

Prévenir et intervenir : penser la santé psychologique en milieu policier

Audrey Vicenzutto¹, Audrey Pottz², Emilie Telle¹, & Annie Gendron³

1. Service de Psychopathologie Légale, Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education, Université de Mons (UMONS), Mons (Belgique)

2. Département de psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), Canada

3. Centre de recherche et de développement stratégique, École Nationale de Police du Québec, Canada



INTRODUCTION

Missions fondamentales = application des lois, maintien de l'ordre, prévention des crimes et protection des droits et libertés civiles

=> Exigences et complexité du travail des policiers

Stress opérationnels

= liés à la nature des missions

- scènes de violence;
- personnes en détresse;
- imprévisibilité;
- prise de décision rapide;
- menaces physiques.

Stress organisationnels

= liés à l'administration et au management

- manque de soutien;
- pression professionnelle et charge de travail élevée;
- culture et climat organisationnels;
- manque d'autonomie ou de latitude décisionnelle;
- longues heures de travail;
- absence de ressources suffisantes.

Stress individuels

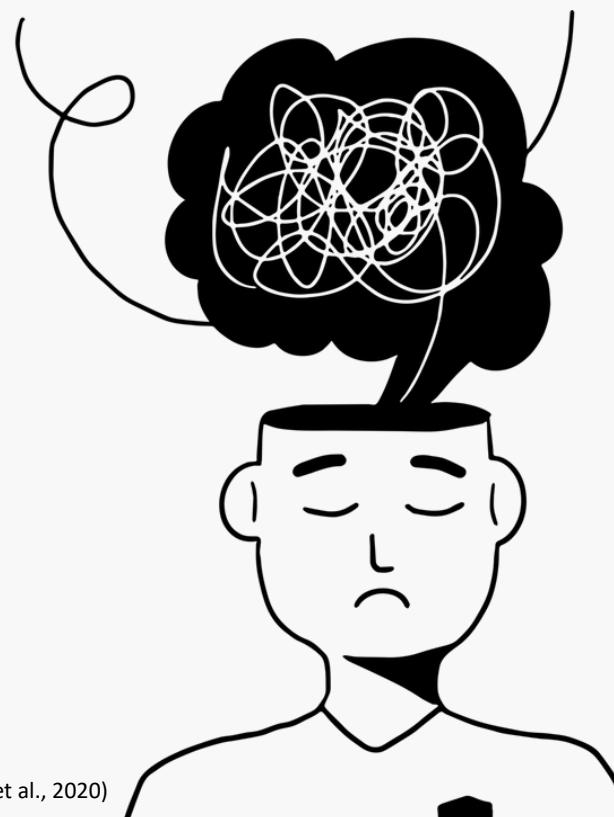
= ressources de l'individu

- Personnalité
- Etat de santé
- Stratégies de coping

Évolutions sociétales récentes

= complexifie les missions

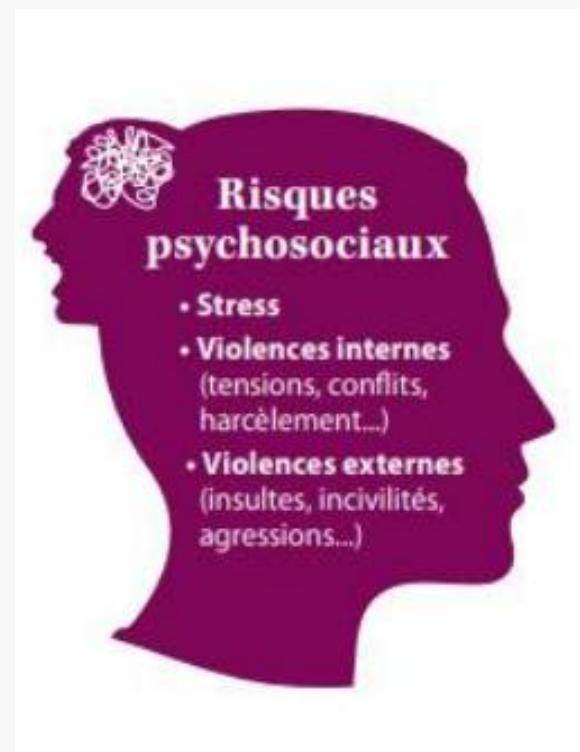
- Communication avec le public (ex. négativisme, pression médiatique);
- Modifications des enjeux de politique criminelle (ex. immigration, terrorisme, tensions raciales).



INTRODUCTION

Conséquences comportementales et organisationnelles du stress :

- **Comportementales** : baisse de l'empathie, irritabilité, attitudes agressives, désengagement, etc.
- **Psychologiques** : fatigue chronique, dépression, idées suicidaires.
 - **Trouble de stress post-traumatique (TSPT)** : Symptômes : reviviscences, évitement, hypervigilance, altérations cognitives/humeur.
 - **Trouble de stress aigu (TSA)** : Policiers exposés à des EPT extrêmes : 1,3–26,1%.
- **Organisationnelles** : diminution des performances, erreurs opérationnelles, usage excessif de la force.



Recherche auprès de policiers belges



Deux parties :

- 1. Comment questioner la Qualité de vie professionnelle ?**
- 2. L'intervention psychologique des policiers en question**

MÉTHODE

Participants : N = 208

- **208 policiers belges** francophones (M Age = 41,09 ans ; 69 % d'hommes)
- **15,73 années d'expérience** professionnelle.

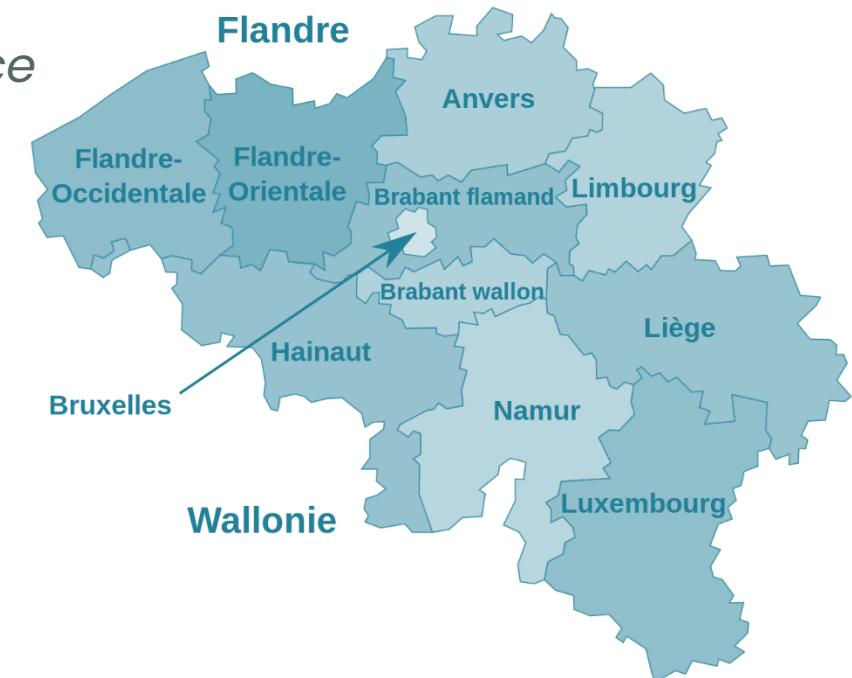
Critères d'inclusion :

- Membre du cadre opérationnel ;
- Tout genre ;
- Tout âge ;
- Tout service ;
- Ancienneté variable ;
- Avec ou sans expérience professionnelle hors du milieu policier ;
- Ayant vécu ou non un événement potentiellement traumatisant.

Critère d'exclusion :

- Personnel CAlog (Cadre Administratif et Logistique).

