

CONTEXTE DES TRAVAUX

Répondre à la recommandation no 44 du Comité consultatif sur la réalité policière

S'assurer que les critères d'admission au programme de techniques policières ne tiennent pas seulement compte des résultats scolaires et que des outils valides sont utilisés de façon uniforme dans l'ensemble des cégeps pour les mesurer.

Recommandations du profil souhaité, issues des travaux menés avec les corps de police

- Axe 1** – Sélection des candidats : Diversifier les critères.
- Axe 2** – Formation et développement de compétences : Soutenir les corps de police dans la continuité des apprentissages.

ÉTUDE DE PERTINENCE DE L'OUTIL SUCCESSFINDER



Mandat

Mener une analyse de pertinence de l'outil SuccessFinder (outil SF) afin de mesurer les compétences et aptitudes identifiées dans l'étude sur le profil.

SuccessFinder est un outil d'évaluation psychométrique utilisé :

- Pour prédire le succès et la satisfaction au travail en contexte de sélection de candidats (recrutement prédictif);
 - Mesurer les tendances comportementales naturelles (ADN comportemental).
 - SuccessFinder n'est pas un test d'habiletés, de connaissances ou d'expériences.
- Aux fins de développement de compétences (gestion des talents).

MODÈLE ET PROFIL DE RÉFÉRENCE



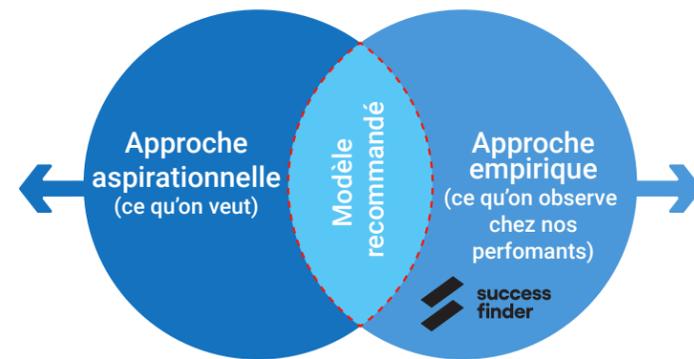
Modèle souhaité

Selon les corps de police, ces compétences ou aptitudes devraient être priorisées en sélection et développement.

Capacité d'adaptation	Habiletés sociales	Intégrité	Capacité de jugement
Être ouvert à la diversité	Savoir communiquer verbalement	Respecter les valeurs organisationnelles	Être capable de raisonner
Adapter son intervention au contexte	Écouter, être empathique et ouvert	Être engagé	Analyser rapidement une situation
Endosser le rôle social et répressif	Être au service du citoyen	Projeter une image positive	Avoir une bonne prise de décision

Profil de référence

Constitution du profil de référence (benchmark)



Modèle recommandé

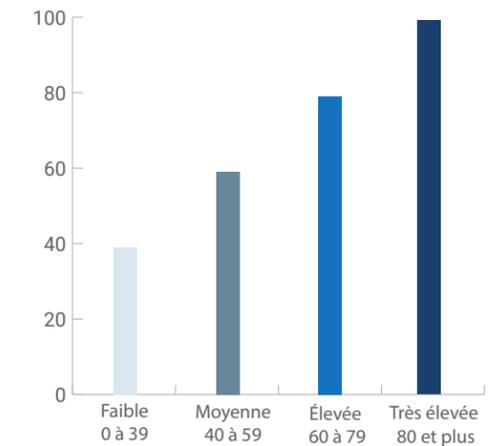
Le modèle recommandé propose l'évaluation de 20 traits de compétences.

