



LABORATOIRE DE SOCIOLOGIE
D'ANTHROPOLOGIE
ET D'ETUDES AFRICAINES

LASANEA



REVUE DEZAN

VOLUME 8, NUMERO 1, 2020

UAC, Juin 2020

Toute correspondance est adressée au :
Comité de Rédaction de la revue DEZAN
01 BP 526 Cotonou, République du Bénin
revuedezean@yahoo.fr

Toute reproduction sous quelle forme que ce soit est interdite et de ce fait passible des peines prévues par la loi 84-003 du 15 mars 1984 relative à la production du droit d'auteur en République du Bénin.

ISSN 1840-717-X DU 4^{ème} trimestre

Dépôt Légal N°6378 du 4^{ème} trimestre

REVUE DEZAN <i>Volume 8, NUMERO 1, Juin 2020</i>
--

Directeur de publication

Dr. IMOROU Abou-Bakari (MC)
Maitre de Conférences des Universités (CAMES)

Rédacteur en Chef par intérim

Dr. Codjo Timothée TOGBE
Maitre Assistant des Universités (CAMES)

Comité Scientifique

Pr. Michel BOKO (Bénin), Pr. Prospère I. LALEYE (Sénégal),
 Pr. Albert TINGBE-AZALOU MC (Bénin), Pr. Francis AKINDES (Côte d'Ivoire),
 Pr. Maxime Da CRUZ (Bénin), Pr. Thomas BIERSCHEK (Allemagne), Pr
 Yendoukoa Lalle LARE, MC (Togo), Pr. Albert NOUHOUAYI (Bénin), Gautier
 BIAOU, MC (Bénin), Pr. Mamoudou IGUE (Bénin), DANIQUE TAMASSE Roger,
 MC (Togo), MONGBO Rock (Bénin), Pr. Issiaka KONE (Côte d'Ivoire), Pr. Séri
 DEDY, Pr. Elisabeth FOURN (BENIN), Alkassoum MAIGA (BURKINA FASO)
 et Pr. Lolouvou Foly HÉTCHÉLI (TOGO), HOUNGNIHIN Rock

Comité de Lecture

Pr Toussaint TCHITCHI (Bénin), Pr. Sylvain ANIGNIKIN Bénin),
 Pr. Paulin T. HOUSSOUNOU (Bénin), Pr. Albert TINGBE AZALOU, MC
 (Bénin), Pr Roch Gnahoui DAVID (Sénégal), IGUE Babatundé Charlemagne
 (Bénin), MIDIOHOUAN Guy Ossito (Bénin), MEDEGAN Ambroise (Bénin)

Recueil, agencement et mise en forme des textes

Dr. Narcisse YEDJI & Tokandé Romuald SOSSOU

STRESS CHEZ LES FONCTIONNAIRES DE LA POLICE RÉPUBLICAINE AU BÉNIN, PERCEPTION ET FACTEURS FAVORISANTS

**TCHANSI KOUAMBER N. Anselme¹, ANAGONOU Lucrèce²,
KLIKPO Elvire², HOUSSOU Patrick³, **KPADONOU Emilie
FIOSSI³****

¹Doctorant en Psychologie, EDP/UAC *anselmetchansi@yahoo.fr*

²Médecins Psychiatres *luccea2@gmail.com* et *eklikpo@gmail.com*

³Professeurs Titulaires de Pédopsychiatrie *kpadonou_emilie@yahoo.com*
et de Psychologie et des Sciences de l'Éducation *yelindopatrick@yahoo.fr*

Résumé

L'objectif de cet article est d'identifier les déterminants du stress chez les fonctionnaires de la police républicaine au Bénin en 2019. Il s'agit d'une étude transversale descriptive et analytique portant sur 2488 Policiers Républicains, choisis selon un sondage aléatoire, en grappe. Les données ont été collectées à l'aide d'un questionnaire anonyme auto-administré et l'utilisation d'échelles de mesure du stress. La saisie et l'analyse des données ont été réalisées avec le logiciel SPSS 21. Les 2488 Policiers (82 femmes et 2406 hommes) avaient un âge moyen de 34 ans ± 6ans ; 2124 ont été révélés stressés, soit une prévalence de 85,37%, avec une disparité sociodémographique et professionnelle. Les facteurs associés au stress étaient : l'unité de service, le niveau d'instruction, la situation matrimoniale, la consommation de substance psychotrope, l'ambiance entre collègues, les préoccupations liées à la famille, les tensions ressenties entre les populations et la police républicaine, ($p= 0,00$ à $0,004$); la perception de son état de stress, le degré d'épuisement professionnel, constituent aussi des déterminants du stress dans la corporation. Ces résultats soulignent une importante prévalence du stress chez les policiers républicains. Une meilleure prise en compte de ces facteurs associés est vivement recommandée pour la promotion du bien-être physique et psychologique de ces derniers, pour une meilleure assurance de la sécurité des biens, des institutions et des personnes au Bénin.

Mots-clés : Stress professionnel, santé mentale, surcharge de travail, police.

Abstract

Identify the determinants of stress among Benin Republican police workers in 2019. This is a descriptive and analytical cross-sectional study of 2,488 Republican Police Officers, chosen according to a random survey, in a cluster. Data were collected using an anonymous self-administered questionnaire and the use of stress measurement scales. Data entry and analysis were carried out with SPSS 21 software. The 2488 Police officers (82 women and 2406 men) had an average age of 34 ± 6 years; 2124 were found stressed, a prevalence of 85.37%, with a socio-demographic and professional disparity. The factors associated with stress were: the unit of service, the level of education, the marital status, the consumption of psychotropic substance, the atmosphere between colleagues, concerns linked to the family, the tensions felt between populations and the republican police, ($p = 0.00$ to 0.004), the perception of their state of stress, the degree of professional exhaustion, also constitute determinants of stress in the corporation. These results highlight a high prevalence of stress among Republican police officers. Better consideration of these associated factors is strongly recommended for the promotion of their physical and psychological well-being, for better assurance of the security of goods, institutions and people in Benin.

Keywords: Professional stress, mental health, work overload, police.

