

# Prévenir et intervenir : penser la santé psychologique en milieu policier

**Audrey Vicenzutto<sup>1</sup>, Audrey Potz<sup>2</sup>, Emilie Telle<sup>1</sup>, & Annie Gendron<sup>3</sup>**

1. Service de Psychopathologie Légale, Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation, 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 organisationnel s

**= 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

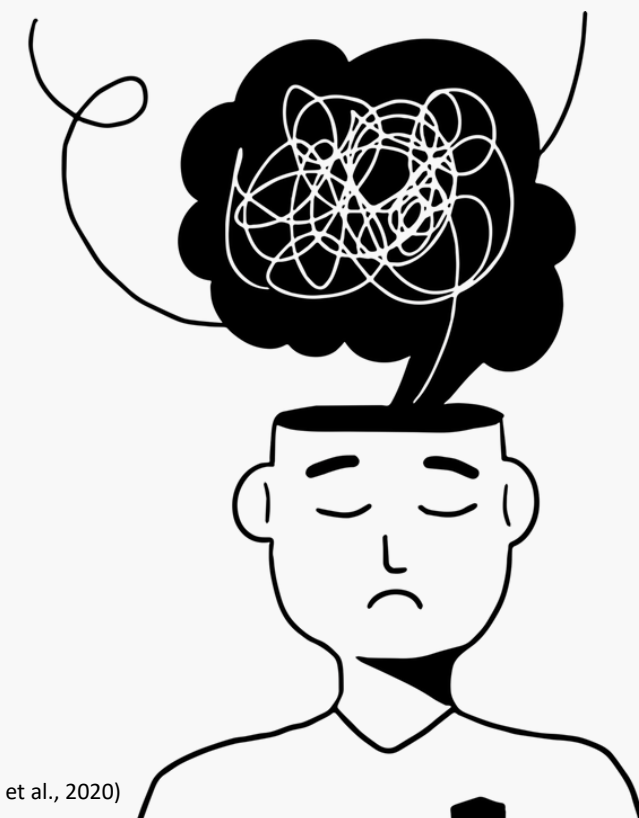
**= ressources de l'individu**

- Personnalité
- Etat de santé
- Stratégies de coping

## Évolutions sociétales récentes

**= complexifie les missions**

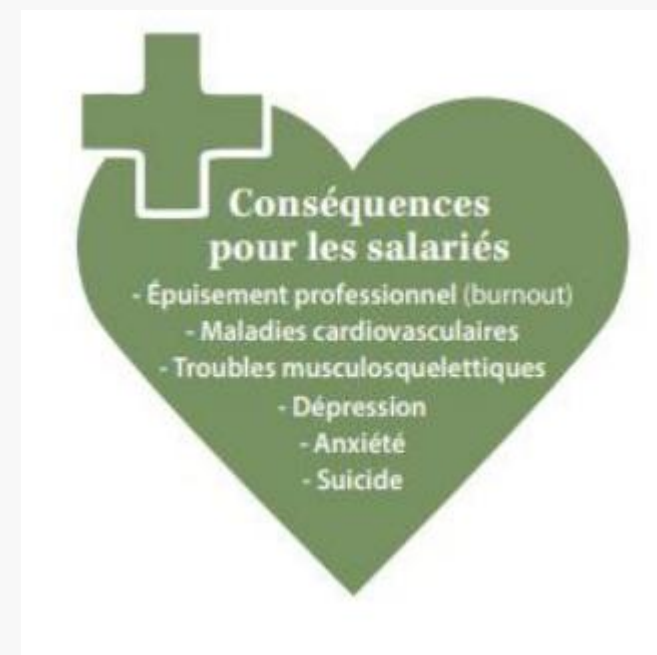
- Communication avec le public (ex. négativisme, pression médiatique);
- Modifications des enjeux de politique criminelle (ex. immigration, terrorisme, tensions raciales).



# 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 questionner 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 CAllog (Cadre Administratif et Logistique).

