous ne pouvez pas contrôler ce qui se passe, le fait d'insister sur ce point ne changera rien à la situation — il s'agit d'un simple exercice de changement de perspective qui peut vous aider à vous concentrer davantage sur ce qui compte.
- Surveillez vos déclencheurs de stress pendant quelques semaines afin d'identifier les situations les plus stressantes ; essayez ensuite de déterminer comment vous pouvez les gérer. Vous pouvez peut-être établir des limites (p. ex. : vous n'êtes pas obligé d'être disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, essayez de changer votre routine pour éviter de regarder vos courriels le soir, prenez les soirées et week-ends pour vous recharger et vous détendre, etc.).



ANNEXE C : Coffre à outils - SuccessFinder



COFFRE À OUTILS

SuccesFinder

Résumé

Ce coffre à outils est divisé selon les quatre grands piliers de compétence regroupant les 20 traits comportementaux mesurés par le test SuccessFinder selon le profil de référence associé à la fonction de policiers patrouilleurs. Des pistes de développement sont aussi proposées dans le rapport de votre résultat du test SuccessFinder.

Table des matières

1.	□alyse.....	2
2.	□pproche consultative	3
3.	Détermination	4
4.	Droiture	5
5.	Efficacité	6
6.	Empathie	7
7.	Endurance	8
8.	Flexibilité	9
9.	Linguistique	10
10.	Ouvert à la critique.....	11
11.	Participatif.....	12
12.	Perfectionnisme	13
13.	Recherche d'imputabilité	14
14.	Résilience	15
15.	Richesse intangible	16
16.	Santé	17
17.	Sens pratique	18
18.	Sociabilité	19
19.	Tolérance au stress.....	20
20.	Travail d'équipe	21

Analyse | Anticipe les problèmes, analyse systématiquement l'information et dégage des tendances à partir de différentes sources d'information. La lecture des éléments, faits, informations et la traduction qu'en fait notre cerveau pour prendre une décision et choisir d'une action.

Aspirant policier

Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :

- Analysez des situations tout au long de votre stage par exemple, lors des sorties policières, des mises en situation (intervention simulée), en intervention physique (IP), en conduite et en tir.
- Devez ressortir l'essentiel de l'enseignement et en faire votre propre analyse.
- Utiliser les outils mis à votre disposition : carte, document de formation, prise de notes, cours en classe, rétroaction.

Policier patrouilleur

Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :

- Analysez les appels avant d'arriver sur les lieux de l'incident ainsi que le portrait complet de la situation pour mener à la meilleure intervention possible.
- Êtes en recherche de solutions pour comprendre les différentes situations de votre travail.
- Consultez les lois ou le cadre légal d'une intervention (C.cr., Code de procédure pénale, jurisprudence, etc.)
- Prenez en compte tous les éléments d'une situation avant de prendre une décision, par exemple, allez voir tous les témoins.
- Êtes en fonction, car l'analyse est présente en tout temps dans tout le travail de policier.

Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :

- Utiliser des outils pour résoudre des problèmes, par exemple, des [cartes mentales](#).
- Poser des questions pour mieux comprendre l'ensemble d'un problème.
- Être objectif, ne pas interpréter selon nos propres croyances ou biais (tomber dans la subjectivité).
- Distinguer les faits des opinions.
- Faire le tri entre les informations pertinentes ou non qui doivent être tenues en compte dans votre analyse.
- Diversifier vos sources d'information.
- Avoir une vision globale de la situation.
- Lire cet article pour découvrir qu'[analyser est un processus mental](#) par lequel un problème est résolu à partir des données disponibles.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez prendre le temps de faire une **lecture adéquate du problème** pour mieux l'analyser. Avoir une vue d'ensemble va aussi aider à faire un **tri judicieux** des informations essentielles.

Approche consultative | Préfère vérifier et consulter les autres tout au long d'un projet pour s'assurer qu'il est sur la bonne voie. Il est peu probable qu'il se lance seul dans une direction sans autorisation (il n'est pas un « loup solitaire »). Cette approche favorise et encourage les relations et un dialogue ouvert significatif. Être davantage en mode « conseils ».

Aspirant policier Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :	Policier patrouilleur Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :	Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :
• Devez obtenir les autorisations pour un quelconque projet, par exemple préparer une activité de collecte pour Centraide. • Commentez la performance de vos collègues, par exemple, lors des mises en situation (intervention simulée). • Échangez avec vos collègues dans un but d'entraide. • Consultez des formateurs ou autres étudiants pour valider les informations.	• Devez obtenir les autorisations d'un supérieur pour amorcer un projet. • Sollicitez l'expertise des partenaires, par exemple, la CAVAC ou autres programmes sociaux, etc. • Travaillez avec des collègues, car le travail d'équipe permet d'apprendre à progresser en tenant compte de l'expérience des autres. • Faites de la validation en cours de progression lors d'une intervention policière. • Devez valider des informations avec des collègues de travail malgré un manque d'affinité. • Êtes en fonction, car l'approche consultative est présente en tout temps dans tout le travail de policier.	• Poser des questions ouvertes à vos collègues lors de vos initiatives. • Offrir des choix lors de partage d'initiative plutôt que de dicter votre point de vue. • Écouter le point de vue de l'autre, être en écoute active. • Cibler les tâches quotidiennes qui peuvent être déléguées ou partagées. • Établir le rôle de chacun avant une intervention en activité. • Exercer le fait d'être couvreur pour apprendre à faire confiance à ses collègues. • Optimiser le partage d'une responsabilité collective dans la recherche de solutions.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez **prendre le temps** de valider régulièrement vos actions **avec vos collègues** et écouter leurs points de vue.

Détermination | Persévère sans relâche dans l'accomplissement d'une tâche jusqu'à ce qu'elle soit terminée, peu importe les revers, les obstacles et les contraintes rencontrés. Habileté à persévérer, même lorsque les autres ont abandonné.

La détermination va de pair avec l'assurance, la motivation et la persévérance.

Aspirant policier

Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :

- Êtes confrontés à des défis, par exemple, l'internat, l'approche expérientielle et la rétroaction.
- Devez faire preuve de détermination et de persévérance pour réussir les évaluations certificatives.
- Devez pratiquer à plusieurs reprises les mêmes activités, par exemple, intervention physique (IP), épreuve de coordination de mouvement (ECM), conduite.

Policier patrouilleur

Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :

- Êtes déçu du déroulement d'une intervention; il faut faire preuve de patience et de détermination pour s'adapter et poursuivre de manière efficace et professionnelle.
- Êtes avec une situation ou en lien avec la santé mentale.
- Êtes en fonction, car la détermination est présente en tout temps dans tout le travail de policier.

Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :

- Élaborer un nouveau plan de travail et cibler des objectifs réalistes.
- Partager et discuter des bonnes pratiques avec vos collègues.
- Identifier les obstacles et les solutions possibles.
- Avoir un [discours interne](#) positif.
- Travailler sur la [motivation](#).
- Avoir une discipline personnelle.
- Vous faire confiance.
- Reconnaître ses erreurs et apprendre de celles-ci.
- Transformer les problèmes en défi à relever.
- Lire cet article pour découvrir [10 manières](#) de transformer votre motivation en détermination.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez **avoir confiance** en vos capacités pour vous motiver à persévérer. Vous pouvez transformer les **problèmes en défi** à relever.

Droiture | S'efforce de faire la différence entre le bien et le mal et tente d'agir en fonction de ce qui est juste. Qualité d'être franc, honnête, loyal, juste, droit.

Aspirant policier	Policier patrouilleur	Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :
Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous : • Devez participer aux rencontres de tutorat. • Devez faire des sorties policières avec vos collègues. • Devez participer aux rétroactions de vos collègues lors des mises en situation (intervention simulée). • Adhérez aux valeurs (RIDER) et aux politiques de l'École et ainsi apprendre également la discipline et l'éthique. • Faites attention à votre comportement en dehors des heures de classe (soirées au MESS, uniforme, apparence, consommation, réseaux sociaux).	Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous : • Respectez les règles et normes du corps de police car cela donne de la crédibilité et construit votre réputation. • Devez connaître vos pouvoirs et devoirs. • Devez être conscient de l'impact de vos faits et gestes comme civil afin de ne pas nuire à votre crédibilité. • Êtes en fonction, car la droiture est présente en tout temps dans tout le travail de policier.	développement de ce trait : • Partager votre raisonnement à vos collègues. • Revoir les valeurs de l'ENPQ (RIDER). • Réfléchir aux risques (ex. : policier accusé, déontologie, conséquences à long terme). • Prendre conscience de l'image que l'on projette sur les autres et de la portée des comportements et attitudes que nous adoptons en public. • Bien connaître votre code de déontologie. • Lire cet article pour réfléchir à des concepts éthiques.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez réagir aux situations en **respectant les normes sociales et éthiques** dans vos comportements professionnels et personnels. Prendre conscience de **l'image que l'on projette** sur les autres.

Efficacité | Est animé par un sentiment d'urgence au quotidien, tire profit de chaque minute et cherche à terminer le travail à l'avance. La bonne action, au bon moment, à la bonne intensité.

Aspirant policier

Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :

- Devez optimiser vos temps libres, car la charge de travail est considérable pour un stage de 15 semaines.
- Devez avoir un agenda et être bien organisé avec une bonne méthodologie, par exemple, vos semaines préparatoires.
- Devez réfléchir sur vos objectifs lors des interventions et sur les moyens pour les atteindre en fonction du temps dont vous disposez.

Policier patrouilleur

Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :

- Faites du travail administratif, par exemple, des rapports à terminer, des suivis de dossiers, des constats à faire en plus des assignations.
- Trouvez des solutions durables sur des appels récurrents.
- Gérez les appels, dans le but de ne pas prendre de retard, car les appels arrivent rapidement.
- Êtes en fonction, car l'efficacité est présente en tout temps dans tout notre travail de policier.

Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :

- Prendre le temps de classer vos tâches par priorité, chaque matin.
- Respecter le délai de vos tâches.
- Se questionner sur votre gestion du temps.
- Éliminer les tâches superflues qui sont énergivores.
- Éliminer les distractions, notamment lorsque vous avez besoin de vous concentrer (ex. : fermer la boîte courriel pendant une tâche de rédaction).
- Segmenter le travail à faire et déléguer, au besoin.
- Lire cet article pour découvrir [6 méthodes de travail](#) pour améliorer son efficacité.
- Lire cet article pour découvrir [12 astuces](#) pour gagner en productivité au travail.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez prendre le temps de bien vous **organiser**, avoir de bonnes méthodes de travail dans le but **d'optimiser votre temps**.

Empathie | Habile à comprendre les perspectives individuelles en faisant preuve d'une grande sensibilité à l'égard des autres et de leur opinion. Compréhension sur le plan émotionnel. Capacité à se mettre à la place de l'autre et à comprendre sa vision des choses ou l'émotion qu'il peut ressentir. Voir la situation à travers son regard.

Aspirant policier Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :	Policier patrouilleur Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :	Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :
• Participez aux mises en situation (intervention simulée) avec des comédiens. • Travaillez en équipe avec vos collègues. • Devez participer aux rétroactions de vos collègues lors des mises en situation (intervention simulée).	• Avez des interactions avec le citoyen. • Devez créer un climat de confiance avec le citoyen. • Avez des interventions en situation de crises; il faut rester compréhensif dans l'approche avec la clientèle. • Êtes en fonction, car l'empathie est présente en tout temps dans tout notre travail de policier.	• Utiliser la phrase : « <i>Je peux comprendre.</i> » • S'informer sur les diverses réalités rencontrées comme policier (ex. : itinérance, violence conjugale). • S'impliquer auprès de différents organismes, par exemple faire du bénévolat ou participer à des activités caritatives. • Développer sa connaissance des émotions. • Discuter avec différentes personnes de leurs émotions et de leur expérience. • Faire preuve d'une curiosité sincère et poser des questions ouvertes, par exemple, écouter activement l'autre en faisant abstraction de son propre vécu personnel. • Faire l'exercice de se mettre à la place de l'autre et de reformuler ses propos (ex. : « <i>Si j'ai bien compris, ce que cette personne t'a dit, t'a bouleversé?</i> ») • Lire cet article pour découvrir 5 façons de cultiver l'empathie dans votre vie.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez identifier vos **propres émotions**, écouter sincèrement l'autre et être attentif pour mieux **comprendre**.

Endurance | Affiche un niveau élevé d'énergie physique et mentale, performe bien et de façon constante toute la journée, même lorsque la charge de travail est exigeante. Aptitude à résister à une douleur ou une fatigue physique ou mentale (force mentale).

Aspirant policier

Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :

- Allez faire face au manque de sommeil, à une surcharge de travail et à un horaire bien rempli.
- Allez solliciter vos limites physiques et la fatigue mentale, par exemple, les cours en tactique, maintien et rétablissement de l'ordre (MRO), l'activité avec l'aérosol capsique et les dernières semaines avec les évaluations certificatives.

