

## Evaluation de la personnalité chez les policiers à l'aide de l'administration du test de Rorschach

**Auteur :** Dosin, Sophie

**Promoteur(s) :** Blavier, Adelaide; Englebert, Jérôme

**Faculté :** Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation

**Diplôme :** Master en sciences psychologiques, à finalité spécialisée en psychologie clinique

**Année académique :** 2018-2019

**URI/URL :** <http://hdl.handle.net/2268.2/7898>

---

### *Avertissement à l'attention des usagers :*

*Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.*

*Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.*

---

Liège, le 16 Aout 2019

DOSIN Sophie

**Faculté de psychologie : deuxième année de master en sciences  
psychologiques orientation clinique**

---

**Evaluation de la personnalité chez les policiers à l'aide de  
l'administration du test de Rorschach.**

**Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de  
Master en Sciences Psychologiques**

**Promoteur :** Adélaïde Blavier

Jérôme Englebert

**Lecteurs :** Puglia Rosa

Rentmeister Daniel

**Année académique 2018**

**Université  
de Liège**





## **Remerciements**

Je tiens à remercier tous ceux qui m'ont aidée, soutenue pour la réalisation de mon mémoire.

Tout d'abord je tenais à remercier particulièrement mes deux promoteurs d'avoir accepté de me suivre dans mon projet.

Je remercie la Professeur Adélaïde Blavier, docteur en Sciences psychologiques de l'ULG, pour son soutien, ses conseils, sa patience mais je souhaite également remercier le professeur Jérôme Englebert docteur en Psychologie pour son accompagnement, ses conseils, son soutien.

Je remercie également Daniel Rentmeister pour son aide concernant la récupération des données.

Je tiens également à remercier tous mes professeurs pour leurs enseignements.

Enfin, mes remerciements s'adressent également à ceux et celles qui ont apporté leur aide précieuse à travers leur participation à ce mémoire.

## Tables des matières

Introduction.....	1
Partie théorique.....	2
A. Test de Rorschach :.....	2
A.1 Qui est Hermann Rorschach ?.....	2
A.2 Le test des taches d'encre (test de Rorschach).....	2
A.3 Source d'inspiration ?.....	3
A.4 La construction du test.....	3
A.5 Ses successeurs.....	5
A.6 Styles de personnalité.....	6
A.7 Constat concernant le test de Rorschach.....	7
B. Le métier de policier .....	8
B.1 Evaluations d'aptitude au travail de policier .....	9
B.2 La personnalité et la profession dans la littérature .....	11
B.3 Etudes réalisées avec le test Minnesota Multiphasic Personality Inventory.....	11
B.4 Etudes réalisées avec le modèle du « Big Five ».....	13
C. Le Rorschach et les policiers dans la littérature.....	15
Objectifs et hypothèses .....	18
A. Objectifs.....	18
B. Hypothèses.....	18
Méthodologie.....	22
A. Visée expérimentale.....	22
B. Population.....	22
C. Procédure de recrutement.....	22
D. La passation.....	22
E. Dimensions éthiques.....	23
F. Traitement des données.....	23

Résultats.....	25
A. Statistiques descriptives.....	25
A.1 Les données sociodémographiques.....	25
B. Normalité des données.....	25
C. Les différentes hypothèses et les résultats .....	25
Discussion.....	41
A. Résumé des résultats .....	41
A.1 Retour sur les différentes hypothèses.....	42
B. Limites de la recherche.....	50
C. Conclusion .....	51
D. Perspectives futures.....	52
Bibliographie et références.....	55
Annexes.....	58



## Introduction

L'objectif de ce mémoire en psychologie clinique est de mettre en exergue les caractéristiques principales de la personnalité des policiers à travers un test projectif : le test de Rorschach. Ce test permet d'obtenir des données concernant le fonctionnement psychologique général d'un individu.

Le psychologue J. L. Holland (1973) base sa théorie sur la présomption que le choix d'un métier est une expression de la personnalité d'un individu. Selon lui, il faut pouvoir déterminer nos habilités et nos intérêts car ce sont eux qui forment notre personnalité. Il dit également que chaque type de personnalité est en lien avec un environnement différent. Chaque personnalité aurait comme objectif de trouver son propre environnement où elle pourrait développer ses compétences et exprimer ses propres valeurs et attitudes.

L'importance de la personnalité dans le choix de sa future profession s'est accrue. Lévy-Leboyer (2005) insiste sur le fait qu'une certaine indépendance est de plus en plus demandée et présente dans les différentes professions. Celle-ci a pour but de susciter l'implication de la part du travailleur. Cela signifie que chacun va devoir jouer le rôle qui lui est assigné à sa manière, en fonction de sa propre personnalité. Lévy-Leboyer (2005), nous explique que le fait de prendre en compte la personnalité de l'individu pourrait être un apport positif à l'évaluation du fonctionnement cognitif lors d'un recrutement pour une profession bien précise.

C'est pour cela que je trouve intéressant, à l'aide de ce mémoire, d'essayer de pouvoir analyser les caractéristiques spécifiques de la personnalité liées à la pratique du métier de policier. Je vais donc essayer de déterminer quelles sont les caractéristiques qui vont ressortir à l'aide de ce test. Le but étant de mieux comprendre le profil psychologique de ces travailleurs mais également de se rendre compte de l'efficacité du test de Rorschach dans ce genre de mesure.

Ce travail est divisé en plusieurs parties. Tout d'abord, il y aura un développement théorique concernant principalement le test de Rorschach et ensuite concernant les qualités propres à la personnalité requises pour rentrer au service de la police, s'en suivra une partie sur les hypothèses et les questions qui seront testées par ce travail. Nous traiterons également la méthodologie qui sera elle-même suivie des résultats. Nous terminerons par une section destinée à la discussion et à la conclusion de ce travail.

## Partie théorique

Cette partie permet de passer en revue la littérature liée aux principales thématiques de ce mémoire. Tout d'abord, j'aborderai les informations concernant le test de Rorschach, ensuite, les informations concernant le métier de policier : condition obligatoire pour pouvoir participer à cette étude.

### A. Test de Rorschach :

#### A.1 Qui est Hermann Rorschach ?

Hermann Rorschach est un psychiatre et psychanalyste freudien suisse qui est né le 08 novembre 1884. Celui-ci ayant longuement hésité entre une carrière dans l'art ou dans la science, il a décidé de s'inscrire à l'école de médecine à l'Université de Zurich. Par la suite, il s'est spécialisé en psychiatrie et rédigea une thèse portant sur les hallucinations. Passionné par l'art, il fut le pionnier de l'art-thérapie. C'est avec des personnes atteintes de schizophrénie qu'il a introduit la peinture comme technique thérapeutique. C'est en 1921 qu'il a inventé un outil clinique d'évaluation psychologique de type projectif : le test de Rorschach. Le test projectif est un test dans lequel il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. On présente au sujet un matériel le moins structuré possible pour qu'il puisse le structurer à sa façon. Le sujet va projeter sa propre structure de personnalité.

#### A.2 Le test des taches d'encre (test de Rorschach)

Le test de Rorschach est un outil qui nous permet de pouvoir réaliser des évaluations psychologiques. Celui-ci est composé de dix planches sur lesquelles se trouvent des taches d'encre symétriques qui sont proposées à la libre interprétation de la personne évaluée.

L'idée d'introduire des taches d'encre ne provient pas de Rorschach. En effet, Binet et Henri essayaient déjà d'introduire des taches d'encre dans leur premier test d'intelligence. Aux Etats-Unis, Deaborn (1897) construit la première série de taches expérimentales. D'autres suivront et feront évoluer ce nouveau domaine de recherche.

L'utilité du Rorschach est majeure lorsqu'il devient important de comprendre le sujet en tant qu'individu dans le but de choisir pour lui le meilleur traitement ou pour répondre à d'autres questions qui requièrent des décisions importantes (Exner,2003). Le Rorschach permet de pouvoir capturer l'originalité d'une personne (Exner,2003).

### A.3 Source d'inspiration ?

Ses dons artistiques et cliniques étaient indéniables. Rorschach appréciait beaucoup participer à des expositions de peintures afin de pouvoir observer les réactions de différents individus face à une œuvre bien précise.

De plus, la klecksographie, technique qui consiste à déposer une goutte d'encre sur une feuille de papier pour ensuite plier la feuille afin d'obtenir une tache symétrique, était également présente à cette époque. Cette technique fut initiée par le scientifique et poète allemand Justinus Kerner. La klecksographie serait une source d'inspiration d'Hermaan Rorschach.

L'idée que des taches d'encre pouvaient stimuler l'imagination s'est répandue en Europe dès la fin du XIXe siècle.

### A.4 La construction du test

Lorsque Bleuler a inventé le terme de schizophrénie en 1911, Rorschach s'est intéressé à ce sujet et a rédigé sa thèse sur les hallucinations. Par la suite, il a travaillé avec des patients atteints de schizophrénie. Cependant, son travail ne suscita pas grand intérêt et il décida d'arrêter ses recherches. Quelques années plus tard, S.Hens, dans sa thèse de doctorat, collecte les réponses données par une centaine de sujets face à des taches d'encre. La présentation de ces résultats encouragea Rorschach à reprendre ses recherches. Son objectif étant de rendre son travail encore plus performant. Il s'est intéressé aux caractéristiques des réponses données par le sujet en développant un système de codage des réponses inspiré par Gestalt et il a également élaboré une méthode pour réaliser ces taches d'encre.

À partir de 1918, il a réalisé une centaine de taches d'encre qu'il a testées sur ses patients, mais aussi sur des enfants, des étudiants et des infirmiers. Ensuite, il a sélectionné environ 40 taches d'encre dans ses études originales de 1918 à 1921, mais il n'en administrait régulièrement qu'une quinzaine à ses patients. Il a longtemps tâtonné avant de sélectionner, avec l'aide de son éditeur, les dix taches d'encre qui constituent aujourd'hui le test. À la suite d'un défaut d'impression sur différentes planches, des estompages non voulus sont apparus ont permis d'élargir le champ d'analyse pour le praticien. Il va pouvoir développer l'importance de l'estompage dans les différentes planches.

En 1919, une société suisse de psychanalyse est fondée et Rorschach en devient le vice-président. Cet événement lui a permis de pouvoir partager de nombreuses communications à propos de son test et de trouver des adhérents.

Rorschach a fini par développer son test de taches d'encre en test de personnalité. Il découvre par la suite de nouvelles interprétations. Il ne s'intéresse pas aux interprétations symboliques des réponses mais bien aux réponses « mouvement » et « couleur ». Ce sont des réponses incluses dans la partie des « déterminants » qui permettent la cotation d'un protocole du Rorschach. À savoir que les réponses de mouvements renvoient à l'introversion cela veut dire que l'individu serait plus renfermé, gauche, timide. Ses relations avec autrui sont plus profondes que nombreuses, ses réactions affectives sont stables. La kinesthésie reflète donc la vie émotionnelle intériorisée. Les réponses de couleurs quant à elles révèlent l'extraversion : l'extériorisation de la vie émotionnelle. Par exemple, le rouge serait lié à l'impulsivité. Les personnes sensibles à la couleur seraient plus adaptables, plus adroites, plus agissantes, ses relations avec autrui sont plus superficielles et ses réactions émotionnelles sont abondantes.

Rorschach va aussi développer le psychogramme, un indices statistiques basés sur les localisations, les déterminants, les contenus humains et les animaux. Il a transformé le test des taches d'encre qui était à la base une évaluation de l'imagination en test de personnalité à visée diagnostique.

Le psychiatre suisse va également apporter plus de précisions concernant les réponses. Celles-ci sont les résultats d'un travail mental auquel participent les stratégies individuelles de résolution de problèmes et de régulation des émotions. L'individu ne va pas se contenter de percevoir une forme sur la planche. Celui-ci va devoir interpréter les formes et se demander : « ce que cela pourrait être ? ». Les taches ont un certain pouvoir d'évocation, elles ressemblent ou renvoient à tel(le) ou tel(le) objet/émotion. Ces différentes taches ne sont pas nettes et peuvent être divergentes, voire contradictoires. Le sujet doit choisir sa propre interprétation. La nature de la situation de testing amènera le sujet à convertir la tache d'encre en quelque chose qu'elle n'est pas, et cela confrontera par conséquent le sujet à une situation particulière de résolution de problèmes qui suppose dans le même temps une certaine violation de la réalité (Englebert & Blavier, Analyse qualitative et méthodes projectives, 2012-2013).

Suite à la réalisation de son œuvre, Rorschach décède brutalement à l'âge de 37 ans. Raison pour laquelle il ne poursuivra pas lui-même ses recherches et qu'il ne connaîtra jamais l'essor de son test.

## A.5 Ses successeurs

C'est grâce à ses successeurs que le test de Rorschach va continuer d'exister. Klopfer (1942) ajoute un certain nombre de cotations et fonde l'institut de Rorschach à New-York en 1939, Beck (1937) qui a introduit le test aux Etats-Unis, Piotrowski (1957) introduit ses travaux en France en 1955 concernant les réponses de patients atteints d'un trouble neurologique au test de Rorschach, Bohm (1955) a tenté de développer certains aspects du test.

Un conflit opposant Beck et Klopfer est né, ceux-ci étant les deux systèmes de notation à cette époque. D'après Beck, les cotations utilisées par Klopfer sont trop subjectives. On peut percevoir un conflit ouvert entre les différentes écoles du Rorschach.

A partir des années 40, tant aux USA qu'en France, les successeurs de Rorschach ont redéfini ce test en test « projectif ». Les consignes vont varier en fonction du praticien et si on se réfère à la littérature, ce sera également le cas pour la cotation du test. Nous allons percevoir une interprétation beaucoup plus qualitative en opposition au psychogramme qui est plutôt quantitatif. Cette interprétation va se baser alors sur l'attribution d'une symbolique spécifique à chaque planche ou par série de planches.

C'est en 1960 qu'Exner va tenter de synthétiser l'ensemble de ces différentes écoles Américaines. Les divers systèmes de notation étant tellement différents, il décida d'entreprendre la création d'un nouveau système de notation tenant compte des meilleures composantes des systèmes existants combinées à une recherche empirique : c'est le système intégré (1974). Celui-ci est utilisé dans de nombreux pays et possède des bases statistiques. Il va définir des critères stricts de standardisation et de cotation des réponses et il va établir une méthodologie rigoureuse pour l'interprétation ainsi qu'une base de données normatives.