Introduction

Le stress est une thématique d'usage familial dans le quotidien de la société contemporaine, au point où il paraît être une réelle préoccupation actuelle. Le ressenti du stress existe pourtant depuis bien longtemps. Le stress en général, et le stress professionnel en particulier, fait l'objet de nombreuses recherches et publications depuis plusieurs décennies. Plusieurs théories et approches ont vu le jour de même qu'un important panel d'outils mesurant tantôt les causes du stress, tantôt ses conséquences sur la santé ou sur la performance au travail. En s'intéressant à certaines facettes du stress (M. Bruchon-Schweitzer, N. Rasclé, B. Quintard, F. Cousson & C. Aguerre, 1997 ; Roques, 1999), les recherches ont permis aux entreprises et organisations de passer progressivement à l'action, à travers des mesures de prévention et d'intervention. Dans le milieu de la police, plusieurs études conduites confirment la réalité d'un niveau élevé de stress (W.H. Kroes, 1985 ; S.D. Webb et D.L. Smith, 1980), classant ainsi la profession de policier au top niveau des plus stressantes (J.

Duchesneau, 1988 ; R. Sigler et C.N. Wilson, 1988 et Dharmangadan, 1988). En conséquence, les impacts du stress en milieu policier, à la vue du caractère sensible du métier de maintien de l'ordre public, doivent être considérés comme un sujet d'ordre public. A l'évidence, ceci se justifie dans le sens où un agent de police qui ne peut faire face au stress professionnel représente une menace, non seulement pour lui, mais également pour son entourage immédiat, pour la population qu'il est censé protéger, ainsi que pour l'institution policière.

Toutefois, la plupart des études sur le stress dans la police ont été menées aux États-Unis et les résultats ne sont pas nécessairement transposables au contexte d'autres pays (B. Patterson, 1992 ; P.A. Collins 2003). En Afrique, et particulièrement au Bénin, bien que plusieurs chercheurs se soient penchés sur le stress professionnel (A.V. Hinson, 2017 ; G.M. Gansou *et al.*, 2019), aucune étude ne semble avoir été conduite au sein des agents de police. Pourtant, avec les différentes réformes intervenues dans la police béninoise depuis quelques années, dans des contextes de défis managériaux et d'exigences sécuritaires de plus en plus prégnantes. Aussi, serait-il intéressant d'explorer le stress perçu et ses déterminants chez les fonctionnaires de police et de procéder à une mesure du niveau de stress, dans le but d'évaluer ses conséquences et son impact, de part et d'autre. Ainsi, s'ouvrira une porte vers la mise en place de mécanismes efficace et de politique institutionnelle pour la prévention et la gestion du stress professionnel dans la police républicaine du Bénin.

Pour comprendre le stress perçu et les facteurs de stress, il apparaît nécessaire de s'appuyer sur des approches théoriques à même d'expliquer les processus de perception et d'ajustement de l'individu à faire face aux agents stresseurs. Les modèles réponses, stimulus et transactionnels sont un cadre de référence pertinent pour répondre à cet objectif.

1. LES PRINCIPALES APPROCHES THEORIQUES

Une rapide revue de la littérature sur les différentes conceptualisations du stress professionnel, offre trois approches distinctes du stress. Il s'agit de l'approche basée sur la réponse, de celle basée sur le stimulus et de l'approche transactionnelle. Nous proposons un bref aperçu de ces modèles afin d'en comprendre les grands traits pour mieux identifier les composantes du stress professionnel.

1.1 Approche basée sur la réponse

Conceptualisée comme syndrome d'adaptation générale (SGA), à la suite des travaux de Hans Selye (1956), cette approche de réponse physiologique dépend de 3 concepts :

- le stress est un mécanisme défensif ;
- le stress suit les trois étapes de l'alarme, de la résistance et de l'épuisement ;
- le stress prolongé ou sévère, peut entraîner des pathologies voire la mort.

Le modèle de réponse au stress intègre l'adaptation aux différents stades d'alarme et de résistance. Face à un stimulus négatif, la réponse d'alarme déclenche un panel de réactions physiologiques, émotionnelles et comportementales (Y. Sifakis *et al.*, 1999). La réponse de résistance initie une réaction de combat ou de fuite au stresser, ramenant le système à l'homéostasie, réduisant les dommages ou plus généralement accommodant le stresser. Cela peut conduire à des maladies adaptatives telles que la privation de sommeil, la maladie mentale, l'hypertension ou une autre cardiopathie.

1.2 Approche basée sur le stimulus

Introduite dans les années 1960, cette approche considère le stress comme un événement capital ou un changement important de vie, qui exige une réponse, un ajustement ou une adaptation (T. Holmes et R. Rahe, 1967). Certaines caractéristiques de l'environnement perturbent l'équilibre interne de l'individu. Une fois généré, le stress est identifié comme une source de problèmes.

Cette approche a conduit à l'élaboration d'échelles de mesure des caractéristiques propres au contexte professionnel (M. Bruchon-Schweitzer *et al.*, 1997). Toutefois, si cette approche a fourni une vision plus claire des causes de stress, les outils de mesure associés, suivant les critiques, manquent de considération des différences individuelles. Le sujet est perçu comme passif et de surcroît une même situation peut être qualifiée de stressante par une personne et pas par une autre ; ce qui rend difficiles les décisions d'actions collectives.

Cependant, Rahe, dans ces travaux, a introduit le concept d'interprétation (R.H. Rahe et R.J. Arthur, 1978), suggérant qu'un changement ou un événement de la vie pourrait être interprété comme une expérience positive ou négative basée sur des facteurs cognitifs et émotionnels. Toutefois, le stress en tant que stimulus ne prend pas en compte des variables importantes telles que les acquis, les réseaux de soutien, la personnalité et l'expérience de vie.