Policier patrouilleur

Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :

- Devez rester en temps supplémentaire parfois longtemps en position au même endroit.
- Devez travailler plusieurs nuits.
- Travaillez avec des citoyens vivant en contexte de vulnérabilité.
- Devez faire une intervention physique, car être en forme peut prévenir les blessures.
- Devez rester alerte lors de prise de périmètre qui dure plusieurs heures ou lors d'un état de siège.
- Devez faire de la circulation pendant plusieurs heures.
- Êtes en fonction, car l'endurance est présente en tout temps dans tout notre travail de policier.

Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :

- Pratiquer, répéter et s'exercer.
- Adopter de saines habitudes de vie (alimentation, sommeil) et faire de l'exercice physique régulièrement en visant le développement de l'endurance musculaire et cardiorespiratoire.
- Se fixer des objectifs atteignables et les augmenter graduellement.
- Penser à une récompense (motivation).
- Utiliser un discours interne positif.
- Faire preuve de patience.
- Se questionner sur la planification et l'organisation de son temps dans le but de voir s'il est possible de faire des changements à ce niveau.
- Connaître sa « banque » d'énergie qui nous est propre.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez adopter de **saines habitudes de vie** tout en vous **fixant des objectifs** atteignables pour les augmenter graduellement.

Flexibilité | Ouvert au changement, est apte et désireux d'adapter son style et son approche en fonction de circonstances, d'interlocuteurs ou d'objectifs variés. Capacité à changer sa façon de faire selon les circonstances.

Aspirant policier

Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :

- Devez vous adapter en fonction des différents collègues de travail, par exemple, un nouveau partenaire de travail après la sortie 3.
- Êtes dans les cours de retour d'expérience (Retex), car il faut s'adapter à la clientèle, les valeurs, les enjeux, etc.
- Vivez en groupe tout au long du stage.
- Passez du rôle de contact à couvreur dans une même intervention.
- Devez changer d'horaire à la dernière minute, de partenaires ou de secteur de patrouille.

Policier patrouilleur

Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :

- Travaillez avec différents partenaires.
- Effectuez différentes tâches à la demande des superviseurs, par exemple, laisser un appel pour en prioriser un autre plus urgent.
- Acceptez des modifications d'horaire de travail ponctuel ou du temps supplémentaire obligatoire.
- Travaillez avec un nouvel équipier.
- Intervenez avec une clientèle vulnérable, criminelle, ou de milieu culturel différent.
- Êtes en fonction, car la flexibilité est présente en tout temps dans tout notre travail de policier.

Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :

- Essayer de nouvelles façons de faire.
- Questionner sur la manifestation du comportement dans un contexte où les choses ne se déroulent pas comme prévu.
- Lire cet article pour augmenter sa [flexibilité cognitive](#).
- Lire cet article pour relever le défi de la semaine avec [cet exercice](#) d'auto-observations.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez essayer de **nouvelles façons** de faire et rester ouvert à l'idée d'**apprendre** de nouvelles choses.

Linguistique | Raisonne avec des mots, communique les idées et les solutions de façon limpide, transmet l'information simplement et directement pour réduire les malentendus. Être capable de bien formuler son message, de choisir les bons mots pour exprimer ses points de vue ou ses questions afin de les transmettre clairement aux autres.

Aspirant policier

Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :

- Communiquez avec les comédiens et vos collègues lors des mises en situation (intervention simulée).
- Devez faire des entrevues et des déclarations.
- Intervenez avec vos collègues ou autres personnes afin de s'assurer d'être compris et de bien comprendre les besoins des individus.
- Utilisez les stratégies et les techniques de l'*Aide-mémoire – La communication* (ENPQ).

Policier patrouilleur

Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :

- Communiquez, car il faut savoir utiliser les bons mots pour désamorcer et convaincre la personne sans envenimer la situation.
- Communiquer des consignes claires, par exemple, dans un contexte d'emploi de la force.
- Communiquez avec vos collègues et les différentes clientèles.
- Êtes en fonction, car la linguistique est présente en tout temps dans tout notre travail de policier.

Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :

- Utiliser des phrases courtes et aller à l'essentiel.
- Trier l'information réellement utile à transmettre de ce qui est superflu.
- Écrire vos idées ou prendre le temps de synthétiser avant de rencontrer une personne ou d'écrire un message.
- Tenir compte du type de message et à qui s'adresse ce message.
- Écouter attentivement votre interlocuteur sans penser absolument à répondre.
- Améliorer votre [communication](#) verbale.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez préparer votre **communication** dans le but de bien formuler votre message (écrit ou verbal).

Ouvert à la critique | Conserve son calme et son objectivité face à des commentaires négatifs, ne se sent pas visé par la critique et en tire plutôt des leçons utiles. Voir la critique comme une expérience positive d'échange afin d'apprendre.

Aspirant policier	Policier patrouilleur	Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :
Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous : • Recevez des commentaires sur vos interventions dans un but d'amélioration et de progression. • Devez faire une autoévaluation. • Acceptez la critique constructive des pairs et des formateurs. • Rencontrez votre tuteur dans le contexte de tutorat. • Vivez l'approche expérientielle appliquée à l'ENPQ, car vise à identifier les erreurs, à apprendre de celles-ci et des erreurs des autres et à s'améliorer.	Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous : • Devez faire une autoévaluation. • Entendez une critique de vos pairs ou de vos supérieurs, par exemple la correction des rapports. • Témoignez à la cour et qu'il y a des remises en question de votre travail. • Devez fournir des compléments d'enquête pour un procureur. • Avez le souci d'amélioration constante. • Êtes en fonction, car l'ouverture à la critique est présente en tout temps dans tout notre travail de policier.	• Identifier la cause de votre réaction face à la critique (ex. : anxiété de performance, perfectionnisme, fierté, confiance en soi). • Accepter les conseils pour s'améliorer et évoluer sur le plan personnel et professionnel. • Exprimer et accepter les critiques constructives.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez considérer le **point de vue de l'autre** et poser des questions. Il faut se rappeler que le but est de viser une **amélioration**.

Participatif | Adopte une attitude participative centrée sur la victoire en équipe plutôt que la victoire individuelle; l'esprit de compétition ne le motive pas outre mesure. Une participation active dans une action, une activité.