Prise de contact  
avec les chefs de  
zone



Présentation du  
projet de  
recherche aux  
policiers

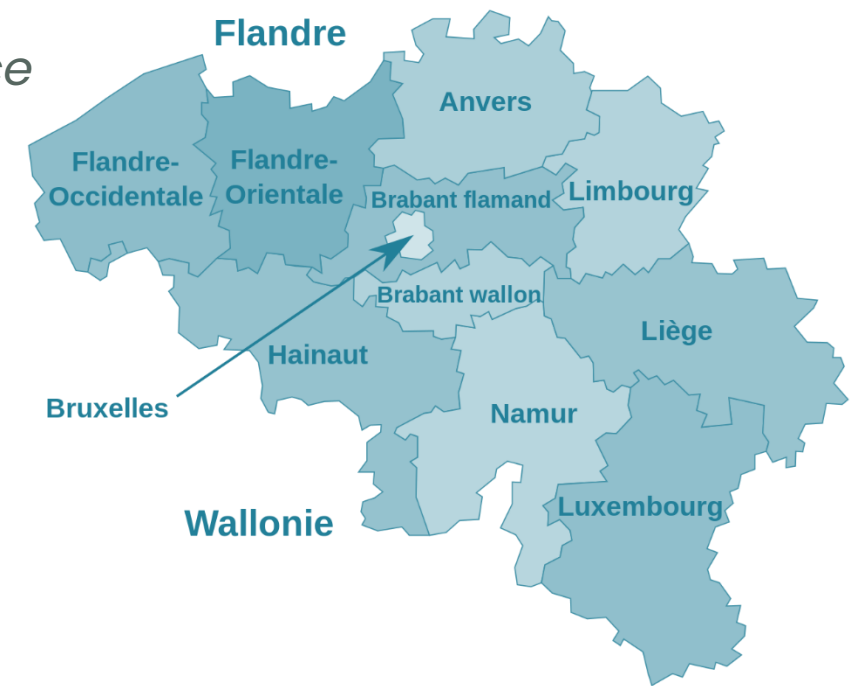
Prise de contact  
avec les policiers  
volontaires pour  
fixer un  
entretien

Entretien  
d'environ 2h

Traitement des  
données avec  
SPSS  
(IBM, 2011)

Retour  
individuel sur les  
résultats

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 :**

- Stanford Acute Stress Reaction Questionnaire (SASRQ ; Cardena 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)

A grayscale photograph of two police officers, a woman on the left and a man on the right, standing in a tunnel. They are both wearing uniforms and tactical vests. The woman's vest has a patch that says "Police Fédérale". The man's vest has a patch that says "G. CHARLIER". They are both smiling at the camera. The text "Partie 1: Prévenir : Question de la Qualité de vie professionnelle" is overlaid on the image in a large, bold, dark font.