1.3 Approche transactionnelle

Les bases physiologiques du stress telles qu'articulées par Selye ont très tôt soulevé un vif intérêt dans la communauté scientifique, notamment, chez les psychologues. De nombreuses recherches vont remettre en question le caractère non spécifique de la réponse au stress (D. Servant, 1995). Pour R. Lazarus (1966), le stress est le produit d'une transaction entre l'individu et son environnement. Il est primordial de comprendre pourquoi un individu perçoit ou non un événement comme stressant, ainsi que la façon dont il s'y adapte lorsque des réponses automatiques ne sont pas disponibles. Lazarus créé le concept de « coping », terme qui désigne à la fois l'adaptation et les stratégies d'adaptation. L'adaptation à une situation est le résultat de deux médiateurs que sont : les évaluations cognitives (primaires et secondaires) et les stratégies d'adaptation au stress qui regroupent les efforts cognitifs et comportementaux déployés par un individu pour maîtriser, réduire ou tolérer les demandes internes ou externes d'une situation stressante (R. Lazarus & S. Folkman, 1984).

L'évaluation primaire ou stress perçu se rapporte à la sensation qu'une personne éprouve face à une situation et à l'évaluation qu'elle en fait telle que sa nature, sa gravité, sa contrôlabilité, son ambiguïté, sa durée, entre autres. Cette évaluation est fonction des valeurs, des attentes, mais aussi, de l'histoire de la personne. De façon concrète, « ce qui est stressant, c'est la discordance entre les exigences situationnelles et les capacités du sujet, qu'elles soient trop ou trop peu utilisées. Cette inadéquation peut être réelle ou simplement perçue, quelqu'un qui ne se croit pas d'un niveau suffisant pour réussir sera stressé, même si cette croyance est erronée » (M. Bruchon-Schweitzer, 2002, p. 291). On parle d'évaluation secondaire pour désigner la façon

dont l'individu va évaluer ses ressources personnelles et sociales lorsqu'il est confronté à une situation menaçante. L'auto-évaluation des ressources, telle que le contrôle perçu, l'auto-efficacité ou le soutien social, est fondamentale dans l'approche transactionnelle. Ainsi, confrontés à diverses sources de stress, comme la quantité d'informations à traiter, le travail personnel à fournir, les attentes de la famille, le faible soutien social et organisationnel, le manque de feedbacks, ou encore les difficultés de conciliation de différentes activités, les sujets vont se faire une représentation de la situation et de leurs propres ressources. Ils vont ensuite tenter de s'y ajuster via la mise en œuvre de stratégies de coping de nature et d'efficacité variables (Boujut *et al.*, 2009 ; Doron *et al.*, 2009 ; Doron *et al.*, 2011 ; Grebot & Barumandzadeh, 2005 ; Moneta, Spada, & Rost, 2007 ; Struthers *et al.*, 2000). Toutefois, les processus transactionnels n'expliquent pas à eux seuls l'ajustement. Il est également important de considérer des facteurs comme le niveau d'incertitude, le degré de la menace, la proximité du conflit, ou encore le degré de désespoir engendré par un problème, qui peuvent également entrer en ligne de compte dans le perçu et le contrôle du stress.

2. Méthode

2.1 Procédure

Il s'agit d'étude transversale, aussi bien qualitative que quantitative, à visée descriptive et analytique. La population est constituée des fonctionnaires de la police républicaine du Bénin en exercice et présents sur le territoire national, pendant la période de l'enquête.

Des techniques d'échantillonnage, nous avons utilisé une combinaison de sélection en grappe et un choix aléatoire. La taille réelle de l'échantillon est de 2488, sur la base de la formule de Schwartz ($n = k \frac{Z\alpha^2 \times pq}{i^2}$)¹. Une fois la taille de l'échantillon définie, des techniques de

¹ Les variables de la formule se décrivent ainsi : n = taille de l'échantillon ; p = 50% (prévalence du stress professionnel au Bénin si p est inconnue) ; q = 1-p ; Z α = niveau de confiance à 95% où α = 5% d'où Z α = 1,96 (valeur type) Z α = 1,96 ; i = marge d'erreur à 5% (valeur type de 0,05) ; k = effet correcteur ou effet grappe = 6 (valeur type de 6).

collecte de données ont été en conséquence choisies. Ont été utilisés, un questionnaire et des échelles de mesure du stress : échelle d'IB-stress, de Karasek et de Siegrist de HADS, de Maslach Burnout Inventory. Un entretien semi structuré avec trente (30) fonctionnaires de Police a été utilisé pour compléter les résultats des données quantitatives. L'enquête a été réalisée dans tous les 12 départements du Bénin en fonction des commissariats échantillonnés, sur une période de 6 mois entre juin et décembre 2019.

Une fois les données empiriques collectées, le traitement a été fait dans les logiciels Epi info version 7.2 et Epi data. Le logiciel statistique SPSS, dans sa version 21 a permis une analyse aisée ; les figures ont été réalisées dans Excel 2013. Les textes narratifs, les tableaux ont été effectués à l'aide de Word 2013.

2.2 Caractéristiques sociodémographiques des participants

Les 2488 policiers retenus dans l'étude comportaient 2406 hommes et 82 femmes soit un sex-ratio de 29,34. Ils étaient pour la plupart des personnels des commissariats d'arrondissement (71,40%). Le département du littoral est le plus représenté dans notre échantillon (16,50%). La moyenne d'âge était de 34 ans \pm 6 ans, avec une médiane de 33 ans. Le moins âgé avait 24 ans et le plus âgé avait 63 ans. Ils étaient majoritairement de corpulence normale (58,80%). De plus, 269 policiers (10,80%) avaient une tension artérielle supérieure à 140/90 de mm de mg, et plus de la moitié de l'échantillon avait un niveau d'études universitaire, soit 68,90%. En outre, 70,8% des policiers enquêtés, sont des chrétiens, suivis des musulmans à 23%.

2.3 Mesures

2.3.1 Le stress perçu

Le stress perçu a été évalué par un outil simple : l'intervention brève d'évaluation du stress perçu (IB-stress). Conçu pour repérer les signes d'alerte, cet outil comporte trois questions. La première concerne le niveau de stress perçu. L'individu donnera une valeur comprise entre 1 et 10. La seconde question concerne les causes du stress actuel : professionnelle, extraprofessionnelle ou mixte, et la troisième, situe

depuis combien de temps le niveau de stress existe (moins de trois mois, ou trois mois ou plus). L'investigateur pourra alors apprécier le niveau de stress perçu, comme faible, moyen ou fort. Les sujets qui pensent être « non ou peu stressés » déclarent habituellement un faible niveau de stress perçu (1 à 4), pendant que les sujets se proclamant « anxieuses de nature » déclarent souvent au minimum un niveau moyen de stress perçu (5 à 7). Un fort niveau de stress perçu est coté entre 8 et 10. Un tel niveau déclaré doit alerter l'investigateur afin qu'il approfondisse les recherches.