Participation de 16 Zones de Police (ZP) situées dans la région du Hainaut et de Bruxelles + Police Judiciaire Fédérale (PJF)



1. Lettre d'information et consentement

2. Anamnèse

3. Evaluation psychopathologique :

- Standford Acute Stress Reaction Questionnaire (SASRQ ; Cardeña et al., 1996)
- Questionnaire d'évaluation du traumatisme psychique et de son évolution (TRAUMAQ ; Damiani & Peireira-Fradin, 2006)
- State-Trait-Anxiety Inventory Y (STAI-Y ; Spielberger, 1983)
- Suicide Probability Scale (SPS ; Cull & Gill, 1982)

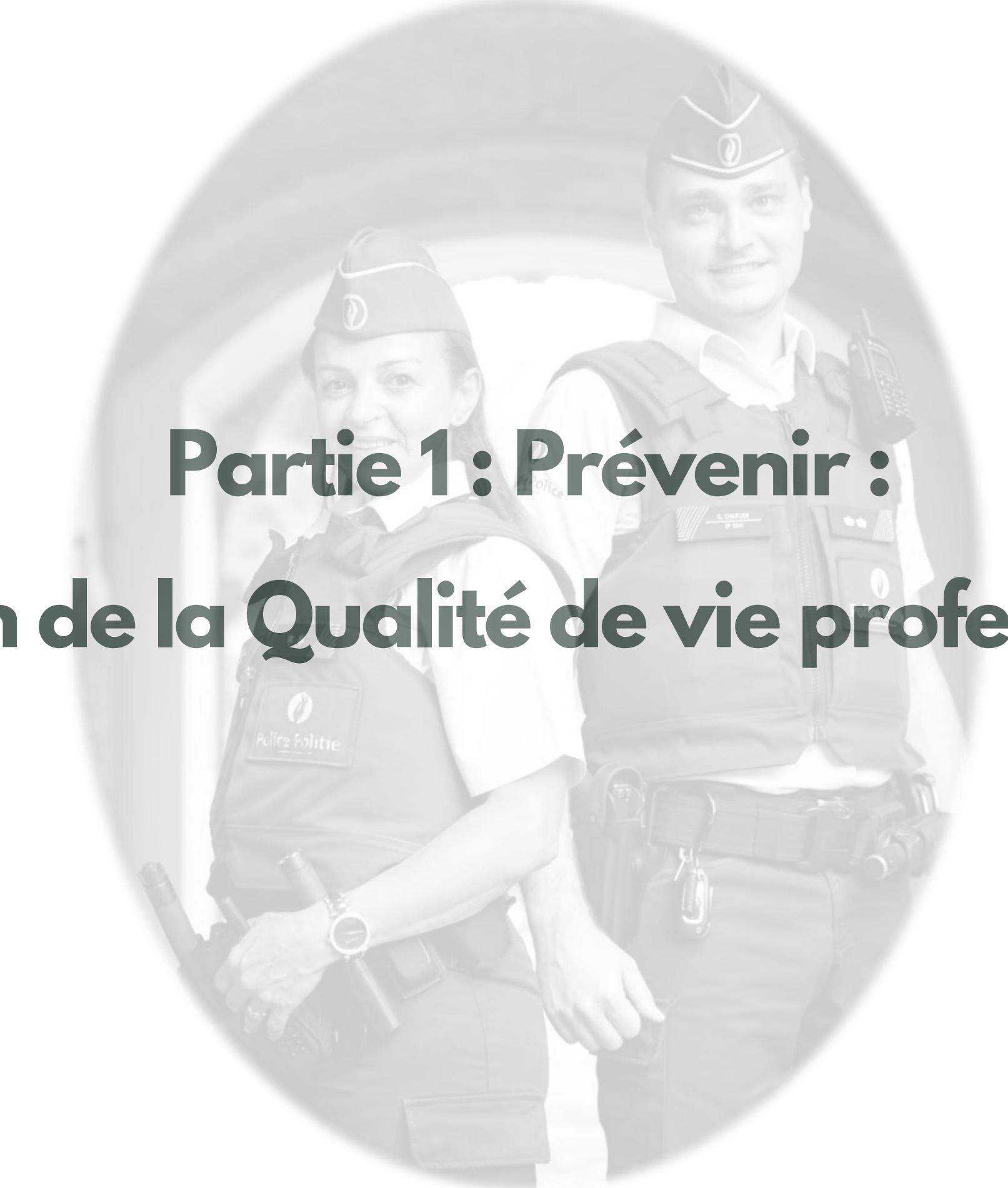
4. Evaluation des variables potentiellement protectionnelles :

- Questionnaire de qualité de vie professionnelle (PROQoL ; Stamm, 2009)
- Questionnaire de soutien social (ssq6 ; Sarason, 1983)
- Self Efficacy Scale (SES ; Sherer, 1982)

5. Evaluation complémentaire de personnalité :

- Big Five Inventory Personality test (BFI ; Donahue, et al., 1991)
- Crowne & Marlowe Social Desirability Scale (MC-SDS ; Crowne & Marlowe, 1960)





Partie 1: Prévenir :

Question de la Qualité de vie professionnelle

PROBLÉMATIQUE

Effet sur la qualité de vie professionnelle (ProQOL)

Épuisement professionnel

- sentiment d'épuisement;
- distance mentale accrue ou des attitudes cyniques à l'égard des collègues et des utilisateurs de services;
- sentiments d'efficacité professionnelle réduite.

Stress traumatique secondaire

Réaction comportementale et émotionnelle consécutive à l'écoute d'une expérience traumatisante.

- images intrusives liées au traumatisme;
- évitement;
- altération négative de la cognition et de l'humeur associées à l'événement traumatique;
- altération marquées de la réactivité associées à l'événement traumatique.

Satisfaction de compassion

Plaisir que procure le fait d'aider les autres, de contribuer positivement à leur bien-être ou de faire une différence dans leur vie.

Considérée comme protecteur face à l'épuisement professionnel et au stress traumatique secondaire

