

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

THÈSE PRÉSENTÉE À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE

PAR
ÈVE-MARIE POULIN

LES HABILITÉS COGNITIVES ET LES TRAITS DE PERSONNALITÉ COMME
PRÉDICTEURS DE LA PERFORMANCE DES ENQUÊTEURS LORS
D'INTERROGATOIRES AVEC SUSPECT

MAI 2010

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE (Ph.D.)

PROGRAMME OFFERT PAR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

LES HABILETÉS COGNITIVES ET LES TRAITS DE PERSONNALITÉ COMME
PRÉDICTEURS DE LA PERFORMANCE DES ENQUÊTEURS LORS
D'INTERROGATOIRES AVEC SUSPECT

PAR
ÈVE-MARIE POULIN

Michel Alain, directeur de recherche

Université du Québec à Trois-Rivières

Jacques Baillargeon, président du jury

Université du Québec à Trois-Rivières

François Chiocchio, codirecteur de recherche

Université de Montréal

Normand Pettersen, évaluateur

Université du Québec à Trois-Rivières

André Durivage, évaluateur externe

Université du Québec en Outaouais

Thèse soutenue le 23 juin 2010

Ce document est rédigé sous la forme d'article scientifique, tel que stipulé dans les règlements des études (138) de l'Université du Québec à Trois-Rivières. L'article a été rédigé selon les normes de publication de revues reconnues et approuvées par le Comité d'études de cycles supérieurs en psychologie.

Sommaire

Plusieurs facteurs sont susceptibles d'influencer le succès d'une enquête. L'interrogatoire policier est l'un des plus importants. Plusieurs recherches en psychologie judiciaire mettent l'accent sur cette phase de l'enquête. Généralement, le succès de l'interrogatoire peut être expliqué entre autres par la personnalité du suspect (St-Yves & Lavallée, 2002). Mais qu'en est-il de la personnalité et des capacités cognitives de l'enquêteur? Dans l'univers policier, les qualités et les compétences de l'enquêteur nécessaires à la bonne conduite d'un interrogatoire policier semblent faire partie du sens commun, sans pour autant être clairement explicitées et comprises (Clément, 2003a). Par ailleurs, bien que la mesure de la performance soit d'actualité en psychologie du travail et qu'elle soit très étudiée dans beaucoup de domaines (Austin & Villanova, 1992; Campbell, McCloy, Oppler, & Sager, 1993; Viswesvaran & Ones, 2000), elle s'avère peu étudiée dans le domaine des enquêtes, plus précisément celui des interrogatoires. Tout au plus, certaines attitudes telles l'empathie, l'ouverture, l'écoute active et le respect envers le suspect ont été identifiées comme étant des facteurs importants liés à la performance des enquêteurs lors d'interrogatoires policiers (St-Yves & Landry, 2004). Une étude a donc été menée afin de mieux cibler ces facteurs.

Le premier objectif de l'étude est d'établir une définition claire de la performance liée au contexte d'interrogatoire et d'être apte à la mesurer adéquatement.

Le second objectif de l'étude est de circonscrire l'influence de la cognition et de la personnalité sur la performance des interrogateurs lors d'interrogatoires policiers avec suspect. Or, nous supposons que certains traits de personnalité et certaines habiletés cognitives de l'interrogateur jouent un rôle significatif dans le succès de l'interrogatoire policier. Quatre-vingt-treize participants ont répondu à deux tests psychométriques soit le 16 PF (Cattell, Cattell, & Cattell, 1993) et l'Évaluation de la Pensée Critique Watson-Glaser (1994) ainsi qu'à un questionnaire auto-révélé de performance (Poulin, Chiochio, & Alain, 2007). Les items de ce questionnaire ont été soumis à des analyses factorielles et ont généré deux facteurs intitulés « approche technique » et « approche relationnelle ». Une mesure de performance pour chacun des 93 participants a également été effectuée par un expert. Les résultats révèlent que lorsque l'évaluation de la performance se fait par un expert, les variables de cognition (c.-à-d., le sous-test évaluation d'arguments) et les variables de personnalité (c.-à-d. la conscience et le respect des règles) semblent avoir un impact significatif. Par ailleurs, lorsque nous nous attardons à la performance de tâche associée au facteur de *l'approche technique*, les variables sociodémographiques (c.-à-d., le nombre d'interrogatoires), et un des traits de personnalité (c.-à-d., la cordialité) expliquent significativement ce type de performance. Enfin, quant à la performance de tâche auto-révélee liée au facteur de *l'approche relationnelle*, la variable de personnalité (c.-à-d., la conscience et le respect des règles) influence significativement ce type de performance.

Mots-clés : personnalité, traits cognitifs, interrogatoires, performance

Tables des matières

Identification du jury	ii
Sommaire	iv
Remerciements	vii
Introduction	1
Article	29
Prépondérance des traits de personnalité sur les habiletés cognitives dans la prédiction de la performance des interrogateurs lors d'interrogatoires avec suspect	
Discussion générale	81
Références	87
Appendice A	95
Appendice B	100

Remerciements

Pour moi, cette thèse représente la finalité d'un long processus qui n'aurait certes pu se rendre à terme sans la contribution et le soutien constant de nombreuses personnes.

Tout d'abord, je tiens à remercier Michel Alain, mon directeur, qui m'a inspirée par sa rigueur et son perfectionnisme. Je le remercie également pour sa grande disponibilité et son appui constant. Je tiens aussi à remercier chaleureusement, François Chiocchio, mon codirecteur, qui a rendu l'accomplissement de ce travail enrichissant, stimulant et source de dépassement personnel et intellectuel. Je tiens également à le remercier pour sa grande générosité et ses conseils précieux et pertinents.

L'auteur voudrait également remercier l'École nationale de police du Québec pour sa collaboration à différentes étapes de l'étude. Je voudrais remercier plus spécifiquement l'équipe du CAPP qui a su m'épauler, m'encourager et nourrir nos nombreuses discussions professionnelles. Un merci particulier s'adresse à M. Jean Lortie, Mme France Morel, Mme Josée Houle, Mme Yanick Aubert pour votre support à des étapes bien précises. Merci aussi à Mme Pauline Goudreau.

Également, la réalisation de ce travail de longue haleine n'aurait pu être possible sans la contribution du Service de police de la ville de Montréal et du Collège canadien de police. Un merci tout spécial à Mme Élisabeth Fournier, spécialiste de référence à la bibliothèque du Collège canadien de police.

Des remerciements vont également à M. Michel St-Yves, psychologue judiciaire au service de l'analyse du comportement à la Sûreté du Québec. Merci de m'avoir nourrie de ta passion. Nos nombreux échanges professionnels ont été plus qu'inspirants.

Un grand merci à tous les policiers, enquêteurs, formateurs et experts du domaine qui ont croisé ma route. Nos nombreux échanges et votre grande expertise ont certainement permis d'enrichir ce travail de recherche.

La thèse n'est pas qu'un apprentissage académique et professionnel. Elle oblige bien souvent au dépassement de soi. Cet accomplissement n'aurait certainement été possible sans les encouragements et le support de personnes qui me sont précieuses. Merci Geneviève, Claudia, Marylène, Katy, Audrey, Marie-Josée, Catherine, Elodie, Kim et Cynthia pour votre amitié, votre intelligence et votre sensibilité.

Je tiens spécialement à remercier mes parents et ma sœur pour leur soutien, leurs encouragements et leur amour inconditionnel. Merci de m'avoir transmis cet optimisme, cette force ainsi que cette détermination nécessaires à la poursuite de mes ambitions.

Finalement, merci à Alan, l'amour de presque toute ma vie, pour ton amour, ton support constant, ta grande patience, tes encouragements et ton sens de l'humour hors du commun, qui ont grandement facilité le chemin vers l'aboutissement de ce long travail.

Introduction

À l'époque où la performance s'avère être une préoccupation de tous les instants, les spécialistes en psychologie du travail sont intéressés à rendre compte d'une meilleure compréhension de sa nature et de ses déterminants. Paradoxalement, malgré l'utilisation abondante de ce concept dans la documentation scientifique et dans la pratique, peu de recherches proposent de définition claire sous prétexte que son sens est connu et compris de tous (Campbell, Gasser, & Oswald, 1996). Effectivement, bien que certaines mesures puissent faire référence à la performance, il existe très peu de discussions sur le statut conceptuel du construit de la performance (Motowidlo, 2003). Pourtant, il s'avère essentiel d'obtenir un consensus sur une définition de ce concept ainsi qu'une compréhension commune afin de bien saisir ses relations avec d'autres variables (Campbell et al., 1996). À cet égard, les chercheurs devraient appliquer les mêmes efforts et la même rigueur à développer des critères de performance et de mesure qu'à développer des tests pour prédire la performance. Dans cet ordre d'idées, Austin et Villanova (1992) ont tenté d'offrir une perspective temporelle sur la place du critère dans l'évaluation en psychologie industrielle et organisationnelle. Effectivement, il peut sembler ardu de bien identifier les critères de performance étant donné leur variabilité individuelle. Néanmoins, cette tentative semble essentielle si l'on souhaite les mesurer et les influencer. En ce sens, une définition de la performance devrait permettre notamment a) de mesurer certains traits de personnalité dans les programmes de sélection en vue

d'atteindre ces critères spécifiques une fois identifiés et b) d'influencer les programmes de formation et de développement (Motowidlo, 2003).

La performance individuelle au travail

Le concept de performance individuelle au travail est fortement étudié dans les domaines de la gestion des ressources humaines et de la psychologie organisationnelle/industrielle sans pour autant être conceptualisé et produire des résultats empiriques exploitables. La plupart des recherches actuelles se sont davantage concentrées d'une part, sur les techniques de mesures individuelles telles l'évaluation par les pairs et sur les indices de productivité comme le délai de production et d'autre part, sur les conséquences directes ou indirectes de la performance telles l'absentéisme. Enfin, les déterminants individuels de nature psychologique comme la motivation ont également été abordés fréquemment (Pauvers, Commeiras, Payrat-Guillard & Roussel, 2007). Dans la documentation scientifique, il n'existe aucune compréhension commune et consensuelle de ce que représente la performance individuelle au travail. Bien que certaines mesures puissent faire référence à la performance au travail, il existe très peu de discussions sur le statut conceptuel du construit de performance. D'autant plus, dans certains écrits scientifiques, les termes performance, productivité, efficacité et rendement sont employés de façon interchangeable (Campbell et al., 1993). En ce sens, les auteurs abordent la performance selon une taxonomie différente. Pour sa part, Motowidlo (2003) définit la performance comme étant tous les épisodes comportementaux observables qu'un individu démontre et maintient sur une certaine période et qui correspondent aux attentes de l'organisation et qui en ce sens, peuvent faire une différence dans l'atteinte des objectifs de l'organisation (Borman, 1991). La valeur du comportement est donc déterminée par l'aspect favorable ou défavorable pour

l'organisation. C'est-à-dire que le même comportement peut engendrer des conséquences positives dans certaines situations et négatives dans d'autres, tout dépendant des facteurs situationnels. Selon cette perspective, la valeur du comportement pour l'organisation ne dépend donc pas du résultat, mais de l'attente en regard d'un comportement s'il devait être reproduit de façon répétitive et par plusieurs individus.

Rodney, McCloy, Campbell et Cudeck (1994) abondent dans le même sens en définissant la performance comme un comportement ou une action significative pour l'organisation. Il ne s'agit pas d'un résultat ou d'une conséquence à la suite d'un comportement ou d'une action, mais de l'action en elle-même. Leur conceptualisation de la performance se traduit par la formule suivante : $PC = f(DK, PKS, M)$ ou PC réfère à une composante de la performance soit une tâche reliée spécifiquement au travail; DK représente les connaissances déclaratives telle la connaissance des faits, des règlements, des principes et des processus nécessaires à l'accomplissement d'une tâche au travail; PKS traduit la capacité de performer la tâche une fois l'intégration des connaissances déclaratives faites; M se rapporte aux déterminants directs de la performance, par exemple la motivation. Cela veut donc dire que pour performer dans une tâche au travail, il s'avère nécessaire de posséder certaines connaissances, de maîtriser les habiletés requises à l'accomplissement de cette tâche et de vouloir déployer les efforts nécessaires pour exécuter cette tâche pour une période donnée.

Quant à Viswesvaran et Ones (2000), ils avancent que la performance réfère à des actions, comportements et résultats dans lesquels les employés s'engagent et contribuent aux objectifs organisationnels. Ils ont également tenté d'apporter un éclairage sur la constitution de la performance. Pour y parvenir, trois méthodes ont été utilisées soit a) synthétiser les dimensions qui constituent le construit de la performance; b) effectuer une analyse du travail afin de découvrir ce qu'il en est de la performance au travail en utilisant par exemple, l'analyse d'incidents critiques et de tâche; c) développer des mesures de dimensions hypothétiques, en recueillir des données et effectuer des analyses factorielles sur les données obtenues. Ce même article présente également les deux positions associées au construit de performance soit la présence d'un facteur unique ou de multiples facteurs. De manière générale dans la documentation scientifique, le terme « performance au travail » est presque toujours utilisé de façon singulière sans facteur implicite ou explicite sous-jacent (Campbell et al., 1993).

Une fois de plus, aucune vision consensuelle n'est présente dans les écrits. Certains auteurs se font avocats de la vision unifactorielle (Brogden & Taylor, 1950; Nagle, 1953) du concept de performance au travail, alors que d'autres penchent vers l'existence de plusieurs facteurs constituant ce construit (Campbell et al., 1993; Guion, 1961). Plusieurs auteurs mentionnent la présence quasi systématique d'un facteur général de performance à la suite de certaines analyses de données. Ce facteur serait principalement dû à l'effet de halo, c'est-à-dire que les évaluateurs de la performance évalueront positivement l'ensemble de la performance d'un individu, étant donné la

présence d'une caractéristique jugée positivement. L'évaluateur contaminerait donc l'ensemble de l'évaluation, ce qui mènerait alors à la production d'un facteur général de performance (Viswesvaran, Schmidt, & Ones, 2005). Dans ce même ordre d'idées, Feldman (1981), Hulin (1982) et Motowidlo, Borman et Schmit (1997) ont également indiqué qu'étant donné que la plupart des habiletés humaines s'avèrent positivement corrélées, les employés qui ont la capacité de bien performer dans certaines tâches au travail devraient avoir les habiletés pour performer dans d'autres tâches au travail.

Pour leur part, Rodney et ses collègues (1994) affirment que la performance au travail demeure multidimensionnelle de telle sorte que, pour chaque emploi, il existe des facteurs de performance distincts, identifiables dans la description de tâches, et ce, grâce à l'analyse d'incidents critiques ou à l'analyse de tâches.

Campbell et al. (1993) optent également pour une vision multifactorielle du concept de performance au travail. Leur modèle présente huit composantes de base de la performance : efficacité dans les tâches spécifiques au travail, efficacité dans les tâches non spécifiques au travail, communications orale et écrite, manifestation d'effort, maintien d'une discipline personnelle, facilitation de la performance des pairs et de l'équipe, supervision et leadership et gestion et administration.

Quant à Binning et Barret (1989), ils tentent de faire la distinction entre les positions unifactorielle et multifactorielle en utilisant comme point d'assise la nature du

travail. Effectivement, la position du facteur unique serait davantage applicable et utilisée pour évaluer la performance à des emplois spécifiques, alors que la position multifactorielle serait plus pertinente et applicable à tous les types d'emplois.

Campbell et al. (1996) évoquent certaines avenues permettant d'expliquer ce manque de définitions claires dans la documentation scientifique. La performance semble faire partie du sens commun, ce qui amène généralement à une compréhension implicite du construit. Toutefois, cette façon de faire entraîne certaines embûches sur le plan scientifique. Dans cette optique, Campbell et al. (1996) se sont donc penchés sur deux thèmes généraux soit a) se concentrer sur la nature du construit qui compose la performance; b) se concentrer sur la nature des déterminants de la performance et de leurs relations causales.

Motowidlo et al. (1997) abondent dans le même sens en affirmant l'importance de la prise en compte de deux principaux paramètres dans l'identification de la performance au travail soit a) la structure dimensionnelle du domaine de la performance, ce qui implique l'identification et la définition de catégories de la performance au travail applicables à tous les types d'emplois et b) l'identification des facteurs causaux, ce qui suppose l'identification des facteurs qui expliquent la variabilité dans la performance au travail. À cet effet, plusieurs études empiriques ont tenté de présenter des modèles causaux de performance afin d'apporter un éclairage non pas sur le construit de performance, mais bien sur les facteurs pouvant l'influencer. Dans cette perspective,

Campbell (1990) propose trois déterminants directs de la performance soit a) les connaissances déclaratives qui consistent en la connaissance des faits, des principes et des procédures b) les connaissances et habiletés qui correspondent à la mise en pratique des connaissances et donc à la capacité de faire le travail et c) la motivation. Ce même auteur précise que les différences individuelles au niveau des habiletés cognitives et de la personnalité devraient avoir un effet indirect sur la performance caractérisée par le savoir, les habiletés et la motivation.

En s'inspirant de ce raisonnement, Motowidlo et al. (1997) ont considéré d'autres variables afin d'obtenir une définition précise et opérationnelle de la performance. Dans cet effort, trois types de performance ont été identifiés, soit la performance de tâche, la performance contextuelle et la performance de résultats. Dans ce même ordre d'idées, certaines variables cognitives et de personnalité, identifiables et mesurables lors de l'évaluation de la performance, ont été associées à deux de ces trois types de performance, soit la performance de tâche et la performance contextuelle. Plus précisément, Borman et Motowidlo (1993) stipulent que les habiletés cognitives seraient de meilleurs prédicteurs de la performance de tâche alors que les variables de personnalité influenceraient davantage la performance contextuelle. Avant d'aller plus loin dans l'exploration de ces postulats, arrêtons-nous d'abord sur la définition et la compréhension de ces deux types de performance.

Performance de tâche versus performance contextuelle

Afin de bien circonscrire le concept de performance individuelle au travail, il s'avère essentiel de faire la distinction entre la performance de tâche et la performance contextuelle. Cette distinction va permettre d'offrir une façon d'étudier la différence entre l'adéquation entre un employé qui rejoint les critères liés à l'emploi et un employé qui rejoint les critères de l'organisation (Austin & Crespín, 2006). À cet effet, Campbell (1990) apporte une différenciation importante entre les deux types de comportements. Il existe des comportements performants qui contribuent à l'efficacité de l'organisation parce qu'ils impliquent une compétence de tâche et les comportements performants qui contribuent à l'efficacité organisationnelle à d'autres égards. Effectivement, les antécédents liés à la performance de tâche s'avèrent différents de ceux liés à la performance contextuelle (Motowidlo & Van Scotter, 1994). La performance associée à la tâche englobe deux principaux comportements. Il y a ceux qui permettent la transformation de la matière brute en biens et produits. Cela inclut les activités telles la vente de marchandise, l'opération d'une machine, l'encaissement des chèques dans une banque. Et il y a ceux qui servent et maintiennent le secteur technique, par exemple, la distribution de produits, l'approvisionnement, la planification, la coordination et la supervision (Motowidlo et al., 1997). Plus précisément, la performance de tâche capture le domaine de la performance au travail qui différencie un travail d'un autre, mais exclut plusieurs éléments importants qui s'avèrent communs à plusieurs emplois (Van Scotter & Motowidlo, 1996). Or, ces divers éléments semblent être associés à la performance contextuelle.