De plus, un accord tacite voit le jour ; le test de Rorschach n'est pas une radiographie magique de la personnalité, ce test est une procédure qui déclenche bon nombre d'opérations psychologiques chez le sujet. Il ne s'agit pas ici d'une simple technique projective. Celle-ci est aussi un phénomène perceptif (Englebert & Blavier, 2012-2013).

Une des caractéristiques fondamentales du test est qu'il s'intéresse à ce que le sujet perçoit et à ce qu'il fait de cette perception (Englebert, 2014). Dans ce test, la manière dont on « perçoit » les planches varie donc en fonction des dispositions psychiques du sujet (Englebert, 2014).

Ce système mis au point par Exner nous permet d'assembler un ensemble d'items représentant différentes constellations faisant référence à un dysfonctionnement bien précis. Dans ce cas, il y a six constellations différentes :

- Constellation schizophrénique (PTI) ; celle-ci ne doit pas être utilisée dans un but diagnostique. Elle doit plutôt être considérée comme une échelle continue, des valeurs élevées étant moins favorables que des valeurs basses (Exner,2003).
- Constellation suicidaire (S-Con) ; permet de détecter les individus ayant des caractéristiques similaires à ceux qui ont recours au suicide (Englebert & Blavier, 2016-2017). Le S-con est positif lorsqu'il a une valeur de minimum huit. On doit le considérer dans ce cas comme une information importante à prendre en compte (Exner,2003).
- Constellation d'hypervigilance (HVI) ; si elle est positive, elle renvoie à la présence d'un sentiment de vulnérabilité en lien avec une attitude de défiance vis-à-vis de l'environnement (Exner, 2003).
- Constellation de style obsessif (OBS) ; si elle est positive, cela traduit une préoccupation importante pour les détails, une tendance marquée au perfectionnisme.
- Constellation de difficultés relationnelles (CDI) ; lorsqu'elle a une valeur de quatre ou cinq, on peut percevoir des difficultés dans les relations. L'individu va devoir faire face à une capacité de contrôle assez limitée (Exner, 2003).
- Constellation de dépression (DEPI) ; c'est une valeur qui varie entre 0 et 7. Elle est significative lorsqu'elle est supérieure à cinq.

On peut conclure que ce système intégré va permettre au test de répondre aux critères de sensibilité, de validité, de fidélité faisant de cet instrument un réel test psychologique.

#### A.6 Styles de personnalité

Le EB, indice important concernant le style de personnalité, est appelé « Expérience Balance » pour le système intégré d'Exner et « type de résonance intime » pour l'école française.

Selon Bernaud (2008), le type de résonance interne permet de « situer le fonctionnement global de la personnalité ». Hermann Rorschach (cité par Anzieu & Chabert, 2005) a même déclaré que le EB d'un individu est une particularité de sa personnalité de base. Pour Exner (1993), le EB est la description du style cognitif du sujet. C'est le rapport entre la somme des réponses de mouvements humains (SumM) et la somme pondérée des réponses chromatiques

(WSumC) (Exner, 2003). Ce sont des réponses incluses dans la partie des « déterminants » qui permettent la cotation d'un protocole du Rorschach.

Le EB permet de situer le sujet dans une des trois catégories suivantes :

- Introversif : Lorsque que le côté gauche du EB est supérieur au côté droit. Les introversifs aiment réfléchir avant de prendre une décision. Ils préfèrent également maintenir leurs émotions. (Exner,2003). C'est un individu plus prudent qui prend le temps de réfléchir avant d'agir. Il va analyser la situation avant de prendre ses décisions ;

- Extratensif : Lorsque le côté droit du EB est supérieur au côté gauche. Les extratensifs sont intuitifs et émotionnels, ils utilisent leurs affects dans les prises de décision en les mêlant à la pensée (Exner,2003). Ils vont agir de manière plus impulsive ;

- Ambiéqual : Lorsque la différence entre les deux côtés du EB n'atteint pas 2 (si  $EA \geq 10$ ) ou 2.5 (si  $EA \leq 10$ ), ils sont instables et le rôle que jouent les affects varie aussi considérablement. Cela ne veut pas dire qu'ils seront inadaptés mais seront peut-être plus vulnérables au stress (Exner,2003). Ils se situent entre les deux styles précédents.

Selon Exner (2003), aucun style n'est prédisposé à être désadapté. Il insiste également sur le fait qu'il existe deux exceptions à la règle générale énoncée plus haut : « lorsque que l'une des deux valeurs du EB est égale à zéro ou proche de zéro ou lorsque que la valeur du EA est inférieure à 4 ».

A ces trois catégories, on peut ajouter le style « évitant » dont le lambda est supérieur à 0.99. Ce style marque une tendance marquée à simplifier la complexité ou l'ambiguïté (Exner, 2003).

#### A.7 Constat concernant le test de Rorschach

C'est un test qui demande un important travail de cotation et d'analyse de la part du psychologue. Cela nécessite un certaine maitrise et compréhension de celui-ci ainsi qu'une certaine maitrise au niveau des différentes cotations à réaliser.

Les réponses sont analysées sous plusieurs aspects. Tout d'abord, la localisation, pouvoir bien comprendre où se situe chaque élément de réponse donnée par le sujet. En effet, différentes formes peuvent être visualisées sur la planche entière mais également uniquement sur certaines parties de celle-ci. La seconde partie de l'analyse concerne les déterminants. C'est-à-dire le processus associatif qui a amené la personne à donner cette réponse. Cette deuxième

partie concerne plus précisément la forme, la couleur, les kinesthésies ou encore l'estompement. Enfin, on doit également apporter beaucoup d'importance aux contenus.

## B. Le métier de policier

Les policiers ont un rôle très important dans notre société. Maintenir l'ordre mais également la sécurité pour la population. De nombreux citoyens attendent beaucoup des policiers et ont tendance à en oublier leur vulnérabilité humaine (Laguna, Linn, Ward et Rupslaukyte, 2009). Ils sont amenés à réaliser de nombreuses tâches diverses comme assurer le bon déroulement de diverses manifestations ou encore des événements extraordinaires où la sécurité publique peut être menacée. Ceux-ci peuvent être amenés à faire face à des situations imprévisibles mais également dangereuses. Ils vont devoir prendre des décisions sur un laps de temps très court et concernant des situations très complexes. Celles-ci peuvent provoquer beaucoup de stress chez le travailleur. C'est pour cela qu'ils doivent subir des évaluations préalables à l'emploi.

Peut-on identifier une bonne recrue ?

Pour parvenir à reconnaître une bonne recrue, il faudrait tout d'abord que les experts puissent se mettre d'accord sur les caractéristiques et les qualités qui font un bon policier. Ça qui est parfois compliqué car les études ne donnent pas toujours les mêmes conclusions.

A la suite d'une étude de Laplante (1991), il identifie quatre caractéristiques professionnelles propres aux policiers. Le doute systématique, c'est-à-dire que le policier remet en cause tout ce qui lui est dit et même parfois même ses propres perceptions. Le sentiment constant d'appartenance (grande loyauté), l'idéalisme méritoire qui représente la haute opinion de leurs missions et finalement, le courage physique.

Thomassin (1991) identifie d'autres compétences. Le jugement, l'esprit de décision, l'aptitude à apprendre, l'intérêt pour le travail, l'intégrité, la maturité, la diplomatie et la confiance en soi.

Pour leur part, Kazarian et Williamson (2002) mettent en avant cinq caractéristiques : l'auto-contrôle verbal et émotionnel lorsqu'il se trouve face à une situation stressante, le cynisme qui représente le fait de ne plus croire en l'être humain, le respect de l'autorité, l'hypervigilance et enfin le code du silence qui renforce la solidarité entre eux.

Sanders, dans sa recension de la littérature parue en 2003, relate que l'intelligence, l'honnêteté, le bon sens, la fiabilité et le fait d'être consciencieux sont des qualités plus régulièrement mentionnées dans la littérature.

Richard et Pacaud (2010), dans un rapport de recherche, ont essayé de citer les vingt caractéristiques les plus souvent mentionnées dans la littérature : le jugement, la maîtrise de soi, les habiletés sociales, la discipline, l'équilibre émotif, les habiletés de communication, l'esprit d'équipe, le sens des responsabilités et la fiabilité, la confiance en soi, la tolérance au stress, la bonne forme physique, la capacité d'adaptation et la souplesse, l'intégrité, l'esprit d'initiative, l'esprit de décision, le leadership, l'impartialité, le maintien d'une bonne réputation, l'autonomie ainsi que la maturité. Cette liste n'est pas exhaustive. Il faudrait aux chercheurs une liste fiable pour pouvoir développer de manière efficace des outils de mesure et d'évaluation des attitudes.

### B.1 Evaluations d'aptitude au travail de policier

Ces évaluations sont nombreuses et très exigeantes étant donné les attitudes et les exigences attendues pour ce métier. De plus, les demandes d'admission dépassent largement le nombre de places disponibles.

Ils doivent passer et réussir différentes épreuves afin de pouvoir être sélectionnés et devenir policier. La procédure dure environ huit mois à compter de la première épreuve. Par la suite, ils doivent également suivre une longue formation de base avant de pouvoir être réellement opérationnels. La sélection vise à garantir autant que possible l'attitude des individus retenus soient aptes. Le service de police étant une occupation intrinsèquement stressante, qui souvent entraîne à la fois des symptômes physiques (par exemple, cardiovasculaire, gastro-intestinal, problèmes musculo-squelettiques) et symptômes psychologiques (augmentation de la dépression, anxiété, trouble de stress post-traumatique ; par exemple, Berg et al. 2006).

Pour pouvoir réaliser les différentes épreuves de sélection, il faut être âgé de dix-huit ans lors de l'accession à la formation de base, posséder la nationalité Belge et jouir de ses droits civils et politiques. Il faut également être de conduite irréprochable, avoir remis à la direction du recrutement et de la sélection un dossier d'inscription et respecter le délai d'un an entre la notification d'un échec à une épreuve de sélection antérieure et une nouvelle inscription pour le même cadre. Enfin, il faut disposer des aptitudes physiques et être exempt de tout handicap incompatible avec les exigences de la fonction visée. Il est également important de pouvoir

fournir un certificat de bonne vie et mœurs datant de maximum trois mois à la date de dépôt de la candidature. (enseignement.be et jobpol.be)

La procédure de sélection des membres du personnel opérationnel comprend quatre épreuves (enseignement.be) :

- une épreuve permettant d'évaluer les aptitudes cognitives ;
- une épreuve d'aptitude physique et médicale ;
- une épreuve de personnalité ;
- un entretien de sélection devant la commission de sélection.

Concernant l'épreuve de personnalité, il est demandé au candidat de répondre à un questionnaire biographique, un test de personnalité informatisé. Le candidat doit examiner une série d'informations en rapport avec des caractéristiques de la personnalité et indiquer dans quelle mesure ces caractéristiques lui correspondent. Cela permet à l'individu de s'exprimer sur sa propre personnalité (enseignement.be et jobpol.be).

Il doit également résoudre l'épreuve du bac à courrier. L'individu se retrouve dans un environnement de travail fictif le but étant de traiter l'ensemble du courrier dans un temps limité (enseignement.be et jobpol.be).

Une évaluation collective, celle-ci consiste à résoudre un problème en groupe (enseignement.be et jobpol.be) mais également de manière individuelle.

Enfin, un entretien structuré, technique d'entretien axée sur le comportement visant à analyser des situations spécifiques que vous avez vécues dans le passé (enseignement.be et jobpol.be)). Durant cet entretien, quatre compétences sont examinées : la motivation, l'orientation client, la résistance au stress et l'intégrité (Van Dam,2017). D'après Van Dam (2017), le taux de réussite pour l'ensemble du processus de sélection est légèrement supérieur à 15%.

Dans la littérature, on peut se rendre compte que de nombreux tests sont utilisés pour la sélection des policiers : Le MMPI-2, l'IPI, le 16PF, le CPI, le NEO, le modèle du « Big Five » et le PAI. Cependant, aucun ne semble faire l'unanimité. Peu d'études ont été réalisées à l'aide du test de Rorschach. Pourrait-il être une solution ? peut-il apporter des informations supplémentaires, plus précises, concernant la personnalité des différents candidats ?

## B.2 La personnalité et la profession dans la littérature

D'après Maguen et al. (2009), après les attentats du 11 septembre 2001, on a accordé plus d'importance aux premiers intervenants, les pompiers et les policiers. Ceux-ci ayant dû faire face à des événements très difficiles. Beaucoup d'ouvrages dans la littérature relate de la difficulté des policiers à devoir faire face, non seulement à des nombreux événements stressants mais, également traumatisants durant leur carrière. Le fait d'être confronté régulièrement à des événements traumatisants peut provoquer des symptômes de stress post traumatiques. Des événements traumatisants vécus dans le passé, des événements négatifs dans notre vie ou le fait de vivre des événements stressants dans notre profession peuvent être des facteurs qui augmentent le risque de symptômes post traumatiques (Maguen et al.,2009). Cependant, les événements traumatisants ne sont pas les seules causes du développement de ces symptômes post-traumatiques. Par exemple, Collins et Gibbs (2003) ont constaté que les facteurs de stress les plus importants parmi la police n'étaient pas liés à des incidents critiques, mais plutôt à des préoccupations liées à l'environnement de travail, un manque de communication, un manque de contrôle sur la charge de travail, un soutien inadéquat ou encore une charge de travail généralement excessive.

Beaucoup d'ouvrages dans la littérature parlent du fait que les policiers sont amenés à devoir faire face à des événements qui peuvent être traumatisants durant leur carrière. C'est pour cela que beaucoup d'articles parlent des symptômes du stress post traumatique liés au métier de policier.

## B.3 Etudes réalisées avec le test Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI)

Certaines études sur les policiers ont été réalisées à l'aide du test MMPI-2.

Le test MMPI a été créé en 1943 par Hathaway et Mckinley. Ce test Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) est Américain et très bien réputé. Il a été développé à des fins cliniques et médicales afin de pouvoir identifier les personnes atteintes de maladies mentales. Cependant, on peut également se rendre compte qu'il a été utilisé de plus en plus pour les milieux de travail. Ce test permet d'identifier cinq caractéristiques de la personnalité : les comportements névrotiques (« neuroticism»), l'extraversion, l'ouverture, l'amabilité et le sens des responsabilités («conscientiousness»).

