

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

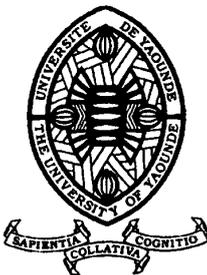
UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

FACULTÉ DES ARTS LETTRES ET
SCIENCES HUMAINES

DÉPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET
EDUCATIVES

UNITÉ DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work - Fatherland

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF ARTS LETTERS AND
SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY

POSTGRADUATE SCHOOL FOR SOCIAL
AND EDUCATIONAL SCIENCES

DOCTORAL RESEARCH UNIT FOR
SOCIAL SCIENCES

***SENS DE LA MISSION ET DÉTRESSE
PSYCHOLOGIQUE CHEZ LES FONCTIONNAIRES
DE POLICE EN MISSION DANS LES ZONES EN
CRISE DU NORD-OUEST ET DU SUD-OUEST.***

***THÈSE SOUTENUE EN VUE DE L'OBTENTION DU DOCTORAT/PH/D EN
PSYCHOLOGIE, SPECIALITÉ PSYCHOLOGIE SOCIALE LE 1^{er} NOVEMBRE 2024***

PAR

BIEGAING OUAMBO Roy Roger, Matricule 05K316

DEVANT LE JURY COMPOSE DE :

<u>PRESIDENT</u> :	MAYI Marc Bruno, Pr	UNIVERSITE DE YAOUNDE I
<u>RAPPORTEUR</u> :	EBALE MONEZE Chandel, Pr	UNIVERSITE DE YAOUNDE I
<u>MEMBRES</u> :	MVESSOMBA Edouard Adrien, Pr	UNIVERSITE DE YAOUNDE I
	MBOE Gustave Georges, MC	UNIVERSITE DE DSCHANG
	NYOCK ILOUGA Samuel, MC	UNIVERSITE DE YAOUNDE I



NOVEMBRE 2024

SOMMAIRE

DEDICACE.....	iii
REMERCIEMENTS.....	iv
SERMENT DE PROBITE INTELLECTUELLE.....	v
LISTE DES TABLEAUX.....	vi
LISTE DES FIGURES.....	vii
LISTE DES ANNEXES.....	viii
RÉSUMÉ.....	ix
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCTION GENERALE.....	1
CHAPITRE PREMIER : LA POLICE CAMEROUNAISE.....	21
1.1. Généralités sur la police.....	21
1.1. Missions de la Police.....	22
1.2. Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale.....	23
1.3. Les droits, devoirs et obligations des fonctionnaires du Corps de la Sûreté Nationale.....	24
1.3.1. Les droits des fonctionnaires du Corps de la Sûreté Nationale.....	24
1.3.2. Les devoirs et obligations des fonctionnaires du Corps de la Sûreté Nationale.....	24
1.4. Dispositions prises en faveur des fonctionnaires du corps de la Sûreté Nationale.....	25
1.4.1. Les récompenses.....	25
1.4.2. Le régime disciplinaire.....	26
1.5. Les cadres de la sûreté nationale.....	27
1.5.1. Cadre des Gardiens de la paix.....	27
1.5.2. Cadre des Inspecteurs de la Police.....	29
1.5.3. Cadre des Officiers de Police.....	30
1.5.4. Cadre des Commissaires de Police.....	32
1.6. L'organisation de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale.....	33
1.6.1. Le cabinet du Délégué Général à la Sûreté Nationale.....	34
1.6.2. L'administration centrale.....	41
1.6.3. Les services déconcentrés.....	72
CHAPITRE DEUXIÈME : APPROCHE THÉORIQUE.....	92
2.1. Santé psychologique au travail.....	92
2.1.1. Bien-être au travail.....	93
2.1.2. Détresse psychologique au travail.....	101
2.1.3. Facteurs explicatifs de la détresse psychologique au travail.....	114
2.1.4. Travail de policier : Une profession à risque.....	117

2.1.5.	Synthèse de la section sur la détresse psychologique	121
2.2.	Le sens du travail	123
2.2.1.	Sens de la vie et sens du travail.....	123
2.3.	Soutien social.....	148
2.3.1.	Relations avec le superviseur immédiat et les collègues	148
2.3.2.	Soutien social, détresse psychologique et engagement en traitement.....	151
CHAPITRE TROISIÈME : ÉTUDES		154
3.1.	Étude 1 : Adaptation de l'échelle de la détresse psychologique au contexte des policiers camerounais affectés en zone de crise du Nord – Ouest et du Sud - Ouest.....	154
3.1.1.	Contexte	154
3.1.2.	Intérêt et hypothèse.....	159
3.1.3.	Méthode	159
3.1.4.	Résultats.....	166
3.1.5.	Discussion	170
3.2.	Étude 2 : Adaptation de l'échelle du sens de la mission auprès des policiers camerounais	173
3.2.1.	Etat des connaissances	173
3.2.2.	Méthode	179
3.2.3.	Résultats.....	184
3.2.4.	Discussion	189
3.3.	Étude 3 : Rôle médiateur du soutien social sur la relation entre le sens de la mission et détresse psychologique.....	191
3.3.1.	Etat des connaissances sur le soutien social.....	192
3.3.2.	Méthode	207
3.3.3.	Les résultats.....	211
3.3.4.	Discussion	218
DISCUSSION GÉNÉRALE		222
CONCLUSION GÉNÉRALE		227
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES		230
ANNEXES.....		250

A feu le professeur André EMTCHEU

Et

A feu le Docteur Jean Anatole NGUEDONG

REMERCIEMENTS

Je souhaite exprimer ma profonde gratitude à Monsieur le Professeur EBALE MONEZE Chandel, Chef du Département de Psychologie de l'Université de Yaoundé 1, qui a accepté la direction de ce travail, et n'a jamais ménagé d'effort pour mon encadrement.

Mes sincères remerciements à Monsieur le Délégué Général à la Sûreté Nationale, qui a autorisé que cette recherche se fasse au sein de ce corps de métier dont il assure le commandement.

Ma gratitude aux fonctionnaires de police qui ont participé à cette recherche.

Ma reconnaissance à l'endroit de tous les enseignants du Département de Psychologie de l'Université de Yaoundé 1 pour la formation.

Mes remerciements à l'endroit des personnes qui ont relu cette thèse.

Je voudrais exprimer mes remerciements à ma famille, spécialement à mon épouse, Christelle, pour son soutien et ses encouragements et à mes enfants, Nehemie, Serah et Samuel, pour leur patience et leur joie de vivre dans laquelle je trouve chaque jour la motivation pour avancer.

SERMENT DE PROBITE INTELLECTUELLE

Je soussigné Monsieur **BIEGAING OUAMBO ROY ROGER**, reconnait par ce serment de probité et de propriété intellectuelle que cette thèse de Doctorat/Ph.D en Psychologie est entièrement l'œuvre de mon esprit, ainsi que le produit de mes propres investigations intellectuelles. Elle ne fait par conséquent, d'aucune façon quelconque, l'objet de plagiat ou contrefaçon. Tout emprunt a été explicitement signalé et cité conformément aux conventions en vigueur dans la science en général et dans ma discipline en particulier. J'admets par-là que toute falsification probante de cette assertion puisse conduire à sa nullité.

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: TRI CROISE ENTRE L'AGE, LE STATUT MATRIMONIAL ET LA CONSOMMATION DES SUBSTANCES PSYCHOACTIVES.....	161
Tableau 2 : MOYENNES DES PARTICIPANTS SUR L'ECHELLE DE LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE.....	166
Tableau 3 : VARIANCE TOTALE DE LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE EXPLIQUEE ET EXTRACTION DES COMPOSANTES PRINCIPALES.	168
Tableau 4 : MOYENNES DES PARTICIPANTS SUR L'ECHELLE DU SENS DE LA MISSION.....	184
Tableau 5 : VARIANCE TOTALE DU SENS DE LA MISSION EXPIQUEE ET EXTRACTION DES COMPOSANTES PRINCIPALES	186
Tableau 6 : LES DIMENSIONS DU SOUTIEN SOCIAL	193
Tableau 7 : LES FONCTIONS DU SOUTIEN SOCIAL	200
Tableau 8 : MOYENNES DES PARTICIPANTS SUR L'ECHELLE DE LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE.....	211
Tableau 9 : ANALYSE DE L'EFFET MEDIATEUR DU SOUTIEN SOCIAL FORMEL SUR LA RELATION ENTRE L'INVESTISSEMENT DANS LA MISSION ET LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE	213
Tableau 10 : ANALYSE DE L'EFFET MEDIATEUR DU SOUTIEN FORMEL SUR LA RELATION ENTRE LA SIGNIFICATION DE LA MISSION ET LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE.....	215
Tableau 11 : ANALYSE DE L'EFFET MEDIATEUR DU SOUTIEN FORMEL SUR LA RELATION ENTRE L'ADHESION A LA MISSION ET LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE.....	217

LISTE DES FIGURES

Figure 1: MODELE - CONTROLE	103
Figure 2: MODELE DEMANDES - CONTROLE - SOUTIEN DE LEGAULT (2002) 106	
Figure 3: MODELE DES DESEQUILIBRES EFFORTS - RECOMPENSES.....	109
Figure 4: MODELE INTEGRE DE VEZINA, COUSINEAU, MERGLER, VINET ET LAURENDEAU (1992)	113
Figure 5: QUATRES PROPRIETES DU SENS DE L'EXISTENCE	126
Figure 6: COMPOSANTES DU SENS.....	127
Figure 7: MODELE DE LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE A DEUX FACTEURS	169
Figure 8: MODELE DU SENS DU TRAVAIL A TROIS FACTEURS.....	188
Figure 9: REPRESENTATION SYSTEMATIQUE DU SOUTIEN SOCIAL.....	205
Figure 10: MODELE DE MEDIATION DE L'EFFET DE L'INVESTISSEMENT PENDANT LA MISSION SUR LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE PAR LE SOUTIEN HIERARCHIQUE	214
Figure 11 : MODELE DE MEDIATION DE L'EFFET DE LA SIGNIFICATION DE LA MISSION SUR LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE PAR LE SOUTIEN HIERARCHIQUE	216
Figure 12 : MODELE DE MEDIATION DE L'EFFET DE L'ADHESION A LA MISSION SUR LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE PAR LE SOUTIEN HIERARCHIQUE	218

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE A : RESULTATS DE L'ANALYSE CONFIRMATOIRE ETUDE 1	251
ANNEXE B : ECHELLE DE MESURE ETUDE 1	254
ANNEXE C : RESULTATS DE L'ANALYSE CONFIRMATOIRE ETUDE 2	255
ANNEXE D : ECHELLE DE MESURE ETUDE 2	258
ANNEXE E: RESULTATS ETUDE 3 (HYPOTHESE 1).....	260
ANNEXE F: RESULTATS ETUDE 3 (HYPOTHESE 2)	262
ANNEXE G: RESULTATS ETUDE 3 (HYPOTHESE 3)	264
ANNEXE H : ECHELLE DE MESURE ETUDE 3.....	266
ANNEXE I : STATUT SPECIAL DU CORPS DES FONCTIONNAIRES DE SURETE NATIONALE.....	267
ANNEXE J: ATTESTATION DE RECHERCHE	327

RÉSUMÉ

La détresse psychologique est un aspect de la santé mentale au travail qui a fait l'objet d'importants travaux, qui précisent sa structure dimensionnelle et ses principaux prédicteurs. Mais seulement, en contexte de travail africain, très peu de travaux ont testé cette structure dimensionnelle et étudié la relation entre cette structure et le sens du travail, dont le lien avec le bien-être psychologique (l'autre aspect de la santé mentale au travail) et le soutien social n'est plus à démontrer (Nyock Ilouga et al., 2022). Cette limite théorique nuit à l'avancement de la recherche fondamentale et stimule les chercheurs à tester la robustesse du modèle de la détresse psychologique. Concernant notre thèse, le problème de fond tient au fait les fonctionnaires de police en mission dans les zones en crise présentent à leur retour, pour certains des comportements qui dénotent d'une détresse psychologique et ce n'est pas le cas pour d'autres.

Dans notre abord du travail, nous avons mené trois études. Dans la première étude, nous avons procédé à l'adaptation et validation de l'échelle de la détresse psychologique auprès des policiers (étude 1). Dans la deuxième étude, nous avons procédé à l'adaptation et validation de l'échelle du sens de la mission chez les policiers en contexte camerounais (étude 2). Nous avons enfin vérifié l'effet médiateur du soutien social sur la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique (étude 3).

759 policiers ont rempli un questionnaire comportant trois échelles : l'échelle de la détresse psychologique, l'échelle du sens de la mission, l'échelle du soutien social et des items évaluant le profil sociodémographique. Par rapport à l'étude 1, les résultats des analyses ont ressorti une structure à deux facteurs intégrant l'anxiété/dépression et l'irritabilité/agression. Relativement à l'étude 2, il apparaît des résultats une échelle du sens de la mission à trois dimensions : l'investissement, la signification et l'adhésion. En ce qui concerne l'étude 3, il apparaît sur la base de la théorie du soutien organisationnel, du modèle du sens du travail de celui de la détresse psychologique, que le soutien social notamment le soutien hiérarchique médiatise la relation entre le sens de la mission (l'investissement dans la mission, la signification de la mission et l'adhésion à la mission) et la détresse psychologique. Cela signifie que le soutien hiérarchique se combine au sens de la mission pour prédire la détresse psychologique. Cette idée a fait l'objet d'une discussion, des explications ont également été données par rapport à l'absence d'un effet médiateur du soutien informel ou familial sur la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique avant la proposition de suggestions pour l'optimisation des missions de la police.

Mots clés : *détresse psychologique ; sens de la mission ; soutien social ; santé mentale ; bien-être psychologique*

ABSTRACT

Psychological distress is an aspect of mental health at work that has been the subject of significant work, which specifies its dimensional structure and its main predictors. However, in the context of African work, very few studies have tested this dimensional structure and studied the relationship between this structure and the meaning of work, including the link with psychological well-being (the other aspect of mental health in work) and social support is well established (Nyock Ilouga et al., 2022). This theoretical limitation is detrimental to the advancement of basic research and stimulates researchers to test the robustness of the psychological distress model. Concerning our thesis, the fundamental problem is due to the fact that the police officers on mission in the crisis zones present on their return, for some, behaviors which denote psychological distress and this is not the case for others.

In our approach to work, we conducted three studies. In the first study, we proceeded to the adaptation and validation of the psychological distress scale with police officers (study 1). In the second study, we proceeded to the adaptation and validation of the scale of the meaning of the mission among police officers in the Cameroonian context (study 2). Finally, we verified the mediating effect of social support on the relationship between sense of mission and psychological distress (study 3).

759 police officers completed a questionnaire comprising three scales: psychological distress scale, sense of mission scale, social support scale and items assessing the socio-demographic profile. Compared to study 1, the results of the analyzes revealed a two-factor structure integrating anxiety/depression and irritability/aggression. With respect to study 2, there appears a scale of the meaning of the mission with three dimensions: investment, significance and adhesion. With regard to study 3, it appears on the basis of the theory of organizational support, of the model of the meaning of work of that of psychological distress, that social support, in particular hierarchical support, mediates the relationship between the meaning of mission (investment in the mission, meaning of the mission and adherence to the mission) and psychological distress. This means that hierarchical support combines with sense of purpose to predict psychological distress. This idea was discussed, explanations were also given in relation to the absence of a mediating effect of informal or family support on the relationship between sense of mission and psychological distress before the proposal. suggestions for optimizing police missions.

Keywords: psychological distress; sense of mission; social support; Mental Health; psychological well-being

INTRODUCTION GENERALE

Les notions de travail et d'emploi se trouvent très souvent confondues. Toutefois, le travail est bien plus qu'un emploi (Morin & Foret, 2007). En effet, le travail peut être envisagé comme une activité qui à priori permet de préserver la santé des individus. En ce sens, il permet d'assurer la survie et d'améliorer le cours de la vie. Au surplus, le travail est toute activité par laquelle un individu s'insère dans la société, exerce ses talents, se définit, actualise son potentiel et crée de la valeur, qui lui donne, en retour, un sentiment d'accomplissement et d'efficacité, voire peut-être un sens à sa vie. Le travail a donc plus qu'une simple fonction économique, il remplit aussi une fonction expressive. Paradoxalement, le travail apparaît également comme l'une des principales sources des problèmes de santé mentale. Ces problèmes sont de plus en plus évoqués et affectent un nombre considérable de travailleurs indépendamment du secteur d'activité. Plus précisément, environ 75% des invalidités au travail, de courte ou de longue durée au Canada sont imputables à des problèmes de santé psychologique (Watson Wyatt, 2005). En Europe, le stress au travail semble être la source de 50 % à 60 % des journées de travail perdues (Paolli & Merllié, 2000).

Aux États Unis, plus de 36 millions de citoyens ont fait appel à des services en santé mentale, engendrant des dépenses de plus de 57 milliards de dollars (Agency for Healthcare Research and Quality, 2009). En 2020, l'Organisation mondiale de la santé a trouvé que la dépression est la deuxième cause d'invalidité à travers le monde, derrière les problèmes cardiaques (Organisation mondiale de la santé, 2001). Cette augmentation des problèmes de santé psychologique au travail entraîne d'importantes conséquences pour les individus, les organisations et la société dans son ensemble. En effet, les symptômes relatifs à un mauvais état de santé chez les employés seraient notamment liés à une augmentation du taux d'absentéisme au travail, des coûts d'assurance-maladie, des poursuites judiciaires et à une diminution de la productivité (Danna & Griffin, 1999). Aux États-Unis, ces coûts se chiffraient à environ 150 milliards de dollars (Karasek & Theorell, 1990), alors qu'au sein de l'union européenne, les problèmes de santé psychologique absorbent en moyenne de 3 % à 4 % du produit national brut (Gabriel & Liimatainen, 2000). D'ailleurs, l'Organisation mondiale de la santé (2005) estime que le stress au travail entraîne des dépenses de l'ordre de 20 milliards d'euros par année.

Bien que les problèmes de santé mentale soient très rependus dans la littérature, il apparaît que très peu chercheurs se sont intéressés au cas spécifique des forces de sécurité et de l'ordre notamment les policiers en général et surtout ceux en mission dans les zones en crise en particulier. Le Cameroun où plusieurs régions sont en proie à des crises sécuritaires peut servir d'illustration. En effet, les forces Camerounaises de maintien de l'ordre sont engagés sur plusieurs fronts depuis 2014, notamment dans la lutte contre les terroristes de Boko Haram dans les régions septentrionales et contre les groupes sécessionnistes dans les régions du Nord-Ouest et du Sud-ouest. Ces deux conflits enregistrent un nombre important de blessures physiques et psychiques qui peuvent être à l'origine d'importants problèmes de santé mentale. Ce phénomène qui prend de l'ampleur dans les unités est très peu pris en compte jusqu'ici (Direction de la Santé Militaire [DSM], 2015, 2016).

Face à un tel constat, les gestionnaires et chercheurs dans le domaine de la santé au travail tentent de mettre leurs connaissances en commun afin d'élaborer de meilleurs outils de diagnostic et d'intervention qui permettront de soutenir et d'améliorer la santé psychologique des travailleurs, comme en témoigne un numéro spécial de la Revue Européenne de Psychologie Appliquée (2008). Dans le but de pouvoir intervenir efficacement, il importe d'ancrer les efforts d'intervention dans un corpus de savoirs théoriques et empiriques bien établi. Toutefois, l'absence de consensus concernant la définition et la mesure de la santé psychologique contrecarre actuellement les efforts d'intervention déployés.

La santé, qu'elle soit physique ou psychologique, a été longtemps considérée comme étant l'absence de maladie (Seligman, 2008). Il a fallu attendre 1946, pour que l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définisse la santé comme étant « un état complet de bien-être [...] et pas simplement l'absence de maladie » (p. 100). Il s'ensuit que la santé s'appréhende non seulement par l'absence d'états négatifs, mais aussi par la présence d'états positifs (Achille, 2003 ; Bruchon-Schweitzer, 2002). Cette conception bidimensionnelle de la santé est maintenant répandue parmi les chercheurs (Achille, 2003 ; Kelloway & Day, 2005 ; Keyes, 2003), mais il est loin d'en être de même au niveau de la praxis. Bien que le bien-être psychologique (BEP) et la détresse psychologique (DP) soient reconnus comme les deux principales composantes, l'une positive et l'autre négative de la santé psychologique (Keyes, 2003 ; Massé et al., 1998c), ce sont la détresse psychologique et ses dérivés (burnout, anxiété, stress, etc.) qui sont le plus souvent mesurés dans l'étude de la santé psychologique (Genoud et al., 2009 ; Gilbert & Daloz, 2008 ; Laugaa et al., 2008). Pourtant, suivant cette conception bidimensionnelle de la santé psychologique au travail, ces deux dimensions ne seraient pas deux

pôles d'un même continuum, mais plutôt deux états distincts antinomiques interdépendants. À cet effet, les résultats d'analyses factorielles confirmatoires (Karademas, 2007 ; Massé et al., 1998c ; Veit & Ware, 1983) corroborent empiriquement le fait que le bien-être psychologique et la détresse psychologique sont deux concepts distincts, négativement liés, qui sont tous deux nécessaires pour représenter adéquatement la santé psychologique. Bref, un individu est d'autant plus en santé qu'il affiche davantage de manifestations positives et moins de symptômes négatifs.

Aussi, même si Santé Canada (1996) souligne l'importance de ne pas confondre santé et bien-être, car ceux-ci seraient « réciproquement liés et mutuellement favorables », une ambiguïté demeure quant à la relation entre ces deux concepts souvent assimilés ou assujettis l'un à l'autre (Voyer & Boyer, 2001). Ainsi, certains auteurs prétendent que la santé est une composante du bien-être (Danna & Griffin, 1999), mais la majorité s'entend à considérer le bien-être comme une composante ou un indicateur de la santé et non le contraire (Karademas, 2007 ; Keyes, 2003 ; Massé et al., 1998c ; Santé Canada, 1996 ; Warr, 1990). À ce jour, il n'existe pas de consensus quant à la définition et la signification du bien-être (Danna & Griffin, 1999), si ce n'est que les auteurs reconnaissent la nature à la fois affective et cognitive du bien-être ; il s'ensuit que la conceptualisation de ce construit demeure encore nébuleuse ; pour preuve, plus d'une vingtaine de modèles du bien-être ont pu être répertoriés dans la documentation (Dagenais-Desmarais, 2005). Malgré cet état de choses, les propositions conceptuelles sur la nature du bien-être sont principalement articulées autour de deux perspectives de recherche, dites hédonique ou eudémonique (Ryan & Deci, 2001). Dans ce contexte de multiples conceptualisations émergentes, la nécessité de mieux définir la structure de ce construit est saillante.

La détresse psychologique est le concept traditionnellement utilisé dans l'étude de la santé psychologique (Maddux, 2008 ; Prévile et al., 1992). Seligman (2002) rapporte que, à la suite de la seconde guerre mondiale, la psychologie a porté principalement son attention sur les pathologies dont le lexique, très médical, fait état d'anormalité et de troubles de fonctionnement, d'où l'émergence de concepts tels que la détresse psychologique, le stress et l'épuisement professionnel (burnout). Depuis, on ne peut ignorer la contribution de Dejours (2000) dans la mise en exergue réflexive et critique de la souffrance au travail et de ses multiples tenants et aboutissants. Parallèlement, on ne peut que constater que la plupart des questionnaires prétendant mesurer la santé psychologique étaient composés de mesures d'anxiété et de dépression (Veit & Ware, 1983). Au plan conceptuel, il semble y avoir consensus à l'effet que la détresse psychologique est au moins composée de ces deux dimensions (Massé et al., 1998b

; Prévile et al., 1995), même si la structure dimensionnelle du construit reste encore à confirmer et pourrait inclure d'autres dimensions. C'est cet aspect de la santé psychologique au travail qui nous intéresse dans le cadre de cette thèse. C'est ce qui explique notre libellé : **Sens de la mission et détresse psychologique chez les fonctionnaires de police en mission dans les zones en crise dans les régions du Nord-ouest et du Sud-ouest.**

Problématique générale

De nos jours, le travail prend une place de plus en plus grande dans la vie des gens. Dans les sociétés industrialisées, le travail continue de jouer un rôle notable dans la santé et le bien-être d'un adulte (Niedhammer et al., 2004). En plus de jouer un rôle économique, le travail est maintenant très important socialement (Vézina, 1992). Selon Siegrist (1996), la fonction essentielle du travail dans notre vie proviendrait de quatre éléments. Tout d'abord, travailler apporte évidemment un revenu. De plus, le travail permet la réalisation professionnelle, qui est un but de socialisation primaire et secondaire très important, car c'est grâce à l'éducation et à l'expérience professionnelle que la croissance et le développement personnel se produisent. Ensuite, la stratification sociale dépend beaucoup de la profession puisque le niveau d'estime et d'approbation sociale est souvent déterminé par le niveau de réalisation, d'expérience et du champ professionnel. Et enfin, le travail occupe la majeure partie du temps actif d'une vie adulte (Bourbonnais, Brisson, Moisan & Vézina, 1999).

Ce rôle de plus en plus important du travail dans notre vie laisse des traces parfois irréversibles chez les individus. En effet, si les gens veulent être heureux et ce pendant longtemps grâce au travail, il faut tout de même reconnaître que ceux-là ne veulent pas travailler, parce qu'à la base, le travail est un objet de torture (tripalium). Cette torture est d'abord psychologique parce que le travail est à l'origine de la détresse psychologique observée chez les salariés (Dedjou, 2006). Cette détresse est observable au sein des organisations à travers les indicateurs tels que la réviviscence, l'activation neurovégétative et l'évitement. Cela est valable au niveau mondial, africain et national comme nous allons le voir auprès des salariés en général et des policiers en particulier.

Des faits sont progressivement exposés pour illustrer l'ampleur de la détresse psychologique au travail, notamment chez les forces de maintien de l'ordre. Ces faits concernent les salariés tant au niveau mondial qu'au africain et au niveau national.

Au Canada, 46,3% des salariés déclarent avoir souffert d'au moins un épisode de détresse psychologique entre 2002 et 2003. Au cours des années 2000, la fréquence de la détresse psychologique rapportée auprès de salariés québécois a beaucoup varié passant de 17,3 % en 2000, à 25,5 % en 2004, puis à 19,3 % en 2008 (Marchand, Demers & Durand, 2008b, 2008c). Aux États-Unis, les demandes de compensation pour problèmes liés au stress chronique ont triplé pendant les années 1990 à 1999 (Bourbonnais, Brisson, Moisan & Vézina, 1999). Ce stress de plus en plus fréquent et touchant plus de personnes est inquiétant. Un salarié sur cinq souffrirait de dépression, d'anxiété, de stress ou de surmenage (Marchand, Demers & Durand, 2008b).

La détresse psychologique se caractérise par un ensemble de symptômes psychophysiologiques (réviviscence et activation neurovégétative) et comportementaux. Elle inclut notamment des états de dépression et d'anxiété qui ne réfèrent toutefois à aucune pathologie spécifique de la littérature (Marchand, Demers, & Durand, 2005a ; Mirowsky & Ross, 1989 ; Ross et al., 1990), mais qui regroupent une symptomatologie commune à plusieurs pathologies tels la dépression, l'épuisement professionnel et le trouble de stress post traumatique (Cadieux, 2013 ; Marchand et al., 2005a). Ainsi, un individu atteint de détresse psychologique n'est pas nécessairement atteint de dépression, alors qu'un individu atteint de dépression vit nécessairement de la détresse psychologique.

Dans la suite de nos développements, nous l'étudions sous le prisme du stress aigu ou chronique auprès des Forces de Maintien de l'Ordre (policiers, gendarmes, militaires, etc.).

L'étude de Breslau (1991) a retrouvé qu'en Belgique, 39,1% des policiers blessés lors de la guerre ont présenté un risque de traumatisme et 23,6% ont fait une détresse psychologique. Ces derniers se plaignaient respectivement dans 43,2% de cas et 18,9% de cas de la remémoration des images et des pensées en rapport avec l'événement traumatique. 26,7% d'entre eux ont adopté un comportement de retrait à la fin de la guerre et 39,5% sont devenus très colériques.

Les travaux de Bryant (2002) soulignent que 15% des soldats américains du premier bataillon ayant fait la guerre en Irak souffrent d'une détresse psychologique. 21,12% se plaignent de la remémoration des images en rapport avec les événements traumatiques, 27,86% des pensées en

rapport avec l'événement ayant donné lieu au traumatisme et 9,67% ont adopté une posture de retrait dès leur retour de la guerre. Dans une étude, Ryb (2009) interroge 367 soldats français 6 semaines après leur retour de guerre et fait observer que 27,5% d'entre eux font une détresse psychologique. Parmi ces derniers, 12,02% ont évoqué des plaintes relatives à la remémoration des pensées et images, des événements ayant donné lieu au traumatisme. L'étude de Krief (2007), portait sur 1000 militaires Irakiens, et parmi eux 158 ont été exposés au risque de développer un stress. Elle fait la distinction entre le stress aigu et le stress chronique. La prévalence est de 32,4 % pour l'exposition à un stress chronique et de 5,5% pour l'exposition à un stress aigu. Une étude similaire menée par Bernstein (2010) retrouve des résultats semblables. En effet, la proportion de la population ayant un stress chronique était de 0,8% et pour celle souffrant de stress aigu était de 3,9%. L'étude de Baran (2013) allant dans le même sens retrouve 4,12% et 3,75% de cas respectivement de stress chronique et de stress aigu chez les soldats au retour de la guerre.

En France, le service de soutien psychologique opérationnel (SSPO) de la police nationale a enregistré en 2005 plus de 23 000 appels téléphoniques, réalisé 873 interventions post traumatiques, 10773 entretiens individuels, 2 280 séances d'information et 2500 permanences sur site, pour des problèmes personnels (deuils, ruptures, mal-être) qui s'avèrent parfois indissociables de leur activité professionnelle (vécu des interventions, violences, accidents, éloignement familial).

Ce qui précède renseigne déjà sur le fait que, les opérations de maintien de l'ordre représentent un risque, parce qu'elles exposent les policiers, militaires et gendarmes à des situations traumatisantes. Cela est valable comme nous venons de voir au niveau mondial et une situation similaire est observée en Afrique comme nous allons l'observer à travers les statistiques sur la détresse psychologique, les cas de remémoration d'images et de pensées en rapport avec les événements traumatiques, les comportements de retraits adoptés par certaines forces de maintien de l'ordre au retour de la guerre.

En Afrique, les premiers cas de détresse psychologique dans la police ont été observés en Algérie. Les données disponibles ne spécifient pas le nombre de policiers concernés. En effet, la guerre d'Algérie (1954-1962) a fait émerger une certaine forme de troubles psychologiques et psychiatriques chez les forces de maintien de l'ordre qui y ont pris part. La particularité de ce trouble dans la guerre d'Algérie est que sa symptomatologie fut plus axée sur les effets neurovégétatifs. Environ 355 agents des forces de maintien de l'ordre ayant participé à ce

conflit ont été victimes d'un stress chronique. 115 se sont plaints de la remémoration des images d'un événement stressant, 76 ont émis des plaintes relatives à la remémoration des pensées ayant trait à un événement stressant et 85% environ présentaient des maladies somatiques (Adam, 2015).

Badwin (1998) rapporte que 15,7% des forces de maintien de l'ordre ayant participé à la guerre du Golfe ont fait un stress chronique. Branche (2007) souligne que 19,02% des forces françaises ayant intervenu en Côte d'Ivoire se plaignaient de la remémoration des images en rapport avec les événements stressant, 13,79% des pensées en rapport avec l'événement stressant ayant donné lieu à la détresse psychologique et 21,36% ont adopté une posture de retrait.

Dans la lutte contre le terrorisme au Mali, certains symptômes fonctionnels de l'Etat de Stress Post-traumatique prenaient place au cours de la phase de latence d'un futur syndrome de répétition traumatique, phase de latence qui est le lieu de symptômes aspécifiques. Plus de 30% des soldats engagés dans cette guerre antiterroriste ont fait une détresse psychologique (Molau, 2016). Parmi ceux-ci, 19,03% ont adopté une posture de retrait à leur retour ; 7,15% présentaient une détresse psychologique causée par la remémoration des images et pensées se rapportant aux événements traumatiques ayant donné lieu à leur détresse psychologique. Dans le cadre de la guerre en République Centrafricaine, Nkosi Mpembi et al. (2018) ont noté que la détresse psychologique était présente chez 33.33 % alors que l'état de stress aigu était présent chez 17.14 % des militaires impliqués. La majorité des patients présentait un trouble de l'humeur (63.81 %). L'insomnie était présente chez 62.83 %. L'anxiété (HADS) était présente chez 44.76 % des patients. La dépression a été retrouvée chez 40.95 %.

Au le plan national, l'intervention des forces de maintien de l'ordre dans la Mission des Nations Unies pour le Soutien de la Centrafrique (MINUSCA) a laissé plusieurs blessures invisibles dans les rangs des forces camerounaises de maintien de l'ordre. La recrudescence de certains troubles de comportements chez les casques bleus camerounais du retour de la République Centrafricaine a été relevée dans leurs unités. Ce constat a amené la Division de la Santé Opérationnelle (DSO, 2015) à organiser des bilans psychologiques post-opérationnels dès le débarquement des troupes. Les résultats ont révélé que 19,73 % des forces de maintien de l'ordre impliquées souffraient d'un traumatisme sévère, 10,52% d'un traumatisme important, 27, 63% d'un traumatisme modéré et 42,10% d'un traumatisme léger (BATCAM II) (DSO, 2016). Le rapport d'Octobre 2017 de la Division de la Santé Opérationnelle montre que 14,78%

des soldats du troisième bataillon camerounais (BATCAM III) sont victimes d'un traumatisme sévère, 09,20% d'un traumatisme modéré et 17,49 % d'un traumatisme léger.

Les forces Camerounaises de maintien de l'ordre sont engagés sur plusieurs fronts depuis 2014, notamment la lutte contre les terroristes de Boko Haram et la lutte contre les groupes sécessionnistes dans le Nord-ouest et le Sud-ouest du pays. Ces deux conflits enregistrent un nombre important de blessures physiques et psychiques qui peuvent être à l'origine de d'une détresse psychologique. Ce phénomène qui prend de l'ampleur dans les unités est très peu pris en compte jusqu'ici. Toutefois, depuis 2015, des efforts considérables sont faits par l'Unité Technique Psychiatrique/Psychologique de l'Hôpital Militaire de Région N°1 de Yaoundé. Ces efforts ne concernent que l'armée régulière, pas la police camerounaise. L'analyse des registres de cette unité de prise en charge psychologique révèle 118 cas de stress chronique. C'est l'année de la plus forte incidence jusqu'à présent. En 2016, on note 64 cas. En fin Octobre 2017, le registre faisait état de 29 cas. Il ne s'agit là que des cas suivis, car plusieurs, à cause de la mobilité opérationnelle, de la honte, du sentiment de faiblesse, n'ont pas été pris en compte (Direction de la Santé Militaire [DSM], 2015, 2016).

D'après des statistiques du Chef service Psychiatrie de l'Hôpital militaire de Yaoundé, sur 70 cas de détresse psychologique diagnostiqués sur une période 18 mois, 54/70 présente un syndrome de reviviscence soit 77, 14%, 34/70 un syndrome d'évitement soit 48,57% et 43/70 un syndrome d'hyperréactivité neurovégétative soit 62, 42% (Basseguin Atchou, 2020). Ces données concernent essentiellement les forces de maintien de l'ordre blessées lors des combats et évacuées au service de psychiatrie de l'Hôpital Militaire de Yaoundé pour trouble du Comportement. Ces statistiques témoignent la nécessité de travailler à réduire la détresse psychologique chez les forces de maintien de l'ordre.

Les conséquences de la détresse psychologique sont énormes et impactent à la fois l'économie, l'organisation et le soldat.

Sur le plan économique, les problèmes de santé mentale entraînent des coûts se chiffrant à des milliards de dollars pour les armées du monde. La détresse psychologique a comme résultat un niveau élevé le retrait des personnes concernées des rangs des forces de maintien de l'ordre (Marchand, Demers & Durand, 2005b). Les coûts entraînés par les problèmes de dépression seraient pour le Canada de l'ordre de 4,5 milliards de dollars canadiens (Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), 2004). Ce retrait serait au niveau mondial à l'origine de près de 15

milliards de dollars par année (Rousseau, Aubé & Morin, 2006). De Leemput (2005) indique que le coût du stress était évalué en France par l'INRS à plus de 830 millions d'euros.

Mentionnons également que 24 % des primes totales des compagnies d'assurance invalidité canadiennes auraient eu pour cause les absences en raison des problèmes de santé psychologique au travail (Stansfeld, Furher, Shipley & Marmot, 1999 dans Rousseau, Aubé & Morin, 2006). Ce chiffre ayant augmenté, il se situerait maintenant entre 30 % et 50 % (Vézina et al., 2008). Il est donc évident que la détresse psychologique entraîne des coûts pour la société, des coûts liés à l'utilisation des services de santé, aux indemnités pour des incapacités permanentes, à l'augmentation continue du retrait et de l'absentéisme au travail pour des raisons de santé, aux difficultés de réinsertion professionnelle, au désengagement progressif du marché du travail et à la perte du lien d'emploi qui entraîne souvent des conditions de vie précaires (Vézina, 2008).

En ce qui concerne le fonctionnement de l'armée, le stress chronique est l'un des risques majeurs auquel l'armée en général et la police en particulier doit faire face surtout en temps de crise. Des études rapportent que les forces de maintien de l'ordre stressées sont souvent enclines à une irrégularité au service et ont tendance à s'absenter plus souvent pour fuir l'environnement néfaste anxiogène des missions de maintien de l'ordre (OMS, 2014). Ces missions sont susceptibles de stimuler la remémoration des circonstances ayant trait à un événement traumatique antérieur. Le stress chronique représente environ 60 % du taux de retrait et fait perdre à l'ONU environ 60 milliards d'Euros par an (OMS, 2014). Cela augmente le turnover ou la rotation des casques bleus et entraîne une perte de compétences. Un soldat stressé est une personne qui peut perdre facilement sa concentration. S'il est permanemment impliqué dans les opérations de maintien de l'ordre, il sera incapable de résister à un moment et pourra être victime d'erreurs d'inattention (Traber, 2019). Des répercussions peuvent être aussi enregistrées sur l'ambiance de travail. Une atmosphère de stress négatif ne favorise pas les bonnes relations entre binômes. De plus, un soldat stressé a tendance à s'isoler, se retirer des autres.

Chez les éléments des forces de maintien de l'ordre, le stress chronique peut entraîner une souffrance physique, émotionnelle et psychologique intense. Cette pathologie, appelée burn-out est principalement liée à certaines activités professionnelles. Elle est la conséquence d'un état d'épuisement généralisé. La prise en charge de cette pathologie coûte entre 2 et 3 milliards d'euros par mois aux organisations (INRS, 2007). Chez les militaires, elle touche quatre sur dix

soldats (OMS, 2014). Le stress chronique empiète aussi sur la vie privée des forces de maintien de l'ordre (vie familiale, associative, etc.). Plus précisément, il empêche à l'individu de jouer son rôle social au niveau de la famille et d'autres groupes auxquels il appartient. Un soldat stressé est préoccupé non pas par ce qu'il doit faire pour ses proches, mais par ce qui lui arrive. Il est généralement inquiet et incapable d'avouer qu'il vient en consultation parce qu'il est stressé (Lichstein, 2013). Aussi, d'après l'OMS (2014) le stress chronique est responsable de 75 à 90% de cas de consultations médicales, et de 60 à 80 % de cas d'accidents de travail.

Karasek (1979) montre que le stress professionnel entraîne le retrait social. Les personnes stressées demandent du temps pour elles-mêmes, et sont enclines à l'évitement des situations sociales. Elles font preuve d'agressivité et sont plus impliquées dans des conflits interpersonnels. Ce type d'expression des tensions est une voie privilégiée chez les personnes dépendantes, du point de vue relationnel. Le stress affecte le rapport au travail et la réalisation de la tâche. Cela peut se traduire par un manque d'implication, de l'ennui au travail et la perte d'intérêt pour le travail (Hegg-Deloye, 2014).

Les personnes stressées peuvent aussi provoquer un ensemble d'incidents ou d'erreurs qui impactent la qualité de leur travail, des difficultés de concentration et une augmentation de l'absentéisme comme souligné plus haut. C'est à ce titre que l'on a entendu plusieurs fois qu'un soldat a ouvert le feu sur son supérieur hiérarchique. Au niveau physique, le stress modifie le style de vie et est corrélé à la consommation de substances psychoactives (alcool, médicaments, café, tabac, le chanvre indien, etc.) et à la perturbation du cycle du sommeil (Lichstein, 2013). Le stress professionnel est à l'origine des troubles musculo-squelettiques. L'OMS (2014) souligne que les troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs et du dos sont de plus en plus rapportés à une combinaison de risques : sollicitations biomécaniques liées à des mouvements répétitifs, aux efforts physiques et aux postures inconfortables mais aussi au manque de soutien social, à une forte exigence de productivité, à de faibles marges de manœuvre, à la dépression et à l'anxiété. Cette dépression est plus fréquente quand le travail associe une demande psychologique forte à des faibles marges de manœuvre et à un manque de soutien social (absence d'aide de la part des collègues ou de la hiérarchie) et de latitude décisionnelle (Karasek, 1979).

Les troubles anxieux sont également plus fréquents en cas de situations stressantes prolongées. Il arrive parfois que des dépressions sévères évoluent vers des tendances suicidaires. Ces

conséquences ont amené le gouvernement et les organismes internationaux à prendre un certain nombre de mesures pour réduire, voire éliminer le stress professionnel.

Ce qui précède nous a permis de mettre en exergue les conséquences de la détresse psychologique qui peut se manifester soit par un stress aigu soit par un stress chronique. Nous allons poursuivre en évoquant les principales causes de cette détresse.

Les causes de la détresse psychologique

De nombreux facteurs sont à l'origine de la détresse psychologique. Ces facteurs sont liés à l'économie, au type de métier, au soutien familial et au niveau de risque professionnel. Par rapport à l'économie, il apparaît que les conditions économiques des soldats jouent un grand rôle sur le niveau de détresse. Les niveaux de détresse augmentent sensiblement en cas de baisse des salaires, non-paiement des allocations familiales et des salaires (Hegg-Deloye, 2014). L'insécurité financière et de l'emploi, les difficultés d'accès aux produits de première nécessité affectent de nombreux salariés et renforcent l'incertitude liée à l'avenir surtout dans les pays en développement comme le Cameroun où le salaire minimum atteint à peine quarante un mille FCFA par mois. Par rapport au type de métier, il faut noter qu'une charge de travail insurmontable contribue à l'augmentation du niveau de la détresse au même titre que certaines conditions de travail. C'est le cas des forces de maintien qui sont très souvent obligées de braver le soleil, la pluie et l'obscurité pour assurer la sécurité des populations et de leurs biens. En effet, les auteurs sont d'accord sur le fait que travailler trop ou trop peu est une source de détresse psychologique (Lichstein et al., 2013).

Le soutien familial constitue également une cause importante de la détresse psychologique. Un réseau familial soudé permet de faire baisser les niveaux de détresse. A l'opposé, un manque de soutien de la famille est un facteur de détresse, en particulier chez les femmes et les nouvelles recrues (Owona Manga et al., 2018). Dans les cultures qui encouragent le respect de la tradition, la prise en charge des anciens, et les activités en famille, la détresse a tendance à se faire plus rare. Cependant, la pollution, le bruit, la foule et de mauvaises conditions sanitaires peuvent augmenter les niveaux de détresse. De manière générale, une exposition prolongée à un air pollué a des effets négatifs sur les salariés, affectant leur santé, leur bien-être et leur espérance de vie (Dopkeen & Du Bois, 2017). A ce niveau, on peut faire référence aux salariés des entreprises industrielles et aux forces de maintien de l'ordre dont la principale mission est de défendre la patrie. Dans ces entreprises, le niveau de risque est lui aussi susceptible d'augmenter le niveau de stress chez les salariés. Même sans être directement concernés par ce risque, les

individus peuvent ressentir une détresse accrue lorsqu'il est avéré que leur travail implique une prise de risque (Sepidarkish et al., 2014). Ces quelques causes de la détresse psychologique que nous venons d'évoquer permettent de comprendre ses conséquences que nous avons déjà présenté. La détresse psychologique fait l'objet d'un examen minutieux par les pouvoirs publics. C'est ce qui justifie la quantité et la qualité des mesures prises ces 10 dernières années pour annihiler ce phénomène.

De ce qui précède, il apparaît que la détresse psychologique est un phénomène réel. Il a des effets non seulement sur le fonctionnement des organisations mais aussi sur les soldats et leurs familles. Ses causes sont aussi diversifiées que ses conséquences. L'ampleur de ce phénomène a obligé les pouvoirs publics à prendre certaines mesures pour le réduire. Ces mesures concernent les salariés en général, l'armée régulière et les policiers en particulier.

En ce qui concerne les salariés en général, une mission d'information du Bureau International du Travail a étudié la détresse psychologique chez les travailleurs (Dériot, 2010) et un rapport sur le bien-être au travail (Lachmann et al., 2010) a été rédigé par la même structure et qui portait sur l'amélioration des conditions de santé psychologique au travail. De plus, la conférence mondiale sur les conditions de travail tenue en 2017, a donné lieu à la rédaction d'un rapport sur la façon d'identifier, de quantifier et de suivre les maladies professionnelles dues à la détresse psychologique (Nasse & Légeron, 2018).

Le Gouvernement Camerounais a créé depuis mai 1957 tout un département ministériel en charge du travail et de la sécurité sociale. L'intérêt de ce ministère, qui existe encore aujourd'hui pour cette question, a été rappelé notamment par une séance du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail tenue en 2017 et consacrée spécifiquement à la détresse psychologique au travail.

De leur côté, les partenaires sociaux (Groupement inter-patronal du Cameroun : GICAM), et le Centre d'Analyse et de Recherche sur les Politiques Sociales du Cameroun : Camercap), consultés à l'occasion des travaux de ce Conseil d'Orientation des Conditions de Travail en 2017, ont unanimement souligné l'importance qu'ils attachaient à la question de la détresse psychologique. Le souhait formulé par le Ministre du travail, de disposer, sur la détresse psychologique, d'un système de suivi, notamment statistique, pertinent et efficace est très largement partagé, même si des voix discordantes se sont faites entendre. D'autres mesures concernent l'armée régulière du Cameroun.

Par rapport à l'armée régulière, les mesures prises pour lutter contre la détresse psychologique chez les forces impliquées dans les opérations de maintien de l'ordre et de la paix touchent à la gestion du blessé de guerre dès les premiers instants où il est victime de l'évènement traumatisant. Un dispositif de prise en charge sanitaire est mis en place pour une assistance physique et morale à tous les échelons du niveau opérationnel. Cette prise en charge peut être étendue aux hôpitaux étrangers offrant un meilleur plateau technique si la nécessité s'impose. Cette mesure est d'une importance capitale pour le moral des combattants qui se savent assister en temps réel. Les militaires des BIR bénéficient d'une prise en charge gratuite à 100%, ce qui constitue facteur psychologique important pour la gestion de la détresse et les militaires ordinaires bénéficient d'une prise en charge partielle. Ces dispositions vont de pair avec les mesures institutionnelles prises par le chef suprême des armées pour le suivi psychologique des blessés de guerre.

Entre autres mesures institutionnelles permettant de réduire la détresse psychologique chez les militaires se trouvent en bonne place la mise en place du suivi psychosocial des blessés de guerre au Secrétariat d'État à la Défense Chargé des Anciens Combattants et Victimes de guerre (SED/ACVG). On y retrouve une équipe pluridisciplinaire qui œuvre dans l'accompagnement psychosocial. La création d'un bureau de suivi psychologique à la Sécurité Militaire (SEMIL), d'un service de Psychiatrie à l'Hôpital Militaire de Région N°1 (HMR1), d'une Unité Technique de Psychologie à l'HMR1. Figure aussi en bonne position la mise en place des sessions de SAS de décompression psychologique au retour des missions de guerre, des sessions de préparation mentale avant les missions de guerre, des indemnités d'accidents opérationnels, d'un système d'évacuations sanitaires à l'étranger et la mise en place de la prise en charge opérationnelle.

Relativement aux policiers, selon les dispositions du décret N°539/2012 du 19 novembre 2012, portant statut spécial du corps des fonctionnaires de la Sûreté Nationale, l'administration a pris des dispositions afin de préserver et d'améliorer les conditions de travail des fonctionnaires de la Sûreté nationale (policiers). Ces dispositions portent sur les droits inhérents à la qualité de fonctionnaire de la Sûreté Nationale, aux droits et avantages liés à la carrière et aux missions. Les droits liés à la qualité de fonctionnaire concernent la rémunération, la notation, le logement, la prise en charge médicale pour le policier et sa famille, à la retraite et à la protection devant les juridictions pénales. Quant aux droits et avantages liés à la carrière, ils concernent le dossier administratif du policier, les avancements, les promotions, les stages de formation, de spécialisation ou de perfectionnement, les droits liés aux missions concernent les indemnités, mais surtout le capital décès qui est quintuplé en cas de décès du fonctionnaire survenu au cours

d'une mission. Ces fonctionnaires et leurs familles sont partiellement pris en charge médicalement par l'administration, et pour ceux qui sont blessés au cours du service, la prise en charge est totale. Et la création d'une unité de prise en charge psychologique et psychiatrique (UPCPP) à l'hôpital de la police de Yaoundé depuis 2016, qui se déploie avant la mission pour la préparation psychologique des fonctionnaires de police, pendant la mission pour les cas de détresse psychologique détectés et après la mission pour le débriefing psychologique et la prise en charge des cas signalés ou détectés.

Concernant la planification de carrière, chaque année la commission de réforme de la Sureté Nationale statue pour émettre son avis sur l'aptitude physique ou mentale de chaque policier à être maintenu ou non en service ; le degré d'incapacité partielle, totale, temporaire ou permanente, susceptible d'être reconnu à un policier atteint d'une maladie invalidante ; les propositions de prise en charge totale en cas d'incapacité ou d'éthylisme avéré.

Ces mesures prévoient également que tout policier qui, dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion d'une mission se distingue de manière exceptionnelle par son dévouement, sa bravoure ou sa contribution à l'accroissement du rendement du service, peut recevoir une lettre de félicitations et d'encouragements, une gratification, un témoignage de satisfaction, une mention honorable, une promotion à titre exceptionnel ou l'honorariat. (Article 83, alinéa 1).

Ainsi, il apparaît que des mesures sont prises pour inciter les fonctionnaires de police à avoir un certain niveau d'équilibre psychologique. Toutefois, la mise en œuvre de ces mesures n'annihile pas l'apparition de la détresse psychologique chez les policiers.

Pour apporter des précisions pouvant justifier ce propos, nous mettons en évidence quelques limites de ces mesures.

Les développements qui précèdent montrent que les Forces de Maintien de l'Ordre (FMO) vivent une détresse psychologique qui se manifeste par un stress aigu ou chronique. Les cas de stress chronique au travail se manifestent comme nous l'avons vu au niveau des statistiques sur la détresse psychologique par la réviviscence, l'activation neurovégétative et l'évitement. Pour réduire ce phénomène qui a des conséquences énormes, des mesures sont prises à plusieurs niveaux. Nous avons vu que ces mesures concernent d'abord les salariés en général, puis l'armée régulière et enfin les fonctionnaires de police. Elles sont institutionnelles et incitatives. Toutefois, nous pouvons remarquer qu'elles sont centrées prioritairement sur le travail, les conditions dans lesquelles il est fait et ce qui se passe lorsqu'il est bien fait (droits et avantages liés à la carrière, indemnité d'invalidité, promotion exceptionnelle, gratifications diverses, etc.). Elles s'intéressent très peu au policier lui-même, pourtant il est au cœur de la mission de maintien de l'ordre. C'est lui qui combat, c'est encore lui qui conduit les opérations de

répression et peut selon ses compétences et sa flexibilité cognitive mettre en place les stratégies pour réguler la détresse psychologique se manifestant par exemple par la remémoration d'images traumatogènes observées lors des opérations. Comme on le voit, notre thèse pose le problème de la détresse psychologique chez les forces de maintien de l'ordre en général et chez les policiers en particulier, car les mesures prises peinent à réduire ce phénomène.

Au plan théorique, la psychologie en général et la psychopathologie du travail en particulier a développé le concept de détresse psychologique de façon à lui donner un contenu, à préciser ses facteurs explicatifs et ses principaux modèles théoriques. Dans cette section, nous passons en revue la détresse psychologique, puis nous précisons ses facteurs explicatifs ainsi que les différents modèles explicatifs. Enfin, nous montrons l'intérêt porté sur le sens de la mission et le soutien social dans l'explication de la détresse psychologique.

La détresse psychologique est le concept traditionnellement utilisé dans l'étude de la santé psychologique (Maddux, 2008 ; Prévile et al., 1992). Seligman (2002) rapporte qu'à la suite de la Seconde Guerre mondiale, la psychologie a porté principalement son attention sur les pathologies dont le lexique, très médical, fait état d'anormalité et de troubles de fonctionnement, d'où l'émergence de concepts tels que la détresse psychologique, le stress et l'épuisement professionnel (burnout). Depuis, on ne peut ignorer la contribution de Dejours (2000) dans la mise en exergue de la souffrance au travail et de ses multiples tenants et aboutissants. Parallèlement, on ne peut que constater que la plupart des outils prétendant mesurer la santé psychologique étaient composés de mesures d'anxiété et de dépression (Veit & Ware, 1983). Au plan conceptuel, il semble y avoir consensus à l'effet que la détresse psychologique est au moins composée de ces deux dimensions (Massé et al., 1998b ; Prévile et al., 1995), même si la structure dimensionnelle du construit reste encore à confirmer et pourrait inclure d'autres dimensions.

Ce qui précède laisse déjà transparaître que d'importants travaux se sont intéressés aux manifestations (physiques et psychologiques) de la détresse psychologique. Parmi les manifestations physiques, nous retrouvons notamment une perte d'appétit, des maux de tête, des palpitations cardiaques, des troubles du sommeil, des maux de dos et un épuisement. (Biron et al., 2008 ; Mirowsky & Ross, 1989 ; Ross et al., 1990). Quant aux manifestations psychologiques, nous identifions entre autres de l'irritabilité, une diminution des capacités intellectuelles, des troubles anxieux, des problèmes de concentration, la remémoration d'images et des pensées perturbatrices et des problèmes cognitifs (Biron et al., 2008 ; Mirowsky & Ross, 1989 ; Ross et al., 1990).

La détresse psychologique ainsi définie, est déterminée par de nombreux facteurs. Entre autres, on retrouve certaines caractéristiques liées à l'emploi, telles des exigences psychologiques élevées, un manque d'autonomie et un faible soutien social qui peuvent avoir un impact négatif sur la santé mentale (Mirowsky & Ross, 1989 ; Moisan & Vézina, 1996). Dans cette veine, Karasek (1994) a déterminé, dans une étude réalisée aux États-Unis et en Suisse, que la pression au travail augmenterait la prévalence de symptômes dépressifs (Bourbonnais, Brisson, Moisan & Vézina, 1996). Une recherche mentionnée dans l'étude de Siegrist et al. (2004) affirme que la sécurité de l'emploi serait responsable de la détresse psychologique dans 30 % de cas. Ce qui précède montre que les caractéristiques de l'emploi déterminent la détresse psychologique.

D'autres auteurs se sont intéressés au niveau de risque professionnel associé au métier exercé. Dans cette perspective, Traber (2019) & Benjet et al. (2016), soulignent que les métiers à risque sont ceux dont les travailleurs sont les plus exposés à des événements traumatiques au cours de leur exercice. Les professionnels exerçant des activités à caractère dangereux, sont particulièrement confrontés à une récurrence d'événements stressants. C'est le cas des métiers du secours, des forces de maintien de l'ordre et des professionnels des sports extrêmes (guides des hautes montagnes). Les professionnels des métiers du secours comme les secouristes, les ambulanciers et les médecins urgentistes sont le plus confrontés à la détresse psychologique à un moment de leur vie (Berger et al., 2014 ; Harvey et al., 2015 ; Lee, Lee, Kim, Jeon, & Sim, 2017). Lee et al (2017), dans leur étude épidémiologique du stress chronique sur plus de 203 pompiers coréens, révèlent que les pompiers sont confrontés en moyenne à 6,36 événements traumatiques au cours de leur carrière (Lee et al., 2017). Une autre recherche menée sur 488 pompiers de Nouvelle-Zélande relève que la moitié d'entre eux sont confrontés à plus de 11 événements traumatiques au cours de leurs années de travail (Harvey et al., 2015).

Les forces du maintien de l'ordre (gendarmes et les militaires) en général et les policiers en particulier sont également exposés (Calhoun et al., 2016 ; Clancy et al., 2006). L'ensemble des études menées auprès de ce type de population aboutissent à un taux d'exposition de 100% à au moins un événement traumatique (Harvey et al., 2015 ; Maia et al., 2007 ; Marchand, Nadeau, Beaulieu-Prévost, Boyer, & Martin, 2015 ; Sundin, Fear, Iversen, Rona, & Wessely, 2010). Par exemple, les 422 vétérans interrogés par Clancy et al., rapportent avoir été confrontés en moyenne à 6 événements traumatiques correspondant au critère A1 du DSM-4 (des événements qui induisent un sentiment de peur intense et d'impuissance) (Clancy et al., 2006). Les professionnels de sports extrêmes sont aussi et par définition des populations fortement exposées à des événements traumatiques, en raison du risque d'accidents lié à leur activité (Traber, 2019). Par ailleurs, ces activités professionnelles se déroulent parfois dans un milieu

dangereux et instable tel que la haute montagne. Parmi les professionnels de la montagne, on retrouve des professionnels dont l'activité consiste à évoluer dans ce milieu instable (guides de haute montagne).

Les autres facteurs explicatifs de la détresse psychologique touchent à la mort subite d'un ami ou d'un membre de sa famille (30 à 60% des personnes interrogées), aux catastrophes naturelles, aux accidents, aux menaces armées ou aux agressions physiques. Les événements les moins fréquemment rapportés et responsables de la détresse psychologique concernent aussi les abus physiques ou sexuels (Jolly, 2000, 2003). Une différence notable de l'exposition rapportée existe entre les sexes, les hommes sont exposés à plus d'événements d'agression à caractère physique tandis que les femmes à plus d'agressions à caractère sexuel (Jolly, 2000, 2003). Pour certaines populations à risque, notamment chez les professionnels dont on a déjà parlé (forces de maintien de l'ordre, secouristes, urgentistes, etc.), la nature de l'exposition est propre à l'activité professionnelle et n'a rien de comparable avec le type d'exposition observée chez les salariés ordinaires.

Dans des populations de militaires notamment, les événements potentiellement stressants les plus rapportés sont le fait de voir un blessé grave ou quelqu'un se faire tuer (décrit par 79% des militaires interrogés) ou l'exposition à des cadavres (pour 74% des militaires interrogés) (Gallaway et al., 2014). Tandis que les études auprès des officiers de police mettent en évidence que les événements les plus fréquemment vécus concernent des assauts physiques avec une inquiétude accrue pour la sécurité des autres (Brunet et al., 2001), tirer sans blesser la cible (ennemis, bandits, brigands, etc.) dans l'exercice de ses fonctions (Weiss et al., 2010a). Là encore, les expositions les plus fréquemment rapportées par les policiers concernent le fait de voir quelqu'un mourir (Weiss et al., 2010a).

Nous observons que certains professionnels, du fait de la spécificité de leurs métiers sont d'office exposés à la détresse psychologique. Peu d'études menées auprès des policiers se sont concentrées sur ces spécificités. Les quelques données existantes touchant les militaires montrent que les événements potentiellement stressants sont associés aux symptômes de la détresse psychologique. De plus, elles établissent que des événements impliquant une exposition passive à la détresse (être attaqué, pris dans une embuscade) ou des expositions fortes, impliquant des émotions (être témoin d'enfants, de femmes ou de connaissances gravement blessés) (Gallaway et al., 2014) est associé à la détresse psychologique. D'autres études, menées auprès d'officiers militaires, montrent que l'événement stressant décrit comme le plus impactant est le fait « de faire une erreur qui a conduit à la blessure grave ou au décès d'un autre officier » (Weiss et al., 2010b). De même, chez les pompiers, les études décrivent «

la mort violente d'un partenaire dans le cadre de ses fonctions » comme l'évènement le plus impactant (Sewell, 1983).

Les études montrent que globalement plus le salarié est exposé à des évènements stressants, plus le risque de développer une détresse psychologique est important (Kessler et al., 1995 ; Kolassa et al., 2010 ; Neuner et al., 2004). Dans une étude portant sur 3371 salariés Soudanais, Neuner et al, observent que 100% des salariés ayant vécu plus de 28 évènements stressants cumulés présentaient une détresse psychologique (Neuner et al., 2004). Le cumul d'évènements potentiellement stressant semble être un déterminant important du développement de la détresse psychologique ; un déterminant plus important que d'autres facteurs tels que la sévérité du trauma, les traits de personnalité délétères (neuroticisme) ou l'absence de soutien social (Ogle et al., 2014 ; Weyers, Ising, Reuter, & Janke, 2005). Chez les professionnels à risque dont on a parlé, où l'exposition cumulée est une norme plus qu'une exception, les résultats mettent en évidence un lien entre le nombre d'expositions à des évènements stressants et l'intensité de la symptomatologie de la détresse psychologique (Berninger et al., 2010 ; Clancy et al., 2006 ; Harvey et al., 2015 ; Iversen et al., 2009 ; Lee et al., 2017 ; Marmar et al., 2006). Les forces de maintien de l'ordre sont donc considérées comme professionnels à risque parce qu'elles sont caractérisées par une exposition cumulée aux évènements stressants.

L'intérêt porté sur les policiers se justifie par le fait que les défis sécuritaires actuels (crises dans les régions du Nord-ouest et du Sud-ouest, boko haram dans la région de l'extrême nord) exposent ces travailleurs à des risques graves de détresse psychologique. Cette catégorie de professionnels, qui est en première ligne dans les opérations de maintien de l'ordre renforcé qui ont cours dans ces régions, fait face au quotidien à des situations non seulement stressantes mais aussi traumatiques. Les enlèvements, les attaques de combattants armés, les mines anti personnels, les kamikazes (Pelene, 2019). Suite à cette exposition aux situations traumatiques, la détresse psychologique pourrait se manifester. A en croire l'American Psychiatric Association (2013), la détresse psychologique se définit actuellement (DSM-5) comme un état psychiatrique qui se développe suite à l'exposition à un évènement traumatique ou stressant et qui altère la vie de l'individu. L'évènement traumatique se caractérise par une exposition directe ou indirecte à la mort ou à une menace de mort, à des blessures graves ou à des violences sexuelles. En plus de ce caractère exceptionnellement menaçant ou catastrophique, cet évènement peut provoquer un sentiment, plus ou moins intense, de peur, d'horreur ou d'impuissance chez les individus exposés. Par exemple, les catastrophes naturelles (tremblements de terre, tsunamis, feux de forêt), les actes de violences (agressions physiques

ou sexuelles, attentats, conflits armés) ou encore les accidents (explosions, incendies, accidents de la route) sont potentiellement générateurs d'une détresse psychologique.

Au regard de ce qui précède, il apparaît que la détresse psychologique ne s'installe pas de façon fortuite, il faut que l'individu soit exposé à un événement traumatique et que cette exposition soit répétée. Des travaux suggèrent que le sens de la vie en général et le sens accordé à la mission professionnelle en particulier, peut être vu comme un facteur de protection permettant de mieux faire face aux situations stressantes et traumatiques vécues dans le cadre des missions professionnelles (Traber, 2019). En effet, le professionnel qui fait face à la détresse psychologique pour survivre, doit continuer de travailler et réduire la détresse. Ce double défi l'amène à développer des stratégies d'adaptation et de résistance à la détresse psychologique. Ces stratégies conduisent à l'identification au travail ou à la mission, à la résistance pendant la mission et à l'engagement dans la mission à condition que cette dernière ait une signification pour lui (Morin, 2016). L'intérêt accordé au sens de la mission dans cette thèse tient du fait que l'Etat à travers la Délégation Générale à la Sûreté Nationale a pris un certain nombre de mesures pour encourager les fonctionnaires de la police qui triomphent ou se démarquent lors des missions professionnelles dans les zones à risque. Ces mesures touchent à la bonification d'échelon et par ricochet de l'indice d'une part, et à la promotion aux grades et fonctions supérieurs d'autre part. Même si ces mesures peinent à produire les résultats escomptés, il reste que de telles initiatives sont susceptibles de susciter l'investissement et l'adhésion des policiers aux missions de maintien de la paix et de l'ordre. Parallèlement des études ont montré des corrélations entre les dimensions du sens de la mission (la signification, l'investissement, l'adhésion et la résistance) et la détresse psychologique qui se manifeste par un stress aigu ou chronique, la dépression, les troubles de concentration, de mémorisation, etc. (Baumeister, 1991 ; Bakker, Killmer, Siegrist, & Schaufeli, 2000 ; Richardson, 1993).