À ce propos, la performance contextuelle n'englobe pas la partie technique du travail, mais davantage les aspects organisationnels, sociaux et psychologiques nécessaires au bon fonctionnement de la partie technique. Par exemple, aider un collègue en difficulté ou faire du temps supplémentaire ne s'avèrent pas être des comportements liés à l'accomplissement d'une tâche spécifique au travail mais contribue néanmoins au bon fonctionnement de l'organisation. Borman et Motowidlo (1993) mentionnent que le domaine de la performance contextuelle est vaste et large. Il inclut à la fois des éléments de relations interpersonnelles comme maintenir de bonnes relations de travail et des éléments motivationnels comme persister malgré l'adversité. Cette distinction a d'ailleurs été soulevée par plusieurs chercheurs (Borman, White, & Dorsey, 1995; Campbell, McHenry, & Wise, 1990). Dans cet effort de bien cerner le construit de performance contextuelle, Borman et Motowidlo (1993) ont identifié cinq catégories de performance contextuelle soit a) s'acquitter volontairement des tâches qui ne font pas partie formellement de notre travail, b) persister dans l'accomplissement de nos tâches en démontrant l'enthousiasme nécessaire à leur réussite, c) aider et coopérer avec autrui, d) suivre les règles organisationnelles et procédurales même si cela nous incommode, e) endosser, supporter et défendre les objectifs organisationnels. La performance de tâche consiste donc en un rôle prescrit par l'organisation alors que la performance contextuelle s'avère être davantage discrétionnaire.

Quant au modèle présenté par Borman et Motowidlo (1997) qui endosse également celui proposé par Campbell (1990), il évoque quatre distinctions marquantes entre la performance de tâche et la performance contextuelle. En premier lieu, la performance de tâche met l'emphasis sur les aspects techniques du travail alors que la performance contextuelle supporte davantage les environnements organisationnel, social et psychologique tels que mentionnés précédemment. En second lieu, la performance de tâche est ce qui différencie un travail d'un autre. Or, lorsqu'un travail est considéré comme étant significativement différent d'un autre travail, cela est principalement dû aux différences dans les tâches à accomplir. Quant à la performance contextuelle, elle semble commune à plusieurs emplois. Les détails périphériques varient étant donné les différences d'environnement, mais les aspects centraux de la performance contextuelle demeurent les mêmes. En troisième lieu, les tâches associées à l'emploi s'avèrent clairement définies et reconnues comme faisant partie intégrante du travail. Toutefois, bien que les comportements contextuels contribuent à l'efficacité de l'organisation, ils demeurent moins inclusifs et reconnus explicitement dans la liste des responsabilités et des obligations. En dernier lieu, les facteurs sous-jacents, associés aux variations de la performance, s'avèrent différents. En ce qui concerne la performance de tâche, les sources de variations proviennent davantage de la compétence avec laquelle les individus vont s'acquitter de leurs tâches alors que les facteurs de variabilité de la performance contextuelle ne sont pas liés à la compétence, mais au volontariat et à la prédisposition. En ce sens, la motivation et la personnalité auraient un impact certain sur la performance contextuelle. Bien que cette distinction entre ces deux types de

performance soit pertinente, elle ne s'avère essentielle que si la performance de tâche et la performance contextuelle contribuent de manière indépendante à la performance globale. Justement, les résultats obtenus par ces auteurs supportent cette hypothèse. Ils fournissent donc l'évidence de l'utilité de la différenciation entre la performance de tâche et la performance contextuelle.

Par ailleurs, Borman et Motowidlo (1997) apportent sensiblement les mêmes distinctions entre la performance de tâche et la performance contextuelle. Ils ajoutent toutefois que les habiletés cognitives sont de meilleurs prédicteurs de la performance de tâche et que les variables associées à la personnalité, telles l'empathie et la serviabilité, sont de meilleurs prédicteurs de la performance contextuelle. À cet effet, ces deux concepts, soit les habiletés cognitives et les variables de personnalité, ont reçu une attention particulière dans le domaine de la performance individuelle au travail. Les habiletés cognitives ont longtemps été considérées comme un facteur important de la performance, et ce, dans plusieurs domaines d'emplois (Schmidt & Hunter, 1977).

Performance de résultats

Un des nombreux défis associés à la mesure de la performance est de faire la distinction entre comportement et résultat. Par ailleurs, dans de nombreuses situations, le comportement et le résultat sont liés de manière empirique sans pour autant se chevaucher complètement (Sonnentag & Frese, 2002). La performance au travail a souvent été définie et mesurée par des résultats (Blau, 1993; Katzell & Thompson, 1990;

Locke & Latham, 1984). À cet égard, Bernardin, Hagan, Kane et Villanova (1998) définissent la performance comme l'observation de résultats produits dans l'accomplissement d'un travail spécifique, activité ou comportement durant une période définie. En ce sens, la performance serait définie comme étant la somme de la performance obtenue lors de l'accomplissement d'une tâche ou d'un comportement spécifique au travail. Cette conception amène à distinguer l'individu qui effectue la tâche ou produit le comportement, des caractéristiques de ce même individu. Il semble donc y avoir une confusion existante entre l'évaluation de la performance et l'évaluation des attributs ou des compétences du performant. En outre, la mesure de la performance en termes de résultats (p. ex., nombre de pièces produites, volume de ventes) implique la considération de facteurs externes sur lesquels l'employé n'exerce pas toujours un contrôle (p. ex.: nombre d'heures travaillées, achalandage, territoire de ventes). Conséquemment, bien qu'essentielle, la performance de résultats s'avère fort controversée. Les théories classiques mentionnent que le meilleur moyen pour mesurer la performance est d'avoir une mesure objective de l'accomplissement individuel recueilli par l'organisation tels le nombre de pièces produites ou le chiffre de ventes (Campbell et al., 1993).

Motowidlo et al. (1997) considèrent la performance au travail comme étant un construit comportemental qu'ils définissent plus précisément comme un comportement, une performance et des résultats. Le comportement réfère à une tâche que peut effectuer un employé, alors que la performance implique un élément d'évaluation. Les

comportements peuvent donc être évalués positivement ou négativement par l'organisation en termes d'efficacité. Quant aux résultats, ils consistent davantage à la condition des gens ou des choses qui peut être changée par la performance de l'employé et qui contribuent à l'atteinte ou non des objectifs organisationnels. Les résultats sont la route par laquelle la performance d'un individu aide ou nuit à l'organisation dans l'atteinte des buts. La performance de résultats est donc souvent attrayante pour les organisations parce qu'elle met systématiquement l'accent sur les buts ainsi que sur les objectifs à atteindre. De fait, mesurer les comportements sans égards aux résultats ne serait d'aucun intérêt pour les entreprises. En effet, si le comportement émis n'amène pas à l'observation d'un résultat, ce comportement ne présente aucune valeur ajoutée (Bernardin et al., 1998).

Or, toujours selon Motowidlo et al. (1997), il existe deux raisons principales pour lesquelles nous devrions parler de comportements et non de résultats lorsque nous abordons la performance individuelle au travail. D'abord, tel que mentionné précédemment, les conditions, choses ou personnes qui changent grâce à la performance, sont aussi affectées par d'autres facteurs qui ne sont pas sous le contrôle de l'individu. Si nous omettons de tenir compte de cela, nous pouvons attribuer à l'individu des résultats qui ne viennent pas qu'uniquement de la performance individuelle. Ensuite, l'attention portée aux comportements s'avère utile pour développer une meilleure compréhension des processus de sélection et appliquer un vaste éventail de principes psychologiques nécessaires à la prédiction de la performance. Bien que les positions soient divergentes

quant à ce type de performance, il semble suffisamment clair que les résultats obtenus à la suite de certains comportements associés à la tâche et au contexte consistent davantage en une conséquence de l'évaluation plutôt qu'au construit même de performance, à moins d'être en mesure de contrôler toutes les variables susceptibles de contaminer la performance. Un individu peut donc être considéré comme étant performant seulement si nous pouvons affirmer que les résultats obtenus peuvent être définis et identifiés comme étant sous son contrôle (Campbell et al., 1996). Cette position mérite néanmoins certaines nuances. L'utilisation de résultats comme critère de performance présente certains avantages. Notamment, cette pratique peut séduire par sa relative simplicité et sa grande flexibilité. En ce sens, il est possible d'adapter les résultats en fonction des besoins et des capacités de chacun, d'où sa forte acceptation par les cadres. Par ailleurs, il a été noté que cette approche peut entraîner une amélioration de la motivation et de la performance au travail. Également, il peut s'avérer plus facile d'obtenir un consensus sur les résultats à atteindre que sur les comportements efficaces pour atteindre ces résultats (Zigon, 2002). Enfin, l'utilisation de résultats comme mesure de performance est perçue comme un avantage puisqu'elle introduit une certaine objectivité (Petit & Haines, 2008). Ainsi, l'utilisation des comportements comme critère de performance n'est utile et pertinente que si ces comportements sont bien reliés au rendement. Dans ce même ordre d'idées, les comportements devraient faire partie de toute définition de performance en autant que les conséquences ou résultats peuvent être liés théoriquement aux comportements (Olian & Rynes, 1991). Or, cette relation est souvent tenue pour acquise.

Les différentes approches et conceptions de la performance coïncident avec les exigences des organisations quant à la capacité de l'employé à démontrer de la polyvalence, de la flexibilité, de l'implication et de la compétence. En ce sens, les travaux sur la performance adaptative de Pulakos et ses collègues (2000, 2002) s'inscrivent dans ce mouvement; ils définissent le construit comme étant la capacité des individus à s'adapter aux nouvelles conditions et exigences d'un travail. Leurs travaux mettent en évidence huit facteurs qui relèvent de la compétence adaptative. Ces huit facteurs ne sont pas tous exigés pour chaque emploi mais seront mis de l'avant en fonction des spécificités organisationnelles et professionnelles auxquelles est confronté l'individu occupant le poste : a) traiter des urgences ou des situations de crise, b) gérer le stress au travail, c) résoudre les problèmes de façon créative, d) résoudre les situations de travail incertaines et imprévisibles, e) apprendre de nouvelles tâches, technologies et procédures de travail, f) faire preuve d'adaptabilité interpersonnelle, g) faire preuve d'adaptabilité culturelle, h) faire preuve d'adaptabilité physique.

Les travaux de Pulakos et ses collègues traduisent bien la réflexion que poursuivent les chercheurs afin de mieux saisir le concept de performance, tout en étant cohérent avec les exigences et l'évolution des organisations.

L'interrogatoire policier et les types de performances

Afin de situer la place de la performance en contexte d'interrogatoire, il est essentiel de s'entendre sur une définition de l'interrogatoire et de bien saisir le cadre qui

régit cette étape d'un processus d'enquête. Pour ce faire, une définition claire de l'interrogatoire sera amenée. Également, un modèle conceptuel et une technique d'interrogatoire fortement utilisés dans le milieu des enquêtes seront présentés. Comme tous ne s'entendent pas sur l'objectif ultime de l'interrogatoire et donc sur ce qui définit la performance dans ce contexte, une articulation d'un modèle théorique associé à la performance en interrogatoire et à ses prédicteurs sera exposée.

Bien que la définition de ce qu'est un interrogatoire semble connue par les acteurs du milieu et semble faire partie du sens commun, il demeure néanmoins impératif de présenter une définition claire. Dans cette thèse, nous définissons l'interrogatoire comme un entretien avec un suspect, effectué dans le but d'obtenir des informations significatives, pertinentes, voire même une confession. Cette phase de l'enquête a fait l'objet de nombreuses recherches et la documentation sur les techniques d'interrogatoire est abondante. Certains de ces ouvrages ont été rédigés par des enquêteurs expérimentés et visent à présenter des trucs pour obtenir des aveux (Inbau, Reid, Buckley, & Jayne, 2001; Zulawski & Wicklister, 1992). D'autres choisissent de mettre en valeur les risques que représentent certaines techniques d'interrogatoire (Kassin, 1997; Leo, 1996). Quoi qu'il en soit, l'interrogatoire constitue un moment clé dans la préparation, la réalisation ou la finalisation d'une enquête judiciaire (Clément, 2003b). Afin de mener à bien cette étape cruciale, un modèle et une technique ont été mis au point dans le milieu policier, soit le modèle PEACE¹ et la technique REID². Le

¹ PEACE est l'acronyme de Preparation (and planning), Engage, Account, Closure, Evaluation

modèle PEACE fournit une structure ainsi qu'un cadre théorique qui s'applique aussi bien à l'entrevue des victimes, des témoins que des suspects (St-Yves & Landry, 2004). Quant à la technique REID, utilisée en Amérique du Nord, elle consiste en un processus d'entrevue stratégique ayant pour but de briser les résistances du suspect de manière à lui faire avouer son crime, notamment en minimisant les conséquences perpétrées par le crime et en lui permettant de sauver la face (St-Yves & Landry, 2004). Selon la technique REID, l'objectif ultime est donc d'obtenir une confession du suspect, ce qui constitue souvent une preuve indéniable et irréfutable.

Auprès des acteurs du milieu, cet objectif ne semble pas être partagé de tous. À quel moment peut-on qualifier un interrogateur de performant? Tout dépend de l'objectif visé. Or, les buts recherchés par les interrogateurs lors de l'interrogatoire varient. Certains interrogateurs d'expérience diront que l'important, c'est la relation qu'ils établissent entre le suspect et eux, d'autres mentionnent que la quantité d'informations obtenues constitue l'élément essentiel et enfin, pour nombre d'entre eux, l'objectif ultime est d'obtenir des aveux. Or, les aveux posent problèmes lorsqu'ils proviennent de personnes innocentes. De plus, le fait de ne viser que l'obtention d'aveux comme résultat élimine en quelque sorte l'usage de l'interrogatoire comme source d'informations valides provenant de personnes non-coupables mais ayant des renseignements pouvant mener à la résolution d'une enquête. La performance n'est donc pas clairement définie et ne fait pas consensus.

² Cette technique a été développée par John E. Reid

L'interrogatoire s'avère être un travail technique pour lequel certaines compétences relationnelles et cognitives sont essentielles. Par ailleurs, l'interrogatoire constitue l'une des tâches ou groupe de tâches qui permettent de différencier par exemple le travail d'un patrouilleur de celui d'un enquêteur. Conséquemment, la phase de l'interrogatoire avec suspect est de la performance de tâche.

Par contre, si nous utilisons la confession, l'obtention d'information substantielle ou l'obtention d'aveux comme élément de la performance, cela réfère à la performance de résultats. Néanmoins, tel que mentionné précédemment, la performance de résultats n'éclaire pas au sujet des comportements en soi, mais représente plutôt la conséquence de ces comportements et donc les résultats obtenus. En ce sens, l'obtention d'informations substantielles ou l'obtention d'aveux pourraient s'avérer être une mesure de performance de résultats. D'un point de vue organisationnel, la considération et l'obtention de résultats constitue une avenue d'intérêt. Dans une perspective de sélection ou de formation, il s'avèrerait plus judicieux de tenir compte de la performance de tâche, en s'assurant que le lien entre les comportements des interrogateurs et l'objectif visé, soit l'obtention d'informations significatives à l'avancement de l'enquête ou d'aveux soit fait.

Par ailleurs, comme il a été mentionné précédemment, les habiletés cognitives consistent, de manière générale, en de meilleurs prédicteurs de la performance de tâche

alors que les traits de personnalité seraient habituellement de meilleurs prédicteurs de la performance contextuelle. Dans ce cas, si nous considérons les comportements adoptés lors de l'interrogatoire comme étant des indicateurs de performance de tâche, et que nous respectons le raisonnement précédent, les habiletés cognitives constitueraient donc un meilleur prédicteur de la performance des interrogateurs lors de l'interrogatoire avec suspect. Toutefois, certaines nuances s'avèrent essentielles et une généralisation de ce constat peut devenir imprudente. Dans ce cas précis, étant donné que la tâche liée à l'interrogatoire policier avec suspect est de nature interpersonnelle et qu'elle requiert plusieurs habiletés relationnelles, il serait judicieux de ne pas occulter la place de certains traits de personnalité comme prédicteur de la performance.

Il convient maintenant de conclure sur ce qui représente le tronc commun des théories actuelles en performance au travail ainsi que sur l'application de ces trois types de performance aux domaines des enquêtes. La Figure 1 fait la synthèse des positions présentées jusqu'à présent. Tout d'abord, malgré la présence de nombreuses divergences chez les auteurs concernant le construit de performance, il demeure clair qu'il existe trois types de performance au travail, soit la performance de tâche, contextuelle et de résultats.

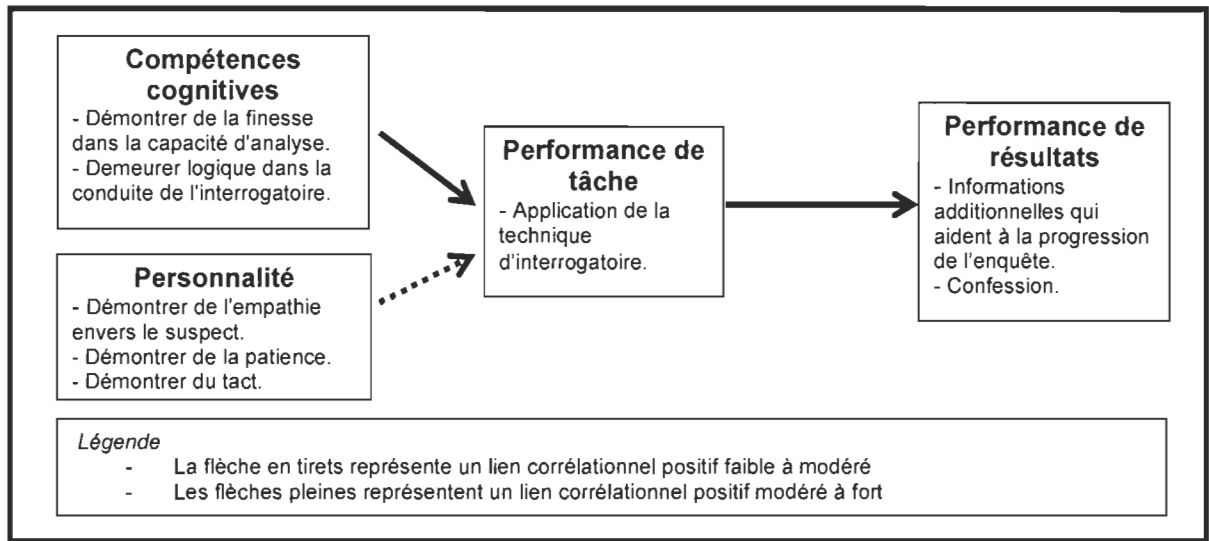


Figure 1. Modèle de la performance d'enquêteurs lors d'interrogatoires policiers.