Certaines modifications en profondeur ont été apportées à ce test par Butcher, Dahlstrom, Graham, Tellegen et Kaemmer en 1989. Il a donc été appelé MMPI-2. Ce test est très connu et très souvent utilisé. Celui-ci contient dix sous-échelles cliniques : hypochondrie, dépression, hystérie, psychopathe déviant, masculinité/féminité, paranoïa, psychasthénie échelle, schizophrénie, hypomanie, introversion sociale. Tout récemment, il a connu un nouveau développement avec le MMPI-2-RF (Ben-Porath et Tellegen, 2008). C'est un questionnaire auto-administré. Les réponses sont données en fonction de la représentation que la personne a d'elle-même. Il évalue donc la capacité qu'a la personne à remplir ce test, la façon dont elle se perçoit mais également la façon dont elle aimerait être perçue. Le MMPI-2 évalue une conscience des difficultés rencontrées. Il serait plus juste de dire que c'est un questionnaire de psychopathologie multidimensionnelle plutôt qu'un questionnaire de personnalité. Il peut nous donner des renseignements concernant l'anxiété, la dépression, les troubles de la pensée, la timidité... Il peut également nous donner des informations sur la capacité qu'a l'individu pour faire face à ses difficultés ou encore son implication dans les relations interpersonnelles (Sultan, Chudzik, 2010).

Une étude de Laguna, Linn, Ward et Rupslaukyt (2009), on explique que les policiers expérimentés ont des scores à l'échelle Hy nettement supérieurs aux policiers inexpérimentés. Cette échelle concerne les réactions hystériques face à des événements stressants. On peut penser que les policiers inexpérimentés peuvent avoir un sentiment de bravade et se sentir bien formés pour gérer les situations complexes et stressantes. Concernant les policiers expérimentés, ceux-ci sont peut-être plus conscients de leurs limites et des exigences de la situation. De plus, le fait d'être régulièrement exposé à ces situations peut également rappeler des souvenirs et pousser le policier à réagir moins calmement. L'étude explique aussi que l'échelle Hy peut être expliquée positivement. Si cette échelle est légèrement positive, ça peut expliquer le fait que le policier prenne la situation au sérieux. Le fait d'être un peu anxieux peut être positif afin de réagir de manière adéquate aux situations compliquées. Un officier expérimenté peut donc présenter plus d'hystérie et répondre de manière efficace à ces situations. En 2009, l'étude (Laguna, Linn, Ward et Ruspslaukyt) a démontré également que les policiers expérimentés ne sont pas plus autoritaires que les policiers inexpérimentés. Ce résultat va à l'encontre des croyances populaires qui tendent à croire que les policiers vont devenir de plus en plus autoritaires et qu'ils vont « s'endurcir » avec les années de travail. Les résultats de l'échelle ASP des policiers inexpérimentés ont montré des scores beaucoup plus élevés que ceux des policiers expérimentés. Cette échelle représente les pratiques

antisociales. Le manque d'expérience pourrait expliquer le fait que les policiers soient moins « matures », moins habitués à répondre avec un comportement correct et adapté. Ils seraient plus enclins à s'engager dans des comportements violents de manière consciente ou inconsciente.

Cependant, toutes les études n'ont pas été fructueuses. L'étude de Suzanne Daniels et Emily King (2002), dont l'objectif était d'examiner la validité prédictive du MMPI-2 pour reconnaître les policiers performants et ceux qui ne le sont pas, n'a pas fourni de résultats concluants.

#### B.4 Etudes réalisées avec le modèle du « Big Five ».

Celui-ci a été développé par John, Donahue et Kentle en 1991. Il peut se résumer en cinq facteurs majeurs connus sous le nom de OCEAN ou CANOE de la personnalité :

- Ouverture à l'expérience : appréciation de l'art, de l'émotion, des idées peu communes, curiosité et imagination.
- Caractère consciencieux : autodiscipline, respect des obligations, organisation plutôt que spontanéité, orienter vers des buts, contrôle, contrainte.
- Extraversion : énergie, émotions positives, tendance à chercher la stimulation et la compagnie des autres, fonceur, enthousiaste.
- Amabilité : tendance à être compatissant et coopératif plutôt que soupçonneux et antagonique envers les autres, agréabilité, altruisme, affection...
- Névrotisme : contraire de stabilité émotionnelle : tendance à éprouver facilement des émotions désagréables comme la colère, l'inquiétude ou la dépression, vulnérabilité.

Dans l'étude de Próchniak (2009), on constate qu'il y a un trait de personnalité qui distingue les policiers du groupe témoin. Les policiers obtiennent des scores significativement plus élevés à la recherche de sensations impulsives. Ces résultats sont cohérents avec ceux de Goma-i-Fraixanet et Wismeijer (2002). Ces derniers affirmaient également que les policiers ont tendance à rechercher les sensations fortes et les aventures. Cependant, les policiers ont obtenu un score de névrotisme inférieur à celui de groupe témoin. Ces résultats étant opposés aux hypothèses posées et à d'autres expériences (Burbeck et Furnham, 1984 ; Goma-i-Fraixanet et Wismeijer, 2002). Les résultats de cette étude font penser que les policiers sont

intéressés par les nouvelles activités, les sensations fortes, les nouvelles expériences. Selon Zuckerman (1994), les policiers sont également prêts à agir de manière impulsive ou sans plan préalable pour l'avenir. Ces résultats peuvent également avoir des conséquences négatives. Le fait d'être toujours à la recherche de nouvelles sensations ou de sensations fortes peut empêcher le policier d'évaluer correctement les risques d'une situation. Cela peut conduire à des comportements irresponsables (Trimpop, 1994).

Detrick et Chibnall (2013) et Dantzker (2011) ont fourni des informations sur les tests de personnalité pour la sélection des agents de police et / ou examen de l'emploi axé sur le modèle à cinq facteurs (FFM). On peut percevoir la présence des traits de personnalité d'ouverture, de conscience, d'extraversion, d'amabilité et la névrose chez les recrues de la police. Detrick et Chibnall ont identifié l'importance des tests psychologiques, qui intègrent les tests de personnalité, dans la police. L'ouverture caractérise la volonté de l'expérience (Gardner et al., 2012; Sanders, 2008). Les individus qui se situent sur le haut de l'échelle de transparence reflètent des traits de créativité, d'esprit large et les individus au bas de l'échelle de l'ouverture sont plus résistants aux changements, résistants à de nouvelles expériences et d'esprit fermé (Gardner et al., 2012; Sanders, 2008). La conscience caractérise la fiabilité (Gardner et al., 2012; McCrae et Costa, 1997). Les personnes sur le haut de l'échelle de conscience ont tendance à réaliser des objectifs, ils sont fiables et responsables ; à l'inverse, les individus sur le bas de l'échelle de conscience sont plus discrets, facile à distraire et peu fiables (Gardner et al., 2012; McCrae et Costa, 1997). L'extraversion caractérise l'affirmation de soi (Gardner, Reithel, Cogliser, Walumbwa et Foley, 2012). Les individus qui se situent sur le haut de l'échelle d'extraversion ont tendance à être sociable et directe, tandis que ceux situés au bas de l'échelle sont plus réservés, calmes et timides (Gardner, Reithel, Cogliser, Walumbwa, & Foley, 2012). L'amabilité caractérise la conformité (Gardner et al., 2012). Ceux qui se situent sur le haut de l'échelle d'amabilité sont coopératifs, sympathiques, courtois et flexibles, ceux qui se situent sur bas sont peu coopératifs et irritables (Gardner et al., 2012). Le névrosisme caractérise la stabilité émotionnelle (McCrae et Costa, 1997; Sanders, 2008). Quand un individu atteint un haut niveau de névrose, il a tendance à faire preuve d'irritabilité, d'insécurité et d'anxiété. Detrick et Chibnall, soutiennent l'existence d'une corrélation entre les traits de personnalité et le succès du candidat policier dans son emploi.

### C. Le Rorschach et les policiers dans la littérature

Le Rorschach est souvent utilisé pour des cas cliniques. Cependant, il a déjà fait ses preuves dans d'autres situations. Des procédures judiciaires (Meloy et Murray, 1997 cités par Peter et Weiss, 2002), des gardes d'enfants (Exner et Wiener, 1995 cité par Peter et Weiss, 2002) et des procès pénaux (Exner, 1991 cité par Peter et Weiss, 2002), des procès concernant des personnes handicapées (Exner, 1991 cité par Peter et Weiss, 2002). Ce test semble également efficace dans des situations non cliniques. Il est rarement utilisé dans le cadre du contrôle préalable à l'emploi des policiers. Cependant, le test a déjà été utilisé avec succès dans divers autres contextes non cliniques, des dépistages liés à l'emploi dans d'autres domaines.

Dans son article, Peter et Weiss (2002) déclarent que plusieurs aspects du système global de Rorschach suggèrent qu'il serait efficace et utile pour la sélection des agents de police. Utiliser le Rorschach avec le MMPI-2 pourrait fournir un grand nombre d'informations importantes puisque de nombreuses variables de ces deux tests n'ont pas de corrélation directe entre elles. Les deux tests pourraient être complémentaires.

Une variable importante concernant les policiers serait leur capacité à contrôler et à tolérer son stress. La variable d'évaluation environnementale est considérée comme une mesure directe de la capacité d'un individu à tolérer le stress (Exner, 2000). Il semble possible que les candidats officiers souhaitables aient une évaluation environnementale au moins dans la fourchette moyenne et que les personnes ayant une faible évaluation environnementale puissent ne pas être de bons agents de police (Peter et Weiss, 2002). Il est donc important de porter son attention sur certaines variables, certains scores. Le ratio eb et le score es sont importants. Ils mesurent l'expérience du stress psychologique chez une personne (Exner, 2000). Plus les valeurs sont élevées, plus le stress est important. Le score D est également une variable à ne pas négliger. Elle est considérée comme une mesure directe de la tendance d'un individu à se désorganiser lorsqu'il est placé dans des situations stressantes et à agir de manière impulsive face au stress (Exner, 2000). C'est pour cela qu'il est préférable d'obtenir un score D faible pour la profession de policier.

Peter et Weiss (2002) expliquent également qu'il est important de prendre en compte les variables liées aux perceptions et aux relations interpersonnelles d'un individu. Le CDI est une mesure de la prédisposition d'un individu aux difficultés interpersonnelles chroniques. Un score élevé à cet indice présente des difficultés interpersonnelles de longue date. Un manque de sensibilité et des difficultés dans ses relations aux autres. Peter et Weiss expliquent que la

profession de policier demande un certain degré d'aptitude interpersonnelle. Si le CDI est positif, c'est que le policier présente des difficultés dans ses relations interpersonnelles. Le ratio EB (Exner, 2000) indique, dans une certaine mesure, la capacité d'un individu à prendre efficacement des décisions cohérentes et indépendantes. Cette variable est importante pour savoir si l'individu est désigné comme « ambitent ». Les personnes dites « ambitentes » ne sont pas capable de prendre des décisions cohérentes, fermes et solides. Elles n'ont pas un style de résolution de problèmes cohérent. Exner (1993) a constaté que ce manque de cohérence posait des problèmes dans la prise de décision d'un individu. Cette caractéristique va à l'encontre du métier de policier car il est sensé pouvoir prendre des décisions efficaces et adéquates face aux situations qu'il va rencontrer dans sa vie professionnelle. D'autres variables concernent ce point. Les scores spéciaux et l'indice de score spécial pondéré (WSum6) sont utilisés pour mesurer le trouble de la pensée. On peut également regarder le XA % et WDA%. Ceux-ci mesurent la précision perceptuelle d'un individu et sa capacité à interpréter avec précision les événements quotidiens (Exner,2000).

Le PTI quant à lui fournit des informations sur les problèmes de réflexion et d'interprétation. Cette variable est utile pour identifier les personnes qui souffrent de pathologies graves telles que la schizophrénie et les troubles bipolaires. Si une personne obtient en mesurant la qualité de la pensée des scores sur ces variables qui diffèrent significativement des normes établies, cela suggère une psychopathologie sérieuse (Exner, 1993, 2000).

Zacker (1997), dans son article sur les réponses Rorschach des candidats à la police, affirme que le Rorschach peut être plus utile que les MMPI-2 pour identifier les personnes présentant des caractéristiques de personnalité problématiques. L'utilisation du Rorschach comme instrument de choix pour diagnostiquer les troubles de la personnalité a été bien documentée (Acklin, 1997). On explique dans l'article de Peter et Weiss (2002) que les personnes souffrant de troubles de la personnalité ont tendance à se livrer davantage sur des tâches moins structurées comme le Rorschach. Ce dernier pourrait nous aider à identifier ces personnes qui ont des tendances à être très résistantes aux changements.

Dans une étude de Pavšič Mrevlje (2018), qui concerne une population de CSI (policiers intervenants sur les scènes de crimes), une symptomatologie clinique significative du TSPT a été observée chez 17.2% des participants. Certaines études (par exemple, Ozer et Weiss,

2004; Stein, Walker, Hazen et Forde, 1997) montrent que les individus présentant une symptomatologie post-traumatique élevée n'atteignant pas le niveau clinique souffrent également d'une altération fonctionnelle liée aux symptômes.

La population des CSI montre un style d'évitement important qui se caractérise probablement par une caractéristique de la personnalité. Cela signifie qu'ils sont capables d'éviter la complexité provoquée par les situations, les relations et les expériences émotionnelles (Exner, 2000). Pouvoir prendre ses distances par rapport à une expérience difficile permet de se concentrer sur une tâche bien précise. Des résultats similaires ont été trouvés dans d'autres études de Rorschach impliquant des policiers (Brewster et al., 2010; Zacker, 1997). Ils considèrent également ce style évitant efficace puisque ça leur permet de pouvoir garder une certaine distance et pouvoir réduire l'accumulation potentielle. Ce style peut être très efficace lorsqu'on intervient dans des situations difficiles. Il est important de ne pas oublier que ça peut également devenir un inconvénient lorsque le policier doit s'adapter de manière plus précise à une nouvelle situation. On peut également percevoir un plus haut niveau de médiation non conventionnelle (Xu%) dans le groupe souffrant modérément de symptômes de stress post traumatique. On peut également observer un dysfonctionnement encore plus élevé dans le groupe souffrant de symptômes stress post traumatique (X-%). Les processus perceptuels imprécis tendant vers des évaluations de Xu% plutôt que X% sont caractéristiques des populations traumatisées (Luxenberg & Levin, 2004). Le groupe clinique semble également avoir les réponses S-% plus élevées. Ils présentent une compréhension moins appropriée de leur monde intérieur et extérieur. Ils peuvent percevoir de manière incorrecte leur environnement, le comportement des autres mais également leur propre comportement.