Aspirant policier Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :	Policier patrouilleur Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :	Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :
• Participez activement dans les cours, par exemple, poser des questions, lever la main en classe ou se proposer pour être parrain, capitaine, lieutenant, sergent. • Participez aux mises en situation (intervention simulée) et aux différents jeux de rôle. • Devez vous concentrer sur les objectifs de l'activité, peu importe votre rôle, par exemple, lorsque vous êtes observateur dans les mises en situation (intervention simulée). • S'impliquer dans au moins une activité de cohorte, par exemple, être parrain.	• Travaillez en équipe, car il est essentiel de s'entraider, par exemple : aider à identifier un suspect dans une enquête. • Participez à la vie de votre organisation policière ou au poste et vous vous impliquez dans la communauté. • Tissez des liens avec les différents partenaires externes. • Participez activement aux échanges lors des briefings de l'équipe de travail. • Donnez des informations importantes sur un suspect ou un dossier pouvant mener à une arrestation. • Êtes en fonction, car le participatif est présent en tout temps dans tout notre travail de policier.	• Encourager la collaboration au sein du groupe. • Être respectueux et considérer que chaque personne peut avoir une contribution significative à l'atteinte d'un but commun. • Partager vos expériences. • Poser des questions en classe. • Participer à des activités de coopération (pas de compétition). • Prendre l'habitude de laisser de la place aux autres. • Partager le mérite des résultats à tous les membres du groupe (ne pas s'attribuer tout le mérite). • Valoriser, solliciter la participation des collègues dans diverses activités en mettant en lumière leurs forces.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez **participer** activement tout au long de votre stage et privilégier les activités de **coopération**.

Perfectionnisme | Établit et maintien des standards élevés à l'égard de lui-même et des autres. Tendre vers la perfection, le désir du travail bien fait. Attention au perfectionnisme extrême, car la vraie perfection n'existe pas, l'excellence, oui.

Aspirant policier	Policier patrouilleur	Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :
Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :	Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :	
• Élevez vos standards pour être dès le départ un policier avec de bonnes pratiques. • Faites la rédaction des différents rapports. • Vous questionnez sur vos interventions lors des rétroactions. • Investissez dans votre propre réalisation avec l'intention d'en faire plus et mieux. • Consultez les grilles d'évaluation (coaching et certificative) pour viser l'excellence.	• Devez avoir de la rigueur dans vos interventions, car il y a un impact légal. • Travaillez, car le policier est constamment jugé et observé par les citoyens; on se doit de livrer le meilleur de nous-mêmes. • Êtes en fonction, car le perfectionnisme est présent en tout temps dans tout notre travail de policier.	• Se fixer des objectifs réalistes et atteignables. • Se mettre des délais et se faire confiance. • Valider les attentes lorsqu'une tâche nous est confiée. • Focaliser son attention sur ce qui est bien fait plutôt qu'uniquement sur l'erreur qui peut représenter que 1 % du travail effectué. • Lire cet article pour comprendre davantage comment le perfectionnisme se définit.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez être investi dans l'**accomplissement** de vos défis personnels tout en fixant des **objectifs** réalistes et atteignables.

Recherche d'imputabilité | A le sens du devoir et des obligations envers les autres et assume la responsabilité quant aux résultats escomptés, y compris ceux des autres, peu importe le degré de contrôle qu'il possède sur une situation donnée. Être responsable de ses actes.

Aspirant policier

Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :

- Amorcez une réflexion sur votre [responsabilité](#) dans chacun de vos gestes qui peuvent engendrer des conséquences.
- Travaillez en duo dans les différentes activités à l'École.
- Avez la responsabilité du rôle de couvreur.
- Devez connaître vos pouvoirs et devoirs, par exemple les aspects légaux.

Policier patrouilleur

Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :

- Travaillez, car le policier doit assumer chacune de ses actions, ses interventions ainsi que prévoir celles du citoyen pour agir en conséquence.
- Prenez les responsabilités qui vous reviennent et les assumer.
- Devez connaître vos pouvoirs et devoirs.
- Êtes en fonction, car la recherche d'imputabilité est présente en tout temps dans tout notre travail de policier; vous êtes imputable de vos gestes.

Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :

- Apprendre à assumer les conséquences de ses gestes et en tirer des leçons pour l'avenir.
- Faire la part des choses entre sa responsabilité personnelle ou d'équipe et la responsabilité des autres.
- Lire cet article pour découvrir [des stratégies](#) pour améliorer le sens du devoir.
- Nommer vos attentes et valider avec les autres de votre équipe.
- Éviter de se déresponsabiliser en justifiant ses actions par des causes externes (ex. : l'examen était mal fait, le prof est trop sévère, mon organisation ne me donne pas tous les outils nécessaires, je n'avais pas le choix...).

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez amorcer une réflexion sur vos **responsabilités** professionnelles dans le but d'apprendre à assumer les **conséquences** de chacun de vos gestes.

Résilience | Aborde les tâches avec optimisme, est convaincu que les résultats seront au rendez-vous et que les difficultés seront surmontées. Capacité de rebondir et d'apprendre d'une épreuve pour en ressortir plus fort et plus heureux éventuellement. La résilience est liée à l'endurance psychologique, soit la capacité de résister aux épreuves.

Aspirant policier Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :	Policier patrouilleur Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :	Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :
• Vivez des moments plus difficiles, il faut se concentrer sur les éléments essentiels pour intégrer les apprentissages. • Recevez des commentaires des formateurs en rétroaction par exemple, lors de sorties policières ou sur les différents plateaux. • Vivez un échec dans la reprise d'évaluation.	• Devez intervenir auprès d'une clientèle dans un contexte plus difficile. • Recevez des critiques négatives après une intervention, par exemple, une arrestation. • Recevez une contestation de citoyen ou une remise en question du travail effectué. • Devez vous relever après un appel marquant. • Devez vivre une situation frustrante, par exemple, vous perdez de vue un suspect lors d'une poursuite à pied. • Êtes en fonction, car la résilience est présente en tout temps dans tout notre travail de policier.	• Reconnaître vos forces et les actualiser et s'entourer de personnes bienveillantes. • Reconnaître votre vulnérabilité et vous faire aider au besoin pour affronter des situations difficiles (éviter l'évitement). • Reconnaître vos émotions et apprendre à les accepter sans se laisser contrôler par elles. • Percevoir les choses autrement, car l'épreuve peut avoir été marquante dans votre histoire de vie, mais elle ne vous définit pas comme personne. • Regarder la situation sous plusieurs angles et faites la différence entre les éléments qui peuvent être changés et ceux qui ne peuvent l'être. • Être proactif; il faut s'informer et demander de l'aide. • Réagissez avec plus d'optimismes aux situations difficiles. • Lire cet article pour augmenter sa résilience, c'est possible. • Lire cet article : Optimisme et résilience, deux outils pour gérer notre pagaille relationnelle.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez développer une **attitude positive** même dans un contexte plus difficile, car apprendre d'une épreuve permet d'en **ressortir plus fort** et plus heureux.