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

* Trait critique pour le rôle

SCORE D'ADÉQUATION

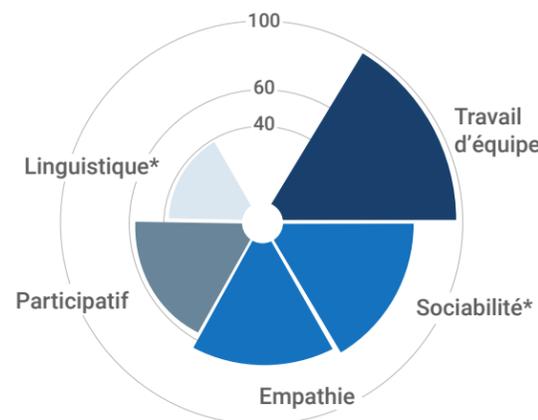
Les participants ayant complété le test reçoivent un score d'adéquation global, ainsi que des scores par trait, reflétant leur degré de correspondance avec le profil de référence.



EXEMPLE DE RÉSULTATS

Exemple de résultats pour le pilier habiletés sociales

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



* Trait critique pour le rôle

Zone de développement

Comportements avec préférences faibles – représentent vos zones de développement pour ce rôle.

Ces comportements ne font pas partie de votre style naturel et demandent un effort soutenu pour être maintenus. Intégrez-les à votre développement pour réussir dans ce rôle.

Linguistique

Vous ne prenez pas toujours le temps de structurer de façon concise vos messages pour exprimer vos pensées. Vous pouvez ne pas

parvenir à formuler directement le point essentiel de vos arguments.

Pistes de développement

- Élargissez votre vocabulaire pour ajouter de la nuance à votre langage. Une façon d'y parvenir est d'apprendre un nouveau mot chaque jour.
- Lorsque vous préparez une communication, tentez de considérer les éléments suivants :
 - Quel est l'objectif de la communication?
 - Quels sont les 5 messages clés à retenir par votre cible?

- Quel style/format aidera à mieux comprendre? (p. ex. : clair et précis, explication détaillée, images pour soutenir le message)
- Lorsque vous parlez ou écrivez, sachez reconnaître le jargon, des mots ou des abréviations qui peuvent ne pas être familiers aux autres.

OBJECTIFS

Objectif 1

Mener des analyses exploratoires descriptives

- Décrire la répartition du % d'adéquation globale des candidats par rapport au profil de référence.
- Décrire la répartition du % d'adéquation des candidats quant aux différents traits comportementaux composant le profil de référence.
- Évaluer la corrélation du % d'adéquation globale avec la cote de rangement de l'ENPQ et ses composantes.

Objectif 2

Mesurer l'appréciation de l'outil par les parties prenantes : les candidats, l'ENPQ et les corps policiers.

ÉCHANTILLON

	Cégeps	Début stage ENPQ	Fin stage ENPQ	Corps policier
Candidats	Admis en 2023-2024, et diplômés (TP3)	Admis en 2022-2023 et 2023-2024	Diplômés d'avril 2023 à octobre 2024	Embauchés 2023-2024
Impact	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
Portrait	À l'admission	Début de stage ENPQ	Comparaison T1-T2 pour certains candidats	Appréciation en sélection et soutien développement de compétences
Nombre (N)	123 (2 cégeps)	1 702	167	163

RÉSULTATS

Objectif 1a

Adéquation globale des candidats par rapport au profil de référence

Très élevée 80 et plus	211	12,4 %	} 70,8 %	} 98,5 %
Élevée 60 à 79	989	58,1 %		
Moyenne 40 à 59	476	28,0 %		
Faible 0 à 39	26	1,5 %		

Objectif 1c

Corrélation d'adéquation globale de l'outil SF avec la cote de rangement ENPQ

Score d'adéquation SF global	R-ENPQ	TJS	M-Pulse	Rang ENPQ
r Pearson	0,136**	0,033	-0,053	-0,028
Sig	,001	,258	,075	,377

