

Sous la direction de  
Yélindo Patrick HOUESSOU & Tata Jean TOSSOU

**LES SCIENCES DE L'ÉDUCATION  
ET DE LA FORMATION À L'ÉCOLE  
AFRICAINNE : REGARDS  
PLURIDISCIPLINAIRES**

*Les points de vue exprimés dans les textes de communications réunis ici restent exclusivement ceux des auteurs.*

© LAEREFOR, 2021

Dépôt légal N° 12823 du 25 janvier 2021

1<sup>er</sup> Trimestre, Bibliothèque Nationale du Bénin

**ISBN : 978-99982-947-9-0**

## COMITÉ SCIENTIFIQUE

**Professeurs Titulaires :** HOUNKONNOU Mahouton Norbert, PADONOU Jijoho, HOUESSOY Yélindo Patrick, AHODEKON Cyriaque, ATTIKLEME Kossivi, BABA-MOUSSA A. Rahamane, FIOSSI KPADONOU Emilie, GANSOU Grégoire Magloire, TCHICTHI Yaovi Toussaint<sup>†</sup>, Da CRUZ Maxime, VALLEAN Tindaogo, AKAKPO- NUMADO Sènan, DAFF Moussa, TOSSOU Okri Pascal, MEDEHOUEGNON Pierre, GBETO Flavien, HOUNMENOY Jean-Claude, DOSSOU GUEDEGBE Odile, CAPO-CHICHI Clémence, PARE KABORE Afsata, HOUNSOUNON-TOLIN Paulin.

**Maîtres de Conférences :** AGLO John, KELANI Raphaël, NAPPORN Clarisse, ATTENOUKON Armel, HOUEDENOU Florentine, GBAGUIDI Arnaud, IMOROU Abou-Bakari, TRAORE Soïba Idrissa, NANA GOZA Aïcha, PARI Paboussoum, TCHABLE Boussanlègue, ASSOGBA Coovi Raymond, TOSSOU Rogatien, HOUENOUE DIDIER, YEBOU Raphaël, N'DAH Didier, KINHOY Marie-Séverin, SAMBIENI Coffi, HOUNGNIHIN Roch, GBAGUIDI K. Julien.

**Maîtres Assistants :** CHOGOLOY Guillaume, AKOUEY Florentine, TOSSOU Tata Jean, NOUWLIGBETO Fernand, AHONON Adolphe, YESSOUFOY Akimi.

**Docteurs :** MOUSTAPHA Moussiliou, DAVID-GNAHOY Emmanuel, AYELOY Justin, DOSSA Bernardin, ZANOY Valentin, HOUNKPE Débora, SILEMEHOY Prosper, MIGNANWANDE Prudence, HOUNYE Epiphanie, GBADESSI Séraphin, GANDAGBE Jules, NAHUM TEVOEDJRE Lucrèce, TALIBOY Bilikis, HOUESSOY Modeste, TONATO Prosper, ALABA Victor, ADEKOY Christian.

## COMITE DE LECTURE

**Professeurs Titulaires :** HOUESSOY Yélindo Patrick, AHODEKON Cyriaque, ATTIKLEME Kossivi, TOSSOU Okri Pascal, MEDEHOUEGNON Pierre, HOUNSOUNON-TOLIN Paulin.

**Maîtres de Conférences :** KELANI Raphaël, NAPPORN Clarisse, ATTENOUKON Serge Armel, HOUEDENOU Florentine, ASSOGBA Coovi Raymond, KINHOY Marie-Séverin, GBAGUIDI Julien, NANA GOZA Aïcha, TCHABLE Boussanlègue.

**Maîtres Assistants :** CHOGOLOY Guillaume, AKOUEY Florentine, AHONON Adolphe, TOSSOU Tata Jean, EFFIBOLEY Patrick, VIDO Arthur, YESSOUFOY Akimi, ZOUNON Ornheilia.

**Docteurs :** MOUSTAPHA Moussiliou, AYELOY Justin, DOSSA Bernardin, ZANOY Valentin, SILEMEHOY Prosper, HOUNYE Epiphanie,

GBADESSI Séraphin, GANDAGBE Jules, NAHUM TEVOEDJRE Lucrèce, TALIBOU Bilikis, HOUESSO Modeste, TONATO Prosper, ALABA Victor, HOUZANDJI Romain, Da SILVA Salim, ADJIVESSODE Patrick. Inspecteur DOSSOU Gabriel.

## COMITÉ DE RÉDACTION

**Professeur** HOUESSO Yélindo Patrick.

**Docteurs** : TOSSOU Tata Jean, AKOUETE Florentine, ZANOU Valentin, HOUNYE Epiphanie, HOUESSO Modeste, TALIBOU Bilikis, GBADESSI Séraphin.

**Messieurs** : HOUNGNIMON Denis, ASSOGBA Elwis, AKAKPO Rodrigue.

## COMITÉ D'ORGANISATION

**Président** : Professeur HOUESSO Yélindo Patrick.

**Membres** :

Docteurs : TOSSOU Tata Jean, ZANOU Valentin, HOUNYE Epiphanie, GBADESSI Séraphin, GANDAGBE Jules, NAHUM TEVOEDJRE Lucrèce, TALIBOU Bilikis, HOUESSO Modeste, TONATO Prosper, ALABA Victor, HOUNDJJI Friard.