Richesse intangible | N'est pas motivé par l'accumulation de richesses ; privilégie les incitatifs intangibles ou moins matériels dans sa carrière ou son emploi. Cela correspond à ce qu'on possède, mais qui est non monétaire comme nos connaissances, forces, qualités, etc.

Aspirant policier

Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :

- Appréciez votre cheminement, les apprentissages et la rencontre de nouveaux collègues.
- Participez à des rencontres avec différents organismes.
- Développez votre conscience sociale.

Policier patrouilleur

Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :

- Avez de la reconnaissance pour votre travail, par les citoyens ou vos collègues.
- Prenez du temps pour vous impliquer, par exemple, faire du bénévolat dans un organisme et vous impliquer dans votre communauté.
- Avez la capacité de reconnaître la valeur des choses (intangible).
- Êtes en fonction, car la richesse intangible est présente en tout temps dans tout notre travail de policier.

Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :

- Amener une réflexion sur votre incitatif professionnel.
- Faire des choses qui rapportent, mais pas nécessairement en argent ou en résultat à court terme, mais en reconnaissance, en connaissances, en culture, en développement, en lien interpersonnel, etc.
- Cultiver la motivation intrinsèque par des réalisations qui ne sont pas liées à l'acquisition monétaire ou matérielle.
- Porter attention à ce qui nous alimente en tant que personne, ce qui nous procure le sentiment du devoir accompli, ou d'avoir fait la différence.
- Se rappeler cette citation : « Ça peut sembler cliché, mais la vraie richesse n'est pas quantifiable, elle est intangible. Dans un monde où l'on calcule la valeur des choses par les biens, on peut avoir l'impression de ne rien avoir, de ne rien valoir. Mais au fond, qu'est-ce qui a plus de valeur, l'eau ou l'or? » – Mehdi Bahmad

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez amorcer une réflexion sur la motivation de votre choix professionnel et porter une **attention sur les avantages** autres que monétaires.

Santé | Maintient un mode de vie sain et équilibré, observe une bonne alimentation et consacre régulièrement du temps à la pratique d'un sport ou à l'exercice. Être en bonne santé physique et mentale est un facteur de protection devant l'adversité et les impacts du stress sur notre corps.

Aspirant policier	Policier patrouilleur	Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait, vous pouvez :
Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous : • Consultez le plan d'entraînement disponible sur Moodle. • Participez aux activités d'intervention physique (IP), des mises en situation (intervention simulée), des sorties policières, le 10 km et le maintien et rétablissement de l'ordre (MRO) qui exigent de se tenir en forme pour ne pas se blesser. • Faites vos tests physiques. • Prenez part à votre stage, car il faut garder le focus tout au long du stage.	Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous : • Devez intervenir physiquement; il est important de se tenir en forme pour éviter de se blesser ou de ne pas être en mesure de maîtriser la personne devant nous. • Travaillez pour contrer les effets des quarts de travail rotatifs, le port du ceinturon et le travail statique. • Êtes en fonction, car la santé est présente en tout temps dans tout notre travail de policier.	• Se donner des défis et s'encourager ou s'aider entre collègues. • Avoir de saines habitudes de vie, par exemple, bien manger, bien dormir, diminuer votre consommation d'alcool, ne pas fumer (ou vapoter) et faire de l'exercice régulièrement. • Être alerte sur ses propres signaux et ne pas négliger de consulter du personnel médical, lorsqu'approprié. • Lire cet article, Activité physique qui illustre les bienfaits de l'activité physique.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez maintenir un mode de **vie sain et équilibré** dans le but de minimiser les impacts du stress. Par exemple, bien manger, **bien dormir** et faire de l'exercice.

Sens pratique | Pèse soigneusement le pour et le contre des problèmes en séparant l'information utile de celle qui ne l'est pas; propose des solutions pragmatiques et réalistes. Agir concrètement, appliquer ses connaissances.

Aspirant policier	Policier patrouilleur	Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :
Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :	Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :	
• Sélectionnez les informations utiles de celles qui ne le sont pas pour analyser les éléments nécessaires. • Trouvez des solutions efficaces dans les activités de <i>Prendre en charge un événement</i>. • Devez prendre des décisions rapides et efficaces. • Tentez des hypothèses lors des différentes activités, par exemple, dans un contexte de mises en situation (intervention simulée).	• Devez analyser tous les aspects d'une situation en pesant le pour et le contre. • Trouvez des solutions rapides et efficaces dans différents contextes de votre travail, par exemple, lors de réponse aux appels. • Devez vous débrouiller et utiliser le gros bon sens selon la situation. • Sélectionnez au fur et à mesure les informations utiles et inutiles. • Êtes en fonction, car le sens pratique est présent en tout temps dans tout notre travail de policier.	• Prendre des décisions rapides lorsque celles-ci ont moins d'importance (ex. : le choix d'un repas à la cafétéria). • Favoriser l'action pratique. • Suggérer de faire plusieurs hypothèses lors d'une intervention au lieu de se limiter à une. • Considérer les solutions simples et efficaces en tenant compte du contexte. • Avoir confiance en ses connaissances et son jugement, faire preuve de « gros bon sens ».

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez émettre des **hypothèses** et considérer les solutions pragmatiques et réalistes tout en ayant **confiance** en vos connaissances et votre jugement.

Sociabilité | Tisse et entretient un vaste réseau d'amitiés et de connaissances, qu'il contacte régulièrement lorsque nécessaire. Personne qui aime s'entourer des gens.

Aspirant policier Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :	Policier patrouilleur Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :	Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :
• Choisissez de vous impliquer auprès d'un organisme ou dans le parascolaire. • Devez aller vous entraîner pour les activités sportives, par exemple, le 10 km. • Tissez des liens avec votre chambrée, votre duo et votre cohorte. • Cherchez des intérêts communs lors de conversations avec les autres étudiants. • Vous mettez au défi de vous asseoir avec des personnes différentes en classe ou lors des repas et de prendre conscience de l'impact positif global.	• Tissez des liens rapidement avec vos collègues, car nous passons beaucoup de temps ensemble. • Allez vers les autres pour échanger, parler et développer notre intérêt à partager diverses expériences. • Vous impliquez dans votre poste et votre organisation. • Êtes en fonction, car la sociabilité est présente en tout temps dans tout notre travail de policier.	• Rester en contact avec vos amis les plus proches, car le soutien social est un facteur de protection. • Faire des compliments aux autres en reconnaissant leurs forces. • Repérer une personne qui semble moins à l'aise ou seule et allez vous présenter. Vous lui rendrez autant service à elle qu'à vous. • Favoriser d'aller parler ou poser votre question à votre collègue en personne plutôt que par texto ou email. • Écouter attentivement l'autre. • Saluer les gens sur votre passage.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez vous impliquer **auprès des autres** pour tisser et entretenir des **liens**. Profitez de votre stage pour **rencontrer** de nouvelles personnes.