# **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**

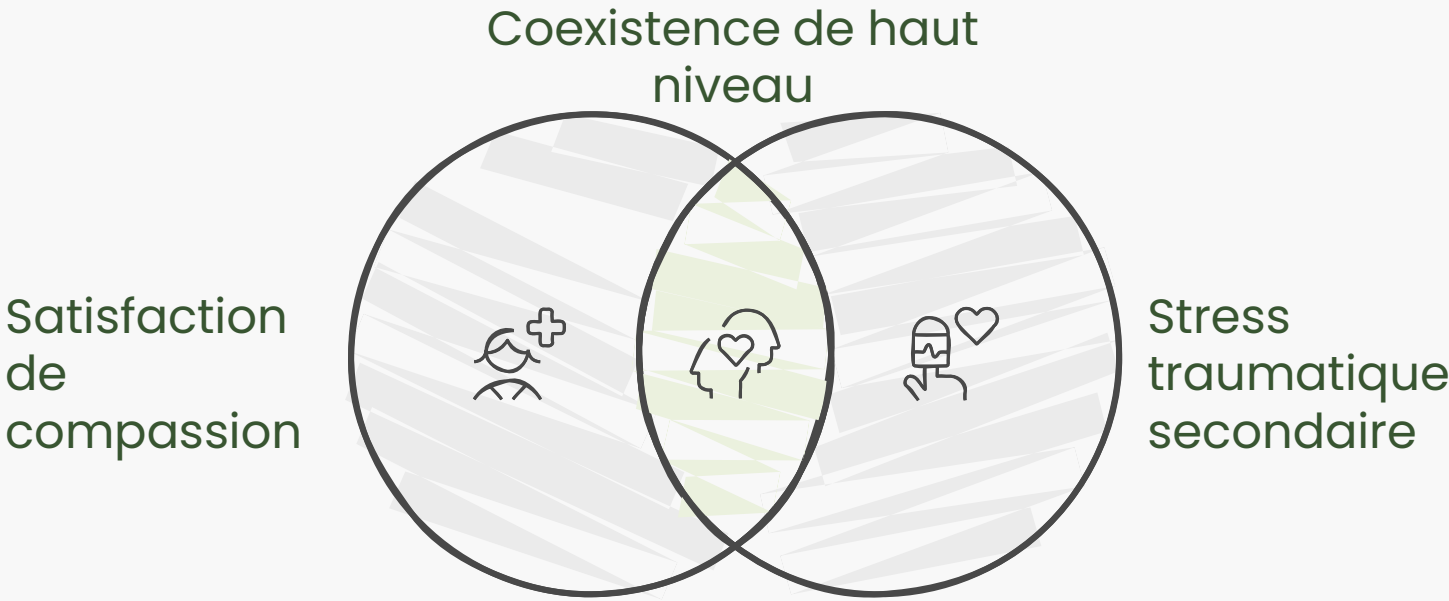
# PROBLÉMATIQUE

## 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.

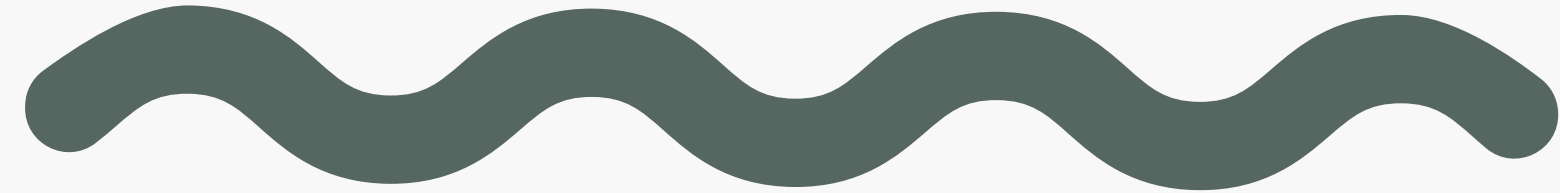
Mécanismes impliqués :

- 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.

## 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: Stanford Acute Stress Reaction Questionnaire (SASRQ ; Cardena et al., 1996).

## ANALYSES

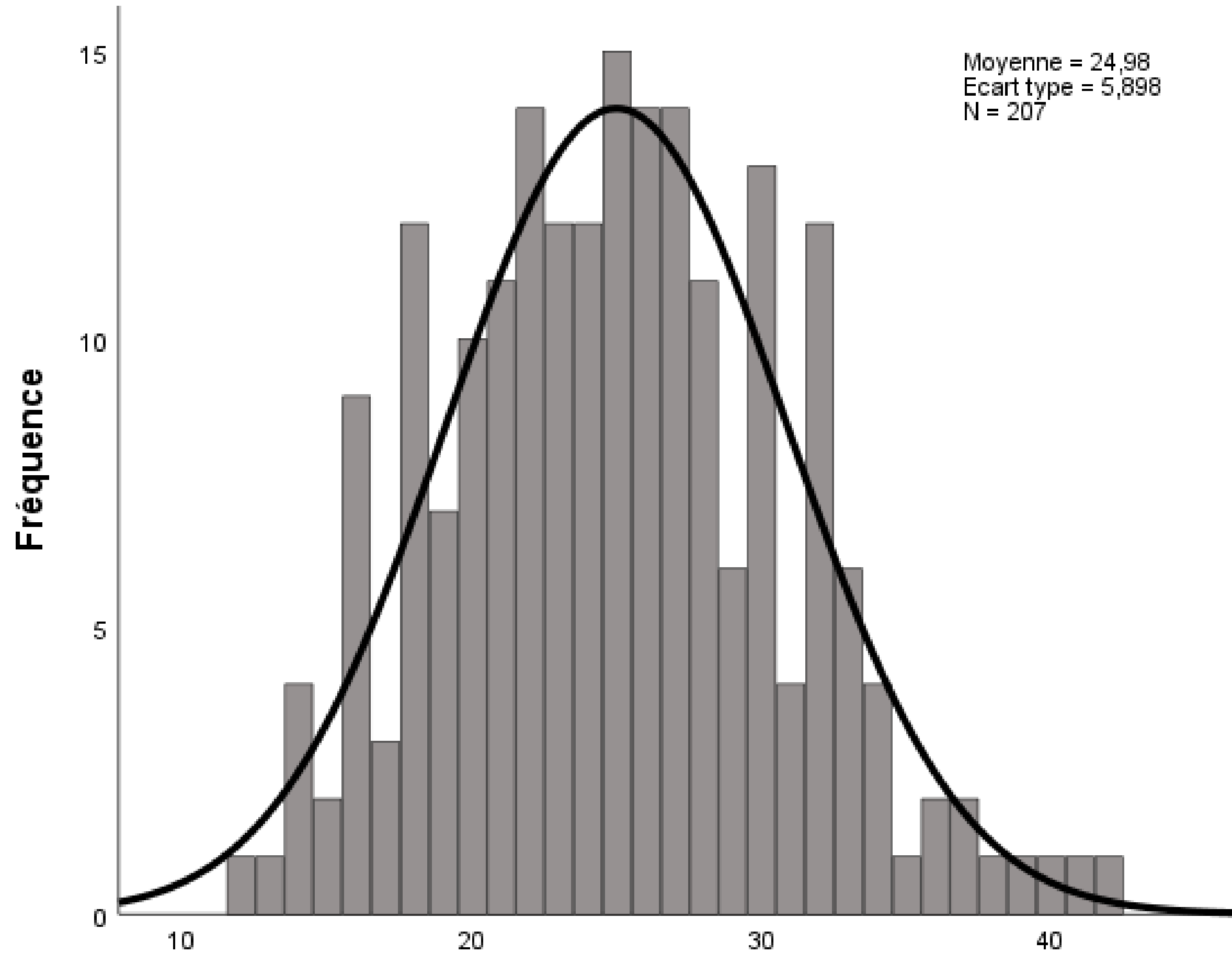
- Mplus 8.7 (Muthén & Muthén).
- Analyses de classes latentes.
- Petit échantillon: simulation de Monte Carlo.
- Régression logistique multinomiale R3STEP: variables prédictrices.