Mesdames et Messieurs : ZOUMENOU Raïssa, ASSOGBA Elwis, AKAKPO Rodrigue, FATOUMBI Rodrigue, KANTY Hermann, AKOUEGNINOUS Roch, GBETO Emmanuel, HEKPAZO Kévin, HOUESSO Christa, OGOUEDJJI Esther, WANOU Raviane, HONFO Cynthia, AMOURO Sabine, SAHI Abdoul-Kawiyou, ACAKPO Judith, BOSSOU Anita, ATCHEDJOU Marina, AGOSSOU Gloria, YIRA-JAMA Sharaf, OUIDOH Dorcas, ZOGBE Opportune, AZONNEGBO Fresnel, ATIKA Hervé, KINHOUS Casimir, DAHOUE Flaubert, HOUNTOGOUGOU Donald, MESSANVI Armel.

# STRESS PROFESSIONNEL CHEZ LES FONCTIONNAIRES DE LA POLICE REPUBLICAINE AU BENIN : QUELS LIENS AVEC L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ?

TCHANSI KOUAMBER N. Anselme, FIOSSI KPADONOU Emilie,  
ANAGONOU Lucrèce, DARI Wilfried  
Université d'Abomey-Calavi

## Résumé

Déterminer la relation entre l'environnement de travail des fonctionnaires de la Police Républicaine et le stress professionnel est l'objectif global de cette recherche. Il s'est agi d'une étude transversale descriptive et analytique qui a porté sur 2488 Policiers Républicains (Bénin), choisis selon un sondage (aléatoire) en grappe. Les données ont été collectées à l'aide d'un questionnaire anonyme auto-administré et des échelles de mesure du stress. Elles ont été saisies et analysées avec le logiciel SPSS 20. Parmi les 2488 Policiers (82 femmes et 2406 hommes, âgés en moyenne de 34 ans  $\pm$  6ans), 2124 se sont révélés stressés, soit une prévalence de 85,37%. Cette prévalence se répartit avec une profonde disparité selon les facteurs sociodémographiques et professionnels. Ces résultats soulignent une importante prévalence du stress chez les fonctionnaires de la Police Républicaine dont certains facteurs sont liés à l'environnement de travail. Une meilleure prise en compte des facteurs de stress associés à l'environnement de travail est vivement recommandée pour garantir le bien être des agents et maintenir la performance de la Police Républicaine.

**Mots-clés** : Stress professionnel, surcharge de travail, satisfaction au travail, police.

## Abstract

**Objective:** To establish a relationship between the work environment of officials of the Republican Police and professional stress. **Methods:** This was a descriptive and analytical cross-sectional study which involved 2488 Republican Police Officers (Benin), chosen according to a (random) cluster survey. Data were collected using a self-administered anonymous questionnaire and stress scales. They were entered and analyzed with SPSS 20 software. **Results:** Among the 2488 Police officers (82 women and 2406 men, aged on average 34 years  $\pm$  6 years), 2124 were found to be stressed, ie a prevalence of 85.37%. This prevalence is distributed with a profound disparity according to socio-demographic and professional factors. **Conclusion** : These results underscore a high prevalence of stress among Republican Police officials, the factors of which are related to the work environment. Better consideration of the stressors associated with the work environment is strongly recommended to ensure the well-being of officers and maintain the performance of Benin Republican Police.

**Keywords:** Professional stress, work overload, job satisfaction, police.

## Introduction

Le stress est un problème de plus en plus préoccupant pour les organisations soucieuses de l'efficacité et du bien-être de leurs employés. La preuve, s'il en est besoin, est l'étude conduite dans 147 pays en 2017 par Gallup<sup>254</sup> qui suggère que 20% des travailleurs se sentent « très » ou « extrêmement » stressés au travail, avec des pourcentages atteignant 40% dans certains groupes professionnels. La présente étude a eu pour population cible les fonctionnaires de police, dont la profession est généralement perçue comme l'une des plus stressantes en raison de l'étendue du pouvoir discrétionnaire accordé aux agents dans des circonstances souvent critiques (Crank et Caldero, 1991 ; Reiser, 1974 ; Violanti et Aron, 1994) et compte tenu du contexte des menaces sécuritaires croissantes ainsi que l'exigence de plus en plus ferme à la fois de l'efficacité et de la probité au sein de l'administration policière. À ce sujet, depuis quelques années, un riche corpus de recherches s'est constitué, notamment aux États-Unis et en Europe, mais aussi en Afrique (Nigeria, Ghana, Afrique du Sud...) sur la relation entre l'environnement de travail des agents de police et le stress professionnel.

Le stress professionnel lié à la police est un problème capital en raison de ses nombreux effets négatifs sur les individus et les organisations policières. Les agents qui subissent des niveaux élevés de stress professionnel signalent une incidence élevée de maladies physiques et de problèmes psychologiques qui affectent leur rendement au travail. Plus précisément, ils ont généralement une mauvaise santé (Cooper et al., 1987; Fletcher, 1988; Kirkcaldy et al., 1995), sont souvent absents du travail (Wright et Saylor, 1991), souffrent d'épuisement professionnel (Brown et al., 1996; Stotland et Pendleton, 1989), sont insatisfaits de leur emploi (Norvell, Belles et Hills, 1998), et en raison de leur faible engagement organisationnel, ils peuvent ne pas s'investir pleinement dans leur travail ou prendre leur retraite prématurément (Kop et al., 1999; Stevenson, 1988). Lorsque les individus sont submergés par le stress professionnel, ils souffrent de stress chronique accru, de dépression, de maladies cardiaques, de troubles gastriques, de consommation et d'abus d'alcool et de drogues, de divorce et même de tentatives de suicide (Anshel, 2000 ; Biggam, et al., 1997 ; Lord, 1996 ; Walker, 1997). Il s'avère donc primordial de comprendre les sources de stress professionnel de la police et de mettre en œuvre des stratégies pour réduire les facteurs de stress ou, s'ils ne peuvent pas être réduits, pour aider les agents à y faire face efficacement.