L'autre idée défendue dans cette thèse est liée au fait que la littérature dominante en psychopathologie du travail s'accorde sur le fait que le soutien apporté par l'entourage et les professionnels spécialisés aide les individus dans plusieurs directions : la gestion du stress au travail, l'engagement en traitement, la réduction de la détresse psychologique. Nous pensons par exemple que les informations positives, encourageantes envoyées par les frères et sœurs, parents, enfants et conjoints (soutien social informel) peuvent contribuer à l'apaisement de la tension psychologique et susciter l'équilibre chez les personnes souffrant d'une détresse psychologique. De plus, les échanges avec les spécialistes de la santé mentale impliqués dans les différentes phases des opérations de maintien de l'ordre sont susceptibles eux aussi de baisser la tension psychologique et de réduire la détresse psychologique. Ces différentes idées

que nous soutenons, vont être implémentées dans une série d'étude dont les objectifs généraux sont développés dans les sections qui suivent.

Objectifs généraux

Dans une première étude qui est quantitative et corrélationnelle, nous suggérons de conduire un travail pour identifier les dimensions de la détresse psychologique. Cette étude doit permettre de donner un contenu à la détresse psychologique telle que vécu par les policiers en mission dans les zones en crise. Dans cette première étude, nous allons vérifier, à travers l'adaptation et la validation de l'échelle de la détresse psychologique en contexte camerounais, si les données collectées chez les policiers s'ajustent au modèle de la détresse psychologique à trois dimensions (anxiété, irritabilité et désengagement).

Notre travail est organisé en trois chapitres. Dans le premier chapitre, nous présentons la police camerounaise. Le chapitre deuxième aborde la littérature sur la santé psychologique au travail (bien-être au travail et détresse psychologique), le sens de la mission et le soutien social. Et dans le chapitre troisième, sont présentées les différentes études qui apportent du soutien empirique à notre problème de recherche. La première étude a pour objectif d'adapter l'échelle de la détresse psychologique en contexte camerounais, la deuxième étude s'intéresse à la l'adaptation de l'échelle du sens de la mission en contexte camerounais et la troisième étudie l'effet médiateur du soutien social sur la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique au travail.

CHAPITRE PREMIER : LA POLICE CAMEROUNAISE

Le premier chapitre de notre thèse présente la police camerounaise, son histoire, ses missions, son organisation structurelle et son organisation hiérarchique. Il nous présente également le fonctionnaire de police ou le policier, les droits, devoirs et obligations des fonctionnaires de police, les dispositions prises en faveur des policiers. Il nous présente ensuite l'organisation hiérarchique des différents cadres de la Sûreté Nationale (du Gardien de la Paix au Commissaire de Police) et enfin, il présente l'organisation structurelle de la Sûreté Nationale.

1.1. Généralités sur la police

L'histoire de la police camerounaise se confond avec celle des institutions. Son acte de naissance ne procède pas d'une volonté déterminée de l'autorité de l'époque de doter la Cameroun d'un service de police organisé, mais bien d'une nécessité engendrée par l'urbanisation intensive du pays (Pondi, 1988).

Si nous ne possédons des documents qu'à compter de 1925 (date de création du commissariat de police de Douala), il n'en reste pas moins que la police n'a pas attendu cette date pour exister et servir.

Après un Arrêté du Haut-Commissaire du Cameroun, les premiers Services de Police de notre pays ont vu le jour en 1925, avec la création du Commissariat de Douala.

Par la suite, le Haut-Commissariat de la République Française a signé le 1^{er} Juin 1946, un arrêté portant réorganisation de la Sûreté Nationale dans les territoires du Cameroun. Le 31 Août de la même année, un autre arrêté portant transformation du Corps de la Police indigène, en Corps de Gardiens de la Paix et de la Sécurité Publique est signé. Ce dernier texte constitue l'acte de naissance de notre Police en uniforme.

C'est en 1947 que survient la création de la Direction de la Sûreté, couplée avec l'organisation d'un service spécialisé.

Il convient de préciser qu'avant 1959, la Police Camerounaise était divisée en deux principales entités, celle du Cameroun Occidental dénommée « West Cameroon Police Force », avec pour quartier général Buea et celle du Cameroun Oriental basée à Yaoundé. La « West Cameroon Police Force » était calquée sur le modèle Britannique.

C'est avec la nomination de Jean Marie EVINA EDJO'O comme Directeur de la Sécurité que les deux Polices vont fusionner, ceci bien avant le Référendum du 11 Février 1961. C'est ainsi

que de 1959 à 1969, on connaîtra une période transitoire au cours de laquelle les polices des deux Etats fédérés étaient dirigées par le Premier Ministre ou le Ministre de l'Intérieur.

Le 03 Mai 1969, un Décret Présidentiel portant création de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale réorganisera les forces de Police avec comme premier Chef de Corps Paul PONDI. Toutefois, il faut relever qu'il existe à cette période, une Police en tenue chargée du Maintien de l'Ordre et, celle en civil œuvrant en matière de Police Judiciaire et de Renseignements. Ces deux branches vont fusionner en 1979.

De 1984 à 1989 et de 1991 à 1996, la Délégation Générale à la Sûreté Nationale sera transformée en Secrétariat d'Etat à la Sécurité Intérieure dirigé respectivement par Messieurs Denis EKANI et Jean FOCHIVE.

C'est le Décret présidentiel n°96/034 du 1^{er} Mars 1996 portant création de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale qui lui confère sa structure actuelle.

Depuis le 30 août 2010, elle a à sa tête, Martin MBARGA NGUELE qui, il faut le mentionner, est à son deuxième passage comme Délégué Général à la Sûreté Nationale après celui du 22 août 1983 au 04 août 1984.

Malgré toutes ces multiples mutations dans la forme, le fond est toujours resté le même, les missions également. Notamment, la protection des institutions et la sécurisation des personnes et de leurs biens.

1.1.Missions de la Police

Sous l'autorité du Président de la République, Chef Suprême des Forces de Police, la Sûreté Nationale se définit comme un Corps de Commandement et d'Administration. Elle est composée d'unités territoriales (Postes et Commissariats de Sécurité Publique, Commissariats Centraux) qui sont des forces de première catégorie et des unités spécialisées telles que le Commandement Central des Groupements Mobiles d'Intervention (CCGMI), le Groupement Spécial d'Opérations (GSO) et les Groupements Mobiles d'Intervention (GMI) qui constituent des forces de deuxième catégorie. Elle assure des missions spécifiques, déclinées dans l'article 3 du Décret n°2012/540 du 19 Novembre 2012 portant organisation de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale, de la manière suivante :

La Sûreté Nationale a pour mission fondamentale d'assurer le respect et la protection des institutions, des libertés publiques, des personnes et des biens ; elle assure le respect de l'exécution des lois et règlements ; elle concourt à l'exercice de la Police administrative et de la Police judiciaire ; elle concourt en outre à la Défense Nationale.

L'article 4 de ce même décret dispose que la Sûreté Nationale est chargée de la sécurité intérieure et extérieure de l'Etat ; de la recherche, de la constatation des infractions aux lois

pénales et de la conduite de leurs auteurs devant les juridictions répressives ; du maintien de l'ordre et de la paix publics, de la protection, de la sécurité et de la salubrité publiques, plus particulièrement dans les agglomérations urbaines ; de la lutte contre la criminalité nationale, internationale et transnationale ; de la recherche du renseignement ; des missions d'information, de sécurité, de protection et d'intervention comportant des contacts avec les populations, dans le cadre de la Défense Nationale, et de la sécurisation de la nationalité camerounaise.

1.2.Le fonctionnaire de la Sureté Nationale

Suivant les dispositions du décret N°2012/539 du 19 novembre 2022 portant statut spécial du corps des fonctionnaires de la Sureté Nationale, est fonctionnaire de la Sureté Nationale toute personne qui a été titularisée dans un grade de la hiérarchie des cadres de ce Corps (article 4). Le cadre est l'ensemble des emplois réservés aux personnels recrutés à un même niveau d'études ou de qualification professionnelle, et soumis aux mêmes conditions de carrière. Chaque cadre comporte un ou plusieurs grades et échelons. Le Corps de la Sûreté Nationale comprend les Cadres hiérarchisés ci-après :

- Le Cadre des Commissaires de Police ;
- Le cadre de Officiers de Police ;
- Le Cadre des Inspecteurs de Police ;
- Le cadre des gardiens de la Paix.

L'âge de départ à la retraite des fonctionnaires du Corps de la Sûreté Nationale est fixé à 55 ans pour les cadres des Inspecteurs de Police et des Gardiens de la paix et à 60 ans pour les cadres des Commissaires de Police et des Officiers des Police.

Le respect de cette hiérarchie est strict, car aucun fonctionnaire de la Sûreté Nationale ne peut avoir sous ses ordres un fonctionnaire d'un grade supérieur, ou plus ancien que lui dans le même grade. (Alinéa 6).

Lorsque les nécessités de service l'exigent, certaines fonctions peuvent être confiées à des fonctionnaires d'autres Corps ou à des personnes relevant du Code du Travail. (Article 5) ce qui sous-entend que la Délégation Générale à la Sûreté Nationale emploi à la fois les fonctionnaires de la Sûreté Nationale (policiers) et les personnels civils.

La qualité de fonctionnaire de la Sûreté Nationale donne accès à certains droits, mais également astreint à certains devoirs.

1.3. Les droits, devoirs et obligations des fonctionnaires du Corps de la Sûreté Nationale

1.3.1. Les droits des fonctionnaires du Corps de la Sûreté Nationale

Tout fonctionnaire du Corps des fonctionnaires de la Sûreté Nationale a droit à :

- Une rémunération ;
- Une notation ;
- La retraite ;
- Un logement ;
- Frais de déplacements pour raison de service ;
- Une prise en charge sanitaire dans les hôpitaux publics, pour lui-même son conjoint et ses enfants à charge ;
- La réparation pécuniaire du préjudice subi suite à un acte de dévouement dans l'intérêt public, le sauvetage ou tentative de sauvetage d'un public ; d'une ou de plusieurs personnes en danger ; une lutte ou un attentat subi en service ou à l'occasion du service ; un accident ou un sinistre survenu en service ou à l'occasion du service.
- La protection pénale contre les menaces, outrages, injures ou diffamation dont il peut être l'objet dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ;
- La protection de l'administration en cas de poursuite devant une juridiction ;
- Un dossier individuel comportant toutes les pièces intéressant sa carrière administrative.

1.3.2. Les devoirs et obligations des fonctionnaires du Corps de la Sûreté Nationale

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire du Corps de la Sûreté Nationale est soumis aux obligations suivantes :

- Le port de l'uniforme en service ;
- Servir les institutions de la République et apporter aide et protection aux citoyens ;
- Exercer ses fonctions avec honneur, dévouement, fidélité, loyauté, impartialité, intégrité, diligence et efficacité, conformément aux lois et règlements de la République ;
- Le strict respect du devoir de réserve et du secret professionnel ;
- Le strict respect de la voie hiérarchique ;
- Le strict respect de l'obéissance hiérarchique dans le respect de la légalité

Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale est à la disposition permanente de l'autorité qui l'emploie ;

Tout fonctionnaire de la Sûreté Nationale est responsable des ordres qu'il donne. Cependant, il ne peut être inquiété pour un acte régulièrement exécuté dans la limite de ses attributions ou conformément à l'ordre reçu dans le respect des lois et règlements de la République ;

Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale concourt au maintien de l'ordre public. Il a le devoir d'intervenir de sa propre initiative pour porter aide et assistance à toute personne en danger pour empêcher tout acte ou agissement de nature à troubler l'ordre public. Il doit également déférer aux réquisitions qui lui sont adressées dans le respect de la légalité.

Dans tous les cas où le fonctionnaire de la Sûreté Nationale intervient de sa propre initiative ou lorsqu'il est requis en dehors des heures normales de service, il est considéré comme étant en service.

Il est interdit à tout fonctionnaire de la Sûreté Nationale d'exercer, à titre personnel une activité privée lucrative, sauf dérogation spéciale par un texte. Cette interdiction ne s'applique pas à la production rurale, à la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques, aux enseignements donnés à titre complémentaire ou de vacataire.

L'exercice du droit de grève est incompatible avec la qualité de fonctionnaire de la Sûreté Nationale.

Dans le but de les rendre plus performants et plus résilients, l'Etat a pris des dispositions en faveur des fonctionnaires de la Sûreté Nationale.

1.4. Dispositions prises en faveur des fonctionnaires du corps de la Sûreté Nationale

1.4.1. Les récompenses

Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale qui, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions s'est distingué de manière exceptionnelle par son dévouement, sa bravoure ou sa contribution à l'accroissement du rendement du service, peut recevoir :

- Une lettre de félicitations et d'encouragements ;
- Une gratification ;
- Un témoignage de satisfaction ;
- Une mention honorable ;
- Une promotion à titre exceptionnel ;
- L'honorariat.

L'acte accordant une récompense est notifié au bénéficiaire, versé à son dossier personnel et, en cas de besoin, publié au Journal Officiel.

Lorsque la mise en retraite d'un fonctionnaire de la Sûreté Nationale est due à une maladie professionnelle, celui-ci a droit cumulativement avec la pension retraite, à une indemnité égale au traitement du dernier mois d'activité multiplié par le nombre d'années de service restant à

courir à compter de la fin de la dernière période de congé de maladie ou de longue durée, jusqu'à l'âge réglementaire d'admission à la retraite.

En cas de décès d'un fonctionnaire de la Sûreté Nationale en activité et dont le décès est imputable au service, ses ayants droit bénéficient d'une pension d'invalidité fixée à 100% de sa solde de base à compter de la date du décès.

En cas de décès d'un fonctionnaire de la Sûreté Nationale en mission commandée, son capital décès est quintuplé.

1.4.2. Le régime disciplinaire

Indépendamment d'une sanction pénale éventuelle ou d'un jugement de comptes, toute faute professionnelle ou extra - professionnelle expose son auteur à une sanction disciplinaire. La faute disciplinaire s'entend de toute violation, soit par action, soit par abstention, des devoirs et obligations professionnelles, et de tout manquement à ceux-ci. Sont ainsi réputées fautes disciplinaires :

- Les manquements aux consignes (retard en service, absence en service, mauvaise volonté au service, abandon de poste, sommeil en service, ne pas observer la consigne, enfreindre les ordres ou les consignes) ;
- Fautes relatives à la tenue et à la conduite (manquement à l'obligation de port de l'uniforme, tenue négligée, comportement désobligeant, fumer en service étant en uniforme, ivresse en service, présence en uniforme dans un débit de boisson, omission ou refus de porter le badge, port de l'uniforme en période de congé) ;
- Les manquements à la subordination hiérarchique (insolence ou geste inconvenant envers un supérieur, réflexion déplacée ou menaces verbales envers un supérieur, retard à l'exécution d'un ordre, non-exécution d'un ordre reçu, désobéissance formelle à un ordre donné, violation formelle de la voie hiérarchique) ;
- Les négligences caractérisées et les fautes professionnelles (prendre activement part à une manifestation politique, faillir à l'obligation de discrétion professionnelle, porter sans autorisation une arme de service, absences systématiques, laisser enfreindre les consignes, les ordres ou règlements étant Chef de Service ou d'unité, retrait indu et rétention abusive des pièces, documents officiels et biens des tiers, négligences, mauvaise tenue et irrégularités dans la tenue des comptes et des registres) ;
- Les fautes contre l'honneur, le devoir et la probité (violences, voies de fait ou brutalités envers agent de la force publique, un gardé à vue ou toute personne amenée au poste, diffusion, par voie orale ou par écrit, de consignes ou mot d'ordre contraires à la discipline et à l'ordre public, critiquer publiquement l'autorité publique, prendre part

à une réclamation collective contre le service, incitation à une cessation concertée de travail).

Le supérieur hiérarchique apprécie la gravité de la faute et prononce ou propose la sanction qu'il juge appropriée. L'échelle des sanctions disciplinaires comporte, par ordre de gravité croissante, trois catégories. Allant de la réprimande à la révocation.

1.5. Les cadres de la sûreté nationale

La sûreté nationale est organisée autour de quatre cadres : les Gardiens de la paix, les Inspecteurs de Police, les Officiers de Police et les Commissaires de Police. L'accès à ces différents cadres est soumis à des conditions générales applicables à tous les cadres et des conditions spécifiques à chaque cadre.

D'après les dispositions de l'Arrêté N°204/CAB PR du 16 avril 2003 fixant les conditions d'admission aux différents cycles de formation et le régime des études à l'Ecole Supérieure de Police et dans les Centres d'Instruction et d'Application de la Police, modifiée et complétée par l'arrêté n°913/CAB/PR du 15 septembre 2014, l'accès aux différents Cadre de la Sûreté Nationale est ouvert à égalité de droits, sans distinction de sexe, à toute personne réunissant les conditions générales ci-après ; être de nationalité camerounaise ; jouir de ses droits civiques ; justifier d'une bonne conduite et d'une bonne moralité ; n'avoir pas fait l'objet de condamnation devenue définitive, soit pour crime, soit pour délit touchant à la probité, notamment pour vol, faux, trafic d'influence, escroquerie, corruption, détournement de deniers publics et abus de confiance ; soit à une peine d'emprisonnement ferme supérieure à 06 mois, ou encore à une peine assortie de l'une des déchéances prévues aux alinéas 1 et 6 de l'article 30 du Code Pénal; être déclaré apte au service actif de jour et de nuit par un médecin agréé par l'administration de la Sûreté Nationale; avoir une taille minimum de 1,57 mètre pour les candidats de sexe féminin et 1,62 mètre pour ceux de sexe masculin ; être titulaire du diplôme ou du niveau de qualification professionnelle exigés ;

1.5.1. Cadre des Gardiens de la paix

1.5.1.1. Missions

Les Gardiens de la Paix sont chargés d'assurer, sous le commandement de leurs supérieurs hiérarchiques, le maintien de l'ordre, de la paix, de la tranquillité et de la salubrité publics ; la sécurité des personnes et des biens ; la garde des points sensibles, des personnalités et des édifices publics ; l'information générale ; l'exécution des tâches administratives et techniques courantes ; l'entretien des infrastructures et des matériels de Service.

1.5.1.2. Conditions spécifiques d'accès

Être âgé de 17 ans au moins et de 27 ans au plus au 1er Janvier de l'année du concours ; être titulaire du Certificat d'Etudes Primaires (CEP ou CEPE), du First School Leaving Certificate (FSLC) ou d'un diplôme reconnu équivalent.

1.5.1.3. Profil de carrière

Après un (01) an de formation au Centre d'Instruction et d'Application de Police de Mutengene, la jeune recrue en sort Gardien de la Paix de premier grade.



L'épaulette du Gardien de La Paix Premier Grade

L'avancement au grade de Gardien de la Paix de 2^{ème} Grade s'effectue soit par voie d'avancement de grade au choix parmi les Gardiens de la Paix de 1^{er} grade réunissant une ancienneté effective de trois (03) ans en cette qualité ; par voie d'avancement de grade en cas d'obtention de la Capacité Mixte (C.M) N^o



L'épaulette du Gardien de la Paix 2ème Grade

L'avancement au grade de Gardien de la Paix Principal s'effectue soit par voie d'avancement de grade au choix parmi les Gardiens de la Paix de 2^{ème} grade réunissant une ancienneté effective de trois (03) ans en cette qualité ; par voie d'avancement de grade en cas d'obtention de la Capacité Mixte (C.M) N^o1.



L'épaulette du Gardien de la Paix Principal

1.5.2. Cadre des Inspecteurs de la Police

1.5.2.1. Missions

Suivant les dispositions de l'article 170 du même Décret, les Inspecteurs de Police sont chargés du maintien de l'ordre public ; des missions de police administrative et de police judiciaire conformément aux lois et règlements en vigueur ; de l'encadrement et l'instruction des Gardiens de la Paix ; des missions de renseignement et de surveillance ; de l'exécution des tâches administratives et techniques ; de l'entretien du matériel de service.

1.5.2.2. Conditions spécifiques d'accès

Etre âgé de 17 ans au moins et de 28 ans au plus au 1er Janvier de l'année du concours ; être titulaire du Brevet d'Etudes du 1er Cycle (BEPC), du General Certificate of Education, Ordinary Level (GCE OL) obtenu en trois matières au moins, exceptée celle intitulée "RELIGIOUS KNOWLEDGE", ou d'un diplôme reconnu équivalent.

1.5.2.3. Profil de carrière

Après deux (02) ans de formation au Centre d'Instruction et d'Application de la Police de Mutengene, la jeune recrue en sort Inspecteur de Police de premier grade.



L'épaulette de l'Inspecteur de Police Premier Grade

L'avancement au grade d'Inspecteur de Police de 2eme grade s'effectue, soit par voie d'avancement de grade au choix parmi les Inspecteurs de Police de 1er grade réunissant une ancienneté effective de quatre (04) ans en cette qualité ; soit par voie d'avancement de grade en cas d'obtention du Certificat d'Aptitude Technique Mixte (C.A.T.M) No1.



L'épaulette de l'Inspecteur de Police Deuxième Grade

L'avancement au grade d'Inspecteur de Police Principal s'effectue, soit par voie d'avancement de grade au choix parmi les Inspecteurs de Police de 2eme grade réunissant une ancienneté effective de quatre (04) ans en cette qualité ; soit par voie d'avancement de grade en cas d'obtention du Certificat d'Aptitude Technique Mixte (C.A.T.M) No2.



L'épaulette de l'Inspecteur de Police Principal

1.5.3. Cadre des Officiers de Police

1.5.3.1. Missions

Conformément aux dispositions de l'article 162 du Décret sus évoqué, les Officiers de Police assurent, sous l'autorité des fonctionnaires du cadre des Commissaires de Police, des fonctions de commandement et d'encadrement des Inspecteurs de Police et des Gardiens de la Paix. A cet effet, ils peuvent être chargés des missions de Police administrative et de Police judiciaire, conformément aux lois et règlements en vigueur.

1.5.3.2. Conditions spécifiques d'accès

Etre âgé de 17 ans au moins et de 30 ans au plus au 1er Janvier de l'année du concours ; être titulaire du Baccalauréat de l'Enseignement Secondaire, du General Certificate of Education, Advanced Level (GCE AL) obtenu en deux matières pendant une seule et même session, exceptée celle intitulée " RELIGIOUS KNOWLEDGE ", ou d'un diplôme reconnu équivalent.

1.5.3.3. Profil de carrière

Après deux (02) ans de formation à l'Ecole Nationale Supérieure de Police de Yaoundé, la jeune recrue en sort Officier de Police de premier grade.



L'épaulette de l'Officier de Police Premier Grade

L'avancement au grade d'Officier de Police de 2^{ème} grade s'effectue compte tenu des besoins du service, par voie d'avancement de grade au choix parmi les Officiers de Police de 1^{er} grade réunissant une ancienneté effective de quatre (04) ans en cette qualité ; par voie d'avancement de grade en cas d'obtention du Brevet Technique de Police (B.T.P) N°1.



L'épaulette de l'Officier de Police Deuxième Grade

L'avancement au grade d'Officier de Police Principal s'effectue soit par voie d'avancement de grade au choix parmi les Officiers de Police de 2^{ème} grade réunissant une ancienneté effective de quatre (04) ans en cette qualité ; soit par voie d'avancement de grade en cas d'obtention du Brevet Technique de Police (B.T.P) N°2.



L'épaulette de l'Officier de Police Principal

1.5.4. Cadre des Commissaires de Police

1.5.4.1. Missions

Selon les dispositions de l'article 153 du Décret du 19 novembre 2012 sus évoqué, les Commissaires de Police assurent les fonctions de conception, de direction, de contrôle et de commandement, soit dans les services centraux, soit dans les services extérieurs de la Sûreté Nationale.

1.5.4.2. Conditions spécifiques d'accès

Etre âgé de 17 ans au moins et de 30 ans au plus au 1er Janvier de l'année du concours ; être titulaire d'une licence de l'Enseignement Supérieur, d'un Bachelor's Degree ou d'un diplôme technique de l'Enseignement supérieur reconnu équivalent.

1.5.4.3. Profil de carrière

Après deux (02) ans de formation à l'Ecole Nationale Supérieure de Police de Yaoundé, la jeune recrue en sort Commissaire de Police.



L'épaulette du Commissaire de Police

L'avancement au grade de Commissaire de Police Principal s'effectue soit par voie d'avancement de grade au choix parmi les Commissaire de Police réunissant une ancienneté effective de huit (08) ans en cette qualité ; soit par voie d'avancement de grade en cas d'obtention du Diplôme Technique de Qualification Supérieure de Police (D.T.Q.S.P).



L'épaulette du Commissaire de Police Principal

L'avancement au grade de Commissaire Divisionnaire se fait uniquement au choix parmi les Commissaires de Police Principaux réunissant une ancienneté de huit (08) ans en cette qualité.



L'épaulette du Commissaire Divisionnaire

1.6.L'organisation de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale

La DGSN est organisée autour du cabinet du Délégué Général à la Sûreté Nationale, de l'administration centrale et des services extérieurs. Nous nous attarderons sur les services de police les plus impliqués dans les opérations de maintien de l'ordre dans les zones en crises (nord-ouest, sud-ouest, extrême nord). Il s'agit ici du Commandement Central des Groupements Mobiles d'Intervention (CCGMI), du Groupement Spécial d'Opérations (GSO) et les des Groupements Mobiles d'Intervention (GMI).

1.6.1. Le cabinet du Délégué Général à la Sûreté Nationale

1.6.1.1. Le Secrétaire particulier

Placé sous l'autorité du Chef de Secrétariat Particulier ayant rang de chef de service de l'Administration Centrale, le Secrétariat Particulier est chargé des affaires réservées du Délégué Général à la Sûreté Nationale.

1.6.1.2. La Cellule du Courrier et de la Traduction

Placée sous l'autorité du Chef de Cellule ayant rang de Directeur Adjoint de l'Administration Centrale, la Cellule du Courrier et de la Traduction est chargée de la réception, de l'enregistrement, de la ventilation et du classement du courrier ; des travaux de traduction courante.

Cette Cellule comprend :

- une Section du Courrier Arrivée ;
- une Section du Courrier Départ ;
- une Section du Fichier et des Archives ;
- une Section de la Traduction.

La Section de la Traduction comprend des Chargés d'Etudes Assistants.

Les Chefs de Section et les Chargés d'Etudes-Assistants ont rang de Chef de Service de l'Administration Centrale.

1.6.1.3. L'Inspection Générale de la Sûreté Nationale

L'Inspection Générale de la Sûreté Nationale est chargée de toute mission d'évaluation, d'inspection ou de contrôle à elle confiée par le Chef de Corps, soit dans les Services centraux, soit dans les Services déconcentrés de la Sûreté Nationale. Elle assure la Police des Polices à travers la Division Spéciale de Contrôle des Services, chargée de veiller au renforcement de la discipline et au respect de l'éthique professionnelle au sein de la Sûreté Nationale.

L'Inspection Générale comprend cinq (05) Inspecteurs Généraux et des Inspecteurs de la Sûreté Nationale, placés sous l'autorité du Chef de Corps de la Sûreté Nationale, ayant respectivement rang de Secrétaire Général de Ministère et de Directeur de l'Administration Centrale.

- Un Inspecteur Général est chargé du suivi des activités sportives, de Sécurité publique et de Police judiciaire.

- Un Inspecteur Général est responsable de la Division Spéciale du Contrôle des Services, du suivi de l'évolution de l'état d'esprit des personnels de la Fonction Publique en général et ceux de la Sûreté Nationale en particulier.

- Un Inspecteur Général est chargé du suivi des ressources humaines et de la formation, ainsi que des services de santé.
- Un Inspecteur Général est chargé de la sécurité frontalière et de la coordination des services de renseignements.
- Un Inspecteur Général est chargé du patrimoine mobilier et immobilier, ainsi que du développement des infrastructures de la Sûreté Nationale.

Les Inspecteurs Généraux et Inspecteurs de la Sûreté Nationale ont libre accès aux documents et archives, ainsi qu'aux pièces administratives et comptables des Services qu'ils inspectent ou contrôlent. Ces Services sont tenus de leur présenter tous les documents ou toutes sortes de pièces nécessaires à leurs opérations de contrôle ou d'inspection.

Dans leurs missions d'inspection ou de contrôle, les Inspecteurs Généraux et les Inspecteurs de la Sûreté Nationale peuvent demander par écrit des informations ou des explications aux responsables des Services inspectés ou contrôlés. Ces responsables sont tenus de répondre dans les délais impartis. Chaque mission d'inspection ou de contrôle donne lieu à la rédaction d'un rapport adressé au Délégué Général à la Sûreté Nationale.

1.6.1.4. La Direction de la Surveillance du Territoire

L'organisation et les attributions de la Direction de la Surveillance du Territoire sont fixées par des textes particuliers.

1.6.1.5. Le Commandement Central des Groupements Mobiles d'Intervention

Placé sous l'autorité d'un Commandant Opérationnel éventuellement assisté d'un Adjoint, le Commandement Central des Groupements Mobiles d'Intervention est une Unité opérationnelle chargée de coordonner les activités des Groupements Mobiles d'Intervention et d'assurer sur toute l'étendue du territoire national des opérations de maintien de l'ordre. Il constitue, à ce titre, une réserve permanente d'intervention.

Le Commandement Central des Groupements Mobiles d'Intervention est particulièrement chargé :

En temps normal, de renforcer l'action des autres forces et unités territoriales de police pour le maintien de l'ordre préventif, la protection des personnes et des biens, la protection civile et la surveillance des frontières sur l'étendue du territoire ; de la formation continue et de la discipline générale des personnels des Groupements Mobiles d'Intervention ; du suivi et de l'évaluation des activités des Groupements Mobiles d'intervention ; de la protection de l'immeuble siège de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale ; de la protection des missions diplomatiques ; de la protection des établissements scolaires et universitaires.

En temps de crise, d'intervenir dans le maintien de l'ordre actif ou renforcé sur réquisition des autorités compétentes, seul ou conjointement avec les autres Forces civiles ou militaires.

En situation de défense opérationnelle, de participer aux actions de combat avec les Unités de Corps de bataille, d'assurer la protection des points sensibles, de prendre contact avec les populations en vue d'organiser la résistance intérieure.

Le Commandement Central des Groupements Mobiles d'Intervention est constitué d'au moins deux (02) Groupements placés chacun sous l'autorité d'un Commandant de Groupement.

Chaque Groupement comprend :

- une (01) Compagnie d'Appui ;
- une (01) compagnie spécialisée ;
- trois (03) compagnies de Service Général.

Chaque Compagnie est constituée de quatre (04) Sections :

- une (01) Section de Service Général ;
- une (01) Section d'Intervention ;
- une (01) Section d'Appui ;
- une (01) Section de Garde.

Les Compagnies Spécialisées chargées de la Sécurisation des Diplomates (CSD) et de la Sécurisation des Etablissements Scolaires et Universitaires (CSESU) relèvent respectivement du premier et du deuxième Groupement.

Sa mise en mouvement relève du Chef de Corps de la Sûreté Nationale. Le Commandant Opérationnel, le Commandant en Second, les Commandants de Groupements, les Commandants de Compagnies et les Chefs de Sections ont respectivement rang de Directeur-Adjoint, Sous-Directeur, Chef de Service et Adjoint au Chef de Service de l'Administration Centrale

1.6.1.6. Le Groupement Spécial d'Opérations

Placé sous l'autorité d'un Commandant éventuellement assisté d'un Adjoint le Groupement Spécial d'Opérations est chargé, des opérations coup de poing, commando et anti commando contre des individus dangereux ou des bandes organisées de malfaiteurs ; de la neutralisation des forcenés et des actions contre toute forme de mutinerie ou de prise d'otages ; de la sécurité de certains convois particulièrement importants nécessitant la mise en œuvre des moyens techniques spéciaux ; des interventions contre la piraterie aérienne et toutes actions terroristes ou de crime organisé ; de l'enlèvement de la neutralisation ou de la destruction des objets et engins piégés ou suspects ; de la surveillance des personnes suspectes ou signalées ; des études,

des recherches et des essais sur les techniques et les matériels d'intervention de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale ; de la formation spécifique des personnels Services d'intervention.

Sa mise en mouvement relève du Chef de Corps de la Sûreté Nationale. Le Commandant du Groupement Spécial d'Opérations et son Adjoint ont respectivement rang de Directeur-Adjoint et de Sous-Directeur de l'Administration Centrale.

Le Groupement Spécial d'Opérations comprend

- une Compagnie d'Intervention et de Protection ;
- une Compagnie de Surveillance et de Filature ;
- une Compagnie Technique chargée de la formation, du fichier, de la logistique et de la maintenance.

La Compagnie d'Intervention et de Protection est placée sous l'autorité d'un Commandant de Compagnie ayant rang de Chef de Service de l'Administration Centrale et est chargée de l'exécution des opérations de lutte contre la grande criminalité organisée et le terrorisme ; la neutralisation des individus dangereux ; la libération des otages ; la participation à la protection des hautes personnalités autres que celles relevant du domaine de compétence des organes de sécurité et de protection de la Présidence de la République.

Cette Compagnie comprend :

- une Section Action ;
- une Section Protection.

La Compagnie de Surveillance et de Filature est placée sous l'autorité d'un Commandant de Compagnie ayant rang de Chef de Service de l'Administration Centrale et est chargée de la surveillance permanente des individus ou groupes suspects pouvant évoluer sur le territoire ; de la sécurité de certains convois particulièrement importants nécessitant la mise en œuvre des moyens et techniques spéciaux ; la collecte du renseignement prévisionnel et opérationnel dans le cadre de la lutte contre le terrorisme international et la grande criminalité organisée.

Cette Compagnie comprend :

- une Section Surveillance et Filature ;
- une Section Exploitation.

La Compagnie Technique est placée sous l'autorité d'un Commandant de Compagnie ayant rang de Chef de Service de l'Administration Centrale et est chargée de la formation technique ; de la tenue du Fichier ; de la logistique ; de l'équipement et de la maintenance.

Cette Compagnie comprend :

- une Section Fichier, Documentation et Formation Spécifique ;

- une Section Logistique et Maintenance.

Les Commandants de Compagnie sont assistés d'Adjoints ayant rang de Chef de Service Adjoint de l'Administration Centrale. Les Chefs de Sections ont rang de Chef de Bureau de l'administration centrale.

1.6.1.7. Le Bureau Central National- Interpol

Placé sous l'autorité d'un Chef de Bureau Central, ayant rang de Directeur-Adjoint de l'Administration Centrale, le Bureau Central National INTERPOL est une structure de coopération policière chargée des enquêtes et recherches internationales ; des relations avec le Secrétariat Général de l'O.I.P.C-INTERPOL et les bureaux Centraux Nationaux étrangers ; de l'extradition ; des diffusions nationales et internationales des mandats de justice et des avis de recherche ; de la tenue du fichier INTERPOL.

Il comprend :

- un Service des Trafics ;
- un Service de l'Extradition et des Enquêtes
- un service Diffusions et des Recherches
- un service des Techniques et des Transmissions;

Le Service des trafics est placé sous l'autorité d'un Chef de Service, éventuellement assisté d'un Adjoint, est chargé de la lutte contre les infractions à caractère international. Il comprend :

- un Bureau des Stupéfiants ;
- un Bureau de la fausse Monnaie ;
- un Bureau des Trafics.

Le Service de l'Extradition et des Enquêtes placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint, comprend deux bureaux :

- un Bureau de l'Extradition
- un bureau des Enquêtes.

Le Service des Diffusions et des Recherches placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint, dans le cadre de la lutte contre la criminalité internationale est chargé des diffusions nationales et internationales INTERPOL ; de l'exécution des mandats de justice et des avis de recherches ; des statistiques de la criminalité internationale ; de la tenue du fichier BCN-INTERPOL.

Il comprend quatre (04) bureaux :

- un Bureau des Diffusions ;
- un Bureau de la Documentation ;

- un Bureau des Recherches et des Statistiques ;
- un Bureau du Fichier B.C.N.-INTERPOL.

Le Service des Techniques et Transmissions placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint, comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Transmissions et du Chiffre ;
- un Bureau des Traductions ;
- un Bureau des Expertises.

1.6.1.8. La Cellule de la Communication et des Relations Publiques

Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule ayant rang de Directeur Adjoint de l'Administration Centrale, la Cellule de la Communication et des Relations Publiques est chargée de la communication, de l'information et de la presse ; de la promotion de l'image de la Sûreté Nationale ; des publications de la Sûreté Nationale ; des archives audiovisuelles de la Police ; des relations publiques.

Elle comprend quatre (04) sections :

- une Section des Emissions Audiovisuelles ;
- une Section des Relations Publiques et des Publications ;
- une Section des Synthèses et des Archives ;
- une Section du Matériel Audiovisuel.

La Section des Emissions Audiovisuelles est placée sous l'autorité d'un Chef de section ayant rang de Chef de Service de l'Administration Centrale et est chargée des émissions radiophoniques et télévisées.

Elle comprend deux (02) bureaux:

- un Bureau des Emissions Radiophoniques ;
- un Bureau des Emissions Télévisées.

La Section des Relations Publiques et des Publications est placée sous l'autorité d'un Chef de section ayant rang de Chef de Service de l'Administration Centrale et est chargée des relations publiques ; de la promotion de l'image de la Sûreté Nationale ; de la production des journaux et autres supports médiatiques.

Elle comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau des Relations Publiques ;
- un Bureau des Publications.

La section des synthèses et des Archives Audiovisuelles est placée sous l'autorité d'un Chef de section ayant rang de chef de Service de l'Administration Centrale et est chargée de la synthèse des publications et des médias audiovisuels ; des archives audiovisuelles de la Sûreté Nationale. Elle comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau des Synthèses;
- un Bureau des Archives Audiovisuelles.

La Section du Matériel Audiovisuel est placée sous l'autorité d'un Chef de section ayant rang de Chef de Service de l'Administration Centrale et est chargée de la maintenance du matériel technique ; du montage audiovisuel.

Elle comprend deux (02) Bureaux :

- un Bureau de la Maintenance du Matériel Technique ;
- un Bureau du Montage Audiovisuel et des Prises de Vue.

1.6.1.9. La Division des Voyages Officiels et des Cérémonies

Placée sous l'autorité d'un Chef de Division éventuellement assisté de Chargés d'Etudes-Assistants ayant respectivement rang de Directeur Adjoint et de Chef de Service de l'Administration Centrale, la Division des Voyages Officiels et des Cérémonies est chargée de la participation à la préparation des déplacements officiels du Chef de l'Etat ; de la préparation des déplacements officiels du Chef de Corps de la Sûreté Nationale ; de la participation à la préparation des visites des hautes personnalités étrangères ainsi que de leur sécurité ; de l'organisation des cérémonies présidées par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale; de la participation à la protection des hautes personnalités.

Cette Division comprend trois (03) sections :

- une Section des Missions, des Cérémonies et du Protocole ;
- une Section Emploi ;
- une Section d'Evaluation et du Fichier.

Les Chefs de Section ont rang de Chef de Service de l'Administration Centrale.

1.6.1.10. Les Chargés d'Etudes

Les Chargés d'Etudes sont nommés pour emploi au Cabinet du Chef de Corps de la Sûreté Nationale et ont rang de Sous-Directeur de l'Administration.

1.6.2. L'administration centrale

1.6.2.1. Le Secrétariat Général (SG)

Le Secrétariat Général est placé sous l'autorité d'un Secrétaire Général ayant rang et prérogatives de Secrétaire Général de Ministère. Il suit l'instruction des affaires que lui confie le Chef de Corps de la Sûreté Nationale et reçoit de celui-ci les délégations de signature nécessaires.

A ce titre, il coordonne l'action de l'Administration Centrale et des Services Déconcentrés de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale et tient à cet effet des réunions de coordination dont il adresse les procès-verbaux au Délégué Général ; il veille à la formation permanente du personnel et organise sous l'autorité du Chef de Corps de la Sûreté Nationale, des séminaires et des stages de recyclage, de perfectionnement et de spécialisation ; il veille à la célérité dans le traitement des dossiers, centralise les archives et gère la documentation.

En cas d'absence ou d'empêchement du Secrétaire Général, le Délégué Général à la Sûreté Nationale désigne un Inspecteur Général pour assurer l'intérim.

Sont directement rattachés au Secrétariat Général :

- **le Centre National de Production des Titres Identitaires ;**
- **la Division Juridique ;**
- **la Cellule du Suivi.**

A. Le centre national de production des titres identitaires

L'organisation et les attributions du Centre National de Production des Titres Identitaires sont fixées par des textes particuliers.

B. La division juridique

Placé sous l'autorité d'un Chef de Division, la Division Juridique est chargée de veiller au respect de la légalité des actes pris dans le cadre des attributions de la Sûreté Nationale ; de la préparation et de la mise en forme des projets de textes ; du contentieux administratif et judiciaire ; de la centralisation, de l'exploitation, de la diffusion et du classement des documents juridiques ; de la tenue du secrétariat des réunions présidées par le Chef de Corps.

La Division Juridique comprend

- une Cellule des Affaires Administratives et de la Chancellerie
- une Cellule du Contentieux Administratif ;
- une Cellule du Contentieux Judiciaire ;
- une Cellule de la Documentation.

i. La Cellule des Affaires Administratives et de la Chancellerie est placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule et est chargée du contrôle de la légalité des projets de textes

intéressant la Sûreté Nationale; de la préparation et de la mise en forme des projets de textes ; de la centralisation et de la gestion des dossiers de propositions aux Ordres Nationaux des personnels de la Sûreté Nationale ; de la tenue du secrétariat des réunions présidées par le Chef de Corps.

Elle comprend trois (03) Sections :

- une Section des Etudes et des Visas ;
- une Section des Affaires Administratives
- une Section de la Chancellerie.

ii. La Cellule du Contentieux Administratif est placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule et est chargée de centraliser et d'exploiter les recours administratifs ; d'émettre des avis en matière du contentieux administratif ; d'assurer la défense des intérêts de l'Etat en justice ; d'assurer l'assistance des personnels devant les juridictions administratives ; de veiller à l'exécution des jugements administratifs.

Elle comprend deux (02) Sections :

- une Section des Requêtes ;
- une Section du Contentieux Juridictionnel.

iii. La Cellule du Contentieux Judiciaire est placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule et est chargée de l'étude des dossiers de poursuite mettant en cause la responsabilité de l'administration de la Sûreté Nationale ; de l'assistance, le cas échéant, des personnels de la Sûreté Nationale faisant l'objet de poursuites judiciaires ; du suivi de l'exécution des décisions judiciaires.

Elle comprend :

- une Section de la Défense de l'Etat et de l'Assistance en justice ;
- une Section du Suivi de l'Exécution des Décisions Judiciaires.

iv. La Cellule de la Documentation est placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, est chargée de la centralisation, de la reproduction, de la diffusion et de la conservation des textes et documents.

Elle comprend deux (02) Sections :

- une Section de la Reproduction et de la Diffusion ;
- une Section des Archives et de la Conservation.

Le chef de la Division Juridique a rang de Directeur-Adjoint de l'Administration Centrale. Les Chefs de Cellule et les Chefs de Section ont respectivement rang de Sous-Directeur et Chef de Service de l'Administration Centrale.

C. La cellule de suivi

Placée sous l'autorité d'un Chef de Cellule, assisté de trois Chargés d'Etudes-Assistants ayant respectivement rang de Sous-Directeur et de Chef de Service de l'Administration Centrale, la Cellule de Suivi assiste le Secrétaire Général dans l'accomplissement des missions qui lui sont confiées.

1.6.2.2. La Direction des ressources Humaines

Placée sous l'autorité d'un Directeur éventuellement assisté d'un Adjoint, la Direction des Ressources Humaines est chargée du recrutement ; de la gestion administrative des personnels de la Sûreté Nationale ; de l'orientation professionnelle des fonctionnaires issus de l'Ecole Nationale Supérieure de Police et des Centres d'Instruction et d'Application de la Police ; de la tenue du fichier du personnel de la Sûreté Nationale ; de la gestion de la solde et des pensions. Elle comprend :

- une Sous-Direction de la Gestion Administrative ;
- une Sous-Direction du Recrutement, de l'Orientation Professionnelle et du Suivi;
- une Cellule de Gestion du Projet SIGIPES ;
- une Sous-Direction de la Solde et des Pensions.

A. La sous-direction de la gestion administrative

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction de la Gestion Administrative est chargée des affectations des fonctionnaires ; des avancements et promotions ; des positions statutaires des fonctionnaires ; du fichier du personnel ; de toute autre question liée à la carrière du personnel de la Sûreté Nationale.

Cette Sous-Direction comprend :

- un Service de Gestion des fonctionnaires de Police des cadres des Commissaires et des Officiers de Police ;
- un Service de Gestion du cadre des Inspecteurs de Police et des Personnels relevant d'autres administrations ;
- un Service de Gestion des Gardiens de la Paix Principaux et des Gardiens de la Paix de 2ème grade ;
- un Service de Gestion des Gardiens de la Paix de 1^{er}

i. Le Service de Gestion des fonctionnaires de Police des cadres des Commissaires de Police et des Officiers de Police est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint. Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau de Gestion des Commissaires de Police ;

- un Bureau de Gestion des Officiers de Police ;
- un Bureau du Fichier et du Contrôle des Effectifs.

ii. Le Service de Gestion des Inspecteurs de Police et des Personnels non Permanents est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint. Il comprend quatre (04) bureaux :

- un Bureau de Gestion des Inspecteurs de Police Principaux et des Inspecteurs de Police de 2ème grade ;
- un Bureau de Gestion des Inspecteurs de 1^{er} grade ;
- un Bureau de Gestion des Personnels relevant d'autres administrations ;
- un Bureau du Fichier et du Contrôle des Effectifs.

iii. Le Service de Gestion des Gardiens de la Paix Principaux et des Gardiens de la Paix de 2ème grade est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint. Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau de Gestion des Gardiens de la Paix Principaux ;
- un Bureau de Gestion des Gardien de la Paix de 2ème grade ;
- un Bureau du fichier et du Contrôle des Effectifs.

iv. Le Service de Gestion des Gardiens de la Paix de 1er grade est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint. Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau de Gestion n° 1 ;
- un Bureau de Gestion n°2 ;
- un Bureau du Fichier et de Contrôle des effectifs

B. La sous-direction du recrutement de l'orientation professionnelle et du suivi

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction du Recrutement, de l'Orientation Professionnelle et du Suivi est chargée de l'étude des dossiers de recrutement ; de l'organisation des concours ; des requêtes liées à la gestion administrative en liaison avec les autres Services de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale ; de la discipline ; de l'orientation des fonctionnaires en liaison avec la Direction de la Formation.

Cette Sous-Direction comprend :

- un Service du Recrutement ;
- un Service de l'Orientation Professionnelle et du Suivi ;
- un Service de Discipline.

i. Le Service du Recrutement est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint. Il comprend quatre (04) bureaux :

- un Bureau de Recrutement des Commissaires et des Officiers de Police ;

- un Bureau de Recrutement des Inspecteurs de Police ;
- un Bureau de Recrutement des Gardiens de la Paix ;
- un Bureau de Recrutement des Personnels relevant du Code du Travail.

ii. Le Service de l’Orientation Professionnelle et du Suivi est placé sous l’autorité d’un Chef de Service éventuellement assisté d’un Adjoint, comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau de l’Orientation Professionnelle ;
- un Bureau du Fichier et de l’Identification ;
- un Bureau du Suivi.

iii. Le Service de Discipline est placé sous l’autorité d’un Chef de Service éventuellement assisté d’un Adjoint, il comprend quatre (04) bureaux :

- un Bureau de Discipline des Commis aires et des Officiers de Police;
- un Bureau de Discipline des Inspecteurs de Police ;
- un Bureau de Discipline des Gardiens de la Paix ;
- un Bureau de Discipline des personnels non permanents.

C. La cellule de gestion du projet SIGIPES

Placée sous l’autorité d’un Chef de Cellule ayant rang de Sous-Directeur de l’Administration Centrale, la Cellule de Gestion du Projet SIGIPES est chargée de la centralisation et la mise à jour permanente des fichiers électroniques du personnel et de la solde ; la préparation et l’édition des documents de la solde ; de l’exploitation et de la maintenance des applications informatiques de la Direction des Ressources Humaines.

Elle comprend, outre le Chef de Cellule, deux (02) Chargés d’Etudes Assistants.

D. La sous-direction de la solde et des pensions

Placée sous l’autorité d’un Sous-Directeur, la Sous-Direction de la Solde et des Pensions est chargée de la préparation des éléments de solde en liaison avec les Services concernés et le Ministère chargé des Finances ; de la saisie et de l’édition des données relatives à la solde et aux accessoires de solde des personnels ; de la centralisation et de la mise à jour des fichiers du personnel ; de la distribution des documents de la solde ; du contentieux de la solde.

Cette Sous-Direction comprend :

- un Service de la Solde ;
- un Service des Pensions n°1 chargé du traitement des dossiers des Commissaires et des Officiers de Police ;
- un Service des Pensions n°2 chargé du traitement des dossiers des Inspecteurs de Police et des Gardiens de la paix.

i. Le Service de la Solde est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint.

Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau de la Solde et des Prestations Diverses ;
- un Bureau du Contentieux

ii. Le Service des Pensions n°1 est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint. Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau du Traitement des dossiers des fonctionnaires de Police du Cadre des Commissaires de Police ;

- un Bureau du Traitement des dossiers des Officiers de Police

iii. Le Service des Pensions n°2 est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint. Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau du Traitement des dossiers des Inspecteurs de Police ;
- un Bureau du Traitement des dossiers des Gardiens de la paix

1.6.2.3. La Direction des Finances de la Gestion Informatique et de la Logistique

Placée sous l'autorité d'un Directeur éventuellement assisté d'un adjoint, la Direction des Finances, de la Gestion Informatique et de la Logistique est chargée de la préparation et de l'exécution du budget de la Sûreté Nationale ; de l'élaboration et de l'exécution des plans et programme d'équipement et d'infrastructures ; de la gestion informatique et de la passation des marchés, en liaison avec les administrations concernées ; de la gestion et de la maintenance des moyens logistiques de la Sûreté Nationale ; de la comptabilité et du suivi des recettes générées par la Sûreté.

Cette Direction comprend :

- une Sous-Direction des Affaires Financières ;
- une Sous- Direction de la gestion Informatique ;
- une Sous-Direction de la logistique.

A. La sous-direction des affaires financières

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction des Affaires Financières est chargée de l'élaboration et de l'exécution du budget ; de la préparation et de l'exécution des plans et programmes d'équipement et d'infrastructures ; de la procédure des marchés intéressant la Sûreté Nationale, en liaison avec la comptabilité et les Administrations du suivi et des Organismes compétents ; du suivi des recettes générées par la Sûreté Nationale.

La Sous-Direction des Affaires Financières comprend :

- un Service du Budget ;
- un service des caisses
- un service de la Programmation et des marchés.

i. Le Service du Budget est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint, et est chargé de la préparation et de l'exécution du budget de la Sûreté Nationale. Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau du Budget ;
- un Bureau des Engagements ;
- un Bureau des Liquidations.

ii. Le Service des Caisses est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint, comprend quatre (04) bureaux :

- un Bureau des Caisses d'Avance ;
- un Bureau des Fonds des Assurances ;
- un Bureau du Billetage ;
- un Bureau des Recettes.

iii. Le Service de la Programmation des Marchés est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la procédure des marchés de la Sûreté Nationale, en liaison avec les Administrations et Organismes compétents ; de la préparation et de l'exécution des plans et des programmes d'équipement et d'infrastructures ; de la préparation des dossiers techniques et du suivi de l'exécution des travaux et prestations de service.

Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau des Etudes ;
- un Bureau des Marchés.

B. La sous-direction de la gestion informatique

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction de la Gestion Informatique est chargée de la conception des programmes, des logiciels et des progiciels ; de l'exploitation et de la gestion le cas échéant, des données informatiques de la Sûreté Nationale ; du suivi de l'exploitation rationnelle des installations informatiques de la Sûreté Nationale ; du suivi des applications sectorielles informatiques des services de la Sûreté Nationale ; de la participation à l'examen des soumissions relatives aux appels d'offres de marchés ayant pour objet l'acquisition de matériels informatiques pour le compte de la Sûreté Nationale ; des études informatiques de toutes natures ; de la formation des personnels à l'outil informatique ; du suivi

de l'évolution des techniques dans le domaine informatique ; de la documentation et des archives ; de l'entretien et de la maintenance des équipements informatiques.

La Sous-Direction de la Gestion Informatique comprend :

- un Service des Etudes et des Projets ;
- un Service de la gestion et de la Coordination ;
- un Service de l'Exploitation et de l'Entretien des Equipements.

i. Le Service des Etudes et des Projets est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la conception et de la réalisation des applications et des projets informatiques ; de la formation à l'outil informatique ; du suivi de l'évolution des technologies dans le domaine de l'informatique.

Il comprend deux (02) bureaux:

- un Bureau des Etudes et de la Documentation ;
- un Bureau de la Formation.

ii. Le Service de la Gestion et de la Coordination est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint, est chargé de la gestion des matériels et équipements informatiques et bureautiques ; de la promotion de l'informatique au sein de la Sûreté Nationale.

Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau de Gestion du Matériel et de l'Equipement ;
- un Bureau de la Promotion et de la Coordination.

iii. Le Service de l'Exploitation et de l'Entretien est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de l'exploitation des logiciels et progiciels ; de la conception des états informatiques.

Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau de l'Exploitation ;
- un Bureau de l'Entretien.

C. La sous-direction de la logistique

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction de la Logistique est chargée des transports, des garages et des ateliers ; de la gestion du patrimoine immobilier et des moyens logistiques ; de l'habillement et de l'armement.

La Sous-Direction de la Logistique comprend

- un Service des Transports, des Garages et des Ateliers ;
- un Service de la Gestion des Immeubles et des Objets Mobiliers ;
- un Service de l'Habillement et de l'Armement ;

- un Service des Carburants et Lubrifiants.

i. Le Service des Transports, des Garages et des Ateliers est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargée :

- de la gestion du parc automobile, des aéronefs et des embarcations ;
- du suivi, en liaison avec la Division Juridique, des accidents de la circulation impliquant les véhicules et engins de la Sûreté Nationale;
- de la gestion des garages et ateliers ;
- des réparations et des dépannages des véhicules et engins.

Il comprend quatre (04) bureaux:

- un Bureau des Transports et des Accidents ;
- un Bureau des Etudes et de la Gestion des Garages ;
- un Bureau des Magasins et des Ateliers ;
- un Bureau des Réparations et des Dépannages.

ii. Le Service de la Gestion des Immeubles et des Objets Mobiliers est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de l'entretien, de la propreté et de la gestion du patrimoine mobilier et immobilier de la Sûreté Nationale.

Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau de la Gestion du Patrimoine Mobilier et Immobilier ;
- un Bureau d'Entretien et de la Propreté des Immeubles et des Objets Mobiliers.

iv. Le Service de l'Habillement et de l'Armement est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé d'équiper les Services de Police en tenue et en armement nécessaires à leurs missions.

Il comprend quatre (04) bureaux :

- un Bureau d'Habillement des fonctionnaires de Police des Commissaires, des Officiers et des Inspecteurs de Police ;
- un Bureau d'Habillement des Gardiens de la Paix ;
- un Bureau de la Gestion des Armes et Munitions ;
- un Bureau de l'Armurerie.

v. Le Service des Carburants et Lubrifiants est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé :

- de la préparation des commandes;
- de l'achat des carburants et lubrifiants;
- du ravitaillement des soutes et de la gestion des stocks.

Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau d'Achat des Carburants et Lubrifiants ;
- un Bureau de Gestion des Stocks.

1.6.2.4. La Direction de Sécurité Publique

Placée sous l'autorité d'un Directeur éventuellement assisté d'un Adjoint, la Direction de la Sécurité Publique est chargée de veiller au maintien de l'ordre, de la sécurité et de la salubrité publiques dans les agglomérations urbaines et les emprises des chemins de fer ; de centraliser, contrôler et exploiter les rapports des activités des Unités de Sécurité Publique ; de centraliser et transmettre à la Direction de la Police Judiciaire le rapport d'activités judiciaires des mêmes Services ; de coordonner les activités des Groupements Régionaux de la voie publique et de la circulation ; de concourir à l'étude des problèmes liés à la défense et à la couverture des points sensibles, ainsi que ceux relatifs à la préparation et à la formation militaire ; d'appliquer des mesures de défense nationale et suivre la formation militaire des fonctionnaires et des réservistes affectés à la Sûreté Nationale, en liaison avec la Direction des Ressources Humaines; de concevoir et de coordonner les techniques et méthodes relatives au maintien de l'ordre et à la défense nationale ; d'étudier et de mettre au point de nouvelles méthodes de travail ; d'exploiter les rapports mensuels des Unités de Sécurité Publique, en liaison avec les Services compétents de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale.

Elle comprend :

- la Sous-Direction de la Sécurité ;
- la Sous-Direction de la Défense ;
- la Sous-Direction de la Voie Publique et de la Circulation.

A. La sous-direction de la sécurité

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction de la Sécurité est chargée de coordonner les activités des Unités de Sécurité Publique ; de concevoir et diffuser les techniques, méthodes et plans d'action en matière de Sécurité Publique ; de proposer des lieux d'implantation des Unités de Police et leur extension.

Cette Sous-Direction comprend :

- un service de la Police Administrative ;
- un service de la Centralisation et de Diffusion des Activités judiciaires ;
- un service des Etudes et Statistiques ;
- un service de l'Emploi.

i. Le Service de la Police Administrative est placé sous l'autorité d'un Chef de service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de veiller au maintien général de l'ordre, de

la Sécurité et de la Salubrité Publiques dans les agglomérations urbaines ; de centraliser, contrôler et exploiter les activités des Unités de Sécurité Publique ; de recueillir et centraliser les renseignements d'ordre politique, économique et socio-culturel.

Il comprend deux bureaux :

- un bureau du maintien de l'Ordre Préventif ;
- un Bureau des Activités Administratives.

ii. Le Service de Centralisation et de Diffusion des Activités Judiciaires est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est Chargé de centraliser, contrôler et exploiter les rapports d'activités judiciaires des Unités de Sécurité Publique ; d'harmoniser et uniformiser les méthodes de travail et d'intervention des commissariats de Sécurité Publique en matière de procédure Pénale ; de procéder à la diffusion des avis de toutes natures et des mandats de justice.

Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau de la centralisation et des contraventions ;
- un bureau des Diffusions.

iii. Le Service des Etudes et des Statistiques est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la conception des techniques et méthodes en matière de sécurité ; de l'exploitation des rapports mensuels des Services extérieurs ; de l'implantation des Unités de Police.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Techniques et des Méthodes ;
- un Bureau d'Exploitation des Rapports et des Statistiques ;
- un Bureau d'Implantation des Unités de Police.

iv. Le Service Emploi est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint, est chargé du contrôle quantitatif et qualitatif des effectifs mis à la disposition des Services déconcentrés relevant de la Direction de la Sécurité Publique ; de l'évaluation et de l'orientation des personnels suivant les besoins exprimés par ces Services.

Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau des Effectifs ;
- un Bureau de l'Evaluation et d'Orientation.

B. La sous-direction de la défense

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction de la Défense est chargée de l'application des plans de défense ; de la protection des points sensibles relevant de la

compétence de la Sûreté Nationale ; de la coordination de l'action de l'ensemble des Unités mobiles de Police mises en mouvement en cas de mobilisation générale ; de l'étude, de l'organisation et de la coordination matérielle des services d'ordre importants.

Cette Sous-Direction comprend :

- un Service de la Protection ;
- un service de la Logistique ;
- un Service du Maintien de l'Ordre Renforcé.

i. Le Service de la Protection est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé d'appliquer les plans de défense ; d'établir les plans de protection et d'assurer le suivi des points sensibles relevant de la Sûreté Nationale ; d'assurer la protection de toutes les installations de la Sûreté Nationale à l'exception de l'immeuble siège ; d'assurer la sécurité du Chef de Corps et éventuellement de ses proches collaborateurs.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau de la Défense ;
- un Bureau de la Protection Civile ;
- un Bureau des Etudes et de l'Exploitation.

ii. Le Service de la Logistique est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de l'étude des équipements et moyens nécessaires aux missions de défense de la Sûreté Nationale ; de l'étude et de l'expérimentation des armes de la Sûreté Nationale.

Il comprend trois (03) bureaux

- un Bureau du Matériel Spécialisé ;
- un Bureau de l'Armement;
- un Bureau de Transport.

v. Le Service du Maintien de l'Ordre Renforcé est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la coordination de l'ensemble des Unités mobiles de Police mises en mouvement en cas de mobilisation ; de la préparation des inspections des Groupements Mobiles d'Intervention ; de l'étude et de l'organisation des services d'ordre.

Il comprend :

- un Bureau des Opérations et des Services d'Ordre ;
- un Bureau d'Inspection des Groupements Mobiles d'Intervention ;
- un Bureau de la Maintenance.

C. La sous-direction de la voie publique et de la circulation

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction de la Voie Publique et de la Circulation est chargée de coordonner les activités des Groupements Régionaux de la voie publique et de la circulation ; de concevoir les techniques et méthodes de gestion de la voie publique ; d'élaborer les plans d'action ; de centraliser les statistiques des accidents de la circulation routière ; de participer aux campagnes de prévention et de sécurité routières en collaboration avec les départements ministériels techniques compétents.

Cette Sous-Direction comprend :

- un Service de Coordination des Activités des Groupements Régionaux de la Voie Publique et de la Circulation ;
- un Service des Etudes ;
- un Service de Prévention et de Sécurité Routières.

i. Le Service de Coordination des Activités des Groupements Régionaux de la Voie Publique et de la Circulation est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint.

Il comprend :

- un Bureau de Suivi et d'Evaluation ;
- un Bureau d'Orientation.

ii. Le Service des Etudes est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint.

Il comprend :

- un Bureau des Techniques et Méthodes ;
- un Bureau des Plans d'Action ;
- un Bureau des Synthèses.

iii. Le Service de Prévention et de Sécurité Routières est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint.

Il comprend :

- un Bureau de la Prévention Routière ;
- un Bureau de la Sécurité Routière ;
- un Bureau des Statistiques des Accidents de la Circulation Routière.

1.6.2.5. La Direction des Renseignements Généraux

Placée sous l'autorité d'un Directeur éventuellement assisté d'un Adjoint, la Direction des Renseignements Généraux est chargée de recueillir toute information d'intérêt national ; de

rechercher, suivre et exploiter les renseignements d'ordre politique, économique et socio-culturel ; de suivre l'évolution de l'opinion publique ; d'analyser et d'évaluer les renseignements dans les différents domaines; de participer à la recherche du renseignement criminel ; de concevoir et de coordonner les techniques de renseignement ; de concevoir et de diffuser les plans de recherche ; de diligenter les enquêtes administratives.

Elle Comprend :

- une Sous-Direction de l'Information ;
- une Sous-Direction des Etudes et des Recherches ;
- une Sous-Direction du Fichier et des Archives.

A. La sous-direction de l'information

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction de l'Information est chargée de recueillir toute information d'intérêt national ; d'exploiter les renseignements d'ordre politique, économique et socio-culturel ; de coordonner, analyser et évaluer les renseignements dans tous les domaines ; de procéder à l'évaluation et au suivi du rendement des Commissariats Spéciaux ; de diligenter les enquêtes administratives.

Cette Sous-Direction comprend :

- un Service des Affaires Politiques et Administratives ;
- un Service des Affaires Economiques, Sociales et Culturelles ;
- un Service des Synthèses.

i. Le Service des Affaires Politiques et Administratives est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de recueillir et d'exploiter les renseignements d'ordre politique et administratif.

Il comprend quatre (04) bureaux :

- un Bureau des Partis Politiques ;
- un Bureau des Mouvements Politiques ;
- un Bureau des Associations ;
- un Bureau des Collectivités Territoriales Décentralisées.

ii. Le Service des Affaires Economiques, Sociales et Culturelles est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de recueillir et d'exploiter les renseignements d'ordre économique, social et culturel.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Affaires Economiques;
- un Bureau des Affaires Syndicales ;
- un Bureau des Affaires Socio-culturelles.

iii. Le Service des Synthèses est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé d'analyser et d'évaluer les renseignements d'ordre politique, économique, industriel, social et culturel.

Il comprend (03) bureaux :

- un Bureau des Synthèses Politiques ;
- un Bureau des Synthèses Economiques et Industrielles ;
- un Bureau des Synthèses Socio-Culturelles.

B. La sous-direction des études et de la recherche

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction des Etudes et de la Recherche est chargée de la recherche, du suivi et du recoupement des renseignements d'ordre politique, économique, social et culturel ; du sondage d'opinion ; du suivi des manifestations ; de la conception et de la coordination des techniques en matière de renseignement ; de la conception et de la diffusion des plans de recherche ; de l'élaboration du plan de développement de la Direction des Renseignements Généraux.

Cette Sous-Direction comprend :

- un Service des Etudes et du Suivi ;
- un Service de la Recherche et du Sondage d'Opinion ;
- un Service de Recoupement.

i. Le Service des Etudes et du Suivi est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la conception des techniques et des méthodes en matière de renseignement ; de l'étude, de l'implantation et de l'extension des Commissariats Spéciaux ; de l'élaboration et de la diffusion des plans de recherche en matière de renseignement ; du suivi et de l'évaluation du rendement des Commissariats Spéciaux.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Etudes ;
- un Bureau des Techniques et des Méthodes ;
- un Bureau du Suivi, des Statistiques et d'Evaluation.

ii. Le Service de la Recherche et du Sondage d'Opinion est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la recherche des renseignements d'ordre politique, économique social et culturel ; du suivi des manifestations ; du sondage d'opinion ; du contrôle et de la surveillance des salles de jeux, casinos et hippodromes.