Tolérance au stress | Fait preuve d'une grande tolérance envers les pressions externes et les échéances, performe bien et de façon efficace sous pression. Capacité de bien réagir à un stresser et de ne pas se laisser submerger ou déstabiliser.

Aspirant policier

Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :

- Devez être prêt et organisé pour les inspections, par exemple, la chambrée et l'inspection lors de rassemblement.
- Avez le souci de vouloir performer lors des sorties policières ou des mises en situation (intervention simulée).
- Pratiquez les différents apprentissages du stage et que cela peut être une source de stress constante, par exemple, en conduite automobile, en tir, intervention physique (IP) ou lors des mises en situation (intervention simulée).
- Réalisez les différentes évaluations formatives et certificatives.
- Observez vos collègues performer, car cela peut générer un stress de performance vis-à-vis ses pairs.

Policier patrouilleur

Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :

- Devez intervenir dans une situation à risque élevé, car il faut être capable de bien réagir et de bien réfléchir malgré le stress.
- Devez intervenir sans prévoir comment la situation va se dérouler, car l'imprévisibilité va générer du stress.
- Êtes en période de probation et lors des évaluations de rendement annuel.
- Devez intervenir avec des personnes en crise ou en fortes émotions pour ne pas céder à la panique.
- Allez effectuer des déplacements d'urgence en véhicule.
- Avez une méconnaissance de vos pouvoirs et devoirs.
- Êtes en fonction, car la tolérance au stress est présente en tout temps dans tout notre travail de policier.

Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait :

- Parler à un(e) professionnel(le) ou à vos collègues et ami(e)s en qui vous avez confiance.
- Avoir une bonne hygiène de vie (alimentation, sommeil, exercice) et rire.
- Faire de l'exercice physique régulièrement, cela aide beaucoup à évacuer le cortisol (hormone du stress) et le maintenir à un bas niveau.
- Pratiquer des exercices de méditation, par exemple, avec des applications gratuites (ex. : [Petit BamBou](#), [Mind](#) et [Calm](#)).
- Identifier la source de stress et au besoin prendre des notes dans un journal sur une période déterminée en notant vos réactions physiques, l'intensité, le contexte, et le moment de la journée pour vous aider à mieux comprendre et cibler les enjeux.
- Prendre conscience de votre discours interne pour intervenir sur vos pensées négatives en remplaçant par des pensées réalistes et aidantes.
- Explorer la méditation [pleine conscience](#).
- S'entraîner à la cohérence cardiaque (respiration); application disponible suggérée [Respirelax](#).
- Explorer les [différents outils](#) de la chercheuse en neuroscience Sonia Lupien.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez identifier la source de votre stress pour vous aider à **mieux comprendre** et cibler les enjeux. Explorer différentes stratégies, par exemple, **respirer**, rire et **visualiser**.

Travail d'équipe | Cherche à travailler en collaboration et à poursuivre des buts communs, préfère les activités en groupe ou en équipe. Collaboration, partage de tâches, complémentarité. Confiance en l'autre, acceptation des idées ou façons de faire différentes.

Aspirant policier Ce trait est important ou sollicité dans le contexte de stage lorsque vous :	Policier patrouilleur Ce trait est important ou sollicité dans l'exercice de la fonction de votre futur métier de policier lorsque vous :	Outils, stratégies et astuces pour aider au développement de ce trait, vous pouvez :
• Devez vous entraider entre étudiants dans les apprentissages et la pratique afin de mieux progresser. • Travaillez en duo avec votre collègue et dans différents cours, par exemple, en maintien et rétablissement de l'ordre (MRO), contrôle de périmètre et intervention physique (IP). • Pratiquez en équipe, les apprentissages en vue des évaluations certificatives.	• Travaillez avec votre partenaire, car le travail d'équipe est primordial, nous devons avoir une bonne cohésion. • Devez intervenir dans différents contextes, par exemple, personne disparue, contrôle de périmètre, recherche de suspect, etc. • Faites confiance à vos collègues en développant un lien professionnel, d'entraide et de compréhension. • Devez atteindre des objectifs organisationnels et maintenir une prestation de travail. • Êtes en fonction, car le travail d'équipe est présent en tout temps dans tout notre travail de policier.	• Développer un sentiment d'appartenance en vous impliquant. • Souligner le projet commun lors des rencontres d'équipe. • Constater les bénéfices d'un travail d'équipe vs individuel, par exemple, l'apport collectif procure une diminution de la charge de travail, le remue-méninge en groupe permet un plus grand partage d'idées. • S'assurer que chaque membre de l'équipe connaît bien son rôle et ses responsabilités. • Viser des résultats et des objectifs communs. • Écouter l'opinion de l'autre. • Respecter les façons de faire différentes des vôtres. • Faire confiance à l'autre. • Participer activement, poser des questions et donner votre opinion. • Souligner et mettre à profit les forces de l'autre, car c'est la complémentarité des forces de chacun.

En résumé, pour développer cette habileté, vous devez travailler **en équipe** et vous assurez de poursuivre des buts communs. De plus, prendre le temps d'écouter l'opinion de l'autre et faire **confiance à l'autre**.

ANNEXE D : Questionnaire A

**PROJET PILOTE SUR L'UTILISATION DE L'OUTIL SUCCESSFINDER – Volet corps
policiers**

1. Veuillez indiquer votre nom complet :

2. Quelle est votre fonction dans l'organisation policière ?

3. Veuillez indiquer le nom complet de la recrue :

4. Quelle est la date d'embauche de cette recrue ?

5. Est-ce que cette recrue est toujours à l'emploi de votre organisation ?

- a) Oui
- b) Non

Si non, veuillez expliquer :

6. À propos de cette recrue, est-ce que les résultats au test Successfinder vous ont apporté des informations que vous n'aviez pas déjà obtenues dans le cadre de votre processus de recrutement ?