2.3.2 La prévalence globale du stress

A la suite du stress perçu, pour apprécier la prévalence globale du stress, nous avons utilisé deux outils appropriés : l'échelle de Karasek et de Siegrist ainsi que l'échelle de HADS.

Les modèles de Karasek et Siegrist permettent d'évaluer les contraintes psychosociales de l'environnement professionnel. L'échelle de Karasek est un équilibre entre la demande psychologique faite sur l'employé et le contrôle que ce dernier possède sur la réalisation et l'organisation du travail (latitude décisionnelle, soutien social au travail). Cette échelle permet d'explorer et calculer les scores pour 3 dimensions psychosociales. Le questionnaire de Siegrist est utilisé en complément de celui de Karasek et vise à évaluer à la fois le rapport efforts-récompenses et le surinvestissement dans le travail. Les situations les plus à risques pour la santé suivant Karasek résultent de la combinaison d'une forte demande et d'une faible latitude décisionnelle tandis que selon Siegrist, c'est le résultat du déséquilibre entre des efforts extrinsèques élevés et des récompenses faibles.

Les bornes fixées pour cet outil sont : un score inférieur à 72 pour la latitude décisionnelle ; un score supérieur à 24 pour la demande psychologique, définissant ainsi la tension au travail ou « job strain », et un score inférieur à 24 pour le faible soutien social. Le volet reconnaissance de l'échelle de Siegrist permet d'interroger les enquêtés sur la sécurité de l'emploi, la correspondance de la profession et de la formation initiale, l'estime, les perspectives de promotion, le traitement fait à l'employé ou encore la valorisation salariale.

L'échelle de HADS sert à l'évaluation de la symptomatologie dépressive et anxieuse, en écartant les symptômes somatiques susceptibles d'en fausser l'évaluation. Il cherche à identifier une symptomatologie anxiodépressive et à en évaluer la sévérité. Pour chaque item, il y a quatre modalités de réponse cotées de 0 à 3. Les items d'anxiété et de dépression de même que l'ordre des cotations sont alternés pour éviter le biais lié à leur répétition. Un score global est calculé en faisant la somme des réponses aux 14 items (variant de 0 à 42), ainsi que deux sous-scores correspondant aux deux sous-échelles (variant de 0 à 21). Plus les scores sont élevés, plus la symptomatologie est sévère. Les seuils pour les deux sous-scores permettant d'identifier les cas présentant des symptômes dépressifs ou anxieux, sont les suivants :

- 0-7 : absence de troubles anxieux et de troubles dépressifs ;
- 8-10 : troubles anxieux ou dépressifs suspectés ;
- 11-21 : troubles anxieux ou dépressifs avérés.

Les seuils pour le score global sont :

- de 0 à 14 : pas de troubles anxiodépressifs
- de 15 à 42 : existence de troubles anxiodépressifs.

3. Résultats

3.1 Prévalence du stress ressenti

La prévalence du stress observée dans notre étude, sur déclaration des enquêtés, était de 81,07% (n=2017) avec un intervalle de confiance (IC=95%), allant de 79,48% à 82,56%.

3.1.1 Prévalence estimation du niveau de stress selon l'échelle IB stress

La prévalence globale du stress (modérée et élevée) selon l'IB Stress dans notre étude était de 88,83% avec un intervalle de confiance (IC=95%), allant de 87,53% à 90,00% ; 40,44% (n=1006) avaient un niveau élevé de stress, 48,39% (n=1204) avait un stress modéré.

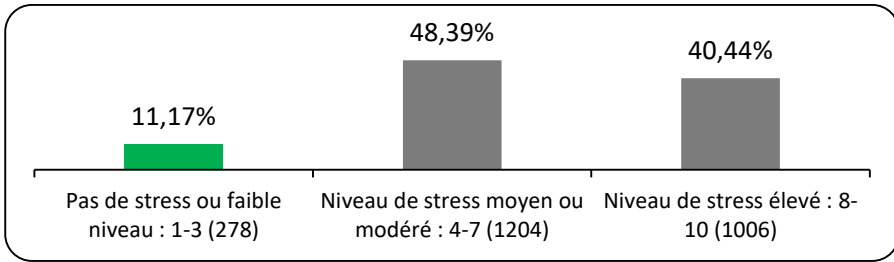


Figure 1 : Répartition des Policiers enquêtés au Bénin en 2019, en fonction du niveau de stress/IB-Stress

L'étude a retrouvé 94,1% des policiers ayant déclaré une durée du niveau actuel de stress de trois mois au moins.

3.1.2 Causes du stress selon les policiers

Comme déterminant principal de leur niveau de stress, 43,77% indexaient des causes professionnelles et 51,69%, des causes mixtes (professionnelles et extra professionnelles (confer Figure 2)).

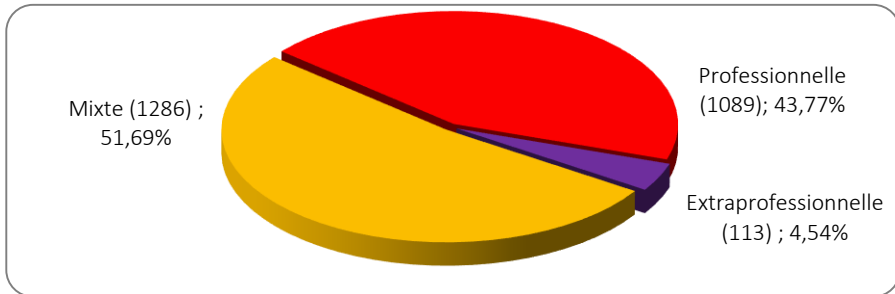


Figure 2 : Répartition des Policiers enquêtés au Bénin en 2019, en fonction de la cause du stress

3.2 Prévalence selon l'échelle de Karasek et Siegrist

La prévalence globale du stress selon le modèle de Karasek et Siegrist, dans notre étude était de 85,38% avec un intervalle de confiance (IC=95%) allant de 83,93% à 86,70%.