Il comprend quatre (04) bureaux :

- un Bureau de la Presse.

- un Bureau du Sondage d'Opinion;
- un Bureau de la Police des Jeux et des Mœurs ;
- un Bureau du Suivi des Manifestations.

iii. Le Service de Recoupement est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de contrôler les informations d'ordre politique, économique, social et culturel.

Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau de Recoupement N°1
- un Bureau de Recoupement N°2

C. La sous-direction du fichier et des archives

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction du Fichier et des Archives est chargée de la tenue des fichiers centraux et spécialisés ; de la centralisation, du traitement et de la conservation des documents.

Cette Sous-Direction comprend

- un Service du Fichier ;
- un Service des Archives.

i. Le Service du Fichier est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la tenue des fichiers.

Il comprend quatre (04) bureaux :

- un Bureau du Fichier Central ;
- un Bureau du Fichier des Etrangers;
- un Bureau du Fichier Economique et Social ;
- un Bureau du Fichier Spécial.

ii. Le Service des Archives est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint, est chargé de la tenue des archives ; de la centralisation et de la conservation des documents.

Il Comprend deux (02) Bureaux :

- un Bureau des Archives ;
- un Bureau de la Documentation.

1.6.2.6.La Direction de la Police Judiciaire

Placée sous l'autorité d'un Directeur éventuellement assisté d'un Adjoint, la Direction de la Police Judiciaire est chargée de coordonner les techniques de la recherche criminelle ; de lutter contre la grande criminalité nationale et transnationale, sous toutes ses formes ; de coordonner

les activités de Police Judiciaire des services extérieurs ; de diligenter les enquêtes criminelles et économiques ; de diffuser et de faire exécuter les directives des Magistrats compétents ; d'élaborer les synthèses criminelles.

Elle comprend :

- une Sous-Direction des Enquêtes Criminelles ;
- une Sous-Direction des Enquêtes Economiques Financières ;
- une Sous-Direction de la Police Scientifique et de l'Identité Judiciaire;
- une Sous-Direction des Stupéfiants.

A. La sous-direction des enquêtes criminelles

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction des Enquêtes Criminelles est chargée de rechercher le renseignement criminel ; de rechercher les crimes et délits, rassembler les preuves et en livrer les auteurs à la justice conformément aux lois et règlements ; de coordonner l'action des Services extérieurs en matière de Police Judiciaire ; d'élaborer les synthèses criminelles.

Cette Sous-Direction comprend :

- un Service des Etudes, de la Coordination et des Enquêtes Criminelles ;
- un Service des Interventions et des Recherches.

i. Le Service des Etudes, de la Coordination et des Enquêtes Criminelles est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé des enquêtes criminelles ; de l'étude et de la centralisation des méthodes et techniques de lutte contre la grande criminalité ; de la coordination et de l'orientation de l'action des Services extérieurs en matière de police judiciaire ; des synthèses criminelles.

Il comprend quatre (04) bureaux :

- un Bureau des Etudes et Techniques ;
- un Bureau de Coordination et d'Orientation ;
- un Bureau des Enquêtes Criminelles ;
- un Bureau des Synthèses Criminelles.

ii. Le Service des Interventions et des Recherches est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la recherche systématique du renseignement criminel ; de l'arrestation des malfaiteurs.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Recherches ;
- un Bureau des Interventions ;
- un Bureau Armement et Maintenance.

B. La sous-direction des enquête économiques et financières

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction des Enquêtes Economiques et Financières est chargée de centraliser et d'exploiter toutes les informations relatives aux faits à caractère économique et financier pouvant donner lieu à des poursuites judiciaires ; de diligenter les enquêtes de police judiciaire relatives aux faits à caractère économique et financier ; de contrôler et coordonner les activités de police judiciaire en matière économique et financière ; de tenir le fichier national de la criminalité en matière économique et financière; d'élaborer les synthèses criminelles en matière économique et financière.

Cette Sous-Direction comprend :

- un Service de Coordination ;
- un Service des Enquêtes Economiques et Financières.

i. Le Service de Coordination, placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint, est chargé de la centralisation, de la conception et de la diffusion des méthodes d'investigation de la Police Judiciaire en matière économique et financière.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau de Coordination ;
- un Bureau d'Exploitation et des Synthèses Economiques et Financières
- un Bureau Central du Fichier Criminel en matière économique et financière.

ii. Le Service des Enquêtes Economiques et Financières est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de diligenter les enquêtes de Police Judiciaire à caractère économique et financier.

Il comprend quatre (04) bureaux :

- un Bureau des Enquêtes sur les Administrations Publiques et Parapubliques ;
- un Bureau des Enquêtes sur les Entreprises Privées ;
- un Bureau des Délégations Judiciaires et Instructions du Parquet ;
- un Bureau du Contrôle Comptable.

C. La sous-direction de la police scientifique et de l'identité judiciaire

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction de la Police Scientifique et de l'Identité Judiciaire est chargée de la Police Scientifique ; de l'exploitation et de la diffusion des techniques modernes en vue d'identifier les malfaiteurs ; de l'Identité Judiciaire.

Cette Sous-Direction comprend :

- un Service de l'Identité Judiciaire ;
- un Service du Laboratoire de la Police Scientifique.

i. Le Service de l'Identité Judiciaire est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la conception et de la diffusion des bulletins de statistiques et de police criminelle ; de la tenue et de l'exploitation du sommier judiciaire ; de la recherche criminelle ; de l'exploitation des traces et indices.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Recherches des Traces et Indices ;
- un Bureau du Sommier Judiciaire et des Statistiques Criminelles ;
- un Bureau des Enquêtes et des Visas.

ii. Le Service du Laboratoire de la Police Scientifique est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé des expertises, des analyses et des dosages ; de la balistique et du contrôle des armes et munitions ; du laboratoire photographique.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Expertises, Analyses et Dosages ;
- un Bureau de la Balistique et du Contrôle des Armes ;
- un Bureau du Laboratoire Photographique.

D. La sous-direction des stupéfiants

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction des Stupéfiants est chargée de la lutte contre le trafic et l'usage illicites des stupéfiants, des substances psychotropes et des précurseurs ; de l'étude et de la diffusion des méthodes de lutte contre les trafics et la consommation illicites des stupéfiants ; de la recherche et de la centralisation des renseignements relatifs au trafic et à la consommation illicites des stupéfiants, des substances psychotropes et des précurseurs ; de la coopération avec les autres Services nationaux de lutte contre les stupéfiants ; de la tenue de la documentation, du fichier et des synthèses.

Cette Sous-Direction comprend trois (03) Services :

- un Service des Opérations ;
- un Service des Enquêtes et des Expertises ;
- un Service des Liaisons, de la Documentation et des Synthèses.

i. Le Service des Opérations est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de pénétrer les milieux criminogènes ; de procéder à tous les actes de Police Judiciaire nécessaires.

Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau des Recherches ;
- un Bureau des Opérations.

ii. Le Service des Enquêtes et des Expertises est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau des Enquêtes ;
- un Bureau des expertises.

iii. Le Service des Liaisons de la Documentation et des Synthèses est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint, est chargé de mener des études et d'assurer la diffusion des nouvelles méthodes de lutte contre les stupéfiants ; de recueillir auprès des autres Services nationaux de lutte, des données statistiques ; d'assurer la tenue du fichier des stupéfiants ; de confectionner des synthèses périodiques.

Il comprend quatre (04) bureaux :

- un Bureau des Etudes et des Diffusions ;
- un Bureau de Liaison ;
- un Bureau de la Documentation ;
- un Bureau des Synthèses.

1.6.2.7. La Direction de la Police des Frontières

Placée sous l'autorité d'un Directeur éventuellement assisté d'un Adjoint, la Direction de la Police des Frontières est chargée d'appliquer les lois et règlements en matière d'émigration, d'immigration, d'entrée, de séjour et de sortie des étrangers sur le territoire national ; de concourir au niveau des frontières à la lutte contre la criminalité transfrontalière et particulièrement contre le terrorisme et les trafics divers; de diriger et d'orienter les activités des Commissariats à l'Emi-Immigration, aux Ports et Aéroports, des Postes Frontières de la Sûreté Nationale, ainsi que des postes Emi-Immigration et d'en exploiter les rapports ; de contrôler la librairie étrangère ; de lutter contre la fuite des devises ; de participer aux commissions mixtes ayant un rapport avec la politique des frontières ; d'assurer la liaison avec les autres administrations et organismes implantés dans les aéroports et les ports ; de procéder aux refoulements, aux reconduites à la frontière et aux expulsions.

Elle comprend :

- une Sous-Direction de l'Emi-Immigration;
- une Sous-Direction des Frontières ;
- une Sous-Direction des Etudes, des Liaisons et des Archives.

A. La sous-direction de l'Emi-immigration

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction de l'Emi-Immigration est chargée de l'établissement et du contrôle des documents de voyage ; du contrôle du séjour des étrangers; du contrôle de l'activité opérationnelle des Services déconcentrés en matière d'Emi-Immigration.

Cette Sous-Direction comprend

- un Service de l'Emigration ;
- un Service de l'Immigration ;
- un Service de Contrôle Emi-Immigration.

i. Le Service de l'Emigration est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de l'établissement et du contrôle des documents de voyage des nationaux; de la délivrance des main-levées de cautionnement ; du suivi de l'activité des Unités territoriales en matière d'émigration.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Passeports ;
- un Bureau des Main-levées ;
- un Bureau du Suivi.

ii. Le Service de l'Immigration est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la délivrance des visas de sortie aux étrangers ; de la délivrance des autorisations d'entrée et de séjour ; de l'établissement et de la délivrance des documents de voyage aux apatrides ; du suivi de l'activité des Unités territoriales en matière d'immigration.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Visas ;
- un Bureau Exploitation.

iii. Le Service de Contrôle Emi-Immigration est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé du contrôle du séjour des étrangers ; des refoulements, des reconduites à la frontière et des expulsions ; des enquêtes en matière d'émi-immigration.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau de Contrôle ;
- un Bureau des Refoulements, des Reconduites à la frontière et des Expulsions ;
- un Bureau des Recherches et des Enquêtes.

B. La sous-direction des frontières

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction des Frontières est chargée des questions relatives à la surveillance des frontières terrestres, aériennes, fluviales et maritimes ; de l'exercice de la Police des Frontières ; de la recherche des infiltrations et des trafics transfrontaliers ; du contrôle de la circulation transfrontalière.

Cette Sous-Direction comprend deux Services :

- un Service des Frontières ;
- un Service des Interventions.

i. Le Service des Frontières est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la surveillance des frontières et des emprises ; du contrôle des mouvements transfrontaliers des personnes et des biens ; de la surveillance des aérodromes, du trafic aéroportuaire et des installations portuaires et aéroportuaires ; des statistiques de la circulation transfrontalière, des personnes et des biens.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Frontières Terrestres ;
- un Bureau des Frontières Aériennes, Fluviales et Maritimes ;
- un Bureau des Techniques et Transmissions.

ii. Le Service des Interventions est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé des reconduites à la frontière et des expulsions ; des opérations de sécurité et de maintien de l'ordre dans les zones frontalières, aéroportuaires et les emprises ; du contrôle mobile et de la recherche des infiltrations et trafics divers ; de la maintenance des équipements techniques ; des enquêtes sur les accidents d'avion.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Opérations
- un Bureau de Contrôle et de Recherche ;
- un Bureau de Maintenance.

C. La sous -direction des études, des liaisons et des archives

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction des Etudes, des Liaisons et des Archives est chargée de la confection, de la tenue et de la mise à jour des fichiers informatiques de l'Emi-Immigration ; du contrôle de la librairie étrangère ; de la diffusion de la documentation et des recherches ; de la lutte contre la fuite des devises ; des liaisons avec diverses Administrations et Organismes concernés par la politique des frontières ; des commissions mixtes ; des enquêtes.

Cette Sous-Direction comprend deux (02) Services :

- un Service des Etudes et Liaisons ;
- un Service de la Documentation et du Fichier.

i. Le Service des Etudes et des Liaisons est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé d'exploiter et de suivre l'activité Emi-Immigration des Services extérieurs de la Direction de la Police des Frontières ; de préparer les commissions mixtes ; de suivre l'exécution des mesures de reconduite à la frontière et d'expulsion; des liaisons avec les Administrations et Organismes concernés par la politique des frontières.

Il comprend deux (02) bureaux:

- un Bureau des Etudes et des Liaisons ;
- un Bureau des Enquêtes.

ii. Le Service de la Documentation et du Fichier est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la centralisation et de la conservation de la documentation ; de la tenue et de la mise à jour des fichiers informatiques ; de l'exploitation et de la diffusion des résultats des recherches aux Services intéressés.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau du Fichier ;
- un Bureau de l'Exploitation ;
- un Bureau de la Diffusion.

1.6.2.8.La Direction de la Santé

Placée sous l'autorité d'un Directeur éventuellement assisté d'un Adjoint, la Direction de la Santé est chargée des soins aux personnels de la Sûreté Nationale, à leurs familles et au public; de la carte sanitaire et du soutien technique aux Unités de santé de la Sûreté Nationale ; de l'hygiène et de la prophylaxie ; des études des programmes relatifs à la protection des personnels contre les dangers de la guerre chimique, conventionnelle et bactériologique ; des statistiques et du fichier des malades ; de la santé opérationnelle ; de la formation technique du personnel sanitaire ; de l'étude des cas à présenter à la Commission de Réforme ; de la recherche médicale ; de la planification des besoins en personnel médical, paramédical et spécialisé ; du contrôle des critères d'aptitude physique et psychotechnique à la fonction policière ; du contrôle technique et administratif des formations sanitaires de la Sûreté Nationale ; du suivi des congés de maladie ou de longue durée ; des expertises médico-légales.

Elle comprend trois (03) Sous Directions :

- une Sous-Direction des Etudes et de la Planification ;
- une Sous-Direction des Formations Sanitaires ;
- une Sous-Direction de la Santé Communautaire.

A. La sous-direction des études et de la planification

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, Médecin, la Sous Direction des Etudes et de la Planification est chargée de la carte sanitaire de la Sûreté Nationale ; des études et programmes relatifs à la protection des personnels de la Sûreté Nationale contre les dangers de la guerre chimique, conventionnelle et bactériologique ; de la recherche médicale ; de la planification des besoins en personnel médical, paramédical et spécialisé ; de l'étude des cas à présenter devant la Commission de Réforme et des dossiers de remboursement des frais médicaux ; du suivi des congés de maladie ou de longue durée.

Cette Sous-Direction comprend :

- un Service des Etudes et du Fichier ;
- un Service des Statistiques et de la Planification.

i. Le Service des Etudes et du Fichier est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé des programmes relatifs à la protection des personnels de la Sûreté Nationale contre les dangers de la guerre chimique, conventionnelle et bactériologique ; de la recherche médicale ; de l'étude des dossiers relatifs à l'état de santé des personnels ; de l'étude des dossiers de remboursement des frais médicaux.

Il comprend trois (03) bureaux:

- un Bureau de la Recherche Médicale ;
- un Bureau de la Réforme ;
- un Bureau de Remboursement des Frais Médicaux.

ii. Le Service des Statistiques et de la Planification est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de de la tenue l'établissement des statistiques ; de la tenue du fichier des malades ; de la confection de la carte sanitaire.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Statistiques ;
- un Bureau de la Planification ;
- un Bureau de la Carte Sanitaire.

B. La sous-direction des formations sanitaires

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, Médecin, la Sous-Direction des Formations Sanitaires est chargée des soins aux personnels de la Sûreté Nationale ainsi qu'aux membres de leurs familles et au public ; du soutien aux Unités de santé de la Sûreté Nationale ; du contrôle technique des formations sanitaires ; du contrôle des critères d'aptitude physique et psychotechnique à la fonction policière ; des évacuations sanitaires ; de l'approvisionnement et de la maintenance ; de la santé opérationnelle.

Cette Sous-Direction comprend :

- un Service des Liaisons et des Visites d'Incorporation ;
- un Service du Contrôle Technique ;
- un Service des Approvisionnements et des Equipements Médico-Sanitaires;
- un Service de la Santé Opérationnelle.

i. Le Service des Liaisons et des Visites d'Incorporation est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé des liaisons avec les formations sanitaires et des visites d'incorporation.

Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau des Liaisons ;
- un Bureau des Visites d'incorporation.

ii. Le Service du Contrôle Technique est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé du contrôle des formations sanitaires de la Sûreté Nationale.

Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau du Contrôle des Locaux et des Equipements ;
- un Bureau du Contrôle de l'Ethique Médicale.

iii. Le Service des Approvisionnements et des Equipements Médico-Sanitaires est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la commande des médicaments, des produits pharmaceutiques et des équipements médico-sanitaires.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Approvisionnements en Médicaments ;
- un Bureau des Equipements ;
- un Bureau de la Maintenance.

iv. Le Service de la Santé Opérationnelle est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la gestion des catastrophes et des calamités.

Il comprend deux (02) Bureaux :

- un Bureau des Interventions ;
- un Bureau de la Réhabilitation.

C. La sous-direction de la sante communautaire

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, Médecin, la Sous-Direction de la Santé Communautaire est chargée de la prévention des grandes endémies et des MST/SIDA ; de la vaccination ; de la protection maternelle ; de la gestion des projets de santé communautaire.

Cette Sous-Direction comprend trois (03) Services :

- un Service des Grandes Endémies et des MST/SIDA ;
- un Service de la Protection Maternelle et Infantile et de la Vaccination ;
- un Service de Gestion des Projets de Santé Communautaires.

i. Le Service des Grandes Endémies et des MST/SIDA est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint, et est chargé de l'étude et du contrôle des grandes endémies et des MST/SIDA.

Il comprend deux (02) Bureaux :

- un Bureau des Grandes Endémies ;
- un Bureau des MST/SIDA.

ii. Le Service de la Protection Maternelle et Infantile et de la Vaccination est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau de la Protection Maternelle et Infantile ;
- un Bureau de la Vaccination.

iii. Le Service de Gestion des Projets de Santé Communautaires est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de l'élaboration des projets de santé communautaire, en liaison avec les autres Administrations et Organismes Internationaux.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Etudes ;
- un Bureau de Gestion ;
- un Bureau d'Evaluation.

1.6.2.9. La Direction de la Formation

Placée sous l'autorité d'un Directeur éventuellement assisté d'un Adjoint, la Direction de la Formation est chargée de l'élaboration, de la diffusion, du suivi et de la coordination des

programmes de formation initiale et continue ; de la coordination des activités des Ecoles et des Centres de formation de la Sûreté Nationale ; de l'organisation des stages d'imprégnation, de recyclage, de perfectionnement et de spécialisation ; du suivi de la formation des formateurs ; de la gestion de la Bibliothèque de la Sûreté Nationale.

Elle comprend deux (02) Sous-Directions :

- une Sous-Direction de la Formation Initiale et de la Bibliothèque ;
- une Sous-Direction de la Formation Continue, des Stages de Recyclage, de Perfectionnement et de Spécialisation.

A. La sous-direction de la formation initiale et de la bibliothèque

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction de la Formation Initiale et de la Bibliothèque est chargée de l'élaboration, de la diffusion et du suivi des programmes de la formation initiale ; de la coordination des activités des Ecoles et des Centres d'Instruction ; du suivi de la formation des formateurs ; de la projection des besoins en formation initiale ; de la gestion de la Bibliothèque de la Sûreté Nationale.

Cette Sous-Direction comprend :

- un Service de l'Elaboration des Programmes de Formation initiale ;
- un service de Coordination ;
- une Bibliothèque.

i. Le Service de l'Elaboration des Programmes de Formation Initiale est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint. Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau de l'Elaboration des Programmes de Formation des Commissaires et des Officiers de Police;
- un Bureau de l'Elaboration des Programmes de Formation Initiale des Inspecteurs de Police et des Gardiens de la Paix ;
- un Bureau des Diffusions et du Suivi.

ii. Le Service de la Coordination est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint. Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau de Coordination ;
- un Bureau du Suivi de la Formation des Formateurs.

iii. La Bibliothèque de la Sûreté Nationale est placée sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint. Elle comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau Approvisionnement ;
- un Bureau Gestion.

B. La sous-direction de la formation continue des stages de recyclage de perfectionnement et de spécialisation

Placée sous l'autorité d'un Sous-Directeur, la Sous-Direction de la Formation Continue, des Stages de Recyclage, de Perfectionnement et de Spécialisation est chargée de l'organisation des stages d'imprégnation, de recyclage, de perfectionnement et de spécialisation ; de l'élaboration, de la diffusion et du suivi des programmes de formation continue et des stages ; de la projection des besoins en formation continue.

Cette Sous-Direction comprend trois (03) Services :

- un Service de la Formation Continue ;
- un Service des Stages et de la Formation Spécialisée ;
- un Service de la Coordination et du Suivi.

i. Le Service de la Formation Continue est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint. Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau de la Formation Continue des Commissaires et des Officiers de Police ;
- un Bureau de la Formation Continue des Inspecteurs de Police ;
- un Bureau de la Formation Continue des Gardiens de la Paix.

ii. Le Service des Stages et de la Formation Spécialisée est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint. Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau d'Imprégnation et de Recyclage ;
- un Bureau des Stages de Perfectionnement et de Spécialisation ;
- un Bureau de la Formation Spécialisée.

iii. Le Service de la Coordination et du Suivi est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint. Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau de la Coordination et du Suivi des Programmes de Formation ;
- un Bureau du Suivi du Fichier du Personnel spécialisé ;
- un Bureau de Diffusion et de Coordination.

1.6.2.10. La Division des Sports, des Œuvres Sociales et de la Musique

Placée sous l'autorité d'un Chef de Division, ayant rang de Sous-Directeur de l'Administration Centrale, la Division des Sports, des Œuvres Sociales et de la Musique est chargée de la promotion des activités physiques et sportives des personnels de la Sûreté Nationale ; de l'organisation des manifestations et compétitions sportives ; de toute autre activité concourant au maintien de la forme physique des policiers ; des plans d'équipements sportifs ; de la maintenance et de l'entretien des infrastructures sportives de la Sûreté Nationale ; des œuvres

sociales de la Sûreté Nationale ; de l'animation des cérémonies officielles ; de la maintenance et de l'entretien des instruments de musique de la Police ; de la formation, du recyclage, du perfectionnement du personnel musicien, en liaison avec la Direction de la Formation ; de l'encadrement du personnel musicien.

Elle comprend quatre (04) Services :

- un Service des Activités Physiques et Sportive
- un Service des Compétitions et des Loisirs ;
- un Service des Œuvres Sociales;
- un Service de la Musique.

i. Le Service des Activités Physiques et Sportives est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la promotion du sport au sein de la Sûreté Nationale ; de la conception, de l'élaboration et du suivi des programmes d'éducation physique et sportive dans les Centres de Formation de la Sûreté Nationale et dans les Unités de Police ; de l'élaboration des plans d'infrastructures et d'équipements sportifs de la Sûreté Nationale ; de la maintenance, de l'entretien et de la garde des équipements et matériels sportifs de la Sûreté Nationale.

Il comprend quatre (04) bureaux :

- un Bureau des Activités Physiques ;
- un Bureau des Sports Collectifs ;
- un Bureau des Sports Individuels ;
- un Bureau des Infrastructures et des Equipements.

ii. Le Service des Compétitions et des Loisirs est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de l'organisation des compétitions et des manifestations sportives ; des relations sportives avec les autres Administrations ; des loisirs et des activités récréatives au sein de la Sûreté Nationale.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Compétitions des Sports Collectifs ;
- un Bureau des Compétitions des Sports Individuels ;
- un Bureau des Loisirs et des Activités Récréatives.

iii. Le Service des Œuvres Sociales est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la gestion des Ecoles primaires et maternelles de la Sûreté Nationale ; de la gestion des Economats, Foyers et Centres d'Approvisionnement ; du transport du personnel et des enfants.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Ecoles primaires et maternelles ;
- un bureau des Transports ;
- un Bureau des Economats, Foyers et Centres d'Approvisionnement.

iv. Le Service de la Musique est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de l'animation musicale des cérémonies officielles ; de la maintenance et de l'entretien des matériels et instruments de musique; de la formation, du recyclage, du perfectionnement et de l'encadrement des musiciens de la Sûreté Nationale.

Il comprend :

- une Première Compagnie Musique ;
- une Deuxième Compagnie Musique ;
- une Troisième Compagnie Musique ;
- une Quatrième Compagnie Musique ;
- un Orchestre ;
- un Bureau de la Conservation et de la Maintenance.

Les quatre Compagnies Musique forment un Groupement et ont chacune à sa tête un Commandant ayant rang de Chef de Bureau. Le Chef d'Orchestre a rang de Chef de Bureau. Le Commandant de Groupement a rang d'Adjoint au Chef de Service de l'Administration Centrale.

1.6.2.11. La Division des Transmissions

Placée sous l'autorité d'un Chef de Division ayant rang de Directeur-Adjoint de l'Administration Centrale, la Division des Transmissions est chargée de l'exploitation, des télécommunications et du chiffre ; de l'entretien et de la maintenance des équipements de transmission de la Sûreté Nationale, à l'exception de ceux du Bureau Central National-INTERPOL.

Elle comprend :

- un Service d'Exploitation, des Télécommunications et du Chiffre ;
- un Service d'Entretien et de Maintenance.

i. Le Service d'Exploitation, des Télécommunications et du Chiffre est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Communications et de Commandement ;
- un Bureau des Archives et de la Documentation ;
- un Bureau du Chiffre.

ii. Le Service d'Entretien et de Maintenance est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint, est chargé de l'entretien et de la maintenance des équipements.

Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau des Equipements ;
- un Bureau de l'Entretien et de la Maintenance.

1.6.2.12. Le Cours Supérieur de Sécurité Intérieure

Le Cours Supérieur de Sécurité Intérieure est chargé de la formation, des études, des recherches, des échanges et de l'analyse stratégique en matière de sécurité intérieure.

Son organisation, ses missions et son fonctionnement sont fixés par un texte particulier.

1.6.2.13. L'École Nationale Supérieure de Police (ENSP)

L'Ecole Nationale Supérieure de Police est chargée d'assurer la formation générale, technique et professionnelle des Commissaires de Police et des Officiers de Police ; la spécialisation, le perfectionnement, l'orientation et le recyclage des personnels de la Sûreté Nationale en liaison avec la Direction de la Formation.

Son organisation et son fonctionnement ainsi que le régime des études font l'objet de textes particuliers.

1.6.2.14. Les Centres d'Instructions et d'Application de la Police (CIAP)

Les Centres d'Instruction et d'Application de la Police sont chargés d'assurer la formation professionnelle des Inspecteurs de Police et des Gardiens de la Paix ; le complément de formation technique ; la spécialisation, le perfectionnement et la qualification dans le domaine du maintien de l'ordre de tout le personnel de la Sûreté Nationale.

Son organisation et son fonctionnement ainsi que le régime des études font l'objet de textes particuliers.

1.6.2.15. Les Hôpitaux de la Police

Les Hôpitaux de la Police sont des formations sanitaires qui s'apparentent à celles du Ministère de la Santé Publique. Elles sont chargées des soins aux personnels de la Sûreté Nationale, à leurs familles et au public.

Son organisation et son fonctionnement font l'objet de textes particuliers.

1.6.2.16. Le Secrétariat Permanent du Conseil de Discipline

L'organisation et le fonctionnement du Secrétariat Permanent du Conseil de Discipline sont fixés par un texte particulier.

1.6.3. Les services déconcentrés

1.6.3.1. La Délégation Régionale De La Sûreté Nationale

La Délégation Régionale de la Sûreté Nationale est une structure de coordination et de commandement à laquelle sont rattachés tous les Services déconcentrés de la Sûreté Nationale implantés dans la Région, sous réserve des dispositions fixant l'organisation et le fonctionnement de la Division Spéciale de Contrôle des Services et de la Direction de la Surveillance du Territoire.

Placée sous l'autorité d'un Délégué Régional assisté d'un Adjoint ayant respectivement rang de Directeur et de Directeur-Adjoint de l'Administration Centrale, la Délégation Régionale de la Sûreté Nationale est chargée d'assurer l'animation, le commandement, la coordination et le contrôle des Services de la Sûreté Nationale installés dans la Région ; d'assurer la gestion des personnels, crédits et matériels ; de veiller au respect et à l'application des directives ainsi qu'à l'observation des lois et règlements; de veiller à la discipline et à la formation continue des personnels.

Elle comprend :

- une Division Régionale des Renseignements Généraux, des Affaires Générales, des Transmissions et du Chiffre ;
- une Division Régionale de la Sécurité Publique ;
- une Division Régionale de la Police Judiciaire ;
- une Division Régionale de la Santé.

A. La division régionale des renseignements généraux, des affaires générales, des transmissions et du chiffre

Placée sous l'autorité d'un Chef de Division ayant rang de Sous-Directeur de l'Administration Centrale, la Division des Renseignements Généraux, des Affaires Générales, des Transmissions et du Chiffre est chargée des renseignements généraux, des études, notes et synthèses y afférentes ; du suivi des activités des Commissariats Spéciaux et des Postes Frontières; de la

gestion administrative et financière ; de la gestion du matériel et de l'armement; des transmissions et du chiffre ; des enquêtes administratives.

Cette Division comprend quatre (04) Services :

- un Service des Renseignements Généraux ;
- un Service des Affaires Administratives et Financières ;
- un Service des Transmissions et du Chiffre ;
- un Service de la Communication et des Relations Publiques.

i. Le Service des Renseignements Généraux est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la recherche, du recoupement et de l'exploitation du renseignement d'ordre politique, économique et social ; de la rédaction des notes de synthèse de renseignements ; du suivi des activités des Commissariats Spéciaux et des Postes Frontières.

Ce Service comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau de la Recherche, du Recoupement et de l'Exploitation ;
- un Bureau de la Rédaction des Notes de Synthèse ;
- un Bureau du Suivi.

ii. Le Service des Affaires Administratives et Financières est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de la gestion administrative et financière ; de la gestion des matériels et de l'armement.

Ce Service comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau des Affaires Administratives et Financières ;
- un Bureau des Matériels et de l'Armement ;
- un Bureau des Enquêtes Administratives.

iii. Le Service des Transmissions et du Chiffre est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé du suivi et du contrôle des réseaux de communications ; de la maintenance et de l'entretien des équipements ; de la gestion du chiffre

et de la sécurité des communications ; de la gestion des procédures et de la tenue des archives ; de la gestion des réserves logistiques ; de la formation continue du personnel technique.

Ce Service comprend :

- un Bureau des Liaisons ;
- un Bureau du Chiffre ;
- un Bureau des Equipements ;
- une Station des Transmissions dans chaque Unité de Police.

Le Chef de Station des Transmissions a rang de Chef de Bureau de l'Administration Centrale.

iv. Le Service de la Communication et des Relations Publiques est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé au niveau de la Région de la communication, de l'information et de la presse ; de la promotion de l'image de la Sûreté Nationale.

Ce Service comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau de la Communication, de l'Information et de la Presse ;
- un Bureau de la Promotion de l'Image de la Sûreté Nationale ;
- un Bureau des Relations Publiques.

B. La division régionale de la sécurité publique

Placée sous l'autorité d'un Chef de Division ayant rang de Sous-Directeur de l'Administration Centrale, la Division Régionale de la Sécurité Publique est chargée du contrôle et de l'inspection des Unités de Police implantées dans la Région; de la gestion et de l'encadrement des Equipes Spéciales d'Intervention Rapide (ESIR) ; du contrôle des armes et des matériels de défense ; de l'organisation des services d'ordre mettant en action plusieurs Unités de Police de la Région ; du commandement de l'ensemble des effectifs des Forces de Police de la Région participant au maintien de l'ordre actif ou renforcé, en cas de mise en œuvre des mesures de défense opérationnelle ; du maintien de la forme physique du personnel ; des compétitions sportives et des activités récréatives ; de la discipline générale et de la formation continue du personnel.

Cette Division comprend trois (03) Services :

- un Service du Contrôle et de l'Inspection des Unités ;
- un Service du Maintien de l'Ordre ;
- un Service des Sports et des Activités Récréatives.

i. Le Service du Contrôle et de l'Inspection des Unités est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé des contrôles et des inspections ; de l'armement et des matériels de défense.

Ce Service comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau de la Formation et de la Discipline Générale ;
- un Bureau des Inspections et des Contrôles.

ii. Le Service du Maintien de l'Ordre est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de l'organisation des services d'ordre mettant en action plusieurs Unités de Police de la Région ; de la préparation, de l'organisation et de la mise en place de l'ensemble des effectifs des Forces de Police de la Région participant au maintien de l'ordre actif ou renforcé, en cas de mise en œuvre des mesures de défense opérationnelle; du déploiement et du suivi des Equipes Spéciales d'Intervention Rapide.

Ce Service comprend deux (02) bureaux:

- un Bureau des Services d'Ordre ;
- un Bureau du Maintien de l'Ordre.

iii. Le Service des Sports et Activités Récréatives est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé du maintien de la forme physique des personnels ; des compétitions sportives et des activités récréatives.

Ce Service comprend deux (02) bureaux et une Section :

- le Bureau des Sports ;
- le Bureau des Activités Récréatives ;
- la Section Musique.

Le Chef de la Section Musique a rang de Chef de Bureau de l'Administration Centrale.

C. La division régionale de la police judiciaire

Placée sous l'autorité d'un Chef de Division ayant rang de Sous-Directeur de l'Administration Centrale, la Division Régionale de la Police Judiciaire est chargée de rechercher et constater les infractions aux lois pénales, d'en rassembler les preuves .et d'en livrer les auteurs aux Parquets; de veiller à la tenue des fichiers régionaux de la criminalité et de la Carte Nationale d'Identité; d'assurer des liaisons avec le Parquet Général et les Tribunaux Militaires de la Région ; de confectionner des synthèses criminelles.

Cette Division comprend quatre (04) Services :

- un Service des Recherches et des Enquêtes Criminelles ;
- un Service des Enquêtes Economiques et Financières ;
- un Service des Commissions Rogatoires, Délégations Judiciaires, Instructions du Parquet et du Suivi des Activités BCN-INTERPOL;
- un Service du Laboratoire de Police Scientifique, du Fichier et des Synthèses.

i. Le Service des Recherches et des Enquêtes Criminelles est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint.

Il comprend :

- une Section des Recherches ;
- une Section des Interventions ;
- une Section des Enquêtes.

Les Chefs de Section ont rang de chef de bureau de l'administration Centrale.

ii. Le Service des Enquêtes Economiques et Financières est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint.

Il comprend deux (02) bureaux :

- un Bureau des Enquêtes Economiques et Financières ;
- un Bureau des Etudes et des Statistiques.

iii. Le Service des Commissions Rogatoires, Délégations Judiciaires, Instructions du Parquet et Suivi des Activités du BCN-INTERPOL est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint.

Il comprend deux (02) bureaux:

- un Bureau des Commissions Rogatoires , Délégations Judiciaires et Instructions du Parquet ;
- un Bureau du Suivi des-Activités BCN-INTERPOL.

iv. Le Service du Laboratoire de Police Scientifique, du Fichier et des Synthèse est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé du laboratoire de police scientifique ; de la tenue du fichier criminel ; des synthèses criminelles.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau du Laboratoire de Police Scientifique ;
- un Bureau du Fichier ;
- un Bureau des Synthèses.

D. La division régionale de la sante

Placée sous l'autorité d'un Chef de Division, Médecin, la Division Régionale de la Santé est chargée de la santé dans les Unités de Police ; de la coordination des activités de santé ; du contrôle technique des formations sanitaires.

Cette Division comprend deux (02) Services :

- un Service de la Santé Communautaire ;
- un Centre Médical.

i. Le Service de la Santé communautaire est placé sous l'autorité d'un Chef de Service éventuellement assisté d'un Adjoint et est chargé de l'éducation sanitaire ; du contrôle des grandes endémies ; de la prévention des MST/SIDA ; de la protection maternelle et infantile et de la vaccination.

Il comprend trois (03) bureaux :

- un Bureau de l'Education Sanitaire ;

- un Bureau des Grandes Endémies et des MST/SIDA ;
- un Bureau de la Protection Maternelle et Infantile et de la Vaccination.

ii. Le Centre Médical assure les soins de santé aux personnels de la Sûreté Nationale, à leurs familles et au public. Il est placé sous l'autorité d'un Chef de Centre éventuellement assisté d'un Adjoint ayant respectivement rang de Chef de Service et de Chef de Service-Adjoint de l'Administration Centrale,

Il comprend cinq (05) bureaux :

- un Bureau de Gestion du Personnel Paramédical ;
- un Bureau des Soins Externes ;
- un Bureau des Soins Hospitaliers ;
- un Bureau du Laboratoire;
- un Bureau de la Pharmacie.

E. Unités Régionales De La Division Spéciale De Contrôle Des Services

L'organisation et le fonctionnement des Unités Régionales de Contrôle des Services sont fixés par un texte particulier.

F. Le Groupement Mobile D'intervention

Placé sous l'autorité d'un Commandant assisté de deux Adjointes ayant respectivement rang de Sous-Directeur et de Chef de Service de l'Administration Centrale, le Groupement Mobile d'Intervention est une unité d'intervention de Police implantée au Chef-lieu de la Région.

Le Groupement Mobile d'intervention est chargé :

En temps normal, de renforcer l'action des autres Forces et Unités territoriales de Police pour le maintien de l'ordre préventif, la protection civile et la surveillance des frontières sur toute l'étendue de la Région ; des activités sportives et récréatives ; de la formation continue et de la discipline générale des personnels ; de la sécurisation, le cas échéant, des établissements scolaires et universitaires.

En temps de crise, d'intervenir dans le maintien de l'ordre actif ou renforcé sur réquisition du Gouverneur, seul ou conjointement avec les autres Forces civiles ou militaires.

En situation de défense opérationnelle, de participer aux actions de combat avec les Unités de Corps de bataille, d'assurer la protection des points sensibles, de prendre contact avec les populations en vue d'organiser la résistance intérieure.

Il comprend cinq (05) Compagnies constituées chacune de quatre (04) sections :

- une Compagnie de Commandement ;
- une Compagnie d'Appui ;
- trois (03) Compagnies de Service Général.

i. La Compagnie de Commandement comprend :

- une Section des Affaires Générales et des Transmissions ;
- une Section de l'Entretien de l'Armement et des Equipements de Maintien de l'Ordre ;
- une Section de la Formation Continue et des Activités Sportives et Récréatives ;
- une Section de Gestion du Parc Automobile.

ii. La Compagnie d'Appui comprend :

- une Section de Maintien de l'Ordre Actif ou Renforcé ;
- une Section des Honneurs ;
- une Section des Interventions et de la Protection Civile ;
- une Section de Réserve.

iii. La Compagnie de Service Général comprend :

- une Section de Maintien de l'Ordre Préventif;
- une Section de Protection des Points Sensibles et des Personnalités ;
- une Section d'Escorte de Fonds et de Matériels Sensibles ;
- une Section de Surveillance des Frontières de la Région.

Les Commandants de Compagnie ont rang de Chef de Service Adjoint de l'Administration Centrale. Les Chefs de Section ont rang de Chef de Bureau de l'Administration Centrale.

Une Compagnie du Groupement Mobile d'Intervention peut être éventuellement créée au niveau de chaque Chef-lieu de Département. L'organisation de la Compagnie Départementale

du Groupement Mobile d'Intervention est fixée par le texte de création. Le Commandant de la Compagnie Départementale du Groupement Mobile d'Intervention a rang de Chef de Service Adjoint de l'Administration Centrale.

Des textes particuliers fixent les conditions de mise en mouvement des groupements Mobiles d'Intervention.

G. Le Groupement Régional de la Voie Publique et de la Circulation

Placé sous l'autorité d'un Commandant éventuellement assisté d'un adjoint ayant respectivement rang de Sous-Directeur et de Chef de Service de l'Administration Centrale, le Groupement Régional de la Voie Publique et de la circulation est chargé de la tenue des entrées des agglomérations urbaines ; de la surveillance de la voie publique et des axes routiers ; de la circulation routière ; des constats d'accidents de la circulation ; des escortes.

Le Groupement Régional de la Voie Publique et de la Circulation comprend quatre (04) Compagnies divisées en Sections :

- une Compagnie de la Circulation ;
- une Compagnie des Accidents de la Circulation ;
- une Compagnie de la Surveillance de la Voie Publique et des Axes Routiers;
- une Compagnie des Escortes.

i. La Compagnie de la Circulation comprend :

- une première Section des Entrées de l'Agglomération Urbaine ;
- une deuxième Section des Entrées de l'Agglomération Urbaine ;
- une première Section de Régulation du Trafic Urbain ;
- une deuxième Section de Régulation du Trafic Urbain ;
- une troisième Section de Régulation du Trafic Urbain ;
- une Section de Réserve.

ii. La Compagnie des Accidents de la Circulation comprend

- une Section des Accidents Matériels ;
- une Section des Accidents Corporels et Mortels ;

- une Section de la Prévention Routière.

iii. La Compagnie de la Surveillance de la Voie Publique et des Axes Routiers comprend :

- une Section de Contrôle Routier ;
- une Section d'Intervention ;
- une Section des Patrouilles.

iv. La Compagnie des Escortes comprend :

- une Section des Escortes Officielles ;
- une Section des Escortes Privées ;
- une Section de Gestion du Parc Motorisé.

La Compagnie est placée sous l'autorité d'un Commandant ayant rang de Chef de Service de l'Administration Centrale. La Section est placée sous l'autorité d'un Chef de section ayant rang de Chef de bureau de l'Administration Centrale.

H. Le Commissariat Central

Placé sous l'autorité d'un Commissaire Central ayant rang de Sous-Directeur de l'Administration Centrale, le Commissariat Central assure la coordination, l'animation et le commandement des Commissariats d'Arrondissement implantés dans la même agglomération. Un Commissariat Central regroupe au moins deux Commissariats d'Arrondissements.

Le Commissaire Central est assisté d'un Adjoint chargé de la formation et de la discipline et de quatre (04) Chefs de Service, Commandants de Groupement, ayant tous rang de Chef de Service de l'Administration Centrale.

Le Commissariat Central comprend :

- un Groupement de Service;
- un Groupement de Sécurité ;
- un Groupement des Affaires Judiciaires et Sociales ;
- un Groupement des Lieux Publics ;
- un Poste de Police.

i. Le groupement de service est placé sous l'autorité d'un Chef de Service et est chargé des affaires administratives ; du magasin d'armes et d'habillement ; du parc automobile.

Ce Groupement comprend deux (02) compagnies :

- une Compagnie des Services Administratifs ayant quatre (04) Sections;
- une Compagnie de Matériels, Parc Automobiles et Autres Engins ayant deux (02) Sections.

ii. La Compagnie des Services Administratifs comprend :

- une Section des Affaires Générales ;
- une Section de la Discipline ;
- une Section des Transmissions ;
- une Section de la Formation Continue et des Activités Sportives et Récréatives.

iii. La Compagnie de Matériels, du Parc Automobile et Autres Engins comprend :

- une Section de matériel ;
- une Section de Gestion du Parc Automobile

Le groupement de sécurité est placé sous l'autorité d'un Chef de service, est chargé du maintien de l'ordre ; de la protection des hautes personnalités et des points sensibles ; de la gestion et de la coordination, le cas échéant, des activités des Equipes Spéciales d'Intervention Rapide.

Ce Groupement comprend deux (02) compagnie :

- une Compagnie de la Garde Statique ayant six (06) Sections ;
- une Compagnie d'Intervention (maintien de l'ordre) ayant six (06) Sections.

i. La Compagnie de la Garde Statique comprend

- une première Section des Points Sensibles ;
- une deuxième Section des Points Sensibles ;
- une première Section de Protection des Personnalités ;
- une deuxième Section de Protection des Personnalités ;

- une première Section de Sécurisation des Etablissements financiers ;
- une deuxième Section de Sécurisation des Etablissements financiers.

ii. La Compagnie d'intervention comprend :

- une première Section de Maintien de l'Ordre Préventif ;
- une deuxième Section de Maintien de l'Ordre Préventif;
- une première Section de Maintien de l'Ordre Actif ou Renforcé ;
- une deuxième Section de Maintien de l'Ordre Actif ou Renforcé ;
- une première Section d'Intervention ;
- une deuxième Section d'Intervention.

iii. Le groupement des affaires judiciaires et sociales est placé sous l'autorité d'un Chef de Service et est chargé des affaires judiciaires ; des contraventions, en rapport avec la municipalité et les juridictions territoriales compétentes ; des affaires sociales.

Il comprend deux (02) Compagnies

- une Compagnie des Affaires Judiciaires ayant trois (03) Sections ;
- une Compagnie des Affaires Sociales ayant (02) Sections.

iv. La Compagnie des Affaires Judiciaires comprend :

- une Section des Enquêtes Préliminaires ;
- une Section des Enquêtes de Flagrance ;
- une Section des Commissions Rogatoires et Autres Délégations Judiciaires.

v. La Compagnie des Affaires Sociales comprend

- une Section de Protection de la Famille ;
- une Section de Protection des Personnes Vulnérables.

vi. Le groupement des lieux publics est placé sous l'autorité d'un Chef de Service et est chargé de la surveillance des places publiques ; de la tenue des lieux des manifestations publiques ; de la tenue des centres commerciaux ; de la tenue des gares routières.

Il comprend deux (02) compagnies :

- une Compagnie des Places Publiques ;
- une Compagnie des Lieux de Manifestations Publiques.

La Compagnie des Places Publiques comprend

- une Section de Surveillance des Marchés ;
- une Section de Surveillance des Gares Routière;
- une Section de Surveillance des Grandes Surfaces.

La Compagnie des Lieux de Manifestations publiques comprend :

- une Section des Honneurs ;
- une Section de Surveillance des Lieux de Divertissement ;
- une Section de Réserve.

vii. Le Poste de Police du Commissariat Central, placé sous l'autorité d'un Chef de Poste, est chargé de la répartition du travail au poste de police ; la surveillance, le contrôle et la sécurité des gardés à vue ; la surveillance des locaux du service ; la tenue du registre de la main courante ; l'accueil du public ; la réception et la filtration des usagers du service ; la propreté des locaux ; la garde et la restitution des dépôts, sous le contrôle du Chef d'Unité.

Le Chef de Poste et les Commandants de Compagnie ont rang de Chef de Service-Adjoint de l'Administration Centrale. Les Chefs de Section ont rang de Chef de Bureau.

Placé sous l'autorité d'un Commissaire d'Arrondissement assisté de deux (02) Adjoints, Commandants de Compagnie, le Commissariat d'Arrondissement comprend le Poste de Police et deux (02) bureaux constitués en deux (02) Compagnies ayant chacune deux (02) Sections. L'organisation et les attributions du Poste de Police et des Compagnies sont identiques à celles des mêmes structures du Commissariat de Sécurité Publique.

Le Commissaire d'Arrondissement et ses Adjoints ont respectivement rang de Chef de Service et d'Adjoint au Chef de Service de l'Administration Centrale. Le Chef de Poste a rang de Chef de Bureau.

viii. Le Commissariat De Sécurité Publique

Le Commissariat de Sécurité Publique est implanté dans chaque agglomération urbaine comptant au moins 10.000 habitants. Au-dessus de 50.000 habitants, il peut être créé un

Commissariat Central et des Commissariats d'Arrondissement. La compétence du Commissariat de Sécurité Publique s'étend au périmètre de la circonscription, tel que défini par les règlements particuliers à la Commune.

Le Commissariat de Sécurité Publique est :

- à la disposition des Chefs de Circonscription administrative pour le maintien de l'ordre, la tranquillité, la sécurité et la salubrité publiques dans la ville où il est implanté, ainsi que la défense des points sensibles et des installations d'intérêt national, et de l'information en matière politique, économique et sociale ;
- placé sous la direction des magistrats du parquet pour l'exercice de Police judiciaire.

Il est placé sous l'autorité d'un Commissaire de Sécurité Publique assisté de deux Adjointes et d'un Chef de Poste et comprend :

- une Compagnie des Affaires Administratives, Financières, Judiciaires et Sociales ;
- une Compagnie de Maintien de l'Ordre et de la Défense ;
- un Poste de Police.

La Compagnie des Affaires Administratives, Financières, Judiciaires et Sociales est placée sous l'autorité du Premier Adjoint qui en est le Commandant.

Elle est particulièrement chargée des affaires administratives et financières ; des affaires sociales ; de la police administrative ; de la police judiciaire ; des contraventions, en rapport avec la municipalité et les juridictions territorialement compétentes ; des constats, y compris ceux relatifs aux accidents de la circulation routière ; du parc automobile et des autres engins du Commissariat ; des amendes forfaitaires.

Cette Compagnie comprend :

- une Section Administrative et Financière ;
- une Section Judiciaire ;
- une Section Sociale.

La Compagnie du Maintien de l'Ordre et de la Défense est placée sous l'autorité du Deuxième Adjoint qui en est le Commandant.

Elle est particulièrement chargée du maintien de l'ordre et de la défense ; de la protection des hautes personnalités et des points sensibles; des escortes et de la surveillance de la voie publique dans les localités autres que les sièges des Délégations Régionales de la Sûreté Nationale ; de la surveillance des lieux publics et des centres commerciaux ; de la gestion et de la coordination, le cas échéant, des activités des Equipes Spéciales d'Intervention Rapide ; de la sécurisation, le cas échéant, des établissements scolaires et universitaires ; de la formation continue et de la discipline générale des personnels.

Cette Compagnie comprend :

- une Section Discipline ;
- une Section de Maintien de l'Ordre et de la Défense ;
- une Section de Protection des Personnalités et des Points Sensibles ;
- une Section de Surveillance de la Voie Publique dans les agglomérations autres que les sièges des Délégations Régionales de la Sûreté Nationale ;
- une Section de la Formation, des Activités Sportives et Récréatives.

Le Chef de Poste de Police est particulièrement chargé de la répartition du travail au poste de Police ; la surveillance, le contrôle et la sécurité des gardés à vue ; la surveillance des locaux du service ; la tenue du registre de la main courante ; l'accueil du public ; la propreté des locaux ; la garde et la restitution des dépôts.

Le Commissaire de Sécurité Publique et ses Adjoints ont respectivement rang de Chef de Service et d'Adjoint au Chef de Service de l'Administration Centrale. Les Chefs de Section et le Chef de Poste ont rang de Chef de Bureau.

ix. Le Commissariat de la Police Spéciale des Chemins de Fer

Implanté dans les gares importantes, le Commissariat de la Police Spéciale des Chemins de Fer est chargé sur le domaine ferroviaire du renseignement ; du maintien de l'ordre ; de l'exercice de la Police Judiciaire ; de la protection des points sensibles et des installations d'intérêt national ; du constat des accidents survenus sur la voie ferrée ; de la formation continue et de la discipline générale des personnels ; des activités récréatives.

Il comprend deux (02) bureaux constitués en deux (02) Compagnies :

- une Compagnie de Renseignements Généraux et des Affaires Administratives et Judiciaires ayant trois (03) Sections ;
- une Compagnie du Maintien de l'Ordre ;
- un ou plusieurs Postes de Police.

Le Commissaire de la Police Spéciale des Chemins de Fer, qui a rang de Chef de Service de l'Administration Centrale, est assisté de deux (02) Adjointes ayant rang de Chef de Service-Adjoint, et d'un ou plusieurs Chefs de Poste de Police, ayant rang de Chef de Bureau.

La Compagnie des Renseignements Généraux et des Affaires Administratives et Judiciaires est placée sous l'autorité du Premier Adjoint qui en est le Commandant.

Elle est particulièrement chargée du renseignement ; des affaires administratives, financières et judiciaires ; du magasin d'armes et d'habillement ; des contraventions, en rapport avec la Municipalité et les juridictions territorialement compétentes ; des constats, y compris ceux des accidents de la circulation survenue sur la voie ferrée.

La Compagnie du Maintien de l'Ordre est placée sous du l'autorité du Deuxième Adjoint qui est en le Commandant. Elle est particulièrement chargée de la protection des points sensibles ; du maintien l'ordre sur les points emprises sensibles des et Chemins des de Fer ; de la protection des points sensibles installations ferroviaires ; de la formation des personnels et de la discipline ; des activités sportives et récréatives.

Les attributions des Postes Police sont les mêmes que celles des Postes de Police et des Commissariats de Sécurité Publique.

x. Le commissariat spécial

Le Commissariat Spécial est implanté au Chef-lieu de Département et, éventuellement d'Arrondissement. En raison de l'importance démographique ou stratégique de certaines localités, les Commissariats centraux au Renseignements Généraux regroupant au moins deux (02) commissariats d'Arrondissements, peuvent être créés.

Le Commissariat Spécial est placé pour emploi, à la disposition du Préfet, et le cas échéant du Sous-Préfet. Sa compétence s'étend à la circonscription administrative de l'autorité dont il relève. Il collabore étroitement avec les autres Services de Police et les Commandements Militaires ou de Gendarmerie.

Le Commissariat Spécial est placé sous l'autorité d'un Commissaire Spécial et est chargé de rechercher, recueillir et exploiter les renseignements d'ordre politique, économique et social ; d'informer de tout fait digne d'intérêt l'autorité administrative de sa circonscription de compétence, le Délégué Régional ou le Chef de Corps de la Sûreté Nationale ; de suivre l'évolution de l'opinion publique ; d'assurer l'exécution des enquêtes administratives ; de suivre le moral et l'état d'esprit des fonctionnaires et Agents de l'Etat, personnels des Entreprises Publiques et Parapubliques ; de la formation et de la discipline générale ; des activités sportives et récréatives.

Les Commissariats Spéciaux de Départements et d'Arrondissements comprennent :

- une Section de l'Information et de l'Opinion Publique ;
- une Section Enquêtes et de la Recherche ;
- une Section du Fichier ;
- une Section de la Police des jeux et des Mœurs ;
- une Brigade du Suivi des Manifestations.

Les Commissaires Spéciaux Départementaux sont assistés de deux (02) Adjoint. Les Commissaires Spéciaux d'Arrondissement ont chacun un (01) Adjoint.

Les Commissaires Centraux aux Renseignements Généraux ont rang de Sous-Directeur. Leurs Adjoint ainsi que les Commissaires Spéciaux d'Arrondissement ont rang de Chef de Service. Les Commissaires Spéciaux Départementaux et leurs Adjoint ont respectivement rang de Chef de Service et Adjoint au Chef de Service de l'Administration Centrale. Les autres Commissaires Spéciaux d'Arrondissement ont rang d'Adjoint au Chef de Service. Les Chefs de Section des Commissariats Spéciaux départementaux et d'Arrondissement ont rang de Chef de Bureau.

xi. Le Commissariat à l'Emi-Immigration

Implanté au Chef-lieu de Région, le Commissariat à L'Emi-Immigration est chargé de veiller à l'application des lois et règlements relatifs aux conditions d'entrée, de séjour et de sortie du territoire national ; de délivrer des passeports ou tout autre document tenant lieu, et des visas, après accord du Délégué Général à la Sûreté Nationale ; de rechercher et de constater les infractions en matière d'emi-immigration ; de suivre l'activité des postes Emi-immigration.

Il comprend :

- une Section des Passeports et Visas ;

- une Section de Contrôle des Immigrés, des Reconduites à la Frontière et des Expulsions ;
- une Section de l'Identification ;
- une section du fichier et de l'Armement.

Le Commissaire à l'Immigration à rang de Chef de service de l'Administration Centrale. Il est assisté d'un Adjoint ayant rang d'Adjoint au Chef de Service. Les Chefs de Section ont rang de Chef de Bureau.

xii. Le Commissariat au Port ou à L'aéroport

Implanté sur le territoire national, aux débouchés des voies maritimes, fluviales, terrestres et aériennes, le Commissariat au Port ou à l'Aéroport est chargé de veiller à l'application des lois et règlements relatifs aux conditions d'entrée et de sortie du territoire national ; de délivrer les visas d'entrée et de procéder au refoulement; de rechercher et constater les infractions commises en la matière ; de lutter contre les trafics divers ; de rechercher et d'exploiter le renseignement ; de lutter contre les atteintes à la Sûreté de l'Etat ; de lutter contre les atteintes à la sûreté aéroportuaire ou à la sécurité des installations portuaires ; de diligenter les enquêtes administratives et judiciaires relevant de sa compétence.

Le Commissariat au Port ou à l'Aéroport est placé sous l'autorité d'un Commissaire assisté de trois (03) Adjoints et comprend trois (03) Compagnies :

- une Compagnie d'Emi-Immigration ;
- une Compagnie des Enquêtes ;
- une Compagnie des Renseignements, du Fichier et de l'Armement.

La Compagnie d'Emi-Immigration et des Affaires Administratives est placée sous l'autorité du Premier Adjoint au Commissaire qui en est le Commandant.

Elle comprend trois (03) Sections :

- une Section d'Emi-Immigration ;
- une Section des Visas et des Refoulements ;
- une Section des Affaires Administratives.

La Compagnie des Enquêtes est placée sous l'autorité du Deuxième-Adjoint au Commissaire qui en est le Commandant.

Elle comprend deux (02) Sections :

- une Section des Enquêtes en matière d'Emi-Immigration ;
- une Section des Enquêtes Administratives et Judiciaires et de Lutte contre les Trafics Divers.

La Compagnie des Renseignements et du Fichier est placée sous l'autorité du Troisième Adjoint au Commissaire qui en est le Commandant.

Elle comprend trois (03) Sections :

- une Section des Renseignements ;
- une Section de Lutte contre les Atteintes à la Sûreté de l'Etat et de Contrôle de la Librairie Etrangère ;
- une Section du Fichier et de l'Armement.

Le Commissariat au Port ou à l'Aéroport relève de l'autorité du Délégué Régional de la Sûreté Nationale. Le Commissaire au Port ou à l'Aéroport, les Adjoints et les Chefs de Sections ont respectivement rang de Chef de Service, Adjoint au Chef de service et Chef de Bureau de l'Administration Centrale.

xiii. Le Poste Frontière de la Sûreté Nationale

Implanté dans les zones frontalières, le Poste Frontière de la Sûreté Nationale assure les mêmes missions que celles dévolues au Commissariat à l'Emi-Immigration.

Il est placé sous l'autorité d'un Chef de Poste-Frontière ayant rang d'Adjoint au Chef de Service de l'Administration Centrale et relève du Commissaire à l'Emi-Immigration basé au Chef-lieu de Région.

xiv. Les Antennes de la Surveillance du Territoire

L'organisation et le fonctionnement des Antennes de la Surveillances du Territoire sont fixés par un texte particulier.

xv. Le poste de sécurité publique

Placé sous l'autorité d'un Chef de Poste ayant rang de Chef de Bureau de l'Administration Centrale, le Poste de Sécurité Publique assure la sécurité de proximité dans une agglomération urbaine ou semi-urbaine ne nécessitant pas la création d'un Commissariat de Sécurité Publique ; dans un quartier ou groupe de quartiers urbains relevant de la compétence territoriale d'un Commissariat de Sécurité Publique.

Le Chef de Poste de Sécurité Publique relève de l'autorité du Commissaire de Sécurité Publique basé au Chef-lieu de la circonscription.

xvi. Le Poste Emi-Immigration

Placé sous l'autorité d'un Chef de poste ayant rang de Chef de bureau de l'Administration Centrale, le Poste Emi-Immigration assure les missions de police des frontières dans les localités autres que les Chefs-Lieux de Régions et les zones frontalières, ayant un important flux migratoire et qui ne nécessitent pas la création d'un Poste-Frontière.

Le Chef de Poste Emi-Immigration relève de l'autorité du Commissaire à l'Emi-Immigration territorialement compétent.

A la fin de cette présentation de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale, il ressort que sur le plan fonctionnel, il n'est prévu aucun service dédié à la prise en charge psychologique des policiers en général et spécifiquement de ceux en mission dans les zones en crise. Cependant, une cellule de prise en charge psychologique et psychiatrique a été créée, mais n'est juridiquement pas encadrée. Malgré les efforts consentis pour l'amélioration des conditions de travail au sein de la DGSN, le nombre des spécialistes affectés à la tâche de prise en charge et de suivi psychologiques des fonctionnaires de police en général et de ceux affectés en zone de crise en particulier reste très faible.

CHAPITRE DEUXIÈME : APPROCHE THÉORIQUE

Notre deuxième chapitre qui présente l'encrage théorique de notre thèse à travers une revue de la littérature sur les principaux concepts du thème décrit d'abord la santé psychologique au travail à travers le bien-être au travail et la détresse psychologique au travail et modèles explicatifs et spécifiquement pour le métier de policier. Il aborde ensuite le sens du travail et enfin le soutien social dont peut bénéficier travailleur.

2.1.Santé psychologique au travail

Aujourd'hui, il est un truisme d'affirmer que le travail et les conditions dans lesquelles il s'exerce peuvent être à l'origine de souffrances physiques et/ou psychologiques qui provoquent des drames et des dysfonctionnements ayant un impact sur les personnes et sur l'économie réelle. C'est ce qu'ont mis en évidence, de façon marquée, les nombreux travaux réalisés dans le champ des sciences humaines et sociales au début du XXI^e siècle. La question de la santé au travail s'est alors imposée non seulement comme un thème majeur de société, mais aussi comme un sujet de recherche important (Aubert & de Gaulejac, 1991 ; Hirigoyen, 1998 ; Dejours, 1999 ; Desrumaux, 2011 ; Valléry & Leduc, 2012 ; Zawieja & Guarnieri, 2014). Ce sujet a fortement interpellé les observateurs et les témoins de la montée en puissance des situations inhumaines, dégradantes et contre-productives qui se révèlent, de fait, un mauvais calcul économique. La riposte a été médiatique avec de nombreux articles de presse, films et documentaires, émois devant les multiples affaires de suicides sur le lieu de travail et de harcèlement moral. Elle a été également politique avec la mise en place en France de lois sur le harcèlement moral au travail et sur les risques psychosociaux, et un débat sur la possible reconnaissance du burnout comme maladie professionnelle. Enfin, ce fut aussi une réaction scientifique, à travers laquelle des groupes de recherches pluridisciplinaires se sont constitués alors que parallèlement le sujet de la santé au travail, autrefois considéré comme secondaire, s'est imposé comme une question centrale.

Force est de constater qu'un grand nombre des travaux ont recensé les troubles observés et analysé leurs déterminants individuels et organisationnels potentiels (Légeron & Nasse, 2008 ; Gollac, 2009). Généralement, ces travaux traitent des incidences négatives du travail et se

donnent pour objectif la prévention. Or le travail et les conditions dans lesquelles il s'exerce, peuvent aussi être des sources de satisfaction et de bien-être, notamment lorsque l'environnement de travail est positif et bienveillant. Des nouveaux enjeux professionnels et scientifiques portent sur les questions de bien-être et de qualité de vie au travail.

Cette première partie de ce chapitre fait la synthèse des différents travaux qui se sont intéressés à la santé psychologique au travail à travers les notions de bien-être et de détresse psychologiques. L'idée dans ce chapitre est que la santé psychologique ne peut être appréhendée que sur le continuum allant du bien-être jusqu'à la détresse psychologiques (Bernaud, Desrumaux & Guédon, 2016). Ainsi, dans ce chapitre sont recensées les définitions et mesures du bien-être et de la détresse psychologiques au travail, ainsi que les modèles explicatifs et les facteurs qui en découlent.

2.1.1. Bien-être au travail

Le bien-être au travail apparaît dans de nombreux débats portés aussi bien par les organisations, les décideurs politiques, les médias, la recherche scientifique que par les travailleurs eux-mêmes. L'intérêt pour cette question, loin de se tarir, devient une préoccupation très présente, comme en témoignent publications et ouvrages toujours plus nombreux à paraître au fil des années. À ce titre figurent, notamment dans le rapport rédigé par Lachmann, Larose et Penicaud en 2010 à la demande du Premier ministre français, dix propositions formulées en faveur de l'amélioration du bien-être au travail. Au Cameroun, la question du bien-être au travail est également une préoccupation majeure, notamment pour les dirigeants de la police qui, au vu des défis auxquels cette force de maintien de l'ordre est confrontée, multiplient les initiatives pour inciter les policiers à rester vigilants et impliqués dans les opérations.

Parmi les travaux réalisés, l'hypothèse selon laquelle les travailleurs les plus épanouis tendent à être les plus productifs a été abondamment étudiée et vérifiée (Wright, Cropanzano, Denney, & Moline, 2002 ; Zelenski, Murphy, & Jenkins, 2008). Elle constitue un paradigme puissant sur lequel beaucoup de pratiques en gestion des ressources humaines se sont construites et développées (Grawitch, Gottschalk, & Munz, 2006).

Or, dans un contexte marqué par le changement aussi bien dans les modes d'organisation du travail que dans le rapport de l'individu à sa carrière, les questionnements sur le bien-être au travail ont beaucoup évolué au cours des dernières décennies (Commission européenne, 2010). En effet, de nouvelles réflexions émergent sur la prévention et la promotion de la santé au travail passant notamment par un meilleur diagnostic et une meilleure prise en charge des risques au travail. Le bien-être au travail devient alors un enjeu de plus en plus présent dans la gestion des

entreprises et des institutions. Dès lors, il convient en premier lieu, de bien comprendre la nature de ce concept dans la manière de le définir, de le mesurer et de le modéliser à travers ses différents facteurs explicatifs.