# RÉSULTATS

## DESCRIPTIFS

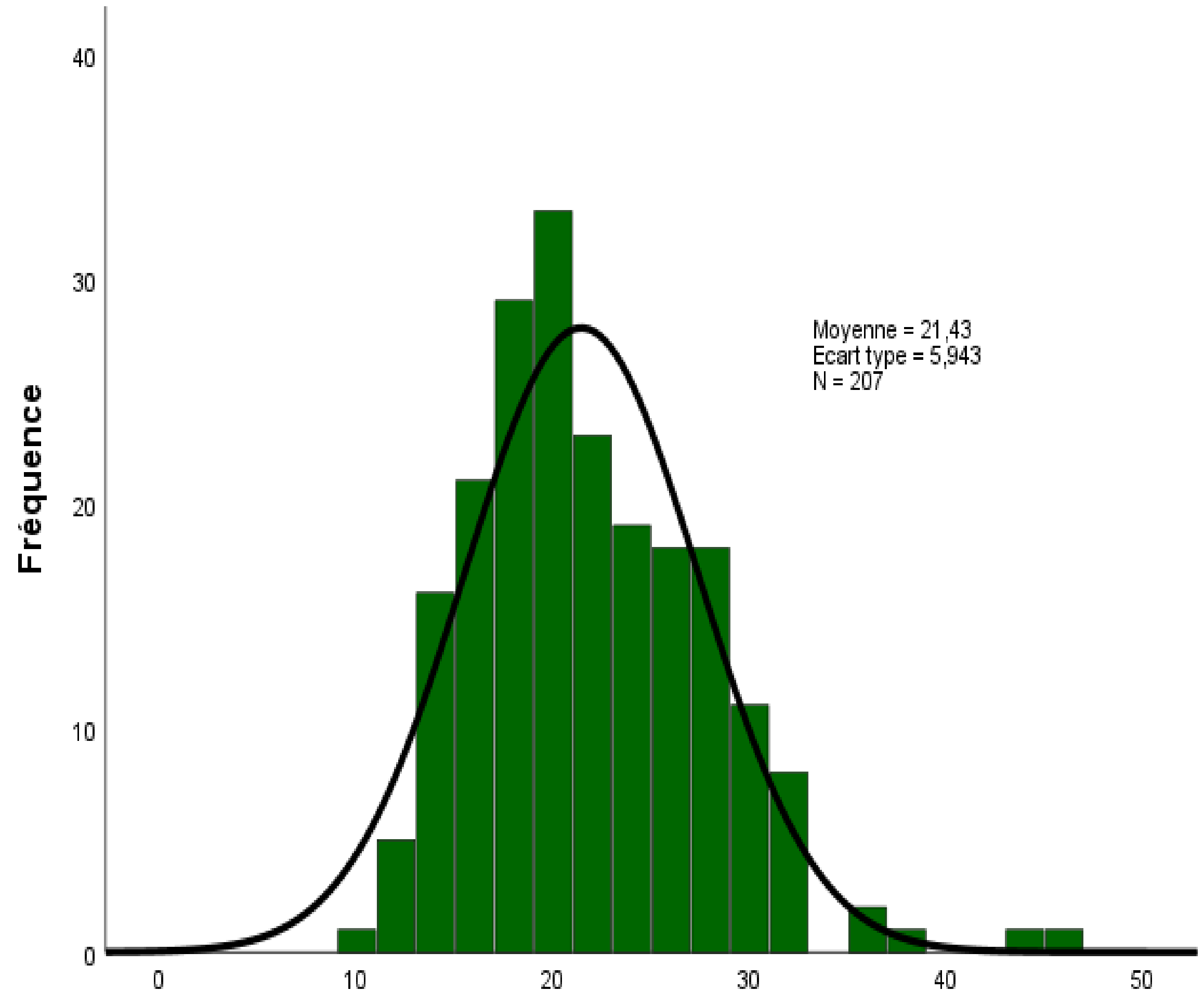
Épuisement professionnel



# RÉSULTATS

## DESCRIPTIFS

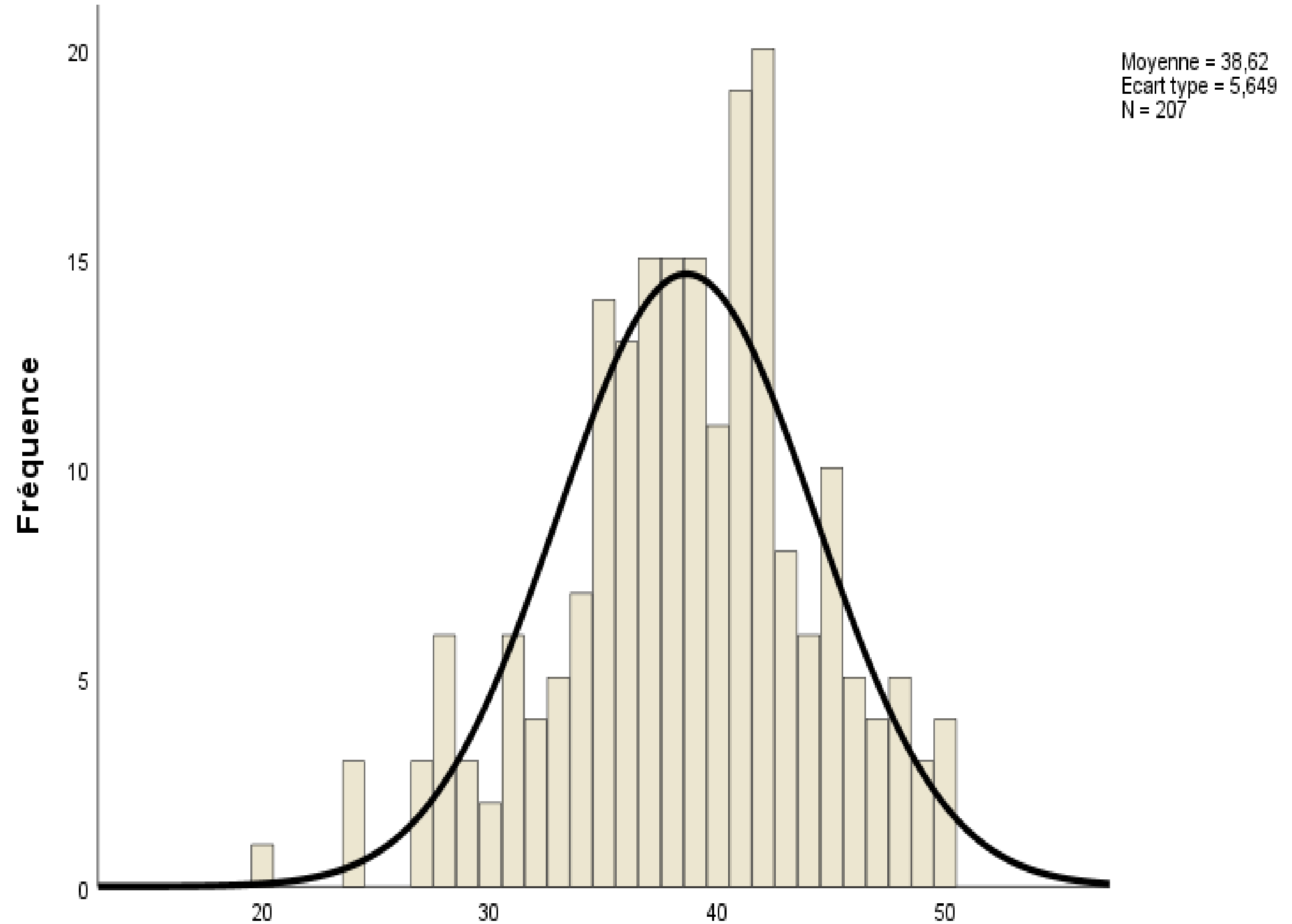
Stress traumatique secondaire



# RÉSULTATS

## DESCRIPTIFS

Satisfaction de compassion



# 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 n≈2n	Classe 2 n≈135n	Classe 3 n≈70n
Satisfaction de Compassion	Modéré (M = 28,53)	Modéré (M = 38,60)	Modéré (M = 38,95)
Épuisement Professionnel	Modéré (M = 33,99)	Faible (M = 22,78)	Modéré (M = 28,95)
Stress Traumatique Secondaire	Élevé (M = 44,98)	Faible (M = 18,10)	Modéré (M = 27,16)
Années d'Expérience	22,50 ans	15,87 ans	15,17 ans

## 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
<b>Stress aigu</b>	<b>0,044</b>	<b>0,013</b>	<b>3,484</b>	<b>≤ .001</b>	<b>1,045</b>	<b>[1,019 ; 1,071]</b>	<b>Oui</b>
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.