Deux sources principales de stress lié au travail dans les services de police ont été identifiées dans les recherches (Patterson, 1992 ; Violanti et Aron,

---

<sup>254</sup> Gallup's annual Global Emotions report 2017

1994 ; De Soir et al., 2012). La première est axée sur la nature des activités des forces de sécurité publique et se réfère aux stressseurs opérationnels abordant l'incertitude liée au danger des missions de police, le climat dans lequel se déroulent les activités ainsi que le caractère urgent et l'appréciation immédiate de la riposte à apporter (De Soir et al., 2012). La deuxième source principale de stress identifiée concerne la nature organisationnelle de la police qui semble procurer un stress plus important que la moyenne par rapport aux autres professions (Leroy et al., 2001).

Le but de cette étude est d'élargir le champ de connaissance sur le stress professionnel au sein des services de police en général et en particulier d'initier un débat sur cette thématique qui semble être nouvelle pour la police républicaine du Bénin. Par conséquent, nous examinerons dans quelle mesure l'environnement de travail influe sur le stress au sein des agents de police dans le contexte béninois.

## **1. Revue de littérature**

Les études sur la nature et l'étendue du stress dans les services de police continuent d'être une tâche complexe et difficile pour les spécialistes des sciences sociales (Paton, Violanti, Burke et Gehrke, 2009). Les niveaux individuels de stress sont de nature subjective et dépendent de multiples facteurs physiques, psychologiques et environnementaux (Selye, 1976). Le stress est avant tout une expérience spécifique chez les agents des forces de l'ordre et par conséquent, il n'est pas aisé de tirer des conclusions généralisantes sans tenir compte des contextes variables entourant chaque service de police. À ce jour, les études sur le stress lié aux services de police dans les pays africains, notamment de tradition francophone, sont rares. Les sources de stress dans les services de police peuvent généralement être classées en deux catégories. La première regroupe les facteurs opérationnels qui découlent du « contenu de l'emploi » et qui comprennent les horaires de travail irrégulier, le travail par tours de garde, les longues heures de travail, les heures supplémentaires, les contraintes de la collaboration avec les tribunaux ainsi que les événements traumatisants et les menaces pour la santé physique et psychologique liés aux opérations de terrain. La seconde concerne les facteurs qui découlent du « contexte de l'emploi », aussi appelé facteurs de stress organisationnels, qui se réfère aux caractéristiques de l'organisation et au comportement des personnes qui produisent du stress tel que la bureaucratie et les relations avec les collègues. Ces facteurs de stress ont généralement des impacts négatifs sur les agents de police. L'exposition à la souffrance humaine et à la mort peuvent conduire à une vision négative de la vie, ainsi que des effets psychologiques graves tels que le syndrome de stress post-traumatique, le burnout ou encore l'idéation suicidaire. Les

changements ou la rotation des horaires de travail entraînent souvent un sommeil inadéquat pour les agents avec pour conséquence la réduction de la résistance physiologique au stress, la perturbation de la vie familiale et/ou des relations amicales. On peut ajouter à cette gamme d'expositions professionnelles l'opinion publique souvent négative à laquelle la police est confrontée et qui entraîne une perte publique de confiance dans l'intégrité policière.

La recherche sur le stress policier a eu tendance à considérer la structure organisationnelle et les pratiques de gestion de la police comme l'une des principales sources de stress dans l'environnement de travail des forces de l'ordre. Par exemple, Reiser (1974) a fait valoir que les politiques organisationnelles peuvent être un facteur de stress important parce qu'un agent subalterne a rarement une chance de participer à des décisions type de gestion au sein de son administration. D'autres traits communs de la bureaucratie ont été identifiés comme des facteurs de stress probables, y compris la nécessité de faire face à une paperasserie excessive, de supporter des tâches répétitives et d'exécuter des travaux punitifs pour toute action posée en dehors des procédures (Brown & Campbell, 1994 ; Coman et Evans, 1991 ; Crank, Regoli, Hewitt et Culbertson, 1995). Golembiewski et Kim (1989) ont fait valoir que la nature quasi militaire des organisations de police tend à engendrer l'aliénation parmi les chefs hiérarchiques, qui sont tenus d'exercer une discrétion considérable tout en étant étroitement contrôlés par leurs supérieurs et la pléthore de règles administratives entourant leur travail.