2.1.1.1. Bien-être au travail : Une notion pluridisciplinaire

D'un point de vue scientifique, le bien-être au travail est un concept pluridisciplinaire qui comporte plusieurs dimensions rendant particulièrement difficile l'élaboration d'une définition exhaustive et consensuelle (Danna & Griffin, 1999 ; Schulte & Vainio, 2010). A titre d'illustration, Sarnin, Kouabenan, Bobillier Chaumon, Dubois & Vacherand-Revel (2015), abordent ce concept à travers des termes tout aussi distincts que complémentaires qui interrogent ses multiples facettes (par exemple, bien-être psychologique, satisfaction professionnelle, engagement professionnel).

Dans une revue de littérature conduite à l'échelle européenne par l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail (EU-OSHA, 2013), les auteurs soulignent que le bien-être au travail est généralement appréhendé en termes de satisfaction professionnelle, de conditions de travail bonnes et/ou équitables, de qualité du travail et de santé au travail. De même, sur les vingt-trois pays impliqués dans cette revue, seuls huit disposaient d'une définition officielle du bien-être au travail la France n'en faisant pas encore partie. La définition retenue par cette agence est celle initialement proposée par l'Organisation Internationale du Travail en 2009 : « le bien-être au travail concerne tous les aspects de la vie au travail, de la qualité et de la sécurité de l'environnement physique, à la manière dont les employés perçoivent leur travail, leurs conditions de travail, le climat au travail et l'organisation du travail » (EU-OSHA, 2013, p. 8). Ainsi, le bien-être au travail inclut des aspects objectifs qui relèvent davantage de l'environnement de travail et qui se distinguent des aspects subjectifs qui concernent davantage le vécu subjectif de chaque employé. La présente section se concentre surtout sur ces dimensions subjectives du bien-être au travail.

Au regard de l'absence de consensus quant à la définition du bien-être au travail, on peut facilement comprendre que le choix d'un modèle théorique influence fortement l'aspect évalué (Tavani, Caroff, Lo Monaco, & Collange, 2014). Comme le soulignent de nombreux auteurs (Biétry & Creusier, 2013 ; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012 ; Straume & Vitters, 2015), deux approches épistémologiques différentes sont fréquemment mises en avant dans la définition du bien-être au travail : l'approche hédoniste et l'approche eudémoniste.

L'approche hédoniste réfère au concept de bien-être subjectif au travail désignant l'évaluation globale portée par l'individu vis-à-vis de son activité professionnelle et sur ses ressentis sur son lieu de travail (Bakker & Oerlemans, 2011). Elle intègre différentes composantes comme la satisfaction professionnelle et les affects positifs et négatifs. En revanche, l'approche eudémoniste fait référence au bien-être psychologique au travail. Cette approche apparaît comme moins consensuelle dans sa définition renvoyant notamment à la motivation individuelle et à la recherche d'un fonctionnement optimal (Ryan & Deci, 2001). Plusieurs mesures du bien-être psychologique au travail ont ainsi été proposées et sont présentées ici.

2.1.1.2. Mesure du Bien-être au travail

Reprenant cette distinction entre les conceptions hédonistes et les conceptions eudémonistes du bien-être au travail, nous examinons comment celui-ci peut être évalué. La Fabrique Spinoza a publié en 2013 un guide assez dense permettant aux entreprises de choisir un outil adapté à leurs problématiques dans l'évaluation du bien-être au travail.

A. Mesure du bien-être à partir d'une approche hédoniste

Parmi les mesures du bien-être subjectif au travail, la satisfaction professionnelle est certainement l'un des indicateurs les plus étudiés dont les premiers travaux remontent à 1935 (Tavani, Botella, et Collange, 2014). Pour Locke (1976, p. 1348), elle se définit comme « un état émotionnel résultant de la relation perçue entre ce que nous voulons obtenir de notre travail et ce qu'il nous apporte ». Il est possible de mesurer la satisfaction professionnelle sous la forme d'un construit général, c'est-à-dire en réalisant un jugement général sur l'ensemble des facettes composant l'activité professionnelle. Par exemple, dans le contexte francophone, les échelles de satisfaction de la vie professionnelle en cinq items (Fouquereau & Rioux, 2002) ou en un item unique sont fréquemment utilisées. Tavani et al. (2014) notent ainsi une corrélation de 0,85 entre ces deux types de mesure. Par opposition, il est possible d'appréhender également la satisfaction professionnelle à travers les différents aspects qui composent le travail à l'image de l'échelle de satisfaction vis-à-vis des conditions de travail développée par Weiss, Dawis, England et Lofquist (1967). Cette approche en facettes, régulièrement utilisée dans le cadre d'enquêtes portant sur les conditions de travail, fournit des informations plus précises. Globalement, les chercheurs s'accordent à dire que ces deux approches ne sont pas exactement superposables dans la mesure où l'évaluation globale de la satisfaction professionnelle est bien plus que la somme des facettes prises en compte (Highhouse & Becker, 1993).

Comparativement à la satisfaction professionnelle, la mesure des affects occupe une place moins importante dans la littérature scientifique. Pour Luhmann, Hawkey, Eid et Cacioppo

(2012, p. 431), le bien-être affectif peut se définir comme « la fréquence et l'intensité des émotions et humeurs positives et négatives ». Parmi les travaux notables conduits sur les affects au travail, on trouve ceux de Daniels (2000). Dans l'échelle psychométrique développée par cet auteur, trente adjectifs représentant différentes émotions sont présentés et il est demandé aux répondants d'indiquer à quelle fréquence chacune de ces émotions a été ressentie au cours de la semaine passée sur le lieu de travail. À partir d'une analyse factorielle confirmatoire, cinq axes bipolaires sont mis en évidence : anxiété-confort, dépression-plaisir, ennui-enthousiasme, fatigue-énergie et colère-calme.

B. Mesure du bien-être au travail à partir d'une approche eudémoniste

Au regard de la diversité des modèles basés sur une approche eudémoniste, on ne s'étonne pas de trouver également des outils variés et multidimensionnels pour mesurer le bien-être au travail dans cette perspective.

Parmi les principales échelles mesurant le bien-être psychologique disponibles en langue française, évoquons tout d'abord l'échelle de mesure des manifestations du bien-être psychologique construite par Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie (2011). S'appuyant sur un modèle théorique développé par Massé et al. (1998), elle comprend vingt-deux items et se structure autour de trois dimensions : la sérénité (par exemple, « je suis bien dans ma peau, en paix avec moi-même »), l'engagement au travail (par exemple, « je trouve mon travail excitant et j'ai envie d'en profiter ») et l'harmonie sociale (par exemple, « je suis en bons termes avec mes collègues »).

Ensuite, on retrouve l'indice de bien-être psychologique au travail développé par Dagenais-Desmarais et Savoie (2012) comprenant cinq dimensions (25 items) : l'adéquation interpersonnelle (par exemple, « j'apprécie les gens avec qui je travaille »), l'épanouissement (par exemple, « j'aime mon travail »), le sentiment de compétence (par exemple, « j'ai confiance en moi au travail »), la reconnaissance perçue (par exemple, « je sens que mon travail est reconnu ») et la volonté d'engagement (par exemple, « j'aime relever des défis dans mon travail »). La particularité de cet instrument est qu'il a été construit à partir d'une étude empirique auprès de travailleurs francophones au Québec et que les dimensions obtenues sont convergences avec la littérature actuelle sur le bien-être psychologique.

Enfin, Brien et al. (2012) se sont appuyés sur la théorie de l'auto-détermination (Deci & Ryan, 2000) pour élaborer l'échelle de satisfaction des besoins fondamentaux au travail. Cette échelle comprenant douze items permet d'évaluer le bien-être psychologique selon trois dimensions : le besoin d'autonomie (par exemple, « mon travail me permet de prendre des décisions »), le

besoin de compétences (par exemple : je me sens compétent/e à mon travail) et le besoin de relations sociales (par exemple, « je me sens en confiance avec les personnes qui m'entourent dans mon milieu de travail »).

Plus récemment, plusieurs auteurs ont mis en avant le sens du travail comme une composante essentielle du bien-être au travail (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Suivant la définition proposée par Steger, Dik & Duffy (2012), le sens du travail est l'expérience subjective d'un individu vis-à-vis, à la fois, du sens qu'il donne à son travail et du niveau de sens qu'il perçoit. Si les principaux modèles théoriques centrés sur le sens du travail s'accordent sur la multi dimensionnalité du concept, il n'existe pas de véritable consensus sur les facettes qui le composent (Arnoux-Nicolas, Sovet, Lhotellier, & Bernaud, 2016). Dans une récente étude conduite auprès d'une population de travailleurs français par Arnoux-Nicolas et al. (2016), un modèle du sens du travail en quatre dimensions, évalué par l'inventaire du sens du travail (15 items) a été mis en évidence : la contribution du travail dans la vie de l'individu (par exemple, « mon emploi actuel donne du sens à ma vie »), la compréhension du travail (ex : « j'ai bien compris l'utilité de mon travail »), la direction du travail dans la trajectoire de vie (par exemple, « mon travail a une direction bien claire et précise »), et la signification du travail centrée autour de l'impact positif de l'activité sur les autres et la société (par exemple, « je me dis parfois que mon travail ne sert pas à grand-chose »).

Bien que les approches hédonistes et eudémonistes puissent apparaître comme étant conceptuellement différentes, elles restent fortement liées. Par exemple, dans l'étude conduite par Arnoux-Nicolas et al. (2016), une corrélation à 0,63 est mise en évidence entre la satisfaction professionnelle et le sens du travail. Cependant, on considère généralement le bien-être psychologique comme un antécédent du bien-être subjectif, même si l'hypothèse d'interactions réciproques ne peut pas être totalement écartée (Lent, 2004). Il y a également une volonté croissante de rassembler ces deux approches dans un modèle plus inclusif, permettant d'avoir un indicateur unique prenant en compte l'ensemble des indicateurs du bien-être au travail (Biétry & Creusier, 2013 ; Dagenais- Desmarais & Savoie, 2012).

Par ailleurs, les quelques instruments psychométriques mentionnés portent exclusivement sur des échelles autoévaluées impliquant la lecture d'items, parfois nombreux. Certes, le but de ces outils est d'apporter des indicateurs subjectifs portant sur le bien-être au travail des salariés interrogés, mais cela offre peu d'alternatives par rapport à des publics ayant des difficultés de lecture ou dans le cadre d'interventions courtes. Face à ces contraintes, Delmas et Plu Bureau (2007) ont examiné la validité convergente d'une échelle visuelle analogique avec le

questionnaire de santé générale (General Health Questionnaire, 12 items, Goldberg, 1972) auprès du personnel d'un hôpital parisien, obtenant une corrélation de 0,90 entre les deux instruments. De même, certains chercheurs commencent progressivement à prendre en considération des mesures objectives ou physiologiques du bien-être au travail comme l'analyse des comportements ou la pression sanguine (Bono, Glomb, Shen, Kim & Koch, 2013). Bien qu'émergentes, ces perspectives se révèlent intéressantes dans l'évaluation du bien-être au travail, ouvrant la voie notamment à des mesures automatisées du bien-être au travail.

2.1.1.3. Facteurs explicatifs du bien-être au travail

Au-delà des enjeux relatifs à la définition conceptuelle du bien-être au travail, une littérature scientifique considérable s'est progressivement accumulée permettant d'aboutir à des perspectives différentielles particulièrement intéressantes pour pouvoir modéliser ce concept.

A. Facteurs individuels et organisationnels

De nombreuses études ont été conduites pour déterminer les prédicteurs du bien-être au travail, amenant à identifier l'implication de caractéristiques individuelles et organisationnelles. Bien qu'il semble vain d'essayer d'en dresser une liste exhaustive, quelques modèles théoriques intègrent plusieurs caractéristiques critiques comme la théorie de l'ajustement au travail (Dawis, 2002), le modèle transactionnel du stress professionnel (Rascle, 2001), le modèle centré sur la demande psychologique (Karasek, 1979) ou encore l'approche socio-cognitive du bien-être subjectif au travail (Lent et Brown, 2008). Nous allons revenir sur ces différents modèles dans la section qui va traiter de la détresse psychologique qui est l'autre axe de la santé psychologique au travail.

Les caractéristiques individuelles peuvent s'appréhender sous différentes formes comprenant notamment des dimensions biologiques, psychologiques, culturelles et sociales ou encore relatives au parcours de vie. Desrumaux (2010) présente notamment une revue intéressante sur l'importance des ressources psychologiques dans le bien-être au travail. Parmi ces dimensions, le rôle des traits de personnalité (modèle en cinq facteurs) sur le bien-être au travail a été particulièrement étudié, mettant en évidence l'influence de la stabilité émotionnelle, de la conscience et de l'extraversion (Judge, Heller, & Mount, 2002).

En revanche, les caractéristiques de l'environnement professionnel semblent jouer un rôle encore plus grand (Desrumaux, 2010). On peut citer par exemple, les conditions de travail, les relations avec les collègues et la hiérarchie ou encore le climat organisationnel. Les outils existants en matière de prévention des risques psychosociaux permettent justement d'identifier

l'ensemble des caractéristiques organisationnelles influençant le bien-être au travail dans un contexte particulier. À titre d'illustration, une étude internationale conduite par Sousa-Poza et Sousa-Poza (2000) a mis en évidence que des relations positives avec ses collègues et la hiérarchie ainsi que l'exercice d'une activité intéressante et pouvant être réalisée de manière autonome avaient une influence importante sur le bien-être au travail, quel que soit le pays considéré.

D'une manière générale, les interactions entre les caractéristiques individuelles et les caractéristiques organisationnelles offrent un pouvoir explicatif beaucoup plus important que la prise en compte une à une de ces variables.

B. Différences inter-individuelles

Les études portant sur la variabilité intra-individuelle considèrent davantage le bien-être au travail comme un construit instable qui peut fluctuer au cours de la journée de travail ou au cours de la carrière professionnelle. Elles s'intéressent préférentiellement à la satisfaction professionnelle et aux émotions ressenties au travail. L'intérêt des modélisations des différences intra-individuelles du bien-être au travail est d'offrir une meilleure compréhension de son évolution au cours du temps chez un même individu.

Dans une récente revue de la littérature (Ilies, Aw, & Pluut, 2015), les auteurs présentent trois modèles théoriques qui mettent en avant des mécanismes différents dans l'explication de la variabilité intra-individuelle du bien-être au travail. Selon la théorie des événements affectifs (Weiss & Cropanzano, 1996), les expériences et événements vécus dans l'environnement professionnel génèrent des réactions émotionnelles particulières aussi bien positives que négatives pouvant conduire à une réévaluation du bien-être au travail. Les fluctuations observées peuvent être modérées par certaines caractéristiques stables relatives à l'individu comme la personnalité et à l'organisation comme la nature du travail. De même, le rapport subjectif de l'individu vis-à-vis de l'événement vécu en termes d'importance, de signification et de prévisibilité doit aussi être pris en compte.

Les modèles théoriques centrés sur la demande psychologique (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001 ; Hobfoll, 1989 ; Karasek, 1979) mettent en avant l'importance des ressources, du niveau de contrôle et du soutien social de l'individu face aux charges psychologiques de travail auxquelles il est confronté. Si ses ressources, son niveau de contrôle ou son soutien social se révèlent insuffisants ou diminuent au cours du temps, cela peut avoir un impact négatif sur son niveau de bien-être et sur sa santé.

Le modèle de la charge allostatique de stress a été contextualisé au monde du travail par Ganster et Rosen (2013). Dans la continuité des travaux portant sur une approche psychophysologique

du stress, ces auteurs conçoivent l'homéostasie comme la recherche d'un équilibre interne des systèmes physiologiques et, l'allostasie comme la capacité à conserver cet état relatif de stabilité face au changement. Ce modèle souligne que l'exposition à des facteurs de stress se traduit donc par une réponse allostatique pour conserver l'état original d'homéostasie. Si l'exposition à ces facteurs de stress tend à se prolonger, les effets nuisibles du stress sur la santé et le bien-être des employés vont s'accumuler et s'amplifier, renvoyant à la notion de charge allostatique. Ce modèle, qui permet potentiellement d'expliquer les fluctuations de la satisfaction professionnelle, présente des analogies assez importantes avec le modèle homéostatique du bien-être subjectif (Cummins, 2013).

2.1.1.4.Synthèse de la section pourtant sur le bien-être

Comme le soulignent les enquêtes annuelles conduites depuis plusieurs années par le groupe Malakoff Médéric (2014), le bien-être au travail est une préoccupation importante des entreprises qui sont majoritairement conscientes des enjeux sur la performance et sur la prévention des risques psychosociaux. Inversement, les employés semblent particulièrement attentifs aux politiques mises en œuvre en faveur du bien-être au travail au sein des organisations dans un contexte où les rapports au travail sont en pleine mutation. Néanmoins, l'absence de consensus autour de la définition du bien-être au travail et des multiples facettes qui le composent peut constituer une limite importante pour sa compréhension et son évaluation et in fine pour le diagnostiquer. De même, la complexité du phénomène suggère d'aller de plus en plus vers des approches multi- niveaux (Bakker, 2015). En d'autres termes, dans une perspective plus fonctionnelle au sein des organisations, le bien-être au travail doit autant que possible se modéliser à travers une vision globale qui rassemble ses définitions, une vision où les caractéristiques individuelles et organisationnelles interagissent et une vision dynamique considérant que cette interaction peut évoluer au cours du temps.

Plus largement, de nombreux travaux scientifiques corroborent l'importance du bien-être au travail à la fois dans les conduites individuelles et dans la performance organisationnelle (Zelenski et al., 2008) tandis que des méthodes d'accompagnement et des préconisations en faveur d'un mieux-être des employés émergent et se démultiplient (Bernaud, Lhotellier, Sovet, Arnoux-Nicolas, & Pelayo, 2015 ; Dagenais-Desmarais & Privé, 2010 ; Lachmann et al., 2010). Par exemple, Dagenais-Desmarais et Privé (2010) identifient plusieurs ingrédients critiques sur lesquels il est possible d'agir pour favoriser et accroître le bien-être au travail : le développement de relations positives avec ses collègues et sa hiérarchie, la réalisation d'une

activité professionnelle signifiante dans laquelle on se sent compétent et on souhaite s'investir et la reconnaissance du travail accompli par l'entourage du milieu professionnel (collègues, hiérarchie, clients...). Ces auteures ajoutent que des leviers d'action sont possibles au niveau de l'individu, de l'équipe de travail et de l'organisation. Ainsi, suivant ces recommandations et les dix propositions formulées par Lachmann et al. (2010), on s'aperçoit que la bien-être professionnelle apparaît comme un élément important de la promotion du bien-être au travail.

2.1.2. Détresse psychologique au travail

Plusieurs notions sont utilisées pour aborder la santé mentale en milieu de travail. Il est possible de retrouver les concepts de détresse psychologique, de dépression ou d'épuisement professionnel (burnout) dans de nombreuses études empiriques (Marchand, 2004 ; Massé et al., 1998). La distinction de ces termes s'avère, dans la plupart des cas, un exercice difficile puisqu'ils englobent tous la description d'un déséquilibre et d'une atteinte au niveau psychique de l'individu qui sont visibles par l'expression de différents symptômes non spécifiques à une pathologie donnée (Marchand, 2004 ; Marchand, Demers & Durand 2005b). Les maladies psychiatriques chroniques comme la schizophrénie ou la paranoïa ne sont pas concernées par les notions de détresse psychologique, de dépression ou d'épuisement professionnel (Marchand, 2004).

2.1.2.1. Définition et mesure de la détresse psychologique au travail

La définition et la mesure de la détresse psychologique se veulent plus générales puisque celle-ci englobe dans un même temps de nombreux signes d'un déséquilibre psychique décrits et mesurés par les notions de dépression et d'épuisement professionnel (Marchand, 2004). Certains la définissent comme un ensemble de symptômes psychophysiologiques et comportementaux répartis sur un continuum de temps (Marchand, 2004, Traber, 2019). On définit également la détresse psychologique comme un syndrome non spécifique qui inclut des symptômes liés à la dépression, l'anxiété, l'irritabilité, l'épuisement, le désengagement social ainsi que des problèmes cognitifs (Ilfeld, 1976 ; Massé et al., 1998).

Une panoplie de symptômes est perceptible chez les individus, dans la phase pré-pathologique (Marchand, 2004). Ces symptômes sont les réactions anxieuses et dépressives face au travail et à la vie, à la baisse des capacités intellectuelles (mémoire et concentration), l'agressivité, l'irritabilité, la fatigue, le manque d'énergie, la difficulté à dormir, l'absentéisme, le repli sur soi, les problèmes cognitifs, la consommation excessive d'alcool, de drogue ou de médicaments

(Marchand, 2004 ; Marchand, Demers & Durand, 2005a ; Marchand, Demers & Durand 2005b). Il est important de traiter la détresse psychologique, puisque dans le cas contraire, cette dernière, peut entraîner des problèmes de santé plus graves et irréversibles notamment, diverses maladies psychosomatiques, l'hypertension artérielle, la dépression sévère et l'alcoolisme (Marchand, 2004 ; Marchand, Demers & Durand, 2005a ; Marchand, Demers & Durand 2005b). Puis peuvent apparaître, dans la dernière phase de détérioration de la santé mentale, des atteintes irréversibles telles que des incapacités permanentes, la mortalité prématurée, le suicide ou bien des maladies cardiovasculaires et neuro- psychiatriques (Marchand, 2004 ; Marchand, Demers & Durand, 2005a ; Marchand, Demers & Durand 2005b).

Une différence s'installe entre la notion d'épuisement professionnel et celles de la dépression et de la détresse psychologique (Marchand, 2004). Cette différence tient au fait que la spécificité du concept d'épuisement professionnel provient en grande partie du fait qu'il reconnaît des états de fatigue et d'épuisement associés à la situation de travail, tandis que les concepts de détresse psychologique et de dépression ne s'appliquent pas à une situation ou à un lieu spécifique pour lesquels se manifestent les symptômes (Marchand, 2004).

2.1.2.2. Modèles explicatifs de la détresse psychologique au travail

D'importants modèles ont été élaborés afin d'expliquer la détresse psychologique au travail. De ces modèles découlent également de nombreux facteurs explicatifs de la détresse. Entre autres, on a : le modèle de la demande-contrôle, celui de la demande-contrôle-soutien, le modèle des déséquilibres entre les efforts et les récompenses et le modèle intégré.

A. Modèle de la demande-contrôle

Ce modèle a été théorisé par Karasek, en 1979, et est le plus utilisé dans les études épidémiologiques portant sur les maladies professionnelles. Le modèle est en fait basé sur les caractéristiques psychosociales du travail et il évalue des éléments tels que les exigences du travail et les opportunités de prises de décision (Karasek, 1985). Deux composantes y sont incluses, les demandes psychologiques et la latitude de décision (Karasek, 1979 ; Karasek et al., 1982 ; Stansfeld et al., 1999).

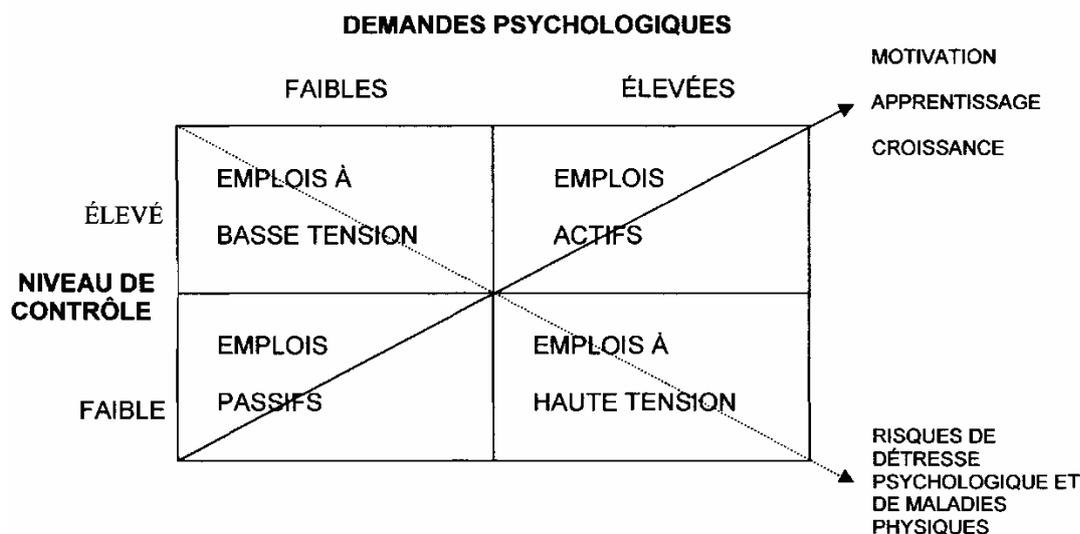


Figure 1: MODELE DEMANDE - CONTROLE

La première composante de ce modèle évoque les éléments psychosociaux stressants présents dans l'environnement de travail, tels que la pression liée au temps, le rythme de travail élevé, les difficultés liées au travail et les exigences psychologiques du travail (Jonge et al., 2000b). Karasek (1985) a défini les demandes psychologiques comme étant des sources de stress psychologique faisant partie de l'environnement de travail. Ces demandes sont composées de l'accomplissement, de la quantité, de la complexité et du caractère imprévu des tâches, des contraintes de temps et des exigences intellectuelles et demandes contradictoires (Karasek, 1985).

La latitude de décision, quant à elle, se compose de l'utilisation des compétences et de l'autonomie de décision. L'utilisation des compétences fait référence à la possibilité du travailleur de contrôler ses activités et d'utiliser ses compétences, mais non celles des autres, ainsi que d'en développer de nouvelles (Karasek, 1979 ; Vézina et al., 2008). L'autonomie de décision correspond plutôt, à la discrétion laissée au travailleur pour atteindre les demandes qui lui ont été faites et transforme alors le stress en énergie servant à poser des actions (Karasek, 1979). Dans le cas où cette dimension est élevée, le titulaire du poste aura la possibilité de choisir, comment faire son travail, et de participer aux décisions qui y sont liées (Vézina et al., 2008). Si le travailleur n'a pas l'autorité de décision nécessaire pour prendre des décisions, l'énergie potentielle provenant de la réaction de stress se transformera en pression mentale (Karasek, 1979). Pour ce qui est des demandes élevées au travail, elles ne sont pas nuisibles en soi, mais elles le deviennent lorsque combinées à une faible autonomie de décision (Karasek, 1979).

Comme le modèle le prédit, il y a une relation entre de fortes exigences psychologiques et une faible latitude de décision. Les travailleurs qui occupent un emploi avec une faible autonomie de décision et de fortes demandes risquent plus de souffrir d'épuisement après le travail, de troubles de sommeil le matin, de dépression, de nervosité, d'anxiété, d'insomnie ou de perturbation du sommeil (Bourbonnais et al., 1996 ; Karasek, 1979). Nonobstant, les individus qui ont l'opportunité d'utiliser leurs compétences et de prendre des décisions à propos de leurs activités au travail connaissent à plus faible échelle les symptômes correspondant à chacun des niveaux de demandes (Karasek, 1979). Sommairement, le modèle qui focalise sur les tâches de travail prédit que les exigences psychologiques et le niveau de contrôle pour atteindre ces dernières influent sur la santé et le bien-être des employés. Pour vérifier son modèle, Karasek a utilisé un échantillon d'hommes provenant de la Suède (1968) et des États-Unis (1972). Plus précisément, il a montré que les tensions causées par le travail et son contexte sont significativement associées à une plus grande présence de symptômes dépressifs et, ce, dans les deux échantillons (Bourbonnais et al., 1996).

Dans la figure 1, qui représente le modèle de Karasek, les demandes psychologiques peuvent être vues comme l'axe des x et la latitude de décision peut être vue comme l'axe des y. Quatre catégories d'emploi sont alors créées : les emplois à haute tension, les emplois actifs, les emplois à faible tension et les emplois passifs. Le travail des policiers correspond à un emploi à haute tension, puisqu'au théâtre des opérations les sollicitations sont multiples et visent à tout prix le maintien de l'ordre et de la paix. Lorsque les exigences sont élevées et que le contrôle est bas, comme c'est habituellement le cas au théâtre des opérations, le modèle prévoit la survenue de la détresse psychologique (Karasek & Theorell, 2000).

Le premier postulat qui découle de ce modèle concerne la catégorie de travail à haute tension qui est composée de demandes psychologiques élevées et d'une faible autonomie décisionnelle. Un travailleur qui se retrouve dans cette position est considéré comme étant dans la situation la plus indésirable. C'est un peu le cas chez les policiers en mission dans les zones en crise. Un autre exemple pour bien comprendre cette catégorie d'emploi est le travail de chaîne de montage, où la tension est forte et l'autonomie de décision est faible. Les professions d'assembleurs, d'inspecteurs, de serveurs et de cuisiniers font aussi parties de cette catégorie (Karasek & Theorell, 2000).

Le second postulat fait référence aux emplois actifs. Cette situation est plus acceptable pour les travailleurs normaux, puisqu'en contrepartie des fortes demandes psychologiques, on retrouve une autonomie de décision élevée (Karasek & Theorell, 2000). On parle alors d'apprentissage et de croissance, car dans cette situation, il est plus facile pour les travailleurs

de répondre aux fortes demandes en raison de la grande autonomie décisionnelle qui leur est attribuée (Karasek & Theorell, 2000). Les travailleurs qui vivent une telle expérience seraient les plus actifs en dehors du travail. Ils seraient impliqués dans des activités politiques et dans une grande quantité de loisirs, malgré les fortes demandes subies au travail (Karasek & Theorell, 2000). Par ailleurs, il résulterait des possibilités d'apprentissages, de croissance et une plus grande autonomie. Les avocats, les juges, les ingénieurs et les infirmières sont classés dans cette catégorie d'emplois actifs (Karasek & Theorell, 2000).

Le troisième postulat se rattache aux situations de faible tension. Théoriquement, cette situation est la meilleure au niveau de la perspective de tension toutefois, les faibles demandes peuvent être problématiques au niveau de l'engagement social. Les emplois de réparateurs et de forestiers sont considérés comme des emplois à faible tension (Karasek & Theorell, 2000).

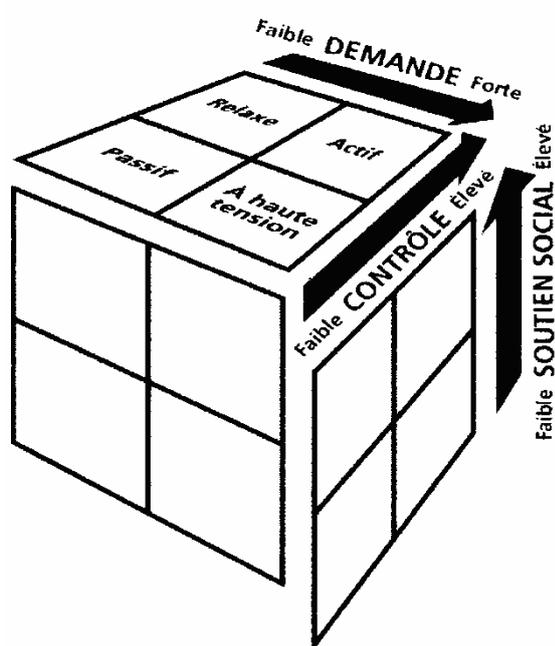
Finalement, le dernier postulat, qui se compose de faibles demandes et d'une faible autonomie de décision, correspond à la catégorie d'emplois dits passifs. Cette combinaison apporterait une situation non motivante, qui mènerait à un apprentissage négatif et donc à une perte graduelle des compétences. Comme exemples d'emplois passifs, il est possible de nommer les employés de bureau et le personnel de service tel que les concierges (Karasek & Theorell, 2000).

Le postulat concernant les emplois à forte tension a été confirmé dans plusieurs études. Ce postulat implique qu'un plus faible bien-être psychologique et inversement une forte détresse psychologique est observée dans le travail à fortes exigences et à faible contrôle (Cole et al., 2002 ; Jonge et al., 2000b ; Karasek, 1990). Exercer un tel emploi est associé à un faible bien-être général, à une faible satisfaction au travail, à une plus grande propension à l'épuisement professionnel et à une plus grande détresse psychologique (Van Der Doef & Maes, 1999). Karasek (1990) a également trouvé une association entre ce type d'emplois et des maladies coronariennes, spécialement chez les hommes travaillant comme cols blancs. De plus, un effet modérateur du contrôle sur la relation entre les exigences et la détresse psychologique a été établi dans la moitié des études qui ont porté sur cette hypothèse (Van Der Doef & Maes, 1999). Cet effet de l'autonomie de décision sur les exigences de travail est appelé l'effet d'interaction (Jonge et al. 2000a).

Bien que le modèle demandes-contrôle n'ait jamais été conçu pour intégrer toutes les caractéristiques de l'emploi qui sont nécessaires pour expliquer la relation entre le travail et le bien-être dans ce dernier, plusieurs chercheurs ont suggéré que plus de dimensions étaient nécessaires pour conceptualiser adéquatement les caractéristiques psychosociales du travail (Jonge et al., 2000b).

B. Modèle demandes – contrôle-soutien

Malgré la richesse du modèle de Karasek, Johnson, Hall et Theorell (1989), mentionnent qu'un élément essentiel n'y est pas présent : le soutien social. Le premier modèle a donc évolué pour devenir le modèle demandes-contrôle-soutien (Karasek & Theorell, 1990). Brièvement, le modèle stipule que plus un travailleur a un soutien social élevé au travail, plus il est en mesure de faire face au stress organisationnel et d'en réduire les effets négatifs (Bourbonnais et al., 1996 ; Marchand et al., 2006 ; McMahan, 2004 ; Morin, 2000).



EMPLOIS « PASSIFS » : demandes peu élevées ; peu ou pas de latitude décisionnelle ; peu ou pas de soutien social

EMPLOIS « ACTIFS » : demande élevées ; beaucoup de latitude décisionnelle ; beaucoup de soutien social

EMPLOIS « À HAUTE TENSION » : demandes élevées ; peu ou pas de latitude décisionnelle ; peu ou pas de soutien social

D'après ce modèle, un milieu de travail qui favorise la santé et la productivité des travailleurs, s'attardera à :

► **donner du pouvoir aux employés** : prendre des décisions sur la charge, la cadence, la séquence, les méthodes, l'horaire, les ressources, les interfaces, l'environnement physique ;

► **optimiser le développement et l'utilisation des compétences** : acquérir de nouvelles connaissances, développer ses compétences et les utiliser de façon optimale et variée ;

► **assurer un soutien social adéquat** : avoir un système de rétroaction et d'évaluation du rendement qui fait participer l'employé dans une démarche d'amélioration continue de son travail.

Figure 2: MODELE DEMANDES - CONTROLE - SOUTIEN DE LEGAULT (2002)

Dans ce modèle renouvelé, la situation susceptible d'induire la détresse psychologique est celle de la combinaison « *iso-strain* », qui correspond à de fortes tensions et à un faible soutien social (Karasek & Theorell, 2000). Généralement, le soutien social englobe toutes les interactions sociales qui sont disponibles au travail. Les superviseurs, les collègues et les clients peuvent être une source considérable de soutien social au travail (Karasek & Theorell, 2000). Une étude portant sur le leadership et le bien-être des subordonnés, indique dans sa recension des écrits que le superviseur peut grandement affecter la façon dont les travailleurs vont percevoir leur travail et leur sensation personnelle de bien-être (Van Dierendonck et al., 2004). Une mauvaise relation entre subordonnés et superviseurs peut amener un sentiment de stress (van Dierendonck et al., 2004). La clarté et la cohérence de l'information provenant du

superviseur sont également importantes (Stansfeld et al., 1999). De plus, on distingue deux types de soutien social au travail : le soutien socio-émotionnel et le soutien instrumental (Morin, 2000). Le premier type renvoie à l'intégration sociale et émotionnelle ainsi qu'au niveau de confiance entre les collègues et les superviseurs. Le soutien socio-émotionnel reflète donc l'esprit d'équipe et le degré de cohésion dans le groupe. Le second type fait plutôt référence à l'importance de l'aide et de l'assistance reçue de la part des autres dans le cours du travail (Karasek & Theorell, 2000 ; Vézina et al., 2008).

Le modèle est basé sur une approche par stimulus dans laquelle, l'environnement externe détermine les réactions émotionnelles et le comportement des individus. Les traits psychologiques ou les facteurs subjectifs ne sont pas considérés (Rydstedt, Devereux & Sverke, 2007). Selon Rydstedt, Devereux et Sverke (2007), il est possible de dire que les conditions de travail psychosociales indésirables vont réduire l'efficacité du titulaire du poste et créer une tension psychophysiologique qui va en retour avoir un impact négatif sur sa santé. De plus, Karasek et Theorell, ont prouvé que ce modèle est très utile dans l'implantation de changements structurels dans l'organisation du travail chez un bon nombre d'entreprises (Siegrist, 1996).

Quelques études ont fait une revue du modèle demandes-contrôle- soutien et l'une d'entre elles est celle de Van Der Doef (1999). Dans cette étude, l'auteur a fait une revue des recherches empiriques qui ont porté sur le présent modèle. Après lecture, il est possible d'affirmer que le modèle demandes-contrôle-soutien est controversé en raison des nombreuses études sur le sujet qui sont parvenues à différentes conclusions. Effectivement, certaines études ont confirmé soit totalement, soit partiellement le modèle, d'autres l'ont infirmé (Van Der Doef & Maes, 1999). Le modèle renouvelé de Karasek et Theorell (1990) a été testé empiriquement à maintes reprises. Plusieurs études basées sur ce dernier ont illustré le fait que de hauts niveaux de demandes psychologiques, de faibles niveaux de latitude de décision et de faibles niveaux de soutien social au travail sont des précurseurs de symptômes subséquents de dépression chez les hommes et les femmes (Bourbonnais et al., 1996 ; Bourbonnais et al., 1998 ; De Lange et al., 2004 ; Jonge et al., 2000a ; Niedhammer, 1998 ; Paterniti et al., 2002 ; Stansfeld et al., 1999 ; Stephens et al., 2000). Toutefois, d'autres recherches n'ont pas permis de trouver l'évidence d'une interaction statistique significative entre les emplois de haute tension et le soutien social au travail. Par conséquent, on ne peut pas conclure qu'un manque de soutien social au travail influence positivement la détresse psychologique (Jonge et al., 2000b ; Vermulen et Mustard, 2000 ; Vézina et al., 2008 ; Wilkins & Beaudet, 1998). D'un autre côté, il est possible de constater que les travailleurs dont l'emploi est peu exigeant sont moins susceptibles de manifester un haut niveau de détresse. Par contre, même pour ces emplois, la proportion de

travailleurs dont le niveau de sentiment de détresse est fort, augmente généralement à mesure que la latitude de décision diminue (Wilkins & Beaudet, 1998).

Un postulat provenant du modèle demandes-contrôle-soutien affirme que le soutien social au travail augmente l'effet d'interaction de la relation entre les fortes tensions et la latitude de décision sur la détresse psychologique (Karasek et al., 1982). Cet effet pourrait dépendre du degré d'intégration sociale et émotionnelle entre les coéquipiers et les superviseurs (Karasek & Theorell, 2000). Toutefois, certaines études ne soutiennent pas ce postulat. En effet, le soutien social au travail, même s'il est significativement associé avec la détresse psychologique, ne modifie pas l'association entre les emplois à tension et la détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1996, 1998 ; Mausner-Dorsch & Eaton, 2000). Une majorité des études arriveraient à cette conclusion (Marchand, Demers & Durand, 2005b). Le contrôle sur le travail aurait quant à lui un effet modérateur sur la relation entre les demandes au travail et la détresse psychologique. Sur les 31 études révisées par Van Der Doef et Maes (1999), qui examinaient cet effet modérateur, quinze ont montré un effet modérateur du contrôle sur la relation entre les demandes et le bien-être. Dans les seize autres études, l'effet modérateur du contrôle était confirmé pour quelques éléments, mais pas pour tous (Van Der Doef & Maes, 1999). Dans le même ordre d'idées, quelques études ont observé une relation formée en U ou en J, contrairement à la relation linéaire généralement attendue, pour les demandes psychologiques et le soutien social au travail (Marchand, Demers & Durand, 2005b). La forme en U, s'explique par le fait qu'une faible autonomie de décision, de même qu'une trop grande autonomie peuvent créer des réactions de stress chez les travailleurs (Jonge et al., 2000b).

Finalement, certains résultats démontrent l'urgence d'agir afin d'améliorer les conditions de travail de la population active, puisque 46 % des travailleurs sont exposés à une faible utilisation de leurs compétences au travail et 41 % à une faible autorité décisionnelle (Vézina et al., 2008). De plus, 40 % des travailleurs rapportent faire face à de fortes demandes psychologiques, et 45 % à un faible soutien social au travail (Vézina et al., 2008). Il est également important de mentionner que le faible soutien social est associé à une prévalence plus élevée de dépression majeure dans l'ensemble des personnes en emploi (Vézina et al., 2008). La faible autorité décisionnelle est aussi liée à plusieurs indicateurs de santé mentale, dont la détresse psychologique et la perception d'avoir des journées de travail stressantes chez les hommes et les femmes (Vézina et al., 2008). Les travailleurs qui sont soumis à des tensions au travail, à la menace de perdre leur emploi, à des exigences physiques ou qui n'obtiennent qu'un faible soutien de la part de leurs collègues font état de problèmes physiques et émotionnels (Wilkins & Beaudet, 1998).

C. Modèle des déséquilibres entre les efforts et les récompenses

Ce troisième modèle est de plus en plus utilisé dans l'étude de la détresse psychologique (Pier Cyr, 2010). Il a été élaboré par Siegrist en 1996.

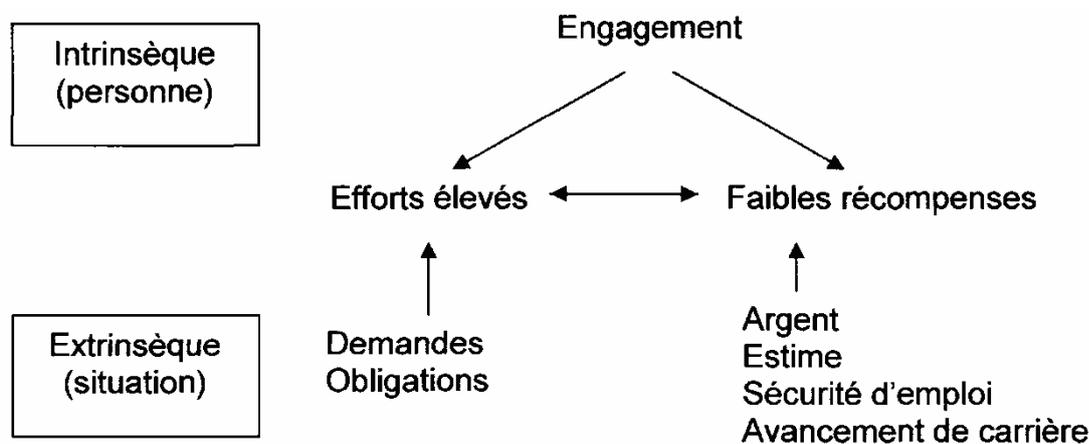


Figure 3: MODELE DES DESEQUILIBRES EFFORTS - RECOMPENSES

Selon l'auteur, l'effort fourni au travail fait partie d'un processus d'échange socialement organisé dans lequel la société contribue en termes de récompenses. Le modèle tient compte du contenu du travail, de la perspective sociale du travail, de l'adaptation du titulaire du poste ainsi que de son besoin de contrôle (Rydstedt, Devereux & Sverke, 2007). Les récompenses sont transmises de trois façons, soit par l'argent, l'estime et les opportunités de carrière, incluant la sécurité d'emploi (Jonge et al., 2000b ; Siegrist, 1996; Vézina et al., 2008). Ce modèle stipule que lorsqu'il y a un déséquilibre entre les efforts et les récompenses (de grands efforts avec de faibles récompenses), cela entraîne une situation de détresse qui peut entraîner des effets sur le système nerveux autonome ainsi que des réactions de tension associées (Jonge et al., 2000b). On peut penser à un travailleur qui a un emploi instable et exigeant, qu'il réalise à un niveau élevé d'engagement, et qui en contrepartie n'a aucune récompense en termes de promotion. Il est alors possible que le travailleur se sente menacé ou qu'il développe des sentiments de colère, de dépression et de démoralisation (Siegrist, 1996). Même si le travailleur ne fait pas particulièrement preuve d'un grand engagement, il peut tout de même y avoir des résultats identiques, car il y a présence d'un déséquilibre (McMahon, 2004 ; Niedhammer & Siegrist, 1998 ; Siegrist, 1996 ; Siegrist & Peter, 2000). Il est également possible qu'un travailleur qui fait preuve d'un grand engagement et qui ne reçoit pas de récompenses puisse souffrir de stress, même si personne ne lui a fait de demandes (McMahon, 2004 ; Niedhammer & Siegrist, 1998 ; Siegrist, 1996 ; Peter & Siegrist, 2000). Lorsque l'on entend parler des demandes reliées au

travail, on pense souvent à la surcharge de travail, mais il y a aussi les longues heures de travail, trop de travail administratif, un manque de soutien, des interruptions fréquentes, un salaire faible et un manque d'opportunités de promotion (Kinman & Jones, 2008).

Un préalable important au modèle est que les récompenses sociales sont distribuées inégalement dans le milieu de travail et que les emplois vraiment épuisants sont souvent les moins bien récompensés (Rydstedt, Devereux & Sverke, 2007). Alors, un déséquilibre entre les efforts et les récompenses se produit généralement dans les professions à faible contrôle comme les emplois manuels (Rydstedt, Devereux & Sverke, 2007). Selon Siegrist, entre 10 et 40 % de la population fait face à un déséquilibre entre les efforts et les récompenses mais, comme il vient d'être mentionné, certaines catégories professionnelles seraient plus susceptibles de percevoir des inégalités (Kinman & Jones, 2008).

Comme il est possible de le voir dans la figure 3, les efforts sont composés d'un élément extrinsèque (promotion à un grade supérieur, prime d'invalidité, prime de risque, etc.), soit les demandes et les obligations du travail, et d'un élément intrinsèque, la motivation nécessaire pour satisfaire ces demandes ou le surinvestissement (Rydstedt, Devereux & Sverke, 2007). L'effort extrinsèque correspond aux contraintes de temps, aux interruptions fréquentes, aux nombreuses responsabilités, à l'augmentation de la charge, à l'obligation de faire des heures supplémentaires et aux efforts physiques exigés (Vézina, et al., 2008). Le deuxième élément, soit l'effort intrinsèque ou le surinvestissement, fait référence à l'incapacité de se distancer de ses obligations de travail ou à l'incapacité d'empêcher que les préoccupations du travail n'envahissent la sphère privée (Vézina et al., 2008)

L'expérience du modèle des déséquilibres entre les efforts et les récompenses est fréquente dans les occupations du domaine du service, particulièrement chez les travailleurs qui sont en interaction avec les clients (Karasek & Theorell, 2000 ; Peter & Siegrist, 1999). Siegrist affirme que son modèle s'applique à plusieurs professions, mais il soutient qu'il s'utilise tout particulièrement dans le cas d'emplois souffrants d'une segmentation croissante du marché du travail, à ceux souffrant de chômage structurel et de changements économiques rapides et également à ceux qui sont impliqués dans un développement de carrière très concurrentiel (Siegrist, 1996).

Le modèle veut que, lorsqu'un travailleur est exposé à une situation d'efforts élevés et de faibles récompenses, il soit tenté de réduire ses efforts afin de diminuer les effets négatifs perçus (Peter & Siegrist, 1999). Toutefois, il sera peut-être difficile pour un travailleur de changer d'emploi pour améliorer son sort, surtout lorsqu'il y a peu de choix alternatifs sur le marché du travail (Karasek & Theorell, 2000 ; Siegrist, 1996). Cette situation peut donc être acceptée pour un

certain temps à cause de raisons stratégiques, ou tout simplement pour un motif personnel caractérisé par un surinvestissement (Karasek & Theorell, 2000). Le surinvestissement étant un ensemble d'attitudes, de comportements et d'émotions combinés à un fort désir de se sentir approuvé et estimé. Les personnes qui ont une telle caractéristique augmentent leurs efforts au-delà de ce qui est considéré comme approprié (Jonge et al., 2000b ; Siegrist & Peter, 2000). Le surinvestissement peut également être renforcé par des circonstances particulières dans la vie professionnelle, plus spécifiquement dans les premières étapes d'une carrière (Siegrist & Peter, 2000). Évidemment, les effets négatifs d'un déséquilibre entre les efforts et les récompenses seront accentués par le surinvestissement (Karasek & Theorell, 2000 ; Niedhammer, 2004).

Le modèle des déséquilibres entre les efforts et les récompenses prévoit des manifestations de maladies coronariennes dans le cas de situations néfastes pour un travailleur et contribue à l'explication des risques cardio-vasculaires tels que l'hypertension et à des effets indésirables sur la santé comme les désordres psychiatriques (Kinman & Jones, 2008 ; Niedhammer, 2004). Le déséquilibre entre les efforts et les récompenses peut également causer des troubles du sommeil, de la fatigue, des problèmes de consommation d'alcool et d'absentéisme pour cause de maladie et un faible bien-être (Kinman & Jones, 2008 ; Niedhammer et al., 2004 ; Siegrist & Peter, 2000;). De plus, les aspirations qui n'auraient pas été comblées par l'organisation après plusieurs années, jumelées à un haut degré d'efforts, augmentent les risques psychosociaux chez les victimes d'infarctus prématurés (Siegrist, 1996).

Plusieurs études ont confirmé le modèle du déséquilibre entre les efforts et les récompenses (Jonge et al. 2000b ; Niedhammer et al., 2004 ; Siegrist et al., 2004 ; Stansfeld et al., 1999). Les résultats qui y sont associés indiquent que le pouvoir explicatif du modèle permet d'obtenir une meilleure définition des personnes à risque et, ce, à un stade plus précoce du développement de la maladie (Peter & Siegrist, 1999). De plus, un grand nombre d'études ont réussi à déterminer que le surinvestissement est porteur d'une plus faible santé physique et psychologique, alors que d'autres n'ont pas réussi à illustrer de telles prédictions (Kinman & Jones, 2008). Il est toutefois possible de conclure que le déséquilibre entre les efforts et les récompenses ainsi que le surinvestissement sont des facteurs de risque significatifs pour la mauvaise santé chez les hommes et les femmes (Niedhammer et al., 2004 ; Van Der Doef & Maes, 1999).

Au terme de plusieurs études, basées tant sur le modèle de Karasek et Theorell ainsi que sur celui de Siegrist, il a été prouvé que certains éléments causeraient de la détresse psychologique ou l'aggraverait (Bourbonnais et al., 1996 ; Bourbonnais et al., 1998 ; Vermeulen & Mustard, 2000 ; Marchand et al., 2003 ; Marchand, Demers, & Durand, 2005b ; Marchand, Demers & Durand, 2005c ; Marchand, Demers, & Durand, 2006). Ce serait le cas pour le travail répétitif,

les faibles niveaux d'utilisation des qualifications et l'autorité de décision, les exigences physiques reliées à l'environnement et à l'effort individuel, les exigences psychologiques et émotionnelles causées par la surcharge de travail, le lieu géographique de travail, les demandes conflictuelles et les ambiguïtés de rôle, les horaires irréguliers, les longues heures de travail, le mauvais soutien social, le harcèlement physique, sexuel et psychologique, les faibles récompenses associées à l'insécurité d'emploi et à la rémunération selon la performance (Bourbonnais et al., 1998; Niedhammer et al., 1998; Marchand, Demers, & Durand, 2005b ; Kinman & Jones, 2008). La profession et les conditions de travail agiraient indépendamment sur la détresse psychologique (Marchand, Demers, & Durand, 2005b ; Swaen et al., 2004).

D. Comparaison entre le modèle de Karasek et le modèle de Siegrist

De prime à bord, il y a des différences importantes entre les deux modèles. Tout d'abord, le modèle de Karasek se concentre particulièrement sur la notion de contrôle du travail, tandis que celui de Siegrist est plutôt axé sur le principe de récompenses (Jonge et al., 2000b). Le modèle demandes – contrôle-soutien met l'accent sur les caractéristiques de la tâche, tandis que le modèle du déséquilibre entre les efforts et les récompenses tient compte d'un plus grand éventail d'expériences stressantes au travail, ainsi que des aspects macro-économiques du marché du travail, tels que la mobilité et l'insécurité d'emploi (Jonge et al., 2000b). De plus, le premier modèle inclut seulement les aspects extrinsèques de l'environnement de travail, tandis que le deuxième s'intéresse à la fois aux aspects extrinsèques et intrinsèques (McMahon, 2004). Le modèle demandes – contrôle-soutien est axé sur le contenu immédiat du travail et soutient que le contrôle sur la tâche de travail est nécessaire pour contrer la tension du travail (Rydstedt, Devereux, & Sverke, 2007). Le second modèle tient plutôt compte de l'équité et de la réciprocité faisant partie du processus d'échange social (Rydstedt, Devereux, & Sverke, 2007). Les deux modèles peuvent donc avoir des explications différentes sur la détresse au travail.

Alors que le modèle de Karasek met l'accent sur les caractéristiques de la situation seulement, le modèle de Siegrist s'attarde aux caractéristiques situationnelles ainsi que personnelles (Jonge et al., 2000b). Finalement, plusieurs auteurs soutiennent que ces deux modèles, en apportant des informations différentes sur la relation entre l'environnement de travail et la santé, peuvent se compléter (Rydstedt, Devereux, & Sverke, 2007).

Il semble important de préciser que toutes les contraintes psychosociales au travail représentent un risque de développer des problèmes de santé, mais que ce sont les combinaisons entre ces

facteurs qui sont les plus néfastes pour la santé (Vézina et al., 2008). Il en est ainsi pour chacun des modèles. La combinaison d'une demande élevée et d'une autonomie faible représente une combinaison dommageable pour le modèle de Karasek (Vézina et al., 2008). Pour le modèle de Siegrist, c'est plutôt le déséquilibre entre les efforts et les récompenses qui représente une telle combinaison (Vézina et al., 2008).

E. Modèle intégré

Un dernier modèle mérite qu'on s'y attarde : il s'agit du modèle de Vézina et al., élaboré en 1992. Ce modèle, en intégrant plusieurs variables, tente surtout d'identifier des problèmes ainsi que des moyens d'action pouvant être appliqués dans les entreprises (Vézina et al., 1992). Les auteurs croient donc qu'il est possible de porter une action préventive sur les facteurs intégrés à ce modèle. Toutefois, ce modèle n'a pas été testé empiriquement.

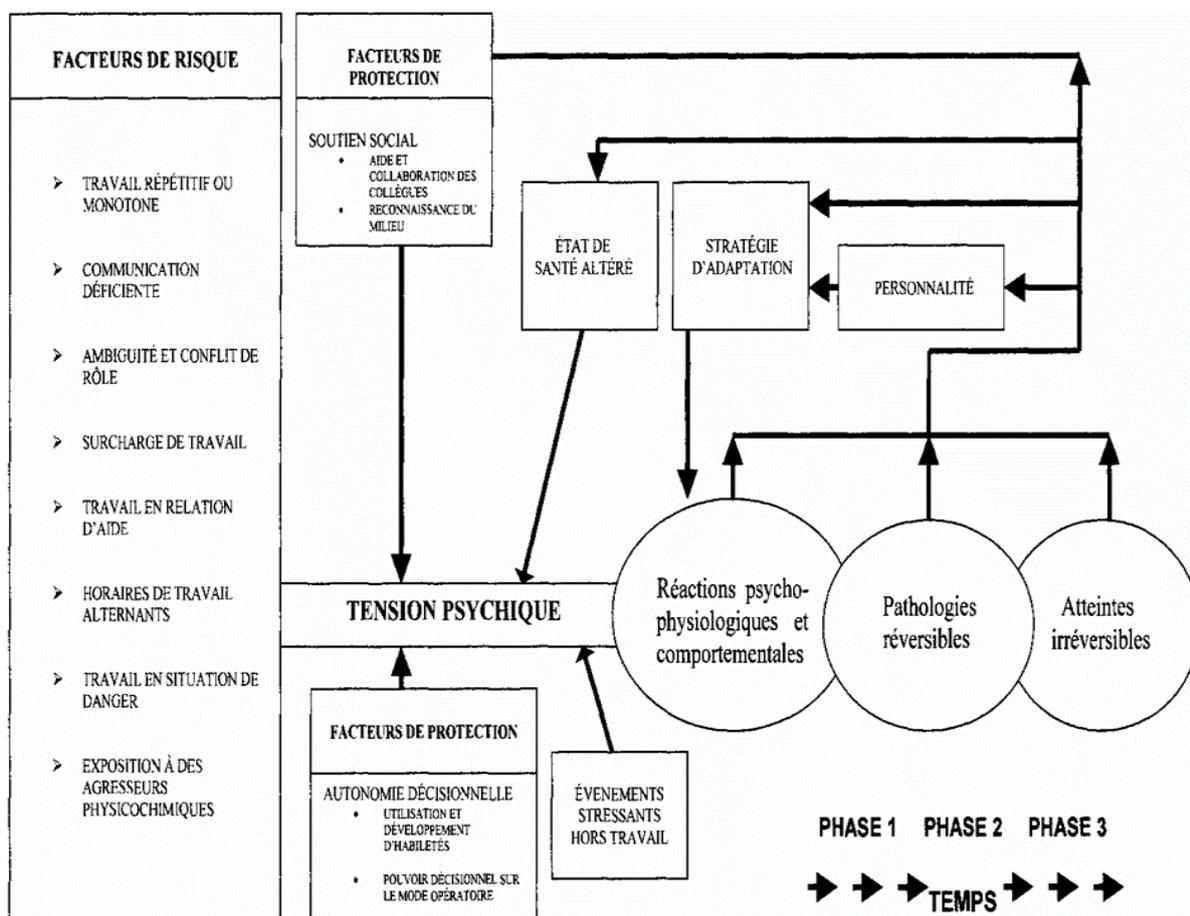


Figure 4: MODELE INTEGRE DE VEZINA, COUSINEAU, MERGLER, VINET ET LAURENDEAU (1992)

Le modèle intégrateur propose une vision plus complète des facteurs qui auraient un rôle à jouer dans la manifestation de problèmes de santé mentale chez les travailleurs, y compris la détresse psychologique. Dans ce modèle, on retrouve des facteurs de la santé mentale liés à l'individu,

tels que des évènements stressants hors travail, un état de santé altéré, des stratégies d'adaptation ainsi que la personnalité (Legault, 2002 ; Vézina et al., 1992). Le modèle inclut également les contraintes du milieu du travail et des éléments protecteurs du milieu du travail (Vézina et al., 1992). Évidemment, les évènements stressants hors travail ainsi que l'état de santé altéré sont des facteurs qui augmentent la tension provenant du milieu de travail (Vézina et al., 1992). Les stratégies d'adaptation, quant à elles, canalisent cette tension (Vézina et al., 1992). Le rôle de la personnalité dans ce modèle est de déterminer le type de manifestations qui résultera de la tension qui est créée par le milieu de travail (Vézina et al., 1992). Les contraintes liées au travail correspondent aux facteurs de risques qui créent une tension potentielle, soit le travail répétitif ou monotone, la communication déficiente, l'ambiguïté et le conflit de rôle, la surcharge de travail, le travail en relation d'aide, le travail en situation de danger et l'exposition à agresseurs physicochimiques (Vézina et al., 1992). Finalement, les éléments protecteurs sont l'autonomie décisionnelle et le soutien social (Vézina et al., 1992).

Comme dans les modèles précédents, l'impact des facteurs de risque sur la santé mentale des travailleurs dépend beaucoup de la présence ou non du soutien social et d'une grande autonomie décisionnelle ainsi que des facteurs personnels qui font partie du modèle intégrateur. Avec le temps et selon les facteurs de protection, ainsi que les facteurs personnels, les tensions qui sont générées par les contraintes au travail pourront engendrer des réactions psychophysiologiques des pathologies réversibles et, malheureusement, des pathologies irréversibles (Vézina et al., 1992 ; Legault, 2002).

Les auteurs concluent sur leur modèle en affirmant que les problèmes de santé mentale proviendraient plus de l'absence de conditions organisationnelles nécessaires à l'environnement des travailleurs que de leur inaptitude psychique (Vézina et al., 1992). Les ressources qui permettent à un individu de s'adapter à l'organisation du travail seraient d'autant plus importantes puisqu'elles retarderaient l'apparition de maladies liées aux tensions découlant du milieu de travail (Vézina et al., 1992).

2.1.3. Facteurs explicatifs de la détresse psychologique au travail

La littérature fournie de nombreux prédicteurs de la détresse psychologique au travail. Ces facteurs se rapportent à l'individu et à l'environnement de travail.

2.1.3.1. Le genre

Selon plusieurs études, il y a des différences entre les hommes et les femmes, par exemple celles-ci seraient affectées différemment par les risques de souffrir de troubles mentaux (Wang et al., 2008). Les femmes seraient soumises à un plus haut degré de détresse psychologique que les hommes, puisque celles-ci seraient plus vulnérables aux effets du stress, et elles seraient également exposées avec une plus grande ampleur au stress que les hommes (Bourbonnais et al., 1996 ; Stephens et al., 2000 ; Vermulen & Mustard, 2000). De plus, les femmes seraient plus exposées que les hommes à de fortes demandes psychologiques et à une faible latitude décisionnelle (Brisson et al., 2001 ; Vézina et al., 2008) et seraient donc plus susceptibles de souffrir de détresse psychologique que les hommes (Matthews et al., 2001).

Les femmes auraient également une plus grande probabilité de souffrir de dépression majeure et d'évaluer comme élevé leur stress au travail (Vézina et al., 2008). Cette différence entre les hommes et les femmes pourrait être attribuable au cumul des responsabilités familiales et professionnelles ainsi qu'à l'occupation par les femmes d'emplois moins qualifiés ou sous-payés (Vézina et al., 2008). De plus, certains postes de travail peuvent changer en fonction du genre et, ce, même pour des emplois ayant le même titre (Vézina et al., 2008). Messing et al. (2003) affirment précisément que les hommes et les femmes peuvent être affectés à différentes tâches et être exposés à différentes conditions de travail, tout en étant au sein d'un même titre d'emploi. Il serait possible de noter ce genre de situation dans le secteur des ventes de détail en Europe (Messing et al., 2003). Les femmes travaillant dans ce secteur vendent plus souvent des cosmétiques et des chaussures, tandis que les hommes vendent plutôt des automobiles et des produits électroniques (Messing et al., 2003). Malgré tous ces résultats soutenant une différence due au genre, lorsque l'on considère l'ensemble des études on peut noter que certains résultats diffèrent (Cole et al., 2002 ; Jonge et al., 2000b). Dans certains cas, les auteurs n'ont pu confirmer une différence selon le genre (Cole et al., 2002 ; Jonge et al., 2000b).

La plupart des études qui soutiennent une distinction entre les hommes et les femmes mentionnent que celles-ci sont plus susceptibles que les hommes de souffrir de détresse psychologique (Marchand et al. 2006). Pourtant Wang en 2008, annonce, selon les résultats qu'il a obtenus, que de fortes demandes et un faible niveau de contrôle sont significativement associés à la dépression majeure chez les hommes, mais non chez les femmes.

2.1.3.2.L'état civil

L'état civil est quant à lui associé à des symptômes dépressifs (Niedhammer et al., 1998). La littérature nous apprend que les hommes et les femmes qui sont divorcés ainsi que les hommes qui vivent seuls et les personnes qui sont isolées socialement ont une probabilité accrue de développer des symptômes dépressifs et auraient un plus faible bien-être psychologique que les personnes qui vivent en couple et qui ont quelqu'un à qui se confier (Drapeau, 2002 ; Niedhammer et al., 1998). Effectivement, l'expression de la détresse psychologique varierait selon le type de ménage (Vézina et al., 2008). Par contre, d'autres études obtiennent des résultats non significatifs entre l'état civil et la détresse psychologique ou des symptômes dépressifs (Marchand, Demers & Durand, 2005b).

2.1.3.3. Le Statut économique

Le statut économique serait également associé à une plus faible santé mentale (Drapeau et al., 2002 ; Vézina et al., 2008). Selon une étude effectuée en 1996, un revenu familial de moins de 40 000 \$ par année est associé à la détresse (Bourbonnais et al., 1996). Comme dans le cas de caractéristiques personnelles, il y a également des études qui n'ont pas réussi à obtenir de tels résultats et qui ont donc déclaré le statut économique comme étant non significatif (Marchand, Demers, & Durand, 2005b).

2.1.3.4. L'âge

Plusieurs études soutiennent que la détresse psychologique diminuerait en fonction de l'âge (Marchand, Demers et Durand, 2005b ; Vézina et al., 2008;) ou bien qu'il y aurait une relation non linéaire entre les deux variables (Marchand, Demers et Durand, 2005b). Dans le cas où la détresse psychologique varie avec l'âge, il est possible de dire qu'un âge plus élevé constitue un facteur de protection contre la détresse psychologique (Vézina et al., 2008). Toutefois, chez les femmes, un âge plus élevé est aussi un facteur de risque d'évaluer son travail comme étant stressant (Vézina et al., 2008). Les travailleurs les plus âgés seraient les moins exposés à de fortes demandes psychologiques et les travailleurs les plus exposés seraient ceux des tranches d'âge de 18 à 29 ans et de 30 à 39 ans. Les travailleurs de 18 à 29 ans seraient également ceux qui sont le plus exposés à une demande psychologique élevée et à une faible latitude décisionnelle (Brisson et al., 2001). De plus, l'âge serait en corrélation avec le bien-être psychologique ainsi qu'avec la détresse psychologique (Stephens et al., 2000). En dépit de ces

résultats, quelques études n'ont trouvé aucune association pour l'âge (Bourbonnais et al., 1996, 1998 ; Jonge et al., 2000b).