Lorsque l'on s'attarde plus précisément au contexte policier et à l'interrogatoire policier, seule la performance de tâche est associée à la performance de résultats. En effet, les comportements à adopter lors de l'interrogatoire (p. ex., respecter les techniques d'interrogatoire) s'apparentent à la performance de tâche telle que définie précédemment. Quant à la performance de résultats, elle constitue davantage en une conséquence des comportements adoptés dans le cadre du travail. Également, l'obtention d'information substantielle ou d'aveux lors de l'interrogatoire policier avec suspect réfère à la performance de résultats.

Traits de personnalité et performance

L'usage des inventaires de personnalité en sélection afin de prédire la performance au travail est chose commune. De fait, 80 % des professionnels de la « Society for Industrial and Organizational Psychology » utilisent des tests de personnalité pour réaliser leurs évaluations (Ryan & Sackett, 1992). Dans ce même

ordre d'idées, il a été noté que 70 % des évaluateurs québécois les emploient de façon intensive (Boudrias, Pettersen, Longpré, & Plunier, 2008). En ce sens, la personnalité est une variable liée aux différences individuelles qui a reçu beaucoup d'attention dans le domaine de la sélection du personnel (Sackett, Gruys, & Ellingson, 1998). Plusieurs méta-analyses démontrent la validité de certains construits liés à la personnalité pour prédire la performance au travail, et ce, dans plusieurs sphères d'emplois (Barrick & Mount, 1991; Tett, Jackson, & Rothstein, 1991, Tett, Jackson, Rothstein, & Reddon, 1999, Rothstein & Goffin, 2006). Néanmoins, malgré l'abondance de recherches sur l'utilisation de la mesure de la personnalité, autant dans le domaine policier que dans la sélection en général, il subsiste plusieurs débats sur la validité de cette mesure (Schmitt, Gooding, Noe, & Kirsch, 1984). Certains auteurs adoptent une vision plutôt pessimiste quant à l'utilisation des inventaires de personnalité en sélection (Guion & Gottier, 1965; Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy, & Schmitt, 2007). Ceux-ci sont arrivés à la conclusion que les tests de personnalité ne démontrent pas une validité prédictive suffisante et nécessaire à leur utilisation en sélection de personnel. Schmitt et al. (1984) prétendent que les tests de personnalité font partie des tests les moins valides dans le domaine de la sélection. D'autres auteurs (Hogan & Ones, 1997) semblent avoir une vision plus optimiste relativement à l'utilisation de tels tests lors de processus de sélection. La vision de ces auteurs traduit bien l'émergence depuis quelques années d'un intérêt nouveau concernant l'utilisation de la personnalité en sélection de personnel (Hogan & Ones, 1997; Mount & Barrick, 1995). Dans ce même ordre d'idées, Ones, Dilchert, Viswesvaran et Judge (2007) indiquent qu'il a été clairement démontré que les

construits de personnalité sont de bons prédicteurs d'attitudes, de comportements et de performance en contexte organisationnel. Ils affirment aussi que les résultats obtenus antérieurement et menant à des conclusions négatives quant à la valeur prédictive de la personnalité sur la performance viennent notamment d'erreurs statistiques. En somme, il semble de plus en plus clair que l'utilisation de tests de personnalité pour prédire la performance générale au travail s'avère pertinente. Selon certains, toute décision en matière de sélection de personnel ne prenant pas en compte les variables de personnalité demeure déficiente (Ones et al., 2007).

Par ailleurs, l'utilisation de facettes de personnalité spécifiques, au lieu de facteurs globaux, en lien direct avec des mesures de performance, s'avère prometteuse (Hurtz & Donovan, 2000). Ainsi, les fervents de l'utilisation des facettes admettent que les facteurs globaux demeurent pertinents pour prédire la performance globale (Mount & Barrick, 1995; Ones & Viswesvaran, 1996), alors que les facettes de personnalité maximisent la validité prédictive de la performance spécifique. Par ailleurs, afin de permettre la maximisation de la validité prédictive des facettes de personnalité, il est nécessaire d'apparier une facette spécifique à un critère de performance spécifique (Ashton, Jackson, Paunoneu, Helmes, & Rothstein, 1995; Schneider, Hough, & Dunette, 1996). Ainsi, la concordance entre les facettes de personnalité et la performance associée à un travail spécifique (p. ex. : la performance de tâche) est essentielle (Dudley, Orvis, Lebiecki, & Cortina, 2006).

Bien que plusieurs études aient été effectuées dans le domaine de la psychologie judiciaire, notamment sur la personnalité des suspects, aucune ne nous informe véritablement sur l'influence de la personnalité des interrogateurs sur leur performance lors d'interrogatoire avec suspect. Néanmoins, certaines attitudes et comportements relationnels favorables ont été identifiés. En ce sens, certains types de compétences sont mis à profit lors d'interrogatoire policier, notamment le *savoir-être* face à soi-même (gestion du stress) ou face à l'autre (relationnel, adaptation, communication) (Clément, 2003a). Le savoir-être comporte quelques enjeux. Ainsi, l'interrogatoire ne se limite pas à l'application d'une procédure : « C'est avant tout une situation de communication. L'approche humaine de l'enquêteur est essentielle pour amener l'auditionné à parler » (Clément, 2003a, p. 23). À cet effet, la Grande-Bretagne a mis en place des critères d'évaluation liés aux interrogatoires policiers qui permettent notamment l'évaluation des compétences comportementales telles le contrôle de soi, la communication, l'écoute et l'ouverture d'esprit (Clément, 2003a). Muchielli (2005) abonde dans le même sens et prétend que lors d'interrogatoires avec suspect, les compétences relationnelles demeurent au moins aussi importantes que les compétences techniques. Il affirme :

Or, si certaines technologies provoquent en effet des avancées importantes dans le travail de la police judiciaire, en aucun cas elles ne peuvent remplacer les éléments humains du travail d'enquête. Sans l'intelligence humaine, la technique est aveugle, la machine inerte » (Muchielli, 2005, p. 62).

Au cours de la dernière décennie, certains auteurs se sont penchés sur les caractéristiques que l'on devrait retrouver chez les interrogateurs ayant du succès (Bull & Cherryman, 1995). Par exemple, Cherryman et Bull (2001) évoquent notamment

l'importance de la flexibilité, de l'ouverture d'esprit, de la relation, de la compassion et de l'empathie. À ce propos, St-Yves et Lavallée (2002) prétendent qu'il serait essentiel de mettre davantage à profit la personnalité de l'interrogateur (p. ex., confiant et en contrôle).

Le contact que l'interrogateur doit établir avec le suspect semble être déterminant dans le succès de l'interrogatoire. « En quelques secondes, un lien vient d'être créé. Il faudra maintenant le nourrir pour qu'il grandisse » (St-Yves, Tanguay, & Crépault, 2004, p. 141). Dans ce même ordre d'idées, Shepherd et Kite (1988) stipulent que deux compétences sont requises pour développer un rapport constructif avec le suspect, soit les habiletés interpersonnelles et les capacités cognitives et d'analyse. D'autres auteurs (St-Yves, sous presse; Williamson, 1993) notent qu'une attitude humaine, axée sur l'écoute, l'empathie, l'ouverture et le respect demeure une qualité essentielle dans le déploiement d'un bon interrogatoire.

Habiletés cognitives et performance

Les habiletés cognitives sont un des prédictors de performance ayant fait l'objet de nombreuses recherches en psychologie du travail. La cognition a longtemps été considérée comme le facteur le plus important de la performance, et ce, dans plusieurs domaines d'emplois (Schmidt & Hunter, 1977). Plus spécifiquement, certains auteurs s'entendent sur l'apport des habiletés cognitives dans la performance associée à la tâche (Borman & Motowidlo, 1993). Antérieurement, les recherches faisaient référence au

terme *intelligence* alors que maintenant, cette appellation a été remplacée par le terme *habiletés cognitives générales* (Hunter, 1986) ou *habiletés mentales générales* (Schmidt & Hunter, 1998). Quoi qu'il en soit, la mesure de ce prédicteur de performance se fait par l'entremise de tests permettant généralement d'évaluer certaines aptitudes telles l'aptitude verbale, quantitative et parfois technique (Hunter, 1986). Hunter (1986) indique que les habiletés cognitives générales s'avèrent être un prédicteur de performance valide, et ce, relativement à tous les types d'emplois, autant ceux requérant des habiletés manuelles que mentales. De leur côté, Ferris, Witt et Hochwarter (2001) affirment que les habiletés mentales générales demeurent le meilleur prédicteur de la performance et de l'apprentissage, ce qui a également été entériné par Ree, Earles et Teachout (1994). Enfin, Sackett et al. (1998) indiquent que la personnalité et les habiletés cognitives sont deux domaines essentiellement non corrélés et tout aussi importants l'un que l'autre pour prédire la performance au travail. Conséquemment, les processus de sélection incluant la personnalité et les habiletés cognitives possèdent une meilleure validité que les processus ne tenant compte que d'une de ces deux variables.

Certains auteurs discutent de l'implication des processus cognitifs dans la phase d'investigation criminelle (Mohamed & Pauleen, 2005), ce qui porte à croire qu'ils sont importants en contexte d'interrogatoire. D'autres (Clément, 2004; St-Yves, 2006) illustrent indirectement l'importance de la cognition en contexte d'interrogatoire. St-Yves (2006) mentionne que lors de l'interrogatoire, l'interrogateur doit être attentif aux comportements verbaux et non verbaux du suspect et doit les analyser correctement en

temps réel. Cette forme d'analyse permet à l'interrogateur de déterminer le moment pour poser une question, interrompre, faire une remarque, et fait appel à certaines habiletés cognitives. Dans ce même ordre d'idées, Clément (2004) indique que la recherche de la vérité exige une certaine neutralité. En ce sens, aucun jugement de valeur ne doit être posé. La capacité de demeurer objectif dans le traitement de l'information est primordiale. De fait, l'interrogateur se trouve souvent en position de dualité entre les aspects cartésiens et affectifs que suscite l'interrogatoire. En ce sens, l'interrogateur doit considérer le cadre qui régit la phase d'interrogatoire ainsi que les différentes techniques qui lui sont enseignées, tout en entretenant un lien de confiance avec le suspect. Ainsi, l'interrogateur doit être en mesure d'investir la relation qu'il établit avec le suspect, tout en se préoccupant du cadre légal dans lequel il se trouve. Par ailleurs, tout au long de l'interrogatoire, l'interrogateur doit poser les questions en portant attention à la formulation, en gardant en mémoire les réponses et en relançant si nécessaire, tout en établissant simultanément un cheminement mental de reconstruction du discours afin d'en détecter les éventuelles failles (Clément, 2004). Les propos avancés par ces deux auteurs illustrent bien que l'interrogatoire demeure un exercice cognitif intense.

Nous avons vu que la personnalité et la cognition sont des facteurs déterminants de la performance en emploi. Également, il devient clair que la personnalité et les habiletés cognitives constituent des éléments jouant un rôle essentiel dans la réussite de l'interrogatoire avec suspect. L'article qui apparaîtra dans les pages suivantes traitera de ces aspects en particulier plus en détail.

Article

Prépondérance des traits de personnalité sur les habiletés cognitives dans la prédiction
de la performance des interrogateurs lors d'interrogatoires avec suspect

**Prépondérance des traits de personnalité sur les habiletés cognitives dans la
prédiction de la performance des interrogateurs lors d'interrogatoires avec suspect**

Ève-Marie Poulin

Université du Québec à Trois-Rivières

François Chiocchio

Université de Montréal

Michel Alain

Université du Québec à Trois-Rivières

Mots clés : personnalité, habiletés cognitives, performance, interrogatoires

Toute correspondance en lien avec cet article peut être envoyée à Ève-Marie Poulin,
Département de psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières, C.P. 500, Trois-
Rivières, Québec, Canada, G9A 5H1. Courriel : eve-marie.poulin@uqtr.ca

Résumé

L'interrogatoire policier est un facteur susceptible d'influencer le succès d'une enquête. Dans l'univers policier, les qualités et les compétences de l'enquêteur nécessaires à la bonne conduite d'un interrogatoire policier ainsi que le concept de performance semblent faire partie du sens commun, sans pour autant être clairement explicités et compris (Clément, 2003a). Le premier objectif de l'étude est d'établir une définition claire de la performance liée au contexte d'interrogatoire et d'être apte à la mesurer adéquatement. Le second objectif de l'étude est de définir l'influence de la cognition et de la personnalité sur la performance des interrogateurs lors d'interrogatoires policiers avec suspect. Quarante-trois participants ont répondu à deux tests psychométriques 16 PF (Cattell, Cattell, & Cattell, 1993) et l'Évaluation de la Pensée Critique Watson-Glaser (1994) ainsi qu'à un questionnaire auto-révélateur de performance (Poulin, Chiocchio, & Alain, 2007). Les items de ce questionnaire ont été soumis à des analyses factorielles et ont généré deux facteurs que nous avons nommés « approche technique » et « approche relationnelle ». Une mesure de performance pour chacun des 93 sujets a également été effectuée par un expert. Les résultats révèlent que lorsque l'évaluation de la performance se fait par un expert, les variables de cognition (c.-à-d., le sous-test évaluation d'arguments) et les variables de personnalité (c.-à-d. la conscience et le respect des règles) semblent avoir un impact significatif. Par ailleurs, lorsque nous nous attardons à la performance de tâche associée au facteur de *l'approche technique*, les variables sociodémographiques (c.-à-d., le nombre d'interrogatoires), et un des traits de personnalité (c.-à-d., la cordialité) expliquent significativement ce type

de performance. Enfin, quant à la performance de tâche auto-révélee liée au facteur de *l'approche relationnelle*, la variable de personnalité (c.-à-d., la conscience et le respect des règles) influence significativement ce type de performance.

L'évaluation des traits de personnalité et des habiletés cognitives influençant la performance des enquêteurs lors d'interrogatoires avec suspect pose de nombreux défis. D'abord, le concept de performance en contexte d'interrogatoire policier n'est pas clairement défini. Ensuite, plusieurs recherches se sont attardées aux caractéristiques du suspect ayant une influence dans le déroulement et dans la réussite de l'interrogatoire (St-Yves, 2004; St-Yves, 2006; St-Yves, Tanguay, & Crépault, 2004), mais aucune ne s'est véritablement penchée sur les caractéristiques de l'interrogateur.

Motowidlo, Borman et Schmit (1997) ont défini trois types de performance pour évaluer un travail, soit la performance de tâche, contextuelle et de résultats. La performance associée à la tâche englobe deux principaux comportements : ceux qui permettent la transformation de la matière brute en biens et produits et ceux qui servent et maintiennent le secteur technique (Motowidlo et al., 1997). Plus précisément, la performance de tâche capture le domaine de la performance au travail qui différencie un travail d'un autre, mais exclut plusieurs éléments importants qui s'avèrent communs à plusieurs emplois (Van Scotter & Motowidlo, 1996). À ce propos, la performance contextuelle n'englobe pas la partie technique du travail, mais davantage les aspects organisationnels, sociaux et psychologiques nécessaires au bon fonctionnement de la partie technique. Borman et Motowidlo (1993) ont identifié cinq catégories de performance contextuelle soit a) s'acquitter volontairement des tâches qui ne font pas partie formellement de notre travail, b) persister dans l'accomplissement de nos tâches en démontrant l'enthousiasme nécessaire à leur réussite, c) aider et coopérer avec autrui, d) suivre les règles organisationnelles et procédurales même si cela nous incommode, e)

endosser, supporter et défendre les objectifs organisationnels. La performance de tâche consiste donc en un rôle prescrit par l'organisation, alors que la performance contextuelle s'avère être davantage discrétionnaire. Les comportements associés au premier type de performance sont uniques au métier alors que d'autres s'avèrent communs à divers métiers (p. ex., la coopération). Campbell (1990) apporte une distinction importante entre les comportements performants qui contribuent à l'efficacité de l'organisation parce qu'ils impliquent une compétence de tâche et les comportements performants qui contribuent à l'efficacité organisationnelle à d'autres égards. Effectivement, les antécédents liés à la performance de tâche s'avèrent différents de ceux liés à la performance contextuelle (Motowidlo & Van Scotter, 1994). Quant à la performance de résultats, elle semble prédite par les comportements associés à la performance de tâche et contextuelle. Elle constitue davantage une conséquence des comportements adoptés dans le cadre du travail. Elle implique de considérer à la fois les efforts de l'employé (p. ex., appliquer les techniques de vente) mais également d'autres facteurs externes qui sont hors de son contrôle (p. ex., période de l'année) (Blau, 1993). En somme, les trois formes de performance sont importantes, mais le contexte particulier doit être précisé afin de bien saisir leur importance relative.