Plusieurs chercheurs ont démontré l'influence de la culture organisationnelle sur le stress professionnel (Abdollahi, 2002 ; Bartol, 1996 ; Burke et Paton, 2006 ; Hart, Wearing and Heady, 1995 ; Paton, Violanti et Dunning, 2000). Les facteurs organisationnels du stress, comme mentionnés plus haut, découlent du « contexte de l'emploi » et se réfèrent aux caractéristiques de l'organisation et au comportement des personnes qui la composent. Les facteurs organisationnels dans les institutions de police comprennent les charges de travail assez conséquentes, les styles de leadership inappropriés (Weick, 1995, cités dans Paton, 2006), la mauvaise communication (Noblet et al., 2009) ou encore les procédures disciplinaires (Alexander et Wells, 1991 ; Violanti et Paton, 1999). La plupart des recherches disponibles sur le stress policier reposent sur l'hypothèse que les dispositions structurelles traditionnelles courantes et les caractéristiques des pratiques de gestion des services de police créent un environnement de travail stressant pour les agents. Cependant, pour tester l'utilité des connaissances développées par la recherche, il est nécessaire d'examiner attentivement la relation entre la

perception qu'ont les agents de leur environnement de travail et leur expérience déclarée du stress au travail.

Hackman et Oldham (1975) ont développé l'un des cadres les plus influents et les plus utilisés pour étudier les dimensions saillantes de l'environnement de travail. Sur la base de recherches empiriques approfondies menées dans une grande variété d'organisations formelles, Hackman et Oldham ont identifié cinq dimensions essentielles pour évaluer la perception des employés de leur environnement de travail. Ils ont constaté que ces dimensions fondamentales étaient corrélées de manière significative à la fois avec la satisfaction au travail et avec l'engagement organisationnel des employés. Ils ont fait valoir que les principales caractéristiques sous-jacentes d'un environnement de travail sont la signification du travail (dans quelle mesure l'individu perçoit son travail comme important), la responsabilité de l'emploi (dans quelle mesure l'individu se sent personnellement responsable du résultat du travail) et la mesure dans laquelle l'employé a connaissance des résultats de ses efforts.

## 2. Méthode

### 2.1 Procédure

Il s'est agi d'une 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 de la République du Bénin, 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 ( $n = k \frac{Z\alpha^2 \times pq}{i^2}$ )<sup>255</sup>. Comme techniques de collecte de données ont été utilisés, un questionnaire et des échelles de mesure du stress : échelle de Karasek et de Siegrist et échelle de Maslach Burnout Inventory. Un entretien a été utilisé pour compléter ces techniques de collecte quantitative de données. 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 réalisé dans les logiciels Epi info version 7.2 et Epi data. Le

---

<sup>255</sup> 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 $\alpha$  = niveau de confiance à 95% où  $\alpha$  = 5% d'où Z $\alpha$  =1,96 (valeur type) Z $\alpha$  =1,96 ; i = marge d'erreur à 5 % (valeur type de 0,05) ; k = effet correcteur ou effet grappe = 6 (valeur type de 6).

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 une sex-ratio de 29,34. Ils étaient pour la plupart des personnels des commissariats d'arrondissement (71,4%). Le département du littoral est le plus représenté dans notre échantillon (16,5%). 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 (58,8%). De plus, 269 policiers (10,8%) 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 universitaires, soit 68,9%. En outre, la majorité des policiers enquêtés (70,8%), sont des chrétiens, suivis des musulmans (23%) et des adeptes des religions endogènes (4,9%). Au terme du traitement du corpus de données empiriques, les résultats de terrain sont présentés comme il suit.

## 3. Résultats

### 3.1 Prévalence du stress

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<sub>95%</sub>) allant de 83,9% à 86,7%. Selon ce modèle, 718 policiers (soit 28,9%) étaient en situation de Job strain.

### 3.2 Cadre de travail /environnement physique de travail

Le cadre de travail était diversement apprécié par les policiers enquêtés, comme indiqué sur la figure n°1 ci-dessous.

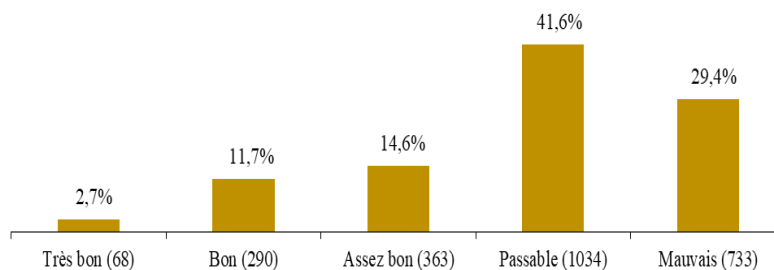


Figure n°1 : Répartition des Policiers enquêtés selon leur appréciation du cadre de travail

### 3.3 Satisfaction par rapport au grade

Plus de la moitié de l'ensemble des ex-policiers nationaux et gendarmes enquêtés soit 62,2% sont devenus Brigadiers de police avec la création de la Police Républicaine. Concernant le grade actuel, la majorité des policiers soient 67,2% ont déclaré ne pas être satisfaits. Plus de la moitié des policiers soit 59,0% ont évoqué comme raison de la non satisfaction le reclassement mal fait associé à la stagnation des avancements depuis la création de la Police Républicaine (figure n°2).