En fait, il est plus probable que le mauvais jugement reflète un problème d'affect négatif et non une altération de base du test de réalité. Cela est conforme aux conclusions présentées par Brewster et ses collègues (2010), qui signalent que les agents de police participants présentaient parfois des tests de réalité perturbés en raison de sentiments liés à la colère ou à l'hostilité. L'ensemble des indices sont donc des signes de fonctionnement traumatique. Des données similaires ont également été trouvées dans d'autres études de traumatologie de Rorschach (par exemple, Armstrong et Kaser-Boyd, 2004; Luxenberg et Levin, 2004).

## Objectifs et hypothèses :

### A. Objectifs

L'objectif principal de ce mémoire en Sciences Psychologiques est de pouvoir analyser les caractéristiques de la personnalité qui vont être spécifiques et liées à la pratique professionnelle. En effet, notre hypothèse est que certains traits de personnalité spécifiques peuvent être mis en lien avec une profession particulière et que ceux-ci vont ressortir à travers la passation du test de Rorschach.

Bien que quelques études aient déjà tenté de mettre en évidence des traits de la personnalité des policiers à l'aide d'autres tests de la personnalité. Peu d'études ont été réalisées à l'aide du test de Rorschach. Certains traits de personnalité sont-ils plus seyants que d'autres ?

L'objectif est donc de pouvoir apporter des informations supplémentaires par rapports aux autres études réalisées à l'aide d'autres tests.

Un premier objectif secondaire de ce mémoire est de voir si les tests de sélection réalisés en amont de la formation suivie par les futurs policiers sont efficaces afin de rassembler des policiers avec les qualités et caractéristiques de personnalité recherchées. Ces caractéristiques sont-elles plus présentes chez les policiers que dans la population contrôle ?

En outre, un deuxième objectif secondaire s'intéresse à l'influence de l'ancienneté sur différentes variables. Les années d'expériences acquises peuvent-elles avoir un effet positif sur certaines variables ?

### Hypothèses

- **Hypothèse 1** : Une variable importante concernant les policiers serait leur capacité à contrôler et à tolérer son stress. La variable d'évaluation environnementale (variable EA) est considérée comme une mesure directe de la capacité d'un individu à tolérer le stress (Exner, 2000). Il semble possible que les candidats-officiers souhaitables aient une évaluation environnementale au moins dans la fourchette moyenne et que les personnes ayant une faible évaluation environnementale puissent ne pas être de bons agents de police (Peter et Weiss, 2002). Si le EA se trouve dans la moyenne, cela signifierait que l'individu est capable de pouvoir réfléchir et exprimer ce qu'il ressent. Il est donc important de porter son attention sur certaines variables, certains scores. Le ratio eb et le score es sont importants. Ils mesurent l'expérience du stress psychologique chez une personne (Exner, 2000). Plus les valeurs sont élevées, plus le

stress est important. Le score D est également une variable à ne pas négliger. Elle est considérée comme une mesure directe de la tendance d'un individu à se désorganiser lorsqu'il est placé dans des situations stressantes et à agir de manière impulsive face au stress (Exner, 2000). Lorsque la valeur D est inférieure à celle du D ajusté, on suppose de manière hypothétique, que la personne est en proie à une augmentation de demandes internes. Cela peut avoir comme conséquences, des comportements perturbés de la part du sujet (John & Exner, 2003-2012). Si le score D est négatif, on suppose que cette personne se trouve actuellement dans un état de surcharge et, qu'à cause de cela, elle pourrait se trouver susceptible d'impulsivité inhabituelle (John & Exner, 2003).

*-Le EA doit se trouver dans la moyenne. On s'attend à percevoir un score EA éventuellement supérieur chez les policiers par rapport à la population contrôle.*

*Nous pensons observer un score eb et es plus faibles dans la population des policiers que dans la population contrôle.*

*Chez les policiers, on suppose un score D non inférieur au score D ajusté. Un score D qui n'est pas négatif et un score du D ajuste non négatif également.*

- **Hypothèse 2 :** Peter et Weiss (2002) expliquent également qu'il est important de prendre en compte les variables liées aux perceptions et aux relations interpersonnelles d'un individu. Le CDI est une mesure de la prédisposition d'un individu aux difficultés interpersonnelles chroniques. Un score élevé à cet indice présente des difficultés interpersonnelles de longue date. Un manque de sensibilité et des difficultés dans ses relations aux autres. Peter et Weiss expliquent que la profession de policier demande un certain degré d'aptitude interpersonnelle. Si le CDI est positif, c'est que le policier présente des difficultés dans ses relations interpersonnelles.

*-On s'attend à percevoir un score plus faible pour le CDI dans la population des policiers que dans la population contrôle.*

- **Hypothèse 3 :** Le ratio EB (Exner, 2000) indique, dans une certaine mesure, la capacité d'un individu à prendre efficacement des décisions cohérentes et

indépendantes. Le EB nous donne des informations sur la relation que les émotions entretiennent avec la psychologie de la personne (John & Exner, 2003-2012). Cette variable est importante pour savoir si l'individu est désigné comme « ambitent ». Les personnes dites « ambitentes » ne sont pas capables de prendre des décisions cohérentes, fermes et solides. Ils n'ont pas un style de résolution de problèmes cohérent. Exner (1993) a constaté que ce manque de cohérence posait des problèmes dans la prise de décision d'un individu. Cette caractéristique va à l'encontre du métier de policier car celui-ci est sensé pouvoir prendre des décisions efficaces et adéquates face aux situations qu'il va affronter dans sa vie professionnelle.

*-On s'attend à voir très peu, voire aucune personne dites « ambitentes » dans la population des policiers.*

- **Hypothèse 4** : Kazarian et Williamson (2002), mettent en avant cinq caractéristiques pour identifier une bonne recrue : l'auto-contrôle verbal face à une situation stressante, le cynisme qui représente le fait de ne plus croire en l'être humain, le respect de l'autorité, l'hypervigilance et enfin le code du silence.

*-On peut s'attendre à voir plus d'HVI positifs dans la population des policiers que dans la population contrôle.*

- **Hypothèse 5** : La population des CSI (policiers intervenant sur les scènes de crimes) montrent un style d'évitement important qui se distingue probablement par une caractéristique de la personnalité. Cela signifie qu'ils sont capables d'éviter la complexité provoquée par les situations, les relations et les expériences émotionnelles (Exner, 2000). Pouvoir prendre ses distances par rapport à une expérience difficile permet de se concentrer sur une tâche bien précise. Des résultats similaires ont été trouvés dans d'autres études de Rorschach impliquant des policiers (Brewster et al., 2010 ; Zacker, 1997). Brewster (2010) et Zacker (1997) considèrent également ce style évitant efficace puisqu'il permet de pouvoir garder une certaine distance et pouvoir réduire l'accumulation potentielle. Ce style peut être très efficace lorsqu'on intervient dans des situations difficiles. Il est important de ne pas oublier que ça peut également devenir un inconvénient lorsque le policier doit s'adapter de manière plus précise à une nouvelle situation.

*-On peut s'attendre à voir plus de style « évitant » dans la population des policiers que dans la population contrôle.*

## **Méthodologie**

### **A. Visée expérimentale**

L'objectif principal de l'étude est de pouvoir analyser les caractéristiques qui ressortent pour chacune des populations afin de mieux comprendre le profil psychologique des travailleurs dans ces différents groupes mais aussi d'étudier l'adéquation du test de Rorschach comme outil de mesure de ces caractéristiques.

### **B. Population**

Pour mener à bien ce mémoire, la population représente des adultes âgés d'au moins 18 ans. Vingt-cinq d'entre eux sont policiers et les vingt-cinq autres sont des tout-venants. Ils sont âgés entre 24 et 66 ans. Il y a 12 femmes et 38 hommes.

### **C. Procédure de recrutement**

Les données ont été recueillies dans le cadre du cours de Méthodes Qualitatives donné aux étudiants de 1<sup>er</sup> master en Psychologie clinique, orientation psychopathologie. Les données recueillies sont parfaitement anonymes.

### **D. La passation**

Le test de Rorschach :

Celui-ci est composé de dix planches. Ces planches se composent de taches d'encre dont les formes sont symétriques. Cinq planches sont noires et blanches, deux planches sont noires et rouges et trois planches sont polychromes. Un ordre de passation concernant les différentes planches est établi.

### Les 10 planches du test de Rorschach



Ce test permet la libre association, elle consiste à exprimer les pensées qui lui viennent à l'esprit à partir d'une question posée. La question posée est « Qu'est-ce que cela pourrait être ? ». Ce test est interprété selon le système intégré d'Exner. Le Rorschach fait partie des tests dits « projectifs » : la personne projette des aspects de sa personnalité dans son interprétation des images proposées. Le test de Rorschach est standardisé. Cette standardisation porte sur le matériel présenté, les consignes, les modalités de réponses, les critères de notation et les modalités d'interprétation des résultats. Le but étant de contrôler la validité des informations récoltées.

#### E. Dimensions éthiques

Cette recherche est réalisée dans le cadre d'un mémoire de fin d'études dans la Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Education de l'Université de Liège. Cette recherche visant à analyser les caractéristiques de la personnalité qui vont être spécifiques et liées à la pratique professionnelle du métier de policier, a été soumise au comité d'éthique. Lors de la passation du test, les sujets étaient volontaires pour participer à la passation du test. De plus, les données sont complètement anonymes. Les participants étant également informés de l'anonymat et de la confidentialité des données fournies.

#### F. Traitement des données

L'ensemble des notations ont été vérifiées. De plus, les protocoles récoltés suite aux passations ont été analysés par le logiciel 'Code For Hermann : Enhanced Structural Summary

and Supplementary Scales » (CHESSES) créé par Fontain et Al., 2013. Ce logiciel permet de pouvoir réaliser le résumé formel de chaque passation.

Des statistiques descriptives ont été réalisées afin de présenter mon échantillon (N=50) afin de pouvoir présenter mon échantillon.

Par la suite, les analyses quantitatives ont été réalisées à l'aide du programme de statistiques SAS « Statistical Analysis System ». C'est un logiciel complet qui couvre une large gamme des méthodes d'analyse en statistique. Le seuil de signification a été fixé à 0.05 pour l'ensemble des tests statistiques réalisés.

Nous avons utilisé à plusieurs reprises le **Chi-carré** pour les variables nominales. L'hypothèse nulle de ce test postule l'indépendance entre deux variables nominales.

Concernant les variables métriques, au vu du nombre d'individus dans mon échantillon, nous avons utilisé le test de **Shapiro-wilk** a été choisi en raison de son efficacité pour les plus petits échantillons. Cela nous a permis de nous assurer que les variables étudiées soient distribuées selon la loi normale.

Lorsque les données étaient normalement distribuées, nous avons utilisé des **corrélations** (r de Pearson) ainsi que des tests **t de student** afin d'éprouver mes différentes hypothèses.

Lorsque les données n'étaient pas normalement distribuées, nous avons utilisé un test non paramétrique qui est le test de Mann-withney, également appelé test de rangs de Wilcoxon pour deux échantillons indépendants.

## Résultats

Toutes les données « brutes » des résultats au test de Rorschach se trouvent dans le tableau Excel que nous **avons joint en Annexe**.

### A. Statistiques descriptives :

#### A.1 Les données sociodémographiques

Cinquante personnes ont participé à cette recherche. Vingt-cinq policiers et vingt-cinq personnes exerçant un autre métier. Dans l'échantillon total des cinquante individus se trouvent douze femmes. Six policières et six femmes exerçant un autre métier.

Concernant les sujets policiers, le plus jeune est âgé de 24 ans et le plus âgé de 55 ans. La moyenne d'âge est donc de 41.72. Concernant ma population contrôle, le plus jeune est âgé de 24 ans et le plus âgé de 56 ans. La moyenne d'âge est donc de 41.96.

Le lecteur souhaitant connaître la distribution des participants selon leur situation familiale, le nombre d'année(s) d'ancienneté de notre population de policiers ou encore le métier de chaque individu de notre population contrôle est invité à consulter les annexes.

### B. Normalité des données :

Etant donné le petit échantillon présent dans cette recherche (N=50), il semble important de vérifier la normalité pour l'ensemble des variables. Nous avons décidé d'utiliser le test de Shapiro-Wilk.

### C. Les différentes hypothèses et les résultats

Nous allons reprendre toutes nos hypothèses. Pour chacune d'entre elles, nous avons réalisé des analyses statistiques afin de vérifier leur significativité. Nous avons également exposé les données et les résultats obtenus par ces différents tests.

### Hypothèse 1 :

- Le fait d'exercer le métier de policier favorise la capacité de l'individu à contrôler et à tolérer son stress. Le EA doit se trouver dans la moyenne, cela voudrait dire que l'individu est capable de pouvoir réfléchir et exprimer ce qu'il ressent. On s'attend à percevoir un score EA éventuellement supérieur chez les policiers par rapport à la population contrôle. Nous pensons également observer un score eb et es plus faibles dans la population des policiers que dans la population contrôle car plus la valeur est élevée plus le stress est important. Chez les policiers, on suppose un score D non

inférieur au score D ajusté. Un score D qui n'est pas négatif et un score du D ajusté non négatif également. Lorsque la valeur D est inférieure à celle du D ajusté, on suppose de manière hypothétique, que la personne est en proie à une augmentation de demandes internes. Cela peut avoir comme conséquences, des comportements perturbés de la part du sujet (John & Exner, 2003-2012). Si le score D est négatif, on suppose que cette personne se trouve actuellement dans un état de surcharge et, qu'à cause de cela, elle pourrait se trouver susceptible d'impulsivité inhabituelle (John & Exner, 2003).

Résultats du test de normalité de Shapiro-Wilk dans les deux groupes (contrôle/ policier) concernant la variable EA, variable d'évaluation environnementale considérée comme une mesure directe de la capacité d'un individu à tolérer le stress (Exner, 2000).