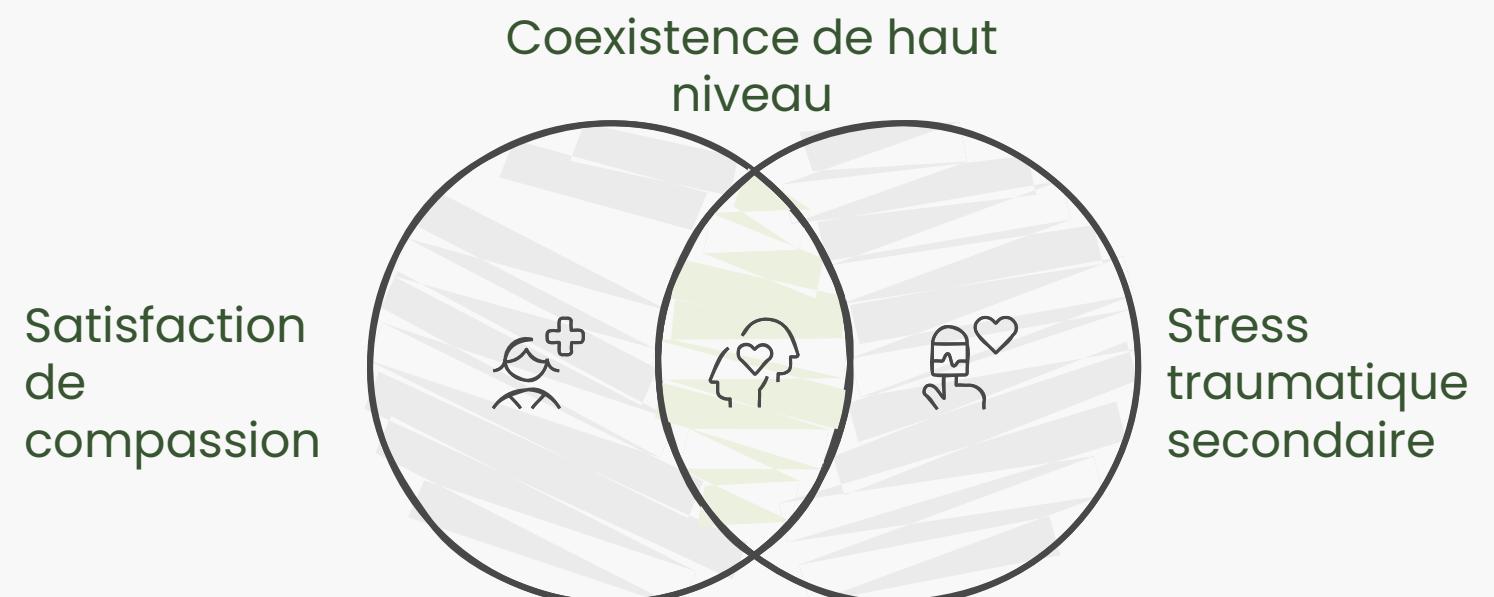
PROBLÉMATIQUE

Satisfaction de compassion et fatigue de compassion : une relation complexe



ce lien est moins clair pour le **stress**
traumatique secondaire...

Relation SC–STS	Études	Exemples
Négative	Plusieurs études	Baugerud et al., 2018; Dehlin & Lundh, 2019; La Mott & Martin, 2019
Aucune relation	Certaines études	Fu et al., 2022; Mehus & Becher, 2016; Staudt & William-Hayes, 2019
Positive	Quelques études	Zaidi et al., 2017



(Letson et al., 2020; Milliard 2020)

PROBLÉMATIQUE

Vers une approche par profils : étude de Fu et ses collaborateurs (2024)

Identifier des profils de qualité de vie professionnel chez 345 travailleurs sociaux

1

Professionnels satisfaits de leur carrière

- niveaux élevés de satisfaction de compassion;
- niveaux faibles d'épuisement professionnel et de stress traumatique secondaire.

2

Professionnels épanouis malgré la présence de trauma

- niveau le plus élevé de (STS);
- niveau de satisfaction de compassion et d'épuisement professionnel modéré.

3

Professionnels en fatigue de compassion

- niveau le plus élevé d'épuisement professionnel;
- Niveau faible de satisfaction de compassion.

PROBLÉMATIQUE

Les facteurs de protection connus

Le **soutien social** : ressources émotionnelles, informationnelles ou pratiques fournies par l'entourage qui permettent à une personne de faire face aux exigences ou aux événements stressants.

Mécanismes impliqués:

- Effet tampon;
- Régulation émotionnelle co-construite;
- Renforcement de l'identité professionnelle.

L'**efficacité personnelle** : croyance en sa propre capacité à mobiliser les ressources nécessaires pour faire face aux exigences d'une situation .

- modère l'effet du stress organisationnel sur la détresse psychologique;
- contribue à un équilibre émotionnel en situation de surcharge;
- associée à un plus grand engagement professionnel.

QUESTION DE RECHERCHE

Quels sont les profils de satisfaction de compassion de stress traumatique secondaire et d'épuisement professionnel chez les policiers belges?

- Quels facteurs prédictifs influencent l'appartenance à ces profils ?



Hypothèse 1 : il existe des profils latents distincts basés sur les scores de satisfaction de compassion, d'épuisement professionnel et de stress traumatique secondaire.

Hypothèse 2 : une **efficacité personnelle élevée** et un **fort soutien social** sont associés à une probabilité accrue d'appartenir aux profils présentant une **meilleure santé psychologique**.

Hypothèse 3 : les symptômes de détresse psychologique prédisent l'appartenance aux différents profils.

MÉTHODE

PARTICIPANTS

- **208 policiers belges** francophones (M Age = 41,09 ans ; 69 % d'hommes)
- **15,73 années d'expérience** professionnelle.

ANALYSES

- Mplus 8.7 (Muthén & Muthén).
- Analyses de classes latentes.
- Petit échantillon: simulation de Monte Carlo.
- Régression logistique multinomiale R3STEP: variables prédictrices.

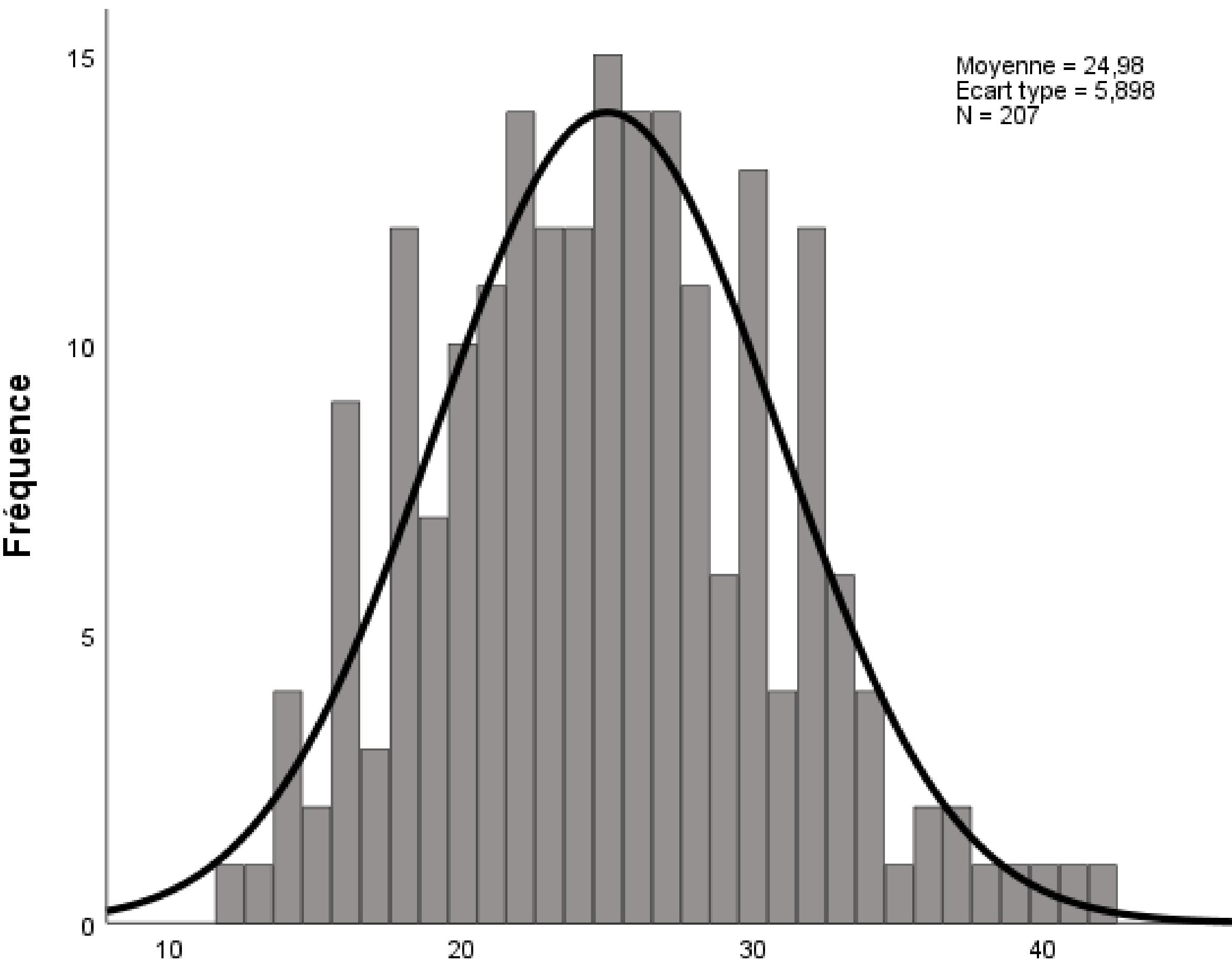
INSTRUMENTS

- **Satisfaction de compassion, épuisement professionnel et stress traumatique secondaire** : questionnaire de qualité de vie professionnelle (PROQoL ; Stamm, 2009).
- **Variables prédictives:**
 - Soutien social: questionnaire de soutien social (SSQ6 ; Sarason, 1983);
 - Efficacité personnelle: Self Efficacy Scale (SES ; Sherer, 1982);
 - Stress aigu: Standford Acute Stress Reaction Questionnaire (SASRQ ; Cardeña et al., 1996).