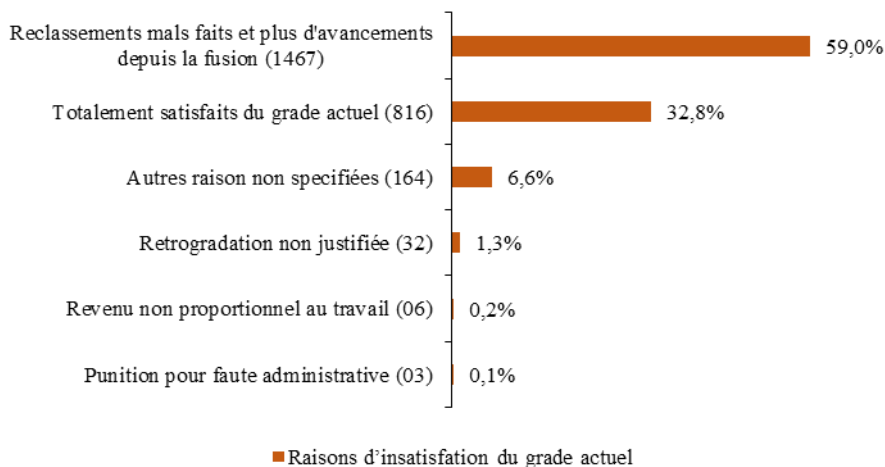


Figure n° 2 : Répartition des policiers selon les raisons d'insatisfaction du grade

### 3.4 Satisfaction au grade actuel et stress

Le stress professionnel était associé à la satisfaction du policier par rapport à son actuel grade. Ceux qui n'étaient pas satisfaits couraient 1,53 fois plus de risque de stress professionnel que ceux qui étaient satisfaits (OR 1,53 ; [1,28-1,81]) (Confer Tableau I).

Tableau X : Répartition des Policiers enquêtés au Bénin en 2019, en fonction de la satisfaction du policier par rapport au grade actuel avec la Police Républicaine et du stress

	Stress		Chi-deux (p-value)	ddl	OR	IC à 95%
	Stress+++ n (%)	Stress +/- n (%)				
<b>Satisfaction grade actuel</b>	-	-	22,82 (0,00)	1		
Satisfait	276 (33,82)	540 (66,18)	-	-	1	-
Pas satisfait	733 (43,84)	939 (56,16)	-	-	1,53	1,28-1,81

### 3.5 Charge de travail

La charge de travail a été mesurée à travers l'épuisement professionnel avec l'échelle de Maslach. Une proportion de 27,1% des policiers enquêtés avait déclaré être chaque jour, émotionnellement vidé par leur travail. La plupart des policiers enquêtés avaient déclaré qu'ils se sentaient à bout à la fin de leur journée de travail, soit une proportion de 31,6%. Plus d'un tiers des policiers enquêtés soit 34,1%, avait déclaré se sentir chaque jour fatigué lorsqu'ils se lèvent le matin sachant qu'ils avaient une autre journée de travail à affronter. Parmi les 2488 policiers enquêtés, une proportion de 35,3% avait déclaré que, travailler avec des gens tout au long de la journée leur demande chaque jour beaucoup d'efforts. Une proportion de 27,4% des policiers enquêtés, se sentait chaque jour frustré par leur travail. De même, chaque jour, 31,7% des policiers enquêtés sentaient qu'ils travaillent trop dur dans leur travail. Ainsi, plus de la moitié des policiers enquêtés, soit 53,7%, avait un degré élevé d'épuisement professionnel (Confer figure n°3).

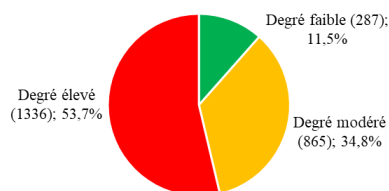
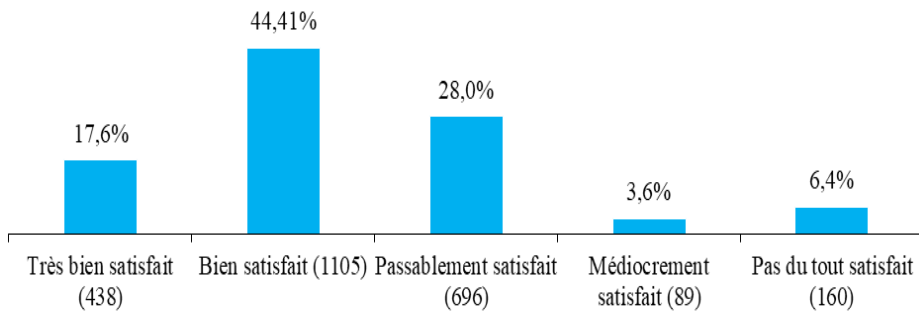


Figure n° 3 : Répartition des Policiers enquêtés au Bénin en 2019, en fonction du degré d'épuisement selon l'échelle de MASLACH