### **Fausse croyance...**

- 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

Différencier les interventions selon  
les profils psychologiques

## RETOMBÉES PRATIQUES

### 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 qualitative 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**

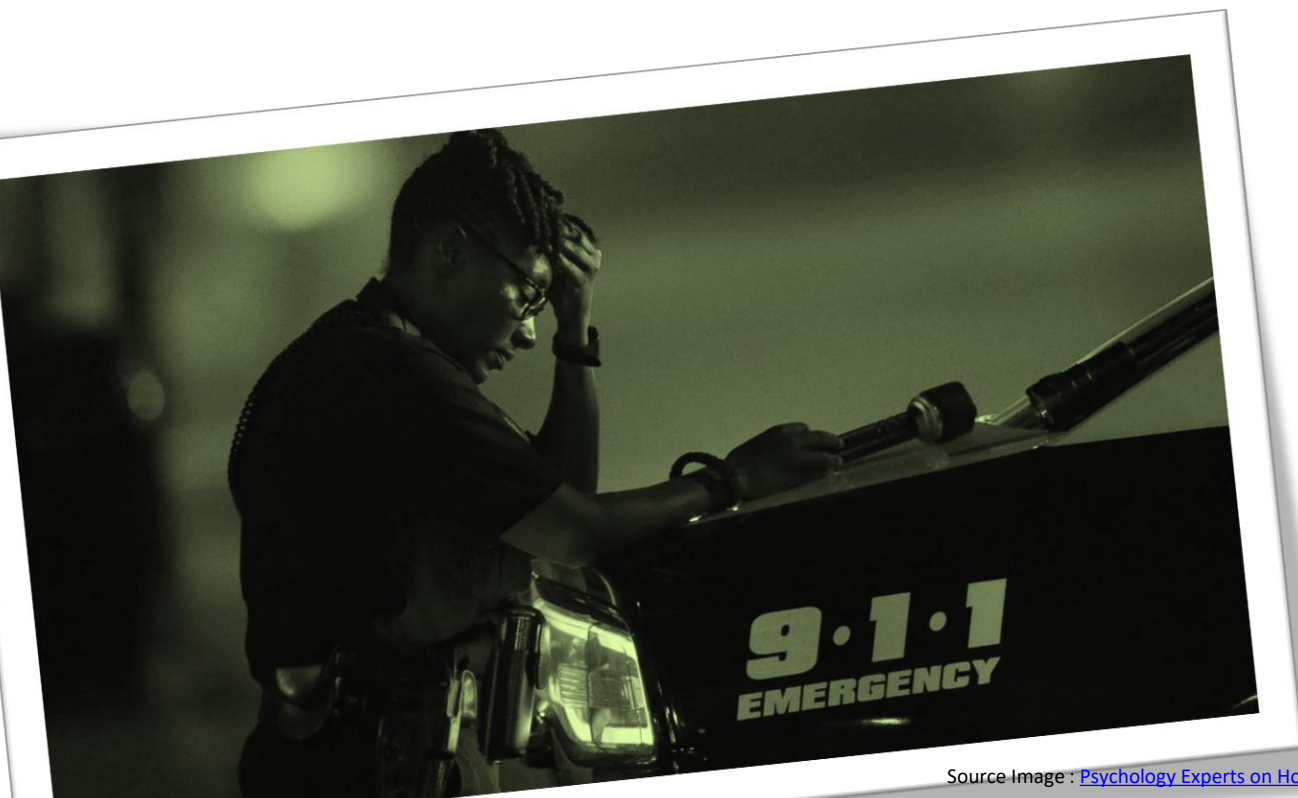
# Aide psychologique aux policiers en Belgique