Il est important de mentionner que selon le modèle de Siegrist, il y aurait une tendance à de plus grandes récompenses chez les plus âgés et, ce, spécialement chez les hommes. Une association positive entre les récompenses et le niveau d'éducation est observée dans l'échantillon de l'étude GAZEL et dans celui de l'étude Somstress (Siegrist et al., 2004).

2.1.3.5. Le niveau scolaire

Le degré de scolarité serait, selon certaines études, une caractéristique personnelle qui influence la fréquence de la détresse psychologique. Un faible niveau de scolarité serait lié à une plus grande détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1996 ; Vézina et al., 2008). Pour certaines études, le niveau de scolarité était seulement contributif chez les femmes (Bourbonnais et al., 1996 ; Brisson et al., 2001 ; Drapeau et al., 2002 ; Niedhammer et al., 1998 ; Stephens et al., 2000 ; Vézina et al., 2008). Plus le niveau d'éducation était élevé, moins elles souffraient de symptômes de détresse (Niedhammer et al., 1998). Il a également été établi que le niveau de scolarité plus élevé est lié à de plus fortes demandes psychologiques au travail (Brisson et al., 2001). Certaines études attribuent cette association à l'accès à l'information supérieure chez les gens scolarisés, ou bien à la relation étroite entre scolarité, statut d'emploi et revenu; elle l'attribue aussi à l'héritage familial culturel en matière d'habitudes de vie et de valeurs (Drapeau et al., 2002). De plus, un niveau de scolarité élevé augmente le risque que la détresse ait des répercussions sur la vie (Stephens et al., 2000).

2.1.4. Travail de policier : Une profession à risque

Certaines recherches ont étudié la prévalence de la détresse psychologique selon les différents types d'emplois afin de déterminer s'il y a des groupes qui sont plus à risque de détresse psychologique (Marchand, Demers, & Durand, 2005b ; Tennant, 2001 ; Wilkins & Beaudet, 1998). Les travailleurs en relation d'aide par exemple, sont sujets à développer des problèmes typiques à ceux de l'épuisement professionnel (Vézina, 1992). Selon Vézina (1992), cette situation pourrait s'étendre à d'autres catégories de personnel tels que les policiers. De plus, le métier de policier serait particulièrement propice à la détresse psychologique (Wilkins & Beaudet, 1998). D'autres études ont relevé des différences selon le type d'emploi. En dehors des policiers, les cols blancs, les cols bleus, les semi-professionnels, les superviseurs ainsi que les travailleurs non qualifiés ont été reconnus comme occupant des emplois plus à risque

(Marchand, Demers & Durand, 2005b ; Tennant, 2001). Les résultats montrent également que dans les occupations dites les plus à risque, on retrouve une vaste majorité de jeunes et de femmes, chez qui l'on a montré, une autonomie décisionnelle significativement plus faible comparativement aux autres travailleurs (Rydstedt, Devereux, & Sverke, 2007).

Dans le même ordre d'idées, le *National Institute for Occupational Health and Safety* (NIOHS) des États-Unis a élaboré une liste de 40 professions, parmi lesquels la police, présentant une plus grande fréquence de troubles liés au stress (Bourbonnais et al., 1998). En général, les travailleurs de la police aux États-Unis présentent des taux plus élevés que prévu de suicide, d'abus de drogues et d'admission dans les centres de santé mentale (Bourbonnais et al., 1998). Évidemment, plusieurs études se sont intéressées à la situation des infirmières et elles ont établi quelques facteurs de risque présents dans l'environnement de travail de ces dernières : l'unité de travail, le type de patients, le statut de travail, la posture et l'horaire de travail (Bourbonnais et al., 1998). L'effet de ces éléments stressants varie d'un individu à un autre ; c'est pourquoi il peut être important de contrôler ce type de facteur (Bourbonnais et al., 1998).

De nombreuses autres études se sont attardées à la situation des policiers (Alins et Gibbs, 2003 ; Deschamps et al., 2003 ; Renck et al., 2002 ; Reuss-Inna, 1983 ; Roberg, Kuykendall et Novak, 2002 ; Thérout, 2000). Il a été prouvé que les policiers et les pompiers peuvent subir un stress post-traumatique dans le cadre de leurs fonctions (Renck et al., 2002). De plus, plusieurs études ont attesté que le métier de policier peut être considéré comme une catégorie à risque de stress psychosocial (Deschamps et al., 2003 ; Renck et al., 2002;). Certains éléments se sont avérés être des facteurs de détresse pour les personnes occupant cet emploi. On pense alors aux quarts de travail, au rôle potentiellement conflictuel entre l'application de la loi et le service du public, à l'exposition fréquente à la souffrance humaine, à la nécessité de vigilance soudaine, à la peur et au danger dans certaines situations, au fait d'être responsable de la protection d'autres personnes et d'une trop grande quantité de travail à faire dans le temps imparti (Deschamps et al., 2003 ; Renck et al., 2002 ; Roberg, Kuykendall et Novak, 2002). À cela, il est possible de rajouter le fait de ne pas être satisfait du système de justice pénale, le manque de considération dans la planification des apparitions des agents devant le tribunal, la perception de l'insuffisance de l'appui du public et des attitudes négatives de la population et, finalement, la couverture médiatique négative ou inexacte (Roberg, Kuykendall, & Novak, 2002).

Toutefois, une autre étude, celle de Alins et Gibbs (2003), mentionne que le stress proviendrait principalement de la structure du travail et du climat de travail. Par ailleurs, les études ne

distinguent pas toujours les individus qui effectuent un véritable travail de policier de ceux qui effectuent essentiellement un travail civil pour un service de police et qui n'ont donc pas les mêmes pouvoirs, obligations et responsabilités. Effectivement, des cultures distinctes sont présentes dans le milieu policier. Selon Reuss-Inna (1983), il y aurait une différence importante entre la culture des « management cop » et des « street cop ». Une concurrence accrue est présente entre ces deux cultures et leurs perspectives sur les procédures ainsi que sur la pratique sont souvent conflictuelles (Reuss-Inna ; 1983). L'émergence de deux cultures implique de nouvelles pratiques de gestion et d'exploitation ainsi que de nouvelles politiques (Reuss-Inna ; 1983). Il peut y avoir une multitude de cultures à l'intérieur d'une même organisation (Reuss-Inna ; 1983 ; Théroix 2000). Par exemple celle des policiers en uniforme, des détectives, des officiers supérieurs, des différentes juridictions et autres (Théroix, 2000). Selon Théroix (2000), cette dernière affirmation est soutenue par les milieux policiers eux-mêmes. Ces derniers reconnaissent effectivement l'existence de clivages importants, par exemple entre les patrouilleurs et les enquêteurs ou bien entre les policiers « sur le terrain » et les officiers. De plus, les connaissances pourraient varier selon les responsabilités des membres et leur position dans la hiérarchie (Chan, 1996).

Bien que l'emploi de policier ne soit pas toujours un emploi extrêmement stressant, c'est un emploi probablement plus stressant que plusieurs autres et on ne peut minimiser les risques auxquels les policiers sont exposés durant l'exercice de leurs fonctions (Blumberg & Niederhoffer, 1985 ; Patterson, 2003 ; Roberg, Kuykendall & Novak, 2002). À ce sujet, une analyse tirée des données de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) nous informe que les policiers font partie des groupes de travailleurs les plus exposés à des actes violents en milieu de travail (IRSST : Institut de Recherche Robert-Sauvé en Santé et en Sécurité au Travail, 2010). On compte plusieurs risques physiques, tels que l'intervention dans des disputes de familles, l'exposition à la brutalité et à la colère, aux troubles particuliers que s'infligent les gens les uns envers les autres ainsi qu'à la vaste gamme de violence qui touche la classe ouvrière (Blumberg & Niederhoffer, 1985). Ces risques associés au métier de policier qui se transforment en stress sont des précurseurs de maladie (Slate et al., 2007). Dans leur étude, Slate et al. (2007) mentionnent les nombreux effets néfastes qui ont été reliés au stress provenant du métier de policier. On parle alors de cancer, de maladies du cœur, de troubles de l'estomac, de divorce, d'abus d'alcool et de drogues ainsi que de suicide. Leur étude a permis d'établir que les facteurs organisationnels tels que la participation dans la prise de décision peuvent réduire le stress chez les policiers. De plus, le faible soutien social chez les

policiers serait associé à l'épuisement professionnel ou burnout (Martinussen et al., 2007). Il semblerait également que le soutien du superviseur et des collègues, chez les policières, améliorerait les effets néfastes engendrés par le stress (Thompson et al., 2005). Dans le même ordre d'idées, le manque de soutien social au travail est marqué comme une source de stress par les policiers (Thompson et al., 2005).

Dans un autre ordre d'idées et selon une étude réalisée par MacDonald (1986), les policiers ne semblent pas croire qu'il est possible pour eux de participer aux prises de décisions ayant des répercussions sur leur travail. En fait, les policiers n'auraient pas l'impression de participer à la mise sur pied d'objectifs individuels et collectifs (MacDonald, 1986). Dans cette même étude, près de 50 % des policiers disent ne pas se sentir libres d'exprimer leurs idées et leurs opinions à leurs supérieurs et seulement 7 % des policiers seraient consultés avant de créer de nouvelles politiques ou méthodes de travail (MacDonald, 1986). Suite à la lecture de ces résultats, il est possible de mentionner que les policiers ont un faible contrôle sur leur travail et donc une faible latitude décisionnelle, ce qui pourrait augmenter leur propension à souffrir de détresse psychologique, en plus des nombreux risques auxquels ils sont soumis.

Par ailleurs, selon la croyance générale, le travail de policier serait encore plus difficile pour les femmes. En effet, il est possible de soutenir cette croyance populaire puisque généralement, seulement 15 % des policiers sont des femmes (Burke et al., 2006). Toutefois, le nombre de femmes au sein du Service de police de la ville de Montréal est plus élevé puisqu'il est établi à environ 29% (1353 femmes) pour l'année 2009 (données fournies par le SPVM). Certains aspects du travail chez les policiers, tels que l'égalité des chances, la discrimination sexuelle et le harcèlement, ont toujours été considérés comme problématiques pour les femmes (Burke et al., 2006). En général, les femmes obtiennent des scores plus élevés concernant le stress total, l'anxiété, la dépression et l'agressivité (Burke et al., 2006). De plus, lors de l'étude de Burke et al. (2006), les hommes ont rapporté avoir plus d'autonomie ainsi qu'un plus haut niveau d'engagement organisationnel. Les femmes quant à elles, ont rapporté un plus fort niveau de soutien des collègues ainsi qu'une plus forte prévalence de symptômes psychosomatiques (Burke et al., 2006). Il est également intéressant de considérer les problèmes concernant la conciliation travail et vie familiale. Une étude très récente fait état des difficultés présentes dans le milieu policier concernant ce sujet. De prime abord, cette étude illustre une grande facilité de conciliation offerte par le milieu policier, qui rappelons-le est majoritairement masculin. Cette facilité de conciliation s'expliquerait par le soutien perçu par les répondants de leurs superviseurs et de leurs collègues. L'ouverture à la conciliation travail et vie familiale

repose régulièrement sur des attitudes personnelles des supérieurs et non pas sur une politique organisationnelle claire et appliquée de façon uniforme par tous les gestionnaires (Tremblay, Genin, & Di Loreto, 2009). Un bémol s'applique toutefois, car les femmes et les parents éprouveraient plus de difficultés à concilier travail et vie familiale (Tremblay, Genin et Di Loreto, 2009). De plus, selon la revue de la littérature de Tremblay, Genin et Di Loreto (2009) 40 % des policiers et policières avouent faire face à des difficultés de conciliation.

2.1.5. Synthèse de la section sur la détresse psychologique

Parmi les nombreuses études portant sur la santé mentale qui ont été recensées dans cette deuxième section de notre chapitre premier, plusieurs utilisent différents termes pour conceptualiser la détresse psychologique (Marchand, 2004; Morin, 2000). Les études diffèrent également en termes de facteurs étudiés (Marchand, 2004 ; Marchand, Demers & Durand, 2005a; Marchand, Demers, & Durand, 2005b; Morin, 2000). On retrouve effectivement une multitude de facteurs professionnels, sociodémographiques et même des facteurs hors travail, qui influencent la détresse psychologique (Jonge et al., 2000b ; Karasek, 1985; Karasek & Theorell, 2000; Niedhammer et al. 1998; Vermeulen & Mustard, 2000; Vézina et al., 2008; Wilkins & Beaudet, 1998).

Tout d'abord, il faut rappeler que quatre modèles ont été décrits. Pour Karasek (1985), les tensions liées au travail proviennent de la latitude de décision ainsi que des demandes psychologiques. Cette combinaison se traduit chez les travailleurs par l'épuisement professionnel, les troubles du sommeil, la dépression, la nervosité, l'anxiété, l'insomnie ou la perturbation du sommeil (Karasek, 1979). A ce premier modèle se rajoute la composante du soutien social (Karasek & Theorell, 2000). Il est alors mentionné que le soutien social permet à un travailleur de faire face au stress organisationnel et d'en réduire les effets négatifs (McMahon, 2004). Toutefois, un faible soutien social peut aggraver la situation (Karasek & Theorell, 2000). On parle alors de symptômes de dépression et de détresse (Niedhammer, 1998 ; Stansfeld et al., 1999). De son côté, Siegrist fait plutôt référence à un déséquilibre entre les efforts et les récompenses, qui entraînera une situation de détresse émotionnelle (Siegrist, 1996). Le dernier modèle, celui de Vézina (1992), est composé des facteurs hors travail liés à l'individu, de facteurs de risques et de facteurs de protection. Ces facteurs interagissent en trois phases de détérioration de la santé mentale, qui correspondent aux réactions psychophysiologiques et comportementales, aux pathologies réversibles et aux atteintes irréversibles (Vézina, 1992).

Comme il est possible de le constater, plusieurs dimensions sont utilisées pour décrire ainsi que pour mesurer la détresse psychologique. Certains auteurs font mention de symptômes dépressifs, psychophysiologiques et comportementaux, d'épuisement, d'anxiété et de nervosité (Karasek, 1979 ; Martinussen et al., 2007 ; Vézina et al., 1999). De nombreuses études utilisent des termes généraux et parlent de santé mentale, de bien-être général et de détresse émotionnelle ainsi que de déclin des habiletés intellectuelles (Marchand, Demers, & Durand 2005a et 2005b; Stephens et al., 2000; Van Der Doef & Maes, 1999). À l'inverse, il est également possible de retrouver des termes plus précis, tels que les troubles de sommeil ou l'insomnie, l'absentéisme, l'alcoolisme et l'irritabilité (Karasek, 1979 ; Marchand 2004 ; Marchand, Demers, & Durand 2005a et 2005b).

Selon la littérature, plusieurs facteurs professionnels ont un effet sur la détresse psychologique. Certains augmenteraient la prévalence de la détresse, tandis que d'autres la diminueraient. Cette catégorie de facteurs se compose des demandes psychologiques de travail, de la latitude décisionnelle, du soutien social, des relations avec les supérieurs et les collègues, des récompenses au travail, de l'horaire de travail, de l'insécurité d'emploi et de l'ambiguïté ainsi que du conflit de rôle (Jonge et al., 2000b ; Karasek & Theorell, 2000 ; Stansfeld et al., 1999 ; Vézina et al., 2008 ; Wilkins & Beaudet, 1998). On peut même parler d'un effet de modération dans le cas du soutien social, qui n'est toutefois pas toujours confirmé (Bourbonnais et al., 1996 ; Bourbonnais et al., 1998; De lange et al., 2004; Direndonck et al., 2004 ; Jonge et al., 2000a; Jonge et al., 2000b; Karasek et al., 1982; Karasek & Theorell, 2000 ; Marchand, Demers & Durand, 2005b ; Mausner-Dorsch & Eaton, 2000; Niedhammer et al., 1998 ; Paterniti et al., 2002 ; Stansfeld et al., 1999; Stephens et al., 2000; Van Der Doef & Maes, 1999 ; Vermulen & Mustard, 2000; Vézina et al., 2008 ; Wilkins & Beaudet, 1998).

Un bon nombre de facteurs sociodémographiques font également varier la détresse psychologique. Ceux retenus dans ce chapitre sont l'âge, l'état civil, le statut économique, le genre et le niveau scolaire des salariés. En fait, les personnes plus âgées seraient moins susceptibles de souffrir de détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1996 ; Bourbonnais et al., 1998 ; Brisson et al., 2001 ; Jonge et al., 2000b ; Marchand, Demers & Durand, 2005b ; Siegrist et al., 2003; Stephens et al., 2000; Vézina et al., 2008). Ce serait la même chose pour les gens qui vivent en couple (Drapeau, 2002; Marchand, Demers & Durand, 2005b; Niedhammer et al., 1998; Vézina et al., 2008) et pour ceux dont le revenu est plus élevé (Bourbonnais et al., 1996; Drapeau et al., 2002; Marchand, Demers & Durand, 2005b; Vézina et al., 2008). Les femmes seraient plus à risque de souffrir de symptômes dépressifs puisqu'elles

seraient plus vulnérables au stress (Bourbonnais et al., 1996 ; Jonge et al., 2000b ; Matthews et al., 2001 ; Messing et al., 2003 ; Stephens et al., 2001 ; Vermulen & Mustard, 2000 ; Vézina et al., 2008). Le dernier facteur correspond au niveau de scolarité : plus le niveau est faible, plus la détresse psychologique serait grande (Bourdonnais et al., 1996 ; Brisson et al., 2002 ; Drapeau et al., 2002 ; Niedhammer et al., 2008 ; Stephens et al., 2000 ; Vézina et al., 2008). On a également vu que le métier de policier figure en bonne place dans les professions à risque. Les raisons de cette classification ont été synthétisées.

A la fin de cette section destinée à faciliter la compréhension de notre sujet, il apparaît que la santé psychologique au travail regroupe au moins deux notions : le bien-être psychologique et la détresse psychologique. Ces deux notions ont fait l'objet d'une synthèse, l'accent a été mis sur les travaux récents. Dans la section qui va suivre, on poursuit la réflexion dans la même lancée. Cependant, la synthèse n'aborde plus la détresse psychologique et le bien-être au travail, mais plutôt leurs principaux prédicteurs retenus dans le cadre de cette thèse. Il s'agit du sens de la mission et du soutien social que l'on a commencé à aborder lorsque l'on synthétisait les travaux de Karasek.

2.2. Le sens du travail

Dans une logique convergente à celle observée dans le chapitre premier, nous poursuivons la synthèse des travaux sur les concepts clés de notre thèse. Ici, l'accent est mis sur le sens de la vie en général et le sens du travail que certains travaux désignent sous le vocable de sens de la mission lorsque certaines conditions sont réunies. Ainsi, nous allons tour à tour aborder les notions de sens de la vie, sens du travail et sens de la mission en insistant sur leur origine, leurs approches théoriques et modèles explicatifs ainsi que leurs dimensions.

2.2.1. Sens de la vie et sens du travail

Le sens est une notion ancienne, mais qui depuis ces dernières années, fait l'objet de nombreux travaux. Bruner (1990), a montré que le sens occupe une place essentielle en psychologie. Le sens se construit lors de l'interaction entre l'individu et son environnement culturel et suite à la réinterprétation des expériences vécues tout au long de la vie (Bernaud et al., 2019 ; Wong, 2017). Cette vision semble complémentaire à celle proposée par Frankl (1959) qui présente le sens comme un besoin fondamental qui pousse l'être humain à agir. Au fil des années, le sens s'est imposé progressivement en psychologie à mesure que les données scientifiques sur son importance dans le fonctionnement de l'individu se sont accumulées (Wong, 2012a). Pour

Proulx, Markman & Lindberg (2013), le sens n'est plus circonscrit exclusivement à la psychologie existentielle, mais ouvre la porte à ce qu'il conviendrait d'appeler la psychologie du sens. C'est dans cet ensemble désigné sous le vocable de psychologie du sens, que nous avons tiré les travaux synthétisés dans le présent chapitre.

2.2.1.1. Définition et origine du sens du travail ou de la mission

La question du sens de la vie et du travail a émergé progressivement dans le champ de la psychologie scientifique au début du XXI^e siècle. Un siècle auparavant, cette question n'avait pas lieu d'être. Pour Freud, Quand on commence à se poser des questions sur le sens de la vie et de la mort, on est malade, car tout ceci n'existe pas de façon objective (Ferry, 1996, p. 12). En ravivant le débat qui existait depuis l'aube de la civilisation avec les philosophes antiques, Camus (1942) remet le sens de la vie au-devant de la scène des idées. Dans une réflexion sur l'absurde et le suicide, Camus (1942) a décrété que le sens de la vie était la plus pressante des questions. Les courants béhavioriste et cognitiviste, qui dominent l'épistémologie de la psychologie scientifique dans la seconde moitié du XX^e siècle, n'ont guère de considération pour la construction du sens, ce sujet trop peu élémentariste, insaisissable et impossible à opérationnaliser, est quasiment ignoré (Bernaud et al., 2019). Puis, les temps changent et les productions scientifiques évoluent. On est passé ainsi, pour le sujet du sens de la vie et celui du sens du travail, de 21 articles scientifiques publiés dans la décennie 1980 à plus de 144 pour la période 2010.

Cette évolution est la conséquence d'un certain nombre de phénomènes, dont deux nous semblent particulièrement marquants. Le premier point est d'ordre sociétal, économique et culturel. La fin du XX^e siècle, amorcée par l'accident de Tchernobyl puis la chute du mur de Berlin, a modifié l'ordre du monde. Les grands blocs idéologiques se sont effondrés au profit d'une société néo-libérale dont les principes sont le consumérisme et l'individualisme. À ce titre, l'analyse de Lipovetsky (1983) illustre à quoi conduit une société marquée par une consommation effrénée, ce sentiment de vide qui en retour provoque une appétence pour le sens « si seulement je pouvais ressentir quelque chose » ; cette formule traduit le nouveau désespoir qui frappe un nombre de plus en plus grand de sujets. Sur ce point, l'accord des semble général : depuis 25 ou 30 ans, ce sont les désordres de type narcissique qui constituent la majeure partie des troubles psychiques traités par les thérapeutes. Les troubles narcissiques se présentent moins sous la forme de troubles aux symptômes nets et bien définis que sous la forme de troubles du caractère, caractérisés par un malaise diffus et envahissant, un sentiment de vide

intérieur et d'absurdité de la vie, une incapacité à sentir les choses et les êtres (Lipovetsky, 1983, p. 108).

La seconde raison qui explique que la question du sens soit reconsidérée est l'évolution des paradigmes de la psychologie scientifique, dont la pensée est aujourd'hui moins marquée par les plans expérimentaux que par les sciences de la complexité et la théorie du chaos (Peake & McDowall, 2012 ; Bussolari & Goodell, 2009). Ainsi, comme le mentionne Morin (2001), les sciences humaines ne savent pas qu'elles sont inhumaines, non seulement à désintégrer ce qui est naturellement intégré, mais à ne retenir que le quantitatif et le déterministe (Morin, 2001).

En conséquence, de nouvelles orientations de recherche se développent, le *life-designing* (nous y reviendrons plus loin) en est un exemple éclairant. La prise en compte de la subjectivité de la personne amène à reconsidérer un certain nombre de phénomènes ainsi que la manière de les questionner. La question du sens, autrefois placardisée, connaît enfin son heure de gloire (Bernaud et al., 2019).

2.2.1.2. Propriétés du sens

A la suite d'une enquête, Clément (2006) a mis sur pied un corpus et des clés de lecture sur le phénomène du sens et ses propriétés potentielles. Ainsi, pour cet auteur, beaucoup de personnes expriment le fait que la vie est précieuse et rare, limitée dans l'univers, quasiment miraculeuse et même mystérieuse : c'est l'émerveillement face aux origines. Le caractère précieux de la vie justifie d'en prendre soin et de se questionner sur ce que l'on en fait. Tout un chacun peut trouver du sens à sa vie, mais cela est ardu car la vie s'apparente parfois à de la survie, simplement parce que certaines périodes sont des traversées du désert où le sens se perd de vue, ou encore parce que les accidents de la vie viennent bouleverser le sens que l'on donne aux choses. De plus, le sens évolue avec le temps et la quête de sens participe elle-même à la définition du sens de la vie. Dans cette logique de construction, le hasard et la chance (ou la malchance) jouent un rôle, tout comme la responsabilité individuelle qui conduit chacun à donner le sens qu'il souhaite à sa propre vie. Donner du sens à sa vie, c'est pour beaucoup réussir à trouver les bons compromis, les meilleurs équilibres, pouvoir vivre en paix avec soi-même, utiliser et partager ses ressources et atteindre des objectifs qui vont au-delà de soi. À chacun ses objectifs, seuls ou en combinaison ; aimer, croire, être proche de sa famille, s'engager pour une cause, créer une activité, développer les relations avec les autres, laisser des traces pour le futur, rechercher l'excellence dans sa vie professionnelle, etc. Le sens s'exprime

dans les grandes réalisations comme dans les actes quotidiens, chaque activité pouvant contribuer à atteindre

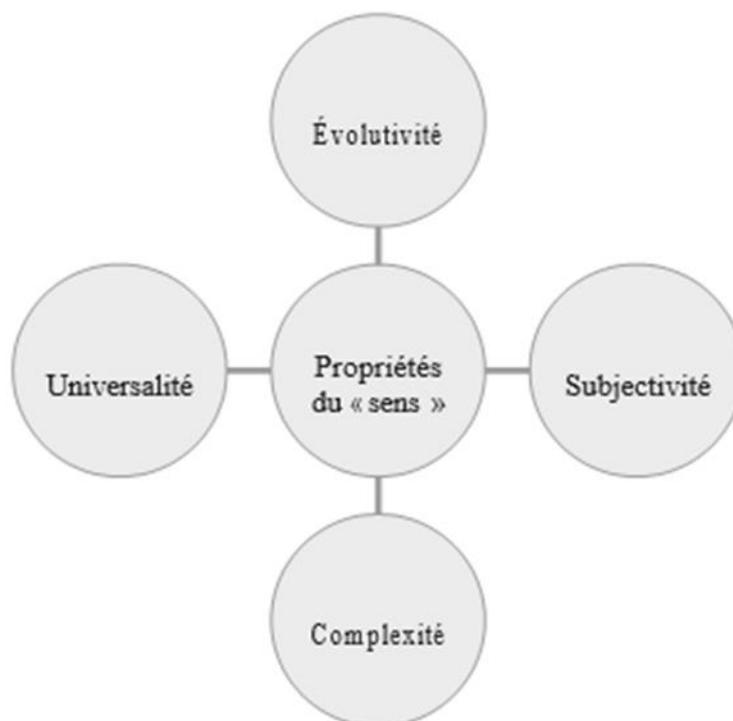


Figure 5: QUATRE PROPRIETES DU SENS DE L'EXISTENCE

Selon Bernaud et al. (2020), quatre propriétés du sens de l'existence permettent de rendre compte du phénomène comme on peut le voir sur la figure ci-dessus. L'évolutivité est une propriété marquante : la construction du sens dépend de la maturation développementale et de la confrontation aux événements de vie de chaque être humain. Le sens que l'on donne aux choses peut ainsi évoluer lentement ou brutalement en fonction du jeu des transitions, des accidents des parcours ou des réussites. Ainsi, une période de chômage peut amener à regarder son activité professionnelle et le travail en général sous un angle nouveau.

La subjectivité du sens est une deuxième propriété marquante. Chaque individu dispose d'expériences de vie et d'un regard personnel qui lui permettent d'attribuer du sens à l'objet qu'il analyse. Cela n'interdit pas d'étudier quelques principes communs à tous les individus, comme la distinction entre résultats et processus. Mais ce qui est privilégié comme donnant du sens (par exemple, la famille pour les uns, la spiritualité pour les autres, le travail pour d'autres encore) est toujours unique. En cela, le sens prend une configuration propre à chacun.

La troisième propriété renvoie à la complexité du sens. Peu de personnes répondent à cette question par un mot, mais plutôt par un discours plus ou moins élaboré. Le nombre d'idées ou d'éléments associés peut être impressionnant et, de plus, ces éléments apparaissent enchevêtrés. Certains aspects échappent à la conscience du narrateur. D'autres aspects peuvent faire l'objet d'interprétations multiples.

Enfin, la dernière propriété est l'universalité. Elle signifie que cette question du sens de l'existence a traversé les époques et les continents, qu'elle est fondamentalement une dimension humaine depuis les origines, quelle que soit la culture du bénéficiaire : comprendre le pourquoi et le comment de la vie, définir son identité et sa place dans le monde, se comparer et se singulariser, tel est l'alpha et l'oméga de l'être humain. Cette universalité, cependant, ne signifie pas uniformité ; le sens de la vie, comme le sens du travail, est amené à prendre des contours singuliers selon les cultures, les conjonctures et les événements. Après avoir synthétisé les propriétés du sens de la vie et du travail, nous passons en revue ces différentes composantes.

2.2.1.3. Composantes du sens

Il est essentiel de définir le sens à partir de l'analyse de ses composantes. La question du sens de la vie et du sens du travail peut être examinée sous deux angles : le sens comme produit et le sens comme processus.

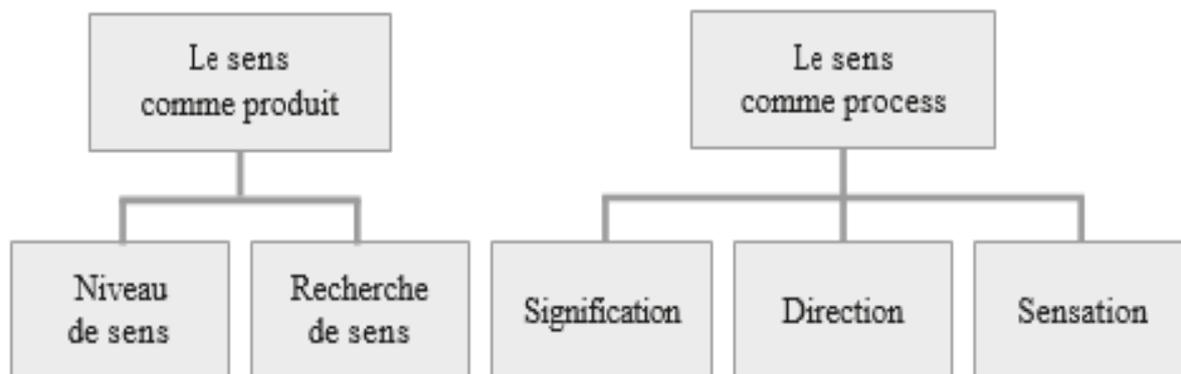


Figure 6: COMPOSANTES DU SENS

Le sens comme produit a été formalisé notamment dans les travaux de Steger (Steger & Frazier, 2005 ; Steger, Frazier, Oishi & Kaler, 2006 ; Steger, Kahsdan, Sullivan & Lorentz, 2008 ; Steger, Kawabata, Shimai & Otake, 2008). Cette conception, qui s'inscrit dans le temps présent,

s'intéresse prioritairement aux résultats d'une réflexion existentielle et prend en compte deux composantes : le niveau de sens et la recherche de sens.

Bernaud et al. (2020) rapportent que le niveau de sens permet de répondre à des questions comme : à quel degré considère-t-on que la vie (ou le travail) a un sens ? En bref, aujourd'hui la vie (ou le travail) a-t-elle un sens pour moi ? La recherche de sens concerne l'énergie qu'une personne déploie pour donner davantage de sens à ses actions. Autrement dit, elle vise à répondre à une question comme : ai-je besoin de me documenter pour découvrir ou approfondir le sens de mon existence ? La quête de sens relève généralement du même domaine. Ce sens comme produit, essentiellement descriptif d'un phénomène, peut être mesuré de façon relativement élémentaire à partir d'échelles psychométriques qui donnent une indication à un instant t bien précis. Il est particulièrement intéressant de croiser ces deux notions (niveau et recherche de sens), afin d'obtenir une vision dynamique du positionnement d'un individu face à la question de la construction du sens.

Le sens comme processus relève d'une analyse plus complexe car il ne peut se traduire en une simple échelle de niveau. Il a davantage une portée explicative et peut concerner le passé, le présent et le futur. Cette distinction apparaît dans plusieurs modèles et définitions sur le sens de l'existence, et en particulier dans l'ouvrage de Gomez-Gonzales, Léger, Bourdages et Dionne (2013), reprenant les réflexions de Pineau (1999).

Le processus renvoie au cheminement réflexif que l'individu développe lorsqu'il aborde la question du sens. Il est composé de trois dimensions : la signification, la direction et la sensation. Une autre approche pourrait correspondre au modèle de la construction du sens proposé par Park (2010) où elle met en évidence que le sens situationnel (en référence à une situation immédiate perçue) serait confronté au sens global (en référence à un système de valeurs). Lorsque sens situationnel et sens global convergent, l'individu tend à fonctionner de manière optimale.

La signification est sans conteste l'élément le plus important : il traduit l'analyse et l'interprétation que l'individu fait de son existence (Morin et al., 2007). Cette analyse est médiatisée par le langage qui fait état d'expériences, de valeurs, d'éléments de l'identité personnelle, etc. Elle découle donc d'une narration sur sa propre existence, sur l'existence d'autres personnes ou sur l'objet abstrait à analyser, en s'appuyant sur le passé, le présent ou le futur. La réinterprétation vocationnelle de la fable du tailleur de pierre en constitue une très

bonne illustration (Bernaud et al., 2019). En l'occurrence, chaque tailleur de pierre évoque dans son rapport à l'activité une signification qui lui est propre à travers ses mots au moment où il est interrogé. En termes de subjectivité, chaque signification est équivalente et traduit une volonté manifeste de donner une interprétation intelligible à ses actes.

La direction est essentiellement tournée vers le futur, elle est en lien avec la notion de projet et l'élaboration de priorités de vie, ou encore des buts de vie. A en croire Bernaud et al. (2019), ce sujet est lié à des questions du type : quelles perspectives je me donne maintenant ? Quelles priorités et quels points d'ancrage vais-je retenir pour ma vie future. Déterminer une direction suppose d'avoir engagé une réflexion sur la signification de son existence. Elle intègre l'analyse des écarts entre ce que l'on a réalisé et ce que l'on voudrait réaliser et peut être déchiffrée à partir des valeurs personnelles et/ou professionnelles de l'individu.

La sensation, enfin, est la dimension la plus difficile à appréhender scientifiquement, bien qu'elle joue un rôle conséquent. Elle touche principalement le registre du passé et du présent. Nous ne sommes pas seulement des êtres d'intellect : nous vivons avec nos sens, qui nous permettent de ressentir les aspects du monde et de les relier à des émotions positives ou négatives. Ainsi, pour Pineau (1999), c'est l'entrée de base, par la connexion vitale immédiate, d'une unité vivante avec les sources de son environnement vital. Connexion inconsciente d'ordre réflexe animal, voire végétal. Les végétaux ont des sensibilités à l'environnement qui leur donne la direction de leurs mouvements. Ce sont les tropismes. De même, deux grandes disciplines modernes sont nées de l'exploration des sources de direction et de signification provoquées par l'empreinte inconsciente des premiers contacts corporels avec l'environnement. La psychanalyse, avec la découverte des premiers stades de développement liée à l'éveil sensible des zones érogènes par les premiers contacts avec la mère. Ces zones tournent en fait autour des orifices d'entrée et sortie vitales. La psychologie génétique de Piaget enracine l'acquisition des opérations cognitives formelles dans les gestes sensorimoteurs de l'enfance.

Cette dimension de la sensation est abordée par Héritier (2012). Dans une lettre à son médecin, l'auteure évoque toute une série de souvenirs qui donnent à la vie toute sa consistance, en la remplissant de sensations et donc de sens. « ... Fondre devant la retenue dévastatrice de Robert Redford dans *Out of Africa* ou la tout aussi dévastatrice insolence de Clark Gable dans *Autant en emporte le vent*, trier des lentilles, ôter un caillou de son soulier, prendre un bain de minuit, assister à une aurore boréale, faire des culbutes et des roulades dans l'herbe, trouver un trèfle à quatre feuilles, réussir une réussite, retrouver le goût des recettes du passé, calculer ses pas

entre les pierres qui bordent les trottoirs, écouter la petite musique qui annonce les trains, imaginer ce qu'on pourrait faire d'un objet ou d'une maison ou d'un lieu, choisir la croûte du pain bien cuit... » (Héritier, 2012, p. 27). Toujours dans le but de comprendre le sens de la vie et du travail, le cadre de référence disciplinaire a été également synthétisé.

2.2.1.4. Cadre de référence disciplinaire du sens

De nombreuses disciplines se sont intéressées à la notion de sens. Ce concept né en psychologie, a été abandonné et récupéré par la philosophie. Ensuite, la sociologie a abordé certains de ses aspects avant que la psychologie ne le récupère à nouveau au cours de ces vingt dernières années. L'apport de chacune de ces disciplines est précisé ici.

A.Philosophie

Les sources philosophiques constituent une voie stimulante pour comprendre le sens de l'existence, analyser différents modèles de vie et définir par quels moyens les individus construisent leurs parcours. Elles fournissent également des repères pour situer les différents débats d'idées. Les questions relatives à la finalité de l'existence ont parsemé l'histoire des idées depuis l'Antiquité jusqu'à nos jours, avec une force et un intérêt sans cesse renouvelés (Ferry, 2010). Le sens de la vie, dans ces productions, est comme une analogie ontogénétique de la cosmogonie : comprendre le sens de sa vie suppose une analyse critique de son existence, ce qui implique sagesse, confrontation aux autres et à soi-même, perte des illusions, soit tous les ingrédients d'une lente et parfois douloureuse « sculpture de soi ».

Heureux celui qui, comme Marc Aurèle (2005, 1re éd. en 180 après J.-C.), stoïcien et l'un des derniers empereurs romains, a su traduire dans ses pensées intimes une philosophie quotidienne et transmettre des valeurs comme la perfection morale : « Vivre chaque jour comme si c'était le dernier, sans torpeur ni agitation ni hypocrisie » (p. 60), où les buts de la vie sont valorisés : « Ai-je fait quelque chose pour la société... que cette vérité te soit toujours présente, et, où que tu sois, ne cesse de la méditer » (p. 87). Il en résulte, dans la même lignée que Sénèque (2003, 1re éd. en 49 après J.-C.), la nécessité de se saisir de tous les instants, d'être maître du présent, de façon à « ne jamais agir au hasard, ni autrement qu'en se conformant à une règle permettant l'accomplissement de l'art de vivre » (p. 21).

Cette préoccupation pour la transmission de valeurs existentielles sera pleinement véhiculée par les écrits de Kant (1993, 1re éd. en 1785) au sujet de l'usage libre de la raison, illustrative

de l'esprit des lumières et contrepoids aux vérités établies et aux idéologies dominatrices. Kant se distingue, dans l'évolution de l'histoire des idées, par le fait que le sens de la vie ne peut être l'application d'un dogme mais plutôt une construction, où la révolte et l'indignation jouent un rôle de catalyseur à la construction du sens. Dans la même lignée sur ce point, Camus (1948) défend qu'il continue à croire que le monde n'a pas de sens supérieur. Mais qu'il sait que quelque chose en lui a du sens et c'est l'homme, parce qu'il est le seul être à exiger d'en avoir. Ces préoccupations sont relayées à des degrés divers par Schopenhauer, Husserl ou Heidegger, mais surtout par Nietzsche (1987, 1re éd. en 1878), qui s'impose comme un philosophe de la déconstruction. Nietzsche a développé une conception jubilatoire de la vie, dont les piliers, se référant au culte de Dionysos, seraient l'amour, la sexualité, les arts et le vin. Il est aussi un philosophe qui invite au dépassement de soi par la recherche de buts élevés et des moyens pour y parvenir. Philosophe sulfureux, critiqué à tort pour l'influence qu'il aurait exercé sur l'émergence du nazisme, Nietzsche a joué un rôle central dans la dénonciation des idoles de la métaphysique et reste un repère pour penser la vie. Il déclare ainsi : « Je ne sais plus, mon cher frère en humanité, si, en somme, tu peux vivre au détriment de l'espèce, c'est-à-dire d'une façon "déraisonnable" et "mauvaise" ; ce qui aurait pu nuire à l'espèce s'est peut-être éteint déjà depuis des milliers d'années et fait maintenant partie de ces choses qui, même auprès de Dieu, ne sont plus possibles. Suis tes meilleurs ou tes plus mauvais penchants et, avant tout, va à ta perte ! – dans les deux cas tu seras probablement encore, d'une façon ou d'une autre, le bienfaiteur qui encourage l'humanité, et, à cause de cela, tu pourras avoir tes louangeurs – et de même tes railleurs !... Il faut que, de temps en temps, l'homme se figure savoir pourquoi il existe, son espèce ne peut pas prospérer sans une confiance périodique en la vie ! Sans la foi à la raison dans la vie. Et, toujours de nouveau, l'espèce humaine décrètera de temps en temps : "Il y a quelque chose sur quoi l'on n'a absolument pas le droit de rire !" Et le plus prévoyant des philanthropes ajoutera : "Non seulement le rire et la sagesse joyeuse, mais encore le tragique, avec toute sa sublime déraison, font partie des moyens et des nécessités pour conserver l'espèce !" – Et par conséquent ! Par conséquent ! Par conséquent ! Me comprenez-vous, ô mes frères ? Comprenez-vous cette nouvelle loi du flux et du reflux ? Nous aussi nous aurons notre heure ! » (Nietzsche, 1985, 1re éd. 1887, p. 49-50).

Le XX^e siècle n'est pas en reste sur les réflexions autour du sens de la vie. On pense évidemment à Sartre (1996, 1re éd. en 1946), fondateur de l'existentialisme avec sa fameuse formule « L'existence précède l'essence », et à sa vision de la nature de l'homme, non définitive, définissant lui-même son projet à travers un espace de liberté. S'opposant au déterminisme

social, le projet sartrien défend la vision d'un écrivain engagé qui prend position pour la responsabilité de l'être humain dans ses actes. Postérieurement à Sartre, les contributions ne manquent pas. Elles sont souvent marquées par le sceau d'un système de valeurs, à l'instar d'Onfray (2006), héritier de Nietzsche, qui défend la jouissance de soi et d'autrui à travers une littérature prolifique et des positions bien campées, liées à l'hédonisme : critique systématique des religions, valorisation des droits du corps et de la liberté sexuelle, jouissance intellectuelle et gastronomique. La défense du plus grand bonheur pour le plus grand nombre semble être la formule qui résume au mieux la pensée d'Onfray et donne, de ce fait, une signification à l'existence. Dans une série d'ouvrages remarquablement documentés, Comte-Sponville (2000, 2006) a offert, ces dernières années, des cadres de réflexion et d'action parmi les plus élaborés pour donner du sens à la vie. Héritier de Spinoza, Comte-Sponville actualise la position des philosophes stoïciens, tel que Horace et son fameux *carpe diem* : il faut cueillir le jour présent. C'est alors une philosophie de l'immanence qui s'impose : « Ce qui tue les gens c'est le fait d'espérer » (2000, p. 161). Espérer étant ici à comprendre comme l'attente d'une vie meilleure après la mort, aux dépens du bonheur qu'il s'agit de goûter ici-bas. Comte-Sponville invite à l'acceptation, à la sagesse du bonheur et à la finitude. La spiritualité laïque qui en découle fournit des cadres et des outils particulièrement pertinents pour penser au sens de la vie : inviter à la « vie de l'esprit » (2006, p. 144), chose qui pense, doute, conçoit, affirme et contemple. Les expériences qui donnent du sens sont celles qui touchent à l'enstase (2006, p. 164), expérience d'une intériorité décrite par Romain Rolland comme le « sentiment océanique », qui est un sentiment d'union indissoluble avec le monde. Il est envisageable, dans cette perspective, d'arriver à la prise de conscience d'une éternité spinozienne (« nous sentons et expérimentons que nous sommes éternels », p. 182) et à une plénitude qui passe par le refus de l'espérance et du regret, au profit d'activités qui rendent heureux (faire l'amour, créer une œuvre d'art, se promener, etc.).

Les références philosophiques sur le sens de la vie ne manquent donc pas. On peut même affirmer que ce sujet constitue une sorte de trait d'union entre différents courants de l'histoire des idées, permettant d'affirmer des systèmes de valeurs à propos des conceptions de l'homme et de la société, défendant ou déconstruisant des idéologies. Les philosophies constituent des points d'ancrage pour modéliser le sens de la vie dans des perspectives psychologiques et éclairer des choix thématiques, pour construire aussi des modalités d'intervention afin que chacun puisse construire son propre univers de sens. Ces positions philosophiques, le plus souvent, reflètent certaines combinaisons de valeurs. On peut ainsi, en résumé, formuler une

tentative de classification des modèles identifiés à travers la littérature philosophique autour de quatre pôles, qui se recouvrent partiellement.

Le modèle hédoniste est hérité de la tradition nietzschéenne et concerne des auteurs contemporains comme Onfray. Il s'inscrit dans une philosophie de la déconstruction : Dieu est mort et les idoles ne sont plus ce qu'elles sont, la distance doit être prise vis-à-vis des pouvoirs et des idéologies de toutes formes. Une conception jubilatoire de la vie est privilégiée et les valeurs hédonistes sont appréciées. En bref, la lumière vient d'un dépassement de soi qui permet de tendre vers la jouissance.

Le modèle existentialiste est largement inspiré des travaux de Sartre (...). Selon cet auteur, si l'être humain n'a pas de nature définitive, il est donc libre de se définir lui-même par son projet, il a le pouvoir ce qui peut donner du sens à sa vie de lutter contre les déterminismes sociaux. Chacun doit par conséquent assumer sa liberté et définir ses engagements.

Le modèle rationnel s'inscrit dans la lignée de Montaigne (...) qui défend l'ouverture au monde par le biais de l'art de la conversation, la découverte par le voyage ou la lecture, dont la visée reste la socialisation. Il trouve une expression également chez Kant (...) qui a cherché à rendre l'humanité meilleure à travers un usage libre de la raison. Ainsi, se servir de son pouvoir de penser, en soi, constitue un élément qui transcende la vie.

Le modèle de l'immanence est l'héritier de certains philosophes stoïciens et épicuriens (Marc Aurèle en particulier, Spinoza et, plus récemment, Comte-Sponville). Reprenant à son compte la formule de Pascal (...) (« Nous ne vivons jamais, nous espérons de vivre »), ce modèle invite à rejeter l'espérance et le regret au profit de l'immanence c'est-à-dire vivre l'instant présent. En ce sens, il est possible d'inviter à la vie de l'esprit (ou spiritualité laïque) : penser, douter, concevoir et ressentir des émotions qui émanent de l'union avec le monde et qui permettent de tendre vers une plénitude.

B. Sociologie

Si la question de l'existence est très fortement ancrée dans les références philosophiques, une voie émergente semble se construire du côté de la sociologie. Ainsi, Bolle de Bal (2012), évoquant l'histoire de cette thématique de 1960 à nos jours, propose une distinction entre une sociologie existentialiste et une sociologie existentielle. Dans le premier cas, une sociologie d'essence philosophique : tentative de transposer dans le domaine sociologique les thèses

philosophiques des différents courants existentialistes (Sartre, Heidegger, Kierkegaard, Jaspers, etc.). Dans la seconde hypothèse, une sociologie d'essence plutôt psychosociologique issue des théories sur les pratiques de la vie quotidienne (Goffman, Maffesoli...) ainsi que des expériences de dynamique de groupe (Rogers, Pagès...) » (Bolle de Bal, 2012, p. 98).

Reprenant à son compte le second courant, mais se référant aussi à Douglas qui décrivait la sociologie de l'existence comme l'étude de l'expérience humaine concrète ou « existence », dans toutes ses formes, l'auteur en décrit les priorités en quelques points. Sa vision s'inscrit d'abord dans l'esprit d'une fondation disciplinaire, touchant en cela les questions de formation, de recherche, de professionnalisation. Mais il accorde aussi une importance à différents sujets : la place de la personne, en tant qu'être relié aux autres, fait écho au concept de reconnexion (reliance en anglais) permettant de recréer le lien social qui a été anéanti par le fonctionnement de la société. Différentes recherches ont été engagées dans ce courant, notamment en ce qui concerne la sociologie du secret, les histoires de vie et la gestion des ressources humaines.

S'inscrivant plutôt dans une sociologie existentialiste, Martuccelli (2011) pose d'emblée la question de l'articulation entre les questions sociales et l'existence. D'une part, des affaires existentielles proprement dites (la vie, la mort...) deviennent véritablement des questions sociales. D'autre part, des questions sociales (le développement durable, l'État-providence...) s'ouvrent à des considérations proprement existentielles. Autrement dit, les questions existentielles et sociales sont en train de s'articuler de manière inédite (Martuccelli, 2011).

La réflexion de Martuccelli apparaît essentiellement influencée par la philosophie de l'existence et en particulier des auteurs comme Heidegger, Kierkegaard ou encore plus particulièrement Sartre. Elle privilégie la dimension réflexive à la recherche empirique à proprement parler. Mais il montre aussi le chemin étroit vers une sociologie existentialiste. Soit l'homme est cerné à partir de l'existence, ce qui ne laisse alors de place que pour une analyse sociale appauvrie ; soit, et en sens inverse, il est cerné à partir de la condition sociale, ce qui ne laisse pas de véritable espace pour l'ouverture de l'existence. Des débouchés subsistent cependant, comme en témoignent l'analyse historique du vécu du chômage, le lien entre parentalité et structures sociales, ou encore la problématique des retraites.

C. Psychologie

En psychologie, comme nous l'avons mentionné précédemment, le nombre de publications scientifiques sur la question du sens de l'existence a été croissant ces dernières années.

Traditionnellement, les travaux portent principalement soit sur le sens de la vie, soit sur le sens du travail. Les recherches encore émergentes tendent à montrer qu'il s'agit de deux notions différentes, même si, en ce qui concerne le niveau de sens, Steger, Dik, & Duffy (2012) ont démontré qu'il existait une assez forte corrélation entre ces deux concepts lorsqu'on prend en compte le niveau de sens ($r = .57$).

i. Le sens de la vie

La question du sens de la vie peut être abordée sous deux angles : l'éclairage théorique ou l'apport des recherches empiriques, quantitatives ou qualitatives. Des modèles explicatifs plus larges peuvent également en rendre compte. Selon Auhagen (2000, p. 38), le sens de la vie est un concept théorique qui dénote une réflexion sur les façons de vivre, les contextes de signification en ce qui concerne la vie humaine en général, sa propre vie, ou des parties de celle-ci.

L'analyse des travaux sur le sens de la vie s'appuie sur des recherches aussi bien qualitatives que quantitatives, celles-ci étant parfois combinées (Debats, Drost & Hansen, 1995 ; Pöhlmann, Gruss & Joraschky, 2006). Dans le cas d'études qualitatives, des entretiens de recherche ou des questionnaires comportant des questions ouvertes associées à une analyse de discours permettent de faire émerger des catégories de sens. Les histoires de vie, outre leur emploi dans certaines interventions, sont également employées pour retracer le parcours et comprendre les logiques signifiantes sous-jacentes. L'orientation du chercheur peut conduire à une analyse idiosyncrasique, centrée sur chaque individu, ou bien nomothétique, cherchant à établir des lois valables pour tous. Ces deux approches sont potentiellement complémentaires pour éclairer les phénomènes (Bhattacharya, 2011). Les travaux d'Ebersole (1998) peuvent être considérés comme des références en matière d'analyse qualitative du sens de la vie. L'auteur a réalisé une série de recherches afin d'identifier les éléments qui donnent le plus de sens à la vie, en requérant les trois sources les plus importantes, à leurs propres yeux, pour chaque individu. Il apparaît clairement dans les analyses que les relations sociales jouent un rôle majeur (de 42 % à 51 % des citations). Lorsqu'on questionne les répondants sur leurs théories implicites du sens de la vie, c'est-à-dire ce qu'ils pensent être à la source du sens pour les êtres humains en général, le cercle s'élargit en prenant en compte outre la relation aux autres et le fait d'être heureux dans cette relation, le fait de se saisir de bonnes opportunités de vie, le lien positif avec la religion, le fait d'être une personne responsable et de s'engager dans des challenges (Wong, 1998).

Les études quantitatives ont essentiellement visé à déterminer les composantes du sens de la vie, à construire des échelles de mesure du sens et à comprendre les répercussions du sens sur d'autres aspects du fonctionnement psychologique ou de la conduite. Une préoccupation importante observée dans la littérature a été l'élaboration d'échelles mesurant le sens de la vie. Quatre échelles sont fréquemment citées dans la littérature :

- Le test des objectifs de vie (*Purpose in Life Test*, Crumbaugh, 1977) est composé de vingt items et inspiré de la théorie de Frankl. Il mesure quatre facteurs qui sont : l'engagement et la réalisation d'objectifs ; la satisfaction dans la vie ; le niveau de contrôle et le fait de vivre des expériences passionnantes et enthousiasmantes (Chamberlain et Zika, 1988).
- L'indice de considération de la vie (Life regard Index, Battista et almond, 1973), composé de quatorze items, comporte pour sa part deux sous-échelles qui traitent de la présence des objectifs de la vie et des réalisations effectives dans la vie. Cette échelle a fait l'objet de validations factorielles confirmatoires en comparant des publics de différents groupes d'âge (Van Ranst et Marcoen, 1997).
- Reker (2005) a pour sa part développé un indice de signification personnelle (Personal Meaning Index), composé de 16 items qui mesurent le sentiment général que la vie a un sens. La recherche menée par les auteurs vise à évaluer l'invariance de la structure des items en fonction de l'âge et du sexe des participants.
- Enfin, comme évoqué précédemment, Steger et ses collaborateurs (Steger et al., 2006 ; Steger et al., 2008) ont proposé une échelle de sens de la vie composée de dix items (*Meaning in Life Questionnaire*). Les deux dimensions mesurées sont : le niveau de sens de la vie, défini comme le degré selon lequel la vie est signifiante et les buts sont identifiés, et la recherche de sens, qui correspond aux efforts dynamiques accomplis pour travailler sur la compréhension de la vie.

Les travaux de Tatjana Schnell (Schnell, 2009 ; Schnell, 2011 ; Schnell & Becker, 2006) constituent une avancée dans l'identification des déterminants du sens de la vie. Les auteurs sont partis d'entretiens de recherche approfondis auprès de 74 adultes (de différents niveaux d'âge et d'origines sociales, culturelles et religieuses variées) pour identifier 26 sources de sens mesurées ensuite par questionnaire. Les analyses factorielles menées sur les items ont permis d'identifier quatre facteurs, qui sont très proches d'un système de valeurs existentielles: la transcendance de soi (religiosité, spiritualité, union avec la nature, engagement social, générativité, serviabilité, santé) ; la réalisation de soi (individualisme, challenge, pouvoir,

développement personnel, liberté, connaissance, réussite, créativité, connaissance de soi) ; l'ordre (rationalité, valeurs morales, maintien des traditions, pragmatisme) ; et le bien-être et communauté (humour, hédonisme, harmonie, écoute des autres, amour, contact avec la communauté).

La fidélité interne des facteurs est excellente (proche de 0,9). Les résultats obtenus (Schnell, 2009) montrent que la transcendance de soi joue un rôle déterminant dans la relation au sens de la vie. Ainsi, la corrélation est de .48 avec la transcendance de soi verticale (composée à partir de la religiosité et de la spiritualité) et de .62 avec la transcendance horizontale (composée des dimensions qui témoignent de l'engagement pour la société). On observe également des corrélations entre le sens de la vie et le bien-être et la communauté (0,49), la réalisation de soi (0,39) et l'ordre (0,34). Schnell (2009) a également montré que le sens de la vie varie en fonction du statut matrimonial. Les personnes mariées présentent un niveau de sens de la vie élevé et un sentiment de crise (accessible à la conscience et déclenché le plus souvent par des phénomènes externes à la personne) faible. Les personnes vivant seules présentent une configuration exactement inverse. Enfin, les personnes divorcées manifestent une configuration intermédiaire, faite d'une élévation des scores dans les dimensions « signification » et « crise » du sens de la vie.

ii. Sens du travail ou sens de la mission

À certains égards, le sens du travail ou le sens de la mission peut être considéré comme une facette spécifique du sens de la vie. Néanmoins, la plupart des recherches l'abordent de façon singulière, déconnectée le plus souvent des questions existentielles plus générales. Cette thématique du sens de la mission est devenue ces dernières années une préoccupation croissante, à la une des magazines grand public et des débats télévisés, mais aussi dans des essais et ouvrages de réflexion. Un exemple illustratif est celui fourni par Crawford (2009) qui a écrit *Éloge du carburateur : essai sur le sens et la valeur du travail*. Cet auteur a connu un parcours professionnel contre-intuitif. Après des études politiques, il travaille dans un Think Tank à Washington avant de quitter ce milieu pour ouvrir un atelier de réparation de motos ; ce qui lui permet de donner un autre sens à la valeur du travail, celle du travail utile et bien fait. Il dénonce les évolutions actuelles du travail qui tendent vers plus de fonction intellectuelle et coupent du sens des réalités et de l'essentiel. Les jeux de pouvoir et de langage des managers actuels en constituent un exemple (p. 159-160). Les managers doivent passer une bonne partie de leur temps à gérer l'image que les autres se font d'eux. Soumis sans répit à l'exigence de

faire leurs preuves, les managers vivent dans une angoisse et une vulnérabilité perpétuelles, avec une conscience aiguë de la probabilité constante de bouleversements organisationnels susceptibles de faire capoter tous leurs projets et d'être fatals à leur carrière. Une bonne partie de leur travail consiste donc à interpréter et réinterpréter des événements qui définissent une réalité au sein de laquelle il est difficile d'attribuer la faute de quoi que ce soit à qui que ce soit, et surtout pas à soi-même. Une telle situation stimule l'art de parler pour ne rien dire. Cette duplicité discursive, une parole directe en privé, vide en public fait que la langue des managers ressemble à celle des bureaucrates soviétiques, qui devaient négocier leur rapport à la réalité sans pouvoir s'appuyer sur un langage public susceptible de la capturer et étaient au contraire obligés d'employer un discours essentiellement destiné à masquer ladite réalité (Crawford,2009).

Comprendre le sens du travail ou le sens de la mission d'un point de vue psychologique (c'est-à-dire le rapport entre l'être humain et son travail) ne peut se faire sans un détour par des apports sociologiques et économiques. En effet, depuis la fin du XX^e siècle, avec l'avènement d'une société néo-libérale qualifiée parfois de « liquide » et l'émergence d'un chômage de masse, le travail a fondamentalement évolué (Rifkin, 1996). Il en découle un nouveau contrat psychologique entre le travailleur et son organisation et de nouvelles difficultés en termes d'adaptation au travail : ce n'est pas pour rien que la thématique de la santé au travail est devenue une préoccupation majeure ces dernières années. Les travailleurs sont confrontés à de nouvelles données ; notamment, sur le plan de leur carrière, celle-ci est davantage soutenue par une logique protéenne et nomade que par une dimension organisationnelle (Briscoe, Hall, & et Frautschy De Muth, 2006 ; Briscoe & Hall, 2006). Faire carrière dans une seule et même entreprise n'est plus la norme ; cette dernière s'est déplacée sur la nécessité de développer son employabilité face à un monde incertain (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Quand on se concentre sur un poste donné, les repères sont flous : les organisations sont en crise et en incertitude récurrentes, elles sont amenées à prendre des décisions stratégiques brutales. Certes, la pénibilité objective a reculé sur certains indicateurs, mais elle s'est déplacée. De fait, les salariés étant parfois confrontés à un appauvrissement de leurs tâches, ils peuvent devenir de véritables « OS » (ouvriers spécialisés) du tertiaire et doivent se confronter à des décisions managériales perçues comme absurdes. Ils se retrouvent de temps à autre en situation de déclassement par rapport à leur qualification initiale du fait des tensions sur le marché de l'emploi. Enfin, il n'a échappé à personne que la société postmoderne se caractérise par une augmentation des procédures de normalisation, de contrôle et d'évaluation, génératrices de

tensions et parfois en décalage avec certaines réalités du travail accompli. Face à un travail qui s'appauvrit, qui perd en rationalité et qui ne sert pas le réel, face à des jeux de langage paradoxaux, certains acteurs perdent pied. Le burn-out peut être considéré, à certains égards, comme le syndrome ultime résultant de la confrontation à l'absurde.

Face à ces nouvelles contraintes, mal organisés collectivement et pas toujours en mesure de décrypter des réalités peu transparentes, les travailleurs développent des stratégies de survie. Soit, ils deviennent des lauréats du système, en étant suradaptés au monde contemporain, soit ils en prennent le contre-pied en choisissant des modèles alternatifs auxquels ils ont été peu préparés : activités de consultant, retour au milieu rural, départ à l'étranger. Certains ne résistent pas, décrochent et rejoignent la cohorte des chômeurs de longue durée ou des victimes de stress chronique du travail.

Meda (2013) donne un point de vue intéressant sur le travail, notamment comment l'histoire des civilisations et des idées a participé à façonner la représentation du travail qui est la nôtre. La situation française, à ce titre, est singulière. Les dimensions intrinsèques et relationnelles du travail apparaissent particulièrement privilégiées et le travail est globalement valorisé. Mais, paradoxalement, les Français souhaitent que le travail prenne moins de place dans leur vie et la volonté est manifestée de s'investir dans la sphère extraprofessionnelle, car les conditions de travail y apparaissent globalement médiocres. Il y a donc là un écart important entre les attentes et les faits, d'où un sentiment de désillusion notable. Les éléments prospectifs laissent envisager à Dominique Meda trois scénarios d'évolution : un modèle centré sur le salarié entrepreneur lui-même (faisant voler en éclat le contrat de travail et la protection qui y est associée) ; un modèle communautaire fondé sur l'association de fabricants, réparateurs et distributeurs de proximité ; enfin, un modèle qu'elle appelle de ses vœux, centré sur l'organisation apprenante et responsabilisante, associée à une réduction du temps de travail et à un développement écologique.

Les recherches plus strictement psychologiques sur le sens du travail existent depuis quelques années. Un fait peut être relevé, ces recherches sont souvent publiées dans des domaines éclatés, touchant à différents aspects de la psychologie du travail et/ou de la gestion des ressources humaines.

Rosso, Dekas & Wrzesniewski (2010) ont proposé une distinction entre le « sens du travail » et le « travail signifiant », bien que ces notions soient souvent associées ou confondues. Selon ces

auteurs, le sens peut être construit individuellement, sur la base de perceptions ou de normes, généralement enracinées dans l'expérience subjective des individus. Mais le fait que le travail ait un sens particulier ne signifie pas pour autant qu'il soit signifiant. Le travail signifiant touche à la quantité de sens que quelque chose contient pour un individu, c'est-à-dire : « Ce travail a-t-il beaucoup de sens pour moi ? » Ces auteurs insistent également sur deux aspects :

- Les sources du sens du travail sont nombreuses et variées. Ainsi, ils évoquent des aspects relatifs à l'individu (le concept de soi, les valeurs, les motivations et les croyances), des facteurs environnementaux (les collègues de travail, les supérieurs, les communautés professionnelles, la famille), des caractéristiques du travail (les activités exercées, la rémunération, la culture nationale) et d'autres caractéristiques (comme la spiritualité).
- Les mécanismes de construction du sens reposent sur plusieurs dimensions : l'authenticité, le sentiment d'efficacité personnelle, l'estime de soi, l'intentionnalité, l'appartenance à un groupe, le fait de se préoccuper d'autrui dans les prises de décision de vie et la recherche de sens culturel.

Dans leur conclusion, les auteurs invitent à étudier de façon plus approfondie la construction du sens du travail d'un point de vue dynamique en mettant en exergue le rôle de la culture ainsi que la façon dont le sens se construit socialement.

Un certain nombre de recherches ont été menées ces dernières années pour mieux comprendre l'essence du sens du travail. Ces recherches ont différentes fonctions :

- Étudier le sens du travail au sein d'une communauté professionnelle bien identifiée. C'est le cas par exemple de la recherche de Camps (2006) menée chez les télétravailleurs, qui utilise les notions de centralité du travail et de noyau central des représentations.
- Étudier comment se construit le sens à la suite d'événements de vie comme la mobilité professionnelle (Arnoux-Nicolas, 2015 ; Arnoux- Nicolas, Dosnon, Lallemand, Sovet, Di Fabio & Bernaud, 2016).
- Étudier comment le sens du travail se singularise au niveau d'une communauté culturelle : par exemple comment se forge le sens du travail chez des étudiants chinois (Zhou, Leung et Li, 2012).

- Ou bien, une combinaison des deux précédents principes (une communauté professionnelle associée à des facteurs culturels) : Fock, Yim et Rodriguez (2010) ont ainsi étudié le sens du travail chez des vendeurs canadiens et chinois.
- Enfin, certaines recherches visent plutôt à tester un modèle général : par exemple, les travaux israéliens d'Harpaz et de ses collaborateurs (Harpaz, Honig, & Coetsier, 2002 ; Harpaz & Meshoulam, 2010) s'inscrivent dans cette lignée en étudiant le rôle des normes sociales, de la centralité du travail et des motivations professionnelles. C'est ainsi également que Steger et al. (2012) ont pu construire un modèle du sens du travail composé de trois dimensions : la signification du travail (exemple d'item : j'ai une bonne idée de ce qui rend mon travail signifiant), la signification produite par le travail (mon travail m'aide à me comprendre moi-même) et le fait que le travail est motivant (le travail que j'exerce est au service d'une grande cause).