### 3.6 Satisfaction au travail

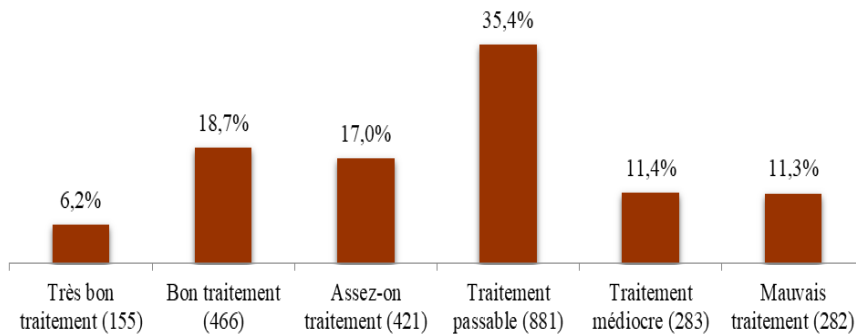
La satisfaction au travail a été mesurée à travers des aspects comme la rémunération, la satisfaction des policiers de leurs propres prestations, la reconnaissance, le soutien de la hiérarchie et les relations avec les collègues. La tranche de revenus mensuels n'était pas significativement associée au stress professionnel ( $p=0,82$ ). Cependant, parmi les dix premiers facteurs incriminés pour le stress, le manque de moyen financier et la faible rémunération comparativement au travail abattu viennent en première position 7,1% suivis du manque de repos 6,6%. La satisfaction des policiers de leurs propres prestations était variée comme le montre la figure n°4. Le degré de satisfaction de leurs propres prestations de service était significativement associé au stress ( $p=0,00$ ). Les policiers qui trouvaient médiocre leur propre prestation de service étaient 2,61 fois plus exposés au stress professionnel que ceux qui la jugeaient très bien satisfaisante.



**Figure n° 4 :** Répartition des Policiers enquêtés en fonction de leur satisfaction au sujet de leur propre prestation de service

### 3.7 Reconnaissance de la part de la hiérarchie

La reconnaissance a concerné l'appréciation par les enquêtés du traitement à eux réservé. Elle est illustrée par la figure n°5.

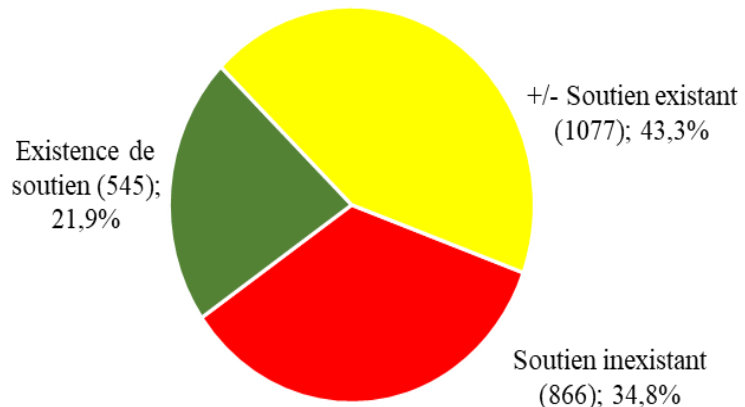


**Figure n° 5 :** Répartition des Policiers enquêtés en fonction de leur appréciation du traitement à eux réservé, dans leurs services respectifs

Il n'existait aucune association significative entre le stress professionnel et l'appréciation des policiers sur le traitement à eux réservé dans leur service ( $p=0,11$ ).

### 3.8 Soutien social de la part de la hiérarchie

Le soutien de la part de la hiérarchie a été diversement apprécié par les enquêtés comme l'indique la figure n°6.

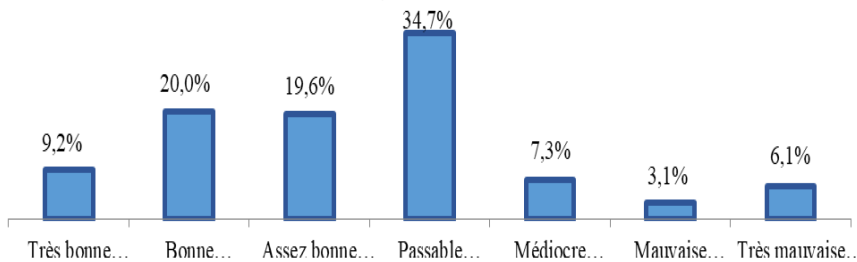


**Figure n° 6** : Répartition des Policiers enquêtés en fonction du soutien de la hiérarchie

Il existait une association significative entre le stress professionnel et la perception du soutien de la hiérarchie ( $p=0,00$ ). Les policiers qui disaient n'avoir eu aucun soutien de la part de la hiérarchie étaient 1,45 fois plus exposés au stress professionnel que ceux qui disaient tout le contraire (1,45 ; [1,16-1,80]).

### 3.9 Relation entre collègues

L'ambiance entre collègues policiers dans les services semble être bon pour la plupart (83,5%) des policiers enquêtés (confer Figure n°7).

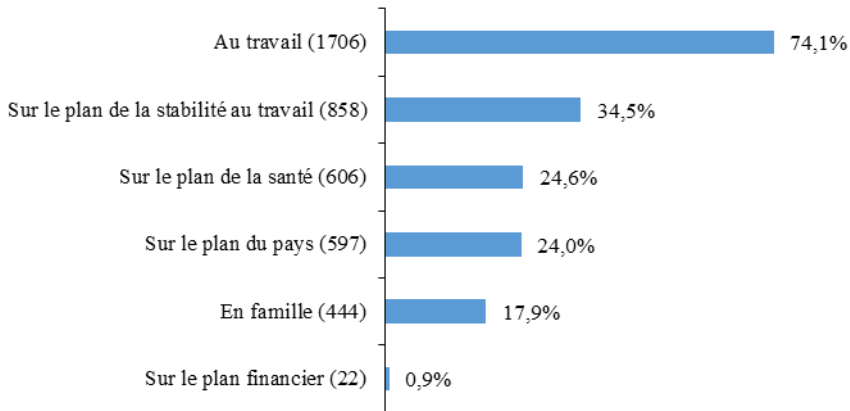


**Figure n° 7** : Répartition des Policiers enquêtés en fonction de l'ambiance actuelle entre collègues

Il existait une association significative entre le stress professionnel et l'ambiance entre collègues ( $p=0,00$ ). Les policiers qui la trouvaient mauvaise étaient 3,06 fois plus exposés au stress professionnel que ceux qui la trouvaient très bonne (OR 3,06 ; [1,79-5,22]).