3.2.1 Caractéristique de l'échantillon selon le modèle de Karasek et Siegrist

Selon ce modèle, 718 policiers (soit 28,86%) étaient en situation de Job strain (tension au travail, surcharge psychologique et faiblesse de

latitude décisionnelle) et 364 n'étaient pas du tout stressés (détendus), soit 14,6%. Il y avait des passifs (demande psychologique faible associée à une latitude décisionnelle faible) et des actifs (demande psychologique élevée associée à une latitude décisionnelle élevée). La Figure 3 en rend compte.

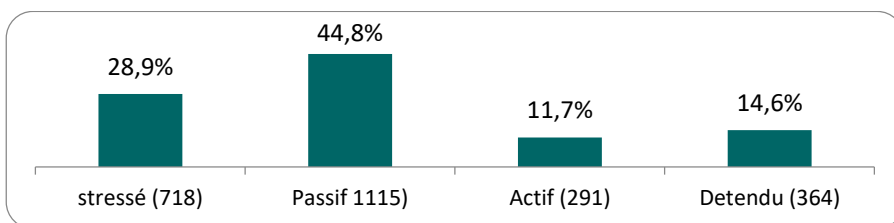


Figure 3 : Répartition des policiers enquêtés au Bénin en 2019, selon le modèle de Karasek et Siegrist « Job Strain »

3.2.2 Quelques éléments de connaissance des policiers sur les facteurs entraînant le stress

Dans la multitude des facteurs énumérés, la majorité des policiers soit 12,06% (300) évoquait la menace de la hiérarchie (confer Tableau IV).

Tableau IV : Répartition des Policiers enquêtés en fonction de leurs connaissances sur les facteurs pouvant entraîner le stress

	N	%
Menace de radiation de la hiérarchie	300	12,06
Peur + pression hiérarchique + peur de commettre des erreurs et subir des sanctions	148	5,95
Manque repos + tension au travail	126	5,06
Mutation	126	5,06
Peur	126	5,06
Pression au travail	125	5,02
Peur + manque de confiance	100	4,02
Punition + abus de pouvoir + problèmes financiers	86	3,46
Conditions de travail	74	2,97

3.2.3 Etat des lieux des facteurs de stress incriminés par les policiers

Parmi les dix premiers facteurs incriminés pour le stress, le manque de repos est le plus fréquemment cité dans 6,63% (155) des cas.

Tableau V : Etat des lieux des facteurs de stress incriminés par les policiers

	N	%
Manque repos adéquat	155	6,23
Problème financier, punition fantaisiste, troubles familiaux, mensonge et escroquerie	76	3,05
Manque moyen financier, manque de repos	47	1,89
Fatigue, anxiété	38	1,53
Pression au travail	31	1,25
Manque d'argent	29	1,17
Faible rémunération comparativement au travail abattu	25	1,00
Intimidation de hiérarchie, respect engagement	24	0,96
Fatigue	23	0,92
Pression	23	0,92

3.3 Facteurs probables favorisant le stress

3.3.1 *Appréciation du traitement réservé aux policiers enquêtés*

L'appréciation du traitement réservé aux policiers enquêtés est mentionnée dans la figure 5. Une proportion de 35,41% des policiers (881), trouvait que le traitement, à eux, réservé dans leur service respectif était passable ; 155 le trouvaient très bon, soit 6,23% (confer Figure 4).

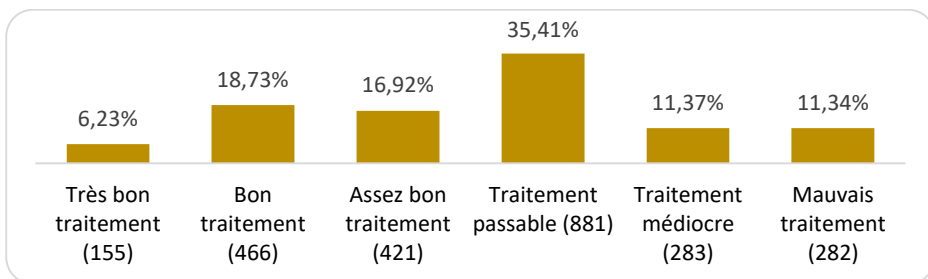


Figure 4 : Répartition des Policiers enquêtés en fonction de leur appréciation du traitement, à eux, réservé, dans leurs services respectifs

3.3.2 *Satisfaction des policiers de leur propre prestation de service*

La satisfaction des policiers par rapport à leur propre prestation était

variée comme le montre la figure 6. La majorité soit 44,41% (1105) était bien satisfaite de leur prestation de service en général ; mais 6,44% (160) ne l'étaient pas du tout (confer Figure 5).

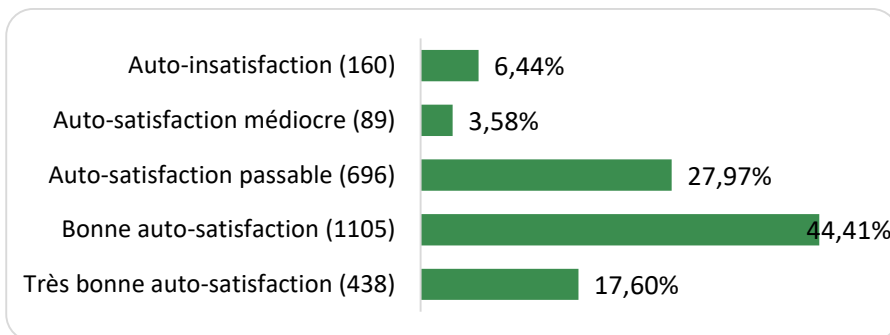


Figure 5 : Répartition des policiers enquêtés en fonction de leur satisfaction au sujet de leur propre prestation de service

3.3.3 Soutien de la hiérarchie

L'enquête a retrouvé 545 policiers sur les 2488, soit 21,91%, ayant affirmé avoir bénéficié du soutien de la hiérarchie. Pour 866 (34,80%), aucun soutien n'a été accordé par la hiérarchie en situation de stress au travail. Les 1077 autres (43,29%), ont parlé de soutien frustré.