- 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

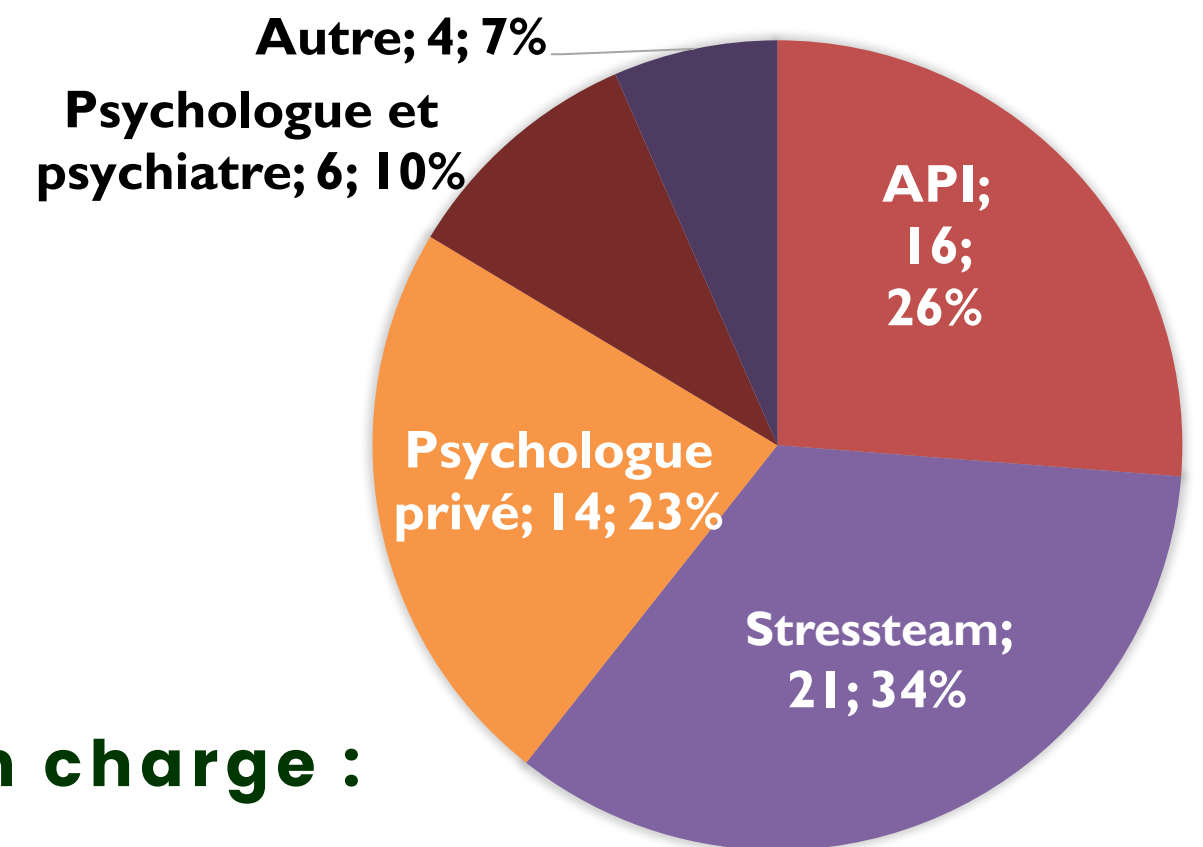
# Données descriptives

## 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).



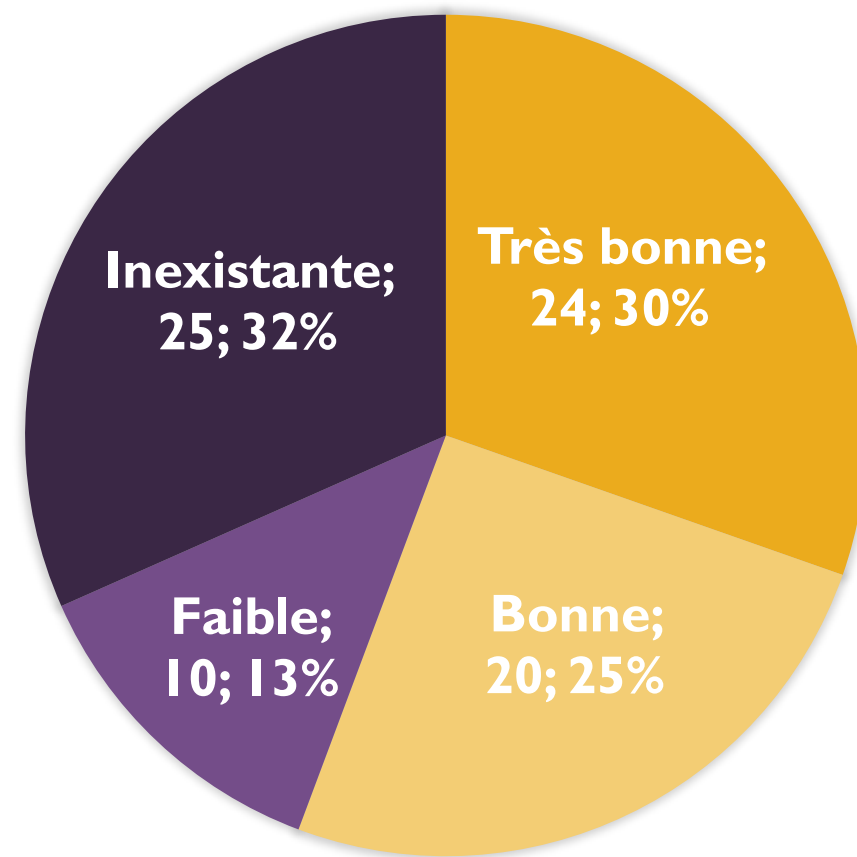
Source Image : [Psychology Experts on How Police Cope With Fear, Stress - ABC News](#)