RÉSULTATS DESCRIPTIFS

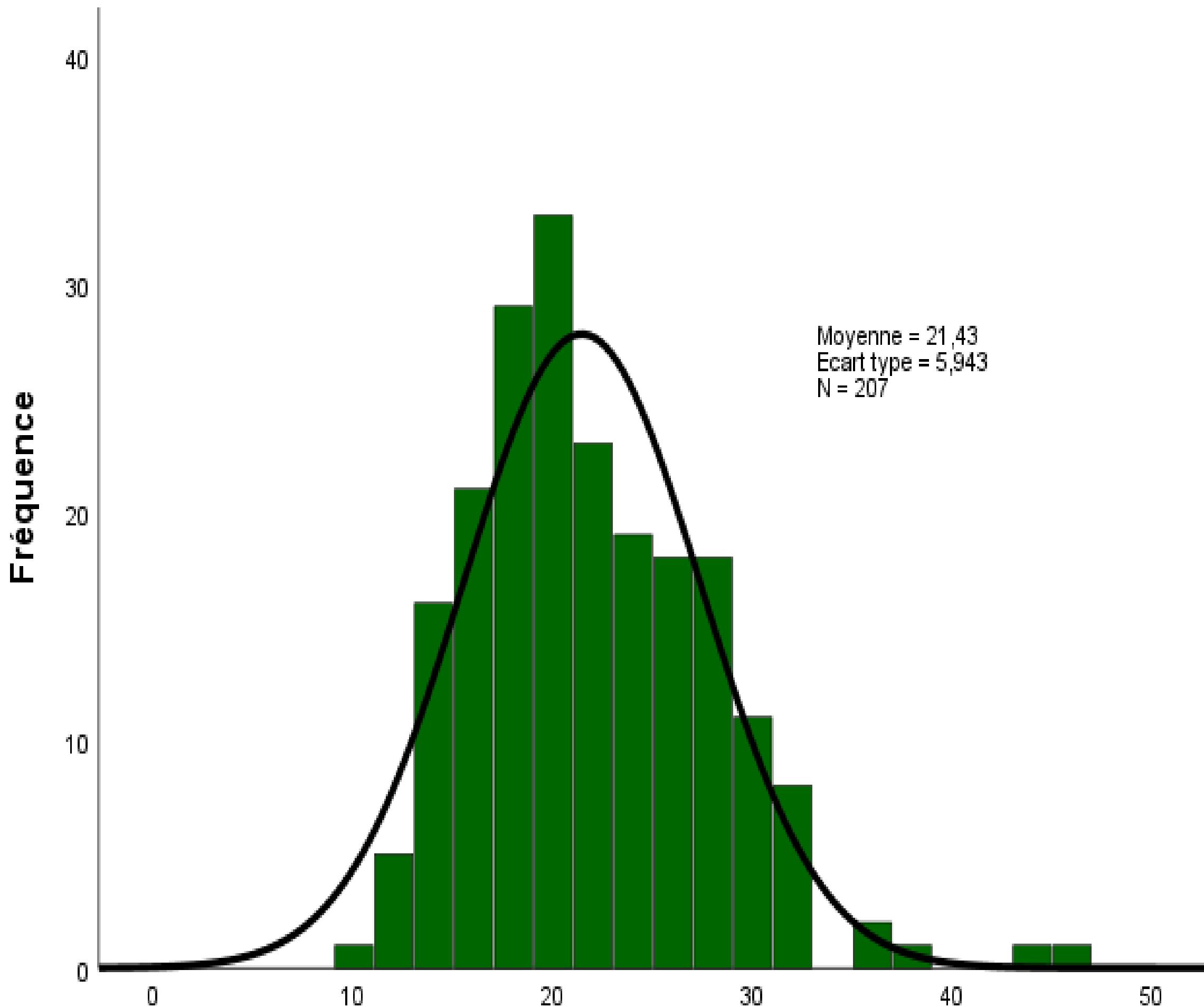
Épuisement professionnel

Moyenne = 24,98
Ecart type = 5,898
N = 207



RÉSULTATS DESCRIPTIFS

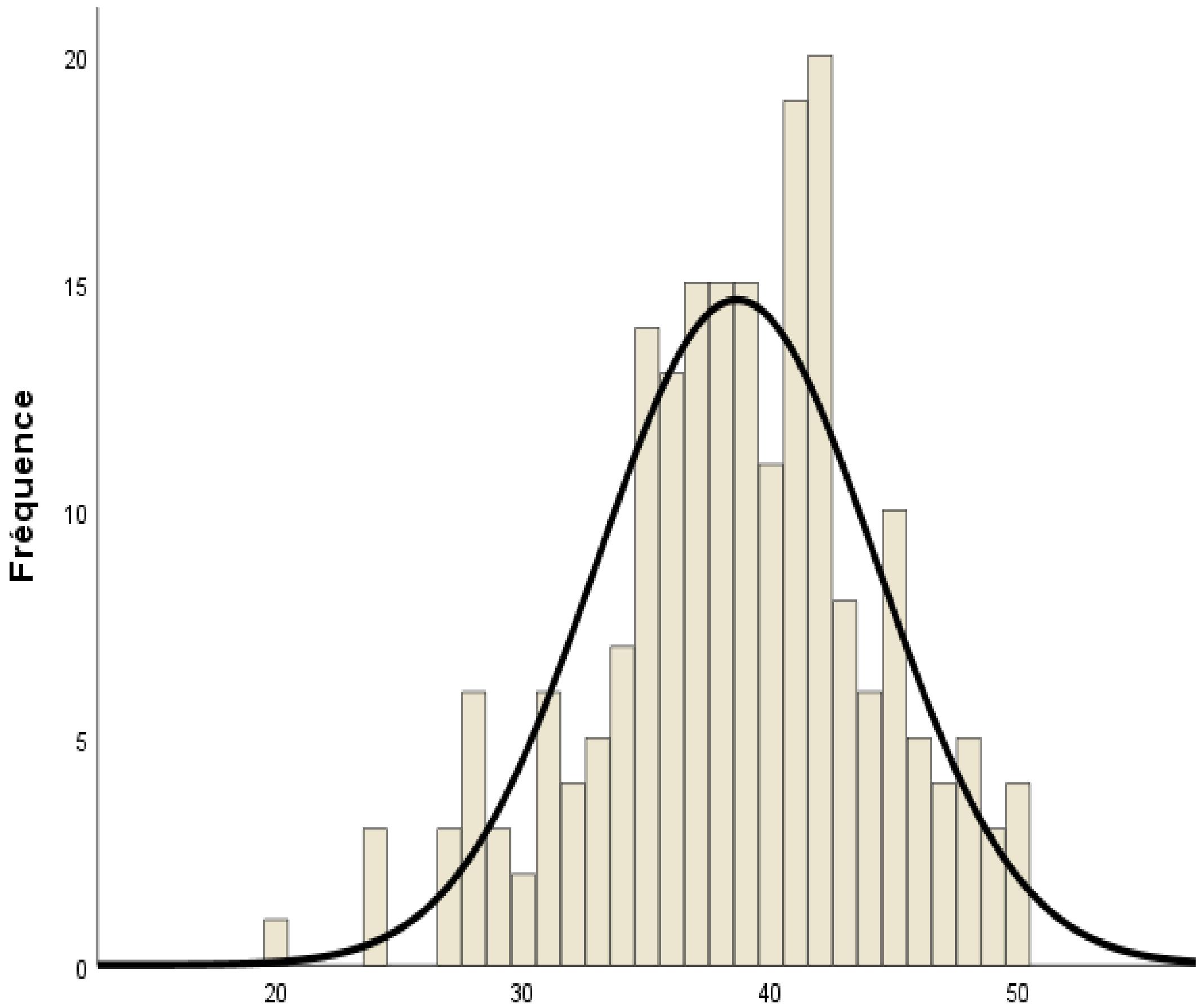
Stress traumatique secondaire



RÉSULTATS DESCRIPTIFS

Satisfaction de compassion

Moyenne = 38,62
Ecart type = 5,649
N = 207

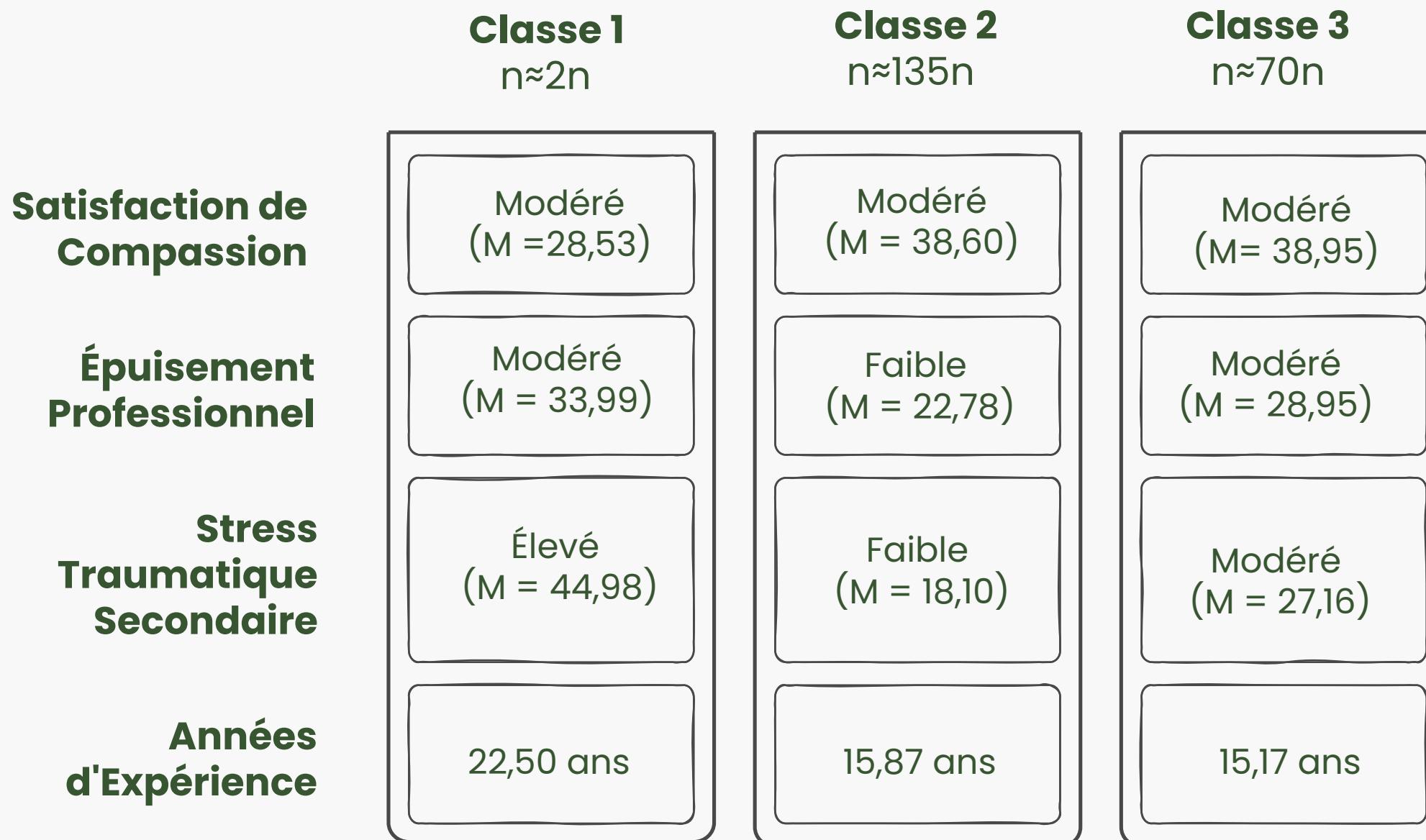


RÉSULTATS

Variables	1	2	3
1. Épuisement professionnel	-		
1. Stress traumatique secondaire	0,49**	-	
1. Satisfaction de compassion	-,34**	0,01	-

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

RÉSULTATS



Classe 1 – Profil hautement vulnérable

- forme d'usure avancée, possiblement associée à une déconnexion émotionnelle, une perte de sens ou un surmenage chronique;
- zone rouge de détresse;
- susceptible de quitter.

Classe 2 – Profil équilibré

- groupe en santé psychologique;
- état d'équilibre entre les exigences émotionnelles du métier et leurs ressources personnelles et sociales;
- cible idéale pour le maintien des acquis.

Classe 3 – Profil ambivalent

- coexistence paradoxale de bien-être et de détresse psychologique (Sprang et al., 2023);