2.2.1.5. Modèles psychologiques de référence pour la construction du sens

Il apparaît que trois modèles théoriques plus larges servent de cadres de référence pour la construction du sens de la vie et du travail : la logothérapie, la psychologie positive et le *life-designing*.

i. Logothérapie

Fondée par le neurologue et psychiatre viennois Viktor Frankl (1905-1997), la logothérapie est un courant dont l'influence est très considérable dans les pays germanophones. Frankl (2009) a été très tôt confronté à la question du sens de la vie. Sa première conférence sur le sujet a été prononcée alors qu'il n'avait que 16 ans. Sa déportation dans les camps de concentration nazis lors de la Seconde Guerre mondiale, alliée à son expérience professionnelle de thérapeute, l'a amené à concevoir les points fondamentaux de sa pratique clinique. Il a notamment observé que les individus les plus fragiles en apparence, mais qui présentaient une vie intérieure très riche, figuraient parmi ceux qui supportaient mieux les conditions effroyables des camps. Cette observation l'a amené à s'interroger sur la vie humaine, et les facteurs qui contribuent à donner du sens à la vie, afin d'intervenir auprès de ses patients. Ainsi, la logothérapie qu'il a fondée est considérée comme la troisième école viennoise de psychologie et de psychothérapie, après celle d'Adler et de Freud. Frankl la présentait lui-même comme « une psychothérapie qui part du spirituel pour atteindre le spirituel » (Lukas, 2002, p. 22). Ce courant a démontré une

efficacité empirique élevée dans le courant des thérapies existentielles (Vos, Craig, & Cooper, 2014).

Cette orientation théorique et pratique a été formalisée dans l'ouvrage de Lukas (2002) pour les publics francophones. Trois postulats (ou assises) animent le modèle théorique de la logothérapie. Premièrement, l'être humain se caractérise par une liberté de vouloir. Ce fait est à relier à l'idée sartrienne que l'être humain est fondamentalement libre et qu'il n'existe pas de déterminisme, mais une possibilité pour chacun de trouver sa propre essence. Ensuite, la deuxième assise est la volonté de signifiante qui est l'idée selon laquelle chaque être humain est animé par une quête de sens. Et enfin, la signifiante de l'existence renvoie au fait que la vie est toujours pourvue de sens.

Le modèle de la logothérapie accorde une place particulièrement importante à la transcendance de soi (ou autotranscendance). Comme l'évoque Lukas, l'autotranscendance est tenue en logothérapie pour le plus haut degré de développement dans une existence humaine. Elle constitue le potentiel spécifiquement humain, capacité de penser au-delà de soi-même, d'agir au-delà du pour soi, d'exister pour quelque chose ou pour quelqu'un, dans le dévouement à une tâche ou la sollicitude pour autrui. (Lukas, 2002, p. 48)

Pattakos (2006), a proposé une application de la théorie de Frankl au domaine professionnel. S'il n'a pas structuré ses recherches autour d'une méthode d'intervention à proprement parler, cet auteur propose un certain nombre d'exercices types, comme l'éloge funèbre qui est utilisé dans la pratique d'accompagnement qu'il décrit, ou l'intention paradoxale, afin d'accroître la signification que l'individu accorde à son travail. Toute la démarche proposée par cet auteur consiste à actualiser son potentiel de sens dans le milieu professionnel. Appliquée au monde du travail, l'intention paradoxale peut aider les personnes à affronter les situations critiques et à s'extraire des situations contraignantes pour se focaliser sur ce qui constitue le plus central dans leur existence professionnelle.

ii. Psychologie positive

Seligman, Steen, Park et Peterson (2005) ont décrit la concomitance entre l'émergence de la psychologie positive et le XXI^e siècle. La psychologie positive s'intéresse au fonctionnement optimal des personnes, des groupes sociaux et des institutions ou des organisations. Elle constitue, de fait, non pas une sous-discipline de la psychologie, mais une approche transversale susceptible d'enrichir tous les aspects de l'intervention et de la théorisation dans les sciences

psychologiques (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Cette approche est résolument centrée sur l'administration de la preuve. À certains égards, les principes d'intervention entre la psychologie positive et la logothérapie sont proches. On relèvera simplement que la psychologie positive a sans doute une visée plus large que la logothérapie, cependant les liens sont notables (Shankland, 2014, p. 32). Pour Frankl (1959), fondateur de la thérapie existentielle, l'un des éléments clés de la thérapie est de permettre de retrouver le sens de sa vie et d'orienter ses actions dans le sens des valeurs qui nous habitent... La psychologie positive s'est grandement inspirée de cette dimension ainsi que de l'engagement de vivre sa vie pleinement.

La psychologie positive relève d'une évolution des sciences psychologiques (Shankland, 2014). Si à l'origine, la psychologie s'était essentiellement intéressée à la question de la souffrance, la psychologie positive s'intéresse davantage aux ressources individuelles et institutionnelles susceptibles d'améliorer le bien-être. Elle permet une analyse très fine des conditions des différentes formes de bien-être et, donc, permet d'utiliser ultérieurement ces conditions comme effet de levier pour permettre aux individus de mieux se porter. À ce titre, le sens peut être considéré comme une force, constituant pour les individus comme pour les groupes une ressource adaptative.

Un aspect relatif à la psychologie positive concerne la recherche de sens (Shankland, 2014). Ainsi, Lecomte (2010) a proposé une théorie pyramidale qui indique que trois dimensions favoriseraient le développement du sens de la vie. Les aspects relationnels, qui incluent l'amour, l'amitié, les relations familiales ; la dimension cognitive, qui se retrouve dans la spiritualité (dans le sens de la vie de l'esprit) et renvoie à la religion ou à des questions philosophiques ; et l'aspect comportemental, qui est l'engagement dans des expériences significatives qui conduisent à se réaliser ou à se dépasser.

iii. *Life-designing*

Les évolutions récentes de la psychologie de l'accompagnement accordent une place centrale au *life-designing* (Savickas et al., 2009). Il s'agit, selon cette perspective, de comprendre les logiques évolutives des personnes à travers la succession de leurs histoires de vie. Ce courant offre la possibilité de mieux comprendre les parcours et les transitions et invite chaque personne à être actrice de sa construction identitaire. Il s'agit d'une position épistémologique qui prolonge, notamment, la théorie de la personnalisation de Malrieu (2003). Ce dernier a en effet analysé la construction de soi en tenant compte des processus de socialisation observés au cours

des expériences de vie. Dans ce cadre, le sens de la vie est considéré comme un élément clé de l'identité.

Bien que n'étant pas approfondi dans la théorie du *life-designing*, le concept de sens de la vie y occupe une place notable, comme le signalent Savickas et al. (2009, p. 246) : « Ils [les clients et les conseillers] ne devraient pas se concentrer sur le choix dans un monde incertain et comportant peu d'opportunités. Ils devraient plutôt se concentrer sur le sens des décisions en analysant les processus intentionnels dans l'histoire de leur vie... C'est le sens, dans ces thèmes biographiques, qui va équiper les individus à s'adapter aux changements sociaux qui se joueront dans leur vie professionnelle. »

Il apparaît que les choix de carrière qui se posent aux individus soulèvent irrémédiablement la question du sens qu'ils comptent donner à leur vie. Choisir son travail où la filière dans laquelle on souhaite évoluer, c'est aussi envisager les finalités de son existence, les priorités (matérielles, spirituelles, sociales, esthétiques, etc.) que l'on souhaite retenir, les arbitrages que l'on souhaite opérer, le style général de vie que l'on souhaite se donner. Choisir est signifier, ce qui veut dire, rétrospectivement, comprendre les logiques de son parcours, analyser ses erreurs, déchiffrer quelles sont les ressources personnelles et les sources de réalisation de soi, puis dans une perspective prospective, délimiter les actions prioritaires, envisager de s'engager socialement et professionnellement, anticiper les prises de décision, évaluer comment dépasser les obstacles émanant de l'environnement.

2.2.1.6. Sens du travail et risques professionnels

Si le sens du travail est un élément si central, ce n'est pas pour des raisons théoriques ou idéologiques. On sait que le développement du sens peut avoir un impact positif sur l'efficacité professionnelle et l'adaptation au travail, a contrario la perte de sens du travail peut avoir des conséquences cataclysmiques pour l'individu et son entourage. Il est donc essentiel de ne pas contribuer à dégrader le sens du travail et, quand cela est possible, d'aider à le développer ou à le maintenir. On sait aussi que le sens du travail a un impact sur la vie elle-même. En particulier, Steger et al. (2012) ont montré qu'il était corrélé positivement à la satisfaction de vie ($r = 0,47$) et négativement à la dépression ($r = -0,31$).

Morin (2008) a proposé un modèle général mettant en lien le sens du travail, les caractéristiques de l'emploi et les problématiques de santé au travail de salariés canadiens. Elle démontre pour trois groupes professionnels (agriculture, santé et ingénierie) que différents facteurs liés aux

caractéristiques de l'emploi influent sur le sens du travail : l'utilité sociale du travail, la possibilité de se développer et d'apprendre, la qualité des relations sociales, l'autonomie, la rectitude morale et la reconnaissance. Elle indique également que ce sont les variables « sens » et « reconnaissance dans le travail » qui expliquent le mieux le bien-être psychologique dans le travail. Morin conclut de la façon suivante :

« Si l'individu perçoit positivement son travail (les activités quotidiennes, concrètes), les conditions dans lesquelles il accomplit son travail (les conditions de santé et de sécurité, l'environnement physique, les relations de travail, etc.) et les relations produites par son travail (avec son supérieur, ses collègues, la clientèle, etc.), alors il aura tendance à trouver du sens dans son travail et à son travail et, par conséquent, à se sentir bien physiquement et mentalement. Il sera donc enclin à se présenter à l'heure à son travail, à s'engager dans ses activités, à se montrer vigilant dans l'exercice de ses fonctions, à coopérer avec les autres pour atteindre les objectifs fixés et à donner le rendement attendu.

À l'opposé, s'il les perçoit négativement, alors il aura tendance à trouver que son travail n'a pas de sens, également le milieu dans lequel il travaille, et à présenter des symptômes de stress, voire de détresse. Afin de maintenir sa présence au travail, son engagement et un niveau de performance acceptable, il devra mobiliser des stratégies défensives. Lorsque celles-ci seront épuisées, ses résultats se détérioreront : absentéisme, désaffection, inattention, conflit, minimalisme » (Morin, 2008, p. 40).

Guédon et Bernaud (2015) ont corroboré en grande partie ces résultats ; ils ont montré que le sens du travail mesuré auprès d'un échantillon de salariés de l'Éducation Nationale en France constituait une variable particulièrement centrale. Le modèle utilisé, faisant appel à des variables personnelles et organisationnelles, permet de rendre compte, au total, de 61 % de la variance du sens du travail. Parmi les variables qui jouent un rôle, les conditions de travail sont déterminantes (à hauteur de 40 % de variance expliquée). Le sens du travail augmente avec une attribution de rôle non ambiguë, une reconnaissance par les usagers du travail accompli, la possibilité d'utiliser ses compétences, la reconnaissance des collègues, l'autonomie dans le travail et les moyens matériels disponibles. La personnalité intervient d'une façon moindre (quatre des cinq facteurs du modèle des big-five expliquent 19 % de la variance du sens du travail). Enfin, l'âge du répondant compte pour quantité négligeable (2 % de variance expliquée). Par ailleurs, le sens du travail est relié de façon notable et négative à deux

dimensions fondamentales de l'adaptation au travail : le stress perçu ($r = -0,35$) et le burn-out ($r = -0,38$).

Une étude conduite par Florian, Costas et Kärreman (2019) auprès de personnes travaillant comme bénévoles dans un centre de réfugiés en Allemagne met en avant les conséquences négatives d'un excès de sens au travail. En effet, les auteurs indiquent que certains volontaires reportent une anxiété élevée ou des symptômes en lien avec l'épuisement professionnel. Autrement dit, si la perte de sens va de pair avec l'émergence de risques psychosociaux, l'excès de sens peut avoir un impact tout aussi négatif.

En résumé, le sens du travail n'est pas gravé dans le marbre ; à l'échelle individuelle, il est fortement dépendant des caractéristiques du travail auxquelles le salarié est confronté. Il y a donc, en la matière, moyen de développer le sens du travail en agissant sur les différents mécanismes de prévention que la situation autorise. Des réflexions et actions s'élaborent sur les pratiques et outils que les entreprises peuvent mettre en place pour favoriser le sens du travail des salariés (Arnoux-Nicolas, 2019).

2.2.1.7. Sens de la vie, dépression, santé et bonheur

Le philosophe allemand Schmid (2014) apporte un éclairage sur le lien entre sens de la vie, dépression et bonheur. Considérant que la recherche du bonheur est la meilleure voie pour devenir à coup sûr malheureux, il propose de travailler plutôt sur le sens de la vie : « [...] l'essentiel, dans la vie, ça n'est pas vraiment le bonheur [...] Ce que l'on a souvent en tête, quand on pose la question du "bonheur", c'est en réalité le "sens"... L'urgence de la quête du bonheur peut être considérée comme un indice du désespoir que suscite la privation de sens. Dans la société moderne, les gens sont soumis à une privation de sens dans tous les domaines de la vie : sens du travail, sens de la vie personnelle, sens de la vie en général » (Schmid, 2014, p. 49-52).

Un état moindre de « sens de la vie » a été observé depuis longtemps comme un facteur susceptible de provoquer des crises, un mal-être, voire un sentiment de désespoir. Il est également lié au fait de ressentir de l'ennui (Fahlman, Mercer, Gaskovski, Eastwood & Eastwood, 2009).

Au contraire, le fait d'avoir défini un sens à la vie est un facteur de résistance aux situations extrêmes, comme l'a montré Frankl (1959) à propos de la survie des déportés dans les camps

de concentration. Tout un ensemble de travaux (Steger et al., 2006 ; Steger et al., 2008 ; Schnell, 2009) a corroboré ces observations montrant que le niveau de sens de la vie est un prédicteur négatif de la dépression (-0,48), mais positif de la satisfaction de vie (0,44 à 0,47) et du bien-être subjectif (0,66). Par ailleurs, la crise de sens est liée négativement à la satisfaction dans la vie (-0,55) et positivement au névrosisme (0,53) et à la dépression (0,64). Il apparaît donc que développer le sens de la vie constitue une voie pour améliorer la santé mentale et favoriser l'adaptation émotionnelle. Ces résultats sont confirmés par Kleftaras et Psarra (2012) qui ont observé une corrélation négative globale élevée entre le sens de la vie et les problèmes de santé psychologique (-0,55), et qui se décline pour toutes les facettes : dépression sévère (-0,63), anxiété (-0,39), symptômes somatiques (-0,38), dysfonctionnements sociaux (-0,32). Un sens de la vie élevé permet donc de se prémunir de troubles psychologiques et psychosomatiques variés. Il semble également que le sens de la vie permet de se prémunir du risque suicidaire : c'est du moins l'observation qu'ont fait Oishi et Diener (2013) qui ont relevé que le sens de la vie était davantage corrélé négativement au taux de suicide (-0,44) que ne l'était, par contraste, la satisfaction de vie (0,02).

Garcini, Short et Norwood (2013, p. 48), qui ont recensé une série de recherches sur l'impact du sens de la vie, arrivent à la conclusion suivante : « Il a été observé que le sens est un prédicteur du bien-être, un modérateur des effets du stress, un facteur dans la prévention des maladies, un élément permettant de faire face à un traumatisme et un contributeur à la promotion des comportements de santé. En revanche, les déficits de sens sont associés à des troubles psychopathologiques, y compris les états névrotiques, la dépression, le comportement suicidaire, l'abus de drogues et d'alcool. En outre, le sens est associé à des résultats psychothérapeutiques positifs dans la mesure où a été observé qu'il corrélait fortement à l'ajustement du patient, à l'adaptation face à la maladie chronique, et qu'il développait un sens accru de responsabilités. Dans une étude avec des patients en détresse suivis en psychothérapie, Debats (1995) a constaté que les personnes ayant des niveaux élevés de sens ont davantage bénéficié de la psychothérapie que ceux avec des niveaux de sens plus faibles. »

Cependant, certains auteurs mettent en garde contre une quête ultime de recherche d'un sens à sa vie. Dans une étude menée auprès d'étudiants aux États-Unis, Wilt et al. (2018) montrent des symptômes dépressifs aigus chez les personnes qui persistent dans leur quête de sens à rechercher un but supérieur et transcendant. Ces résultats invitent à repenser le sens de la vie sous l'angle du niveau optimal plutôt que dans l'excès. Au-delà des questions de santé mentale, il apparaît également que le sens de la vie est prédicteur de la santé en général. Ainsi Skrabski,

Kopp, Rosza, Rethelyi et Rahe (2005, p. 82) en sont arrivés lors d'une étude scientifique menée en Hongrie à la conclusion selon laquelle le sens de la vie [...] s'est avéré être fortement corrélé aux mesures de santé autoévaluées dans un échantillon important, national et représentatif de la population hongroise. À un niveau écologique, le "sens de la vie" est lié (négativement) aux tendances de décès prématuré dans les 150 sous-régions de la Hongrie.

2.3. Soutien social

Le soutien social a été relevé dans de nombreux travaux comme un prédicteur décisif de la détresse psychologique au travail, de la dépression et du trouble de stress post traumatique. C'est ce qui a justifié son choix dans le cadre de notre thèse. Ce concept est abordé ici à partir de deux notions : les relations avec la hiérarchie et les collègues (soutien social formel) et relations avec la famille et les amis (soutien social informel).

2.3.1. Relations avec le superviseur immédiat et les collègues

La relation avec le superviseur immédiat ainsi que celle avec les collègues, peut être une source de stress au travail (Rousseau et al., 2008). Également, de bonnes relations peuvent avoir un effet positif sur la santé psychologique (Rousseau et al., 2008). Il devient alors évident que le climat dans lequel nous travaillons nous influence grandement. Tel que rapporté par Brunet et Savoie (1999), l'approche du climat est intéressante pour comprendre les conditions organisationnelles et le stress au travail.

De plus, le climat de travail permettrait de prédire des comportements tels que l'adhésion, l'engagement, le soutien et la défense envers l'organisation, le groupe ou l'emploi, ainsi que le désengagement, l'esquive, l'évitement et l'échappement (Brunet et Savoie, 1999). Dans leur ouvrage sur le climat de travail, Brunet et Savoie (1999) s'inspirent de Jacob (1979) pour soutenir le fait que les relations interpersonnelles avec les superviseurs, les collègues et les subalternes, empreintes d'un manque de confiance mutuelle, d'un faible soutien et d'un manque d'intérêt sont d'importantes sources de tension au travail.

Le climat psychologique de travail se mesure par la qualité de l'environnement immédiat de travail, mais également par la qualité de gestion du superviseur ainsi que la relation avec les collègues (Théberge, 2005). Avant de traiter séparément de la relation avec le superviseur et de la relation avec les collègues, il est important de mentionner que les relations au travail diffèrent du soutien obtenu de la part du superviseur ou des collègues. Les relations au travail font

référence à tous les types de relations, d'échanges et de contacts entre les individus à l'intérieur d'une entreprise. De ces relations, il est possible de distinguer des rapports conflictuels ou de cohésion, de voir naître une morale, des relations affectives et d'intimité, de cordialité et de confiance mutuelle ainsi que de relations statutaires ou collégiales (Brunet & Savoie, 1999). Le soutien social quant à lui, implique les actions prises par les dirigeants afin d'assister les employés dans leurs tâches, pour les encourager, leur donner de la rétroaction, les remercier et reconnaître le travail accompli (Brunet & Savoie, 1999). Le soutien peut également provenir des collègues qui tenteront alors de soutenir un travailleur dans le besoin en se préoccupant du bien-être de chacun ainsi qu'en se manifestant un respect mutuel (Théberge, 2005 ; Rousseau, 2003). De plus, selon Rousseau (2003), un grand nombre d'auteurs affirment que les équipes de travail qui font preuve de soutien psychologique permettent à leurs équipiers de préserver leur estime de soi, de même que celle des autres. Cela permettrait également de se concentrer sur la réalisation de la tâche (Rousseau, 2003). Les échanges sociaux sont alors une composante importante de l'environnement de travail qui permet d'améliorer la santé mentale des employés (Rousseau et al., 2008).

Tout d'abord, pour ce qui est de la relation avec le supérieur, il a été reconnu qu'une mauvaise relation de subordination peut diminuer le bien-être et augmenter le niveau de stress (Direndonck et al., 2004). C'est donc dire que la qualité de gestion du superviseur est importante dans l'établissement des relations entre superviseur et subordonnés. Selon Théberge (2005), la gestion de l'unité par le superviseur se divise en cinq composantes. La première tient compte de la transmission de l'information par le superviseur. Afin de mesurer cette composante, il faut vérifier le degré de diffusion par le superviseur des informations en provenance de l'extérieur de l'unité. La seconde composante fait référence à la qualité des interactions avec le superviseur. Il s'agit alors d'établir la valeur des échanges entre le superviseur et ses employés. À cette composante, il est possible d'ajouter l'élément de la confiance. On parle alors de la croyance que l'employé a de pouvoir communiquer avec ses supérieurs sans que l'intégrité de cette communication soit violée (O'Neil & Arendt, 2008). Par la suite, il faut prendre conscience de l'implication décisionnelle, c'est-à-dire du degré d'autonomie lors de prises de décisions qui est permis par le superviseur. La quatrième composante est celle du soutien social qui permet de mesurer si le superviseur a conscience des besoins de ses employés et s'il sait y répondre, tout en les appuyant du mieux qu'il peut. La dernière composante s'intéresse à la gestion décisionnelle de l'unité. Cette composante fait tout simplement référence au niveau de jugement dont fait preuve le superviseur lors de prise de décision (Théberge, 2005).

Mentionnons toutefois qu'après avoir testé ce modèle, il s'avère que les composantes se sont toutes regroupées en une seule pour ainsi devenir équivalentes à la dimension.

Lorsque la qualité de l'échange entre le supérieur immédiat et le subordonné (la théorie LMX) est faible, les subordonnés sont défavorisés par le supérieur et reçoivent moins de ressources qui leur sont importantes dans le cadre de leur travail (Rousseau et coll., 2008). En résumé, la théorie de l'échange entre le supérieur immédiat et le subordonné soutient que le supérieur peut donner accès à des ressources multiples et soustraire le travailleur à certaines contraintes situationnelles, ce qui aide ces derniers à mieux faire face aux facteurs de stress en milieu de travail (Rousseau et al., 2008). De plus, lorsque la qualité de l'échange (LMX) est faible, les privilèges au subordonné peuvent être suspendus et le travailleur peut alors souffrir d'insécurité et cela peut se faire au détriment de sa santé mentale (Rousseau et coll., 2008). Ajoutons également qu'un même superviseur peut traiter de façon différente certains subordonnés en raison de leur relation ainsi que de la différence dans la capacité ou la volonté de contribuer aux objectifs organisationnels (Brown & Leigh, 1996). Le climat de travail peut aussi varier en fonction des différents styles de gestion et des différentes cultures dans les organisations (Brown & Leigh, 1996). D'ailleurs, il existe un questionnaire qui permet de déterminer si le superviseur effectue une supervision abusive (Tepper, 2000). Ce dernier peut aussi influencer le niveau de participation de ses subordonnés aux programmes axés sur la sécurité (Kelloway et al., 2006).

La relation avec les collègues est également très importante dans l'établissement du climat psychologique de travail (Brunet & Savoie, 1999 ; Théberge, 2005). La dimension du climat qui concerne la relation avec les collègues se divise en trois composantes (Théberge, 2005). Il s'agit de la qualité des interactions entre collègues qui nécessitent de prendre connaissance du caractère des échanges entre ces derniers. Une bonne relation avec les collègues permettra à un travailleur d'être plus à l'aise pour évoluer dans son milieu de travail (Théberge, 2005). La deuxième composante renvoie au soutien de la part des collègues, indiquant par la même occasion à quel degré un collègue sera appuyé par son unité de travail, si ce dernier se trouve dans le besoin. Finalement, la dernière composante fait référence à l'équité des contributions entre les collègues. On tente alors de mesurer le degré auquel un travailleur croit que ces collègues participent de façon équitable dans le travail accompli par l'unité (Théberge, 2005). Après avoir testé le modèle, une modification était également nécessaire pour cette dimension, selon les auteurs. En effet, les deux premières composantes ont été fusionnées devenant ainsi « la qualité des échanges entre les collègues » et la troisième n'a pas été modifiée.

Par ailleurs, plusieurs études ont illustré le fait que le soutien des collègues peut être un principal facteur ayant une incidence sur la santé psychologique tels que le bien-être, la dépression, l'épuisement professionnel et la fatigue psychologique (Rousseau et al., 2008; Viswesvaran et coll., 1999).

2.3.2. Soutien social, détresse psychologique et engagement en traitement

Dans l'analyse de la santé psychologique, des auteurs suggèrent de ne pas s'intéresser seulement aux dispositions psychologiques individuelles et aux facteurs structurels couramment évoqués, mais de tenir compte des prédicteurs qui se trouvent à la jonction de ces deux types de facteurs, désignés sous le vocable de facteurs interpersonnelles (Ballon, Kirst, & Smith, 2004 ; Bergeron, Landry, Brochu, & Cournoyer, 1997 ; Davey-Rothwell, Kuramoto, & Latkin, 2008 ; Hawley & Garland, 2008 ; Gulliver, Griffiths, & Christensen, 2010 ; Power, Eiraldi, Clarke, & Mazzuca, 2005). Il semble que les facteurs interpersonnels jouent un rôle majeur dans le décèlement de la détresse et sa remédiation qui est couramment étudiée à travers processus de demande d'aide et de persévérance en traitement. En effet, le réseau social peut exercer une influence importante sur le parcours thérapeutique, par le soutien qu'il peut procurer. Streeter et Franklin (1992) définissent deux grandes sources de soutien social : le soutien formel et le soutien informel. Le premier est structuré et correspond à l'aide fournie par les professionnels travaillant au sein des institutions et des organismes spécialisés dans la prise en charge psychologique. Le second regroupe l'aide qui est offerte par les personnes qui gravitent dans l'environnement, notamment les membres de la famille (parents, tuteurs et frères) et les amis. Il est plus souple en termes de disponibilité et il peut répondre à des besoins extrêmement variés. Il ne prend pas assise sur une bureaucratie ou sur une expertise contrôlée, mais sur les affinités et la qualité du lien entre les protagonistes en interaction. Ces deux sources de soutien sont en partie indépendantes, mais comportent des points de jonction et d'interaction (Demers-Lessard, Tremblay, & Turcotte, 2000).

L'engagement dans une démarche thérapeutique s'amorce généralement par une demande d'aide. Divers facteurs interpersonnels sont présentés dans la littérature comme pouvant avoir une influence sur le processus de demande d'aide en lien avec un problème de consommation des substances psychoactives. Par exemple, la consommation de substances psychoactives par les parents peut rendre difficile la reconnaissance du problème de santé chez l'adolescent et, conséquemment, affecter leur habileté à le soutenir et à l'aider à accéder au traitement (Currie, 2001) ou même retarder la demande par l'adolescent au cas où il a la majorité civile telle que

prévue par les textes en vigueur au Cameroun. La compréhension parentale des problèmes vécus par le jeune, le questionnement sur les raisons de sa consommation ou la présence de conflits au sein de la famille sont entre autres des éléments qui ont un impact sur l'engagement d'un jeune dans une démarche d'aide (Ballon, Kirst, & Smith, 2004). Une bonne compréhension par les parents des difficultés de fonctionnement de leur enfant, la croyance qu'une série d'actions peut être entreprise pour venir en aide à leur adolescent et la confiance que l'aide est accessible sont autant d'éléments qui peuvent inciter l'adolescent à demander de l'aide (Power, Eiraldi, Clarke, & Mazzuca, 2005).

Les pairs constituent une autre source d'influence sur la probabilité de demander de l'aide. L'appartenance à un groupe impliqué dans des activités de consommation de substances psychoactives est l'un des principaux facteurs favorisant l'initiation à la consommation (Simons-Morton, & Farhat, 2010 ; Titus, Godley, & White, 2007), les jeunes y trouvent un cadre qui approuve et normalise leurs comportements. Plusieurs jeunes mentionnent que la réaction des pairs a une influence majeure sur l'engagement dans une démarche de demande d'aide et que l'absence de soutien des proches est vécue comme un obstacle (Ballon, Kirst, & Smith, 2004).

Le rôle joué par les professionnels n'est pas en reste. L'anticipation par les jeunes que les professionnels manquent de sollicitude et qu'ils sont peu respectueux de la confidentialité entraîne chez eux une faible propension à formuler une demande d'aide (Ballon, Kirst, & Smith., 2004 ; Helms, 2003). En revanche, lorsque les jeunes perçoivent que les professionnels maintiennent la confidentialité, prennent la situation au sérieux, font preuve d'apathie et de neutralité bienveillante, et ont de l'intérêt envers eux, ils recherchent de l'aide (Helms, 2003). Tous ces éléments qui militent en faveur de la stimulation de la demande d'aide préparent l'individu à persévérer dans le traitement.

Une fois qu'il s'est engagé via la formulation d'une demande d'aide, le jeune fait face au défi de la persévérance dans le traitement. Cette persévérance est liée à une meilleure issue du processus de la demande d'aide (Bergeron, Landry, Brochu, & Cournoyer, 1997). De multiples facteurs peuvent influencer la persévérance en traitement. On note entre autres, que les individus ayant moins de difficultés sur le plan des relations sociales et familiales sont susceptibles de compléter leur programme de traitement au détriment de leurs homologues présentant des déficiences au niveau des relations sociales et familiales (Bergeron, Marcil, & Laflamme-Cusson, 1996). Bien que Slesnick (2001) arrive à des résultats mitigés sur l'influence

des parents et l'implication des autres membres de la famille dans le parcours thérapeutique, ces derniers joueraient un rôle important dans la persévérance en traitement (Williams & Chang, 2000).

Les interactions avec les pairs auraient également un impact sur la persévérance. Les résultats de Davey-Rothwell et al. (2008) corroborent cette idée et démontrent que lorsque les jeunes ont des amis qui participent au même traitement, ils sont plus susceptibles d'assister régulièrement aux rencontres. La qualité et la quantité du soutien social perçu ainsi que le nombre de personnes identifiées dans l'entourage de l'individu comme pouvant l'aider dans sa démarche influencent positivement la persévérance en traitement (Bergeron, Landry, Brochu, & Cournoyer, 1997 ; Williams & Chang, 2000). Il en est de même pour les relations entre le professionnel et la personne en traitement. Greener et al. (2007) dans une étude menée auprès de 531 cliniciens et 3475 usagers issus de divers programmes en dépendance, concluent que l'empathie, la confiance en soi et les bonnes habiletés interpersonnelles du professionnel favorisent l'établissement d'une relation thérapeutique qui apporte du soutien à la persévérance en traitement. L'alliance thérapeutique serait donc l'un des éléments déterminants du succès d'un traitement.

Dans cette section qui clôt le deuxième chapitre de notre travail, un effort a été fait pour synthétiser les prédictors de la détresse psychologique. L'accent a été mis sur le sens de la mission et le soutien social. L'idée ayant conduit à l'identification de ces deux concepts est qu'en donnant du sens à la mission professionnelle, cela peut aider à réduire le risque de développer la détresse lors de ladite mission. C'est dans le but de comprendre l'effet de ces prédictors sur la détresse psychologique des policiers camerounais que le chapitre suivant a été élaboré.

CHAPITRE TROISIÈME : ÉTUDES

Le troisième chapitre de notre thèse présente les études qui structurent notre travail. Il s'agit ainsi de trois études dont la première, intitulée « adaptation de l'échelle de la détresse psychologique au contexte des policiers camerounais affectés en zone de crise » essaye d'adapter une échelle de la détresse psychologique au travail en général, au travail de policier camerounais en contexte de crise. La deuxième étude est intitulée « adaptation de l'échelle du sens de la mission auprès des policiers camerounais ». Elle essaye également d'adapter une échelle du sens de la mission au contexte camerounais. La troisième étude enfin, intitulée « rôle médiateur du soutien social sur la relation entre le sens de la mission et détresse psychologique » essaye pour sa part de tester le rôle médiateur du soutien social dans la relation entre la détresse psychologique et le sens de la mission.

3.1.Étude 1 : Adaptation de l'échelle de la détresse psychologique au contexte des policiers camerounais affectés en zone de crise du Nord – Ouest et du Sud - Ouest

Cette première étude de notre thèse se fixe pour but d'adapter et de valider une échelle de la détresse psychologique au travail chez les policiers camerounais affectés en zone de crise. Effet, il sera question pour nous de vérifier si les dimensions l'échelle de la détresse psychologique au travail en général s'adapte au travail de policier et spécifiquement en contexte de crise.

3.1.1. Contexte

De nos jours, le travail prend une place de plus en plus grande dans la vie des gens. Le travail joue un rôle notable dans la santé et le bien-être d'un adulte (Niedhammer et coll., 2004). En plus de jouer un rôle économique, le travail est maintenant très important socialement (Vézina, 1992). Selon Siegrist (1996). La fonction essentielle du travail dans notre vie proviendrait de quatre éléments. Premièrement, travailler apporte évidemment un revenu. De plus, le travail permet la réalisation professionnelle, qui est un but de socialisation primaire et secondaire très important, car c'est grâce à l'éducation et à l'expérience professionnelle que la croissance et le développement personnel se produisent. Par la suite, la stratification sociale dépend beaucoup de la profession puisque le niveau d'estime et d'approbation sociale est souvent déterminé par le niveau de réalisation, d'expérience et du champ professionnel. Pour terminer, le travail occupe la majeure partie du temps actif d'une vie adulte.

Ce rôle de plus en plus important du travail dans notre vie n'est pas sans laisser de traces chez les individus. En fonction de sa nature, le travail effectué par l'individu a différentes conséquences sur ce dernier. Par exemple, au cours des années 1990, la fréquence de la détresse psychologique rapportée dans les salariés au niveau mondial a varié beaucoup passant de 17.3 % en 1987, à 25.5 % en 1992, puis à 19,3 % en 1998 (Marchand, Demers & Durand, 2005b et 2005c). De façon spécifique, aux États-Unis, les demandes de compensation pour les problèmes liés au stress ont triplé pendant les années 1980 à 1989 (Bourbonnais, Brisson, Moisan & Vézina, 1996). Ce niveau de stress de plus en plus grand et touchant plus de travailleurs est inquiétant. Un salarié sur cinq souffrirait de dépression, d'anxiété, de stress ou de surmenage (Marchand, Demers & Durand, 2005b).

Les problèmes de santé mentale entraînent des coûts se chiffrant à des milliards de dollars pour les entreprises et la société en général. La détresse psychologique a comme résultat un niveau élevé d'absentéisme et une perte de productivité (Marchand, Demers Durand, 2005b). Elle engendre des dépenses pour le remplacement des revenus et des coûts d'utilisation des services de santé (Marchand, Demers & Durand, 2005b). Les coûts entraînés par les problèmes de dépression seraient pour le Canada de l'ordre de 4,5 milliards de dollars canadiens (Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), 2004), sans compter les coûts économiques provenant des problèmes de santé psychologique en termes d'absentéisme ainsi que de pertes de productivité et de services de santé qui s'élèveraient à près de 15 milliards de dollars par année (Rousseau, Aubé & Morin, 2006). Du côté de la Commission de la santé et de la sécurité du travail pendant la période de 1990 à 2005, le nombre de réclamations acceptées à titre de lésions liées au stress, à l'épuisement professionnel ou à d'autres facteurs relatifs à la santé mentale a plus que doublé, en passant de 530 à 1213. Les déboursés annuels ont quant à eux augmenté de 1,5 à 12 millions de dollars par année (Vézina et al., 2008) et pourtant, il y a une diminution du nombre annuel de réclamations (Vézina & Bourbonnais, 2001). Mentionnons également que 24 % des primes totales des compagnies d'assurance invalidité canadiennes auraient eu pour cause les absences en raison des problèmes de santé psychologique au travail (Rousseau, Aubé & Morin, 2006). Ce chiffre ayant augmenté, il se situerait maintenant entre 30% et 50% (Vézina et al., 2008). En résumé, la détresse psychologique entraîne des coûts pour la société, des coûts liés à l'utilisation des services de santé, aux indemnités pour des incapacités permanentes, à l'augmentation continue de l'absentéisme au travail pour des raisons de santé, aux difficultés de réinsertion professionnelle, au désengagement progressif du marché du travail et à la perte du lien d'emploi qui entraîne souvent des conditions de vie précaires (Vézina, 2008). Un autre fait important est qu'environ 50 % des personnes qui s'absentent du travail à cause de

problèmes mentaux ou affectifs seront absentes pour une durée de 13 jours ou plus, certaines pouvant même être absentes sur une base permanente (IRSC, 2004).

D'importants travaux se sont intéressés aux facteurs explicatifs de la détresse psychologique. Karasek a déterminé, dans une étude réalisée aux États-Unis et en Suisse, que la pression au travail augmenterait la prévalence de symptômes dépressifs (Bourbonnais, Brisson, Moisan, & Vézina, 1996). Ward, Blanchard et Bolivar (2008) définissent la détresse comme un état émotionnel négatif résultant d'une exposition prolongée à un stresser ou à une accumulation de stressers. Un autre auteur, Horwitz (2007), aborde l'évolution de la détresse psychologique dans le temps. En effet, Horwitz (2007) considère la détresse comme un état émotionnel transitoire en réponse à un stresser ; si cet état perdure dans le temps, il peut devenir pathologique (p.ex. dépression). Tel que l'illustrent ces différentes définitions, dans la littérature, il n'existe pas de consensus quant à la façon de définir la détresse psychologique et les symptômes y étant associés (Dyrbye, Thomas, & Shanafelt, 2006 ; Ridner, 2004).

Dans l'ensemble, lorsque le terme détresse psychologique est utilisé, cela réfère généralement à un état émotionnel inconfortable, résultant d'une demande préjudiciable temporaire ou permanente, d'un ou de plusieurs stressers. Cet état peut être caractérisé par des symptômes d'anxiété, de dépression ou d'épuisement (Barlow, Durand, Lalumiere, & Stewart, 2005 ; Dyrbye et al., 2006 ; Ridner, 2004). La définition et la mesure de la détresse psychologique se veulent plus générales puisque celle-ci englobe dans un même temps de nombreux signes d'un déséquilibre psychique décrits et mesurés par les notions de dépression et d'épuisement professionnel (Marchand, 2004). Certains la définissent comme un ensemble de symptômes psychophysiologiques et comportementaux répartis sur un continuum de temps (Marchand, 2004, Traber, 2019). On définit également la détresse psychologique comme un syndrome non spécifique qui inclut des symptômes reliés à la dépression, l'anxiété, l'irritabilité, l'épuisement, le désengagement social ainsi que des problèmes cognitifs (Ilfeld, 1976; Massé et al., 1998).

Il existe une différence entre la détresse psychologique et le trouble mental dans les raisons associées au maintien des difficultés. Comparativement aux troubles mentaux, le terme détresse psychologique met davantage l'accent sur les stressers environnementaux (Ridner, 2005 ; Horwitz, 2007). Dans le cas des troubles mentaux, une problématique psychologique propre à l'individu est en cause, et ce, indépendamment de l'événement précipitant qui peut être sociale, psychologique ou biologique (Horwitz, 2007). En revanche, la détresse psychologique se maintient dans le temps à cause des facteurs de stress primaires et secondaires, si le ou les stressers diminuent, la détresse psychologique diminuera. La détresse psychologique n'est pas un trouble, car elle émerge et persiste en même temps que des situations stressantes externes.

De plus, les troubles mentaux constituent des catégories tandis que la détresse psychologique est un construit plus large qui peut être vu sur un continuum (Horwitz, 2007).

Dans le monde du travail, certains métiers sont susceptibles d'être plus à risque de causer une détresse psychologique chez les travailleurs. Ainsi, des études récentes ont tenté de cerner le rôle joué par la profession dans l'explication des problèmes de santé mentale au travail (Cadieux, 2013 ; Cadieux & Marchand, 2014a). Ces études émettent l'hypothèse que la profession elle-même constitue un stresser susceptible d'exacerber les tensions vécues en milieu de travail et donc de réduire les ressources dont disposent les travailleurs afin de répondre aux demandes auxquelles ils sont exposés. Les résultats de Cadieux (2013) confirment cette relation. Certaines professions semblent particulièrement touchées par la problématique du stress et de la détresse psychologique au travail alors qu'elles sont paradoxalement peu étudiées (Cadieux & Marchand, 2014b), en l'occurrence celui de policier.

Le métier de policier est considéré comme un métier à risque du fait que les policiers sont continuellement exposés, dû à la nature de leur travail, à des incidents qui se caractérisent par de l'imprévisibilité, par des menaces de danger quant à leur intégrité physique ou par le contact avec la mort. Parlant du risque associé au métier de policier, Marchand et al. (2011) évoque le risque d'accidents de la route, de fusillades, de suicides, d'homicides. En effet, une analyse provenant des données de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) du Québec révèle que les policiers font partie des groupes de travailleurs les plus exposés à des actes violents en milieu de travail. Les actes de violence au travail et les événements traumatiques peuvent entraîner des répercussions considérables au niveau du fonctionnement psychosocial et même engendrer la détresse psychologique.

Dans la littérature, on retrouve plusieurs facteurs susceptibles d'expliquer la détresse psychologique ainsi que les conséquences qui en résultent, notamment des facteurs organisationnels (conception de la tâche, demandes, relations sociales) individuels (âge, genre, traits de personnalité) et familiaux ou hors travail (statut matrimonial et parental, statut économique). En plus de ces facteurs, des études récentes tendent à démontrer que la profession en elle-même contribuerait à l'explication de cette problématique (Cadieux & Marchand, 2014ab). Ceci s'inscrit dans une logique selon laquelle la profession génère en elle-même un ensemble de conditions de travail qui lui sont spécifiques, desquelles découlent un stress accru ainsi que de la détresse psychologique au travail (Cadieux, 2013).

De ce qui précède, il apparaît que la documentation concernant la détresse psychologique est vaste et complexe (Vézina, 1992). D'importants modèles ont été élaborés afin d'expliquer la détresse psychologique au travail. De ces modèles découlent également de nombreux facteurs

explicatifs de la détresse. Entre autres, on a le modèle de la demande-contrôle (Karasek, 1979), celui de la demande-contrôle-soutien (Karasek et Theorell, 1990), le modèle des déséquilibres entre les efforts et les récompenses (Siegrist, 1996) et le modèle intégré (Vézina et coll., 1992). Selon le modèle demande-contrôle développé par Karasek (1979), les aspects de l'organisation du travail exercent un effet combiné sur la détresse psychologique. De façon plus précise, la demande de travail (la charge quantitative et qualitative de travail) a pour effet d'augmenter le niveau de détresse psychologique de façon plus ou moins grande en fonction du degré de latitude décisionnelle accordée aux travailleurs. Pour le modèle de la demande-contrôle-soutien de Karasek et Theorell (1990), plus un travailleur aura un soutien social élevé au travail, plus il sera en mesure de faire face au stress organisationnel et d'en réduire les effets négatifs. Le modèle du déséquilibre effort-récompense de Siegrist (1996), s'appuie sur le principe selon lequel il existe un lien de réciprocité entre le travailleur et son employeur. Cela signifie que le travailleur désire que ses efforts soient récompensés à leur juste valeur. Il s'attend donc à recevoir autant qu'il donne à l'organisation. Les rétributions attendues sont économiques (le salaire) et sociales (considérations, reconnaissance, sécurité d'emploi). Lorsque ses efforts ne sont pas récompensés comme ils devraient, le travailleur se sent dévalorisé et commence à souffrir de détresse psychologique à plus ou moins long terme. Pour ce qui est du modèle intégrateur de Vézina et coll. (1992) enfin, les auteurs proposent une vision plus complète des facteurs qui auraient un rôle à jouer dans la manifestation de problèmes de santé mentale chez les travailleurs, y compris la détresse psychologique. Dans ce modèle, on retrouve des facteurs de la santé mentale liés à l'individu, tels que des événements stressants hors travail, un état de santé altéré, des stratégies d'adaptation ainsi que la personnalité.

Au Cameroun, cette détresse psychologique est observée chez les policiers dans un contexte particulier : celui de la crise Anglophone. Messanga et al. (2020) soutiennent que ce problème Anglophones résume le problème des Anglophones qui se disent victimes du groupe Francophone au Cameroun. Cela se manifeste par la marginalisation pure et simple, le manque ou l'absence de considération des Anglophones par les Francophones au pouvoir depuis 1960 (Fochingong, 2013 ; Messanga & Dzuetso Mouafo, 2014). De ce fait, la crise Anglophone pour laquelle de nombreux policiers sont mobilisés tous les jours résulte de ce que les Anglophones dénoncent la marginalisation, les injustices et les inégalités sociales dont ils sont victimes. Ces expériences de marginalisation et de domination sont autant des facteurs qui poussent les Anglophones à exprimer les griefs à l'encontre du système gouvernant (Messanga et al., 2020).

3.1.2. Intérêt et hypothèse

L'intérêt porté sur cette étude se justifie par le fait que pendant que la détresse psychologique prend de l'ampleur au théâtre des opérations dans les régions en crise (Nord-Ouest, Sud-Ouest, extrême Nord), il n'existe presque pas d'outil contextualisé pour évaluer et prévenir cette menace de la santé mentale chez les policiers. Ce qui est un frein à la recherche en psychologie du travail qui doit expliquer pourquoi les policiers en mission en zone de crise se comportent comme on observe. Cela constitue également un biais lorsque l'on sait que les risques psychosociaux doivent être identifiés et anticipés pour stimuler le bien-être des policiers en situation de travail. Pour combler ce manque, cette première étude se propose d'adapter une échelle d'évaluation de la détresse psychologique au contexte camerounais. En nous appuyant sur les travaux de Massé et al., (1998), nous faisons l'hypothèse que les données collectées chez les policiers à partir de l'échelle de la détresse psychologique s'adaptent correctement à un modèle de la détresse psychologique à trois dimensions. La mise à l'épreuve de cette épreuve a nécessité l'élaboration des procédures méthodologiques qui sont énoncées dans la suite de notre travail.

3.1.3. Méthode

Nous allons donner tour à tour les informations sur nos participants (échantillonnage et caractéristiques sociodémographiques), le matériel (échelle utilisée pour mesurer la détresse psychologique au travail) et la procédure de collecte des données (mode d'administration) et les outils de traitement des données de recherche.

3.1.3.1. Participants

Notre recherche a été menée auprès du personnel de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale (DGSN). Au sein de cette organisation, on retrouve deux types de personnel : le personnel civil et les policiers. Ces derniers sont regroupés dans différentes unités indépendamment de leur grade : Commissaires de police, Officiers de police, Inspecteurs de police et Gardiens de la paix. Nous nous sommes particulièrement intéressés aux unités qui interviennent dans les opérations de maintien la sécurité des personnes et des biens des populations et de l'intégrité de l'Etat. Il s'agit du Groupement Spécial d'Opérations (GSO), du Commandement Central des Groupements Mobiles d'Interventions (CCGMI) et des Groupements Mobiles d'Interventions (GMI).

Le Groupement Spécial d'Opérations (GSO) est chargé des opérations coup de poing, commando et anti commando contre des individus dangereux ou des bandes organisées de malfaiteurs ; de la neutralisation des forcenés et des actions contre toute forme de mutinerie ou

de prise d'otage ; de la sécurité de certains convois particulièrement importants nécessitant la mise en œuvre des moyens techniques spéciaux ; des interventions contre la piraterie aérienne et toutes actions terroristes ou crime organisé ; de l'enlèvement, de la neutralisation ou de la destruction des objets et engins piégés ou suspects ; des études, des recherches et des essais sur les techniques et les matériels d'intervention de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale ; de la formation spécifique des personnels des Services d'intervention.

Le Commandement Central des Groupements Mobiles d'Interventions (CCGMI) est une unité opérationnelle chargée de coordonner les activités des Groupements Mobiles d'Intervention et d'assurer sur toute l'étendue du territoire national des opérations de maintien de l'ordre. Il est chargé de renforcer l'action des autres Forces et Unités territoriales de Police pour le maintien de l'ordre préventif, la protection des personnes et des biens, la protection civile et la surveillance des frontières sur l'étendue du territoire ; de la formation continue et de la discipline générale des personnels des Groupements Mobiles d'Interventions ; de la protection de l'immeuble siège de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale ; de la protection des missions diplomatiques ; de la protection des établissements scolaires et universitaires. En temps de crise, il intervient dans le maintien de l'ordre actif ou renforcé sur réquisition des autorités compétentes, seul ou conjointement avec les autres Forces civiles ou militaires. Il participe également aux actions de combat avec les Unités de Corps de bataille, d'assurer la protection des points sensibles, de prendre contact avec les populations en vue d'organiser la résistance intérieure.

Le Groupement Mobile d'Intervention (GMI) est une unité d'intervention de Police implantée au Chef-lieu de la Région. Il est chargé du renforcement de l'action des autres Forces et Unités territoriales de Police pour le maintien de l'ordre préventif, la protection civile et la surveillance des frontières sur toute l'étendue de la Région ; De la formation continue et de la discipline générale des personnels ; De la sécurisation, le cas échéant, des établissements scolaires et universitaires. Il intervient dans le maintien de l'ordre actif ou renforcé sur la réquisition du Gouverneur, seul ou conjointement avec les autres Forces civiles ou militaires. Il participe aux actions de combat avec les Unités de Corps de bataille afin d'assurer la protection des points sensibles, de prendre contact avec les populations en vue d'organiser la résistance intérieure.

Au sein de ces unités, nous avons retenu 759 policiers ayant déjà fait au moins une mission de trois mois soit au Nord-Ouest, soit au Sud-Ouest, soit à l'Extrême-Nord. Ils ont été sélectionnés par convenance, et étaient invités à remplir au préalable une fiche de consentement libre et éclairée validée au préalable par le top management de la Sûreté Nationale. Leurs caractéristiques sociodémographiques sont résumées dans le tableau ci-dessous.

	30-34	4	,52	49	6,45	88	1,15		141	18,57		
	35-39	2	,26	43	5,66	4	,52		47	6,19		
	40-50	3	,39	11	1,44	6	,79		17	2,23		
	Total	9	1,18	122	16,07	291	38,33	6	,79	428	56,38	
Stupéfiants	20-24					84	11,06		84	11,06		
	25-29			8	1,05	43	5,66		51	6,71		
	30-34			17	1,84	35	4,61		52	6,85		
	35-39			51	6,71	21	2,76		72	9,48		
	40-50			4	,52				4	,52		
	Total			80	10,54	183	24,11		263	34,6		
	Total	20-24					208	27,4	2	,26	210	27,66
	Total	25-29			27	3,55	145	19,1	4	,52	176	23,18
	Total	30-34	4	,52	70	9,22	143	18,84			217	28,59
	Total	35-39	2	,26	96	12,64	29	3,82			125	16,46
Total	40-50	3	,39	15	1,97	6	,79			21	2,76	
Total	Total	9	1,18	208	27,4	536	70,61	6	,79	759	99,9	

Notes : ConsoSubActiv = Consommation des substances psychoactives ; eff = effectif ; % = pourcentage

Notre échantillon est composé de 759 participants et trois caractéristiques sociodémographiques ont été retenues : l'âge, la consommation des substances psychoactives et le statut matrimonial. Premièrement, 4,6 % (35) de notre échantillon ne consomment pas les substances psychoactives. Parmi eux, 1,18 % (09) sont mariés et âgés de 20 à 24 ans ; 1,45 % (11) sont mariés et âgés de 25 à 29 ans ; 1,45 % (11) sont mariés et âgés de 30 à 34 ans et 0,52 % (04) sont mariés et âgés de 35 à 39 ans. Deuxièmement, 4,3 % (35) de notre échantillon consomme de la cigarette. Parmi ces derniers, 0,79 % (06) sont célibataires âgés soit de 30 à 34 ans [(0,52 % (04)], soit âgés de 35 à 39 ans [(0,26 % (02)]. 3,55 % (27) sont mariés et ont soit entre 20 et 24 ans [(1,31 % (10)], soit entre 25 et 29 ans [(1,05 % (08)] et entre 30 et 34 ans [(1,18 % (09)]. Troisièmement, 56,38 % (428) consomment de l'alcool. Parmi eux, 1,18 % (09) sont veufs et âgés de 30 à 34 ans [(0,52 % (04)], de 35 à 39 ans [(0,26 % (02)] et de 40 à 50 ans [(0,39 % (03)]. 16,07 % (122) sont célibataires et âgés de 25 à 29 ans [(2,5 % (19)], 30 à 34 ans [(6,45 % (49)], de 35 à 39 ans [(5,63 % (43)] et de 40 à 50 ans [(1,44 % (11)]. 38,33 % (291) sont mariés et âgés de 20 à 24 ans [(13,7 % (104)], 25 à 29 ans [(1,17 % (89)], 30 à 34 ans [(1,15 % (88)], de 35 à 39 ans [(,52 % (04)] et de 40 à 50 ans [(,79 % (06)]. 0,79 % (06) sont divorcés et âgés soit de 20 à 24 ans [(0,26 % (02)], soit de 25 à 29 ans [(0,52 % (04)]. Quatrièmement, 34,6 % (263) de nos participants consomment les stupéfiants. Parmi ces derniers, 10,54 % (80) sont célibataires et âgés de 25 à 29 ans [(1,05 % (08)], 30 à 34 ans [(2,23 % (17)], de 35 à 39 ans [(6,71 % (51)] et de 40 à 50 ans [(0,52 % (04)]. 24,11 % (183) sont mariés et âgés de 20 à 24 ans [(11,06 % (84)], 25 à 29 ans [(5,66 % (43)], 30 à 34 ans [(4,61 % (35)] et de 35 à 39 ans [(2,76 % (21)].

3.1.3.2. Matériel et procédure

Les données de cette première étude ont été recueillies entre les mois de septembre et Novembre 2021, grâce à un questionnaire auto-administré. Un agent de collecte se présentait dans les casernes policières pour faire remplir les questionnaires. Les participants devaient aussi signer un formulaire de consentement libre et éclairé. Ils étaient donc invités à prendre part à une étude sur le développement d'un outil d'intervention et de politique en santé mentale au travail chez les policiers. La participation consistait ensuite à répondre au questionnaire sur la détresse psychologique au travail. L'agent de recherche était sur place pour présenter le questionnaire et expliquer les consignes de remplissage. Il était toutefois à l'écart lorsque les travailleurs répondaient au questionnaire afin d'assurer la confidentialité des informations recueillies. La participation à cette recherche se faisait sur une base volontaire une fois les sujets sollicités.

En nous basant sur le questionnaire créé par l'Équipe de Recherche sur le Travail et la Santé Mentale (ERTSM), nous avons pu identifier trois indicateurs susceptibles de mesurer la détresse psychologique : l'irritabilité/agression (exemple : *Je me sens stressé, sous pression*), l'anxiété / dépression (exemple : *Je suis agressif pour tout et pour rien*) et le désengagement (exemple : *j'ai envie de tout abandonné*). Les participants étaient invités à répondre sur une échelle de type Likert à quatre points allant de pas du tout d'accord (1) à tout à fait d'accord (4). Cette façon de mesurer est connue sous le nom « the GHQ score », « General Health Questionnaire » (Goldberg, 1972 ; La Rosa et al., 2005).

L'intérêt porté sur le « General Health Questionnaire » se justifie par le fait qu'il est très peu utilisé jusqu'ici au détriment du questionnaire de Kessler qui est plus souvent employé pour mesurer la détresse psychologique (Camirand & Nanhou, 2008), pourtant, ce dernier est un construit unidimensionnel. Sur cette base, nous croyons également qu'il sera possible d'obtenir une plus grande compréhension de la détresse psychologique à partir d'un modèle à trois dimensions.

3.1.3.3. Outils de traitement statistique des données

Les données collectées à partir du matériel décrit plus haut ont fait l'objet d'une analyse exploratoire et d'une analyse confirmatoire. L'objectif était d'évaluer les items proposés par le questionnaire d'origine extrait des travaux de Massé et al. (1998). Ainsi, seize (16) items repartis sur trois dimensions qui ont été identifiés dans l'échelle initiale de la détresse psychologique ont fait l'objet d'une analyse exploratoire dans un premier temps et d'une analyse confirmatoire dans un second temps. Afin de tester la principale hypothèse, ces deux types d'analyse sont couramment conseillés par les méthodologues (Conway & Huffcutt, 2003). L'analyse exploratoire a permis en effet, de déterminer la structure factorielle du questionnaire de la détresse psychologique et d'extraire les dimensions sous-jacentes à ce construit, en retenant les principaux facteurs correspondants aux différentes facettes du construit étudié (Evrard & al., 2003). Grâce à la contribution factorielle de chaque item, il est possible de mesurer l'apport de chaque construit et d'épurer l'échelle des items qui détériorent la structure factorielle (Evrard & al., 2003 ; Conway & Huffcutt, 2003). Des méthodes d'extraction et d'interprétation ont été utilisées pour restituer le nombre de facteurs d'un construit et les rotations appliquées pour faciliter leur interprétation. Il existe dans ce sens plusieurs options dont la plus utilisée est l'analyse en composantes principales (ACP). Dans la technique d'épuration, un certain nombre de critères doivent être pris en compte (Evrard, Pras, & Roux, 1993 ; Scarpello, Huber, & Vandenberg, 1988). D'abord le rejet des items dont la saturation factorielle est inférieure à .50 sur le même facteur. Ensuite le rejet des items isolés sur un

facteur. Enfin, le rejet des items présentant une saturation élevée sur plusieurs facteurs ($> .40$). Ces critères peuvent néanmoins être assouplis afin de ne pas nuire à la validité des contenus de l'échelle (Evrard et al., 1993 ; Scarpello et al., 1988).

Nous avons également pris en compte dans l'analyse exploratoire l'indice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), le pourcentage de variance et le test de sphéricité de Bartlett. Le coefficient de fiabilité le plus utilisé dans les travaux de recherche en sciences humaines et sociales (Evrard et al., 2003) est l'alpha de Cronbach dont le niveau d'acceptation recommandé est de $.70$ (Nunnally, 1978 ; Nunnally & Bernstein, 1994). Il a donc été retenu par conformité à la littérature dominante sur la validation des échelles en psychologie. L'indice KMO permet d'examiner le caractère factorisable des données (Fall, 2015). Un indice KMO élevé ($> .70$) indique que la solution factorielle est statistiquement satisfaisante (Evrard & al., 2003). Le pourcentage de variance expliquée permet de s'assurer que les items sont bien représentés dans la solution factorielle. Il doit être supérieur à 50 % dans une ACP, en deçà, il est préférable de spécifier à nouveau le modèle (Evrard & al., 2003). Le test de sphéricité de Bartlett permet de vérifier si l'on peut rejeter l'hypothèse nulle, selon laquelle toutes les corrélations seraient égales à zéro. En d'autres termes, il permet de vérifier que la matrice de corrélation n'est pas une matrice identité ; c'est-à-dire une matrice au sein de laquelle une même variable est une combinaison linéaire de plusieurs autres. Il doit être significatif, soit inférieur à $.05$. Tous ces critères ont été pris en considération dans cette première étude (Fall, 2015).

L'analyse factorielle confirmatoire a été retenue pour vérifier la validité de notre hypothèse. En effet, elle vise avant tout, à vérifier l'ajustement de l'échelle retenue aux données collectées. L'analyse confirmatoire permet aussi d'identifier parmi plusieurs modèles alternatifs, celui qui s'ajuste le mieux aux données et qui doit en conséquence être préféré (Fabrigar & al., 1999 ; Roussel, 2005). Les critères permettant d'interpréter les résultats d'une analyse factorielle confirmatoire sont nombreux, mais les indicateurs les plus couramment retenus sont de trois types. Ils sont généralement utilisés pour juger de l'ajustement du modèle testé aux données empiriques (Roussel et al., 2002 ; Roussel, 2005). Il s'agit des indices d'ajustement absolus qui permettent d'évaluer dans quelle mesure le modèle théorique reproduit correctement les données collectées. C'est notamment le cas de l'indice de parcimonie X^2/ddl , dont la valeur doit être inférieure à 5, si possible à 3 (Pedhazur & Pedhazur Schmelkin, 1991), du GFI et de l'AGFI dont la valeur seuil est de $.90$ (Bentler & Bonett, 1980), du SRMR dont la valeur doit être inférieure à $.05$ et du RMSEA dont la valeur doit être inférieure à $.08$ et si possible, à $.05$ (Roussel, 2005). Ensuite, viennent les indices incrémentaux qui sont utilisés pour évaluer l'amélioration de l'ajustement du modèle qui est testé par comparaison à un modèle de référence

plus restrictif. Il s'agit plus précisément du NFI, du NNFI et du CFI dont la valeur seuil est de .90 (Bentler & Bonett, 1980). Et enfin, viennent les indices de parcimonie qui indiquent dans quelle mesure le modèle présente un bon ajustement pour chaque coefficient estimé. Les deux indices les plus utilisés pour la parcimonie sont l'AIC et le CAIC qui permettent de déterminer parmi plusieurs modèles alternatifs le plus parcimonieux. Le meilleur modèle est celui qui présente l'AIC le plus faible possible. L'analyse confirmatoire offre également un ensemble d'indicateurs, qui permettent d'attester de la fiabilité et des validités convergentes et discriminantes d'une échelle ainsi que de ses dimensions respectives. Tous ces critères et indicateurs ont été pris en considération dans cette deuxième analyse. C'est après avoir pris toutes ces précautions pour collecter et traiter les données que nous avons présenté les résultats de cette première étude de notre thèse.

3.1.4. Résultats

Deux types de méthodes ont permis de traiter les données collectées : l'analyse exploratoire et l'analyse confirmatoire. Cependant nous commencerons par la présentation des moyennes obtenues par les différents items de l'échelle de la détresse psychologique.

3.1.4.1. Les moyennes de l'échelle de la détresse psychologique

Tableau 2 : MOYENNES DES PARTICIPANTS SUR L'ECHELLE DE LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE

		M	E-T
Anxiété	Je suis agressif pour tout et pour rien ;	3,52	0,56
	Je perds patience ;	3,06	0,67
	J'ai tendance à m'isoler, à me couper du monde ;	3,02	0,78
	Je me sens mal dans ma peau ;	3,13	0,59
Irritabilité	Je me sens stressé, sous pression ;	2,44	0,75
	J'ai des difficultés à me concentrer ;	2,67	0,83
	Je suis facilement irritable ;	2,92	0,69
Total		2,96	0,69

Notes : M = moyenne ; E-T = Ecart-type

Le tableau qui précède montre les moyennes des participants sur l'échelle ayant été retenue pour l'évaluation de la détresse psychologique chez les policiers en mission dans les zones en crise. Il se dégage que cette mission irrite ces policiers et les rend tout de même anxieux comme l'illustre la moyenne globale ($M=2,96$; $E-T = 0,69$). Tous les items évaluant l'anxiété enregistrent des scores légèrement supérieurs à la moyenne globale et ceux mesurant l'irritabilité ont des scores légèrement en dessous de la moyenne globale. A titre d'illustration, nous avons d'une part : « Je suis agressif pour tout et pour rien » ($M=3,52$; $E-T = 0,56$) ; « J'ai tendance à m'isoler, à me couper du monde » ($M=3,02$; $E-T = 0,78$) et d'autre part, nous avons « J'ai des difficultés à me concentrer » ($M=2,67$; $E-T = 0,83$) et « Je suis facilement irritable » ($M=2,92$; $E-T = 0,69$).

3.1.4.2. Analyse exploratoire

La méthode d'extraction choisie pour déterminer le nombre de facteurs est l'analyse en composantes principales (ACP). Les résultats de l'ACP sans rotation montrent une structure à trois (03) facteurs difficiles à interpréter. Le premier facteur regroupe 07 items, le deuxième en compte 06 et le troisième 03. Plusieurs items ont un poids factoriel $\geq ,40$ dans plus d'un facteur. Des limites évidentes justifient une seconde ACP avec rotation varimax : la présence de 03 items ayant un poids factoriel supérieur à 0,40 sur plus d'une dimension et 04 items ayant un poids factoriel inférieur à 0,40 sur les trois dimensions. Au total, 07 items ont été supprimés après cette première ACP. Une seconde ACP avec rotation varimax déclinent une structure de l'échelle en 2 facteurs mais avec une solution factorielle statistiquement acceptable après le rejet de 02 items (indice KMO de .688 ; test de sphéricité Bartlett significatif pour $X^2 = 311,977$, ddl = 21, p. = 0000). L'analyse factorielle exploratoire avec rotation varimax a permis ainsi de retenir une échelle de 07 items regroupés en 2 sous-dimensions : la dimension « irritabilité / agression » (4 items), la dimension « anxiété / dépression » (3 items), comme on peut le voir dans le tableau ci-dessous.