La performance lors d'interrogatoires policiers

Si nous nous attardons plus spécifiquement au domaine des interrogatoires policiers, le concept de performance semble peu défini. Effectivement, la qualification de la performance de la part des superviseurs aux enquêtes est fréquemment floue et se traduit généralement par la notion « d'instinct » (Clément, 2004). Toutefois, plusieurs

s'entendent pour dire qu'il est facile de reconnaître la performance (Campbell, Gasser, & Oswald, 1996) et les intervenants dans le domaine policier se disent capables de différencier un bon interrogateur d'un interrogateur moins performant. Il apparaît néanmoins ardu de fournir une appréciation basée sur des critères de performance précis et mesurables. La rationalisation de l'expérience passée est souvent une tâche difficile pour les enquêteurs. « En effet, l'enquêteur n'a pas l'habitude de normaliser ou de verbaliser les pratiques : on leur demande rarement d'en parler. Ainsi, lorsqu'ils présentent leur métier d'enquêteur, ils insistent beaucoup sur la dimension de 'pif', de hasard et d'intuition » (Clément, 2004, p. 34). Bien que traduisant un certain sens commun, ces critères semblent peu articulés et difficilement mesurables pour évaluer la performance des enquêteurs lors de l'interrogatoire, phase qui s'avère souvent cruciale dans le dénouement de l'enquête. Il n'existe aucun consensus, que ce soit du point de vue de la recherche ou sur le plan pratique, concernant la définition de la performance lors d'interrogatoires avec suspect. Certaines sources indiquent que la performance des enquêteurs lors d'interrogatoires policiers est souvent mesurée selon la fréquence des confessions obtenues. « Bien que l'obtention de nouveaux renseignements et la discréditation de l'alibi du suspect soient également un signe d'une réussite en interrogatoire, l'emphasis est surtout mise sur la confession » (St-Yves & Lavallée, 2002, p. 16). Selon Stephenson et Moston (1994), 80 % des interrogatoires sont réalisés dans le but d'obtenir des aveux. Toutefois, cet objectif ne semble pas partagé par tous les acteurs du milieu. Plusieurs ne sont pas d'accord avec cette position et d'autres visent des objectifs différents. Certains interrogateurs d'expérience diront que l'important, c'est

le lien qu'ils établissent entre le suspect et eux, d'autres mentionnent que la quantité d'informations obtenues constitue l'élément essentiel.

Dans le cadre de ces travaux, nous considérons l'interrogatoire comme étant un entretien avec un suspect, effectué dans le but d'obtenir de l'information significative, pertinente, voire même une confession. L'interrogatoire s'avère donc un travail technique où certaines compétences relationnelles et cognitives sont essentielles.

Par ailleurs, l'interrogatoire constitue l'une des tâches, ou groupe de tâches qui permet de différencier par exemple le travail d'un patrouilleur de celui d'un enquêteur. En outre, cette tâche met l'emphasis sur les aspects techniques du travail, et s'avère clairement définie, en plus d'être reconnue comme faisant partie intégrante du travail. Enfin, les sources de variation dans l'accomplissement de la tâche proviennent du niveau de compétence de l'interrogateur. Conséquemment, la phase de l'interrogatoire avec suspect est davantage associée à la performance de tâche qu'à la performance contextuelle.

Dans le contexte d'un interrogatoire, la confession constitue un bon exemple de performance de résultats. Également, elle ne réfère pas aux comportements en soi, mais bien à la conséquence de ces comportements. L'obtention d'informations substantielles ou l'obtention d'aveux s'apparentent à la productivité, aussi appelée performance de résultats. Or, ce type de performance semble être une mesure contaminée, étant donné l'influence de facteurs extra-individuels susceptibles de l'influencer. Par exemple, l'obtention de la confession peut provenir tout autant de la qualité de la prestation de l'interrogateur que de la qualité de la preuve. En ce sens, la performance de résultats

demeure une mesure utile parce qu'ultimement, sans résultat, l'organisation ne peut atteindre ces objectifs. Néanmoins, en définissant la performance en termes de résultats, et si les questions de recherche s'intéressent aux prédicteurs valides de performance, ou à toute autre stratégie centrée sur l'individu, alors la variable dépendante ne devrait pas en être une que l'individu ne peut entièrement influencer (Campbell, McCloy, Oppler, & Sager, 1993). En ce sens, il apparaît difficile d'influencer les résultats, et ce, sans tenir compte des comportements menant à ces résultats. Pour ces raisons, cette étude s'attarde à la performance de tâche.

Les variables de personnalité

La personnalité est une variable liée aux différences individuelles qui a reçu beaucoup d'attention dans le domaine de la sélection du personnel (Sackett, Gruys, & Ellingson, 1998). De plus, elle est fréquemment considérée comme un déterminant important de la performance au travail (McHenry, Hough, Toquam, Hanson, & Ashworth, 1990; Mount & Barrick, 1995; Rothstein & Goffin, 2006; Burch & Anderson, 2008) et ce, dans plusieurs sphères d'emplois. Pourtant, l'utilisation de mesures de personnalité, autant dans le domaine policier que dans celui de la sélection en général, continue d'être l'objet de débats, étant donné le peu d'études démontrant la validité prédictive de la personnalité, en contexte de sélection du personnel (Schmitt, Gooding, Noe, & Kirsch, 1984). Récemment, l'émergence d'un intérêt nouveau concernant l'utilisation de la personnalité en sélection de personnel est apparue (Hogan & Ones, 1997; Mount & Barrick, 1995). En particulier, l'utilisation de facettes de personnalité spécifiques, au lieu de facteurs globaux (Hurtz & Donovan, 2000), liées directement à

des mesures de résultats s'avère prometteuse. Plus spécifiquement, une récente méta-analyse (Varela, Boccaccini, Scogin, Stump, & Caputo, 2004) indique un lien modeste, mais significatif entre la personnalité et la performance chez les policiers.

Bien que plusieurs études aient été effectuées concernant la personnalité des suspects et l'approche préconisée par l'interrogateur en fonction de la personnalité du suspect, cela ne nous informe pas sur le lien entre les caractéristiques de l'interrogateur et sa performance. Toutefois, certaines attitudes et comportements favorables ont été ciblés. En effet, il importe de mettre l'emphasis sur le *savoir-être* qui joue un rôle essentiel dans le résultat de l'interrogatoire (Muchielli & Clément, 2006; St-Yves, 2006). Précisément, savoir être, c'est être à l'écoute de l'autre, empathique (sensible et chaleureux), ouvert d'esprit et en mesure de posséder tous les éléments en main avant de se créer une impression qui risque d'influencer nos interventions futures et de reconstruire la réalité (St-Yves, sous presse). Clément (2003a) note que l'adaptabilité, la communication, l'écoute, la réceptivité, la patience, et la gestion du stress sont des attitudes qui doivent être générées de la part des enquêteurs lors d'interrogatoires. Muchielli (2005) parle également de l'importance des rapports humains et de la relation de confiance que les enquêteurs vont établir avec le suspect. Dans le même esprit, St-Yves et al. (2004) notent que l'établissement d'une relation entre l'interrogateur et le suspect est essentiel. Un contact chaleureux demeure un ingrédient clé dans le succès de l'interrogatoire (Shepherd & Kite, 1988). Ainsi, malgré l'absence d'étude sur la capacité d'éléments de la personnalité à prédire la performance des policiers en situation d'interrogatoire, ces attitudes et comportements sont autant d'indices pertinents qui

trouvent écho dans les facettes qui composent les dimensions plus générales de la personnalité.

Les variables cognitives

Les variables cognitives font également l'objet d'un grand intérêt dans le domaine de la performance individuelle au travail. La cognition a longtemps été considérée comme le facteur le plus important de la performance, et ce, dans plusieurs domaines d'emplois (Schmidt & Hunter, 1977). Plus spécifiquement, certains auteurs s'entendent sur l'apport des habiletés cognitives dans la performance associée à la tâche (Borman & Motowidlo, 1993).

Si nous nous attardons au domaine policier, Mohamed et Pauleen (2005) discutent de l'implication de certains processus cognitifs dans la phase d'investigation criminelle. St-Yves (2006) mentionne que lors de l'interrogatoire, l'interrogateur doit être attentif aux comportements verbaux et non verbaux du suspect et doit les analyser correctement en temps réel. Cette forme d'analyse permet à l'interrogateur de déterminer le moment pour poser une question, interrompre, faire une remarque, et fait appel à certaines habiletés cognitives. Dans le même ordre d'idées, Clément (2004) indique que la recherche de vérité exige une certaine neutralité et qu'aucun jugement de valeur ne doit être posé. En ce sens, la capacité de demeurer objectif dans le traitement de l'information est essentielle. Toujours selon Clément (2004), l'interrogateur se trouve en position de dualité entre les aspects cartésien et affectif liés à l'interrogatoire. En ce sens, l'interrogateur doit considérer le cadre qui régit la phase d'interrogatoire ainsi que les différentes techniques qui lui sont enseignées, tout en entretenant un lien de

confiance avec le suspect. Par ailleurs, tout au long de l'interrogatoire, l'interrogateur doit poser les questions en portant attention à la formulation, en gardant en mémoire les réponses et en relançant si nécessaire tout en établissant simultanément un cheminement mental de reconstruction du discours afin d'en détecter les éventuelles failles (Clément, 2004). Ces tâches complexes qui doivent s'orchestrer avec nuance et tact font certainement appel aux habiletés cognitives.

Les variables contrôle

Certaines variables comme le sexe de l'interrogateur et le nombre d'interrogatoires effectués semblent avoir un impact sur la prestation des interrogateurs lors d'interrogatoires avec suspect. Dans certains cas, on tente d'apparier la personnalité de l'interrogateur à celle du suspect (Muchielli, 2005). Par exemple, l'amélioration du lien relationnel permet d'enlever une barrière et rend plus facile la performance de résultats. Également, l'expérience en interrogatoire apparaît comme étant un facteur important. En ce sens, St-Yves et al. (2004) indiquent que l'expérience peut avoir une forte incidence sur le déroulement de l'interrogatoire. D'ailleurs, ce critère est souvent considéré dans la sélection des interrogateurs.

Type de performance et prédicteurs

Lorsque l'on s'attarde plus précisément au contexte policier et à l'interrogatoire policier, il existe principalement deux types de performance. En effet, les comportements à adopter lors de l'interrogatoire (p. ex., respecter les techniques d'interrogatoire) s'apparentent à la performance de tâche telle que définie précédemment. Il demeure également juste d'affirmer que les habiletés cognitives

risquent fort d'influencer ce type de performance (Sackett & Lievens, 2008). En ce sens, Borman et Motowidlo (1993) indiquent que les habiletés cognitives sont de meilleurs prédicteurs de la performance de tâche. Toutefois, étant donné l'importance des facteurs de personnalité et des habiletés relationnelles associés à la tâche qu'est l'interrogatoire, nous pouvons présumer un certain lien entre la personnalité et la performance de tâche.

Hypothèses de la présente recherche

Les différentes recherches effectuées dans le domaine de la psychologie du travail associées à la performance au travail démontrent l'impact de la cognition et de la personnalité dans ce type de performance (Ones, Dilchert, Viswesvaran, & Judge, 2007). Toutefois, la performance associée à l'interrogatoire policier semble peu définie. Également, aucune recherche empirique ne s'est penchée sur l'impact des variables de cognition et de personnalité dans la performance des interrogateurs lors d'interrogatoires policiers avec suspect. Néanmoins, certaines données qualitatives (Clément, 2003a; Clément, 2004; Muchielli, 2005; St-Yves & Lavallée, 2002) permettent d'anticiper l'influence de la cognition et de la personnalité dans la réussite de cette étape cruciale d'une enquête. Ainsi, compte tenu des tendances actuelles dans le domaine de la psychologie du travail et judiciaire, la présente recherche propose de vérifier l'hypothèse suivante : Les variables de personnalité ajoutent significativement à la variance déjà expliquée par les variables contrôle et de cognition.

Afin de pouvoir vérifier cette hypothèse, deux phases de recherche ont été nécessaires.

Phase 1

Éthique

Ce projet a reçu l'aval du comité d'éthique de l'Université du Québec à Trois-Rivières (CER-05-98-06.06). Un formulaire de consentement à la recherche a ainsi été signé par tous les participants. Ce formulaire explicitait clairement les mesures prises pour assurer la confidentialité des réponses individuelles.

Méthode

Élaboration de l'instrument. Dans un premier temps, cette partie décrit les étapes d'élaboration de l'instrument de mesure de la performance auto-révélee concernant les interrogatoires avec suspect. Dans un deuxième temps, les qualités psychométriques de l'instrument seront présentées.

La composition des items du questionnaire s'est effectuée en deux étapes. Dans un premier temps, des items ont été identifiés à partir d'entrevues d'incidents critiques (Flanagan, 1954) effectuées auprès de huit enquêteurs francophones d'expérience dans le domaine des interrogatoires avec suspect. Dans le cadre des entretiens, les participants avaient pour tâche de décrire une situation récente dans laquelle ils ont émis un ou des comportements efficaces lors d'interrogatoires avec suspect et de faire de même dans le cas de comportements inefficaces. Ainsi, l'analyse des verbatims a permis de formuler 72 items comportementaux se rapportant à la performance de tâche lors d'interrogatoires avec suspect. Chaque item est conçu pour être répondu selon une échelle de type Likert en 6 points : de « Jamais (1) » à « Toujours (6) ».

Lors d'une deuxième étape, deux processus parallèles ont eu lieu. Le premier processus consiste à traduire les items comportementaux en anglais afin de les utiliser ultérieurement dans le cadre de la recherche auprès d'un échantillon anglophone. La méthode de traduction utilisée est celle du modèle de Brislin (1970, 1986) et consiste à effectuer une traduction renversée parallèle. Dans cette optique, une première traduction français-anglais a été effectuée par les auteurs. Par la suite, la version anglaise a été soumise à un expert bilingue du domaine d'étude. Une nouvelle traduction anglais-français a été générée par cet expert. Une comparaison entre la première et la deuxième version française a été nécessaire et effectuée par l'auteure afin de s'assurer de l'équivalence linguistique de l'instrument.

Le second processus a consisté à réduire le nombre d'items comportementaux aux plus pertinents d'entre eux. À cet effet, un groupe composé de quatre experts francophones, différents de ceux questionnés lors d'entrevues d'incidents critiques, mais également expérimentés en interrogatoires avec suspect, a été formé pour examiner les versions françaises des items comportementaux. Tel que proposé par Brannick et Levine (2002), ces quatre enquêteurs avaient comme tâche de coter chaque item comportemental sur deux échelles de type Likert en 7 points. La première concernait les erreurs (« Les conséquences d'erreurs ne sont pas du tout importantes (1) » à « Les conséquences d'erreurs sont extrêmement importantes (7) ») et la seconde concernait la difficulté (« Une des tâches les plus faciles (1) » à « Une des tâches les plus difficiles (7) »). Comparativement au seul fait de demander *quelles tâches sont les plus importantes?*, cette technique à deux questions « conséquence–difficulté » par item

comportemental permet d'éviter que les évaluateurs ne répondent de façon socialement désirable. Dans le cadre de cette étude, la variance associée à la question concernant le degré de difficulté de la tâche n'a pas permis de discriminer clairement entre les items. Conséquemment, seules les réponses sur les items concernant l'importance des conséquences ont été considérées. Le score moyen octroyé par les experts est de 4,75. ($\bar{E.T.} = 1,18$).

Validation de l'instrument. Vingt-neuf des 72 items ont été conservés sur la base des considérations des quatre experts sur l'importance des conséquences en cas d'erreur. Seuls les items ayant des cotes de conséquences supérieures ou égales à cinq ont été gardés. Une analyse factorielle exploratoire par composantes principales a été réalisée sur la version anglaise avec ces 29 items, afin d'estimer le nombre de facteurs possibles. Cette analyse factorielle a été effectuée en utilisant les 93 sujets de l'étude. Une rotation orthogonale de type Varimax a été utilisée pour favoriser l'interprétation des facteurs. Les résultats de ces analyses ont permis de dégager une structure simple à deux facteurs. Les postulats de base de l'analyse ont été respectés (taille de l'échantillon, présence de liens, absence de multicollinéarité/ singularité et factorabilité de la matrice). L'examen de la qualité de représentation des items (qualité de représentation) révèle qu'un seul item (J'échange avec le suspect sans le confronter) présente une variance partagée en deçà de 0,2. Cet item a été conservé pour des raisons de contenu. Six items ont été retirés étant donné leur absence de saturation claire sur l'un ou l'autre des deux facteurs, pour un total de 23 items conservés. Le tableau 1 présente moyennes et intercorrelations entre les items conservés.

Insérer Tableau 1 ici

Une seconde analyse factorielle avec rotation orthogonale à deux facteurs, cette fois sur les 23 items restants, a été générée et capte 45,5 % de la variance commune. Les items présentent tous des coefficients de saturation supérieurs à 0,30 sur leur facteur respectif. Ces résultats appuient donc la structure en deux facteurs de l'instrument. Le tableau 2 montre les résultats de la seconde analyse factorielle. À noter que l'outil n'a pu faire l'objet d'un pré-test comme il aurait dû, étant donné le bassin restreint de sujets pouvant participer à la présente étude.

Insérer Tableau 2 ici

Les deux facteurs traduisent les actions concrètes de l'interrogateur envers deux cibles, soit la technique et la personne. Nous nommons le premier facteur « approche technique » (36,27 % de variance expliquée). Un exemple d'item de ce facteur est « Je suis en mesure de sélectionner l'information pertinente qui me permettra l'avancement significatif du dossier ». Ce facteur comprend des items qui traduisent la capacité à mettre en application une façon de faire technique, une méthode. Nous nommons le deuxième facteur « approche relationnelle » (9,28 % de variance expliquée). Un exemple d'item de ce facteur est « Je ne démontre aucune agressivité envers le suspect ». Il comprend des items qui traduisent la valorisation par l'interrogateur du lien

relationnel entre le suspect et lui lors de l'interrogatoire. Ces items mettent donc l'emphase sur la qualité du contact humain maintenu avec le suspect. L'analyse factorielle a généré deux scores factoriels pour ces deux facteurs, et ce sont ces scores factoriels qui seront utilisés comme variables prédites dans la présente étude.

Phase 2

Déroulement de la recherche

L'échantillon se compose de 213 policiers œuvrant au sein d'une grande organisation policière canadienne. Tous les policiers inscrits à une formation sur l'interrogatoire ont été invités à participer à l'étude. Ces groupes nous permettaient une évaluation indépendante de la performance lors d'un interrogatoire factice. Au total, 194 personnes ont accepté de participer à la présente étude (taux de participation de 91,08 %). De ce groupe, nous avons conservé les 93 participants ayant répondu à tous les questionnaires. Ces policiers étaient principalement des hommes (hommes : 78,49 %; femmes : 21,51 %), âgés entre 26 et 52 ans ($M = 37,6$; $\acute{E}.T. = 6,12$). Lors de la passation, ils indiquent détenir en moyenne 13,40 années d'expérience comme policier ($\acute{E}.T. = 6,49$), 4,20 années comme détective ($\acute{E}.T. = 3,94$) et mentionnent avoir effectué en moyenne 21,71 interrogatoires avec suspect ($\acute{E}.T. = 25,00$). L'échantillon représente très bien le profil d'un enquêteur susceptible de mener des interrogatoires avec suspects de par le sexe (plus d'hommes que de femmes), l'âge et le nombre d'années d'expérience comme policier. En outre, ils constituent une très grande proportion des futurs interrogateurs qui œuvreront dans le plus grand corps policier au Canada.