- engagement émotionnel fort, mais aussi une fatigue liée à la charge affective du travail;
- groupe à surveiller.

RÉSULTATS

LOGISTIQUE MULTINOMIALE

Variable	B	SE	z	p	OR	IC à 95 % pour OR	p
Stress aigu	0,044	0,013	3,484	≤ .001	1,045	[1,019 ; 1,071]	Oui
Efficacité personnelle	2,094	4503,061	0,000	1,000	8,114	-	Non
Soutien social	-0,801	3773,676	0,000	1,000	0,449	-	Non

Quelles dimensions du **stress aigu** prédictent l'appartenance à la classe 3?

Dimension	B	SE	z	p	OR	IC à 95 % pour OR	Significatif
Symptômes de répétition	-0,44	0,15	-2,87	0,004	0,65	[0,48 ; 0,87]	Oui
Vécu traumatique	0,30	0,13	2,27	0,02	1,35	[1,04 ; 1,74]	Oui

DISCUSSION

RETOMBÉES PRATIQUES

La satisfaction de compassion n'est pas suffisante pour protéger contre la détresse psychologique

- Scores moyens semblables entre la classe 2 et 3;
- Profil ambivalent confirme l'idée que la satisfaction de compassion n'exclut pas la fatigue de compassion;
 - Individus apparemment engagés et satisfaits peuvent masquer une détresse psychologique.

Fausses croyances...

- S'il n'a pas de demande d'aide, c'est qu'il va bien.
- Les plus engagés sont les plus solides.
- Le soutien social protège toujours.