- a) Oui
- b) Non

Si oui, veuillez expliquer :

7. À propos de cette recrue, dans quelle mesure les informations transmises dans le rapport SuccessFinder auraient pu être utiles dans votre processus de recrutement ?
- a. Pas du tout utile
 - b. Peu utile
 - c. Utile
 - d. Très utile
 - e. Extrêmement utile
8. À propos de cette recrue, est-ce que votre décision de sélection aurait été la même advenant que vous auriez eu accès préalablement à ses résultats au test SuccessFinder?
- a. Oui
 - b. Non

Veillez expliquer :

9. Avez-vous d'autres informations à nous communiquer par rapport à la recrue ? Si oui, veuillez expliquer :

Pour toutes questions ou besoins en lien avec ce projet pilote, veuillez communiquer avec nous : successfinder@enpq.qc.ca

ANNEXE E : Questionnaire B1

PROJET PILOTE SUR L'UTILISATION DE L'OUTIL SUCCESSFINDER

Volet corps policiers

1. Veuillez indiquer votre nom complet :

2. Quelle est votre fonction dans l'organisation policière ?

3. Veuillez indiquer le nom complet de la recrue :

4. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa **flexibilité** :

Définition : *Aptitude à garder l'esprit ouvert et réceptif pour modifier ses opinions. Est ouvert au changement, apte et désireux d'adapter son style, et son approche en fonction de circonstances, d'interlocuteurs ou d'objectifs variés.*

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

5. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son **ouverture à la critique** :

Définition : *Le rejet ou la critique n'ont que peu d'effet sur son bien-être émotionnel. Conserve son calme et son objectivité face à des commentaires négatifs, ne se sent pas visé par la critique et en tire plutôt des leçons utiles.*

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

6. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa **tolérance au stress** :

Définition : Avoir une grande tolérance au stress extérieur et la capacité de ne pas réagir de manière démesurée sous l'effet d'un stress excessif. Fait preuve d'une grande tolérance envers les pressions externes et les échéances, performe bien et de façon efficace sous pression.

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

7. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son **endurance** :

Définition : Niveau d'énergie mentale et physique. Affiche un niveau élevé d'énergie physique et mentale, performe bien et de façon constante toute la journée, même lorsque la charge de travail est exigeante.

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

8. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son souci de préserver sa **santé** :

Définition : Engagement à mener une vie physiquement saine. Maintient un mode de vie sain et équilibré, observe une bonne alimentation et consacre régulièrement du temps à la pratique d'un sport ou à l'exercice.

- a) Absent
- b) Faible
- c) Moyen
- d) Élevé
- e) Très élevé

f) Ne sait pas ou n'a pu être observé

9. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous ses habiletés **linguistiques** :

Définition : *Préférence pour articuler les problèmes de façon claire et concise. Raisonne avec des mots, communique les idées et les solutions de façon limpide, transmet l'information simplement et directement pour réduire les malentendus.*

- a) Absentes
- b) Faibles
- c) Moyennes
- d) Élevées
- e) Très élevées
- f) Ne sait pas ou n'ont pu être observées

10. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son **empathie** :

Définition : *Habile à comprendre les perspectives individuelles en faisant preuve d'une grande sensibilité à l'égard des autres et de leur opinion.*

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

11. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa capacité à **travailler en équipe** :

Définition : *Sens élevé de la camaraderie et préférence pour le travail d'équipe. Cherche à travailler en collaboration et à poursuivre des buts communs, préfère les activités en groupe ou en équipe.*

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée

- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'ont pu être observée

12. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa **sociabilité** :

Définition : Priorité donnée aux activités sociales et interpersonnelles. Tisse et entretiens un vaste réseau d'amitiés et de connaissances, qu'il contacte régulièrement lorsque nécessaire.

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

13. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son sens **participatif** :

Définition : S'associer et participer pour le bien commun de tous et partager des objectifs communs. Adopte une attitude participative centrée sur la victoire en équipe plutôt que la victoire individuelle; l'esprit de compétition ne le motive pas outre mesure.

- a) Absent
- b) Faible
- c) Moyen
- d) Élevé
- e) Très élevé
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observé

14. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa **droiture** :

Définition : S'efforce de faire la différence entre le bien et le mal et tente d'agir en fonction de ce qui est juste.

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

15. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa capacité à privilégier la **richesse intangible** :

Définition : Avoir un mode de vie modeste et accorder peu d'importance aux biens matériels. N'est pas motivé par l'accumulation de richesses ; privilégie les incitatifs intangibles ou moins matériels dans sa carrière ou son emploi.

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

16. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa **détermination** :

Définition : Habileté à persévérer, même lorsque les autres ont abandonné. Persévère sans relâche dans l'accomplissement d'une tâche jusqu'à ce qu'elle soit terminée, peu importe les revers, les obstacles et les contraintes rencontrés.

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

17. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son besoin de **perfectionnisme**:

Définition : Établit et maintien des standards élevés à l'égard de lui-même et des autres.

- a) Absent
- b) Faible
- c) Moyen
- d) Élevé
- e) Très élevé
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observé

18. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa **recherche d'imputabilité** :

Définition : *A le sens du devoir et des obligations envers les autres et assume la responsabilité quant aux résultats escomptés, y compris ceux des autres, peu importe le degré de contrôle qu'il possède sur une situation donnée.*

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

19. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa capacité d'**analyse** :

Définition : *Préférence à cerner les modèles logiques. Anticipe les problèmes, analyse systématiquement l'information et dégage des tendances à partir de différentes sources d'information.*

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

20. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son **efficacité** :

Définition : *Capacité d'agir avec un sens aigu de l'urgence. Est animé par un sentiment d'urgence au quotidien, tire profit de chaque minute et cherche à terminer le travail à l'avance.*

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

21. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son sens de l'**approche consultative** :

Définition : *Se sent à l'aise pour compter sur l'aide et l'assistance des autres. Préfère vérifier et consulter les autres tout au long d'un projet pour s'assurer qu'il est sur la bonne voie. Il est peu probable qu'il se lance seul dans une direction sans autorisation (il n'est pas un "loup solitaire").*

- a) Absent
- b) Faible
- c) Moyen
- d) Élevé
- e) Très élevé
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observé

22. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son **sens pratique** :

Définition : *Capacité à reconnaître les conséquences réelles et pragmatiques. Pèse soigneusement le pour et le contre des problèmes en séparant l'information utile de celle qui ne l'est pas; propose des solutions pragmatiques (concrètes) et réalistes.*

- a) Absent
- b) Faible
- c) Moyen
- d) Élevé
- e) Très élevé
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observé

23. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa **résilience** :

Définition : *Demeure optimiste et positif même devant l'adversité. Aborde les tâches avec optimisme, est convaincu que les résultats seront au rendez-vous et que les difficultés seront surmontées.*

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

Pour toutes questions ou besoins en lien avec ce projet pilote, veuillez communiquer avec nous :
successfinder@enpq.qc.ca

PROJET PILOTE SUR L'UTILISATION DE L'OUTIL SUCCESSFINDER

Volet corps policiers

1. Veuillez indiquer votre nom complet :

2. Quelle est votre fonction dans l'organisation policière ?

3. Veuillez indiquer le nom complet de la recrue :

4. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa **flexibilité** :

Définition : *Aptitude à garder l'esprit ouvert et réceptif pour modifier ses opinions. Est ouvert au changement, apte et désireux d'adapter son style, et son approche en fonction de circonstances, d'interlocuteurs ou d'objectifs variés.*

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

5. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son **ouverture à la critique** :

Définition : Le rejet ou la critique n'ont que peu d'effet sur son bien-être émotionnel. Conserve son calme et son objectivité face à des commentaires négatifs, ne se sent pas visé par la critique et en tire plutôt des leçons utiles.