Instruments de mesure

Variables de contrôle. Dans le cadre de cette étude, deux variables ont été retenues comme variables de contrôle : a) le sexe, b) le nombre d'interrogatoires avec suspect. Étant donné que les femmes sont un groupe minoritaire au sein de l'organisation participante et de notre échantillon, nous nous sommes assuré à l'aide d'un test t , qu'il n'y ait pas de différence de moyennes entre les hommes et les femmes sur l'évaluation de la performance. Également, la variable *nombre d'interrogatoires* a été incluse dans les analyses puisque St-Yves et al. (2004) indiquent que l'expérience peut avoir une forte incidence sur le déroulement de l'interrogatoire. D'ailleurs, ce critère est souvent considéré dans la sélection des interrogateurs. Ce choix valorise également l'impact de l'expérience et de l'apprentissage dans la réussite de l'interrogatoire (Gudjonsson, 2003; St-Yves, 2004).

Mesure de personnalité. La personnalité des répondants fut évaluée à l'aide du 16 PF (Cattell, Cattell, & Cattell, 1993). Ce questionnaire auto-révélé, fréquemment utilisé pour l'évaluation de la personnalité en sélection et dotation, permet l'évaluation de 16 facteurs relativement indépendants, permettant de décrire la personnalité normale. Concernant les variables de personnalité, toutes n'ont pu être considérées étant donné un nombre de sujets restreint et l'incidence négative de ce facteur sur la puissance statistique. Dès lors, pour des raisons techniques, il nous a fallu réduire le nombre de prédicteurs. Seules les variables *cordialité*, *stabilité émotionnelle*, *conscience et respect des règles* et *distraction et l'imagination* ont été retenues. La variable *cordialité* a été conservée de par l'importance du contact humain et de l'établissement de la relation lors

d'interrogatoires avec suspect. En ce sens, plusieurs auteurs (Cherryman & Bull, 2001; Clément, 2003a; Muchielli, 2005; St-Yves et al., 2004) s'entendent sur l'importance de la relation, du contact avec le suspect et de l'intérêt que l'interrogateur doit porter au suspect dans la réussite de l'interrogatoire. Concernant la dimension, *stabilité émotionnelle*, elle a été retenue considérant l'importance de l'adaptation et du contrôle de soi nécessaire à la bonne conduite de l'interrogatoire. La dimension *conscience et respect des règles* a été considérée étant donné la place qu'elle occupe dans la documentation scientifique relativement à sa valeur prédictive sur la performance au travail et son importance dans le travail policier. Enfin, la dimension *distraction et imagination* est parfois abordée dans les écrits sur l'interrogatoire policier avec suspect et par les experts du milieu. Plusieurs auteurs (Allen, Fraser, & Inwald, 1990) indiquent que certaines qualités que possèdent les négociateurs comme la créativité et l'imagination dans la résolution de problème devraient aussi se retrouver dans le profil type du bon interrogateur (St-Yves & Lavallée, 2002).

Mesure cognitive. Le test Évaluation de la Pensée Critique Watson-Glaser (1994) fut utilisé afin de mesurer les habiletés cognitives des participants. Ce test mesure la capacité à définir un problème, à sélectionner l'information pertinente pour la résolution de problèmes, à différencier les hypothèses explicites des hypothèses implicites, à formuler et sélectionner des hypothèses pertinentes et à tirer des conclusions valables et à juger de la valeur des déductions. L'Évaluation de la Pensée Critique Watson-Glaser (1994) est constituée de cinq sous-tests (inférence, reconnaissance de l'hypothèse, déduction, interprétation, évaluation d'arguments) requérant chacun la mise en jeu de

capacités à raisonner de façon analytique. Il s'agit donc, pour le candidat, de réfléchir selon deux contextes différents, en étant confronté à deux types d'énoncés soit 1) des énoncés à contenu neutre ou 2) des domaines impliquant, pouvant faire appel à des préjugés ou des sentiments forts. Ce test se veut un instrument pratique et performant pour la sélection de candidats à des situations où le raisonnement analytique doit recouvrir une part importante de la fonction (Watson & Glaser, 1992 : 8). En ce qui a trait aux variables de cognition de l'Évaluation de la Pensée Critique Watson-Glaser (1994), seulement trois des cinq sous-tests (inférence, déduction, évaluation d'arguments) ont été conservés pour les analyses de régression hiérarchique. Ces trois sous-tests ont été gardés parce qu'ils sont davantage en lien avec les exigences cognitives liées à l'interrogatoire policier avec suspect. Par exemple, le sous-test inférence rend possible l'évaluation de la finesse d'analyse et de la capacité de nuances dans les conclusions à tirer. En ce sens, la capacité d'inférence permet à l'interrogateur d'arriver à une conclusion suite à une déduction évoquée à partir de certains faits observés ou supposés. La capacité de déduction permet à l'interrogateur d'évaluer si les conclusions évoquées par le suspect et découlant de son raisonnement sont justes ou contiennent certaines failles. Ce sous-test permet également d'évaluer si l'interrogateur démontre de la subjectivité ou de l'objectivité dans son jugement. Enfin, l'évaluation d'arguments permet à l'interrogateur de faire la distinction entre les arguments forts et les arguments faibles amenés par le suspect. Pour qu'un argument soit fort, il faut qu'il soit à la fois important et directement relié à la question. Ce sous-test permet aussi d'évaluer si l'interrogateur démontre de la subjectivité ou de l'objectivité dans son

jugement. Les deux sous-tests ayant été mis de côté sont « reconnaissance d'hypothèse » et « interprétation ». Le sous test reconnaissance d'hypothèse n'a pas été retenu parce qu'il apparaissait moins pertinent d'être en mesure de reconnaître la présence d'hypothèse dans le message transmis par le suspect. Quant au sous-test interprétation, il permet d'évaluer l'esprit logique et la capacité à comprendre les messages véhiculés. Or, il nous apparaissait plus pertinent d'évaluer par exemple la finesse d'analyse que la capacité à comprendre un message. L'interrogatoire avec suspect s'avère plus complexe que le fait d'être en mesure de saisir des consignes ou des énoncés. Également, le score global n'a pas été retenu. Il nous est apparu préférable de conserver les sous-tests afin de pouvoir accéder à certaines nuances dans la capacité d'analyse des candidats.

Mesure de performance. La performance a été évaluée à l'aide de deux mesures distinctes. La première mesure de performance de tâche consistait en un questionnaire de performance de tâche auto-révélee développé à la phase 1 (Poulin et al., 2007). Plus spécifiquement, elle se rapportait aux deux scores factoriels issus de l'analyse factorielle, soit *approche technique* et *approche relationnelle*. La seconde mesure de performance de tâche était basée sur l'évaluation par un expert de la performance lors d'un interrogatoire fictif, effectuée à la fin d'une formation portant sur l'interrogatoire. L'expert en question était un enquêteur spécialisé en interrogatoires policier. Il a d'ailleurs été engagé au Collège Canadien de la police pour former les futurs enquêteurs interrogateurs étant donné son expérience et sa renommée. Bien que présentant plusieurs avantages, l'utilisation d'un comité d'experts n'a pu être possible étant donné certaines contraintes (p. ex., le manque de disponibilité des experts) associées au milieu dans

lequel s'est déroulé l'expérimentation. Quant à l'interrogatoire fictif, un cas bien précis a été présenté aux candidats. Ce cas était le même pour tous. Le comédien qui jouait le rôle de l'interrogé était un candidat du cours. Certains paramètres et lignes directrices leur étaient donnés afin d'assurer une uniformité. Quant à l'évaluation par l'expert, elle s'est faite selon certains critères d'observation. Notons, en premier lieu, la capacité à faire une confrontation positive, c'est-à-dire, indiquer au suspect qu'en se basant sur l'enquête, il apparaît comme étant la personne ayant commis le crime. En deuxième lieu, la capacité à faire des transitions, c'est-à-dire la capacité de l'interrogateur à alterner entre accuser avec assurance et conviction le suspect pour ensuite lui démontrer de l'empathie et un désir de comprendre pourquoi il a commis l'acte. En troisième lieu, la capacité à faire des liens communs, c'est-à-dire la capacité de l'interrogateur à trouver des exemples de sa propre vie qui démontre au suspect qu'il comprend ce qui a pu se passer dans sa tête lorsque qu'il a commis l'acte ou non. En quatrième lieu, la capacité à faire des analogies. À titre d'exemple, l'interrogateur pourrait expliquer que la vie est comme un long chemin et qu'il est possible de prendre deux voies, la bonne ou la mauvaise et que le suspect, dans les décisions qu'il a prises a peut-être choisi la mauvaise voie. En cinquième lieu, la capacité à bien utiliser le langage corporel, c'est-à-dire à démontrer de l'ouverture, à opter pour une position face à face avec le suspect et à ne mettre aucun obstacle (ex., bureau) entre l'interrogateur et le suspect. En sixième lieu, la capacité à respecter les règles concernant la proximité, par exemple, la distance sociale valorisée entre l'interrogateur et le suspect est de quatre pieds, bien qu'il y ait des moments où il s'avère approprié de s'approcher légèrement, afin de susciter la

confidence. En septième lieu, la capacité à employer un ton de voix approprié. À cet effet, les interrogateurs devraient utiliser leur intonation en signe d'intérêt, d'empathie. En huitième lieu, la capacité à utiliser les mouvements de mains de manière adéquate. Ce qui est valorisé dans ce contexte est l'ouverture des paumes de mains et l'utilisation de beaucoup de mouvements des mains en signe d'intérêt. Enfin, la capacité à maintenir un contact visuel adéquat. L'évaluation, basée sur ces neuf critères, a été réalisée selon une échelle allant de : « démontre très peu d'habiletés lors de l'interrogatoire (1) » à « démontre de grandes habiletés lors de l'interrogatoire (10) ». Ainsi, suite à une analyse qualitative basée sur les critères énumérés antérieurement, une note leur a été attribuée. La moyenne est de 6,86 ($\acute{E}.T. = 1,38$).

Résultats

Des vérifications ont préalablement été effectuées afin de s'assurer que les données recueillies respectent les postulats de base des analyses corrélationnelles et de réduction de données (Tabachnick & Fidell, 2007). Certaines données se sont avérées manquantes concernant la variable « nombre d'interrogatoire ». Afin de pallier ce problème, un remplacement par la moyenne a été fait. Puis, certaines (5 %) données aberrantes ($\pm 3 \acute{E}.T.$) ont été remplacées par des scores extrêmes de la distribution (windsorisation), tel que suggéré par Tabachnick et Fidell (2007).

Intercorrélations entre les variables

Le Tableau 3 montre les corrélations entre les variables à l'étude. On peut voir que plus les interrogateurs ont d'interrogatoires à leur actif, plus ils se considèrent être en mesure de recourir aux aspects techniques de l'interrogatoire. En outre, plus ils se

considèrent consciencieux et respectant les règles, plus ils se perçoivent comme étant en mesure d'accorder de l'importance aux aspects relationnels. Également, plus ils se considèrent consciencieux, soucieux des règles et créatifs, moins ils sont vus comme étant performants du point de vue de l'expert. Et plus ils sont en mesure de détecter les arguments forts des arguments faibles dans un énoncé, plus ils sont considérés comme étant performants du point de vue de l'expert. Enfin, à noter que les évaluations de l'expert sont corrélées de façon inverse avec les mesures d'auto-évaluation.

Insérer Tableau 3 ici

Régression multiple hiérarchique

Pour vérifier l'hypothèse générale voulant que les variables de personnalité ajoutent significativement à la variance déjà expliquée par les variables contrôle et cognition, une régression hiérarchique a été effectuée en entrant d'abord les variables contrôle (sexe et nombre d'interrogatoires), puis en incorporant les variables de cognition (inférence, déduction, évaluation d'arguments) et en ajoutant enfin, les variables de personnalité (cordialité, stabilité émotionnelle, conscience et respect des règles, imagination/distraction), dans le but d'estimer le pourcentage d'augmentation de la variance dû aux variables de la personnalité.

Le Tableau 4 montre le résultat de ces analyses sur le score de performance octroyé par l'expert, qui réfère à une performance de tâche. Dans l'ensemble, une fois les variables contrôle entrées en première étape, les variables de cognition, entrées au bloc 2, contribuent de manière significative à l'augmentation de la variance ($R^2_{aug} =$

0,10, $F_{aug}(3, 87) = 3,61$ $p < 0,05$). Finalement, en tenant constantes les variables de contrôle et les variables de cognition, les variables de personnalité, entrées en dernier lieu, constituent un ajout significatif à la variance expliquée ($R^2_{aug} = 0,17$; $F_{aug}(4, 83) = 4,92$ $p < 0,01$). L'examen des coefficients de régression à l'étape finale révèle que le facteur de cognition, *évaluation d'arguments* ($\beta = 0,27$, $p < 0,01$) explique positivement et significativement la performance de tâche vue par l'expert, une fois toutes les autres variables tenues constantes. Par ailleurs, le facteur de personnalité, *conscience et respect des règles* ($\beta = -0,34$, $p < 0,01$) prédit significativement, bien que négativement, ce type de performance. Cela voudrait donc dire que plus les interrogateurs se disent consciencieux et suivant les règles de conduite, moins ils sont considérés comme étant performants du point de vue de l'expert.

Insérer Tableau 4 ici

Le Tableau 5 fait état d'analyses de régression sur la variable de performance comportementale de tâche, *approche technique*. Les variables contrôle, entrées au bloc 1 provoquent un changement statistiquement significatif de variance ($R^2_{aug} = 0,11$; $F_{aug}(2, 90) = 5,47$, $p < 0,01$). Au bloc 2, les variables de cognition n'accroissent pas la variance ($R^2_{aug} = 0,02$, $F_{aug}(3, 87) < 1$). Enfin, au bloc 3, les variables de personnalité ne provoquent pas une augmentation significative du facteur de performance *approche technique* ($R^2_{aug} = 0,08$; $F_{aug}(4, 83) = 2,00$, n.s.). À l'étape finale, la variable contrôle, *nombre d'interrogatoires* ($\beta = 0,32$, $p < 0,01$) et le facteur de personnalité, *cordialité* ($\beta = 0,23$, $p < 0,05$) expliquent positivement et significativement ce type de

performance. Cela voudrait dire que plus les interrogateurs ont d'interrogatoires à leur actif, plus ils se perçoivent comme étant cordiaux, plus ils se considèrent comme étant en mesure de se concentrer sur les aspects techniques de l'interrogatoire.

Insérer Tableau 5 ici

Le Tableau 6 montre le résultat des analyses de régression sur la variable de performance comportementale de tâche, *approche relationnelle*. À la première étape, les variables de contrôle n'amènent aucun changement significatif de variance. À la deuxième étape, l'introduction des variables de cognition ne contribue pas à l'augmentation de la variance sur la variable *approche relationnelle*. Enfin, la troisième étape examine l'introduction des variables de personnalité. Les résultats montrent qu'elles accroissent significativement la performance associée à l'*approche relationnelle* ($R^2_{aug} = 0,11$, $F_{aug}(4, 83) = 2,75$, $p < 0,05$). À l'étape finale, l'examen des coefficients de régression indique que la variable de personnalité *conscience et respect des règles* ($\beta = 0,28$, $p < 0,01$) prédit positivement et significativement ce type de performance. Cela voudrait donc dire que plus les interrogateurs se perçoivent comme étant consciencieux et respectueux des règles, plus ils se considèrent aptes à se concentrer sur la relation avec le suspect.

Insérer Tableau 6 ici

En résumé, ces résultats permettent de confirmer l'hypothèse voulant que certaines variables de personnalité telles la *cordialité* et la *conscience et le respect des règles* ajoutent à la variance déjà expliquée par les variables de contrôle et de cognition.

Discussion

L'objectif général de cette recherche était de cerner l'impact relatif de la personnalité et de la cognition sur la performance des interrogateurs lors d'interrogatoires avec suspect. Plus précisément, il s'avérait essentiel de circonscrire le concept de performance associé à l'interrogatoire avec suspect et de cerner les facteurs liés à l'interrogateur susceptibles de l'influencer. À ce titre, cette recherche amène deux contributions. Premièrement, elle permet une meilleure définition du concept de performance associée à l'interrogateur en contexte d'interrogatoires avec suspect. Deuxièmement, elle contribue significativement à l'avancée dans le domaine, ne serait-ce que par l'apport quantitatif. De fait, les recherches antérieures effectuées en psychologie judiciaire relèvent soit d'opinions, de relevés de pratique exemplaire ou de recherche qualitative. Bien que ces trois formes de communications aient permis des avancées marquées dans le domaine, elles comportent néanmoins certaines limites importantes. La présente étude a tenté de pallier ces limites, en proposant une démarche quantitative permettant de mieux comprendre l'influence de la cognition et de la personnalité des interrogateurs lors d'interrogatoires avec suspect. La partie qui suit mettra en lumière les résultats obtenus, les contributions ainsi que les limites associées à cette recherche.

Les présents résultats vont dans le sens de la perspective adoptée par d'autres experts du domaine policier qui indiquent l'importance que doit donner l'interrogateur à l'établissement et au maintien de la relation entre le suspect et lui (St-Yves, 2006; St-Yves & Lavallée, 2002). Ces auteurs soulignent également que les interrogateurs devraient s'intéresser davantage à la personne interrogée, plutôt que de se préoccuper du crime perpétré. Ils mentionnent enfin l'importance de maîtriser certains éléments techniques de l'interrogatoire et de bien comprendre cognitivement les processus sous-jacents. À la suite de huit entrevues d'incidents critiques et d'analyses factorielles, 23 items mesurant la performance comportementale associée aux tâches ont été identifiés comme constituant deux facteurs orthogonaux : *approche technique* et *approche relationnelle*. Les résultats obtenus permettent donc une validation des théories en vigueur dans le domaine policier, mais qui jusqu'à présent n'avaient pas fait l'objet d'études empiriques, ainsi qu'une meilleure définition de la performance des interrogateurs lors d'interrogatoires policiers avec suspect. À ce titre, le développement d'un instrument de mesure de la performance lors d'interrogatoires policiers avec suspect est un aspect non négligeable qui vient pallier d'importantes lacunes de la documentation scientifique sur le sujet. Jusqu'à présent, quelques études (St-Yves & Lavallée, 2002) n'ont abordé que brièvement et indirectement la notion de performance dans ce contexte bien précis, et ce, seulement sous l'angle de la performance de résultats. Par exemple, ces derniers rapportent le pourcentage de déclarations incriminantes obtenues sur une période de 12 mois par divers services de police. Tel que mentionné précédemment, la performance de résultats comporte certaines limites, telle

l'influence de facteurs hors du contrôle de l'interrogateur. Ainsi, la présente recherche met davantage l'emphasis sur la performance de tâche en contexte d'interrogatoires policiers avec suspect, ce qui permet un meilleur pouvoir d'action sur le plan de la formation. De plus, l'identification des facteurs *approche technique* et *approche relationnelle* permet de bonifier les fondements théoriques de la performance en contexte d'interrogatoire. Ces fondements alimenteront les recherches futures et pourront même constituer la base de procédures de sélection.