### 3.10 Sources d'inquiétudes des policiers

Environ trois quart (74,1%) des policiers enquêtés ont souligné que leur inquiétude était liée au travail.



**Figure 8** : Sources d'inquiétudes notifiées par les policiers

#### 4. Discussion

Les résultats rapportés ici ont des implications théoriques et pratiques importantes sur l'environnement de travail des fonctionnaires de la Police Républicaine. Pour ce qui est du cadre de travail, de la satisfaction par rapport à la gradation et de la charge de travail dans le contexte qui est le nôtre, leurs appréciations semblent en relation avec la réforme de la police ayant abouti à la création de la Police Républicaine. Ainsi, le cadre professionnel des policiers enquêtés s'est révélé très diversement apprécié par eux cependant, dans l'ensemble, la tendance est plutôt négative. Ainsi, plus du tiers (41,6%) le trouvaient passable tandis que 29,4% le trouvaient carrément mauvais.

Sur le plan de la gradation, le corps des Brigadiers de Police qui est intermédiaire au corps des Agents de Police en amont et à celui des Officiers de Police en aval semble contenir le plus de frustration. Plus de la moitié des policiers enquêtés (soit 62,2%) sont devenus Brigadiers de Police avec la création de la Police Républicaine. Au sein de ce corps, la majorité des enquêtés (67,2%) avaient déclaré ne pas être satisfaits de leur garde actuel. Ceci s'explique certainement par le fait qu'une frange des actuels Brigadiers de Police, notamment de la catégorie supérieure (Brigadier de paix, Brigadier-chef et Brigadier Major), provenant de l'ex-gendarmerie nationale (Adjudant, Adjudant-chef ou Major) qui étaient en situation de commandement d'unités se retrouve sous-ordre. De même au niveau des agents de l'ex-police nationale, beaucoup d'agents ont vu leurs accomplissements professionnels et leur position revue avec l'élargissement des effectifs de leur corps respectifs. Tout ceci explique pourquoi les sources principales d'inquiétude d'environ trois quarts (74,1%) des policiers enquêtés étaient liées à leur travail ou du moins à son organisation. Plus

spécifiquement, plus de la moitié regrettait leur choix de métier (57,6%) ainsi que leur vie professionnelle (65,0%). Concernant la charge de travail, suivant les résultats de la mesure de l'épuisement professionnel (échelle de Maslach) et des entretiens, elle semble élevée. La plupart des policiers appartenant notamment aux corps subalternes sont revenus incessamment sur la charge de travail. C'est le cas du Brigadier de Police de 2<sup>ème</sup> classe X qui déclare ce qui suit : « *Le service continu de 24h contre 24h de repos auparavant a été transformé en service continu de 48h contre 12 h de repos.* » Certains agents de police se plaignaient de faire régulièrement trois à quatre jours de service sans rentrer chez eux.

En comparant les résultats de cette étude aux conclusions de Scott (2004), certains parallèles peuvent être observés entre les agents de police dans les deux échantillons. Scott (2004) a conclu que l'une des variables qu'elle utilisait pour refléter les facteurs de stress organisationnels, les « changements administratifs », avait un effet significatif sur leur niveau de stress. À ce titre, elle a soutenu que les agents de police perçoivent généralement les réformes conduites dans les administrations policières comme susceptibles de remettre en cause, indéfiniment, leurs objectifs de carrière. Le stress découlant du travail en lui-même ou des aspects inhérents au travail, tel que les horaires de travail, les tâches assignées et la paperasserie, a également été considéré comme pouvant s'accroître avec des changements administratifs perçus comme perturbateurs d'un ordre établi ou d'une routine parfois longuement acquise. Il y a cependant plusieurs explications possibles pour comprendre l'effet significatif des variables que nous avons exploré sur les niveaux perçus de stress chez les agents de police dans cette étude. L'une des explications pourrait se rattacher à la taille relativement modeste de la force de police du Bénin qui est d'un ratio 78 policiers pour 100.000 habitants contre une moyenne de 182 en Afrique et de 358 en Europe<sup>256</sup>.