3.3.4 Ambiance entre collègues policiers dans les services

Plus d'un tiers des policiers enquêtés, soit 34,69% avait trouvé que l'ambiance qui régnait entre collègues au moment de l'enquête, était passable. L'ambiance est mauvaise pour 16,49% (confer Figure 6).

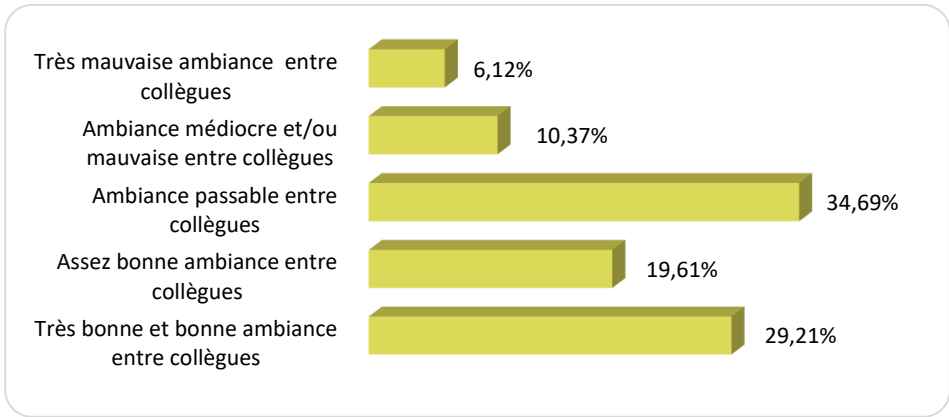


Figure 6 : Répartition des Policiers enquêtés en fonction de l'ambiance actuelle entre collègues

3.3.5 Ambiance actuelle avec la population.

Pour 29,50% (734) des répondants, l'ambiance entre policiers et population était passable, et bonne pour 28,78% (716). La Figure 7 mentionne les détails de l'ambiance avec la population, telle que déclarée par les policiers enquêtés.

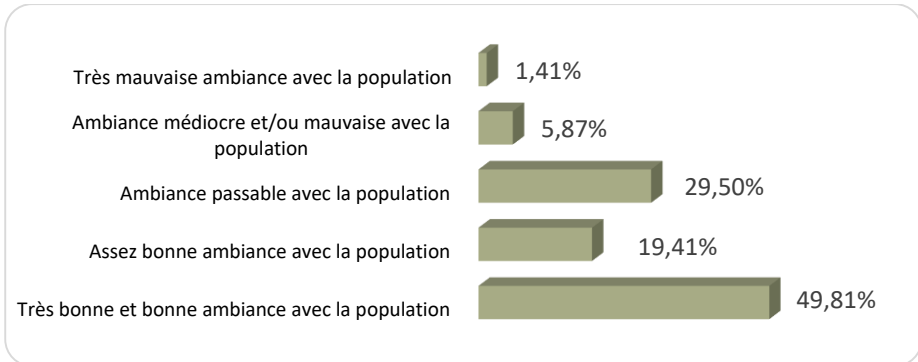


Figure 7 : Répartition des Policiers enquêtés au Bénin en 2019, en fonction de l'ambiance avec la population

3.4 Recherche de facteurs associés au stress professionnel

3.4.1 Stress et unité de service du policier

La probabilité d'être stressé différait selon l'unité de service du policier enquêté ($p=0,00$).

Tableau VI : Répartition des Policiers enquêtés au Bénin en 2019, stressés ou non, en fonction de l'unité de service et du stress

Unité / Service	Stress+++ n (%)	Stress +/- n (%)	Chi- deux (p- value)	ddl	OR	IC à 95%
	-	-	18,86 P=0,00	5		
Administration	29 (35,80%)	52 (64,20%)	-	-	1	-
Spécialiste	6 (24,00%)	19 (76,00%)	-	-	0,56	0,20- 1,58
Commissariats d'arrondissement	740 (40,88%)	1070 (59,12%)	-	-	1,21	0,76- 1,92
Commissariats frontaliers	83 (43,68%)	107 (56,32%)	-	-	1,39	0,81- 2,38
Unités spécialisées	65 (38,69%)	103 (61,31%)	-	-	1,13	0,65- 1,96
Commissariats spéciaux	86 (41,35%)	122 (58,65%)	-	-	1,26	0,74- 2,15

4. Discussion

4.1 Prévalence du stress ressenti

La prévalence du stress ressenti par les policiers à leur poste de travail est de 81,07% (IC=95% [79,48% - 82,56%]). Ce taux est quasiment pareil à celui trouvé par Hinson *et al* (81,8%) chez les travailleurs d'une compagnie d'assurance au Bénin. En effet, ce taux élevé de stress exprimé de façon subjective par les policiers, a été également relevé dans d'autres études ailleurs : Altmann dans une étude réalisée en 2000, auprès du personnel de l'ANPE du Bas-Rhin, en France, a observé que 80% des salariés ont déclaré être stressés sur leur lieu de travail. Chaval *et al* dans une étude réalisée à Paris, en 2007, ont observé un sentiment de stress au travail, quantifié de moyennement élevé à très élevé chez 84,4 % des personnes interrogées (Chaval *et al.*, 2007). Kouassi et al ont relevé dans leur étude réalisée à la Société des transports abidjanais (Côte d'Ivoire), en 2007 que 77% des travailleurs ont déclaré avoir vécu un épisode de stress sur les lieux de travail (Kouassi et al., 2007). Notons que la réponse, des policiers enquêtés, au stress vécu, relève quelque peu du ressenti, c'est-à-dire d'une certaine

subjectivité. C'est leur réponse qui a compté pour établir cette prévalence. Par la suite, nous avons relevé la prévalence globale du stress chez eux.