Les résultats de régressions hiérarchiques ont permis de valider l'hypothèse de départ et nous amènent à croire en l'apport de variables de personnalité et ce sur 2 des 3 variables dépendantes. Plusieurs auteurs (Clément, 2003a; Muchielli, 2005; St-Yves et al., 2004) affirmaient déjà que la personnalité de l'interrogateur jouait certainement un rôle essentiel dans le déroulement de l'interrogatoire policier avec suspect. Ces résultats vont dans le sens de l'hypothèse générale et ce, relativement à la performance de tâche vue par l'expert ainsi que la performance de tâche auto-révélee *approche relationnelle*.

Plus précisément, nos résultats démontrent l'apport du facteur *cordialité* dans l'explication de la performance auto-révélee liée à l'*approche technique*. Ainsi, plus les répondants affirmaient être cordiaux dans leur relation interpersonnelle, plus ils se disaient être en mesure d'être performants techniquement et de se concentrer sur la méthode. Tout comme l'affirment Muchielli (2005), Clément (2003a), Cherryman et Bull (2001), ainsi que St-Yves et al. (2004), le lien chaleureux qu'établit l'interrogateur avec le suspect ainsi que l'intérêt qu'il lui porte contribuent au succès de l'interrogatoire. Également, si l'interrogateur croit posséder le trait de personnalité *cordialité*, il se

perçoit comme étant plus en mesure de se concentrer sur les aspects techniques. En ce sens, un interrogateur qui n'est pas cordial doit travailler à la fois sur la relation et les aspects techniques, ce qui peut brimer son efficacité.

Bien qu'intéressante, l'implication du facteur *cordialité* aurait davantage été attendue dans la performance auto-révélee liée à la relation avec le suspect, étant donné que ce facteur de performance décrit spécifiquement l'importance qu'accorde l'interrogateur à la relation qu'il entretient avec le suspect lors de l'interrogatoire. Quant au facteur *conscience et respect des règles*, il entraîne un apport significatif, et ce, relativement à deux des trois types de performance, soit *approche relationnelle* et performance vue par l'expert, bien que lié négativement à ce dernier type de performance. Ainsi, plus les répondants affirmaient être consciencieux et respectueux des règles, plus ils se disaient être en mesure de se centrer sur la relation à établir avec le suspect. Comme l'indiquent Mount et Barrick (1998), la *conscience et le respect des règles* constituent un des facteurs de personnalité liés à la performance au travail le plus valide. Fait à noter, les résultats démontrent que ce facteur est lié significativement, mais négativement à la performance vue par l'expert. Ce résultat nous est apparu surprenant et au moins deux explications peuvent être évoquées. D'une part, les règles suivies par les étudiants n'étaient peut-être pas celles valorisées par l'expert. D'autre part, comme les paramètres d'évaluation choisis par l'expert réfèrent en plusieurs points à la valorisation du maintien d'un lien avec le suspect davantage qu'au respect des règles, des procédures et des techniques enseignées, il apparaît logique que ceux suivant méthodiquement et consciencieusement les règles aient été perçus comme étant moins

performants du point de vue de l'expert. En ce sens, St-Yves (sous presse) indique que lorsque les interrogateurs demeurent concentrés sur les techniques enseignées et les aspects théoriques, plutôt que sur le lien à établir entre eux et le suspect, l'interrogatoire s'avère moins efficace et concluant.

Comme on le voit, cette recherche apporte une contribution intéressante, notamment en mettant en évidence l'apport de certains traits de personnalité dans la réussite de l'interrogatoire policier avec suspect. La considération de la personnalité de l'interrogateur dans ce contexte s'avère être une avenue nouvelle. Effectivement, bien que l'impact de la personnalité des interrogateurs lors d'interrogatoires policiers avec suspect soit devenu une préoccupation pour les intervenants du milieu, aucune recherche empirique n'était disponible à ce sujet. Ainsi, certains traits spécifiques sont identifiés. De fait, plusieurs auteurs (Cherryman & Bull, 2001; Clément 2003b; Muchielli, 2005; St-Yves, 2004; St-Yves et al., 2004) se sont penchés sur l'importance de l'attitude de l'interrogateur lors d'interrogatoires policiers avec suspect sans toutefois mesurer leur impact empiriquement.

En outre, les analyses de régression hiérarchique ont permis de confirmer le choix de certaines variables de contrôle et de cognition et valident leur apport relativement à certains types de performance lors d'interrogatoires policiers avec suspect. Effectivement, lorsque nous observons les variables contrôle, nous constatons l'influence du nombre d'interrogatoires sur la performance de tâche intitulée *approche technique*. Cela voudrait dire que plus l'interrogateur a mené d'interrogatoires policiers avec suspect, plus il se considère en mesure d'être performant. Ces résultats permettent

de mettre en lumière l'importance de l'expérience et de l'apprentissage dans le déroulement et ultimement, dans la réussite de l'interrogatoire (Gudjonsson, 2003; St-Yves, 2004; St-Yves et al., 2004). Également, la variable de cognition *évaluation d'arguments* influence la performance de tâche vue par l'expert. Ainsi, plus les répondants ont été en mesure de reconnaître les arguments forts des arguments faibles, plus ils ont été considérés comme étant performants du point de vue de l'expert. De fait, il est clair que certaines variables de contrôle, de cognition et de personnalité semblent avoir un impact sur la performance d'interrogateurs lors d'interrogatoires policiers avec suspect.

Bien qu'apportant plusieurs contributions à la recherche et à la pratique dans le domaine des interrogatoires policiers avec suspect, cette recherche comporte également certaines limites qu'il convient de mentionner. En premier lieu, l'utilisation d'une mesure auto-rapportée peut entraîner un biais de désirabilité sociale. Toutefois, les alternatives comportent plus de problèmes. Par exemple, il a été démontré que les mesures de performance obtenues dans le cadre de recherches sont de meilleurs prédicteurs que les mesures de performance obtenues dans le cadre d'évaluation de rendement (Cardy, 1998). Également, l'accès aux évaluations de rendement est souvent ardu que ce soit pour des raisons pratiques ou légales. En deuxième lieu, le fait qu'une des mesures de performance ait été réalisée par un seul expert constitue également une limite importante. Bien que difficile étant donné certaines contraintes du milieu, il aurait été souhaitable, d'une part, d'obtenir l'évaluation de plus d'un expert afin d'optimiser la validité de la mesure et, d'autre part, que l'expert utilise le même questionnaire de

performance de tâche auto-révélee que les sujets policiers de l'étude afin d'établir une correspondance entre l'évaluation de l'évalué et celle de l'évaluateur.

En conclusion, malgré ces remarques, la présente recherche constitue un apport à la mesure de la performance, ainsi qu'un avancement quant à l'identification des facteurs d'impact liés à l'interrogateur. À ce titre, plusieurs pistes de recherches futures sont pertinentes. Par exemple, sur le plan pratique, ces résultats pourraient servir à améliorer la formation à l'interrogatoire policier et à bonifier les mesures de sélection d'équipe d'experts en interrogatoire policier avec suspect. Ces mesures devraient aider les responsables d'experts en interrogatoires à mieux définir la performance des interrogateurs en contexte d'interrogatoire et à tenir compte des variables de personnalité qui risquent d'influencer la performance des interrogateurs lors de cette phase déterminante de l'enquête.

Références

- Allen, S., Fraser, S., & Inwald, R. (1990). Assessment of personality characteristics related to successful hostage negotiators and their resistance to post traumatic stress. Dans M. J. McMains, & W. C. Mullins (Éds.), *Crisis negotiations: Managing critical incidents and hostage situations in law enforcement and corrections*. Cincinnati, OH: Anderson Publishing.
- Blau, G. (1993). Operationalizing direction and level of effort and testing their relationships to individual job performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 152-170.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Dans N. Schmitt, W. C., Borman et al. (Éds), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco : Jossey-Bass.
- Brannick, M. T., & Levine, E. L. (2002). *Job Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Brislin, R. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Research*, 1, 185-216.
- Brislin, W. R. (1986). *The wording and translation of research instrument. Field methods in cross-cultural research* (Vol. 8). Beverly Hills, CA: Sages Publications.

- Burch, G.S.J., & Anderson, N. (2008). Personality as predictor of work-related behavior and performance: recent advances and directions for future research. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 23, 261-305.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial organizational psychology. Dans M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Éds), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687-732). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J. P., Gasser, M. B., & Oswald, F. L. (1996). The substantive nature of job performance variability. Dans K. R. Murphy (Éd.), *Individual Differences and Behavior in Organizations* (pp. 258-299). San Francisco: Jossey-Bass.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. Dans N. Schmitt, W. C. Borman et al. (Éds.), *Personnel selection in organizations* (pp.35-70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Cardy, R. L. (1998). Performance appraisal in a quality context: A New look at an old problem. In J. W. Smither (Ed), *Performance appraisal - State of the art in practice* (pp. 132-162). San Francisco: Jossey-Bass.
- Cattell, R. B., Cattell, A. K., & Cattell, H. E. (1993). *Sixteen Personality Factor Questionnaire* (5^e éd.). Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing. USA.

- Cherryman, J., & Bull, R. (2001). Police officers' perception of specialist investigative interviewing skills. *International Journal of Police Science and Management*, 3, 199-212.
- Clément, S. (2003a). *La pratique professionnelle des auditions et interrogatoires dans le cadre de la police judiciaire : Auditions en cours, ne pas déranger*. Document inédit, Centre de prospective de la Gendarmerie nationale.
- Clément, S. (2003b). Terra incognita : la pratique des auditions et interrogatoires. *Revue de la Gendarmerie nationale*, 4, 90-95.
- Clément, S. (2004). *L'entretien judiciaire, approche sociologique*. Document inédit, Institut des hautes études de sécurité intérieure, Direction générale de la gendarmerie nationale, Centre de prospective.
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51, 327-358.
- Gudjonsson, G. H. (2003). *The psychology of interrogations and confessions. A Handbook*. Hichester, Angleterre: John Wiley and Sons.
- Hogan, R., & Ones, D. S. (1997). Conscientiousness and integrity at work. Dans R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs (Éds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 849-870). San Diego, CA: Academic Press.

- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance : The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879.
- McHenry, J. J., Hough, L. M., Toquam, J. L., Hanson, M. A., & Ashworth, S. (1990). Project A validity results: The relationship between predictor and criterion domains. *Personnel Psychology*, 43, 335-354.
- Mohamed, N., & Pauleen, D. J. (2005). *Cognition, quantum skills, and knowledge management in the criminal investigation process: a conceptual model*. Knowledge Management in Asia-Pacific (KMAP). Wellington, New-Zealand.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79, 475-480.
- Mount, M. K., & Barrick, M. R. (1995). The big five personality dimensions: Implications for research and practice in human resources management. Dans G. Ferris (Éd.), *Research in Personnel Selection and Human Resources Management* (Vol. 13, pp. 153-200). Greenwich, CT: JAI Press.
- Mount, M. K., & Barrick, M. R. (1998). Five reasons why the "Big Five" article has been frequently cited. *Personnel Psychology*, 51, 849-857.

- Muchielli, L. (2005). *L'élucidation des homicides. Contribution à la sociologie du travail de police judiciaire*. Guyancourt, CESDIP, coll. « Études et données pénales », no 97.
- Muchielli, L., & Clément, S. (2006). Renseignement humain et recherche des aveux : Les compétences relationnelles des enquêtes de police judiciaire. *Les Cahiers de la sécurité*, 62, 255-285.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ones, D. Z., Dilchert, S., Viswesvaran, C., & Judge, T. A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60, 995-1027.
- Poulin, E-M., Chiocchio, F., & Alain, M. (2007, juin). Mapping the task performance domain of an interrogation process: Preliminary data on the effect of the interrogator. North American Correctional and Criminal Justice Psychology Conference (NACCJPC). Ottawa, Ontario, Canada. Referenced in *Canadian Psychology*, 48(2a), 271.
- Rothstein, M.G., & Goffin, R.D. (2006). The use of personality measures in personnel selection: What does current research support? *Human Resource Management Review*, 6(2), 155-180.

- Sackett, P. R., Gruys, M. L., & Ellingson (1998). Ability-personality interactions when predicting job performance. *Journal of Applied Psychology*, 83, 545-556.
- Sackett, P. R., & Lievens, F. (2008). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 59, 419-450.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1977). Development of a general solution to the problem of validity generalization. *Journal of Applied Psychology*, 62, 529-540.
- Schmitt, N., Gooding, R. Z., Noe, R. A., & Kirsch, M. (1984). A meta-analysis of validity studies published between 1964 and 1982 and the investigation of study characteristics. *Personnel Psychology*, 37, 407-421.
- Shepherd, E., & Kite, F. (1988). Training to interview. *Policing*, 4, 264-280.
- Stephenson, G. M., & Moston, S. J. (1994). Police interrogation psychology. *Crime & Law*, 1, 151-157.
- St-Yves, M. (2006). The psychology of rapport : Five basis rules. Dans T. Williamson (Éd.), *Investigative interviewing rights, research, regulation* (pp. 87-106). Devon William Publishing.
- St-Yves, M. (2004). Les facteurs associés à la confession : la recherche empirique. Dans M. St-Yves & J. Landry (Éds), *Psychologie des entrevues d'enquête : de la recherche à la pratique* (pp. 53-71). Cowansville : Éditions Yvon Blais.

- St-Yves, M. (sous presse). Police interrogation in Canada: From the quest for confession to the search for the truth. Dans B. Milne, S. Savage, & T. Williamson (Éds), *International developments in investigative interviewing* (pp. 92-110). Devon, Royaume-Uni : Willan Publishing.
- St-Yves, M., & Lavallée, P. R. (2002). *L'interrogatoire vidéo: État de la situation à la Sûreté du Québec*. Document inédit, Direction conseil et développement en enquêtes criminelles, Sûreté du Québec.
- St-Yves, M., Tanguay, M., & Crépault, D. (2004). La psychologie de la relation : cinq règles de base. Dans M. St-Yves & J. Landry (Éds), *Psychologie des entrevues d'enquête : de la recherche à la pratique* (pp. 135-153). Cowansville : Éditions Yvon Blais.
- Tabachnik, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. (4e éd.). Boston : Allyn and Bacon.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 525-531.
- Varela, J. G., Boccaccini, M. T., Scogin, F., Stump, J., & Caputo, A. (2004). Personality testing in law enforcement employment settings. *Criminal Justice and Behavior*, 31, 649-675.

Watson, G., & Glaser, E. M. (1992). *Manuel Watson-Glaser C.T.A. Évaluation de la pensée critique*. Paris : Les Éditions du Centre de psychologie appliquée.

Watson, G., & Glaser, E. M. (1994). *Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal: Form YM*. New York: Harcourt, Brace and World.

Tableau 1

 Moyennes, écart-types et matrice d'intercorrélations entre les items ($N=93$).

Items	M	ÉT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1. J'écoute attentivement le suspect.	4,96	0,87	0,43	0,32	0,44	0,13	0,40	0,42	0,31	0,13	0,34	0,30	0,17	0,33	0,28	0,13	0,48	0,28	0,34	0,38	0,47	0,42	0,27	0,40	
2. Je m'intéresse sincèrement au suspect.	4,10	1,14		0,52	0,40	0,31	0,28	0,21	0,22	0,14	0,26	0,36	0,27	0,25	0,18	0,16	0,26	0,32	0,32	0,41	0,41	0,33	0,27	0,42	
3. Je m'investis dans la relation avec le suspect.	3,94	1,15			0,43	0,25	0,31	0,28	0,24	0,06	0,25	0,24	0,26	0,20	0,27	0,34	0,26	0,24	0,25	0,27	0,27	0,28	0,27	0,30	
4. Je prends mon temps.	4,67	0,85				0,18	0,36	0,45	0,31	0,15	0,43	0,47	0,35	0,35	0,19	0,29	0,23	0,31	0,29	0,31	0,46	0,33	0,25	0,38	
5. Je ne démontre aucune agressivité envers le suspect.	4,42	1,10					0,26	0,09	0,42	0,36	0,28	0,40	0,03	0,08	0,12	0,04	0,05	0,12	0,16	0,04	0,17	0,20	0,06	0,11	
6. Je prends soin des besoins du suspect.	4,84	1,09						0,23	0,37	0,12	0,35	0,34	0,30	0,35	0,21	0,24	0,31	0,34	0,33	0,37	0,36	0,35	0,21	0,28	
7. Je mets le suspect en confiance.	4,41	0,78							0,25	0,13	0,28	0,18	0,27	0,33	0,24	0,15	0,17	0,08	0,14	0,21	0,30	0,21	0,25	0,24	
8. Je demeure calme tout au long de l'interrogatoire.	4,67	0,86								0,18	0,36	0,49	0,19	0,33	-0,02	0,09	0,24	0,33	0,33	0,21	0,28	0,34	0,27	0,39	
9. J'échange avec le suspect sans le confronter.	3,42	1,11									0,15	0,15	0,14	0,15	0,04	0,26	0,09	0,17	0,33	0,10	0,20	0,22	0,15	0,01	
10. Je laisse le suspect s'exprimer librement	4,47	0,95										0,26	0,26	0,22	0,06	0,14	0,34	0,32	0,30	0,31	0,28	0,35	0,30	0,43	
11. Je garde le contrôle de mes émotions.	4,83	0,92												0,23	0,32	0,01	0,14	0,26	0,47	0,36	0,42	0,46	0,43	0,44	0,41
12. Je parviens à donner certaines informations sans me compromettre.	4,34	1,04													0,52	0,27	0,44	0,40	0,43	0,34	0,33	0,22	0,20	0,40	0,46
13. Je tiens compte des indices non verbaux.	4,82	0,93														0,42	0,39	0,60	0,57	0,47	0,57	0,49	0,45	0,58	0,51
14. J'entre dans la bulle du suspect.	4,30	0,92															0,36	0,41	0,24	0,32	0,37	0,25	0,30	0,37	0,27
15. Je suis en mesure de meubler les silences, par de longs monologues.	4,03	1,07																0,28	0,22	0,30	0,30	0,25	0,28	0,33	0,20
16. J'adapte mon approche selon les personnes	4,87	0,99																	0,64	0,46	0,68	0,50	0,53	0,63	0,61
17. Je prévois les répercussions de mes interventions.	4,48	1,03																		0,59	0,58	0,50	0,48	0,66	0,55
18. J'évite de tomber dans des conclusions hâtives	4,52	0,84																			0,54	0,49	0,56	0,51	0,47
19. Je suis en mesure de sélectionner l'information pertinente qui me permettra l'avancement significatif du dossier.	4,77	0,78																				0,67	0,67	0,64	0,65
20. Je démontre de la finesse dans ma capacité d'analyse.	4,54	0,72																					0,80	0,54	0,60
21. Je demeure objectif dans mon analyse de la situation.	4,65	0,70																						0,53	0,57
22. Je suis en mesure de m'adapter à l'individu, à la situation et de tenir compte de la procédure tout au long de l'interrogatoire	4,71	0,83																							0,51
23. Je suis en mesure de demeurer logique dans la conduite de l'interrogatoire.	4,82	0,79																							