Tests for Normality				
Test	Statistic		p Value	
Shapiro-Wilk	W	0.96549	Pr < W	0.1509

Comme le montre le tableau ci-dessus, les résultats indiquent que les conditions de normalité sont respectées pour l'ensemble de la population de cette recherche.

Ainsi, un test T de student a été réalisé pour comparer les moyennes de deux groupes sur une mesure métrique. Ce test a pour hypothèse nulle l'égalité des moyennes de ces groupes. De plus, l'homogénéité des variances a été testée.

Moyenne pour chacun des groupes sur la variable EA

groupe	N	Mean	Std Dev	Std Err	Minimum	Maximum
Policier	25	6.4400	3.4258	0.6852	0	13.0000
controle	25	8.3600	4.3697	0.8739	2.5000	17.0000

Un premier test t de student s'intéresse à la différence entre les groupes (policier/contrôle) sur la variable EA. Tout d'abord, les résultats au test d'homogénéité des variances indiquent une tolérance de l'hypothèse nulle, à savoir une égalité des variances ( $F=1.63$  et  $p=0.24$ ). Les résultats au test t de student ne plaident pas en faveur d'une différence significatives entre les deux groupes (policier/contrôle).

Method	Variances	DF	t Value	Pr >  t
Pooled	Equal	48	-1.73	0.0902

A la lecture du tableau concernant les différentes moyennes, il n'y a pas suffisamment d'éléments pour conclure à une différence de moyenne statistiquement significative entre nos deux groupes ( $t=-1.73$  ;  $p=0.09$ ). Bien qu'il s'avère que la moyenne de la variable EA (variable d'évaluation environnementale considérée comme une mesure directe de la capacité d'un individu à tolérer le stress (Exner,2000)) du groupe policier est inférieure à celle du groupe contrôle et que ce résultat va à l'encontre de notre hypothèse de base, la différence des moyennes n'est pas statistiquement significative.

Concernant la variable d'évaluation environnementale, Exner (2003), affirme que si la valeur se trouve dans la fourchette attendue qui est de 7 à 11 pour les adultes, cela reflète probablement un index fiable et valide de la capacité de contrôle et de tolérance au stress de l'individu. La moyenne de la population des policiers est de 6.44. Elle ne se trouve donc pas dans la fourchette attendue. Ce résultat confirme bien les statistiques réalisées précédemment. Concernant la population contrôle, leur moyenne se trouve bien dans la fourchette attendue, elle est de 8,36.

Résultats du test de normalité de Shapiro-Wilk dans les deux groupes (contrôle/ policier) concernant la variable es, variable qui mesure l'expérience du stress psychologique chez un individu (Exner,2000).

Tests for Normality				
Test	Statistic		p Value	
Shapiro-Wilk	W	0.939242	Pr < W	0.0126

Comme le montre le tableau ci-dessus, les résultats indiquent que les conditions de normalité ne sont pas respectées pour l'ensemble de la population de cette recherche concernant la variable es.

Suite à ces résultats, nous avons décidé d'utiliser le test de Mann-withney, également appelé test de rangs de Wilcoxon pour deux échantillons indépendants. Ce test est non paramétrique car les conditions de normalité de la variable ne sont pas respectées.

Wilcoxon Two-Sample Test	
Statistic	602.0000
Normal Approximation	
Z	-0.6812
One-Sided Pr < Z	0.2479
Two-Sided Pr >  Z	0.4957

Les résultats du test ne sont pas significatifs (St=602.00 ; p=0.4957). Il n'y a pas suffisamment d'éléments pour conclure à une différence statistiquement significative entre nos deux groupes. Bien qu'il s'avère que la moyenne de la variable mesurant l'expérience du stress psychologique chez un individu (Exner,2000) du groupe policier est inférieure à celle du groupe contrôle et que ce résultat va à l'encontre de notre hypothèse de base, la différence n'est pas statistiquement significative.

Analysis of Variance for Variable es Classified by Variable groupe		
groupe	N	Mean
Policier	25	11.200
controle	25	12.440

Nous avons également traité d'autres variables (Score D et D ajusté). Lorsque la valeur D est inférieure à celle du D ajusté, on suppose de manière hypothétique, que la personne est en proie à une augmentation de demandes internes. Cela peut avoir comme conséquences, des comportements perturbés de la part du sujet (John & Exner,2003-2012). Si le score D est négatif, on suppose que cette personne se trouve actuellement dans un état de surcharge et, qu'à cause de cela, elle pourrait se trouver susceptible d'impulsivité inhabituelle (John & Exner, 2003).

De ce fait, nous avons séparé les individus ayant un score D inférieur à un score D ajusté (groupe « inf ») de ceux ayant un score D égal ou supérieur au score D ajusté (groupe « egal »).

Frequency Percent Row Pct Col Pct	Table of groupe by nivDscore			
	groupe	nivDscore		
		egal	inf	Total
	Policier	11	14	25
		22.00	28.00	50.00
		44.00	56.00	
		55.00	46.67	
	controle	9	16	25
		18.00	32.00	50.00
		36.00	64.00	
		45.00	53.33	
	Total	20	30	50
		40.00	60.00	100.00

Nous avons réalisé un Chi-carré afin de vérifier s'il y a une dépendance entre l'état du score D, à savoir le groupe « inf » et « egal », et le métier exercé par chaque individu (policier ou autres professions). L'hypothèse nulle postule l'indépendance entre deux variables nominales ( $v=0.3333$  et  $p=0.5637$ ).

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	1	0.3333	0.5637
Likelihood Ratio Chi-Square	1	0.3338	0.5634
Continuity Adj. Chi-Square	1	0.0833	0.7728
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.3267	0.5676
Phi Coefficient		0.0816	
Contingency Coefficient		0.0814	
Cramer's V		0.0816	

Le résultat du test chi-carré ( $v=0.3333$  ;  $p=0.5637$ ) ne plaide pas en faveur d'un lien statistique significatif entre l'état du score D et le groupe (policier/contrôle). Nous n'avons pas assez d'éléments qui permettent de conclure que le fait d'être en proie ou non à une

augmentation des demandes internes et le fait d'être policier ou non peuvent être significativement liés.

### **Hypothèse 2 :**

- Le fait d'exercer le métier de policier favorise le fait que l'indice CDI soit négatif. Le CDI est une mesure de la prédisposition d'un individu aux difficultés interpersonnelles chroniques. Un score élevé à cet indice présente des difficultés interpersonnelles de longue date. Un manque de sensibilité et des difficultés dans ses relations aux autres. Peter et Weiss expliquent que la profession de policier demande un certain degré d'aptitude interpersonnelle. Si le CDI est positif, c'est que le policier présente des difficultés dans ses relations interpersonnelles.

Résultats du test de normalité de Shapiro-Wilk dans les deux groupes (contrôle/ policier) concernant la variable CDI.

Tests for Normality				
Test	Statistic		p Value	
Shapiro-Wilk	W	0.927529	Pr < W	0.0045

Comme le montre le tableau ci-dessus, les résultats indiquent que les conditions de normalité ne sont pas respectées pour l'ensemble de la population de cette recherche concernant la variable CDI.

À la suite de ces résultats, nous avons décidé d'utiliser le test de Mann-Whitney, également appelé test de rangs de Wilcoxon pour deux échantillons indépendants. Ce test est non paramétrique car les conditions de normalité de la variable ne sont pas respectées.

Wilcoxon Scores (Rank Sums) for Variable CDItot Classified by Variable groupe					
groupe	N	Sum of Scores	Expected Under H0	Std Dev Under H0	Mean Score
Policier	25	716.0	637.50	50.152828	28.640
controle	25	559.0	637.50	50.152828	22.360
Average scores were used for ties.					

  

Wilcoxon Two-Sample Test	
Statistic	716.0000
Normal Approximation	
Z	1.5552
One-Sided Pr > Z	0.0599
Two-Sided Pr >  Z	0.1199
t Approximation	
One-Sided Pr > Z	0.0632
Two-Sided Pr >  Z	0.1263
Z includes a continuity correction of 0.5.	

Les résultats du test ne sont pas significatifs ( $St=716.00$  ;  $p=0.1199$ ). Il n'y a pas suffisamment d'éléments pour conclure à une différence statistiquement significative entre nos deux groupes.

Il s'avère que la moyenne de la variable mesurant la prédisposition des individus aux difficultés interpersonnelles chroniques du groupe policier est supérieure à celle du groupe contrôle et que ce résultat va à l'encontre de notre hypothèse de base. Cependant, la différence n'est pas statistiquement significative. Nous pouvons également souligner le fait que les deux moyennes sont inférieures à 4. Une valeur de 4 ou 5 représentant la présence de caractéristiques qui sont typiquement associées à une immaturité relationnelle ou à une incompétence dans ce domaine (Exner, 2003).

**analyse de variance simple non ^para**

**The MEANS Procedure**

**groupe=Policier**

Analysis Variable : CDItot				
N	Mean	Std Dev	Minimum	Maximum
25	3.1600000	1.1430952	1.0000000	5.0000000

**groupe=controle**

Analysis Variable : CDItot				
N	Mean	Std Dev	Minimum	Maximum
25	2.6000000	1.3228757	0	5.0000000

**Hypothèse 3 :**

- Nous pensons observer très peu de personne ambiéqual dans la population des policiers. Les personnes dites ambiéqual ne sont pas capables de prendre des décisions cohérentes, fermes et solides. Ils n'ont pas un style de résolution de problèmes cohérent. Exner (1993) a constaté que ce manque de cohérence posait des problèmes dans la prise de décision d'un individu. Cette caractéristique va à l'encontre du métier de policier puisqu'il est sensé pouvoir prendre des décisions efficaces et adéquates face aux situations auxquelles il va devoir faire face dans sa vie professionnelle.

Nous avons réalisé un Chi-carré afin de vérifier s'il y a une dépendance entre le style de personnalité, à savoir le groupe « ambiéqual », « extratensif », « na » et « introversif », et le métier exercé par chaque individu (policier ou autres professions). L'hypothèse nulle postule l'indépendance entre deux variables nominales.

## test du chi-carré

### The FREQ Procedure

Frequency Percent Row Pct Col Pct	Table of groupe by style					
	groupe	style				Total
		Ambiequa	Extraten	Introver	Na	
<b>Policier</b>	9	6	5	5	25	
	18.00	12.00	10.00	10.00	50.00	
	36.00	24.00	20.00	20.00		
	75.00	46.15	31.25	55.56		
<b>controle</b>	3	7	11	4	25	
	6.00	14.00	22.00	8.00	50.00	
	12.00	28.00	44.00	16.00		
	25.00	53.85	68.75	44.44		
<b>Total</b>	12	13	16	9	50	
	24.00	26.00	32.00	18.00	100.00	

Le résultat du test chi-carré ( $v=5.438$  ;  $p=0.1424$ ) ne plaide pas en faveur d'un lien statistique significatif entre la personnalité et le métier exercé. La proportion de différents styles de personnalité constaté dans notre échantillon ne peut donc pas être considérée fonction du statut du sujet (policier vs contrôle). Nous n'avons pas assez d'éléments qui permettent de conclure que le style de personnalité et profession exercée peuvent être significativement liés.

#### Hypothèse 4 :

- Kazarian et Williamson (2002), mettent en avant cinq caractéristiques pour identifier une bonne recrue : l'auto-contrôle verbal face à une situation stressante, le cynisme qui représente le fait de ne plus croire en l'être humain, le respect de l'autorité, l'hypervigilance et enfin le code du silence. Le fait d'exercer le métier de policier favoriserait la présence de l'hypervigilance chez la plupart des individus.

Nous avons réalisé un chi-carré afin de vérifier s'il y a une dépendance entre le fait d'être hypervigilant et le fait que l'individu soit policier ou non. L'hypothèse nulle postule l'indépendance entre deux variables nominales. Concernant le groupe « hypervigilant » le score « 0 » représente une hypervigilance négative. Inversement, le score « 1 » représente une hypervigilance positive.

Le résultat du test chi-carré ( $v=3,03$  ;  $p=0,0817$ ) ne plaide pas en faveur d'un lien statistique significatif entre la présence de l'hypervigilance et le métier exercé. L'hypothèse nulle est tolérée car  $p>.05$ . Nous n'avons pas assez d'éléments qui permettent de conclure que l'hypervigilance et le métier exercé peuvent être significativement liés.

**Hypothèse 5 :**

- Le fait d'exercer le métier de policier favoriserait la présence d'un style d'évitement chez l'individu. Cela signifie qu'ils sont capables d'éviter la complexité provoquée par les situations, les relations et les expériences émotionnelles (Exner,2000). Pouvoir prendre ses distances par rapport à une expérience difficile permet de se concentrer sur une tâche bien précise.

Nous avons réalisé un chi-carré afin de vérifier s'il y a une dépendance entre la présence ou non d'un style évitant et le fait que l'individu exerce le métier de policier ou non.

L'hypothèse nulle postule l'indépendance entre deux variables nominales. Concernant le groupe « évitant », le score « 0 » représente un style évitant négatif concernant l'individu.

Inversement, le score « 1 » représente un style évitant positif.

**The FREQ Procedure**

Frequency Percent Row Pct Col Pct	Table of groupe by evitant		
	groupe	evitant	
		0	1
<b>Controle</b>	23 46.00 92.00 53.49	2 4.00 8.00 28.57	25 50.00
<b>Policier</b>	20 40.00 80.00 46.51	5 10.00 20.00 71.43	25 50.00
<b>Total</b>	43 86.00	7 14.00	50 100.00

Le résultat du test chi-carré ( $v=1,495$  ;  $p=0,2214$ ) ne plaide pas en faveur d'un lien statistique significatif entre un style évitant un le métier exercé par les individus. L'hypothèse nulle est

tolérée car  $p > .05$ . Nous n'avons pas assez d'éléments qui permettent de conclure que d'avoir un style évitant et le fait d'être policier peuvent être significativement liés.

### Analyses complémentaires

Nous avons réalisé des analyses complémentaires sur d'autres variables du Rorschach.

Première analyse complémentaire

Nous avons voulu obtenir des informations concernant l'hypothèse d'un lien éventuel entre la présence de l'indice de dépression et le fait d'exercer ou non le métier de policier.

Résultats du test de normalité de Shapiro-Wilk dans les deux groupes (contrôle/ policier) concernant l'indice de dépression.