DISCUSSION

Différencier les interventions selon les profils psychologiques

RETOMBÉES PRATIQUES

Classe 1 – Profil hautement vulnérable

Objectif principal: intervention rapide, réduire la surcharge

Indicateurs possibles

- fatigue évidente, irritabilité, cynisme, isolement
- diminution du jugement ou d'empathie
- erreurs inhabituelles ou impatience
- propos fatalistes ou cyniques (« rien va changer », « je suis vidé »)

Leviers principaux

1) Agir sur la charge, pas sur la motivation

2) Rétablir les ressources

- plan de récupération balisé
- pause psychologique (pas nécessairement arrêt complet)
- accès dirigé aux services (psychologue, programme d'aide)

DISCUSSION

RETOMBÉES PRATIQUES

Différencier les interventions selon les profils psychologiques

Classe 2– Profil équilibré

Objectif principal: besoin de maintien et de valorisation

Leviers principaux

1) Reconnaissance régulière ciblée

- mettre en lumière des compétences spécifiques
- reconnaissance orientée processus, pas résultat

2) Développement professionnel structuré

- donner accès à des projets motivants sans surcharge
- offrir des formations avancées

3) Prévention systématique

- encourager l'équilibre, pas l'hyper-engagement

DISCUSSION

Différencier les interventions selon
les profils psychologiques

RETOMBÉES PRATIQUES

Classe 3 – Profil ambivalent

Objectif principal: que ces personnes ne basculent pas vers le profil 1

Leviers principaux

1) Espace réflexif

- « Qu'est-ce qui t'a marqué dans les situations récentes ? »
- « Qu'est-ce que tu gardes en tête après le travail ? »
- « Qu'est-ce qui te surprend encore émotionnellement ? »

Ce profil n'a pas besoin d'être retiré, mais contenu et accompagné.

DISCUSSION

RETOMBÉES PRATIQUES

Repenser l'aspect protecteur du soutien social ou de l'efficacité personnelle?

- Ni le soutien social ni l'efficacité personnelle ne discriminent significativement les profil 2 et 3.
- Manque de variabilité dans l'échantillon?
- Nécessite des instruments plus contextuels?
 - Instrument de mesure du soutien social porte sur la disponibilité et la satisfaction

Facteurs émotionnels comme clés de compréhension?

- Les facteurs émotionnels (culpabilité, honte, colère) sont plus discriminants que le soutien social ou l'efficacité personnelle dans la distinction des classes.
 - Le rôle de la régulation émotionnelle?

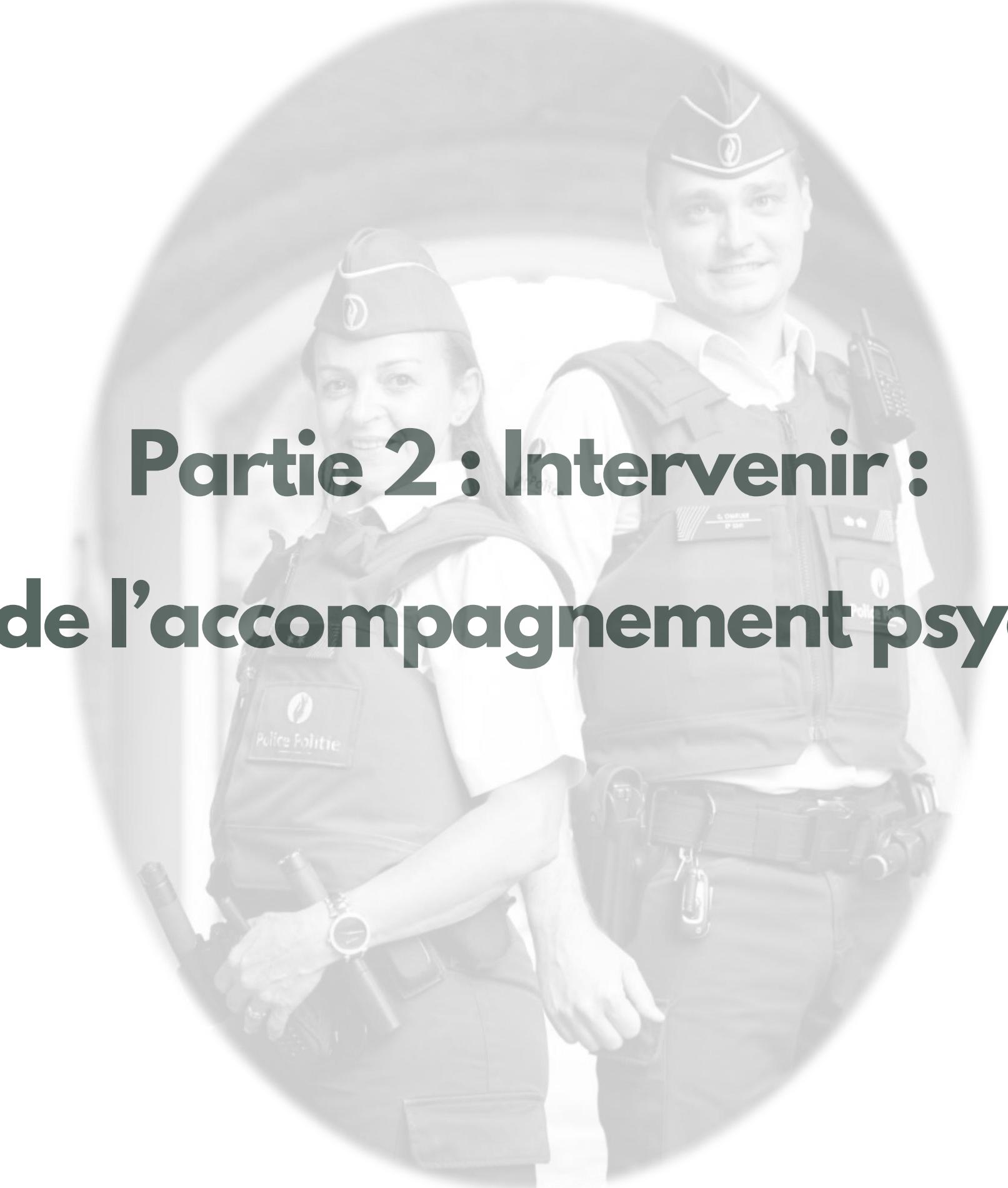
DISCUSSION

LIMITES

- Taille d'échantillon et déséquilibre des classes: limite la puissance statistique des comparaisons intergroupes et invite à la prudence dans l'interprétation de cette classe;
- Sélection des variables dans les analyses;
- Devis transversal;
- Échantillon opérationnel.

RECHERCHES FUTURES

- Devis longitudinal: trajectoire;
- Devis mixte : approche complémentaire pourrait permettre d'explorer le vécu subjectif;
- Intégration de variables organisationnelles: évaluation plus systémique;
- Intégration de variables émotionnelles.