 Note. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Tableau 2
Saturation des items sur les facteurs issus de l'analyse factorielle exploratoire à deux facteurs (N=93)

Intitulé	Approche technique	Approche relationnelle	Qualité de représentation
J'adapte mon approche selon les personnes.	0,81	0,15	0,68
Je suis en mesure de sélectionner l'information pertinente qui me permettra l'avancement significatif du dossier.	0,78	0,27	0,69
Je tiens compte des indices non-verbaux.	0,77	0,17	0,63
Je suis en mesure de m'adapter à l'individu, à la situation et de tenir compte de la procédure tout au long de l'interrogatoire.	0,76	0,21	0,62
Je prévois les répercussions de mes interventions.	0,69	0,30	0,57
Je suis en mesure de demeurer logique dans la conduite de l'interrogatoire.	0,66	0,38	0,58
Je démontre de la finesse dans ma capacité d'analyse.	0,61	0,46	0,58
Je demeure objectif dans mon analyse de la situation.	0,61	0,43	0,56
J'entre dans la bulle du suspect.	0,61	-0,07	0,37
J'évite de tomber dans des conclusions hâtives.	0,60	0,36	0,48
Je parviens à donner certaines informations sans me compromettre.	0,55	0,17	0,34
Je suis en mesure de meubler les silences, par de longs monologues.	0,46	0,13	0,23

Tableau 2

Saturation des items sur les facteurs issus de l'analyse factorielle exploratoire à deux facteurs (N=93) (suite)

Je ne démontre aucune agressivité envers le suspect.	-0,25	0,73	0,60
Je demeure calme tout au long de l'interrogatoire.	0,12	0,67	0,46
Je garde le contrôle de mes émotions.	0,25	0,65	0,48
Je prends mon temps.	0,27	0,62	0,46
Je m'intéresse sincèrement au suspect.	0,26	0,57	0,39
Je laisse le suspect s'exprimer librement.	0,23	0,55	0,36
Je prends soin des besoins du suspect.	0,29	0,52	0,36
J'écoute attentivement le suspect.	0,37	0,51	0,39
Je m'investis dans la relation avec le suspect.	0,24	0,50	0,31
Je mets le suspect en confiance.	0,22	0,41	0,21
J'échange avec le suspect sans le confronter.	0,04	0,38	0,15

Tableau 3
Intercorrélations entre les variables ($N = 93$)

Variabes	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Sexe ¹	0,22	0,41	-0,03	0,20	0,15	0,18	0,22*	0,06	0,16	-0,14	-0,004	0,14	0,12
2. Nombre d'interrogatoires	21,71	24,99		0,18	-0,09	-0,05	0,07	-0,34**	-0,18	0,16	0,13	0,01	0,31**
3. Test 1 : Inférence	3,04	1,09			0,12	-0,08	-0,14	0,08	-0,05	-0,09	0,20	-0,02	0,02
4. Test 2 : Déduction	8,26	2,08				-0,17	0,06	0,04	-0,04	-0,003	-0,05	-0,10	0,04
5. Test 3 : Évaluation d'arguments	8,52	1,76					-0,16	-0,10	0,06	-0,16	0,24*	-0,15	0,05
6. Facteur A : Cordialité	12,48	5,00						0,04	-0,16	0,18	-0,09	0,09	0,20
7. Facteur C : Stabilité émotionnelle	15,04	3,70							0,10	-0,36**	0,14	0,11	-0,14
8. Facteur G : Conscience et respect des règles	13,96	4,46								-0,16	-0,29**	0,24*	0,08
9. Facteur M : Imagination, distraction	5,75	4,19									-0,26*	0,13	-0,11
10. Score de performance	6,86	1,38										-0,31**	0,02
11. Approche relationnelle	0,00	1,00											0,00
12. Approche technique	0,00	1,00											

Note. ¹Sexe a été codé 0 = homme, 1 = femme. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Tableau 4
Régression multiple hiérarchique prédisant le score de performance
octroyé par l'expert ($N=93$)

Variables	B	E.S. B	B	R^2	ΔR^2	ΔF
Étape 1				0,02	0,02	0,73
Sexe						
Nombre d'interrogatoires						
Étape 2				0,12	0,10	3,61*
Inférence						
Déduction						
Évaluation d'arguments						
Étape 3				0,29	0,17	4,92**
Cordialité						
Stabilité émotionnelle						
Conscience, respect règles						
Imagination, distraction						
Équation finale				0,29		3,82**
Sexe	0,39	0,35	0,12			
Nombre d'interrogatoires	0,01	0,01	0,13			
Inférence	0,21	0,12	0,16			
Déduction	-0,01	0,06	-0,01			
Évaluation d'arguments	0,21	0,08	0,27**			
Cordialité	-0,02	0,03	-0,08			

Tableau 4
Régression multiple hiérarchique prédisant le score de performance

octroyé par l'expert (N=93) (suite)			
Stabilité émotionnelle	0,05	0,04	0,13
Conscience, respect règles	-0,11	0,03	-0,34**
Imagination, distraction	0,06	0,03	-0,19

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Tableau 5
Régression multiple hiérarchique prédisant le score de performance
du facteur « approche technique » ($N=93$)

Variables	B	E.S. B	B	R^2	ΔR^2	ΔF
Étape 1				0,11	0,11	5,47**
Sexe						
Nombre d'interrogatoires						
Étape 2				0,13	0,02	0,72
Inférence						
Déduction						
Évaluation d'arguments						
Étape 3				0,21	0,08	2,00
Cordialité						
Stabilité émotionnelle						
Conscience, respect règles						
Imagination, distraction						
Équation finale				0,21		2,41**
Sexe	0,15	0,27	0,06			
Nombre d'interrogatoires	0,13	0,004	0,32**			
Inférence	0,03	0,10	0,003			
Déduction	0,04	0,05	0,09			
Évaluation d'arguments	0,05	0,06	0,09			
Cordialité	0,05	0,02	0,23*			

Tableau 5
 Régression multiple hiérarchique prédisant le score de performance
 du facteur « approche technique » ($N=93$) (suite)

Stabilité émotionnelle	-0,03	0,03	-0,11
Conscience, respect règles	0,03	0,02	0,13
Imagination, distraction	-0,05	0,03	-0,20

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Tableau 6
Régression multiple hiérarchique prédisant le score de performance du facteur
« approche relationnelle » ($N=93$)

Variables	B	<i>E.S. B</i>	β	R^2	ΔR^2	ΔF
Étape 1				0,02	0,02	0,92
Sexe						
Nombre d'interrogatoires						
Étape 2				0,05	0,03	0,81
Inférence						
Déduction						
Évaluation d'arguments						
Étape 3				0,16	0,11	2,75*
Cordialité						
Stabilité émotionnelle						
Conscience, respect des règles						
Imagination, distraction						
Équation finale				0,16		1,73
Sexe	0,18	0,27	0,07			
Nombre d'interrogatoires	0,003	0,005	0,07			
Inférence	0,01	0,10	0,02			
Déduction	-0,05	0,05	-0,10			
Évaluation d'arguments	-0,05	0,06	-0,10			
Cordialité	0,01	0,02	0,06			

Tableau 6

Régression multiple hiérarchique prédisant le score de performance du facteur
« approche relationnelle » ($N=93$) (suite)

Stabilité émotionnelle	0,05	0,03	0,20
Conscience respect règles	0,06	0,02	0,28**
Imagination, distraction	0,05	0,03	0,22

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Discussion générale

Ce chapitre a pour objectif de proposer des éléments d'explication et de réflexion concernant les résultats qui émergent de la présente recherche. Dans un premier temps, la synthèse des résultats de l'article scientifique sera effectuée. Dans un deuxième temps, la contribution de la présente étude à l'avancement des connaissances scientifiques sera exposée. En terminant, les limites et les recommandations émanant de cette recherche seront discutées.

Rappel des principaux résultats

Les deux principaux objectifs visés par cette thèse doctorale étaient d'établir une définition valide de la performance en contexte d'interrogatoires et d'être en mesure de la mesurer adéquatement. Également, ce travail de recherche visait à circonscrire l'influence de la cognition et de la personnalité sur la performance des interrogateurs lors d'interrogatoires policiers avec suspect. Un article scientifique a permis d'atteindre ces objectifs.

L'article s'est penché sur la définition et la mesure de la performance en contexte d'interrogatoires avec suspect ainsi que sur les facteurs de personnalité et de cognition associés à l'interrogateur, susceptibles d'influencer cette étape cruciale de l'enquête. Les résultats ont montré la présence de deux facteurs de performance comportementale associée aux tâches, *approche technique* et *approche relationnelle*. Ces résultats semblent en continuité avec les données recueillies jusqu'à présent qui montrent l'importance de l'établissement d'un rapport, d'une relation avec le suspect dans la

réussite de l'interrogatoire policier. L'établissement de ce rapport s'actualise davantage lorsque l'interrogateur demeure attentif autant au discours évoqué par le suspect, qu'à son comportement (St-Yves, 2006). En ce sens, les interrogateurs devraient s'intéresser davantage à la personne interrogée, plutôt que de se préoccuper du crime perpétré (St-Yves, 2006; St-Yves & Lavallée, 2002). Les résultats obtenus permettent, dans une certaine mesure, une validation des théories en vigueur dans le domaine de la psychologie judiciaire.

Cette étude visait également à valider l'hypothèse voulant que la personnalité ajoute significativement à la variance déjà expliquée par les variables contrôle et de cognition. Certains résultats vont dans le sens de cette hypothèse. Plus spécifiquement, la personnalité ajoute significativement à la variance déjà expliquée par les variables de contrôle et de cognition et ce sur 2 des 3 variables dépendantes soit la performance vue par l'expert et la performance auto-révlée liée à *l'approche relationnelle*. Ces résultats vont dans le sens d'une des hypothèses de départ. Précisément, les résultats démontrent l'apport de la *cordialité* dans l'explication de la performance auto-révlée liée à *l'approche technique*. Concernant le facteur *conscience et respect des règles*, il ajoute significativement à la variance expliquée relativement à la performance vue par l'expert et à la performance auto-révlée liée à *l'approche relationnelle*. Néanmoins, ce facteur apparaît comme étant lié, mais négativement, à la performance de tâche vue par l'expert. Effectivement, moins les sujets apparaissent consciencieux et respectueux des règles, plus ils sont considérés comme étant performants du point de vue de l'expert. St-Yves

(sous presse) indique que lorsque les interrogateurs demeurent concentrés sur les techniques enseignées et sur la théorie, plutôt que sur le lien à établir entre eux et le suspect, la qualité de l'interrogatoire s'avère moins efficace et concluante. Par ailleurs, bien que nous nous attardions à l'influence de certains facteurs de personnalité, une fois les variables de contrôle et de cognition contrôlées, il faut néanmoins souligner l'influence de certains facteurs de contrôle et de cognition sur la performance. À cet égard, le nombre d'interrogatoires s'est avéré un prédicteur significatif de la performance liée à *l'approche technique*. Cela voudrait donc dire que plus les interrogateurs ont d'interrogatoires à leur actif, plus ils se considèrent en mesure d'être performants techniquement. Également, le facteur de cognition *évaluation d'arguments* prédit un score plus élevé de performance de tâche vue par l'expert. En ce sens, la capacité à cibler les arguments forts et les arguments faibles d'un discours serait associée à une meilleure performance de tâche.

Notre étude démontre un caractère original et innovateur, et ce, à plusieurs égards. Tout d'abord, bien que la performance semble faire partie du sens commun et qu'elle soit facilement reconnaissable par les experts du domaine judiciaire, son abstraction et sa conceptualisation s'avèrent être un défi de tous les instants. Or, la présente étude a tenté de faire un pas dans cette direction, notamment en proposant une définition comportementale de la performance de tâche associée à la phase d'interrogatoire et en ciblant deux facteurs susceptibles de mieux circonscrire ce type de performance. En outre, bien que l'interrogateur et son influence lors de l'interrogatoire

semblent de plus en plus intéresser les experts du domaine, aucune étude n'a soulevé d'appréciation quantitative de l'influence de sa personnalité en contexte d'interrogatoires avec suspect. Cette étude constitue donc une amorce dans cette direction. Également, plusieurs pourraient s'interroger sur l'importance de l'adaptation entre la personnalité de l'enquêteur et celle du suspect dans la réussite dans l'interrogatoire. En ce sens, Muchielli (2005) fait état de certaines pratiques policières valorisant le pairage de la personnalité de l'interrogateur et de la spécificité du suspect. Or, l'orientation prise dans cette recherche s'intègre davantage dans une vision permettant l'identification, sur une échelle continue, de traits de personnalité prédisposant les interrogateurs à performer lors de la phase d'interrogatoire. Toutefois, il serait fort pertinent, lors d'une recherche future, d'identifier les seuils inférieurs et supérieurs des facteurs de personnalité amenant la contre-performance, de manière à mieux identifier l'intervalle dans lequel l'interrogateur devrait se situer afin d'être performant. Il pourrait également être intéressant de construire un réseau nomologique qui met en jeu plus finement les variables de personnalité et de cognition.

Enfin, la psychologie judiciaire demeure un domaine d'étude innovateur où plusieurs avenues sont encore à être explorées.

Références

- Ashton, M. C., Jackson, D. N., Paunoneu, S. V., Helmes, E., & Rothstein, M. G. (1995). The criterion validity of broad factor scale versus specific facet scales. *Journal of Research in Personality*, 29, 432-442.
- Austin, J. T., & Crespín, T. R. (2006). From "Criterion Problem" to problems of criteria in industrial and organizational psychology: Progress, pitfalls, and prospects. In Bennett Jr. W, C. E. Lance, & D. J. Woehr (Eds), *Performance measurement - Current perspectives and future challenges* (pp. 9-48). Mahwah, NJ: Laurence Erlbaum.
- Austin, J. T., & Villanova, P. (1992). The criterion problem: 1917-1992. *Journal of Applied Psychology*, 77, 836-874.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bernardin, H. J., Hagan, C. M., Kane, J. S., & Villanova, P. (1998). Effective performance management: A focus on precision, customers, and situational constraints. In J. W. Smither (Ed), *Performance appraisal - State of the art in practice* (pp. 3-48). San Francisco: Jossey-Bass.
- Binning, J., & Barret, G. V. (1989). Validity of personnel decisions: A review of the inferential and evidential bases. *Journal of Applied Psychology*, 74, 478-494.
- Blau, G. (1993). Operationalizing direction and level of effort and testing their relationships to individual job performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 152-170.
- Borman, W. C. (1991). Job behavior, performance, and effectiveness. Dans M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Éds). *Handbook of industrial and organizational psychology*, vol. 2 (2e éd.) (pp. 271-326). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Dans N. Schmitt, W. C. Borman et associés (Éds), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Borman, W. C., & Motowidlo, J. S. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99-109.
- Borman, W. C., White, L. A., & Dorsey, D. W. (1995). Effects of ratee task performance and interpersonal factors on supervisor and peer performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 80, 168-177.

- Boudrias, J. S., Pettersen, N., Longpré, P., & Plunier, P. (2008). Enquête sur les pratiques québécoises en évaluation du potentiel. Récupéré le 3/03/2009 : http://www.sqpto.ca/documents/Enquête_évaluation_potentiel.pdf
- Brogden, H. E. & Taylor, E. K. (1950). The theory and classification of criterion bias. *Educational and Psychological Measurement*, 10, 159-186.
- Bull R., & Cherryman, J. (1995). Helping to identify skills gaps in specialist investigative interviewing: Enhancement of professional skills. Rapport de recherche, Home Office Police Research Group.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial organizational psychology. Dans M. D. Dunnette & L. M. Hough (Éds), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687-732). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J. P., Gasser, M. B., & Oswald, F. L. (1996). The substantive nature of job performance variability. Dans K. R. Murphy (Éd.), *Individual Differences and Behavior in Organizations* (pp. 258-299). San Francisco: Jossey-Bass.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. Dans N. Schmitt, W. C. Borman et associés (Éds.), *Personnel selection in organizations* (pp.35-70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Analyses of criterion measures: The modeling of performance. *Personnel Psychology*, 43, 313-343.
- Cattell, R. B., Cattell, A. K., & Cattell, H. E. (1993). *Sixteen Personality Factor Questionnaire* (5^e éd.). Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing, USA.
- Charles-Pauvers, B., Commeiras, N., Peyrat-Guillard, D., & Roussel, P. (2006). Les déterminants psychologiques de la performance au travail : un bilan des connaissances et proposition de voies de recherche. *Les notes du LIRHE*, 1-55, note n 436. Récupéré le 22 mai de [http : //lirhe.univ-tlse1.fr/publications/notes/436-06.pdf](http://lirhe.univ-tlse1.fr/publications/notes/436-06.pdf).
- Cherryman, J., & Bull, R. (2001). Police officers' perception of specialist investigative interviewing skills. *International Journal of Police Science and Management*, 3, 199-212.
- Clément, S. (2003a). *La pratique professionnelle des auditions et interrogatoires dans le cadre de la police judiciaire : Auditions en cours, ne pas déranger*. Document inédit, Centre de prospective de la Gendarmerie nationale.

- Clément, S. (2003b). Terra incognita : la pratique des auditions et interrogatoires. *Revue de la Gendarmerie nationale*, 4, 90-95.
- Clément, S. (2004). *L'entretien judiciaire, approche sociologique*. Document inédit, Institut des hautes études de sécurité intérieure, Direction générale de la gendarmerie nationale, Centre de prospective.
- Dudley, M. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E., & Cortina, J. M. (2006). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: Examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology*, 91, 40-57.
- Feldman, J. M. (1981). Beyond attribution theory: Cognitive processes in performance appraisal. *Journal of Applied Psychology*, 66, 127-148.
- Ferris, G. R., Witt, L. A., & Hochwarter, W. A. (2001). Interaction of social skill and general mental ability on job performance and salary. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1075-1082.
- Guion, R. M. (1961). Criterion measurement and personnel judgments. *Personnel Psychology*, 14, 141-149.
- Guion, R. M., & Gottier, R. F. (1965). Validity of personality traits. *American Psychologist*, 48, 26-34.
- Hogan, R., & Ones, D. S. (1997). Conscientiousness and integrity at work. Dans R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs (Éds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 849-870). San Diego, CA: Academic Press.
- Hulin, C. L. (1982). Some reflections on general performance dimensions and halo rating error. *Journal of Applied Psychology*, 67, 165-170.
- Hunter, J. E. (1986). Cognitive ability, cognitive aptitudes, job knowledge, and job performance. *Psychological Bulletin*, 96, 73-98.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879.
- Inbeau, F. E., Reid, J. E., Buckley, J. P., & Jayne, B. C. (2001). *Criminal interrogation and Confessions* (4^e éd). Gaithersburg, Maryland: Aspen Publication.
- Kassin, S. M. (1997). The psychology of confession evidence. *American Psychologist*, 52, 221-233.