Tests for Normality				
Test	Statistic		p Value	
Shapiro-Wilk	W	0.871636	Pr < W	<0.0001

Comme le montre le tableau ci-dessus, les résultats indiquent que les conditions de normalité ne sont pas respectées pour l'ensemble de la population de cette recherche concernant la variable de l'indice de la dépression.

Suite à ces résultats, nous avons décidé d'utiliser le test de Mann-withney, également appelé test de rangs de Wilcoxon pour deux échantillons indépendants. Ce test est non paramétrique car les conditions de normalité de la variable ne sont pas respectées ( $st=634.50$  et  $p=0.9591$ ).

Wilcoxon Two-Sample Test	
Statistic	634.5000
Normal Approximation	
Z	-0.0513
One-Sided Pr < Z	0.4795
Two-Sided Pr >  Z	0.9591
t Approximation	
One-Sided Pr < Z	0.4797
Two-Sided Pr >  Z	0.9593
Z includes a continuity correction of 0.5.	

Il n'y a pas suffisamment d'éléments pour conclure à une différence statistiquement significative entre nos deux groupes.

Nous avons également réalisé un chi-carré en transformant la variable métrique de la dépression en variable nominale. Lorsque c'est égal à 0 cela signifie que l'indice de dépression est négatif, lorsque c'est égal à 1 cela signifie que l'indice de dépression est positif.

**The FREQ Procedure**

Frequency Percent Row Pct Col Pct	Table of groupe by depi			
	groupe	depi		Total
		0	1	
Contrôle	9	16	25	
	18.00	32.00	50.00	
	36.00	64.00		
	42.86	55.17		
Policier	12	13	25	
	24.00	26.00	50.00	
	48.00	52.00		
	57.14	44.83		
Total	21	29	50	
	42.00	58.00	100.00	

**Statistics for Table of groupe by depi**

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	1	0.7389	0.3900

Le résultat du test chi-carré ( $v=0.7389$  ;  $p=0.3900$ ) ne plaide pas en faveur d'un lien statistique significatif entre la présence ou non de l'indice de dépression et le métier exercé. Ce test confirme les résultats du précédent.

Enfin, nous avons réalisé une corrélation (r de Pearson) entre l'indice de dépression et l'ancienneté. Cette corrélation se base uniquement sur la population de policiers.

Pearson Correlation Coefficients, N = 25 Prob >  r  under H0: Rho=0		
	deptot	anci
deptot	1.00000	-0.12547 0.5501
anci	-0.12547 0.5501	1.00000

Comme l'indique le tableau, la corrélation n'est pas statistiquement significative. Il n'y a donc pas assez d'éléments qui prouvent une association entre l'indice de dépression et le métier exercé. On peut cependant percevoir une corrélation qui est négative. Cela signifie que plus l'ancienneté est élevée plus l'indice de dépression est faible. Cependant, ce n'est pas significatif.

### Seconde analyse complémentaire

Nous avons voulu obtenir des informations concernant l'hypothèse d'un lien éventuel entre la présence de l'indice de constellation suicidaire et le fait d'exercer ou non le métier de policier.

Résultats du test de normalité de Shapiro-Wilk dans les deux groupes (contrôle/ policier) concernant l'indice de la constellation suicidaire

Tests for Normality				
Test	Statistic		p Value	
Shapiro-Wilk	W	0.93739	Pr < W	0.0106

Comme le montre le tableau ci-dessus, les résultats indiquent que les conditions de normalité ne sont pas respectées pour l'ensemble de la population de cette recherche concernant la variable de l'indice de la dépression.

Suite à ces résultats, nous avons décidé d'utiliser le test de Mann-withney, également appelé test de rangs de Wilcoxon pour deux échantillons indépendants. Ce test est non paramétrique car les conditions de normalité de la variable ne sont pas respectées (st=657.00 et p=0.7078).

Wilcoxon Two-Sample Test	
Statistic	657.0000
Normal Approximation	
Z	0.3748
One-Sided Pr > Z	0.3539
Two-Sided Pr >  Z	0.7078
t Approximation	
One-Sided Pr > Z	0.3547
Two-Sided Pr >  Z	0.7094
Z includes a continuity correction of 0.5.	

Il n'y a pas suffisamment d'éléments pour conclure à une différence statistiquement significative entre nos deux groupes.

Nous avons également réalisé un chi-carré en transformant la variable métrique de la constellation suicidaire en variable nominale. Lorsque c'est égal à 0 cela signifie que l'indice est négatif, lorsque c'est égal à 1 cela signifie que l'indice est positif.

Frequency Percent Row Pct Col Pct	Table of groupe by sconp		
	groupe	sconp	
		0	1
<b>Contrôle</b>	22	3	25
	44.00	6.00	50.00
	88.00	12.00	
	48.89	60.00	
<b>Policier</b>	23	2	25
	46.00	4.00	50.00
	92.00	8.00	
	51.11	40.00	
<b>Total</b>	45	5	50
	90.00	10.00	100.00

Statistics for Table of groupe by sconp

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	1	0.2222	0.6374

Le résultat du test chi-carré ( $v=0.2222$  ;  $p=0.6374$ ) ne plaide pas en faveur d'un lien statistique significatif entre la présence ou non de l'indice de la constellation suicidaire et le métier exercé. Ce test confirme les résultats du précédent.

Enfin, nous avons réalisé une corrélation (r de Pearson) entre l'indice de la constellation suicidaire et l'ancienneté. Cette corrélation se base donc uniquement sur la population des policiers.

Pearson Correlation Coefficients, N = 25 Prob >  r  under H0: Rho=0		
	scont	anci
scont	1.00000	-0.46439 0.0194
anci	-0.46439 0.0194	1.00000

Cette corrélation peut être considérée comme significative. On peut donc considérer qu'il existe une corrélation entre l'indice de constellation suicidaire et l'ancienneté dans la

population des policiers. La corrélation est négative, cela signifie que plus l'ancienneté sera grande et plus l'indice de constellation suicidaire sera faible.

## Discussion

La discussion nous permet de pouvoir débattre à propos des différents résultats obtenus à la suite des tests statistiques effectués. Nous allons pouvoir mettre en parallèle la littérature discutée dans la partie théorique, les différentes hypothèses émises et les résultats statistiques. Par la suite, nous discuterons également des limites de cette étude. Enfin, ce mémoire s'achèvera par un dernier point concernant les implications cliniques et les perspectives futures concernant cette recherche.

### A. Résumé des résultats :

Je pense que tout d'abord il est important de revenir sur l'objectif général de ce mémoire et de cette recherche. Cet objectif nous a permis de pouvoir réaliser des statistiques quantitatives pour pouvoir mettre à l'épreuve l'ensemble de nos objectifs, de nos idées, de nos hypothèses.

L'objectif principal de ce mémoire étant d'analyser les caractéristiques de la personnalité spécifiques pouvant être mises en lien avec la profession de policier à l'aide de la passation du test de Rorschach. Peut-on retrouver des traits seyants de personnalité suite à la passation de ce test dans la population des policiers ? Le but étant de pouvoir profiter des informations éventuelles supplémentaires apportées par le test de Rorschach sachant que peu d'études ont été réalisées à l'aide de celui-ci.

Un des premiers objectifs secondaires de cette recherche est de voir si les tests de sélection réalisés en amont de la formation suivie par les futurs policiers sont efficaces afin de rassembler des policiers avec les qualités et caractéristiques de personnalité recherchées. Ces caractéristiques sont-elles plus présentes chez les policiers que dans la population contrôle ?

En outre, un deuxième objectif secondaire s'intéresse à l'influence de l'ancienneté, concernant notre population de policiers, sur certaines variables. Peut-on observer une différence chez les policiers les plus expérimentés ?

Afin de structurer la réflexion qui émane des résultats obtenus, chacune des hypothèses et analyse complémentaires sera reprise séparément.

## A.1 Retour sur les différentes hypothèses :

### **Première hypothèse**

Cette première hypothèse affirmait que le fait d'exercer le métier de policier favorise la capacité de l'individu à contrôler et à tolérer son stress. Ceux-ci seraient formés à devoir faire face à ces situations stressantes.

Concernant la littérature, les spécialistes du test de Rorschach ont mentionné que la variable d'évaluation environnementale (variable EA) est considérée comme une mesure directe de la capacité d'un individu à tolérer le stress (Exner, 2000). Il semble possible que les candidats-officiers souhaitables aient une évaluation environnementale au moins dans la fourchette moyenne et que les personnes ayant une faible évaluation environnementale puissent ne pas être de bons agents de police (Peter et Weiss, 2002). Si le EA se trouve dans la moyenne, cela voudrait dire que l'individu est capable de pouvoir réfléchir et exprimer ce qu'il ressent. Il est donc important de porter son attention sur certaines variables, certains scores. Le ratio eb et le score es sont importants. Ils mesurent l'expérience du stress psychologique chez une personne (Exner, 2000). Plus les valeurs sont élevées, plus le stress est important. Le score D est également une variable à ne pas négliger. Elle est considérée comme une mesure directe de la tendance d'un individu à se désorganiser lorsqu'il est placé dans des situations stressantes et à agir de manière impulsive face au stress (Exner, 2000). Lorsque la valeur D est inférieure à celle du D ajusté, on suppose de manière hypothétique, que la personne est en proie à une augmentation de demandes internes. Cela peut avoir comme conséquences, des comportements perturbés de la part du sujet (John & Exner, 2003-2012). Si le score D est négatif, on suppose que cette personne se trouve actuellement dans un état de surcharge et, qu'à cause de cela, elle pourrait se trouver susceptible d'impulsivité inhabituelle (John & Exner, 2003).

Parallèlement à ces données de la littérature, en se basant sur les études concernant le métier de policier, il ressort que les policiers doivent régulièrement faire face à des situations de dangers. C'est un métier qui peut se montrer très exigeant sur le plan émotionnel puisqu'il met en péril leur intégrité physique et/ou mentale. Ils sont très souvent appelés lors d'événements négatifs et susceptibles d'être dangereux, stressants.

Tout travail peut être une source de stress pour un individu et celui-ci va devoir y faire face avec ses propres moyens. La littérature nous informe que les intervenants de première ligne sont amenés à vivre des événements potentiellement traumatisants stressants au cours de leurs

fonctions professionnelles. Des événements soudains et inattendus qui sont liés à des émotions fortes et où leur intégrité physique et, psychique peuvent être atteintes. Nous pouvons percevoir cela dans le métier de policier.

En regard de la littérature énoncée ci-dessus, la première hypothèse postulait le fait qu'une meilleure capacité de l'individu à contrôler et tolérer son stress serait présente dans la population des policiers, par rapport à la population contrôle, car ceux-ci doivent régulièrement faire face au stress.

**L'ensemble des résultats obtenus, afin de vérifier cette hypothèse, n'ont pas permis la confirmation significativement. En effet, ils ne fournissent pas assez d'éléments pour confirmer l'hypothèse d'un lien entre le métier de policier et la capacité de pouvoir contrôler et tolérer le stress. Ces résultats ne vont donc pas dans le même sens que les données de la littérature.**

Des explications peuvent être données afin de justifier de tels résultats.

Selon Payette (1985), le simple fait de choisir le métier de policier peut être une source potentielle de stress. En effet, certains policiers intègrent, dans leurs idéaux personnels, relatives à leur profession, exprimées par le public et les autorités en ce qui a trait à leur travail. Cette caractéristique est similaire, en quelque sorte, à celle d'autres intervenants sociaux (médecins, psychologues, travailleurs sociaux, travailleurs communautaires, infirmières, etc.). Nous pouvons percevoir une très grande exigence par rapport à ce métier. Exigence de la part de la population mais également des autorités. Cela peut représenter une très grande responsabilité sur les épaules du policier et de ce fait, beaucoup de stress.

De plus, Perrier et Toner (1984) rapportent que la peur, en tant que source de stress reliée à cette profession, est un sujet peu abordé par les policiers eux-mêmes, qui semblent croire que l'expression d'une telle émotion pourrait être interprétée comme un indice de faiblesse et de sensibilité superflue (as cited in Payette, 1985). La littérature nous informe que les policiers ne partagent pas souvent leurs émotions, leurs ressentis. Ils ont tendance à penser que le fait d'en parler serait un signe de faiblesse. Reconnaître que l'on est stressé, c'est un peu reconnaître que l'on n'a pas sa place dans la police.

Dans la littérature, on peut s'apercevoir que les facteurs de stress peuvent provenir de plusieurs éléments différents chez les policiers. Loo (1984), regroupe les facteurs de stress en

quatre catégories. Tout d'abord les facteurs de stress provenant de l'organisation policière elle-même (gestion autocratique, possibilité d'avancement limitée, crainte suscitée par le département des enquêtes internes, manque de personnel, difficulté avec l'équipement, etc.) et de ceux engendrés par le travail proprement dit (équipes de roulement, périodes d'inactivité et d'ennui, traumatismes, préoccupations dues aux difficultés personnelles, etc.). Il souligne aussi que certains facteurs de stress proviennent du système judiciaire, notamment la difficulté d'intégrer les parutions à la Cour à l'horaire de travail, les contre-interrogatoires devant les tribunaux, la lenteur du processus judiciaire qui peut devenir une source de frustration pour l'officier de police. Enfin, il regroupe dans la même catégorie toutes les sources de stress qui proviennent des relations avec le public, à partir de l'image que les policiers suscitent dans le grand public jusqu'aux attaques verbales, voire physiques, dont ils sont fréquemment la cible. Nous pouvons percevoir que de nombreux aspects du métier peuvent être source de stress auxquels nous pouvons ajouter également à des éléments extérieurs.

Nous pensons également qu'il est important de prendre en compte le climat actuel de notre société. En Belgique, les années '80, sont d'abord des années « noires » pour la police (Cartuyvels et Mary, 2002). De nombreux attentats ont été réalisés par l'extrême gauche (Cellules Communistes Combattantes) et par le grand banditisme aux motivations nébuleuses. (Les tueurs du Brabant wallon). Ils amèneront l'armée à patrouiller dans les rues (Cartuyvels et Mary, 2002). Dans une communication du 5 juin 1990, le gouvernement belge annonce son intention de réformer en profondeur les deux appareils étatiques les plus visés par les critiques de la commission parlementaire : la police et la justice (Cartuyvels et Mary, 2002). Le but de cette réforme est de pouvoir rétablir une confiance entre citoyens et la police. C'est grâce à cela qu'ils vont créer une police de première ligne proche des citoyens. Cela va provoquer énormément de changements pour la police dans les années suivantes.