4.1.1 Prévalence selon l'échelle de IB Stress

La prévalence globale du stress (modérée et élevée) selon l'IB Stress dans notre étude était de 88,83% (figure 1) avec un intervalle de confiance (IC95%) allant de 87,53% à 90,00%.

L'IB stress est un outil d'évaluation du stress perçu validé. Les résultats assortis de cette échelle confirment la prévalence précédemment observée au niveau du stress ressenti (81,07%). Le léger écart observé entre ces deux prévalences (88,83% de l'IB stress contre 81,07% du ressenti) nous montre que tous les policiers ne sont pas conscients de leur état de stress. En dépit du stress perçu, quels sont les éléments de connaissances des policiers sur les facteurs entraînant le stress ?

La prévalence globale du stress (tension élevée, travail dynamique ou actif et modéré) selon le modèle de Karasek et Siegrist, dans notre étude était de 85,38% (figure2), avec un intervalle de confiance (IC95%) allant de 83,93% à 86,70%.

L'utilisation de l'IB stress, vient confirmer la prévalence du stress ressenti observé dans notre étude, et dévoile que certains policiers étaient stressés sans le savoir ; ils ne s'en rendaient pas compte.

De façon cumulée, le stress modéré et élevé donne une proportion de 40,55% (1009). Cette proportion varierait entre 38,64% et 42,50% dans la population générale des policiers républicains (intervalle de confiance à 95% (IC=95% : [38,64% - 42,50%]). Plus spécifiquement, 718 (28,86%) étaient en situation de job strain. Ce résultat est comparable à celui observé par Hinson *et al.*, chez les travailleurs d'une compagnie d'assurance, au Bénin, en 2017 (27,3%). Arnaudo *et al.*, en France en 2003, ont trouvé une prévalence de 26% chez les travailleurs du secteur financier (Arnaudo *et al.*, 2003).

4.1.2 Connaissance et facteurs favorisant le stress

L'enquête a révélé que 54,50% (soient 1356) des policiers enquêtés connaissent les facteurs liés à leur état de stress. En effet, 81,10%

pensent être dans un état de stress du fait de leur travail. Un peu plus du tiers des policiers (35,40%) trouvait passable le traitement qui leur était réservé dans leur service respectif. Très peu d'entre eux le trouvaient très bon (6,20%). Une proportion de 6,40% ne trouvait pas de satisfaction dans leur prestation. Cela montre la difficulté de cette partie des fonctionnaires à intégrer leur service avec la création de la police républicaine. Ceci peut alors créer un sentiment d'inutilité au sein de la corporation et de ce fait corroborer l'avis de Brulin dans son ouvrage gestion des risques psychosociaux dans lequel il explique, que L'« usure » professionnelle se caractérise entre autres par une baisse du sentiment d'accomplissement de soi au travail. Sur le plan professionnel, on peut recenser, sentiment d'inefficacité et d'inutilité, d'impuissance, de frustration et d'échec, culpabilité, démotivation, diminution de la productivité, absentéisme, démission, prédisposition aux accidents du travail. Sur le plan comportemental, il s'agit d'agressivité, d'isolement, d'abus de substances psychoactive (alcool, tabac), de surconsommation médicamenteuse, de troubles des conduites alimentaires, de suicide. Sur le plan somatique, on note des troubles du sommeil, crises d'angoisse, troubles gastro-intestinaux (ulcères...), maladies cardiovasculaires, troubles hormonaux, entre autres.

4.1.3 Soutien général

Le soutien est ici subdivisé en deux catégories : le soutien organisationnel et le soutien social. En ce qui concerne le soutien organisationnel, il s'agit de soutien provenant de la hiérarchie. C'est-à-dire le soutien matériel, juridique, financier, sanitaire et moral. Dans 43,29% des cas, les policiers enquêtés avaient affirmé avoir plus ou moins le soutien de la hiérarchie, contre 34,80%, et 21,91% ont reconnu avoir le soutien de la hiérarchie. La qualité du soutien social (faible ou élevé de la hiérarchie et des collègues) est un facteur déterminant pour le « job strain ». Le soutien organisationnel a été davantage développé par les chercheurs. Plusieurs études soulignent que les travailleurs humanitaires trouvent le soutien organisationnel insuffisant. Une recherche effectuée auprès de 285 aides humanitaires et 429 travailleurs locaux œuvrant au Kosovo a démontré que, pour la majorité des expatriés, les services de soutien des organisations étaient

perçus comme inadéquats ou mauvais (Lopes Cardozo *et al.*, 2005).

La police étant un lieu de contrôle externe connaît un stress professionnel plus fréquent que d'autres institutions, en matière d'absence de soutien, les tâches opérationnelles sérieuses et de blessures au travail, ce qu'illustrent en partie, certaines études (B. Kirkcaldy, 1993). En tant que lieu de contrôle externe, l'absence de soutien y est plus sévèrement ressentie que dans les corporations à contrôle interne. Les résultats peuvent impliquer que ceux qui sont motivés à l'interne pour une tâche comptent davantage sur leurs propres capacités pour la remplir, et ne sont pas dépendants du soutien des autres. C'est peut-être la raison pour laquelle ceux-ci ne perçoivent pas les conditions de leur travail comme stressantes.

Quant à notre étude, le soutien du groupe de la police républicaine considéré comme soutien entre collègues est faiblement apprécié. Plus d'un tiers des policiers enquêtés, soit 34,70% trouvaient passable l'ambiance qui règne entre collègues actuellement. Cette ambiance passable ne permet pas aux policiers d'entretenir de bonnes relations entre collègues. Au sein de la police, haut lieu de travail en équipe, une entraide et une confiance mutuelle constitue le socle d'un bien-être personnel et d'un confort à la tâche ; sans cela, il ne peut que régner frustration, angoisse et forte tension, voire une forte méfiance.

Par ailleurs cet environnement psycho social fragilisant pourrait aussi affecter l'ambiance avec la population. Ainsi, 734 policiers (soit 29,5%) trouvaient passable leur relation avec la population. La police républicaine est pourtant censée travailler pour la sécurité de la population et l'ordre public.