- Katzell, R. A., & Thompson, D. E. (1990). An integrative model of work attitudes, motivation, and performance. *Human Performance*, 3, 63-85.
- Leo, R. A. (1996). Inside the interrogation room. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 86, 266-303.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1984). *Goal setting : A motivational technique that works*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Mohamed, N., & Pauleen, D. J. (2005). *Cognition, quantum skills, and knowledge management in the criminal investigation process: a conceptual model*. Knowledge Management in Asia-Pacific (KMAP). Wellington, New-Zealand.
- Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Murphy, K., & Schmitt, N. (2007). Are we getting fooled again? Coming to terms with limitations in the use of personality tests for personnel selection. *Personnel Psychology*, 60, 1029-1049.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. Dans W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Éds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 39-53). Hoboken: John Wiley et Sons Inc.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79, 475-480.
- Mount, M. K., & Barrick, M. R. (1995). The big five personality dimensions: Implications for research and practice in human resources management. Dans G. Ferris (Éd.), *Research in personnel selection and human resources management* (Vol. 13, pp. 153-200). Greenwich, CT: JAI Press.
- Muchielli, L. (2005). *L'élucidation des homicides. Contribution à la sociologie du travail de police judiciaire*, Guyancourt, CESDIP, coll. « Études et données pénales », no 97 (ce rapport est disponible sur le site : www.cesdip.com).
- Nagle, B. (1953). Criterion development. *Personnel Psychology*, 6, 271-289.
- Olian, J. D., & Rynes, S. L. (1991). Making total quality work: Aligning organizational processes, performance measures, and stakeholders. *Human Resource Management*, 30, 303-333.

- Ones, D. Z., & Viswesvaran, C. (1996). Bandwidth-fidelity dilemma in personality measurement for personnel selection. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 609-626.
- Ones, D. Z., Dilchert, S., Viswesvaran, C., & Judge, T. A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60, 995-1027.
- Petit, A., & Haines, V. (2008). Trois instruments d'évaluation du rendement. Dans S. St-Onge », p. 209-228. *Gérer les performances au travail* (pp. 209-228). Collection Gestion et Savoirs.
- Poulin, E-M., Chiocchio, F., & Alain, M. (2007, juin). Mapping the task performance domain of an interrogation process: Preliminary data on the effect of the interrogator. North American Correctional and Criminal Justice Psychology Conference (NACCJPC). Ottawa, Ontario, Canada. Referenced in *Canadian Psychology*, 48(2a); 271.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A. & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the work place: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, p. 612-624.
- Pulakos, E.D., Schmitt, N., Dorsey, D.W., Hedge J.W., & Borman W.C. (2002). Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability. *Human Performance*, 15, 299-323.
- Ree, M. J., Earles, J. A., & Teachout, M. S. (1994). Predicting job performance: Not much more than g. *Journal of Applied Psychology*, 79, 518-524.
- Rodney, A., McCloy, J. P., Campbell, J. P., & Cudeck, R. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79, 493-505.
- Rothstein, M., & Goffin, R. (2006). The use of personality measures in personnel selection: What does current research support? *Human Resource Management Review*, 16 (2), 155-180.
- Ryan, A. M., & Sackett, P. R. (1992). Relationship between graduate training, professional affiliation and individual assessment practices for personnel decisions. *Personnel Psychology*, 45, 363-385.
- Sackett, P. R., Gruys, M. L., & Ellingson, J. E. (1998). Ability-personality interactions when predicting job performance. *Journal of Applied Psychology*, 83, 545-556.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1977). Development of a general solution to the problem of validity generalization. *Journal of Applied Psychology*, 62, 529-540.

- Schmitt, N., Gooding, R. Z., Noe, R. A., & Kirsch, M. (1984). A meta-analysis of validity studies published between 1964 and 1982 and the investigation of study characteristics. *Personnel Psychology*, 37, 407-421.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Schneider, R. J., Hough, L. M., & Dunette, M. D. (1996). Broadsided by broad traits: How to sink science in five dimensions or less. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 639-655.
- Shepherd, E., & Kite, F. (1988). Training to interview. *Policing*, 4, 264-280.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed), *Psychological Management of Individual Performance* (pp. 3-25). Chichester, West Sussex, UK: Wiley.
- St-Yves, M. (2006). The psychology of rapport : Five basic rules. Dans T. Williamson (Éd.), *Investigative interviewing rights, research, regulation* (pp. 87-106). Devon William Publishing.
- St-Yves, M. (sous presse). Police interrogation in Canada : From the quest for confession to the search for the truth. Dans B. Milne, S. Savage, & T. Williamson (Éds), *International developments in investigative interviewing* (pp. 92-110). Devon, Royaume-Uni : Willan Publishing.
- St-Yves, M., & Landry, J. (2004), *Psychologie des entrevues d'enquête : de la recherche à la pratique*. Cowansville : Éditions Yvon Blais.
- St-Yves, M., & Lavallée, P. R. (2002). *L'interrogatoire vidéo : État de la situation à la Sûreté du Québec*. Document inédit, Direction conseil et développement en enquêtes criminelles, Sûreté du Québec.
- St-Yves, M., Tanguay, M., & Crépault, D. (2004). La psychologie de la relation : cinq règles de base. Dans M. St-Yves & J. Landry (Éds), *Psychologie des entrevues d'enquête : de la recherche à la pratique* (pp. 135-153). Cowansville : Éditions Yvon Blais.
- Tett, R. P., Jackson, D. M., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.
- Tett, R. P., Jackson, D. M., & Rothstein, M., & Reddon, R. J. (1999). Meta-analysis of bidirectional relations in personality-job performance research. *Human Performance*, 12(1), 1-29.

- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology, 81*, 525-531.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment, 8*, 216-226.
- Viswesvaran, C., Schmidt, F. L., & Ones, D. S. (2005). Is there a general factor in ratings of job performance? A meta-analytic framework for disentangling substantive and error influences. *Journal of Applied Psychology, 90*, 108-131.
- Watson, G., & Glaser, E. M. (1994). *Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal: Form YM*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Williamson, T. M. (1993). From interrogation to investigative interviewing: Strategic trends in police questioning, *Journal of Community and Social Psychology, 3*, 89-99.
- Zigon, J. (2002). *How to Measure Employee Performance*. Media, PA: Zigon Performance Group.
- Zulawski, D., & Wickleter, D. (1992). *Practical aspects of interview and interrogation*. New York : CRC.

Appendice A
Questionnaire

	<p>Veuillez répondre aux deux questions ci-contre pour chacune des tâches en utilisant les échelles de réponses.</p>	<p>Difficulté d'effectuer cette tâche correctement comparativement à toutes les autres tâches dans ce travail</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Une des tâches les plus faciles 2. Considérablement plus facile que la majorité des tâches 3. Plus facile que la majorité des tâches 4. Environ 50% des tâches sont plus faciles et 50% des tâches sont plus difficiles 5. Plus difficile que la majorité des tâches 6. Considérablement plus difficile que la majorité des tâches 7. Une des tâches les plus difficiles 	<p>Conséquences négatives d'une performance incorrecte à cette tâche</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les conséquences d'erreurs ne sont pas du tout importantes 2. Les conséquences d'erreurs sont quelque peu importantes 3. Les conséquences d'erreurs sont relativement importantes 4. Les conséquences d'erreurs sont modérément importantes 5. Les conséquences d'erreurs sont importantes 6. Les conséquences d'erreurs sont très importantes 7. Les conséquences d'erreurs sont extrêmement importantes
1	Je suis patient (e) avec le suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
2	Je fais preuve de tact dans mes interventions.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
3	J'écoute attentivement le suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
4	Je démontre un réel intérêt pour la personne que j'interroge.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
5	Je démontre de l'empathie envers le suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
6	J'aborde le suspect en démontrant une ouverture d'esprit.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
7	Je m'intéresse sincèrement au suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
8	J'évite de juger le suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

9	Je suis détendue.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
10	J'applique mon plan d'intervention avec souplesse.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
11	Je m'investis dans la relation avec le suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
12	Je démontre de la curiosité.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
13	Je prends mon temps.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
14	Je ne démontre aucune agressivité envers le suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
15	Je prends soin des besoins du suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
16	Je suis respectueux (se) envers le suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
17	J'apprends à connaître la personne qui est devant moi.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
18	Je valorise le suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
19	J'emploie un ton de voix doux.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
20	Je fais preuve de subtilité dans mes interventions.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
21	Je mets le suspect en confiance.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
22	Je fais preuve de sensibilité lors de l'interrogatoire.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
23	J'aborde le suspect avec délicatesse.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
24	Je demeure calme tout au long de l'interrogatoire.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
25	Je m'acharne sur un élément.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
26	J'échange avec le suspect sans le confronter.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
27	Je pose des questions naïvement.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
28	Je démontre de la compassion envers le suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
29	Je laisse le suspect s'exprimer librement.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
30	J'ai de l'entregent.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
31	Je tente de devenir ami avec le suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
32	Je ne suis pas trop émotif.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
33	Je démontre de l'humanité dans mes interventions.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
34	Je m'investis dans ma relation avec le suspect en évoquant des	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

	exemples tirés de ma propre vie.		
35	Je me montre convainquant dans mes interventions.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
36	Je partage des choses de moi afin de créer des liens.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
37	Je démontre de la considération pour le suspect dans mes interventions.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
38	Je garde le contrôle de mes émotions.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
39	Je démontre de l'intérêt pour le suspect en répétant ses derniers mots.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
40	Je reflète au suspect des émotions qu'il pourrait ressentir.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
41	Je démontre un réel intérêt pour les propos du suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
42	Je garde une certaine distance d'un point de vue émotif.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
43	Je me mets à son niveau.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
44	Je démontre de la répartie.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
45	Je démontre de la méfiance dans mes interactions avec le suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
46	Je crée un lien de confiance avec le suspect en parlant de choses qui me sont personnelles.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
47	Je tente de me mettre à la place du suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
48	Je crée des liens communs afin d'établir un contact entre le suspect et moi.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
49	Je parviens à donner certaines informations sans me compromettre.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
50	Je tiens compte des indices non-verbaux.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
51	J'entre dans la bulle du suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
52	Je lui accorde de l'importance.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
53	Je ne m'obstine pas lors de l'interrogatoire.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
54	Je suis en mesure de meubler les silences par de longs monologues.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
55	Je démontre de l'assurance lors de l'interrogatoire.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
56	Je procède avec douceur.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

57	Je ne me sens pas offusquée même si je sais que le suspect me raconte des mensonges.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
58	Je démontre de l'ouverture.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
59	Je suis attentif (ve) au propos du suspect.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
60	J'adapte mon approche selon les personnes.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
61	Je prévois les répercussions de mes interventions.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
62	Je parviens à faire preuve de tout le jugement dans mes interventions.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
63	J'évite de tomber dans des conclusions hâtives.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
64	Je parviens à mener mon interrogatoire e me basant sur des éléments d'observation objectifs.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
65	Je suis en mesure de sélectionner l'information pertinente de celle qui ne l'est pas.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
66	Je suis en mesure de me concentrer sur l'information pertinente qui permettra l'avancement significatif du dossier.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
67	Je démontre de la finesse dans ma capacité d'analysé.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
68	Je demeure objectif dans mon analyse de la situation.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
69	Je suis en mesure de m'adapter à l'individu, à la situation et de tenir compte de la procédure tout au long de l'interrogatoire.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
70	Je suis en mesure de créer une « ambiance » facilitant l'échange.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
71	Je suis en mesure de demeurer logique dans la conduite de l'interrogatoire.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
72	Je demeure ouvert(e) d'esprit.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

Appendice B

Questionnaire on work performance

Questionnaire on work performance
© Eve-Marie Poulin, François Chiochio, Michel Alain, 2007

**Total or partial reproduction, by any means, is prohibited
without specific written authorisation of the author.**

Instruction and items – Self-disclosure form

Using the following scale...

Never	Rarely	Occasionally	Often	Very often	Always
①	②	③	④	⑤	

Indicate with wich frequency you demonstrate the following behavior:

Items	Never	Rarely	Occasionally	Often	Very often	Always
1) I am patient with the suspect.	①	②	③	④	⑤	⑥
2) I am tactful in my intervention.	①	②	③	④	⑤	⑥
3) I listen carefully to the suspect.	①	②	③	④	⑤	⑥
4) I show a real interest for the person I interrogate.	①	②	③	④	⑤	⑥
5) I show empathy.	①	②	③	④	⑤	⑥
6) I approach the suspect by demonstrating an open mind.	①	②	③	④	⑤	⑥
7) I am really interested in the suspect.	①	②	③	④	⑤	⑥
8) I avoid judging the suspect.	①	②	③	④	⑤	⑥
9) I am relaxed.	①	②	③	④	⑤	⑥
10) I apply my strategy with flexibility.	①	②	③	④	⑤	⑥

11) I invest myself in the relationship with the suspect.	①	②	③	④	⑤	⑥
12) I show curiosity.	①	②	③	④	⑤	⑥
13) I take my time.	①	②	③	④	⑤	⑥
14) I show no aggressiveness towards the suspect.	①	②	③	④	⑤	⑥
15) I take care of the suspect's primary needs.	①	②	③	④	⑤	⑥
16) I am respectful of the suspect.	①	②	③	④	⑤	⑥
17) I try to learn more about the person in front of me.	①	②	③	④	⑤	⑥
18) I value the suspect.	①	②	③	④	⑤	⑥
19) I use a soft tone of voice.	①	②	③	④	⑤	⑥
20) I show subtlety in my interventions.	①	②	③	④	⑤	⑥
21) I win the suspect's trust.	①	②	③	④	⑤	⑥
22) I demonstrate sensitivity during the interrogation.	①	②	③	④	⑤	⑥
23) I approach the suspect gently.	①	②	③	④	⑤	⑥
24) I stay calm throughout the interrogation.	①	②	③	④	⑤	⑥
25) I insist on a point unrelentingly.	①	②	③	④	⑤	⑥
26) I talk with the suspect without confronting him.	①	②	③	④	⑤	⑥
27) I ask questions in a naïve way.	①	②	③	④	⑤	⑥
28) I show compassion toward the suspect.	①	②	③	④	⑤	⑥

29) I let the suspect express himself freely.	①	②	③	④	⑤	⑥
30) I show good social skills during the interrogation.	①	②	③	④	⑤	⑥
31) I try to befriend the suspect.	①	②	③	④	⑤	⑥
32) I am not too emotional.	①	②	③	④	⑤	⑥
33) I show humanity in my interventions.	①	②	③	④	⑤	⑥
34) I invest myself in the relationship with the suspect by providing examples from my own life.	①	②	③	④	⑤	⑥
35) I am convincing in my intervention.	①	②	③	④	⑤	⑥
36) I share personal information about myself to bond with the suspect.	①	②	③	④	⑤	⑥
37) I show consideration toward the suspect in my interventions.	①	②	③	④	⑤	⑥
38) I keep my emotions under control.	①	②	③	④	⑤	⑥
39) I show interest for the suspect by repeating his last words.	①	②	③	④	⑤	⑥
40) I reflect back emotions the suspect might have.	①	②	③	④	⑤	⑥
41) I show real interest for what the suspect says.	①	②	③	④	⑤	⑥
42) I keep my distance emotionally.	①	②	③	④	⑤	⑥
43) I put myself on	①	②	③	④	⑤	⑥

the same level as the suspect.						
44) I show good repartee.	①	②	③	④	⑤	⑥
45) I show mistrust in my interactions with the suspect.	①	②	③	④	⑤	⑥
46) I win the suspect's trust by sharing personal stories.	①	②	③	④	⑤	⑥
47) I try to put myself in the suspect's place.	①	②	③	④	⑤	⑥
48) I foster personal ties in order to connect with the suspect.	①	②	③	④	⑤	⑥
49) I succeed in giving some information without compromising myself (or without compromising the investigation).	①	②	③	④	⑤	⑥
50) I take non verbal cues into consideration.	①	②	③	④	⑤	⑥
51) I get into the suspect's personal space.	①	②	③	④	⑤	⑥
52) I care for the suspect.	①	②	③	④	⑤	⑥
53) I am not stubborn during the interrogation.	①	②	③	④	⑤	⑥
54) I can fill in silent bouts by long monologues.	①	②	③	④	⑤	⑥
55) I show self-assurance during the interrogation.	①	②	③	④	⑤	⑥
56) I go about the interrogation gently.	①	②	③	④	⑤	⑥

57) I don't feel offended even if I know the suspect is lying to me.	①	②	③	④	⑤	⑥
58) I show open-mindedness.	①	②	③	④	⑤	⑥
59) I listen carefully to what the suspect has to say.	①	②	③	④	⑤	⑥
60) I adapt my approach depending on the suspects.	①	②	③	④	⑤	⑥
61) I anticipate the repercussions of my interventions.	①	②	③	④	⑤	⑥
62) I demonstrate sound judgment in my intervention.	①	②	③	④	⑤	⑥
63) I avoid coming too hastily to conclusions.	①	②	③	④	⑤	⑥
64) I am able to conduct my interrogations using objective facts.	①	②	③	④	⑤	⑥
65) I am able to decipher relevant from irrelevant information.	①	②	③	④	⑤	⑥
66) I am able to concentrate on the pertinent information which furthers the investigation.	①	②	③	④	⑤	⑥
67) I analyse the information with finesse.	①	②	③	④	⑤	⑥
68) I am objective in the analysis of the situation.	①	②	③	④	⑤	⑥
69) I am capable to adapt to the person and situation and I have regard for the	①	②	③	④	⑤	⑥

proceeding throughout the interrogation.						
70) I am able to create an atmosphere that fosters discussions.	①	②	③	④	⑤	⑥
71) I am capable of remaining logical while I conduct the interrogation.	①	②	③	④	⑤	⑥
72) I stay open-minded.	①	②	③	④	⑤	⑥