Dans la société actuelle, il existe divers types de stresseurs professionnels. Les « Eustresseurs » sont ceux à valence motivationnelle. Ils sont enrichissants et revigorants. Sources d'opportunité, ils génèrent de la tension avec un niveau suffisant pour y faire face. Contrairement à cette variété de stresseurs, il en est qui sont « Distresseurs ». Générant trop de tension, ils saturent les capacités adaptatives accroissant la dysrégulation émotionnelle et l'émergence de symptômes voire de troubles psychopathologiques (Selye, 1955). De nos jours, ces distresseurs ont évolué. De plus, Gollac et Bodier (2011), ont montré la présence de stresseurs professionnels socialement partagés : les fortes exigences et intensité professionnelles, les exigences émotionnelles se référant au travail humain et nécessitant une

certaine distanciation des affects, le manque d'autonomie, les conflits éthiques, les pauvres relations sociales, les comportements sociaux adverses et l'insécurité au travail.

Faire la différence entre un bon stress et un mauvais stress Les policiers ont tendance à apprécier cette notion d'adrénaline, de stress positif. C'est souvent un argument avancé par la personne qui apprécie le métier de policier et se lance dans cette carrière. Le fait de devoir intervenir sur des événements inconnus peut être source positive de stress.

### **Seconde hypothèse**

La deuxième hypothèse concernait un lien éventuel entre les relations interpersonnelles et le fait d'être policier ou non. Le CDI est une mesure de la prédisposition d'un individu aux difficultés interpersonnelles chroniques. Un score élevé à cet indice présente des difficultés interpersonnelles de longue date. Un manque de sensibilité et des difficultés dans ses relations aux autres. Peter et Weiss expliquent que la profession de policier demande un certain degré d'aptitude interpersonnelle.

Cette hypothèse postule le fait que, si un individu présentait un CDI positif, c'est qu'il présente des difficultés dans ses relations interpersonnelles. Nous voulions également savoir si ce résultat dépendait du fait que l'individu soit policier ou non.

Les résultats obtenus à l'aide du test de rangs de Wilcoxon pour deux échantillons indépendants, ne plaident pas en faveur de cette deuxième hypothèse puisqu'ils ne sont pas significatifs. Nous ne pouvons pas prétendre à un lien significatif entre les difficultés dans les relations interpersonnelles et le fait d'exercer ou non le métier de policier.

Dès lors, ces résultats vont à l'encontre de l'hypothèse posée grâce à la littérature. En effet, Peter et Weiss expliquent que la profession de policier demande un certain degré d'aptitude interpersonnelle. On considère que d'avoir de bonnes relations interpersonnelles avec la population mais également sa propre hiérarchie est un point positif pour un bon fonctionnement en tant que policier.

Il s'avère que la moyenne de la variable mesurant la prédisposition des individus aux difficultés interpersonnelles chroniques du groupe policier est supérieure à celle du groupe contrôle et que ce résultat va à l'encontre de notre hypothèse de base. Cependant, il est

important de souligner que cette différence n'est pas statiquement significative. De plus, la moyenne des policiers reste inférieure à 4. Une valeur de 4 ou 5 représentant la présence de caractéristiques qui sont typiquement associées à une immaturité relationnelle ou à une incompétence dans ce domaine (Exner, 2003).

Ces résultats peuvent être expliqués par d'autres points de vue exposés dans la littérature.

En effet, il est primordial, pour un policier en intervention, d'assurer son autorité sur toutes les personnes en présence. Cela les amène à nourrir une profonde aversion envers les groupes sociaux les plus récalcitrants à se soumettre à leur autorité (Delpeuch, Ross et Bonnet, 2017). Cela peut provoquer des problèmes dans les relations interpersonnelles avec la population. Nous pouvons également remarquer que les policiers se perçoivent comme des remparts contre le désordre. L'attitude autoritaire et conservatrice des policiers à l'égard de leurs administrés entraîne l'isolement social et le repli sur soi de ce groupe professionnel. John P, 1994 cité par Delpeuch, Ross et Bonnet, 2017). Leur rôle étant de maintenir l'ordre, ils sont toujours dans un état d'hypervigilance les empêchant d'être dans une relation sereine avec l'individu.

Les difficultés interpersonnelles peuvent également être présentes par rapport à la hiérarchie. Bien que jouissant d'une importante autonomie opérationnelle, les personnels des services de police sont contraints de s'adapter au système de contrôle et de sanctions qui encadre leur activité (Monjardet, 1978 cité par Delpeuch, Ross et Bonnet, 2017). En effet, la hiérarchie peut se montrer exigeante et maintenir une certaine pression par rapport aux résultats et à leurs attentes. Tout cela peut provoquer des difficultés dans les relations interpersonnelles.

Par ailleurs, **la troisième hypothèse** supposait la présence de quelques personnes ayant un style de personnalité ambiéqual dans la population de policiers. Selon la littérature, les personnes dites ambiéqual ne sont pas capables de prendre des décisions cohérentes, fermes et solides. Ils n'ont pas un style de résolution de problèmes cohérent. Exner (1993) a constaté que ce manque de cohérence posait des problèmes dans la prise de décision d'un individu. Cette caractéristique va à l'encontre du métier de policier car il est sensé pouvoir prendre des décisions efficaces et adéquates face aux qu'il va rencontrer.

Dans le cadre de ce mémoire, les résultats obtenus ne fournissent pas assez d'éléments pour confirmer l'hypothèse d'un lien entre le style de personnalité ambiéqual et le fait d'être

policier. Ces résultats ne vont donc pas dans le même sens que les données de la littérature et peuvent être justifiés.

Dans la littérature, nous avons également constaté que le test de Rorschach était souvent utilisé dans le domaine du psychotraumatisme. Le rôle du EB ainsi que les réponses impliquant la couleur ont été étudiés dans la plupart de ces recherches.

En réalité, les policiers sont exposés à une variété d'événements traumatiques et / ou à leurs séquelles plus souvent que la population en général (Edelmann, 2010, cité par Pavšič Mrevlj, 2018). Les expériences traumatisantes des agents de police ne sont pas des événements isolés mais plutôt des expositions multiples (Paton, Violanti et Schmucklet, 1999, cités par Pavšič Mrevlj, 2018). On sait que des expositions à long terme à de tels facteurs de stress peuvent également provoquer des réactions traumatiques (Herman, 1992, cité par Pavšič Mrevlj, 2018). L'évaluation de la symptomatologie traumatique est une partie importante de ces évaluations. Tout d'abord, comme le signalent Buchanan, Stephens et Long (2001), environ 70% des recrues de la police ont vécu, au moins, une expérience traumatisante avant leur emploi dans la police, ce qui les rend plus vulnérables aux événements traumatiques futurs (Stephens, Long, & Flett, 1999).

Peut-on retrouver des variables favorables à la présence d'un état de stress post traumatique chez les policiers ?

L'étude de Souffront (1987 ; cité par Parent, 2011) et celle de Van der Kolk et Ducey (1989) ont conclu que les individus en état de stress post-traumatique fournissaient significativement plus de réponses utilisant la couleur chromatique que les sujets non cliniques. En effet, huit vétérans de la guerre du Vietnam sur treize ont un style extratensif, ce que démontre une forte utilisation de la couleur chromatique.

Cependant, d'autres recherches sur les vétérans du Vietnam montrent que ceux-ci tendent vers un style de personnalité ambiéqual (Hartman et al., 1990). Ce qu'ont constaté Goldfinger, Amdur, Liberzon, (1998) pour 69% des vétérans du Vietnam, ce qui confirme également un pourcentage nettement plus élevé de style ambiéqual chez les individus souffrant de stress post-traumatique. Cette constatation est conforme aux résultats d'autres études (Burch, 1992 ; Hartman, 1990 ; Levin, 1993 ; Sloan et al., 1995). Le fait de se trouver dans un style ambiéqual indique l'utilisation de stratégies d'adaptation incohérentes.

Cependant, selon Levin (1993, cité par Parent, 2011), c'est le style extratensif qui se retrouve le plus chez des individus en état de stress post-traumatique.

Malgré les limites que comportaient ces études (Parent, 2011), elles concluent toutes qu'il existe une présence prépondérante de styles extratensif et ambiéqual chez des individus souffrant de stress post-traumatique.

L'ensemble de ces informations peuvent nous amener à penser que la présence d'un style de personnalité ambiéqual serait lié à la présence de stress-traumatique dans la population de policiers.

D'un point de vue purement observationnel, on peut percevoir un plus grand nombre de style de personnalité ambiéqual et extratensif dans le groupe de policiers (60% dans le groupe des policiers et 40% dans la population contrôle).

La **quatrième hypothèse**, quant à elle, concernait l'idée qu'il pouvait y avoir un lien entre le fait d'être hypervigilant et d'exercer ou non le métier de policier. Kazarian et Williamson (2002), mettent en avant cinq caractéristiques pour identifier une bonne recrue : l'auto-contrôle verbal face à une situation stressante, le cynisme qui représente le fait de ne plus croire en l'être humain, le respect de l'autorité, l'hypervigilance et enfin le code du silence. La littérature nous informe que les personnes hypervigilantes sont hypersensibles à leur environnement. Leur cerveau sur-analyse et sur-réagit à cet environnement. Elles anticipent continuellement un potentiel danger et leurs sens sont toujours en alerte. On peut être hypervigilant face à un danger physique (un bruit) mais également face à un événement survenant au cours d'une relation humaine (froncer les sourcils).

Le fait de pratiquer le métier de policier peut favoriser cette vigilance car il est important pour un policier de pouvoir anticiper certaines situations.

Le test chi-carré réalisé ne permet pas de confirmer cette hypothèse.

Cependant, on peut percevoir, de manière purement observationnelle, qu'il y a plus d'individus hypervigilants dans la population de policier (20%) que dans la population contrôle (4%). Cette information semble aller dans le sens de notre hypothèse mais ces résultats ne sont pas significatifs.

Enfin, la **cinquième hypothèse** concernait le fait qu'exercer le métier de policier favoriserait la présence d'un style d'évitement chez l'individu. Cela signifie qu'ils sont capables d'éviter

la complexité provoquée par les situations, les relations et les expériences émotionnelles (Exner,2000). Pouvoir prendre ses distances par rapport à une expérience difficile permet de se concentrer sur une tâche bien précise. Ils manifestent peu d'investissement émotionnel.

Le résultat du test chi-carré ne plaide pas en faveur d'un lien statistique significatif entre un style évitant un le métier exercé par les individus. Cependant, on peut percevoir, de manière purement observationnelle, qu'il y a plus d'individus avec un style évitant dans la population de policier (20%) que dans la population contrôle (8%). Cette information semble aller dans le sens de notre hypothèse mais ces résultats ne sont pas significatifs.

### **Analyses complémentaires**

Suite aux différentes informations diffusées dans les médias concernant le taux élevé de suicides dans la police, il était peut-être important de réaliser des tests à propos des deux variables suivantes : l'indice de dépression et l'indice concernant la constellation suicidaire. Raison pour laquelle nous avons réalisé des analyses complémentaires.

La littérature nous informe qu'en 1996, 70 suicides avaient été recensés. Le 12 avril 2019, nous avons déjà atteint le nombre de 24 suicides.

La dépression en milieu de travail, en effet, n'a rien de nouveau. Cependant, le taux de suicides est en hausse depuis 1990.

L'ensemble des résultats obtenus, permettant de vérifier cette hypothèse, n'ont pas permis de la confirmer significativement cette hypothèse. Les résultats obtenus ne fournissent pas assez d'éléments pour confirmer l'hypothèse d'un lien entre le métier de policier et l'indice concernant la constellation suicidaire ou encore un lien entre le métier de policier et la présence de dépression.

Quand le S-CON est égal ou supérieur à huit, on doit considérer comme un « drapeau rouge », signifiant que le sujet présente un grand nombre de caractéristiques communes aux individus qui se donnent la mort assez peu de temps après l'examen (Exner, 2003). D'un point de vue purement observationnel, dans notre échantillon, on peut distinguer cinq individus présentant ces caractéristiques (deux policiers et trois individus contrôle). Il est important de ne pas oublier que ce n'est pas significatif. Cependant, nous devons y apporter beaucoup d'attention.

Concernant la dépression, de manière générale, les gens qui ont un DEPI de 6 ou de 7 se plaignent d'être dans la détresse/ et ou la dépression et présentent souvent un dysfonctionnement comportemental (Exner,2003). Dans notre population, on retrouve vingt-neuf sujets correspondants à ces caractéristiques (treize policiers et seize individus contrôle). La différence n'est donc pas significative, cependant, nous pouvons percevoir un taux extrêmement élevé dans les deux populations.

Nous avons également réalisé des corrélations concernant uniquement notre population de policiers. Tout d'abord une corrélation entre l'indice de suicide et l'ancienneté des sujets. On peut percevoir une corrélation négative et significative entre ces deux variables. Cela veut dire que plus l'ancienneté a une valeur élevée plus le l'indice de constellation suicidaire est faible.

Par la suite, nous avons réalisé une corrélation entre l'ancienneté et la dépression. On peut percevoir une corrélation négative non significatives entre ces deux variables. Cela veut dire que plus l'ancienneté est élevée plus l'indice de dépression est faible.

Plusieurs études soutiennent que la détresse psychologique diminuerait en fonction de l'âge (Marchand, Demers et Durand, 2005b; Vézina et coll., 2008;) ou bien qu'il y aurait une relation non linéaire entre les deux variables (Marchand, Demers et Durand, 2005b). Dans le cas où la détresse psychologique varie avec l'âge, il est possible de dire qu'un âge plus élevé constitue un facteur de protection contre la détresse psychologique (Vézina et coll., 2008). Bien que les résultats ne soient pas significatifs, ils vont dans le même sens que la littérature.

## B. Limites de la recherche

Notre étude comporte certaines limites qui se doivent d'être signalées.

Comme l'échantillonnage n'a pas couvert l'ensemble des postes de police et des milieux de travail, on ne peut considérer qu'il est représentatif du Service de police de manière générale. Il serait peut-être intéressant de pouvoir rassembler l'ensemble des postes afin de pouvoir analyser les différences car leurs tâches ne sont pas les mêmes. Les fonctions précises du policier peuvent influencer fortement le contact qu'il va avoir avec la population par exemple. Cependant, un des objectifs poursuivis était de pouvoir faire une comparaison entre les deux

groupes (policiers/contrôle). Avoir une représentation de chaque poste aurait pu apporter plus d'informations pour pouvoir retirer les traits de personnalité propre au métier de policier. La validité externe de cette recherche est donc faible, même si elle permet toutefois de faire des comparaisons.