Ainsi, en raison du manque de personnel, les unités opérationnelles peuvent exiger des agents qu'ils effectuent plusieurs tâches. Par conséquent, la quantité de paperasserie et d'autres tâches administratives associées à leurs fonctions officielles peut s'avérer trop écrasante. De plus, on peut supposer qu'avec la réforme, certains agents, en raison de leur statut au sein de l'administration, ne peuvent pas contribuer à leur juste part aux tâches

---

<sup>256</sup> Statistiques des ex-police et gendarmerie nationale et de la Police Républicaine

<sup>256</sup> Statistiques de "Perspective monde" de l'Ecole de politique appliquée de l'Université de Sherbrooke

<sup>256</sup> Statistiques de la direction de la coopération internationale du ministère de l'intérieur français

<sup>256</sup> Dépêche No. 217 du 2 juillet 2018 de Afrobaromètre

administratives et opérationnelles qui touchent le reste des collègues. Une analyse des statistiques de la Police Républicaine montre un effectif moyen de 17,9 policiers par unité opérationnelle avec des disparités très marquées entre les zones urbaines et les zones rurales. Certaines unités se retrouvent ainsi avec un effectif extrêmement réduit (jusqu'à quatre agents) pour effectuer à la fois les tâches de sécurité et les tâches administratives y compris celle de la police judiciaire. L'autre implication concerne la satisfaction au travail, qui, suivant Spector (1997), regroupe des aspects comme la rémunération, la promotion, la supervision, les avantages sociaux fournis, les récompenses conditionnelles comme moyen de reconnaissance et d'appréciation, les procédures et les politiques opérationnelles, les relations avec les collègues, la nature du travail et la communication au sein de l'organisation.

Bien que dans notre étude, les tranches de revenus mensuels n'étaient pas significativement associées au stress professionnel ( $p = 0,82$ ) il est à noter que les "problèmes financiers", ou "le manque de moyen financier" qui sont revenus significativement et de façon récurrente dans les facteurs de stress incriminés par les policiers font observer une tendance à l'acceptation généralisée du fait que la rémunération des agents de police est faible comparativement au travail abattu. Aussi, nos résultats ont montré qu'il existait pour les policiers de notre échantillon, une association significative ( $p=0,00$ ) entre le degré de satisfaction de leurs propres prestations de service et le stress. Les agents qui trouvaient médiocre leur propre prestation de service étaient 2,61 fois plus sujets au stress professionnel que ceux qui la jugeaient très bien satisfaisante. 78.1% des policiers enquêtés déclarent n'avoir reçu de soutien de la hiérarchie (soit 43,3% presque pas de soutien et 34,8% d'inexistence de soutien). Également, le soutien social aussi bien de la hiérarchie que des collègues est faible chez 44,9% des policiers interrogés et 52,5% jouissent d'une faible reconnaissance au travail. Pour ce qui est de la relation entre collègues, près de la moitié des policiers enquêtés ; soit une proportion de 46,2% ne se souciait pas toujours de ce qui arrivait à leurs collègues et à peine 9.24% d'entre eux reconnaissaient qu'il y avait une très bonne ambiance qui régnait entre collègues.

## **Conclusion**

L'environnement de travail des fonctionnaires de la Police Républicaine est fortement en corrélation avec le stress professionnel. Les agents de police qui souffrent de problèmes aigus liés au stress peuvent devenir un handicap pour eux-mêmes, leurs familles et leurs organismes. Cette constatation souligne l'importance d'une remise en cause de l'environnement de travail de la Police Républicaine afin d'offrir de meilleures conditions de travail aux

agents. Les hauts dirigeants de Police Républicaine, les cadres intermédiaires et les superviseurs de première ligne, doivent s'efforcer d'identifier et d'aider les agents aux prises avec le stress.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Abdollahi, M. C'est K. (2002). Comprendre la recherche sur le stress de la police. *Journal of Forensic Psychology Practice*, 2, 1-24
2. Alexander, D. A., et Wells, A. (1991). Réactions des policiers à la manipulation des corps après une catastrophe majeure : Une comparaison avant et après. *British Journal of Psychiatry*, 159, 547 à 555
3. Anshel, M. (2000). A Conceptual Model and Implications for Coping with Stressful Events in Police Work. *Criminal Justice and Behavior - CRIM JUSTICE BEHAV*, 27, 375-400. <https://doi.org/10.1177/0093854800027003006>
4. Bartol, C. R. (1996). Psychologie policière : Alors, maintenant et au-delà. *Justice pénale et comportement*, 23, 70-89
5. Biggam, F. H., Power, K. G., & MacDonald, R. R. (1997). Coping with the occupational stressors of police work: A study of Scottish officers. *Stress Medicine*, 13(2), 109-115. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(199704\)13:2<109::AID-SMI724>3.0.CO;2-H](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(199704)13:2<109::AID-SMI724>3.0.CO;2-H)
6. Brown, J.M. et Campbell, E.A. (1994). *Stress et maintien de l'ordre : sources et stratégies*. New York: John Wiley.
7. Brown, N.L., Paddock, S.W., Sattler, C.A., Cronmiller, C., Thomas, B.J., Carroll, S.B. (1996). Daughterless is required for *Drosophila* photoreceptor cell determination, eye morphogenesis, and cell cycle progression. *Dev. Biol.* 179(1): 65--78.
8. Burke, K. J. et Paton, D. (2006). Prédire la satisfaction au travail des policiers : Tradition contre les modèles contemporains de traumatismes dans l'expérience professionnelle. *Traumatologie*, 12(3), 189-197
9. Coman, G. J., Evans, B. J., Stanley, R. O., & Burrows, G. D. (1991). Police officers trait anxiety and perceptions of occupational stressors. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 7(2), 26-28. <https://doi.org/10.1007/BF02832824>
10. Cooper, & Mackay, C.J., C.L. (1987). Occupational stress and health : some current issues. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Edited by Cooper and Robertson. John Wiley & sons Ltd