**Tableau 3 : VARIANCE TOTALE DE LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE
EXPLIQUEE ET EXTRACTION DES COMPOSANTES PRINCIPALES**

Composantes	Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus			Somme des carrés des facteurs retenus pour la rotation		
	Total	% de la variance	% de la variance cumulés	Total	% de la variance	% de la variance cumulés
1	2,094	29,919	29,919	2,073	29,611	29,611
2	1,560	22,284	52,203	1,582	22,593	52,203

Items	Composantes	
	1	2
Je suis agressif pour tout et pour rien ;	,715	,008
Je perds patience ;	,734	-,009
J'ai tendance à m'isoler, à me couper du monde ;	,742	,038
Je me sens mal dans ma peau ;	,683	,053
Je me sens stressé, sous pression ;	,031	,616
J'ai des difficultés à me concentrer ;	,056	,751
Je suis facilement irritable ;	-,024	,796
Alpha de Cronbach (α)	,73	,72

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principale, rotation Varimax avec normalisation de Kaiser.

La première composante principale (irritabilité/agression) de la matrice des composantes rassemble la majorité des items. Leurs contributions factorielles sont très satisfaisantes (supérieures à .50). Elle regroupe quatre (04) items avec une consistance interne satisfaisante ($\alpha = .73$). La seconde composante principale (anxiété / dépression), a trois (03) items et présente elle aussi une bonne consistance interne ($\alpha = .72$). Au final, l'échelle de la détresse psychologique retenue comporte sept (07) items regroupés en deux dimensions. Le pourcentage total de variance de la détresse psychologique expliquée par les deux dimensions est de 52,203 % (indice KMO = .688).

3.1.4.3. Analyse confirmatoire

Cette seconde étape de notre étude tente de confirmer la qualité de la structure factorielle de l'échelle issue de l'analyse factorielle exploratoire. Elle vise à vérifier la validité convergente,

discriminante et prédictive de l'échelle et à réévaluer sa fiabilité par l'examen du Rho de Jöreskog jugé plus robuste que l'alpha de Cronbach (Peterson, 1994). Au cours de cette étape, il est question pour nous de tester notre hypothèse qui soutient que les données collectées chez les policiers camerounais s'adaptent correctement à un modèle à partir de de la détresse psychologique à trois dimensions. La détresse psychologique peut être définie comme un syndrome non spécifique qui inclut des symptômes reliés à la dépression, l'anxiété, l'irritabilité, l'épuisement, le désengagement social ainsi que des problèmes cognitifs (Ilfeld, 1976 ; Massé et al., 1998). L'analyse factorielle confirmatoire a été réalisée à l'aide du logiciel Amos.21, sur deux modèles alternatifs : le premier modèle correspond à la structure factorielle générée par la première analyse factorielle exploratoire, sans rotation. Il vise à vérifier la structure factorielle de l'échelle à trois dimensions difficiles à nommer à cause d'une très grande hétérogénéité des items qui les composent. Le deuxième modèle correspond à la structure factorielle générée par l'analyse factorielle exploratoire après rotation. Il vise à examiner la structure factorielle de l'échelle à deux dimensions et à 07 items : « irritabilité / agressivité » (04 items) et « anxiété / dépression » (03 items) comme résumé sur la figure ci-dessous.

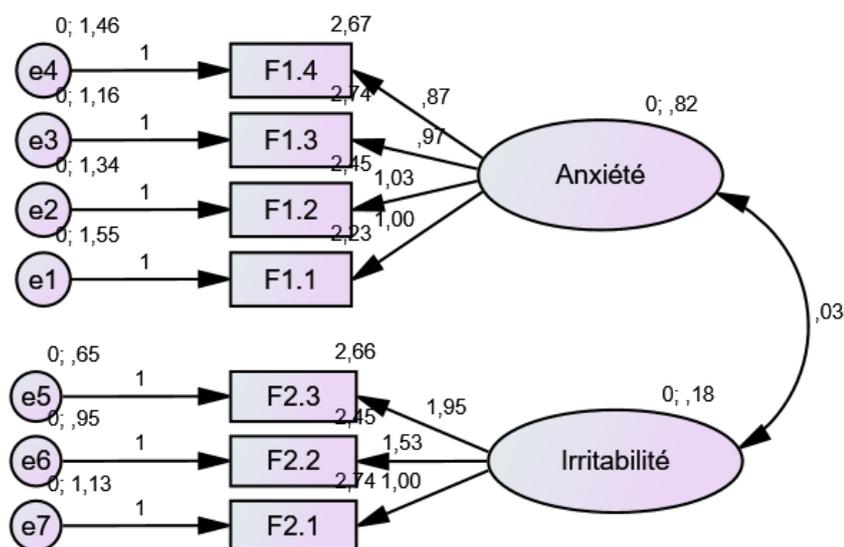


Figure 7: MODELE DE LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE A DEUX FACTEURS

Les résultats de l'analyse factorielle confirmatoire montrent que le « default model » est celui qui s'ajuste le mieux aux données. Comparé au « saturated model » et au « independant model », il présente le plus faible indice de mesures de parcimonie ($AIC = 52,449 < AIC$ du saturated model = 70,000). Il convient toutefois de noter que ces indices de parcimonie des deux modèles sont inférieurs à celui du modèle indépendant ($AIC = 342,162$). Le default model présente aussi le meilleur χ^2 rapporté à son degré de liberté $\chi^2/ddf = 8,498/13$; $p = ,810$. Ce ratio est

satisfaisant car bien inférieur à 5, qui représente la norme empiriquement fixée à ne pas dépasser. L'indice de résidus SRMR est égal à .05. En règle générale, il est couramment admis que plus l'indice SRMR est proche de zéro, meilleur est l'ajustement. Par ailleurs, l'indice RMSEA est égal à .00. Cet indice doit être inférieur égal à .08 pour informer sur un meilleur ajustement. Les autres indices de mesure absolus GFI et AGFI sont acceptables. Les indices de mesures incrémentaux NFI = .974 et CFI = 1,00 atteignent les valeurs admises pour offrir un ajustement acceptable. Le modèle par défaut résultant de l'analyse factorielle exploratoire respecte ainsi les normes recommandées et atteint les normes les plus rigoureuses de qualité d'ajustement (Bentler & Bonett, 1980 ; Pedhazur & Pedhazur Schmelkin, 1991 ; Roussel et al., 2002). L'hypothèse principale est donc validée. Afin de confirmer les propriétés psychométriques de l'échelle, il conviendra de réexaminer sa fiabilité et de vérifier sa validité convergente, discriminante et prédictive. Les résultats montrent que la fiabilité de l'échelle est satisfaisante. Les coefficients de cohérence interne (l'alpha de Cronbach) sont pour les deux dimensions de .72 à .73 respectivement pour, l'irritabilité/agression et l'anxiété/dépression. En ce qui concerne le rho de Jöreskog, on obtient des coefficients de .94. Ces valeurs sont toutes supérieures à .70, confirmant ainsi la fiabilité de l'échelle de mesure. Ces résultats bien que surprenants peuvent se comprendre si on prend en compte certaines particularités propres au métier de policier en contexte camerounais.

3.1.5. Discussion

Le but de cette étude était d'adapter et de valider au contexte de travail des policiers, une mesure des manifestations de la détresse psychologie au travail élaborée par Gilbert et al. (2011). Pour ce faire, des analyses factorielles confirmatoires ont tout d'abord été réalisées afin de confirmer si la structure dimensionnelle originale de la détresse psychologique obtenue par Gilbert et al. (2011) pouvait s'appliquer aux mesures de détresse psychologique au travail dans le présent échantillon. Les résultats des analyses ont montré qu'en adaptant la consigne et les items au domaine du travail des policiers en mission en zones de crise et en utilisant un échantillon différent des auteurs originaux, la structure à trois facteurs de la détresse psychologique, obtenue originalement par Gilbert et al. (2011), n'était pas confirmée dans la présente étude. Ces résultats suggèrent ainsi que la détresse psychologique chez les policiers en mission dans les zones en crise pourrait posséder une structure dimensionnelle différente de celle de la détresse psychologique en général. Ces résultats mettent en évidence la nécessité d'utiliser une mesure spécifique au contexte du travail des policiers dans les études en psychologie du travail et des organisations.

Afin de faire ressortir les facteurs et découvrir les conceptualisations possibles de la détresse psychologique au travail, des analyses factorielles exploratoires font ressortir une solution à deux facteurs qui présentent une bonne cohérence interne ainsi qu'une pertinence au plan théorique : l'irritabilité/agressivité et l'anxiété/dépression. Cette solution factorielle ressemble aux facteurs trouvés par Massé et al. (1998b), ainsi que Gilbert et al. (2011), à l'exception d'un facteur « désengagement au travail », qui ne ressort plus. Cette structure factorielle apparemment surprenante peut se comprendre si l'on prend en compte la particularité du métier de policier. En effet, de par leur formation, les policiers sont des Hommes de combat et de ce fait, n'ont pas le droit de se retirer. Au regard de leur formation, ils sont formés pour assurer le maintien de l'ordre à l'intérieur du pays, assurer la sécurité des biens et des personnes (citoyens). Au regard de leur statut particulier de fonctionnaire, ils n'ont pas comme les autres fonctionnaires (enseignants, médecins, infirmiers, etc.), le droit à la grève. De plus, ils reçoivent une prime que risque, ce qui pourrait porter certains d'entre eux à un engagement plutôt qu'au désengagement tel que prévu par le modèle de la détresse psychologique à trois facteurs ayant servi de soubassement théorique à cette étude. Massé et al. (1998b) soulignent que « le repli sur soi associé à l'auto dévalorisation conduit à une démotivation puis à diverses manifestations de retrait social ». Or lors des différentes missions de maintien de l'ordre, le policier n'est jamais seul, il est toujours en colonie ou en binôme, nous pensons que cela réduit considérablement le risque du repli sur soi et par ricochet celui du désengagement. Selon nos résultats, les policiers en état de détresse psychologique au travail éprouvent de l'agressivité, de l'irritabilité et de l'impatience à l'égard d'autrui. Cela survient soit au théâtre des opérations où les cibles sont les supérieurs hiérarchiques et les collègues, soit au retour de la mission et la cible est l'entourage (familles, amis, etc.). En leur for intérieur, ils se sentent anxieux, tristes, dépressifs, stressés et ont de la peine à affronter leurs problèmes. En regard du travail, ils n'éprouvent plus grand intérêt, se sentent diminués et inutiles et n'ont plus envie d'entreprendre des projets.

Au vu des résultats de cette étude, il apparaît que le concept de détresse psychologique au travail peut avoir soit des effets sur autrui et se manifester par l'agressivité et l'irritabilité, soit avoir des effets sur soi et se traduire par l'anxiété ou la dépression. Ainsi, la détresse psychologique agit sur deux sphères de vie du policier : la sphère personnelle où le soi est menacé (anxiété/dépression) et la sphère sociale où l'entourage constitue la principale victime. Nos résultats suggèrent également que la santé psychologique des salariés en général et des policiers en particulier peut migrer d'un état de bien-être subjectif à la détresse psychologique. Cette migration concerne également les outils utilisés pour l'évaluation de la santé psychologique. Nous sommes partis d'une échelle de la détresse psychologique appliqué au travail de manière

générale vers une échelle spécifique au travail des policiers en contexte de crise, à partir des mêmes énoncés originaux, exception faite des ajustements sémantiques. Un fait surprenant observé concerne l'émergence d'une factorisation issue et basée sur les mêmes objets, à savoir soi et autrui, comme si la détresse psychologique se positionnait systématiquement en regard de ces deux entités. Ainsi, la détresse psychologique, en tant qu'état ou résultat en termes d'expérience vécue pendant la mission, s'évaluerait par les rapports antinomiques que la personne entretient avec le soi (anxiété/dépression) et avec son entourage (irritabilité/agressivité).

Conclusion

Au terme de cette première étude, il convient de retenir que l'objectif était d'adapter et de valider au contexte de travail des policiers, une mesure des manifestations de la détresse psychologie au travail élaborée par Gilbert & al. (2011). Pour ce faire, des analyses factorielles confirmatoires ont tout d'abord été réalisées afin de confirmer si la structure dimensionnelle originale de la détresse psychologique obtenue par Gilbert et al. (2011) pouvait s'appliquer aux mesures de détresse psychologique au travail dans le présent échantillon. Les résultats des analyses ont montré qu'en adaptant la consigne et les items au domaine du travail des policiers en mission en zones de crise et en utilisant un échantillon différent de celui des auteurs originaux, la structure à trois facteurs de la détresse psychologique, obtenue originalement par Gilbert & al. (2011), n'était confirmée qu'en partie dans la présente étude. Plus précisément, on s'est retrouvé plutôt avec une structure à deux facteurs intégrant l'anxiété/dépression et l'irritabilité/agression. Le fait que la troisième dimension ne s'exprime pas chez les policiers pourrait s'expliquer par la formation et le statut particulier de ce corps de métier qui n'accepte pas le désengagement au travail. Ces résultats suggèrent ainsi que la détresse psychologique chez les policiers en mission dans les zones en crise pourrait posséder une structure dimensionnelle différente de celle de la détresse psychologique au travail en général. Ces résultats mettent en évidence la nécessité d'utiliser une mesure spécifique au contexte du travail des policiers dans les études en psychologie du travail et des organisations.

3.2.Étude 2 : Adaptation de l'échelle du sens de la mission auprès des policiers camerounais

Le sens de la vie et le sens au travail ont fait l'objet de nombreux débats conceptuels et méthodologiques au cours de ces dernières années (Bernaud, 2021 ; Bernaud, 2018 ; Bernaud, Lhotelier, Sovet, Arnoux-Nicolas, & Pelayo, 2020 ; Bernaud, Lhotelier, Sovet, Arnoux-Nicolas, & De Maricourt, 2019). En effet, ces dernières années ont été particulièrement marquées par un nombre accru de publications scientifiques avec des avancées notables dans la compréhension du sens de la vie et du sens au travail, de leurs antécédents et de leurs effets sur l'individu, le collectif de travail et l'organisation. Ces avancées ont permis de faire la distinction entre sens au travail, sens du travail et travail signifiant (Arnoux-Nicolas, 2015, 2019 ; Sovet & Bernaud, 2019). Chacun de ces concepts étant illustré par des exemples d'échelles psychométriques disponibles en langue française et des études permettant d'explorer leurs liens avec des variables individuelles et organisationnelles (Arnoux Nicolas et al., 2017). Si le sens de la vie et le sens au travail sont jusqu'ici bien documentés et peuvent être mesurés à partir des échelles disponibles, il apparait que le sens de la mission qui est une notion non moins importante reste peu documenté et présente très peu ou pas d'échelle d'évaluation. Ce manque nuit à la recherche théorique et empirique, qui doit travailler à proposer une méthode psychométrique permettant d'évaluer le sens de la mission. L'évaluation du sens de la mission est aussi importante dans le cadre du diagnostic des policiers au retour de la mission. En effet, les missions de sécurisation du territoire sont des moments exceptionnels dans la vie des policiers, car certains y laissent leur vie. Dès lors, la question du sens de la mission devient incontournable lorsque l'objectif de l'intervention est d'expliquer pourquoi est-ce que certains tiennent tout au long de la mission et d'autres pas. C'est dans l'optique de combler les lacunes conceptuelles et méthodologiques liées à l'insuffisance de méthodes psychométriques pouvant faciliter l'évaluation du sens de la mission chez les policiers en situation de crise que nous avons envisagé cette deuxième étude. Elle a presque la même structuration que la première étude ; état des connaissances sur le sens de la vie, le sens du travail et le sens de la mission, l'hypothèse, la méthode, les résultats et la discussion.

3.2.1. Etat des connaissances

Certaines études ont été faites pour étudier de façon empirique le concept de sens du travail. Une des premières recherches sur le sens du travail réalisée par Morse et Weiss (1955) avait pour objectif de mesurer la place que le travail occupe dans la vie des individus, ou la centralité du travail. Cette étude voulait faire ressortir l'importance que peut

avoir le travail au-delà de son lien avec la sécurité financière. En 1987, le groupe de recherche MOW a réalisé une étude de grande envergure sur le sens du travail. Les résultats de cette recherche ont indiqué que le sens du travail semble être influencé par la définition du travail qu'ont les individus et par l'importance qu'ils lui accordent par rapport aux autres secteurs de la vie. Ce n'est que depuis environ une trentaine d'années que la psychologie s'est intéressée en particulier au sens que les individus donnent à leur travail (Morin, 2003).

3.2.1.1. Un travail qui a du sens en est un qui est fait de manière efficiente et qui mène à quelque chose

Le travail est une activité productive qui ajoute de la valeur à quelque chose. Les travailleurs considèrent qu'il est important que le travail soit organisé de manière efficace, dont l'accomplissement aboutit à des résultats utiles, avec une dépense d'énergie qui soit rentable. Dans sa forme négative, cette caractéristique du travail contribue largement à son absurdité. La façon dont les individus travaillent et ce qu'ils produisent ont un impact sur ce qu'ils pensent et la façon dont ils perçoivent leur liberté et leur indépendance. Les processus de travail tout autant que le fruit de leur travail aident les personnes à découvrir et à façonner leur identité. Il s'ensuit que l'organisation du travail elle-même compte beaucoup : il importe que l'organisation des tâches et des activités favorise l'efficacité et que les objectifs visés tout autant que les résultats attendus soient clairs et significatifs pour les personnes qui font le travail (Morin, 1999)

3.2.1.2. Un travail qui a du sens en est un qui est intrinsèquement satisfaisant

Le plaisir et le sentiment d'accomplissement qui peuvent être obtenus de l'exécution des tâches donnent du sens au travail. L'exécution des tâches permet d'exercer ses talents et ses compétences, de résoudre des problèmes, de faire des nouvelles expériences, d'apprendre et de développer ses compétences, bref, de se réaliser, d'actualiser son potentiel et d'accroître son autonomie. L'intérêt du travail lui-même semble être associé au degré de correspondance entre les exigences du travail d'une part, et l'ensemble des valeurs, des intérêts et des compétences de la personne, d'autre part. En effet, beaucoup de personnes considèrent qu'un travail qui a du sens en est un qui correspond à leur personnalité, à leurs talents, à leurs aspirations, etc. L'intérêt du travail provient aussi des possibilités qu'il offre de faire la preuve de sa valeur personnelle et de réaliser ses ambitions. Le travail permet de s'accomplir en donnant des occasions de relever des défis ou de poursuivre des idéaux.

L'intérêt du travail résulte également des possibilités de développer son autonomie et de rendre compte de son sens des responsabilités. Cela est obtenu par une organisation du travail qui laisse les employés être gestionnaires de leurs activités et par la présence de mécanismes de feed-back les tenant informés sur l'évolution de leur performance et leur permettant de faire les ajustements nécessaires pour améliorer leur performance.

3.2.1.3. Un travail qui a du sens en est un qui est moralement acceptable

Le travail est une activité qui s'inscrit dans le développement d'une société ; il doit par conséquent respecter les prescriptions concernant le devoir et la bien séance, aussi bien dans son exécution que dans les buts qu'il vise et les rapports qu'il implique. En d'autres termes, le travail doit être fait d'une façon socialement responsable. Plusieurs gestionnaires ont fait part de leur malaise à travailler dans un milieu qui prône des valeurs qu'ils ne partagent pas, qui tolère des pratiques sociales irrespectueuses, injustes, contre-productives, voire malhonnêtes ou immorales. De plus, ils ont fait valoir leurs préoccupations pour les contributions du travail pour la société. Le fait de faire un travail qui ne sert à rien, qui ne comporte aucun intérêt humain, dans un milieu où les rapports sont superficiels, contribue à rendre le travail absurde. C'est pourquoi il faudrait tenir compte aussi des implications du travail pour soi-même, pour les autres et pour la société en général, dans l'organisation du travail. Enfin, pour beaucoup de travailleurs, le travail est un moyen de transcender ses intérêts particuliers en se dédiant à une cause importante et significative. Cela correspond alors à une véritable quête du sens dans les organisations (Pauchant, 1996).

3.2.1.4. Un travail qui a du sens en est un qui est source d'expériences de relations humaines satisfaisantes.

Le travail, c'est aussi une activité qui met en relation des personnes et qui contribue au développement de leur identité. Cette caractéristique apparaît de façon consistante dans les recherches, signe de son importance pour l'organisation du travail. Plusieurs travailleurs déclarent qu'un travail qui a du sens leur permet de rencontrer des personnes de qualité, que ce soit dans son service, dans l'entreprise ou dans les milieux d'affaires ; des personnes avec qui on a des contacts honnêtes et francs, avec qui on a du plaisir à travailler, même si les projets sont difficiles. Un travail qui a beaucoup de sens permet d'aider les autres à résoudre leurs problèmes, de leur rendre service, d'avoir un impact sur les décisions prises par les dirigeants, d'être reconnus pour son expertise et ses contributions à la réussite des affaires, etc. Des satisfactions peuvent donc être obtenues de l'association avec d'autres au travail et durant les

échanges avec des clients, des supérieurs, des collaborateurs. La satisfaction n'est pas seulement retirée des services rendus, mais aussi des affiliations trouvées dans son travail. Le fait d'être en contact avec les autres, d'entretenir des relations nombreuses, et parfois intenses, agit comme un véritable stimulant pour soi-même, non seulement pour le développement de son identité personnelle et sociale, mais aussi pour le développement de liens d'attachement durables, procurant à la fois de la sécurité et de l'autonomie personnelle. En contribuant au développement du lien social, le travail permet aux agents d'échapper à leur sentiment d'isolement, de mieux vivre leur solitude et de trouver leur place dans leur communauté. Dans ce sens, le travail permet de surmonter des problèmes existentiels, comme la solitude et la mort (Fox, 1980).

3.2.1.5. Un travail qui a du sens en est un qui assure la sécurité et l'autonomie

Le travail est clairement associé à la notion d'emploi ; le salaire qu'il procure permet de subvenir aux besoins de base, donne un sentiment de sécurité, et permet d'être autonome et indépendant. Ce point est important. En effet, on associe généralement le salaire à des éléments de prestige, alors qu'il est clair ici que le salaire est davantage associé à des éléments de sécurité et d'indépendance. Plus encore, pour la majorité des travailleurs, gagner sa vie est synonyme de gagner le respect des autres et ainsi, de préserver sa dignité personnelle aux yeux des autres. Le salaire semble constituer un élément d'organisation qui doit être distingué des autres conditions de travail. Il faut par ailleurs accorder de l'attention aux conditions dans lesquelles le travail s'accomplit, car celles-ci ont de l'importance aux yeux des employés. En outre, les exigences de performance et le stress sont les principaux facteurs qui contribuent à détériorer leur expérience du travail. Par ailleurs, beaucoup recherchent un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

3.2.1.6. Un travail qui a du sens en est un qui tient occupé

Le travail est aussi une activité programmée, avec un début et une fin, des horaires et un train-train quotidien. Il structure le temps : les jours, les semaines, les mois, les années, la vie professionnelle. Il donne du sens aux périodes de vacances. C'est donc une activité structurante, qui permet d'organiser la vie quotidienne et, par extension, l'histoire personnelle. Ceci est encore plus manifeste chez les travailleurs qui ont perdu leur emploi. Ces derniers disent que le travail, c'est un besoin, une dimension importante de leur vie qui les aide à

se situer, qui occupe le temps de la vie et qui lui donne un sens, surtout lorsqu'ils ont la possibilité de choisir leur voie et de faire quelque chose qui soit en accord avec leur personnalité et leurs valeurs. Ces résultats confirment ceux trouvés par Warr (1987) auprès de chômeurs américains. Par ailleurs, avoir un travail signifie être occupé à faire quelque chose ; des travailleurs déclarent qu'être payé à ne rien faire n'avait pas de sens. Comme quoi, même en emploi, on peut souffrir de manquer de travail.

Pour qu'un travail ait du sens, il est important que celui qui le fait sache à quoi il mène ; en d'autres termes, il est important que les objectifs soient clairs et valorisés et que les résultats aient de la valeur à ses yeux. De plus, il semble important que le travail soit organisé de façon rationnelle, de façon à éviter le gaspillage et les pertes de temps.

Pour que le travail soit satisfaisant pour celui qui l'accomplit, il semble important qu'il fasse appel à ses compétences ; la sélection des employés prend toute son importance. De plus, il apparaît important que l'employé ait l'occasion de mettre à l'épreuve ses capacités et ce, dans le but de stimuler ses besoins de croissance personnelle et son sens des responsabilités. Plusieurs moyens sont envisageables : la présence de défis, l'autonomie dans la gestion des activités et les mécanismes de feed-back sur la performance sont les plus souvent cités.

Le travail doit s'accomplir selon des règles de devoir et de bienséance et devrait être inspiré par des valeurs morales et spirituelles. Examiner les règles et les valeurs qui sous-tendent les pratiques sociales et organisationnelles entourant le travail peut sembler superflu à certains, mais cela est inévitable dans un contexte de diversité culturelle et de promotion des libertés individuelles.

Le travail en équipe et le développement de relations professionnelles positives, de type client, sont deux principes qui favorisent le développement du sentiment d'appartenance et de la coopération au sein des groupes de travail. Enfin, il ne faut pas négliger de mettre en place des conditions de travail qui procurent aux employés les sentiments de sécurité et d'autonomie nécessaires à leur développement : le salaire et les conditions de travail doivent être sérieusement étudiés. En outre, il importe que la charge de travail soit adéquate, car il n'y a rien de plus absurde que d'être payé à ne rien faire. Cette dernière condition renvoie d'ailleurs à la première, indiquant le souci d'utilité et d'efficacité qu'ont en commun les travailleurs (Morin, 1996).

Cependant, les activités professionnelles à caractère dangereux et extrême, sont particulièrement confrontées à une récurrence d'évènements traumatiques. Dans ces populations, on peut répertorier les métiers du secours, comme les secouristes, les ambulanciers et les médecins urgentistes (Berger et al., 2014 ; Harvey et al., 2015 ; Lee, Lee, Kim, Jeon, &

Sim, 2017). Les métiers du maintien de l'ordre tels que les policiers et les militaires sont également exposés (Calhoun & al., 2016 ; Clancy & al., 2006). L'ensemble des études épidémiologiques dans ces populations aboutissent à un taux d'exposition de 100% à au moins un évènement traumatique (Harvey et al., 2015 ; Maia et al., 2007 ; Marchand, Nadeau, Beaulieu-Prévost, Boyer, & Martin, 2015 ; Sundin, Fear, Iversen, Rona, & Wessely, 2010). A titre d'illustration, des vétérans, rapportent avoir été confrontés en moyenne à 6 évènements traumatiques pendant les missions, correspondant au critère A1 du DSM-4 (c.-à-d., des évènements qui induisent un sentiment de peur intense et d'impuissance) (Clancy & al., 2006). Donner du sens aux situations stressantes est décrit par certains auteurs comme un style de coping permettant une adaptation aux situations stressantes (Park, 2010 ; Park & Folkman, 1997) mais également en cas d'évènements traumatiques (Kira & al., 2011). Les missions des professionnels interrogés dans le cadre de ce travail constituent par essence la source de la confrontation à l'évènement traumatique. Dans ce cadre, il nous paraît nécessaire d'investiguer l'impact du sens accordé à la mission professionnelle dans une perspective de ressource pour faire face aux évènements traumatiques issus de la mission professionnelle. Quelques travaux ont investigué le sens lié à la mission auprès de militaires. Dans leur étude, Britt & al. (2001) évaluent le sens de la mission auprès de militaires grâce à trois dimensions : l'intensité de l'engagement en tant que soldat, l'importance du travail et l'identification au gardien de la paix (Britt, 1997). Les résultats qui ont été observés montrent que le sens de la mission apparaît comme une source de protection associée à un engagement professionnel important via la perception de bénéfices secondaires (Britt, Adler, & Bartone, 2001). La confrontation à des zones de destruction, ou des situations traumatiques va permettre aux militaires de justifier le déploiement de l'armée dans cette région. L'évaluation du sens de la mission faite dans cette étude est spécifique au militaire et ne peut se généraliser à d'autres populations à risque. D'autres études évaluent l'impact que va avoir l'évènement traumatique sur le sens accordé à la mission et le terme prend alors le sens de valeur et de morale.

Williamson et al., (2018) montrent que la détresse causée par un évènement traumatique est perçue d'autant plus intensément que l'évènement traumatique contredit le sens, les valeurs et les normes préalablement associées à la mission professionnelle (Williamson et al., 2018). Ces études n'évaluent pas directement le sens de la mission, mais plutôt les conséquences de la rupture de ce sens par l'évènement traumatique. Nous souhaitons pouvoir développer un outil qui évalue le sens de la mission à destination des fonctionnaires de police.

Le sens de la mission peut être défini comme une disposition d'un haut degré d'adhésion, de signification personnelle, d'investissement associé à une mission de travail, en tant que

processus d'orientation générale pour faire face aux contraintes associées à la mission. Cette notion regroupe plusieurs dimensions : le degré de congruence avec des valeurs et buts (adhésion), la perception des bénéfices de cette mission pour l'accomplissement de soi et la société ou l'organisation (signification), l'engagement (investissement) et la résistance face aux demandes de la mission (processus pour faire face) (Traber, 2019).

Au Cameroun les policiers affectés en zone de crise, spécifiquement dans les régions du Nord-ouest et du Sud-ouest, ont pour mission de protéger les personnes et leurs biens. Ces missions se déclinent en lutte contre les bandes armées qui écument les cités de ces régions depuis le début de la crise anglophone. Ainsi ils doivent lutter contre les kidnappings avec demande de rançon, les assassinats de particuliers, les attaques contre les commissariats de police et les policiers, la détection des engins explosifs improvisés et autres actes terroristes...

L'intérêt porté sur cette étude se justifie par le fait que pendant que la mission des policiers affectés dans les régions en crise (Nord-Ouest, Sud- Ouest, extrême Nord) semble se prolonger, il n'existe presque pas d'outil contextualisé pour évaluer le sens que les policiers donnent à leur mission. Ce qui est un frein à la recherche en psychologie du travail qui doit expliquer pourquoi les policiers en mission en zone de crise se comportent comme on observe. Cela constitue également un biais lorsque l'on sait que les risques psychosociaux doivent être identifiés et anticipés pour stimuler le bien-être des policiers en situation de travail. Pour combler ce manque, cette deuxième étude se propose d'adapter une échelle d'évaluation du sens de la mission au contexte camerounais. En nous appuyant sur les travaux de Morin et al. (2007) et ceux de Traber (2019), nous faisons l'hypothèse que les données collectées chez les policiers à partir de l'échelle du sens s'adaptent correctement à un modèle du sens de la mission à quatre facteurs. La mise à l'épreuve de cette hypothèse a nécessité l'élaboration des procédures méthodologiques qui sont énoncées dans la suite de notre travail.

3.2.2. Méthode

Nous allons donner tour à tour les informations sur nos participants (échantillonnage et caractéristiques sociodémographiques), le matériel (échelle utilisée pour mesurer le sens de la mission), la procédure de collecte des données (mode d'administration) et les outils de traitement des données de recherche.

3.2.2.1.Participants

Notre recherche a été menée auprès du personnel de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale (DGSN). Au sein de cette organisation, on retrouve deux types de personnel : le

personnel civil et les policiers. Ces derniers sont regroupés dans différentes unités indépendamment de leur grade : Commissaires de police, Officiers de police, Inspecteurs de police et Gardiens de la paix. Nous nous sommes particulièrement intéressés aux unités qui interviennent dans les opérations de maintien la sécurité et des biens des populations et de l'intégrité de l'Etat. Il s'agit du Groupement Spécial d'Opérations (GSO), du Commandement Central des Groupements Mobiles d'Interventions (CCGMI) et des Groupements Mobiles d'Interventions (GMI).

Le Groupement Spécial d'Opérations (GSO) est chargé des opérations coup de poing, commando et anti commando contre des individus dangereux ou des bandes organisées de malfaiteurs ; de la neutralisation des forcenés et des actions contre toute forme de mutinerie ou de prise d'otage ; de la sécurité de certains convois particulièrement importants nécessitant la mise en œuvre des moyens techniques spéciaux ; des interventions contre la piraterie aérienne et toutes actions terroristes ou crime organisé ; de l'enlèvement, de la neutralisation ou de la destruction des objets et engins piégés ou suspects ; des études, des recherches et des essais sur les techniques et les matériels d'intervention de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale ; de la formation spécifique des personnels des Services d'intervention.

Le Commandement Central des Groupements Mobiles d'Interventions (CCGMI) est une unité opérationnelle chargée de coordonner les activités des Groupements Mobiles d'Intervention et d'assurer sur toute l'étendue du territoire national des opérations de maintien de l'ordre. Il est chargé de renforcer l'action des autres Forces et Unités territoriales de Police pour le maintien de l'ordre préventif, la protection des personnes et des biens, la protection civile et la surveillance des frontières sur l'étendue du territoire ; de la formation continue et de la discipline générale des personnels des Groupements Mobiles d'Interventions ; de la protection de l'immeuble siège de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale ; de la protection des missions diplomatiques ; de la protection des établissements scolaires et universitaires. En temps de crise, il intervient dans le maintien de l'ordre actif ou renforcé sur réquisition des autorités compétentes, seul ou conjointement avec les autres Forces civiles ou militaires. Il participe également aux actions de combat avec les Unités de Corps de bataille, d'assurer la protection des points sensibles, de prendre contact avec les populations en vue d'organiser la résistance intérieure.

Le Groupement Mobile d'Intervention (GMI) est une unité d'intervention de Police implantée au Chef-lieu de la Région. Il est chargé du renforcement de l'action des autres Forces et Unités territoriales de Police pour le maintien de l'ordre préventif, la protection civile et la surveillance des frontières sur toute m'étendue de la Région ; De la formation continue et de la discipline

générale des personnels ; De la sécurisation, le cas échéant, des établissements scolaires et universitaires. Il intervient dans le maintien de l'ordre actif ou renforcé sur la réquisition du Gouverneur, seul ou conjointement avec les autres Forces civiles ou militaires. Il participe aux actions de combat avec les Unités de Corps de bataille, d'assurer la protection des points sensibles, de prendre contact avec les populations en vue d'organiser la résistance intérieure. Au sein de ces unités, nous avons retenu 759 policiers ayant déjà fait au moins une mission de trois mois soit au Nord-ouest, soit au Sud-ouest, soit à l'Extrême-Nord. Ils ont été sélectionnés par convenance, et étaient invités à remplir au préalable une fiche de consentement libre et éclairé, validée au préalable par le top management de la Sureté Nationale.

3.2.2.2. Matériel et procédure

Les données de cette deuxième étude ont été recueillies entre les mois de septembre et Novembre 2021, grâce à un questionnaire auto-administré. Un agent de collecte se présentait dans les casernes policières pour faire remplir les questionnaires. Les participants devaient aussi signer un formulaire de consentement libre et éclairé. Ils étaient donc invités à prendre part à une étude sur le développement d'un outil d'intervention et de politique en santé mentale au travail chez les policiers. La participation consistait ensuite à répondre au questionnaire sur le sens de la mission. L'agent de recherche était sur place pour présenter le questionnaire et expliquer les consignes de remplissage. Il était toutefois à l'écart lorsque les travailleurs répondaient au questionnaire afin d'assurer la confidentialité des informations recueillies. La participation à cette recherche se faisait sur une base volontaire une fois les sujets sollicités. En nous basant sur le questionnaire élaboré Traber (2019), nous avons pu identifier quatre modalités susceptibles de mesurer le sens de la mission : Adhésion à la mission (exemple : *Je me sens en accord avec ma mission*) ; Signification de la mission (exemple : *Mes missions sont très importantes et significatives pour la République*) ; Investissement dans la mission (exemple : *Il est important pour moi d'atteindre les buts que je me suis fixés*) et Résistance pendant la mission (exemple : *J'effectue mes tâches avec beaucoup de résistances intérieures*). Les participants étaient invités à répondre sur une échelle de type Likert à de quatre points allant de, en total désaccord (1) à tout à fait en accord (4). Cet outil de collecte des données est appelé Questionnaire du Sens de la Mission (QSM). L'intérêt porté sur Questionnaire du Sens de la Mission se justifie par le fait qu'il est très peu utilisé jusqu'ici par rapport au questionnaire de Morin et al., (2007) qui est plus souvent employé pour mesurer le sens du travail. Sur cette

base, nous croyons également qu'il sera possible d'obtenir une plus grande compréhension du sens de la mission à partir d'un modèle à quatre dimensions.

3.2.2.3. Outils de traitement statistiques des données

Les données collectées à partir du matériel décrit plus haut a fait l'objet d'une analyse exploratoire et d'une analyse confirmatoire. L'objectif était d'évaluer les items proposés par le questionnaire d'origine extrait des travaux de Traber (2019). Ainsi, vingt-quatre (24) items répartis sur quatre dimensions qui ont été identifiés dans l'échelle initiale du sens de la mission ont fait l'objet d'une analyse exploratoire dans un premier temps et d'une analyse confirmatoire dans un second. Afin de tester la principale hypothèse, ces deux types d'analyse sont couramment conseillés par les méthodologues (Conway & Huffcutt, 2003). L'analyse exploratoire a permis en effet, de déterminer la structure factorielle du questionnaire du sens de la mission et d'extraire les dimensions sous-jacentes à ce construit, en retenant les principaux facteurs correspondant aux différentes facettes du construit étudié (Evrard et al., 2003). Grâce à la contribution factorielle de chaque item, il est possible de mesurer l'apport de chaque construit et d'épurer l'échelle des items qui détériorent la structure factorielle (Evrard et al., 2003 ; Conway & Huffcutt, 2003). Des méthodes d'extraction et d'interprétation ont été utilisées pour restituer le nombre de facteurs d'un construit et les rotations appliquées pour faciliter leur interprétation. Il existe dans ce sens plusieurs options dont la plus utilisée est l'analyse en composantes principales (ACP). Dans la technique d'épuration, un certain nombre de critères doivent être prise en compte (Evrard, Pras, & Roux, 1993 ; Scarpello, Huber, & Vandenberg, 1988). D'abord le rejet des items dont la saturation factorielle est inférieure à .50 sur le même facteur. Ensuite le rejet des items isolés sur un facteur. Enfin, le rejet des items présentant une saturation élevée sur plusieurs facteurs ($> .40$). Ces critères peuvent néanmoins être assouplis afin de ne pas nuire à la validité des contenus de l'échelle (Evrard et al., 1993 ; Scarpello et al., 1988).

Nous avons également pris en compte dans l'analyse exploratoire l'indice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), le pourcentage de variance et le test de sphéricité de Bartlett. Le coefficient de fiabilité le plus utilisé dans les travaux de recherche en sciences humaines et sociales (Evrard et al., 2003) est l'alpha de Cronbach dont le niveau d'acceptation recommandé est de .70 (Nunnally, 1978 ; Nunnally & Bernstein, 1994). Il a donc été retenu par conformité à la littérature dominante sur la validation des échelles en psychologie. L'indice KMO permet d'examiner le caractère factorisable des données (Fall, 2015). Un indice KMO élevé ($> .70$) indique que la

solution factorielle est statistiquement satisfaisante (Evrard et al., 2003). Le pourcentage de variance expliquée permet de s'assurer que les items sont bien représentés dans la solution factorielle. Il doit être supérieur à 50 % dans une ACP, en deçà, il est préférable de spécifier à nouveau le modèle (Evrard et al., 2003). Le test de sphéricité de Bartlett permet de vérifier si l'on peut rejeter l'hypothèse nulle, selon laquelle toutes les corrélations seraient égales à zéro. En d'autres termes, il permet de vérifier que la matrice de corrélation n'est pas une matrice identité ; c'est-à-dire une matrice au sein de laquelle une même variable est une combinaison linéaire de plusieurs autres. Il doit être significatif, soit inférieur à .05. Tous ces critères ont été pris en considération dans cette seconde étude (Fall, 2015).

L'analyse factorielle confirmatoire a été retenue pour vérifier la validité de notre hypothèse. En effet, elle vise avant tout, à vérifier l'ajustement de l'échelle retenue aux données collectées. L'analyse confirmatoire permet aussi d'identifier parmi plusieurs modèles alternatifs, celui qui s'ajuste le mieux aux données et qui doit en conséquence être préféré (Fabrigar et al., 1999 ; Roussel, 2005). Les critères permettant d'interpréter les résultats d'une analyse factorielle confirmatoire sont nombreux, mais les indicateurs les plus couramment retenus sont de trois types. Ils sont généralement utilisés pour juger de l'ajustement du modèle testé aux données empiriques (Roussel et al., 2002 ; Roussel, 2005). Il s'agit des indices d'ajustement absolus qui permettent d'évaluer dans quelle mesure le modèle théorique reproduit correctement les données collectées. C'est notamment le cas de l'indice de parcimonie χ^2/ddl , dont la valeur doit être inférieure à 5, si possible à 3 (Pedhazur & Pedhazur Schmelkin, 1991), du GFI et de l'AGFI dont la valeur seuil est de .90 (Bentler & Bonett, 1980), du SRMR dont la valeur doit être inférieure à .05 et du RMSEA dont la valeur doit être inférieure à .08 et si possible, à .05 (Roussel, 2005). Ensuite, viennent les indices incrémentaux qui sont utilisés pour évaluer l'amélioration de l'ajustement du modèle qui est testé par comparaison à un modèle de référence plus restrictif. Il s'agit plus précisément du NFI, du NNFI et du CFI dont la valeur seuil est de .90 (Bentler & Bonett, 1980). Et enfin, viennent les indices de parcimonie qui indiquent dans quelle mesure le modèle présente un bon ajustement pour chaque coefficient estimé. Les deux indices les plus utilisés pour la parcimonie sont l'AIC et le CAIC qui permettent de déterminer parmi plusieurs modèles alternatifs le plus parcimonieux. Le meilleur modèle est celui qui présente l'AIC le plus faible possible. L'analyse confirmatoire offre également un ensemble d'indicateurs, qui permettent d'attester de la fiabilité et des validités convergentes et discriminantes d'une échelle ainsi que de ses dimensions respectives. Tous ces critères et indicateurs ont été pris en considération dans cette deuxième analyse. C'est après avoir pris

toutes ces précautions pour collecter et traiter les données que nous avons présenté les résultats de cette deuxième étude de notre thèse.

3.2.3. Résultats

Deux types de méthodes ont permis de traiter les données collectées : l'analyse exploratoire et l'analyse confirmatoire. Cependant il sera d'abord procédé à la présentation des moyennes obtenues par les différents items de l'échelle du sens de la mission.

3.2.3.1. Les moyennes de l'échelle du sens de la mission

Tableau 4 : MOYENNES DES PARTICIPANTS SUR L'ECHELLE DU SENS DE LA MISSION

	M	E-T
Je suis en totale harmonie avec les buts des opérations de maintien de l'ordre	3,05	0,77
Certaines de mes valeurs personnelles diffèrent des valeurs prônées par la Police	2,76	0,58
Pendant ma mission, je peux complètement oublier mes préoccupations personnelles	2,78	0,78
Pendant ma mission, il m'est difficile d'oublier les soucis de la vie quotidienne	3,53	0,85
Je suis complètement dédié (e) à ma mission	3,26	0,95
Les missions de mon travail n'ont pas beaucoup de sens pour moi	2,06	0,73
Il est normal de ressentir des frustrations pour accomplir certaines missions	2,89	0,89
Je me sens en accord avec ma mission	3,23	0,75
Je remets en question mes capacités lorsque je n'arrive pas à atteindre les buts qui me sont fixés	3,56	0,85
J'effectue mes tâches avec beaucoup de résistances intérieures	2,16	0,75
Ne pas réussir à atteindre systématiquement les objectifs fixés est normal dans mon travail	2,89	0,85
Il est important pour moi d'atteindre les buts que je me suis fixé	3,73	0,67
Je me sens à l'aise avec les valeurs défendues par la police camerounaise	3,46	0,71
Total	3,02	0,77

Notes : M = moyenne ; E-T = Ecart-type

Le tableau ci-dessus présente la moyenne des participants sur les 13 items retenus pour évaluer le sens de la mission. Il apparaît que dans l'ensemble, les participants enregistrent sur chaque

item des scores très proches de la moyenne globale de cette échelle ($M=3,02$; $E-T = 0,77$). Alors que certains items enregistrent des scores légèrement supérieurs à cette moyenne globale de l'échelle, d'autres des scores légèrement inférieurs. Des items ont été choisis au hasard pour illustrer cette variation des scores moyens des participants par items. On a entre autres items : « Je suis en totale harmonie avec les buts des opérations de maintien de l'ordre » ($M=3,05$; $E-T = 0,77$) ; « Pendant ma mission, il m'est difficile d'oublier les soucis de la vie quotidienne » ($M=3,35$; $E-T = 0,85$) et « Ne pas réussir à atteindre systématiquement les objectifs fixés est normal dans mon travail » ($M=2,89$; $E-T = 0,85$) ; « Pendant ma mission, je peux complètement oublier mes préoccupations personnelles » ($M=2,78$; $E-T = 0,78$).

3.2.3.2. Analyse exploratoire

La méthode d'extraction choisie pour déterminer le nombre de facteurs composant l'échelle du sens de la mission est l'analyse en composantes principales (ACP). Les résultats de l'ACP sans rotation montrent une structure à quatre (04) facteurs difficiles à interpréter. Le premier facteur regroupe 06 items, le deuxième en compte 05, le troisième 06 et le quatrième 07. Plusieurs items ont un poids factoriel $\geq ,40$ dans plus d'un facteur. Des limites évidentes justifient une seconde ACP avec rotation varimax : la présence d'items ayant un poids factoriel supérieur à ,40 sur plus d'une dimension et d'items ayant un poids factoriel inférieur à 0,40 sur les quatre dimensions. Au total, 03 items ont été supprimés après cette première ACP. La seconde ACP a conduit au rejet de 05 items et une troisième ACP enfin, avec rotation varimax permettent de ressortir une structure de l'échelle en 3 facteurs mais avec une solution factorielle statistiquement acceptable après le rejet de 03 items (indice KMO de ,773 ; test de sphéricité Bartlett significatif pour $X^2 = 2386,135$, ddl = 78, p. = 0000). L'analyse factorielle exploratoire avec rotation varimax a permis ainsi de retenir une échelle de 13 items regroupés en 3 sous-dimensions : la dimension « investissement » (07 items), la dimension « adhésion » (04 items) et la dimension « signification » (02) items, comme on peut le voir dans le tableau suivant.

Tableau 5 : VARIANCE TOTALE DU SENS DE LA MISSION EXPIQUEE ET EXTRACTION DES COMPOSANTES PRINCIPALES

Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus			Somme des carrés des facteurs retenus pour la rotation		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	4,47	34,420	34,420	4,47	34,420	34,420	2,925	22,504	22,504
2	1,40	10,804	45,224	1,40	10,804	45,224	2,445	18,809	41,313
3	1,30	10,001	55,225	1,30	10,001	55,225	1,809	13,912	55,225

	Composante		
	1	2	3
Je suis en totale harmonie avec les buts des opérations de maintien de l'ordre	,772	,026	,221
Certaines de mes valeurs personnelles diffèrent des valeurs prônées par la Police	,582	,373	,266
Pendant ma mission, je peux complètement oublier mes préoccupations personnelles	,819	,064	,097
Pendant ma mission, il m'est difficile d'oublier les soucis de la vie quotidienne	,553	,259	,046
Je suis complètement dédié (e) à ma mission	,516	,379	,264
Les missions de mon travail n'ont pas beaucoup de sens pour moi	,494	,121	-,277
Il est normal de ressentir des frustrations pour accomplir certaines missions	,444	,147	,045
Je me sens en accord avec ma mission	-,030	,827	,021
Je remets en question mes capacités lorsque je n'arrive pas à atteindre les buts qui me sont fixés	,231	,786	,011
J'effectue mes tâches avec beaucoup de résistances intérieures	,350	,612	,239
Ne pas réussir à atteindre systématiquement les objectifs fixés est normal dans mon travail	,294	,577	,213
Il est important pour moi d'atteindre les buts que je me suis fixé	,032	,102	,880
Je me sens à l'aise avec les valeurs défendues par la police camerounaise	,206	,181	,807
Alpha de Crombach (α)	,76	,75	,73

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales. Rotation Varimax avec normalisation de Kaiser.

La première composante principale (investissement) de la matrice des composantes rassemble le plus grand nombre d'items. Leurs contributions factorielles sont très satisfaisantes (supérieures à .40). Elle regroupe sept (07) items avec une consistance interne satisfaisante ($\alpha = ,76$). La seconde composante principale (adhésion), a quatre (04) items et présente elle aussi une bonne consistance interne ($\alpha = ,75$) et la troisième composante principale (signification) présente également une consistance interne satisfaisante ($\alpha = ,73$). Au final, l'échelle du sens de la mission retenue comporte treize (13) items regroupés en trois dimensions. Le pourcentage total de variance du sens de la mission, expliqué par les trois dimensions est de 55,225% (indice KMO = ,773).

3.2.3.3. Analyse confirmatoire

Cette seconde étape de notre étude tente de confirmer la qualité de la structure factorielle de l'échelle issue de l'analyse factorielle exploratoire. Elle vise à vérifier la validité convergente, discriminante et prédictive de l'échelle et à réévaluer sa fiabilité par l'examen du Rho de Jöreskog jugé plus robuste que l'alpha de Cronbach (Peterson, 1994). Au cours de cette étape, il est question pour nous de tester notre hypothèse qui soutient que les données collectées chez les policiers s'adaptent correctement à un modèle à partir du sens de la mission à quatre dimensions. Le sens de la mission peut être défini comme une disposition d'un haut degré d'adhésion, de signification personnelle, d'investissement associé à une mission de travail, en tant que processus d'orientation générale pour faire face aux contraintes associées à la mission (Traber, 2019). L'analyse factorielle confirmatoire a été réalisée à l'aide du logiciel Amos.21, sur trois modèles alternatifs : le premier modèle correspond à la structure factorielle générée par la première analyse factorielle exploratoire, sans rotation. Il vise à vérifier la structure factorielle de l'échelle à quatre dimensions difficiles à nommer à cause d'une très grande hétérogénéité des items qui les composent. Le deuxième et le troisième modèle correspondent à la structure factorielle générée par l'analyse factorielle exploratoire après rotation. Ils visent à examiner la structure factorielle de l'échelle à trois dimensions et à 13 items : « investissement » (07 items), « adhésion » (04 items) et « signification » (02 items) comme résumé sur la figure suivante.

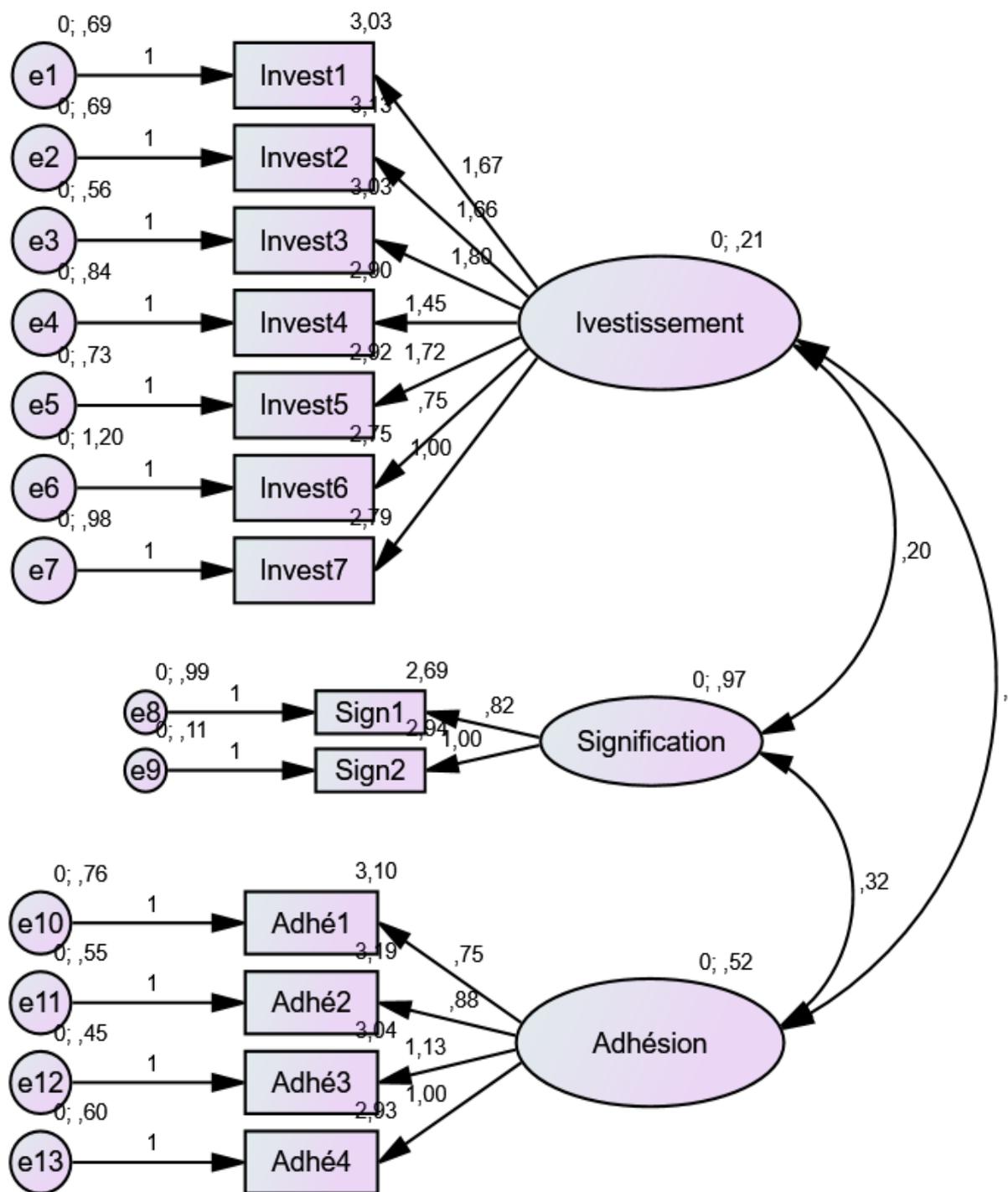


Figure 8: MODELE DU SENS DE LA MISSION A TROIS FACTEURS

Les résultats de l'analyse factorielle confirmatoire montrent que le « saturated model » est celui qui s'ajuste le mieux aux données. Comparé au « default model » et au « independant model », il présente le plus faible indice de mesures de parcimonie (AIC du saturated model = 208,000 < AIC default du model = 824,076). Il convient toutefois de noter que ces indices de parcimonie des deux modèles sont inférieurs à celui du « independant model » (AIC = 3375,779). Le

saturated model présente aussi le meilleur Khi2 rapporté à son degré de liberté $X^2/ddl = 4.79$; $p = 0.064$. Ce ratio est satisfaisant car bien inférieur à 5, qui représente la norme empiriquement fixée à ne pas dépasser. L'indice de résidus SRMR est égal à .05. En règle générale, il est couramment admis que plus l'indice SRMR est proche de zéro, meilleur est l'ajustement. Par ailleurs, l'indice RMSEA est égal à .07. Cet indice doit être inférieur égal à .08 pour informer sur un meilleur ajustement. Les autres indices de mesure absolus GFI et AGFI sont acceptables. Les indices de mesures incrémentaux NFI = 1,000 et CFI = 1,00 atteignent les valeurs admises pour offrir un ajustement acceptable. Le modèle saturé résultant de l'analyse factorielle exploratoire respecte ainsi les normes recommandées et atteint les normes les plus rigoureuses de qualité d'ajustement (Bentler & Bonett, 1980 ; Pedhazur & Pedhazur Schmelkin, 1991 ; Roussel et al., 2002). L'hypothèse principale est donc validée. Afin de confirmer les propriétés psychométriques de l'échelle, il conviendra de réexaminer sa fiabilité et de vérifier sa validité convergente, discriminante et prédictive. Les résultats montrent que la fiabilité de l'échelle est satisfaisante. Les coefficients de cohérence interne (l'alpha de Cronbach) sont pour les trois dimensions de ,76 ; ,75 et ,73 représentant respectivement l'investissement, l'adhésion, et la signification. Ces valeurs sont toutes supérieures à .70, confirmant ainsi la fiabilité de l'échelle de mesure. En ce qui concerne le rhô de Jöreskog, on obtient des coefficients de 0.69 ; 0.67 et 0.7 pour ces trois dimensions. Ces résultats bien que surprenants peuvent se comprendre si on prend en compte certaines particularités propres au métier de policier en contexte camerounais.

3.2.4. Discussion

Le but de cette étude était d'adapter et de valider au contexte de travail des policiers camerounais, une échelle de mesure du sens de la mission telle qu'élaborée par Traber (2019). Pour ce faire, des analyses factorielles confirmatoires ont tout d'abord été réalisées afin de confirmer si la structure dimensionnelle originale du sens de la mission obtenue par Traber (2019) pouvait s'appliquer aux mesures du sens de la mission dans le présent échantillon. Les résultats des analyses ont montré qu'en adaptant la consigne et les items au domaine du travail des policiers en mission en zones de crise et en utilisant un échantillon différent des auteurs originaux, la structure à quatre facteurs du sens de la mission, obtenue originalement par Traber (2019), n'était pas confirmée dans la présente étude. Ces résultats suggèrent ainsi que le sens de la mission pour les policiers en mission dans les zones en crise pourrait posséder une structure dimensionnelle différente de celle du sens de la mission en général. Ces résultats

mettent en évidence la nécessité d'utiliser une mesure spécifique au contexte du travail des policiers dans les études en psychologie du travail et des organisations.

Afin de faire ressortir les facteurs et découvrir les conceptualisations possibles du sens de la mission, des analyses factorielles exploratoires font ressortir une solution à trois facteurs qui présentent une bonne cohérence interne ainsi qu'une pertinence au plan théorique : l'investissement, l'adhésion et la signification. Cette solution factorielle ressemble aux facteurs trouvés Traber (2019), à l'exception d'un facteur, « la résistance », qui ne ressort plus. Cette structure factorielle apparemment surprenante peut se comprendre si l'on prend en compte la particularité du métier de policier. En effet, de par leur formation, les policiers sont des Hommes de combat et qui obéissent aux ordres de la hiérarchie et de ce fait, n'ont pas le droit de se retirer ou de refuser leur mission. Au regard de leur formation, ils sont formés pour assurer le maintien de l'ordre à l'intérieur du pays, assurer la sécurité des biens et des personnes (citoyens). Au regard de leur statut particulier de fonctionnaire, ils n'ont pas comme les autres fonctionnaires (enseignants, médecins, infirmiers, etc.), le droit à la grève. Massé et al. (1998b, p. 186) soulignent que « le repli sur soi associé à l'auto dévalorisation conduit à une démotivation puis à diverses manifestations de retrait social ». Or lors des différentes missions de maintien de l'ordre, le policier n'est jamais seul, il est toujours en colonie ou en binôme, nous pensons que cela réduit considérablement le risque du repli sur soi et par ricochet la résistance face aux demandes de la mission. Le sens accordé à la mission professionnelle peut être vu comme un facteur de protection permettant de mieux faire face aux situations stressantes et traumatiques vécues dans le cadre des missions professionnelles (Traber, 2019). Selon nos résultats, les policiers pour qui la mission a du sens ont tendance à éprouver de la satisfaction dans leur travail, ce qui impacte leur bien être psychologique, favorise leur investissement professionnel (Morin et al., 2007).

Conclusion

Le but de cette étude était d'élaborer une échelle d'évaluation du sens de la mission chez les policiers affectés en zone de crise. Cet objectif s'appuie sur l'idée que la littérature relative au sens de la vie et au sens du travail abonde. En revanche, le sens de la mission reste peu documenté et les démarches psychométriques permettant son évaluation sont elles aussi très rares. Pour combler cette lacune méthodologique, nous nous sommes appuyés sur les travaux de Morin et al. (2007) et ceux de Traber (2019) pour faire l'hypothèse que les données collectées chez les policiers à partir de l'échelle du sens de la mission s'adaptent correctement à un modèle du sens de la mission à quatre facteurs (adhésion à la mission, signification de la mission, résistance pendant la mission et investissement dans la mission). La mise à l'épreuve de cette

hypothèse a nécessité l'élaboration des procédures méthodologiques. Plus précisément, 759 policiers ont complété une échelle du sens de la mission, des items sur les facteurs sociodémographiques (âge, statut matrimonial et consommation des substances psychoactives). Ce questionnaire était auto-administré tout comme dans la première étude. Les résultats montrent une échelle du sens à trois dimensions : l'investissement, la signification et l'adhésion. Cette structure du sens de la mission à trois dimensions peut constituer un support susceptible de faciliter la prise de décision par les responsables de la police, qui sont appelés à veiller à ce que la mission révèle du sens pour les policiers. Dans le but de poursuivre l'étude de la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique, nous avons envisagé une troisième étude qui croise ces différentes variables.

3.3.Étude 3 : Rôle médiateur du soutien social sur la relation entre le sens de la mission et détresse psychologique

La santé mentale a fait l'objet d'importants travaux en psychologie. Certains l'on étudié en termes de bien-être au travail et d'autres l'on abordé en termes de détresse psychologique au travail. Notre deuxième étude dans laquelle nous avons pu observer que le sens de la mission est l'un des principaux facteurs explicatifs la détresse psychologique s'inscrit parmi les travaux abordant le versant négatif de la santé mentale au travail. Récemment, Nyock Ilouga et Moussa Mouloungui (2022) ont observé des liens entre le sens du travail et le bien-être au travail. Ils ont ajouté que ce lien est médiatisé par le soutien social notamment le soutien hiérarchique et le soutien familial. Dans la même logique, la présente étude poursuit l'analyse du rôle médiateur du soutien social sur la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique au travail. L'intérêt porté sur cette étude s'explique par le fait que l'énergie psychique est davantage mobilisée lors des situations de travail qui impliquent un risque. Nous avons vu jusqu'ici que chez les policiers en mission dans les zones en crise, cette énergie provient du sens que ces derniers assignent à leur mission. A la suite de Nyock Ilouga et Moussa Mouloungui (2022), il nous semble que l'effet du sens peut se combiner à celui du soutien social. En effet, la littérature soutient que le soutien surtout lorsqu'il provient de la hiérarchie a des effets bénéfiques sur la santé mentale notamment le bien-être au travail.

L'autre idée qui motive la présente étude est relative aux difficultés dans l'opérationnalisation du soutien social, de telle sorte qu'il existe de nombreux instruments de mesure, bien souvent construits par les chercheurs dans le but de répondre aux besoins de leur propre recherche (Heitzmann & Kaplan, 1988 ; Winemiller & al., 1993). Pour apporter une contribution à l'opérationnalisation du soutien social des recherches doivent se poursuivre dans un souci de

clarification conceptuelle d'une part et d'affinement de sa mesure d'autre part étant donné qu'il est reconnu comme facteur essentiel à l'adaptation sociale (Cohen & Wills, 1985).

3.3.1. Etat des connaissances sur le soutien social

Le soutien social a été relevé dans de nombreux travaux comme un prédicteur décisif de la détresse psychologique au travail, de la dépression et du trouble de stress post traumatique. C'est ce qui a justifié son choix dans le cadre de notre thèse. Ce concept est abordé ici à partir de deux notions : les relations avec la hiérarchie et les collègues (soutien social formel) et relations avec la famille et les amis (soutien social informel).

3.3.1.1. Les dimensions du soutien social

Concept de soutien social peut être abordé sous différents angles ou dimensions qui font aujourd'hui l'unanimité (Barrera, 1981, 1986 ; Pierce, Sarason & Sarason, 1996; Vaux, 1988, 1992). On peut en effet s'intéresser d'abord à son aspect structurel (les relations et les personnes en cause), ensuite à son aspect fonctionnel (les comportements et les marques de soutien démontrés envers un individu) et enfin à la perception de la qualité du soutien disponible (Helgeson, 2003).

Constatant que plusieurs termes sont utilisés dans la littérature pour désigner pourtant les mêmes facettes du concept, Beauregard et Dumont (1996) en proposent une synthèse éclairante que nous présentons succinctement dans le tableau suivant. Ainsi, le soutien social peut être envisagé en termes de réseau de soutien, de comportements de soutien et d'appréciation subjective du soutien.

Tableau 6 : LES DIMENSIONS DU SOUTIEN SOCIAL

Dimensions	Définitions
Le réseau de soutien	Sous-ensemble du réseau social vers qui la personne se tourne (ou pourrait se tourner) pour obtenir de l'aide
Les comportements de soutien	Ensemble d'actions ou de comportements spécifiques qui fournissent effectivement de l'aide à la personne
L'appréciation subjective du soutien	Évaluation cognitive d'une personne à propos du soutien qu'elle estime recevoir d'autrui

A. Le réseau de soutien

Cette première dimension du soutien social correspond, selon Vaux (1988, 1992), à un sous-ensemble du réseau social personnel décrit précédemment. L'individu sollicite le réseau de soutien pour obtenir l'aide, qualifiée aussi de ressource par Vaux (1988, 1992), dont il a besoin. Les ressources du réseau de soutien recouvrent autant la grandeur du réseau, sa composition et la nature des liens identifiés entre ses membres et la personne concernée.

B. Les comportements de soutien

Tel que signalé dans le tableau relatif aux dimensions du soutien social, la deuxième dimension du soutien social renvoie aux comportements et aux actions visant à aider la personne concernée (Barrera, 1981, 1986). Le soutien ainsi reçu est dit actif (et non potentiel) car il fait référence à l'utilisation effective des ressources du réseau social (Tardy, 1985). Survenant dans un contexte de relations, les comportements d'aide comprennent notamment l'écoute, le réconfort en cas de peine ou de détresse, le prêt d'argent, l'aide pour réaliser une tâche, la manifestation d'affection, les encouragements, les conseils, etc.