Partie 2 : Intervenir :

Question de l'accompagnement psychologique

Aide psychologique aux policiers en Belgique

- 1. La formation initiale des policiers :** concentre principalement sur les aspects légaux, techniques, procéduraux et comportementaux.
- 2. Les politiques préventives à la santé mentale des policiers :**
 - chaque zone de police dispose d'un accès à des équipes spécialisées d'aide psychologique aux intervenants,
 - soit en activant la « Stress Team » de la Police Fédérale,
 - soit via des organismes spécialisés et conventionnés.
- 3. Les politiques spécifiques – initiatives :**
 - Exemple : Peer-support

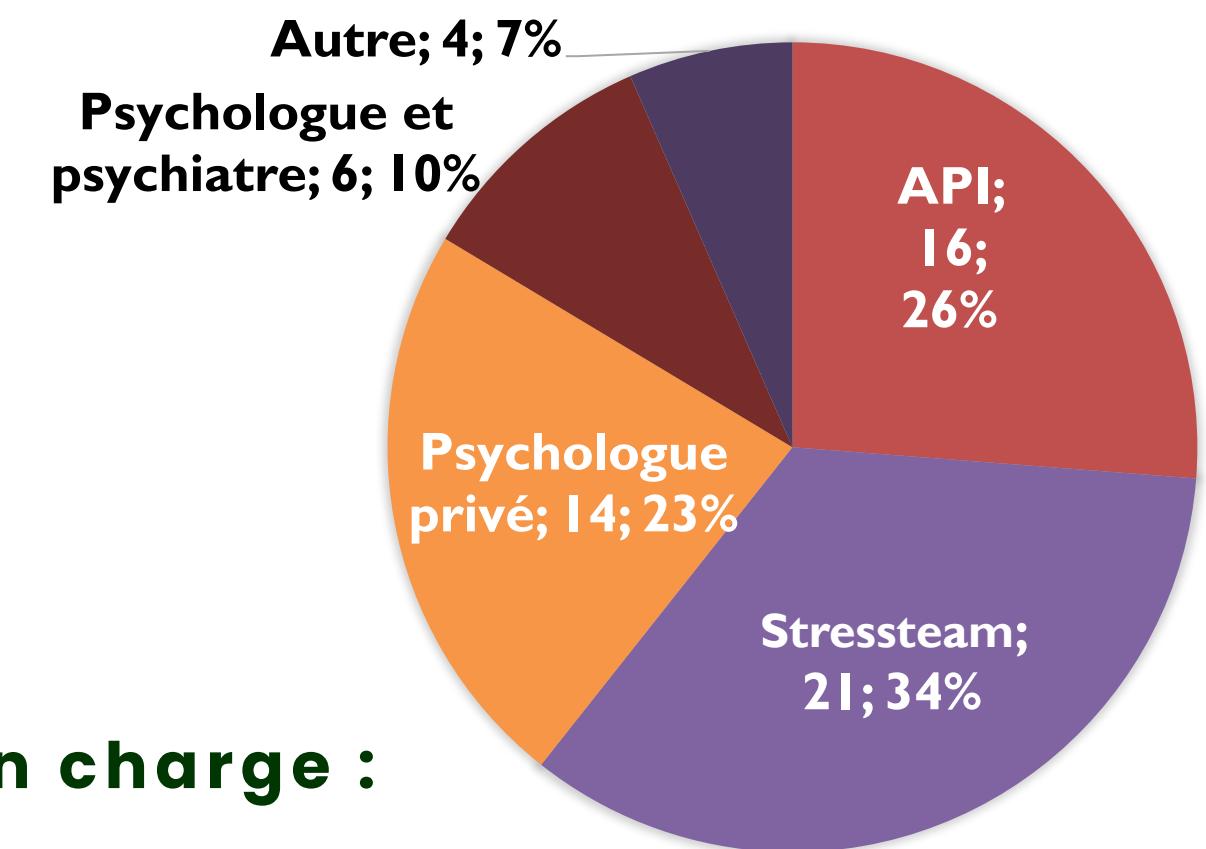
Données descriptives

Prise en charge de l'événement potentiellement marquant :

- 29,8% ont **consulté un professionnel** (psychologue, psychiatre ou psychothérapeute) (n = 208) ;
- Parmi ceux-ci :
 - Dans 61,8% des cas, les policiers ont réalisé la **démarche seul** (n = 55)
 - Dans les autres cas, c'est principalement le supérieur qui a réalisé la démarche (87,50% ; n = 24) ;
- 9,6% ont eu un **traitement médicamenteux** (n = 146).



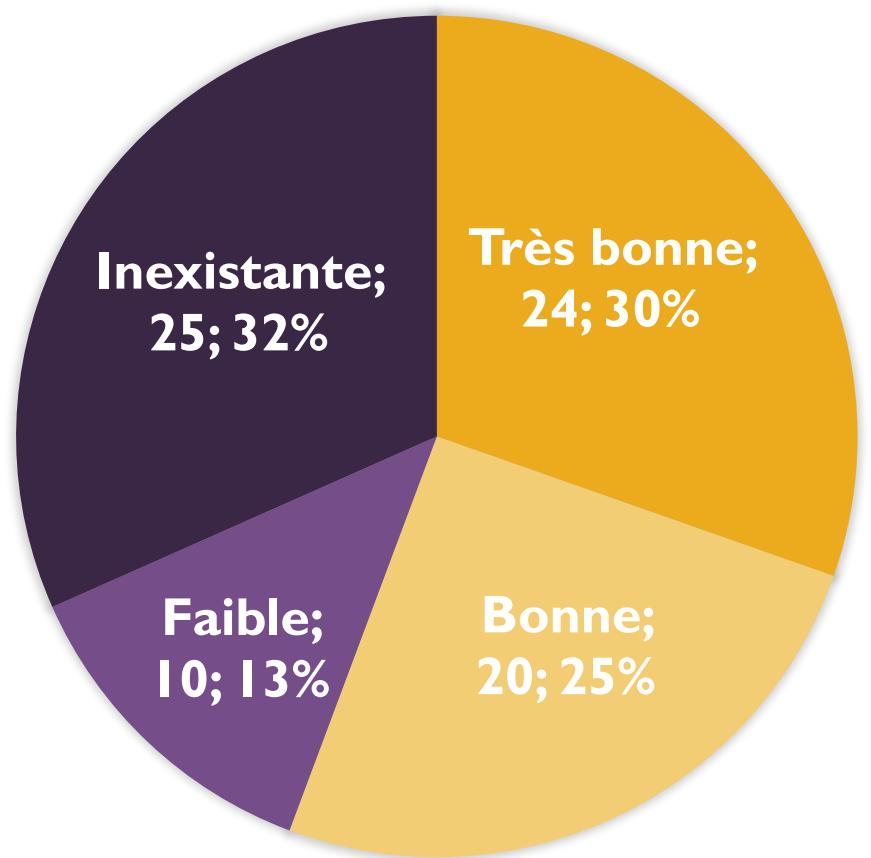
Type de prise en charge :