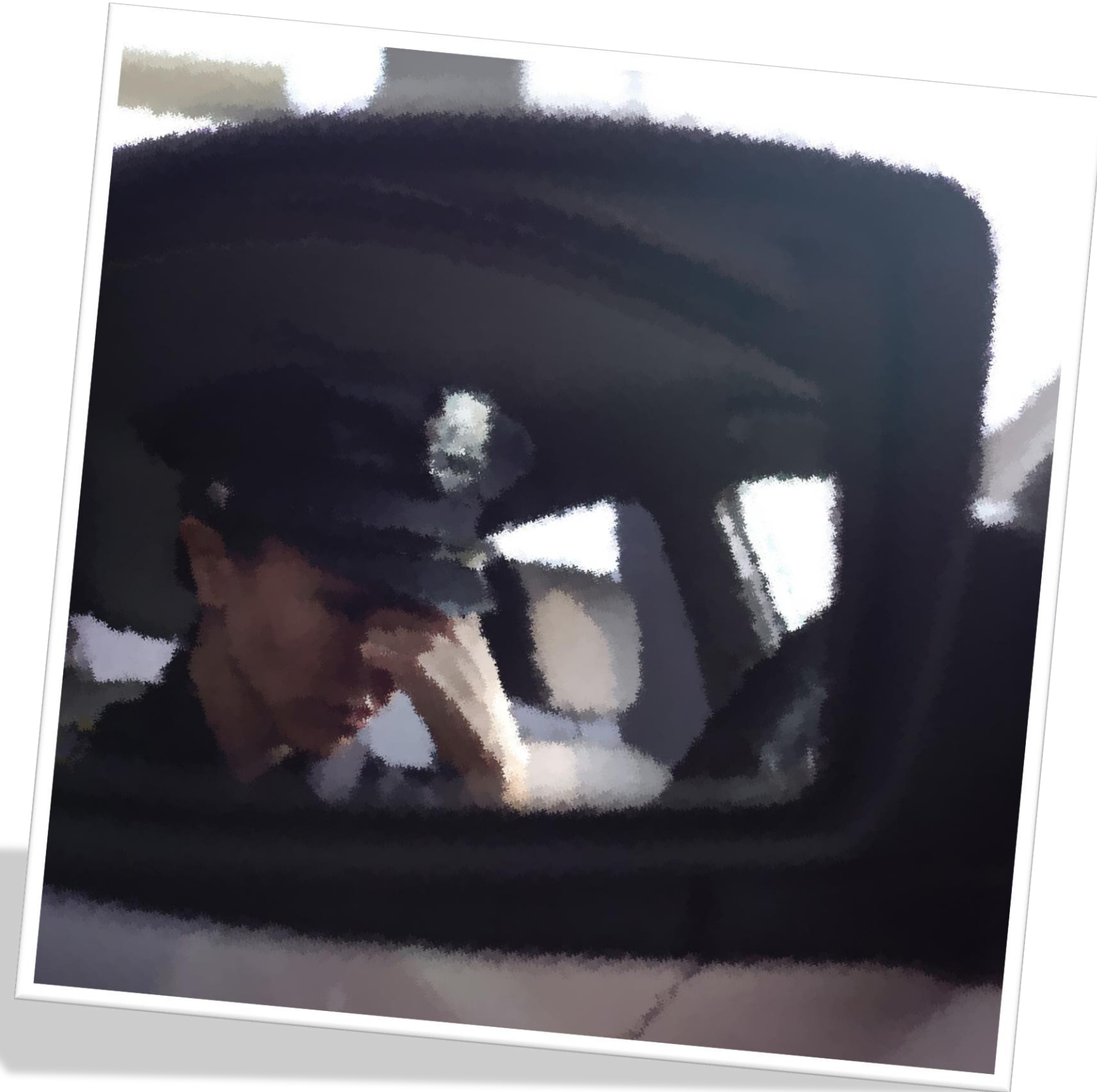
# Données descriptives

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	<b>-1906,54</b>	<b>-1906,54</b>	<b>3845,08</b>	<b>3898,40</b>	<b>3847,71</b>	<b>0,84</b>	<b>23,19</b>	<b>0,02</b>
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.