Une deuxième limite s'ajoute. Celle-ci concerne le manque d'informations à propos du vécu, des antécédents de chaque individu. Nous aurions pu envisager de réaliser un entretien semi-structuré avec un certain nombre de sujets. Cet entretien nous aurait permis de discuter de certains thèmes définis au préalable et d'envisager des informations complémentaires à celles recueillies par le test de Rorschach (vécu de l'individu, bien-être au travail, ...)

L'utilisation d'un test supplémentaire aurait éventuellement pu compléter certaines informations (questionnaire concernant la satisfaction au travail, un autre test de personnalité pour pouvoir réaliser des comparaisons).

Nous pouvons commencer par mentionner le fait que l'échantillon pourrait être plus grand (N=50). Plus l'échantillon est grand plus la puissance est importante. L'équité entre les femmes et les hommes aurait également été appréciable afin de pouvoir faire des comparaisons, des corrélations liées au sexe des sujets.

Ensuite, bien que le chercheur ait reçu une formation au Rorschach en système intégré, dans le cadre de cours spécifiques donnés à l'université de Liège, celui-ci ne dispose que de peu d'expérience en matière de passation et de cotation du Rorschach.

### C. Conclusion

Dans le cadre de ce mémoire, l'étude réalisée avait pour objectif d'observer les caractéristiques de la personnalité qui vont être spécifiques et liés à la pratique professionnelle du métier de policier. Un autre objectif est de vérifier si les tests de sélection réalisés en amont de la formation suivie par les futurs policiers sont efficaces afin de rassembler des policiers avec les qualités et caractéristiques de personnalité recherchées. Un objectif secondaire consistait également à observer l'influence de l'ancienneté sur différentes variables. Les années d'expériences acquises peuvent-elles avoir un effet positif sur certaines variables ?

Les résultats ne nous apportent pas beaucoup d'informations concernant les objectifs généraux étant donné que l'ensemble des résultats sont non significatifs.

Cependant, notre attention peut être attirée par certains résultats. Concernant l'hypothèse de la capacité de contrôle et de la tolérance au stress, même si les résultats ne sont pas significatifs, nous ne pouvons pas conclure que le fait d'exercer le métier de policier favorise le contrôle et la tolérance. D'ailleurs, nous pouvons même percevoir des difficultés éventuellement plus importantes chez les policiers puisque la variable d'évaluation environnementale se trouve en dehors de la fourchette attendue pour un adulte.

Concernant le style de personnalité ambiéqual, c'est le style qui est le plus représenté dans notre population de policiers. Il est important de ne pas oublier que les résultats ne sont pas significatifs. Cependant, nous pouvons observer la présence de ce style de personnalité dans notre échantillon de policiers (9/25). Le fait d'être ambiéqual ne prédispose pas automatiquement un sujet à des problèmes d'ajustement ; toutefois, le manque de constance qui caractérise la pensée est inefficace sur le plan psychologique et peut aisément devenir un handicap, car cela nécessite plus de temps et d'effort pour faire face aux exigences de la vie de tous les jours (Exner, 2003).

Nous pouvons également se poser des questions à propos de l'indice de dépression. C'est un indice extrêmement important que ce soit dans la population contrôle et dans la population de policiers. Pourquoi ? Pouvons-nous penser à la présence d'un stress situationnel durant la passation du test ?

Enfin, l'ancienneté a également été évaluée. Nous pouvons penser que la détresse psychologique diminuerait en fonction de l'âge (Marchand, Demers et Durand, 2005b; Vézina et coll., 2008;).

#### D. Perspectives futures

Concernant l'indice de dépression

Le principal intérêt de ce mémoire est d'associer trois thèmes qui sont, à l'heure actuelle, étudiés dans la littérature : la personnalité, le test de Rorschach ainsi que la pratique du métier de policier. De nombreuses recherches ont été réalisées concernant la personnalité des policiers. Cependant, peu de recherches ont été réalisées avec le test de Rorschach à ce sujet.

Le but de ce mémoire étant de réaliser certaines recherches afin de pouvoir répondre au mieux à des questions exposées dans différentes hypothèses et peut être pouvoir apporter des informations supplémentaires.

Concernant les différentes variables, il serait intéressant de pouvoir comprendre pourquoi l'indice de dépression est très présent dans l'ensemble de nos populations (contrôle/policier). Imaginer la passation d'un autre test sur la dépression pourrait nous apporter des informations supplémentaires. La dépression est-elle présente également dans les résultats du second test ? Cet événement explique encore en quelque sorte une des limites de notre recherche. On pourrait imaginer un suivi sous forme d'entretien afin de pouvoir récolter plus d'informations.

Concernant le recrutement

Dès lors, cette recherche est aussi l'occasion de pouvoir se poser des questions sur l'efficacité des différentes étapes du recrutement. Pouvons-nous observer certaines qualités recherchées chez les policiers à travers le test de Rorschach ?

L'utilisation des tests de personnalité dans le domaine de la sélection de personnel est encore d'usage courant. En effet, la personnalité est un concept clé pour qui veut comprendre et prévoir les attitudes et comportements des individus dans les organisations (Morin, 1996). Existe-t-il un profil de personnalité particulier au policier ?

Selon Van den Broeck et Bourdoux (2008), nous pouvons percevoir trois phases dans le processus qui permet de pouvoir sélectionner les individus correspondant au métier de policier. La première phase est le recrutement, la seconde est la sélection et la dernière est la formation. Ces Auteurs nous informent également que certaines attitudes et aptitudes sont recherchées durant ces trois différentes phases.

Dans la phase de recrutement, il est indispensable de se demander comment les candidats qui ont un bon potentiel pour ces qualités peuvent être attirés. Comment trouver les candidats qui peuvent mettre ces attitudes et ces aptitudes en pratique.

Concernant la sélection, c'est important de ne pas se focaliser uniquement sur les candidats inadéquats mais apporter une certaine dynamique pour trouver les candidats pouvant éventuellement convenir. La procédure de sélection comprend quatre épreuves : un test sur les aptitudes cognitives, un test de personnalité, un test d'aptitude physique et médicale et un entretien devant la commission de sélection.

La Direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale (DSR) se trouve face à une lourde mission. Il est aux prises, d'une part, avec la pression quantitative stratégique pour attirer et sélectionner un nombre suffisant de candidats et, d'autre part, avec l'exigence de fournir un nombre suffisant de candidats de qualité (Van den Broeck et Bourdoux, 2008). C'est durant ces deux étapes (recrutement et sélection) que la plupart des candidats considérés comme inadaptés seront refusés.

*Il serait peut-être intéressant concernant le recrutement, de recruter de manière plus active. Ne pas attendre que les individus viennent se présenter mais peut-être envisager l'idée de se rendre auprès des profils intéressants afin de présenter le métier de policier. Concernant la sélection, nous pouvons constater que c'est durant cette étape que de nombreux candidats sont refusés à la suite de plusieurs examens.*

Le policier est-il réellement conscient des attentes le concernant suite à son engagement dans la police ? Il serait peut-être important d'exposer de manière plus précises les attentes et les valeurs de la police.

La dernière épreuve de l'actuel processus de sélection, le passage devant la commission de sélection, est probablement celle que les candidats redoutent le plus. Elle reste éliminatoire pour près de 35% des candidats (Goergen, 2007). Une des raisons du nombre d'échecs élevé reste la mauvaise préparation des candidats et leur manque de recherches effectuées pour avoir une perception objective du métier de policier. On constate facilement que les déceptions engendrées par la différence entre les attentes personnelles du policier à son travail et la réalité policière et judiciaire sont des sources de frustrations qui aboutissent à une déception générale face au travail et face au système en général. Ces déceptions peuvent être suscitées aussi bien par l'ingérence politique dans le travail policier ou judiciaire que par l'arbitraire apparent de certaines sentences (Payette 1985).

## Bibliographie et références

- Andronikof, A., & Fontan, P. (2013). Le test du Rorschach: fondements théoriques. In J. Englebert (Ed.), *Test de Rorschach et Perception: Perspectives cognitives et phénoménologiques* (Vol. 20-21, pp. 13-22). Paris: Vrin.
- Andronikof, A. (2004). Le Rorschach en système intégré : introduction. *Psychologie française*, 49 (1), 1-5
- Berneau, J-L (2008). *Les méthodes d'évaluation de la personnalité* (2<sup>ème</sup> éd.). Paris, France : Dunod.
- Bourgoin Nicolas. Le suicide dans la Police nationale. In: *Population*, 52<sup>e</sup> année, n°2, 1997. pp. 431-440;doi : 10.2307/1534294
- Cartuyvels, Y., Mary, P. (2002). Politique de sécurité en Belgique : les limites d'une approche de proximité. *Déviance et Société* 2001/1
- David A. Goldfinger, Ph.D., Richard L. Amdur Ph.D., et Israel Liberzon, M.D. (1998). Rorschach patterns of response in vietnam veterans with posttraumatic stress disorder versus combat and normal controls. *Depression and Anxiety* (1998) 8 :104-111. doi : 10.1002/(SICI)1520-6394
- Delpeuch, T., Ross, J., Bonnet, F. (2017). Les analyses sociologiques des relations police-population : vers une reconnaissance de la variété des pratiques policières. *Présentation du dossier. Droit et société* 2017/3
- Englebert, J. & Blavier, A. (2012-2013). *Analyse qualitative et méthodes projectives : 1er Master en sciences psychologiques. Syllabus, Université de Liège, Diffusion Universitaire.*
- Exner, J.E. (1995). *Le Rorschach un système intégré. Traduction française par A. Andronikof-Sanglade.* Paris : Marco Pietteur & Frison-Roche.
- Exner, J.E. (2004). *Manuel de Cotation du Rorschach. Pour le Système Intégré (6<sup>e</sup> éd.). Traduction française par A. Andronikof.* Paris : Marco Pietteur.
- Exner, J.E. (2003). *Manuel d'interprétation du Rorschach en système intégré. Traduction française par A. Andronikof.* Paris : Frisson-Roche.

- Hélène Monier, « La gestion des émotions au travail : le cas des policiers d'élite », RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise 2014/4 (n° 13), p. 105-121. DOI 10.3917/rimhe.013.0105
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (Vol. 2, pp. 102–138). New York: Guilford Press.
- Laguna, L., Linn, A., Ward, K. et Rupslaukyt, R. (2009). Un examen des traits de personnalité autoritaires parmi les policiers : le rôle de l'expérience. *J Police Crim Psych* (2010) 25: 99-104. doi : 10.1007 / s11896-009-9060-0
- Lévy-Leboyer. C. (2005). *La personnalité, Un facteur de réussite dans le monde du travail*. Editions d'Organisation.
- Lorient, M., « Discussions informelles au sein du groupe de travail et construction du stress », *Communication et organisation* [En ligne], 36 | 2009, mis en ligne le 19 avril 2011, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/877> ; DOI : 10.4000/ communicationorganisation.877
- Lorient, P, Boussard, V.,Caroly,S. (2006). La résistance à la psychologie des difficultés au travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 106-113.
- Monier, H. (2014). La gestion des émotions au travail : le cas des policiers d'élites. *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*. 2014/4 n° 13 | pages 105 – 121.
- Mike Drayton; The Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2 (MMPI-2), *Occupational Medicine*, Volume 59, Issue 2, 1 March 2009, Pages 135–136, <https://doi.org/10.1093/occmed/kqn182>
- Pavšič Mrevlje, T. (2018). Police trauma and rorschach indicators: An exploratory study. *Rorschachiana*, 39(1), 1-19. doi:<http://dx.doi.org/10.1027/1192-5604/a000097>
- Payette, P. (1985). À propos du stress dans le travail policier. *Santé mentale au Québec*, 10 (2), 140–144. <https://doi.org/10.7202/030301ar>
- Plaisant,O., Guertault, J., Courtois,R., Réveillère, C., Mendelsohn, GA. et al.. Histoire des " Big Five " : OCEAN des cinq grands facteurs de la personnalité. Introduction du Big Five Inventory français ou BFI-FR. *Annales Médico-Psychologiques, Revue Psychiatrique*, Elsevier Masson, 2010, 168 (7), pp.481. <10.1016/j.amp.2009.04.016>. <hal-00672284>

- Próchniak, P. Polish Police Officers : Personality and risk taking. *J Police Crim Psych* (2009) 24, 104–107 doi : 10.1007/s11896-009-9049-8
- Richelle. J. (2009). Manuel du test de Rorschach, Approche psychanalytique et psychodynamique. De Boeck
- Richard, E., Pacaud, MC. (2010). Devenir policier, une question d'attitudes : enquête provinciale auprès des étudiants en Techniques policières. Rapport de recherche para, Campus Notre-Dame-de-Foy
- Soils, L., Kates. Rorschach Responses, Strong Blank Scales, and Job Satisfaction Among Policemen. *Michigan State College*
- St-Arnaud, L., Drolet, M., Tremblay, M. (1995). Les risques psychosociaux chez les policiers : comprendre ensemble pour mieux agir. Les risques associés à la nature du travail.
- Sultan, S., & Chudzik, L. (2010). Du diagnostic au traitement : Rorschach et MMPI-2. Paris, France
- Syllabus de 3ème année du grade de Bachelier en Sciences psychologiques et de L'Education de Problèmes statistiques et utilisation de logiciels, Tome 1 du professeur F.P. Pérée. Année académique 2008-2009.
- Syllabus de 3ème du grade de Bachelier en Sciences psychologiques et de l'Education de Problèmes statistiques et utilisation de logiciels, Tome 2 du professeur F.P. Pérée. Année académique 2008-2009.
- Van Dam, C. (2017). Quelle est votre motivation première pour venir travailler chez nous. Repéré à police.be
- Weibull, L. (2011). La gestion des émotions dans les opérations en faveur de la paix. « *L'armée sociologique* », vol 61.
- Cours de 1ère année du grade de Master en Psychologie Clinique d'Analyses qualitatives et méthodes projectives du professeur A. Blavier. Année académique 2010-2011.