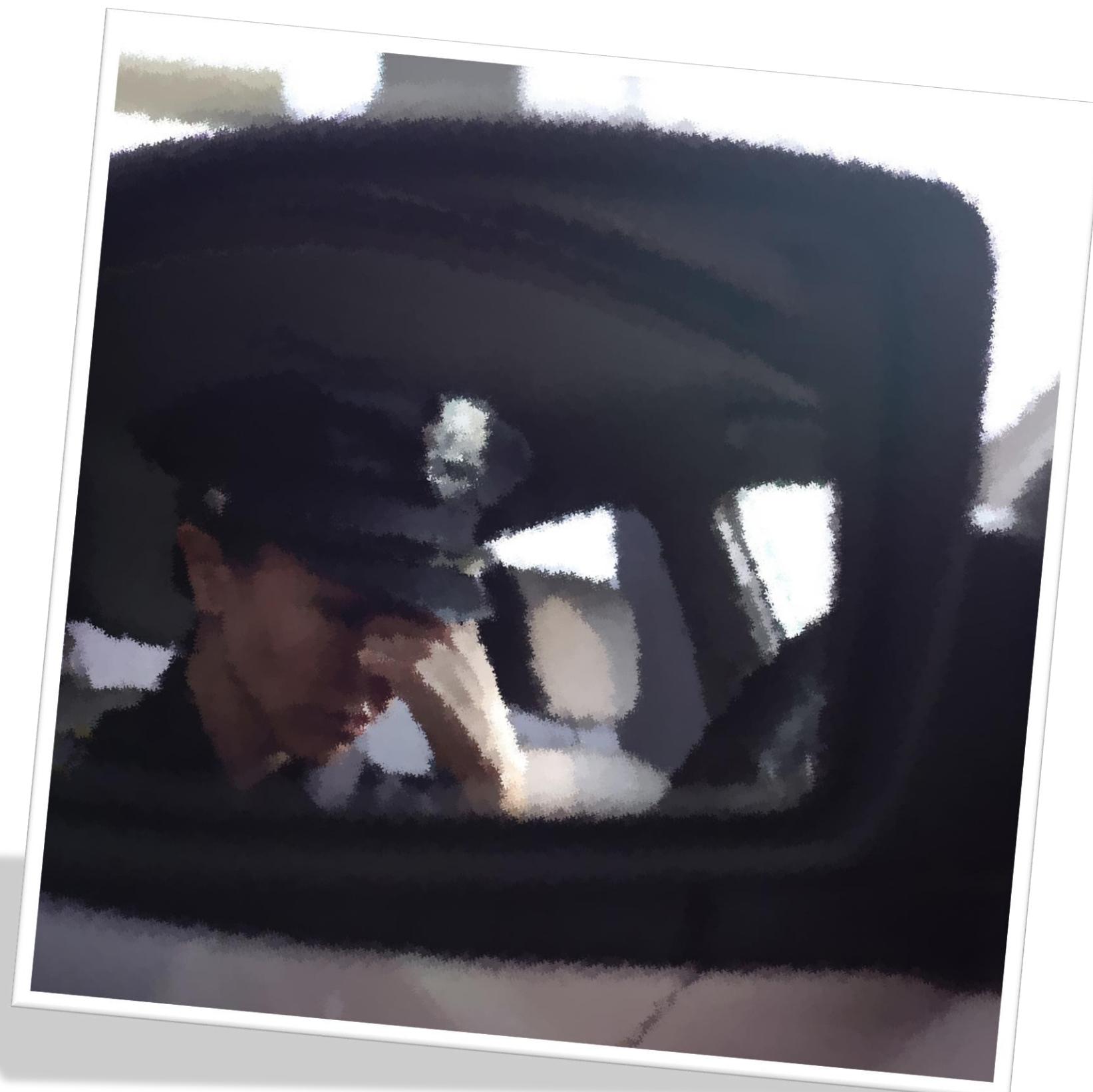
Données descriptives

Prise en charge de l'événement potentiellement marquant :

Utilité perçue de la prise en charge :



Parmi ceux n'ayant pas eu de prise en charge, 29,50% aurait souhaité en bénéficier (n = 146)



Source Image : [Raising Awareness on PTSD in Law Enforcement - Los Angeles Airport Peace Officers Association](#)

DISCUSSION

Au niveau individuel faciliter l'accès aux soins et renforcer les ressources personnelles

Dépistage et interventions centrées sur les compétences individuelles :

- Dépistage continu du stress : importance du diagnostic différentiel ;
- Recommander des interventions psychologiques validées :
 - **Stress traumatique** → EMDR, TCC centrée trauma ;
 - **Épuisement professionnel** → restructuration cognitive, travail sur l'estime de soi, etc.
- Considérer des pratiques non-pharmacologiques complémentaires : pleine conscience, activité physique, yoga ;
- Développement des compétences sociales et psychologiques, essentielles pour la résistance et la gestion du stress.

Limites à la prévention individuelle :

- Réticence à solliciter l'aide psychologique en raison de la stigmatisation persistante ;
- Craintes d'impact sur la carrière, limitant la demande de soutien ;
- Les facteurs individuels sont difficiles à modifier, mais les organisations peuvent influencer la perception des ressources disponibles (ex. politiques d'équilibre vie professionnelle-privée).

DISCUSSION

Au niveau de la formation : prévention primaire et renforcement des capacités d'adaptation

Formation initiale et continue

- Prévention primaire visant à préparer les policiers aux EPT et aux contextes stressants ;
- Développement des compétences psychologiques et sociales : gestion du stress, régulation émotionnelle, communication en situation de crise ;
- Formation à la gestion des agressions violentes, améliorant la perception et la tolérance aux facteurs opérationnels ;
- Importance de la formation continue tout au long de la carrière (stress érosif).

Programmes de soutien par les pairs

- Le soutien social constitue un facteur protecteur important ;
- Le soutien entre pairs repose sur la confiance, la responsabilité partagée et la légitimité professionnelle ;
- La formation des pairs est cruciale : sans encadrement, risque de renforcer les stéréotypes et d'orienter vers des pratiques inadaptées.

Limites des formations :

- Les résultats des programmes de compétences psychologiques sont variables :
Parfois effets positifs : résilience, satisfaction, diminution du stress ;
Parfois aucun effet mesurable.
- Importance de formations régulières, supervisées, intégrées dans la carrière.

DISCUSSION

Au niveau de l'organisation : renforcer les ressources et veiller aux conditions de travail

Les facteurs organisationnels : un levier majeur et modifiable

- Par définition, les facteurs organisationnels sont **modifiables** : ils dépendent de l'employeur et de l'organisation du travail ;
- Ils constituent des leviers clés pour la prévention du stress et la réintégration.

Leadership et formation des dirigeants

- La formation des dirigeants est un enjeu essentiel de prévention primaire, notamment pour l'épuisement professionnel ;
- Leadership soutenant : communication transparente, reconnaissance, soutien actif, capacité à repérer les signes de détresse.

Initiatives organisationnelles

- Politiques favorisant l'équilibre vie professionnelle/privée ;
- Soutien institutionnel aux programmes de prise en charge pour garantir leur crédibilité et leur sécurité d'usage ;
- Développement d'environnements de travail positifs : autonomie, réduction de la charge administrative, gestion des horaires, climat de confiance.

Limites des interventions organisationnelles

- Malgré leur potentiel et leurs effets durables, ces interventions sont encore peu mises en place.
- Efficacité encore à démontrer pour certaines problématiques, notamment le stress post-traumatique.

DISCUSSION

Au niveau de la recherche : contribuer à développer les *evidence based practices*

Besoins prioritaires :

- Évaluer l'efficacité des prises en charge thérapeutiques chez les policiers ;
- Améliorer les méthodologies d'étude (échantillons plus grands, analyses longitudinales) ;
- Examiner l'interaction entre facteurs individuels, sociaux et organisationnels.

Développer des indicateurs robustes :

- Mesure validée de la résilience, du stress organisationnel et des facteurs protecteurs ;
- Suivi longitudinal des trajectoires professionnelles et de santé mentale.

Prévenir et intervenir : penser la santé psychologique en milieu policier

Merci de votre attention



RÉSULTATS

H1: CLASSES LATENTES

Comparaison des modèles :

- Solution optimale : 3 classes

Tableau 1. Indices d'adéquation des différentes solutions de classes latentes.

Profil	Paramètre libre	LL répliquée	LL	AIC	BIC	SSA-BIC	Entropie	BLRT	p
1	8	-1929,31	-1929,31	3874,63	3901,29	3875,94	-		0,00
2	12	-1918,13	-1918,13	3860,27	3900,26	3862,24	1	21,36	0,01
3	16	-1906,54	-1906,54	3845,08	3898,40	3847,71	0,84	23,19	0,02
4	20	-1895,74	-1895,74	3831,49	3898,14	3834,77	0,73	21,59	0,07

Note: LL répliquée : Log-vraisemblance répliquée; LL : Log-vraisemblance; AIC: Akaike Information Criterion; BIC: Bayesian Information Criterion; SSA-BIC : BIC ajustés pour la taille d'échantillon; BLRT: bootstrap likelihood ratio test.