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

6. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa **tolérance au stress** :

Définition : Avoir une grande tolérance au stress extérieur et la capacité de ne pas réagir de manière démesurée sous l'effet d'un stress excessif. Fait preuve d'une grande tolérance envers les pressions externes et les échéances, performe bien et de façon efficace sous pression.

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

7. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son **endurance** :

Définition : *Niveau d'énergie mentale et physique. Affiche un niveau élevé d'énergie physique et mentale, performe bien et de façon constante toute la journée, même lorsque la charge de travail est exigeante.*

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

8. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son souci de préserver sa **santé** :

Définition : *Engagement à mener une vie physiquement saine. Maintient un mode de vie sain et équilibré, observe une bonne alimentation et consacre régulièrement du temps à la pratique d'un sport ou à l'exercice.*

- a) Absent
- b) Faible
- c) Moyen
- d) Élevé
- e) Très élevé
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observé

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

9. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous ses habiletés **linguistiques** :

Définition : *Préférence pour articuler les problèmes de façon claire et concise. Raisonne avec des mots, communique les idées et les solutions de façon limpide, transmet l'information simplement et directement pour réduire les malentendus.*

- a) Absentes
- b) Faibles
- c) Moyennes
- d) Élevées
- e) Très élevées
- f) Ne sait pas ou n'ont pu être observées

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

10. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son **empathie** :

Définition : *Habile à comprendre les perspectives individuelles en faisant preuve d'une grande sensibilité à l'égard des autres et de leur opinion.*

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

11. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa capacité à **travailler en équipe** :

Définition : Sens élevé de la camaraderie et préférence pour le travail d'équipe. Cherche à travailler en collaboration et à poursuivre des buts communs, préfère les activités en groupe ou en équipe.

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'ont pu être observée

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

12. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa **sociabilité** :

Définition : Priorité donnée aux activités sociales et interpersonnelles. Tisse et entretiens un vaste réseau d'amitiés et de connaissances, qu'il contacte régulièrement lorsque nécessaire.

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

13. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son sens **participatif** :

Définition : S'associer et participer pour le bien commun de tous et partager des objectifs communs. Adopte une attitude participative centrée sur la victoire en équipe plutôt que la victoire individuelle; l'esprit de compétition ne le motive pas outre mesure.

- a) Absent
- b) Faible
- c) Moyen
- d) Élevé
- e) Très élevé
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observé

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

14. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa **droiture** :

Définition : S'efforce de faire la différence entre le bien et le mal et tente d'agir en fonction de ce qui est juste.

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

15. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa capacité à privilégier la **richesse intangible** :

Définition : Avoir un mode de vie modeste et accorder peu d'importance aux biens matériels. N'est pas motivé par l'accumulation de richesses ; privilégie les incitatifs intangibles ou moins matériels dans sa carrière ou son emploi.

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

16. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa **détermination** :

Définition : Habileté à persévérer, même lorsque les autres ont abandonné. Persévère sans relâche dans l'accomplissement d'une tâche jusqu'à ce qu'elle soit terminée, peu importe les revers, les obstacles et les contraintes rencontrés.

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

17. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son besoin de **perfectionnisme**:

Définition : Établit et maintien des standards élevés à l'égard de lui-même et des autres.

- a) Absent
- b) Faible
- c) Moyen
- d) Élevé
- e) Très élevé
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observé

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

18. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa **recherche d'imputabilité** :

Définition : A le sens du devoir et des obligations envers les autres et assume la responsabilité quant aux résultats escomptés, y compris ceux des autres, peu importe le degré de contrôle qu'il possède sur une situation donnée.

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

19. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa capacité d'**analyse** :

Définition : *Préférence à cerner les modèles logiques. Anticipe les problèmes, analyse systématiquement l'information et dégage des tendances à partir de différentes sources d'information.*

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

20. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son **efficacité** :

Définition : *Capacité d'agir avec un sens aigu de l'urgence. Est animé par un sentiment d'urgence au quotidien, tire profit de chaque minute et cherche à terminer le travail à l'avance.*

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

21. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son sens de l'**approche consultative** :

Définition : *Se sent à l'aise pour compter sur l'aide et l'assistance des autres. Préfère vérifier et consulter les autres tout au long d'un projet pour s'assurer qu'il est sur la bonne voie. Il est peu probable qu'il se lance seul dans une direction sans autorisation (il n'est pas un "loup solitaire").*

- a) Absent
- b) Faible
- c) Moyen
- d) Élevé
- e) Très élevé
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observé

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

22. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous son **sens pratique** :

Définition : *Capacité à reconnaître les conséquences réelles et pragmatiques. Pèse soigneusement le pour et le contre des problèmes en séparant l'information utile de celle qui ne l'est pas; propose des solutions pragmatiques (concrètes) et réalistes.*

- a) Absent
- b) Faible
- c) Moyen
- d) Élevé
- e) Très élevé
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observé

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

23. À partir des observations que vous avez faites de la recrue, comment qualifiez-vous sa
résilience :

Définition : *Demeure optimiste et positif même devant l'adversité. Aborde les tâches avec optimisme, est convaincu que les résultats seront au rendez-vous et que les difficultés seront surmontées.*

- a) Absente
- b) Faible
- c) Moyenne
- d) Élevée
- e) Très élevée
- f) Ne sait pas ou n'a pu être observée

Veuillez expliquer votre choix de réponse :

24. Afin de mieux vous soutenir dans l'accompagnement de vos recrues, quel serait votre ou vos
besoin(s) ?

Pour toutes questions ou besoins en lien avec ce projet pilote, veuillez communiquer avec nous :
successfinder@enpq.qc.ca