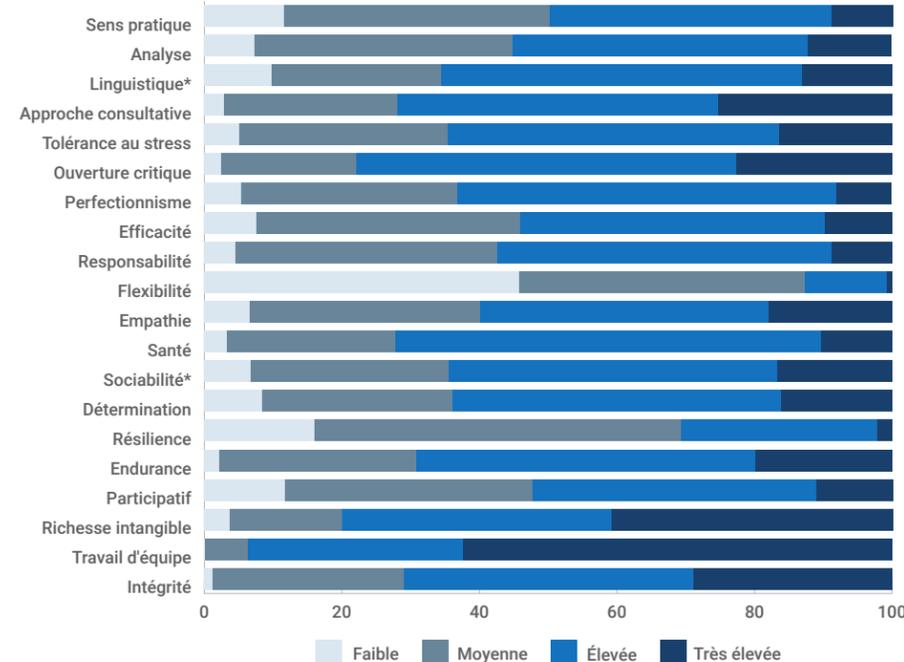
TJS : Test jugement situationnel

** $p < 0,001$

Le score global SuccessFinder semble donc complémentaire aux autres dimensions de la cote de rangement ENPQ.

Objectif 1b

Adéquation des candidats aux différents traits comportementaux composant le profil de référence



* Trait critique pour le rôle

Objectif 2

Appréciation de SuccessFinder

Aspirants		Comment soutenir leur développement :
Facilité à comprendre le rapport	68,3 %	
Représente bien mes forces	72,6 %	
Représente bien mes défis	69,8 %	
M'a permis de prendre conscience de mes défis	63,1 %	

Corps de police		ENPQ	
Volet sélection	Volet développement	Volet sélection	Volet développement
Confiance en l'outil.	Permet de poursuivre ce qui est débuté à l'ENPQ.	Répond à une volonté des corps de police.	Difficulté à expérimenter le volet développement pendant le projet pilote.
Mesure objective de compétences liées au savoir-être.	Permet d'identifier facilement les défis des recrues et de préparer un plan de suivi.	Répond partiellement à une des recommandations du CCRP.	Optimisation de l'outil en contexte de développement reste à trouver.
Fournit des informations complémentaires utiles.	Fournit des pistes de développement qui aident les corps de police.	Peut apporter une dimension complémentaire à la cote de rangement ENPQ.	
Économie de coût et de temps.		Facile à faire passer et à interpréter.	

CONCLUSION

SuccessFinder démontre un bon potentiel pour :

La sélection	Soutenir le développement
Intérêt manifesté par les corps de police.	Continuité des apprentissages en début de carrière.
Permettre d'optimiser les processus d'embauche.	En contexte de pénurie de main-d'œuvre, permet d'investir sur le capital humain.
Compléter les mesures utilisées pour l'admission ENPQ.	

PROCHAINES ÉTAPES

Les analyses finales du projet pilote avec les corps de police sont à venir.

Les prochaines réflexions et discussions s'intéresseront à comment l'outil SF peut optimiser les processus des partenaires du continuum de formation :

- À quel moment?
- Par qui?
- À quelle fin devrait-on utiliser l'outil SF?

OFFRE DE SERVICES ET SOUTIEN

À titre de mesure transitoire, l'outil SF est accessible pour les corps de police souhaitant en faire usage. En soutien au développement, un coffre à outils est également offert.

- Outils à la demande, contacter cecap@enpq.qc.ca.
- Pour toutes autres questions concernant le projet, contacter annie.gendron@enpq.qc.ca ou yaubert@enpq.qc.ca.