Selon le modèle de Karasek, le manque de soutien social de la part des collègues et ou de la hiérarchie est un facteur aggravant de la tension au travail ou « job strain », défini comme le déséquilibre entre une forte intensité d'activité (demande psychologique) et une faible autonomie d'organisation (latitude décisionnelle). Beaucoup de paramètres restent donc à revisiter, à déployer, pour le bien, la paix et la sécurité réelle au Bénin.

Conclusion

Notre étude a été inspirée par le contexte de réformes de la Police béninoise face aux défis sécuritaires actuels et à la performance requise aux fonctionnaires de police à cet effet. La prise en compte du stress professionnel dans la performance de la Police Républicaine est primordiale car il affecte plus de 75% des enquêtés de notre échantillon qui fait plus d'un quart (1/4) de l'effectif total de la Police. La pauvreté du nombre d'études portant sur les déterminants du stress professionnel au Bénin et particulièrement dans la police républicaine. Les différents déterminants identifiés dans cette étude donnent accès à des perspectives d'actions concernant la problématique du stress, notamment dans la police au Bénin. Malgré ses insuffisances, cette étude a le mérite d'aborder un sujet, jusque-là, inédit au Bénin. Elle ne constitue qu'une ébauche dans la compréhension du stress au sein des forces de sécurité publique et de défense. Elle doit être poursuivie par une analyse plus avancée des conditions de vie et de travail des policiers, dans l'optique d'assurer la prévention primaire à travers une action sur les causes institutionnelles pour réduire les manifestations et les conséquences du stress professionnel.

Références bibliographiques

- 1) Altmann Laurence (2000). Evaluation du stress chez le personnel de l'ANPE. Thèse Med : Strasbourg ; 155p
- 2) Arnaudo Bernard, Cren Sylvie, Magaud-Camus Isabelle et Nicolas Sandret. (2008). Les facteurs psychosociaux au travail : Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003. Premières Synthèses. DARES ; 22(1) : 8p
- 3) Bruchon-Schweitzer Marilou., Rascle Nicole., Quintard Bruno., Cousson Florence. & Aguerre Colette. (1997). Stress professionnel et santé. Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 31(1), 61-74.
- 4) Brulin Laurent, Le Pape Erwan, Montean Régis, Bélier Marie, Tourinel Gilles. (2014). Gestion des risques psychosociaux et du stress professionnel du personnel hospitalier d'un HIA : repérage et prévention. Service de psychiatrie, Hôpital d'instruction des armées

R. Picqué, CS 80002 – 33882 Villenave d'Ornon ; 42 (1), 31-38.

- 5) Collins Pamela,. (2003). Stress in police: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occup Med (Lond)*; 53: 256–264.
- 6) Duchesneau Jacques. (1988). Les réalités du stress en milieu policier. Mémoire de maîtrise inédit, École nationale d'administration publique, Montréal.
- 7) Sigler, Robert. & Wilson, Charles. (1988). Stress in the work place: comparing police stress with teacher stress. *Journal of police science and administration*. 16(3),151-165.
- 8) Gansou Grégoire Magloire., Houessou Patrick., & Eganhoui Denis. (2019). Le Stress chez les Travailleurs du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS) au Bénin. *Geste et Voix*. 29.
- 9) Hinson, Antoine. Vikkey., Lawin, Hervé., Assilamehou, Sylvio., & Fayomi, Benjamin. (2018). Prévalence du stress professionnel chez le personnel d'une compagnie d'assurance du Bénin. *Revue Africaine et Malgache de Recherche Scientifique/Sciences de la Santé*, 5(2), Article 2. <http://publication.lecames.org/index.php/sante/article/view/529>
- 10) Holmes, Thomas ., & Rahe, Richard (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213–218
- 11) Kirkcaldy BD, Cooper CL, Furnham A, Brown JI. Personnalité, satisfaction au travail et bien-être chez les gestionnaires du secteur public (police). *Eur Rev Appl Psychol* 1993; 3: 241-248.
- 12) Kroes, William. (1985). *Society's victims - the police*. Springfield ; Charles C. Thomas.
- 13) Lazarus, Richard. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- 14) Lazarus, Richard., & Folkman, Susan. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- 15) Lopes Cardozo Barbara., Holtz Timothy, Kaiser Reinhard., Gotway Carol., Ghitis Frida., Toomey Estelle. & Salama Peter., (2005). *The Mental Health of Expatriate and Kosovar Albanian*

- Humanitarian Aid Workers. *Disasters*, (29) 2, 152-170.
- 16) Patterson Bernie. (1992). Job experience and perceived job stress among police, correctional, and probation/parole police. *Crim Justice Behav* ;19 :260–285.
- 17) Chaval Nadia, Jamet Véronique, Malherbe Dominique, Trebuchet Jean-Louis. (2017). Le stress des Cadres au travail : Comment les DRH y font-ils face dans leur entreprise ? *Mémoire MBA : MRH : Paris ; 151p*
- 18) Rahe, Richard., & Arthur, Ransom (1978). Life change and illness studies: Past history and future directions. *Journal of Human Stress*, 4(1), 3–15.
- 19) Kouassi Y, Yeo J, Tchicayaa, Wognin S, Dodie D, Aka I et al. (2007). Facteurs déterminants du stress chez les travailleurs de la société des transports abidjanais. *Cahier de Santé Publique ; 6(2) : 7-21*
- 20) Servant, Dominique., & Parquet, Philippe Jean. (1995). *Stress, anxiété et pathologies médicales*. Paris : Editions Masson.
- 21) Sifakis Yiorgos., Rascle Nicole. & Bruchon-Schweitzer Marilou. (1999). L'inventaire de stress professionnel de C.D. Spielberger (Job Stress Survey) : une adaptation française. *Psychologie et Psychométrie*, 20(1), 5-23.
- 22) Webb, Stephen. & Smith, David. (1980). Police stress: a conceptual overview. *Journal of criminal justice*, 8, 251-257.



ISSN 1840-717-X DU 4ème trimestre
Dépôt Légal N°6378 du 4ème trimestre

Impression : Centre des Publications Universitaires
(Université d'Abomey-Calavi) Tél. : (00229) 95 91 57 61
République du Bénin