C. L'appréciation subjective du soutien

La troisième dimension du soutien social renvoie, pour sa part, à l'évaluation du soutien par la personne elle-même ou encore à son degré de satisfaction face à l'aide apportée par autrui (Barrera, 1981, 1986 ; Sarason, Shearin, Pierce & Sarason, 1987 ; Streeter & Franklin, 1992 ;

Vaux, 1992). L'appréciation subjective du soutien recouvre elle-même plusieurs dimensions, telles que le sentiment de bénéficier suffisamment du soutien, la satisfaction à l'égard du soutien reçu, la perception selon laquelle les besoins de soutien sont comblés, la perception de la disponibilité et de l'adéquation du soutien et, enfin, la confiance que le soutien sera disponible en cas de besoin.

Selon Barrera (1986), dans une recension des écrits sur le soutien social selon une perspective générale, l'appréciation subjective du soutien est sans conteste la dimension la plus souvent étudiée dans la littérature. La présente recherche n'y fait pas exception et pour la raison suivante : l'existence de relations sociales entre une personne et son environnement, en l'occurrence ici entre un étudiant et son réseau social, n'est pas nécessairement garante de soutien perçu comme tel. Il semble plutôt, d'après Buchanan (1995), que le soutien social soit lié à l'expérience personnelle de l'individu en situation de solliciter ou de recevoir de l'aide, plutôt qu'à un ensemble de circonstances objectives. En fait, selon Bearegard et Dumont (1996), on ne peut procéder à une évaluation de la qualité et de la quantité de soutien reçu à partir des seules informations sur les caractéristiques dites structurelles d'un réseau social, tel que le nombre d'individus en cause. Cela justifie, selon ces mêmes auteurs, le fait de mesurer la perception de soutien par les individus eux-mêmes.

La complexité du concept de soutien social se traduit non seulement par la diversité de ses dimensions, mais également par celle de ses sources et ses fonctions (Bearegard & Dumont, 1996). Chacune des dimensions décrites précédemment peut en effet se caractériser selon une source d'où le soutien provient (la ou les personnes du réseau de soutien qui fournissent de l'aide) et une fonction spécifique (la nature même des comportements déployés dans le but d'apporter une aide particulière à autrui).

3.3.1.2. Les sources de soutien de social

Selon Vaux (1988, 1992), on ne saurait définir le soutien social sans souligner l'importance que revêt sa provenance ou ses sources. À ce chapitre, Streeter et Franklin (1992) insistent sur la nécessité de faire la distinction entre les sources formelles et les sources informelles de soutien social.

A. Les sources formelles

Les sources formelles de soutien social réfèrent aux personnes qui appartiennent à des réseaux qualifiés de formels, tels que des organismes gouvernementaux, des directions, des services, les

chefs d'unités, les supérieurs hiérarchiques, les superviseurs immédiats, et les collègues (Streeter & Franklin, 1992).

La relation avec le superviseur immédiat, tout comme la relation avec les collègues peut être une source de stress au travail (Rousseau & al., 2008). Également, de bonnes relations peuvent avoir un effet positif sur la santé psychologique (Rousseau & al., 2008). Il devient alors évident que le climat dans lequel nous travaillons nous influence grandement. Tel que rapporté par Brunet et Savoie (1999), l'approche du climat est intéressante pour comprendre les conditions organisationnelles et le stress au travail.

De plus, le climat de travail permettrait de prédire des comportements tels que l'adhésion, l'engagement, le soutien et la défense envers l'organisation, le groupe ou l'emploi, ainsi que le désengagement, l'esquive, l'évitement et l'échappement (Brunet & Savoie, 1999). Dans leur ouvrage sur le climat de travail, Brunet et Savoie (1999) s'inspirent de Jacob (1979) pour soutenir le fait que les relations interpersonnelles avec les superviseurs, les collègues et les subalternes, empreintes d'un manque de confiance mutuelle, d'un faible soutien et d'un manque d'intérêt sont d'importantes sources de tension au travail.

Le climat psychologique de travail se mesure par la qualité de l'environnement immédiat de travail, mais également par la qualité de gestion du superviseur ainsi que la relation avec les collègues (Théberge, 2005). Avant de traiter séparément de la relation avec le superviseur et de la relation avec les collègues, il est important de mentionner que les relations au travail diffèrent du soutien obtenu de la part du superviseur ou des collègues. Les relations au travail font référence à tous les types de relations, d'échanges et de contacts entre les individus à l'intérieur d'une entreprise. De ces relations, il est possible de distinguer des rapports conflictuels ou de cohésion, de voir naître une morale, des relations affectives et d'intimité, de cordialité et de confiance mutuelle ainsi que de relations statutaires ou collégiales (Brunet & Savoie, 1999). Le soutien social quant à lui, implique les actions prises par les dirigeants afin d'assister les employés dans leurs tâches, pour les encourager, leur donner de la rétroaction, les remercier et reconnaître le travail accompli (Brunet & Savoie, 1999). Le soutien peut également provenir des collègues qui tenteront alors de soutenir un travailleur dans le besoin en se préoccupant du bien-être de chacun ainsi qu'en se manifestant un respect mutuel (Théberge, 2005 ; Rousseau, 2003). De plus, selon Rousseau (2003), un grand nombre d'auteurs affirment que les équipes de travail qui font preuve de soutien psychologique permettent à leurs équipiers de préserver leur estime de soi, de même que celle des autres. Cela permettrait également de se concentrer

sur la réalisation de la tâche (Rousseau, 2003). Les échanges sociaux sont alors une composante importante de l'environnement de travail qui permet d'améliorer la santé mentale des employés (Rousseau & al., 2008).

Tout d'abord, pour ce qui est de la relation avec le supérieur, il a été reconnu qu'une mauvaise relation de subordination peut diminuer le bien-être et augmenter le niveau de stress (Direndonck & al., 2004). C'est donc dire que la qualité de gestion du superviseur est importante dans l'établissement des relations entre superviseur et subordonnés. Selon Théberge (2005), la gestion de l'unité par le superviseur se divise en cinq composantes. La première tient compte de la transmission de l'information par le superviseur. Afin de mesurer cette composante, il faut vérifier le degré de diffusion par le superviseur des informations en provenance de l'extérieur de l'unité. La seconde composante fait référence à la qualité des interactions avec le superviseur. Il s'agit alors d'établir la valeur des échanges entre le superviseur et ses employés. À cette composante, il est possible d'ajouter l'élément de la confiance. On parle alors de la croyance que l'employé a de pouvoir communiquer avec ses supérieurs sans que l'intégrité de cette communication soit violée (O'Neil & Arendt, 2008). Par la suite, il faut prendre conscience de l'implication décisionnelle, c'est-à-dire du degré d'autonomie lors de prises de décisions qui est permis par le superviseur. La quatrième composante est celle du soutien social qui permet de mesurer si le superviseur a conscience des besoins de ses employés et s'il sait y répondre, tout en les appuyant du mieux qu'il peut. La dernière composante s'intéresse à la gestion décisionnelle de l'unité. Cette composante fait tout simplement référence au niveau de jugement dont fait preuve le superviseur lors de prise de décision (Théberge, 2005). Mentionnons toutefois qu'après avoir testé ce modèle, il s'avère que les composantes se sont toutes regroupées en une seule pour ainsi devenir équivalentes à la dimension.

Lorsque la qualité de l'échange entre le supérieur immédiat et le subordonné (la théorie LMX) est faible, les subordonnés sont défavorisés par le supérieur et reçoivent moins de ressources qui leur sont importantes dans le cadre de leur travail (Rousseau & coll., 2008). En résumé, la théorie de l'échange entre le supérieur immédiat et le subordonné soutient que le supérieur peut donner accès à des ressources multiples et soustraire le travailleur à certaines contraintes situationnelles, ce qui aide ces derniers à mieux faire face aux facteurs de stress en milieu de travail (Rousseau & al., 2008). De plus, lorsque la qualité de l'échange (LMX) est faible, les privilèges au subordonné peuvent être suspendus et le travailleur peut alors souffrir d'insécurité et cela peut se faire au détriment de sa santé mentale (Rousseau & coll., 2008). Ajoutons également qu'un même superviseur peut traiter de façon différente certains subordonnés en

raison de leur relation ainsi que de la différence dans la capacité ou la volonté de contribuer aux objectifs organisationnels (Brown & Leigh, 1996). Le climat de travail peut aussi varier en fonction des différents styles de gestion et des différentes cultures dans les organisations (Brown & Leigh, 1996). D'ailleurs, il existe un questionnaire qui permet de déterminer si le superviseur effectue une supervision abusive (Tepper, 2000). Ce dernier peut aussi influencer le niveau de participation de ses subordonnés aux programmes axés sur la sécurité (Kelloway & al., 2006).

La relation avec les collègues est également très importante dans l'établissement du climat psychologique de travail (Brunet & Savoie, 1999 ; Théberge, 2005). La dimension du climat qui concerne la relation avec les collègues se divise en trois composantes (Théberge, 2005). Il s'agit de la qualité des interactions entre collègues qui nécessitent de prendre connaissance du caractère des échanges entre ces derniers. Une bonne relation avec les collègues permettra à un travailleur d'être plus à l'aise pour évoluer dans son milieu de travail (Théberge, 2005). La deuxième composante renvoie au soutien de la part des collègues, indiquant par la même occasion à quel degré un collègue sera appuyé par son unité de travail, si ce dernier se trouve dans le besoin. Finalement, la dernière composante fait référence à l'équité des contributions entre les collègues. On tente alors de mesurer le degré auquel un travailleur croit que ses collègues participent de façon équitable dans le travail accompli par l'unité (Théberge, 2005). Après avoir testé le modèle, une modification était également nécessaire pour cette dimension, selon les auteurs. En effet, les deux premières composantes ont été fusionnées devenant ainsi « la qualité des échanges entre les collègues » et la troisième n'a pas été modifiée. Par ailleurs, plusieurs études ont illustré le fait que le soutien des collègues peut être un principal facteur ayant une incidence sur la santé psychologique tels que le bien-être, la dépression, l'épuisement professionnel et la fatigue psychologique (Rousseau & al., 2008 ; Viswesvaran & coll., 1999).

B. Les sources informelles

Les sources informelles de soutien social concernent l'aide fournie par les amis, la famille, les pairs, les conjoints, etc. (Streeter & Franklin, 1992). Bien que nettement moins structuré que le soutien formel, le soutien provenant de sources informelles s'actualise avec plus de souplesse que le précédent. Il n'est en effet pas soumis aux contraintes que constituent la bureaucratie, la spécialisation des fonctions des intervenants, les procédures et les règles, les critères d'admissibilité aux services, etc.

De l'avis de plusieurs chercheurs, dont Buote & al. (2007) et Parks (2007), les sources informelles de soutien revêtent une importance capitale. En qualité d'agents majeurs de socialisation, la famille et les amis représentent, selon Morgan (2002) et Parks (2007), le premier point de référence de l'individu qui, même adulte et même au contact d'institutions structurées, s'y réfère spontanément pour obtenir du soutien.

Réalisés dans une perspective communicationnelle, les travaux de Goldsmith (2004) indiquent par exemple que le seul fait de parler de ses problèmes avec sa famille et ses amis contribue de façon importante au bien-être de l'individu. Quel que soit l'âge, l'amitié semble particulièrement favoriser le bien-être des hommes et des femmes confondus (Hartup & Stevens, 1997 ; Parks, 2007). Entre autres retombées, le fait d'avoir des amis sur qui l'on peut compter permettrait de rehausser les sentiments d'estime de soi et de valeur personnelle (Hartup & Stevens, 1997). Comparativement aux femmes, les hommes seraient toutefois plus sensibles à l'amitié. Sans amis ou en possédant peu, ils risquent davantage de souffrir d'anxiété, de dépression et de détresse psychologique que leurs homologues féminines (Hintikka, Koskela, Kuntula, Koskela & Viinamaki, 2000).

Les amis s'avèrent des atouts précieux lorsqu'une personne traverse des périodes de transitions majeures dans sa vie, telle que l'entrée à l'université par exemple. Les travaux de Buote & al. (2007) réalisés auprès d'étudiants de première année laissent clairement entrevoir le rôle positif des amis dans l'ajustement des nouveaux étudiants à l'environnement universitaire. Selon ces mêmes chercheurs, le soutien des amis faciliterait l'ajustement des nouveaux étudiants à toutes les facettes de l'université. De surcroît, l'ajustement à la dimension sociale de l'institution en serait particulièrement favorisé.

3.3.1.3. Les fonctions du soutien social

Le caractère multidimensionnel du concept se reflète également dans les différentes fonctions que revêt le soutien social à travers les relations interpersonnelles de l'individu. Tenir compte de ces fonctions s'avère essentiel pour trois raisons. Premièrement, chacune d'elles constitue une ressource sociale qui contribue, à sa façon, à l'épanouissement et au maintien de l'équilibre chez l'être humain (Weiss, 1974). Deuxièmement, certaines fonctions peuvent être inadéquates ou inefficaces dans certaines situations, d'où l'importance d'en faire la distinction (Cohen & Wills, 1985). Enfin, une meilleure connaissance des différentes formes de soutien social facilite

l'élaboration de stratégies de prévention et d'intervention mieux ciblées et plus efficaces (Houle, Mishara & Chagnon, 2005).

La notion même de fonctions du soutien social est d'autant plus pertinente qu'elle est résolument campée dans une conception écologique du comportement humain qui suppose que, pour se développer et s'épanouir, l'être humain, comme tout être vivant, a besoin d'avoir accès à un certain nombre de ressources, de les préserver et de les accroître (Caron, 1996; Caron & Guay, 2005; Hobfoll, 1989). En accord avec cette conception, les ressources sociales sont donc reconnues, au même titre que les ressources matérielles, comme « (...) une nécessité de la vie qui contribue à l'équilibre bio-psycho-social de l'individu, à son développement et à son bien-être » (Caron, 2005, p.19).

Depuis l'apparition du concept de soutien social, plusieurs auteurs, dont Cobb (1976), House (1981) et Weiss (1974), ont élaboré des modèles théoriques visant à mettre au jour les différentes fonctions ou types de soutien social. Si le nombre de fonctions identifiées, de même que la terminologie employée, diffèrent quelque peu d'une typologie à l'autre, cinq fonctions communes ressortent de l'analyse comparative réalisée par Cutrona & Russell (1990).

Rapportées dans le tableau suivant, il s'agit du soutien informatif, du soutien à l'estime de soi, du soutien émotionnel, du soutien instrumental et du soutien à l'intégration sociale. Conformément au modèle de Weiss (1974), Cutrona & Russell (1990) ajoutent à leur typologie initiale une sixième dimension fondamentale, soit le soutien à autrui.

Tableau 7 : LES FONCTIONS DU SOUTIEN SOCIAL

Fonctions	Nature de l'aide reçue
Soutien informatif	Communication d'informations, de conseils ou de références, pour aider, par exemple, l'individu à résoudre un problème.
Soutien à l'estime de soi	Manifestation de marques d'appréciation diverses sous la forme de feedbacks positifs et valorisants.
Soutien émotionnel	Manifestation de réconfort, d'empathie et d'écoute pour les sentiments et les préoccupations de l'individu.
Soutien instrumental	Aide financière, matérielle ou sous la forme d'un bien ou d'un service.
Soutien à l'intégration	Comportements visant à favoriser l'intégration de l'individu sociale dans le réseau social dont on fait soi-même partie.
Soutien à autrui	Contribution personnelle de l'individu au bien-être de certaines personnes du réseau.

Le soutien informatif comprend notamment des conseils, des avis et des informations susceptibles de faciliter la résolution des problèmes rencontrés par la personne qui en bénéficie. Ce type de soutien constitue une aide à la définition et à la compréhension des événements ou des situations problématiques, de même qu'à l'identification de pistes de solution (Cohen & Wills, 1985). Selon Cutrona & Russell (1987), il provient souvent de figures parentales, de professeurs ou de mentors.

Le soutien à l'estime de soi correspond à la reconnaissance des habiletés et de la valeur de la personne à qui il est destiné, contribuant ainsi à rehausser son estime de soi et son sentiment de compétence (Cutrona & Russell, 1987). Par exemple, le soutien lié à l'estime de soi réfère au fait de percevoir, dans son réseau social, des personnes qui nous transmettent une image positive et valorisante de nous-mêmes, qui nous expriment leur affection, leur sympathie et surtout leur confiance dans nos capacités à surmonter nos propres difficultés.

Le soutien émotionnel procure à son bénéficiaire la garantie qu'il peut confier, en toute sécurité, ses sentiments et ses préoccupations à quelqu'un, de qui il peut obtenir écoute, empathie et réconfort, et cela, particulièrement dans des périodes de stress. L'individu perçoit donc la disponibilité de personnes qui lui laissent savoir qu'elles se soucient de lui et de son bien-être émotionnel (Cutrona & Russell, 1987). Le soutien de ce type s'échange habituellement lors de relations significatives stables, comme c'est le cas avec un conjoint, un membre de la parenté ou un ami proche.

Le soutien instrumental comprend toutes les formes d'aide concrète ou tangible (soutien financier, aide à la réalisation de tâches, etc.) visant à aider l'individu qui les reçoit à faire face aux problèmes ou difficultés éprouvés. Provenant habituellement des relations de voisinage et de la parenté (Caron, 1996), ce type de soutien social procure à l'individu le sentiment de pouvoir compter, en cas d'urgence, sur des personnes prêtes à l'aider concrètement.

Le soutien à l'intégration sociale se traduit par des comportements dont l'objectif est de favoriser le développement d'un sentiment d'appartenance envers le groupe. Ce type de soutien incite explicitement l'individu à trouver sa place au sein du réseau social, en l'invitant par exemple à participer à des activités sociales et récréatives avec ses membres. Selon Weiss (1974), l'intégration sociale se produit graduellement à travers des interactions positives, au cours desquelles l'individu découvre qu'il partage, avec des membres du réseau, des préoccupations, des expériences et des objectifs communs. L'échange ainsi établi leur permet de dégager une vision commune des situations et d'en dégager des repères normatifs essentiels à la cohésion du

groupe. Selon Caron (1996), ce type de soutien se manifesterait surtout entre collègues de travail et entre amis.

Le soutien à autrui réfère aux occasions qu'un réseau social offre à ses membres de se sentir utiles et nécessaires en contribuant au bien-être de certaines personnes du réseau (Caron, 1996 ; Weiss, 1974). L'individu n'est donc pas, cette fois-ci, considéré comme un bénéficiaire ou un récepteur d'aide, mais plutôt comme un pourvoyeur de soutien social. Selon Cutrona & Russell (1987), le soutien à autrui peut être considéré comme une ressource du réseau dans la mesure où il répond au besoin de l'individu de savoir que d'autres se fient sur lui pour leur bien-être. L'actualisation de ce besoin bénéficie donc autant aux membres du réseau qu'à l'individu lui-même, car elle permet à ce dernier d'accroître son estime de soi (Caron, 1996) et son sentiment d'efficacité personnelle à assumer certains rôles auprès d'autrui (Cutrona & Russell, 1990). Le soutien à autrui se dispenserait le plus souvent, selon Weiss (1974), auprès des conjoints et des enfants de l'individu.

3.3.1.4. Soutien social, détresse psychologique et engagement en traitement

Dans l'analyse de la santé psychologique, des auteurs suggèrent de ne pas s'intéresser seulement aux dispositions psychologiques individuelles et aux facteurs structurels couramment évoqués, mais de tenir compte des prédicteurs qui se trouvent à la jonction de ces deux types de facteurs, désignés sous le vocable de facteurs interpersonnelles (Ballon, Kirst, & Smith, 2004 ; Bergeron, Landry, Brochu, & Cournoyer, 1997 ; Davey-Rothwell, Kuramoto, & Latkin, 2008 ; Hawley & Garland, 2008 ; Gulliver, Griffiths, & Christensen, 2010 ; Power, Eiraldi, Clarke, & Mazzuca, 2005). Il semble que les facteurs interpersonnels jouent un rôle majeur dans le décèlement de la détresse et sa remédiation qui est couramment étudiée à travers des processus de demande d'aide et de persévérance en traitement. En effet, le réseau social peut exercer une influence importante sur le parcours thérapeutique, par le soutien qu'il peut procurer. Streeter & Franklin (1992) définissent deux grandes sources de soutien social : le soutien formel et le soutien informel. Le premier est structuré et correspond à l'aide fournie par les professionnels travaillant au sein des institutions et des organismes spécialisés dans la prise en charge psychologique. Le second regroupe l'aide qui est offerte par les personnes qui gravitent dans l'environnement, notamment les membres de la famille (parents, tuteurs et frères) et les amis. Il est plus souple en termes de disponibilité et il peut répondre à des besoins extrêmement variés. Il ne prend pas assise sur une bureaucratie ou sur une expertise contrôlée, mais sur les affinités et la qualité du lien entre les protagonistes en interaction. Ces deux sources

de soutien sont en partie indépendantes, mais comportent des points de jonction et d'interaction (Demers-Lessard, Tremblay, & Turcotte, 2000).

L'engagement dans une démarche thérapeutique s'amorce généralement par une demande d'aide. Divers facteurs interpersonnels sont présentés dans la littérature comme pouvant avoir une influence sur le processus de demande d'aide en lien avec un problème de consommation des substances psychoactives. Par exemple, la consommation de substances psychoactives par les parents peut rendre difficile la reconnaissance du problème de santé chez l'adolescent et, conséquemment, affecter leur habileté à le soutenir et à l'aider à accéder au traitement (Currie, 2001) ou même retarder la demande par l'adolescent au cas où il a la majorité civile telle que prévue par les textes en vigueur au Cameroun. La compréhension parentale des problèmes vécus par le jeune, le questionnement sur les raisons de sa consommation ou la présence de conflits au sein de la famille sont entre autres des éléments qui ont un impact sur l'engagement d'un jeune dans une démarche d'aide (Ballon, Kirst, & Smith, 2004). Une bonne compréhension par les parents des difficultés de fonctionnement de leur enfant, la croyance qu'une série d'actions peut être entreprise pour venir en aide à leur adolescent et la confiance que l'aide est accessible sont autant d'éléments qui peuvent inciter l'adolescent à demander de l'aide (Power, Eiraldi, Clarke, & Mazzuca, 2005).

Les pairs constituent une autre source d'influence sur la probabilité de demander de l'aide. L'appartenance à un groupe impliqué dans des activités de consommation de substances psychoactives est l'un des principaux facteurs favorisant l'initiation à la consommation (Simons-Morton, & Farhat, 2010 ; Titus, Godley, & White, 2007). Les jeunes y trouvent un cadre qui approuve et normalise leurs comportements. Plusieurs jeunes mentionnent que la réaction des pairs a une influence majeure sur l'engagement dans une démarche de demande d'aide et que l'absence de soutien des proches est vécue comme un obstacle (Ballon, Kirst, & Smith, 2004).

Le rôle joué par les professionnels n'est pas en reste. L'anticipation par les jeunes que les professionnels manquent de sollicitude et qu'ils sont peu respectueux de la confidentialité entraîne chez eux une faible propension à formuler une demande d'aide (Ballon, Kirst, & Smith., 2004 ; Helms, 2003). En revanche, lorsque les jeunes perçoivent que les professionnels maintiennent la confidentialité, prennent la situation au sérieux, font preuve d'apathie et de neutralité bienveillante, et ont de l'intérêt envers eux, ils recherchent de l'aide (Helms, 2003).

Tous ces éléments qui militent en faveur de la stimulation de la demande d'aide préparent l'individu à persévérer dans le traitement.

Une fois qu'il s'est engagé via la formulation d'une demande d'aide, le jeune fait face au défi de la persévérance dans le traitement. Cette persévérance est liée à une meilleure issue du processus de la demande d'aide (Bergeron, Landry, Brochu, & Cournoyer, 1997). De multiples facteurs peuvent influencer la persévérance en traitement. On note entre autres, que les individus ayant moins de difficultés sur le plan des relations sociales et familiales sont susceptibles de compléter leur programme de traitement au détriment de leurs homologues présentant des déficiences au niveau des relations sociales et familiales (Bergeron, Marcil, & Laflamme-Cusson, 1996). Bien que Slesnick (2001) arrive à des résultats mitigés sur l'influence des parents et l'implication des autres membres de la famille dans le parcours thérapeutique, ces derniers joueraient un rôle important dans la persévérance en traitement (Williams & Chang, 2000).

Les interactions avec les pairs auraient également un impact sur la persévérance. Les résultats de Davey-Rothwell & al. (2008) corroborent cette idée et démontrent que lorsque les jeunes ont des amis qui participent au même traitement, ils sont plus susceptibles d'assister régulièrement aux rencontres. La qualité et la quantité du soutien social perçu ainsi que le nombre de personnes identifiées dans l'entourage de l'individu comme pouvant l'aider dans sa démarche influencent positivement la persévérance en traitement (Bergeron, Landry, Brochu, & Cournoyer, 1997 ; Williams & Chang, 2000). Il en est de même pour les relations entre le professionnel et la personne en traitement. Greener & al. (2007) dans une étude menée auprès de 531 cliniciens et 3475 usagers issus de divers programmes en dépendance, concluent que l'empathie, la confiance en soi et les bonnes habiletés interpersonnelles du professionnel favorisent l'établissement d'une relation thérapeutique qui apporte du soutien à la persévérance en traitement. L'alliance thérapeutique serait donc l'un des éléments déterminants du succès d'un traitement.

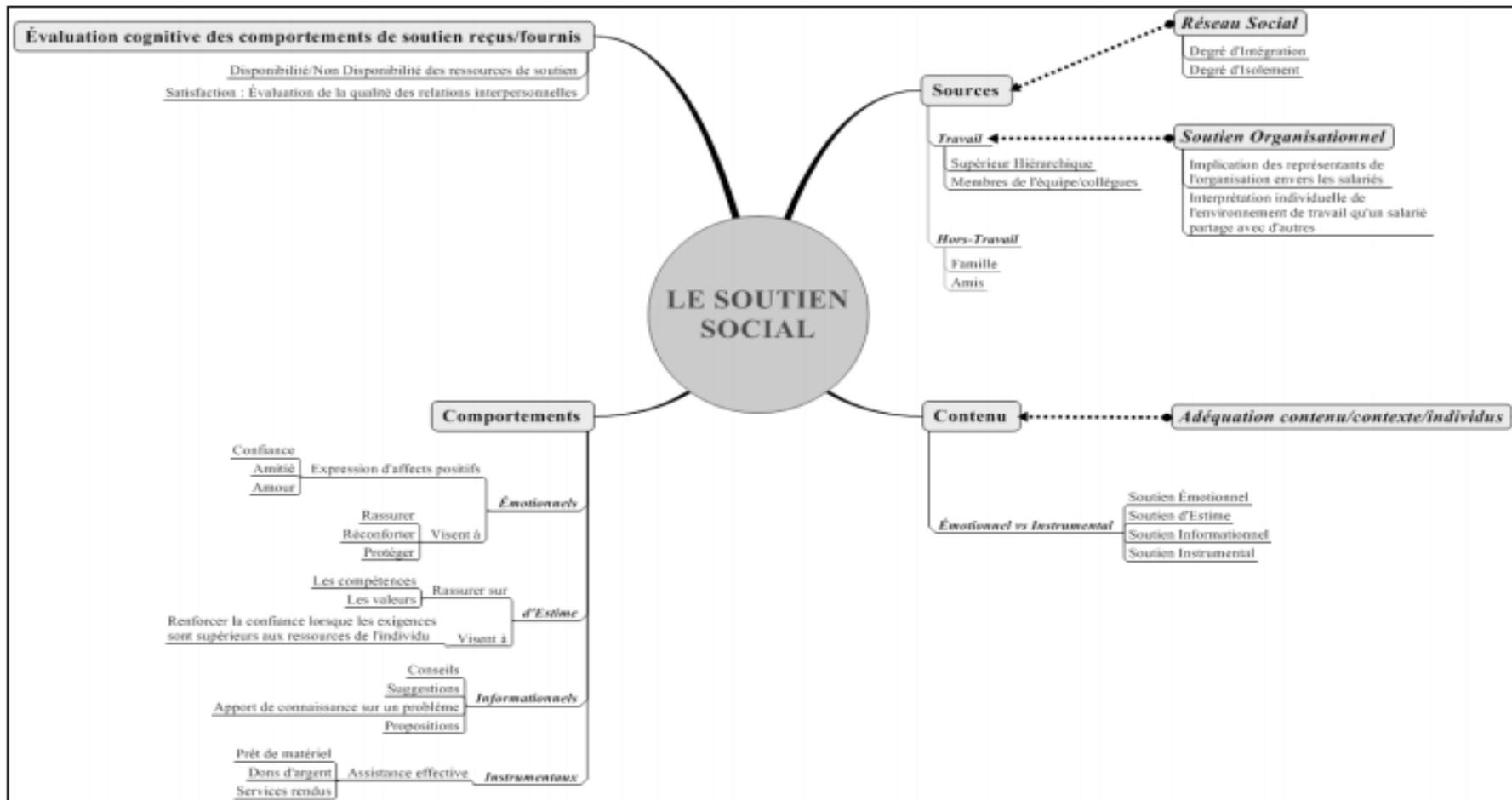


Schéma 1 : Représentation systématique du soutien social (d'après HOUSE, 1981 ; TARDY 1985 ; EISENBERGER et al., 1986 ; PAYNE et JONES, 1988

Figure 9: REPRÉSENTATION SYSTÉMATIQUE DU SOUTIEN SOCIAL

3.3.1.5. Le soutien social et le travail

La place du soutien social au travail consiste à s'interroger sur son effet direct ou indirect. De nombreux théoriciens se sont attachés à tester l'effet modérateur du soutien social sur la relation entre le stress et ses conséquences sur la santé.

Le modèle « exigences-contrôle-soutien » (Karasek & al., 1982 ; Johnson & Hall, 1988) intègre le degré d'isolement ou d'intégration social de l'individu, en tenant compte des spécificités du soutien du supérieur hiérarchique et des collègues de travail. Finalement, les auteurs proposent trois approches (Gore, 1978 ; Van Der Doef & Maes, 1998) :

- L'effet direct : les exigences fortes du travail ont des effets négatifs sur la santé et un soutien social positivement perçu influence positivement l'épuisement perçu. Il y a une hypothèse implicite d'indépendance des antécédents dans cette approche.
- Le soutien peut être étudié comme variable modératrice interagissant sur le stress, de telle sorte que ses effets sont réduits lorsque la perception du soutien social par les individus est élevée. Un soutien social élevé et le contrôle sur son activité modèrent les effets négatifs des exigences élevées du travail sur la santé (modèles interactionnistes).
- Le soutien social est une variable médiatrice. L'approche est alors basée sur les ressources (Thomas & Ganster, 1995). En d'autres termes, lorsqu'un état de tension apparaît, celui-ci nécessite que l'individu puise dans ses ressources et sollicite du soutien, qui par conséquent réduit les symptômes du stress (modèles transactionnels).

La place du soutien social dans le processus du stress pose la question de sa nature. Ainsi les recherches développent l'état des connaissances sur les facettes du soutien au travail. Fernandes & al. (2008) proposent quatre types de soutien (collègues, soutien par rapport à la réalisation du travail, coaching du supérieur et soutien au développement de carrière). Toutefois, l'opérationnalisation ne permet pas de discriminer les facettes du concept et d'évaluer l'influence de ces différents types.

Pour Sundin & al. (2007), le raffinement du construit passe par le raffinement de la conceptualisation. Ces chercheurs ont mis en évidence l'influence de certains facteurs organisationnels (exigences du travail, autonomie), situationnel (position hiérarchique) et individuels (estime et confiance en soi). Dans leur recherche, c'est le degré d'autonomie accordé aux salariés qui explique le plus significativement la perception du soutien au travail.

3.3.1.6. Les hypothèses sur l'effet médiateur du soutien social

Dans le cadre de notre thèse, nous étudions le soutien social comme variable médiatrice entre le sens de la mission et la détresse psychologique des policiers en mission dans les zones en crise. A cet effet, nous émettons l'hypothèse générale suivante : « le soutien social médiatise l'effet du sens de la mission sur la détresse psychologique ». En opérationnalisant nos variables (variable indépendante et variable médiatrice), il ressort six hypothèses de recherche.

- H1 : Le soutien hiérarchique médiatise l'effet de l'investissement pendant la mission sur la détresse psychologique.
- H2 : Le soutien hiérarchique médiatise l'effet de la signification qu'a la mission pour le policier sur la détresse psychologique.
- H3 : Le soutien hiérarchique médiatise l'effet de l'adhésion à la mission sur la détresse psychologique.
- H4 : Le soutien informel médiatise l'effet de l'investissement pendant la mission sur la détresse psychologique.
- H5 : Le soutien informel médiatise l'effet de la signification qu'a la mission pour le policier sur la détresse psychologique.
- H6 : Le soutien informel médiatise l'effet de l'adhésion à la mission sur la détresse psychologique.

3.3.2. Méthode

Dans cette section de notre travail, nous présenterons tour à tour les informations sur nos participants (échantillonnage et caractéristiques sociodémographiques), le matériel (échelle utilisée pour mesurer le soutien social) et la procédure de collecte des données (mode d'administration) et les outils de traitement des données de recherche.

3.3.2.1. Les participants

Notre recherche a été menée auprès du personnel de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale (DGSN). Au sein de cette organisation, on retrouve deux types de personnel : le personnel civil et les policiers. Ces derniers sont regroupés dans différentes unités indépendamment de leur grade : Commissaires de police, Officiers de police, Inspecteurs

de police et Gardiens de la paix. Nous nous sommes particulièrement intéressés aux unités qui interviennent dans les opérations de maintien la sécurité et des biens des populations et de l'intégrité de l'Etat. Il s'agit du Groupement Spécial d'Opérations (GSO), du Commandement Central des Groupements Mobiles d'Interventions (CCGMI) et des Groupements Mobiles d'Interventions (GMI).

Le Groupement Spécial d'Opérations (GSO) est chargé des opérations coup de poing, commando et anti commando contre des individus dangereux ou des bandes organisées de malfaiteurs ; de la neutralisation des forcenés et des actions contre toute forme de mutinerie ou de prise d'otage ; de la sécurité de certains convois particulièrement importants nécessitant la mise en œuvre des moyens techniques spéciaux ; des interventions contre la piraterie aérienne et toutes actions terroristes ou crime organisé ; de l'enlèvement, de la neutralisation ou de la destruction des objets et engins piégés ou suspects ; des études, des recherches et des essais sur les techniques et les matériels d'intervention de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale ; de la formation spécifique des personnels des Services d'intervention.

Le Commandement Central des Groupements Mobiles d'Interventions (CCGMI) est une unité opérationnelle chargée de coordonner les activités des Groupements Mobiles d'Intervention et d'assurer sur toute l'étendue du territoire national des opérations de maintien de l'ordre. Il est chargé de renforcer l'action des autres Forces et Unités territoriales de Police pour le maintien de l'ordre préventif, la protection des personnes et des biens, la protection civile et la surveillance des frontières sur l'étendue du territoire ; de la formation continue et de la discipline générale des personnels des Groupements Mobiles d'Interventions ; de la protection de l'immeuble siège de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale ; de la protection des missions diplomatiques ; de la protection des établissements scolaires et universitaires. En temps de crise, il intervient dans le maintien de l'ordre actif ou renforcé sur réquisition des autorités compétentes, seul ou conjointement avec les autres Forces civiles ou militaires. Il participe également aux actions de combat avec les Unités de Corps de bataille, d'assurer la protection des points sensibles, de prendre contact avec les populations en vue d'organiser la résistance intérieure.

Le Groupement Mobile d'Intervention (GMI) est une unité d'intervention de Police implantée au Chef-lieu de la Région. Il est chargé du renforcement de l'action des autres Forces et Unités territoriales de Police pour le maintien de l'ordre préventif, la protection civile et la surveillance des frontières sur toute m'étendue de la Région ; De la formation continue et de la discipline générale des personnels ; De la sécurisation, le cas échéant, des établissements scolaires et universitaires. Il intervient dans le maintien de l'ordre actif ou renforcé sur la réquisition du Gouverneur, seul ou conjointement avec les autres Forces civiles ou militaires. Il participe aux actions de combat avec les Unités de Corps de bataille, d'assurer la protection des points sensibles, de prendre contact avec les populations en vue d'organiser la résistance intérieure.

Au sein de ces unités, nous avons retenu 759 policiers ayant déjà fait au moins une mission de trois mois soit au Nord-Ouest, soit au Sud-Ouest, soit à l'Extrême-Nord. Ils ont été sélectionnés par convenance, et étaient invités à remplir au préalable une fiche de consentement libre et éclairée validée au préalable par le top management de la Sureté Nationale.

3.3.2.2. Matériel et procédure

Les données de cette troisième étude ont été recueillies entre les mois de septembre et Novembre 2021, grâce à un questionnaire auto-administré. Un agent de collecte se présentait dans les casernes policières pour faire remplir les questionnaires. Les participants devaient aussi signer un formulaire de consentement libre et éclairé. Ils étaient donc invités à prendre part à une étude sur le développement d'un outil d'intervention et de politique en santé mentale au travail chez les policiers. La participation consistait ensuite à répondre au questionnaire sur le soutien social. L'agent de recherche était sur place pour présenter le questionnaire et expliquer les consignes de remplissage. Il était toutefois à l'écart lorsque les travailleurs répondaient au questionnaire afin d'assurer la confidentialité des informations recueillies. La participation à cette recherche se faisait sur une base volontaire une fois les sujets sollicités. En nous basant sur le questionnaire issu du modèle du soutien social, nous avons pu identifier deux modalités susceptibles de mesurer le soutien social (Streeter & Franklin, 1992) : soutien formel (exemple : *Mon supérieur hiérarchique m'écoute beaucoup*) ; et le soutien informel (exemple : *Ma famille m'apporte beaucoup de soutien*). Les participants étaient invités à répondre sur une

échelle de type Likert à de quatre points allant de, en total désaccord (1) à tout à fait en accord (4). Le sens du travail ayant déjà fait l'objet de l'étude, nous n'allons plus reprendre la description de l'outil d'évaluation à ce niveau.

3.3.2.3. Outils de traitement statistiques des données

Pour mettre à l'épreuve notre hypothèse, nous avons testé le rôle médiateur du soutien social dans la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique. L'analyse de médiation a consisté en un ensemble d'analyses de régression simples et multiples réalisées pour vérifier si le soutien social agit comme une variable médiatrice entre le sens de la mission et la détresse psychologique. Les recommandations théorisées par Baron et Kenny (1986) ont été suivies afin de respecter les postulats de base d'un effet médiateur. Avant de présenter les principaux résultats de l'analyse de médiation, nous donnons quelques informations sur l'analyse de médiation.

Pour tabler sur l'existence d'un effet médiateur du soutien social sur la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique, nous avons d'abord vérifié s'il existe des corrélations significatives entre les éléments du sens de la mission (investissement, signification et adhésion), ceux du soutien social (soutien hiérarchique et soutien informel) et ceux de la détresse psychologique (anxiété et irritabilité). Dans les cas où ces corrélations existaient et étaient significatives, nous avons fait une analyse de régression relativement à l'approche proposée par Preacher et Hayes (2004). Nous avons retenu cette approche parce qu'elle semble parcimonieuse et est fréquemment utilisée, lorsqu'il est question de tester l'effet de la variable indépendante (VI) sur la variable dépendante (VD) par la variable médiatrice (VM). Elle fournit une estimation de l'effet médiatisé de la VI sur la VD dans un intervalle de confiance. Si cet intervalle inclut zéro, l'on conclut sur l'absence de la médiation ; dans le cas contraire, il y a soit une médiation partielle, soit une médiation totale. Il y a médiation partielle lorsque l'effet de la VI sur la VD diminue et reste significatif lorsque l'on contrôle la VM. En revanche, quand l'effet de la VI sur la VD n'est plus significatif, on parle de médiation totale.

3.3.3. Les résultats

Dans cette section, nous présentons les résultats obtenus après vérification des différentes hypothèses. Cependant, nous commencerons par présenter les moyennes obtenues par les participants dans les différentes échelles.

3.3.3.1. Les moyennes des différentes échelles

Tableau 8 : MOYENNES DES PARTICIPANTS SUR L'ÉCHELLE DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

		M	E-T
Irritabilité	Je suis agressif pour tout et pour rien ;	3,52	0,56
	Je perds patience ;	3,06	0,67
	J'ai tendance à m'isoler, à me couper du monde ;	3,02	0,78
	Je me sens mal dans ma peau ;	3,13	0,59
Anxiété	Je me sens stressé, sous pression ;	2,44	0,75
	J'ai des difficultés à me concentrer ;	2,67	0,83
	Je suis facilement irritable ;	2,92	0,69
Total		2,96	0,69

MOYENNES DES PARTICIPANTS SUR L'ÉCHELLE DU SENS DE LA MISSION

	M	E-T
Je suis en totale harmonie avec les buts des opérations de maintien de l'ordre	3,05	0,77
Certaines de mes valeurs personnelles diffèrent des valeurs prônées par la Police	2,76	0,58
Pendant ma mission, je peux complètement oublier mes préoccupations personnelles	2,78	0,78
Pendant ma mission, il m'est difficile d'oublier les soucis de la vie quotidienne	3,53	0,85
Je suis complètement dédié (e) à ma mission	3,26	0,95
Les missions de mon travail n'ont pas beaucoup de sens pour moi	2,06	0,73

Il est normal de ressentir des frustrations pour accomplir certaines missions	2,89	0,89
Je me sens en accord avec ma mission	3,23	0,75
Je remets en question mes capacités lorsque je n'arrive pas à atteindre les buts qui me sont fixés	3,56	0,85
J'effectue mes tâches avec beaucoup de résistances intérieures	2,16	0,75
Ne pas réussir à atteindre systématiquement les objectifs fixés est normal dans mon travail	2,89	0,85
Il est important pour moi d'atteindre les buts que je me suis fixé	3,73	0,67
Je me sens à l'aise avec les valeurs défendues par la police camerounaise	3,46	0,71
Total	3,02	0,77

MOYENNES DES PARTICIPANTS SUR L'ÉCHELLE DU SOUTIEN SOCIAL

	M	E-T
	2,75	0,57
	3,45	0,81
Soutien formel	3,81	0,59
	2,73	0,92
	3,64	0,67
	3,36	0,71
Soutien informel	3,19	0,83
	3,61	0,58
Total	3,31	0,71

Notes : M = moyenne ; E-T = Ecart-type

Le tableau ci-dessus représente la combinaison des moyennes obtenues par les 28 items retenus des différentes échelles de mesure utilisées pour l'évaluation de la santé mentale des policiers en mission dans les zones en crise à savoir l'échelle de la détresse psychologique, l'échelle du sens de la mission et l'échelle du soutien social.

Ainsi, la première échelle (7 items), utilisée pour évaluer la détresse psychologique des policiers en mission dans les zones en crise et qui a fait l'objet de la première étude nous montre que cette mission irrite ces policiers et les rend tout de même anxieux comme l'illustre sa moyenne globale (M=2,96 ; E-T = 0,69). Avec les moyennes de tous les items illustrant l'irritabilité légèrement supérieures à la moyenne globale et les moyennes de tous les items illustrant l'anxiété légèrement inférieure à la moyenne globale. A titre d'illustration, on a d'une part : « Je suis agressif pour tout et pour rien » (M=3, 52 ; E-T = 0,56) ; « J'ai tendance à m'isoler, à me couper du monde » (M=3,02 ; E-T = 0,78) et d'autre part, « J'ai des difficultés à me concentrer » (M=2, 67 ; E-T = 0,83) et « Je suis facilement irritable » (M=2, 92 ; E-T = 0,69).

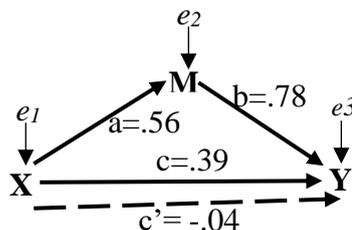
3.3.3.2. Vérification de la première hypothèse spécifique

Nous avons fait l'hypothèse que le soutien hiérarchique médiatise l'effet de l'investissement pendant la mission sur la détresse psychologique (H₁). Cela signifie que lorsque que les policiers s'investissent dans leur mission et que concomitamment la hiérarchie leur apporte du soutien, cela réduit le risque d'apparition de la détresse psychologique. Cette hypothèse a été testée en suivant les étapes de la médiation théorisées par Baron et Kenny (1986). Les résultats transparaissent dans le tableau 9 (voir ANNEXE E pour les résultats détaillés).

Tableau 9 : ANALYSE DE L'EFFET MEDIEATEUR DU SOUTIEN SOCIAL FORMAL SUR LA RELATION ENTRE L'INVESTISSEMENT DANS LA MISSION ET LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

	soutien formel (M)			VD : Y (Détresse psychologique)		
	Coeff	t	p	Coeff	t	p
Investissement dans la mission (VI)	.56	3.5	.000	.39	4.15	.000
Soutien formel (M)				.78	11.18	.000
VI x M (Int 1)				-.04		<.05

Dans le tableau ci-dessus, nous avons analysé l'effet médiateur du soutien formel ou hiérarchique sur la relation entre l'investissement dans la mission policière et la détresse psychologique au travail. Le but de cette analyse était de vérifier si l'investissement dans la mission se combine au soutien hiérarchique pour prédire la détresse psychologique. Pour attester l'existence d'un effet médiateur, Yzerbyt et al. (2018) recommandent de vérifier trois conditions. La variable indépendante (Investissement dans la mission) doit avoir un effet sur la variable médiatrice (Soutien formel). Nos résultats permettent de valider cette condition. En effet, avec une valeur de $a = ,56$; $t = 3,5$; $p = ,000$; $IC = [,24 ; ,89]$, on observe que l'investissement pendant la mission a un effet significatif et positif sur le soutien hiérarchique. Une deuxième condition laisse entrevoir que la variable indépendante doit avoir un effet significatif sur la variable dépendante (Détresse psychologique). Cette deuxième condition est elle aussi respectée. Avec un $c = ,39$; $t = 4,15$; $p = ,000$; $IC = [,2 ; ,58]$, les analyses montrent que l'effet direct de l'investissement pendant la mission sur la détresse psychologique est significatif. Une troisième condition souligne que la variable médiatrice doit être liée à la variable dépendante. Effectivement, il apparaît au regard de nos résultats que le soutien hiérarchique prédit significativement la détresse psychologique ($b = ,78$; $t = 11,18$; $p = ,000$; $IC = [,64 ; ,92]$). Au surplus, lorsque l'on contrôle le soutien hiérarchique, l'effet de l'investissement pendant la mission sur la détresse psychologique déduite de l'équation $c = c' + a \times b$, diminue mais reste significatif ($c' = -,04$; $p < ,05$). Ces résultats nous confortent dans l'idée que le soutien hiérarchique médiate partiellement (Baron & Kenny, 1986) l'effet de l'investissement pendant la mission sur la détresse psychologique. Les effets présentés transparaissent en filigrane dans la figure 10.



M = soutien hiérarchique ; Y = Détresse psychologique ; X = Investissement pendant la mission

Figure 10: MODÈLE DE MÉDIATION DE L'EFFET DE L'INVESTISSEMENT PENDANT LA MISSION SUR LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE PAR LE SOUTIEN HIÉRARCHIQUE

3.3.3.3. Vérification de la deuxième hypothèse spécifique

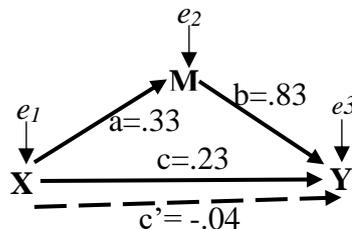
Pour cette deuxième vérification, nous avons fait l'hypothèse que le soutien hiérarchique médiatise l'effet de la signification qu'a la mission pour le policier sur la détresse psychologique (H₂). Cela signifie que lorsque que la mission a une signification pour les policiers et que concomitamment la hiérarchie leur apporte du soutien, cela réduit le risque d'apparition de la détresse psychologique. Cette hypothèse a été testée en suivant les étapes de la médiation théorisées par Baron et Kenny (1986). Les résultats transparaissent dans le tableau 10 (voir ANNEXE F pour les résultats détaillés).

Tableau 10 : ANALYSE DE L'EFFET MEDIEATEUR DU SOUTIEN FORMEL SUR LA RELATION ENTRE LA SIGNIFICATION DE LA MISSION ET LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

	soutien formel (M)			VD : <u>Y (Détresse psychologique)</u>		
	Coeff	t	P	Coeff	t	P
Signification de la mission (VI)	.33	2.55	.013	.23	3.13	.000
Soutien formel (M)				.83	11.79	.000
VI x M (Int 1)				-.04		<.05

Dans ce tableau, nous avons analysé l'effet médiateur du soutien formel ou hiérarchique sur la relation entre la signification de la mission policière et la détresse psychologique au travail. Le but de cette analyse était de vérifier si la signification de la mission se combine au soutien hiérarchique pour prédire la détresse psychologique. Pour attester l'existence d'un effet médiateur, Yzerbyt et al. (2018) recommandent de vérifier trois conditions. La variable indépendante (signification de la mission) doit avoir un effet sur la variable médiatrice (Soutien formel). Nos résultats permettent de valider cette condition. En effet, avec une valeur de $a = ,33$; $t = 2,55$; $p = ,013$; $IC = [,07 ; ,59]$, on observe que la signification de la mission a un effet significatif et positif sur le soutien hiérarchique. Une deuxième condition laisse entrevoir que la variable indépendante doit avoir un effet significatif sur la variable dépendante (Détresse psychologique). Cette deuxième condition

est elle aussi respectée. Avec un $c = ,23$; $t = 3,13$; $p = ,002$; $IC = [,08 ; ,38]$, les analyses montrent que l'effet direct de la signification de la mission sur la détresse psychologique est significatif. Une troisième condition souligne que la variable médiatrice doit être liée à la variable dépendante. Effectivement, il apparaît au regard de nos résultats que le soutien hiérarchique prédit significativement la détresse psychologique ($b = ,83$; $t = 11,79$; $p = ,000$; $IC = [,69 ; ,98]$). Au surplus, lorsque l'on contrôle le soutien hiérarchique, l'effet de la signification de la mission sur la détresse psychologique déduite de l'équation $c = c' + a \times b$, diminue mais reste significatif ($c' = -.04$; $p < ,05$). Ces résultats nous confortent dans l'idée que le soutien hiérarchique médiate partiellement (Baron & Kenny, 1986) l'effet de la signification de la mission sur la détresse psychologique. Les effets présentés transparaissent en filigrane dans la figure 11.



M = soutien hiérarchique ; Y= Détresse psychologique ; X= signification de la mission

Figure 11 : MODÈLE DE MÉDIATION DE L'EFFET DE LA SIGNIFICATION DE LA MISSION SUR LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE PAR LE SOUTIEN HIÉRARCHIQUE

3.3.3.4. Vérification de la troisième hypothèse spécifique

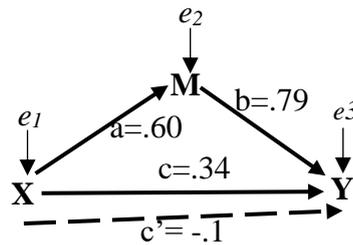
Nous avons fait l'hypothèse que le soutien hiérarchique médiate l'effet de l'adhésion à la mission sur la détresse psychologique (H_3). Cela signifie que lorsque que les policiers adhèrent à leur mission et que concomitamment la hiérarchie leur apporte du soutien, cela réduit le risque d'apparition de la détresse psychologique. Cette hypothèse a été testée en suivant les étapes de la médiation théorisées par Baron et Kenny (1986). Les résultats transparaissent dans le tableau 11 (voir ANNEXE G pour les résultats détaillés).

Tableau 11 : ANALYSE DE L'EFFET MEDIEATEUR DU SOUTIEN FORMEL SUR LA RELATION ENTRE L'ADHESION A LA MISSION ET LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE

	soutien formel (M)			VD : Y (Déresse psychologique)		
	Coeff	t	p	Coeff	T	p
Adhésion à la mission (VI)	.60	3.76	.000	.34	3.37	.001
Soutien formel (M)				.79	10.74	.000
VI x M (Int 1)				-.1		<.05

Dans le tableau ci-dessus, nous avons analysé l'effet médiateur du soutien formel ou hiérarchique sur la relation entre l'adhésion à la mission policière et la détresse psychologique au travail. Le but de cette analyse était de vérifier si l'adhésion à la mission se combine au soutien hiérarchique pour prédire la détresse psychologique. Pour attester l'existence d'un effet médiateur, Yzerbyt et al. (2018) recommandent de vérifier trois conditions. La variable indépendante (Adhésion à la mission) doit avoir un effet sur la variable médiatrice (Soutien formel). Nos résultats permettent de valider cette condition. En effet, avec une valeur de $a = ,60$; $t = 3,76$; $p = ,000$; $IC = [,28 ; ,92]$, on observe que l'adhésion à la mission a un effet significatif et positif sur le soutien hiérarchique. Une deuxième condition laisse entrevoir que la variable indépendante doit avoir un effet significatif sur la variable dépendante (Déresse psychologique). Cette deuxième condition est elle aussi respectée. Avec un $c = ,34$; $t = 3,37$; $p = ,001$; $IC = [,13 ; ,54]$, les analyses montrent que l'effet direct de l'adhésion à la mission sur la détresse psychologique est significatif. Une troisième condition souligne que la variable médiatrice doit être liée à la variable dépendante. Effectivement, il apparaît au regard de nos résultats que le soutien hiérarchique prédit significativement la détresse psychologique ($b = ,79$; $t = 10,74$; $p = ,000$; $IC = [,65 ; ,94]$). Au surplus, lorsque l'on contrôle le soutien hiérarchique, l'effet de l'adhésion à la mission sur la détresse psychologique déduite de l'équation $c = c' + a \times b$, diminue mais reste significatif ($c' = -.1$; $p < ,05$). Ces résultats nous confortent dans l'idée que le soutien hiérarchique médiate partiellement (Baron & Kenny, 1986) l'effet

de l'adhésion à la mission sur la détresse psychologique. Les effets présentés transparaissent en filigrane dans la figure 12.



M = soutien hiérarchique ; Y= Détresse psychologique ; X= Adhésion à la mission

Figure 12 : MODELE DE MEDIATION DE L'EFFET DE L'ADHESION A LA MISSION SUR LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE PAR LE SOUTIEN HIERARCHIQUE

3.3.4. Discussion

La présente étude avait pour objectif de tester l'effet médiateur du soutien social sur la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique au travail. Nous avons pu observer que le soutien social notamment le soutien hiérarchique médiate la relation entre le sens de la mission (l'investissement dans la mission, la signification de la mission et l'adhésion à la mission) et la détresse psychologique. Cela signifie que le soutien hiérarchique se combine au sens de la mission pour prédire la détresse psychologique. Cette idée fait l'objet d'une discussion dans la suite de nos développements. Nous expliquons également l'absence d'un effet médiateur du soutien informel ou familial sur la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique avant d'émettre quelques suggestions pour l'optimisation des missions de la police.

Nos résultats permettent d'établir que l'organisation du travail a des effets sur la santé physique et psychologique (Davezies, 1999) de l'individu. Ces effets peuvent être positifs ou négatifs selon les différentes conditions mises en place. Nous avons choisi d'étudier les effets négatifs en associant le sens de la mission et la détresse psychologique (étude 2). Plus précisément, nous avons souhaité voir si les effets négatifs du travail sur la santé psychologique pouvaient diminuer suite à un effet combiné du sens de la mission et du soutien social. Nos résultats qui vont dans ce sens traduisent sans ambiguïté l'idée que le travail peut avoir des conséquences néfastes et dommageables pour la santé. Ces résultats

corroborent les études menées aussi bien en Amérique qu'en Europe par Deci et al. (2001) ayant montré que le travail peut générer un plus haut niveau d'anxiété lorsqu'il ne permet pas aux employés de manifester suffisamment d'autonomie, qu'il ne les aide pas à se sentir compétents et que les relations professionnelles n'y sont pas satisfaisantes. Relativement à l'autonomie, nous avons surtout remarqué que le fonctionnaire de police a une très faible marge de manœuvre dans les actions qu'il pose durant sa mission. En effet, il est sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui doit lui donner explicitement l'ordre de poser des actions relatives à sa mission. Cette façon de toujours attendre de recevoir l'ordre d'agir peut donc avoir des effets négatifs et positifs sur la santé des policiers. C'est là un fait important qui a été évalué tout au long de nos investigations sur le sens de la mission et son impact sur la détresse psychologique.

Ce qui précède illustre peu à peu l'idée que les caractéristiques de la tâche assignée aux policiers pendant leurs missions sont susceptibles d'avoir un effet sur leur état de santé psychologique. En procédant à des analyses de régression poussées (médiation), on s'est rendu compte que ce sont les caractéristiques du travail, c'est-à-dire finalement le sens que le policier donne à sa mission qui expliquent une bonne proportion de la variance de la détresse psychologique. On a vu que cette variance est encore plus grande lorsque le sens de la mission est combiné au soutien social. En effet, si un policier perçoit que les tâches qui lui sont assignées pendant la mission comportent trop d'exigences (discipline, rigueur, respect de l'autorité, etc.), que cette mission est adaptée à ses capacités, lui permet de se sentir reconnu et lui apporte le soutien de son supérieur, alors le score qu'il obtient au niveau des indicateurs de détresse psychologique tend à être faible, c'est-à-dire que le risque de présenter un état de détresse psychologique est faible. Cette observation corrobore les résultats trouvés par d'autres chercheurs, en l'occurrence Karasek et Theorell (1990). Le fait que l'effet combiné du sens de la mission et du soutien familial ou informel n'ait pas donné des résultats significatifs n'est pas surprenant. Il peut s'expliquer par le fait que tout au long de la mission, le policier dispose de très peu de temps pour le repos (moment pendant lesquels, il peut téléphoner, faire des appels vidéo avec sa famille, etc.). De plus le contexte étant marqué par la crise, il ne peut non plus recevoir la visite de ses proches (amis, famille, etc.).

Nos résultats méritent d'être réexaminés plus attentivement au cours d'études futures. D'autres recherches sont nécessaires avant que l'on puisse conclure. Cependant, si nos observations s'avéraient exactes, cela aurait des implications importantes pour la recherche future et son application à la gestion des missions policières et militaires dans les zones en crise. Ainsi, les résultats obtenus lors de cette étude 3 permettent de dégager quelques implications pour une saine gestion des missions policières en zone de crise. Afin de prévenir l'apparition des symptômes de détresse psychologique, nous proposons à la hiérarchie de la police Camerounaise de donner des orientations claires aux policiers en mission ainsi que des objectifs stimulants et cohérents par rapport à la stratégie globale de la police. Elle doit valoriser et reconnaître les résultats de ses éléments (fonctionnaires de la police). Reconnaître également les compétences de ces derniers, ajuster leur charge de travail aux capacités et aux ressources de chacun d'eux et donner du soutien à leur équipe de façon concrète.

Les quelques suggestions que nous venons de faire pourraient vraisemblablement ramener à un niveau acceptable les contraintes psychologiques subies par les policiers et ainsi ménager l'investissement excessif. Pour rappel, à propos du travail, Freud soulignait que comme l'amour, il est une nécessité vitale pour le développement des personnes et de la société démocratique. Le travail façonne l'identité et la vie psychique des personnes, en même temps que les personnes façonnent et transforment, par leur travail, la matière, l'information, les relations et, par extension, la société dans laquelle elles vivent ainsi que l'héritage qu'elles laisseront aux générations futures. A l'exemple du travail, les missions en zone de crise façonnent l'identité du policier, peuvent avoir des effets bénéfiques sur sa carrière (promotion au grade supérieur, distinction particulière, etc.). Sur cette base, il apparaît que les effets du travail du policier sont multiples : matériel, biologique, psychologique, psychique, social, spirituel, économique. Il est donc essentiel de poursuivre des recherches pour comprendre les principes qui sont à l'œuvre dans l'organisation de ce type de travail, à notre avis spécifique (missions parfois dangereuses) afin de pouvoir préserver la santé mentale des fonctionnaires de police et de stimuler leur engagement au quotidien.

Conclusion

Dans cette troisième étude, nous avons testé l'effet médiateur du soutien social sur la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique au travail. Sur la base de la théorie du soutien organisationnel, du modèle du sens du travail de celui de la détresse psychologique, nous avons fait des hypothèses qui stipulent globalement que le sens de la mission se combine au soutien social pour prédire la détresse psychologique. Au niveau méthodologique, nous nous sommes appuyés sur la démarche d'enquête qui a consisté à collecter les données auprès des policiers en mission dans les zones en crise à partir des échelles validées dans les deux premières études et de l'échelle du soutien social. Après le traitement des données, nous avons pu observer que le soutien social notamment le soutien hiérarchique médiatise la relation entre le sens de la mission (l'investissement dans la mission, la signification de la mission et l'adhésion à la mission) et la détresse psychologique. Cela signifie que le soutien hiérarchique se combine au sens de la mission pour prédire la détresse psychologique. Cette idée a fait l'objet d'une discussion, des explications ont également été données par rapport à l'absence d'un effet médiateur du soutien informel ou familial sur la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique avant les suggestions pour l'optimisation des missions de la police.

DISCUSSION GÉNÉRALE

Les recherches menées dans le cadre de notre thèse allaient dans deux directions. Dans un premier temps, on a étudié les qualités psychométriques de l'échelle de la détresse psychologique (étude 1) et de l'échelle du sens de la mission (étude 2) et dans un second, on a étudié l'effet médiateur du soutien social sur la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique (étude 3). Cette structuration s'est avérée nécessaire parce que les échelles utilisées tout au long de la thèse n'étaient pas issues du contexte africain. Nous avons donc voulu vérifier si les dimensions de ces échelles s'organiseraient de la même façon en contexte camerounais. Pour cela des analyses exploratoires et confirmatoires ont été réalisées sur les échelles de la détresse et du sens de la mission. Concernant la première échelle, les résultats des analyses ont montré qu'en adaptant la consigne et les items au domaine du travail des policiers en mission en zones de crise et en utilisant un échantillon différent de celui des auteurs originaux, la structure à trois facteurs de la détresse psychologique obtenue originalement par Gilbert et al. (2011), n'était pas confirmée dans la présente étude. Ces résultats suggèrent ainsi que la détresse psychologique chez les policiers en mission dans les zones en crise pourrait posséder une structure dimensionnelle différente de celle de la détresse psychologique en général. Ces résultats ont donc mis en évidence la nécessité d'utiliser une mesure spécifique au contexte du travail des policiers dans les études en psychologie du travail et des organisations.

Cette mesure de la détresse psychologique est composée de deux facteurs qui présentent une bonne cohérence interne ainsi qu'une pertinence au plan théorique : l'irritabilité/agressivité et l'anxiété/dépression. Par rapport à la seconde échelle, la structure à quatre facteurs du sens de la mission, obtenue originalement par Traber (2019), n'était pas confirmée dans la présente étude. On a plutôt obtenu une solution factorielle à trois dimensions qui présentent une bonne cohérence interne ainsi qu'une pertinence au plan théorique : l'investissement, l'adhésion et la signification.

Ces résultats bien que nuancés sont conformes à la littérature dominante. En effet, la solution factorielle de la détresse psychologique obtenue dans la présente thèse ressemble à celle retrouvée par Massé et al. (1998b), ainsi que Gilbert et al. (2011), à l'exception d'un facteur « désengagement au travail », qui ne ressort plus. Cette structure factorielle

apparemment surprenante peut se comprendre si l'on prend en compte la particularité du métier de policier. En effet, de par leur formation, les policiers sont des Hommes de combat et de ce fait, n'ont pas le droit de se retirer. Au regard de leur formation, ils sont formés pour assurer le maintien de l'ordre à l'intérieur du pays, assurer la sécurité des biens et des personnes (citoyens). Au regard de leur statut particulier de fonctionnaire, ils n'ont pas comme les autres fonctionnaires (enseignants, médecins, infirmiers, etc.), le droit à la grève. De plus, ils reçoivent une prime que risque, ce qui pourrait porter certains d'entre eux à un engagement plutôt qu'au désengagement tel que prévu par le modèle de la détresse psychologique à trois facteurs ayant servi de soubassement théorique à cette étude. Massé et al. (1998b) soulignent que « le repli sur soi associé à l'auto dévalorisation conduit à une démotivation puis à diverses manifestations de retrait social ». Or lors des différentes missions de maintien de l'ordre, le policier n'est jamais seul, il est toujours en colonie ou en binôme, nous pensons que cela réduit considérablement le risque du repli sur soi et par ricochet celui du désengagement. Selon nos résultats, les policiers en état de détresse psychologique au travail éprouvent de l'agressivité, de l'irritabilité et de l'impatience à l'égard d'autrui. Cela survient soit au théâtre des opérations où les cibles sont les supérieurs hiérarchiques et les collègues, soit au retour de la mission et la cible est l'entourage (familles, amis, etc.). Relativement au sens de la mission, la solution factorielle obtenue est similaire aux facteurs trouvés par Traber (2019), à l'exception d'un facteur, « la résistance », qui ne ressort plus. Cette structure factorielle peut se comprendre si l'on prend en compte la particularité du métier de policier. En effet, de par leur formation, les policiers sont des Hommes de combat et qui obéissent aux ordres de la hiérarchie et de ce fait, n'ont pas le droit de se retirer ou de refuser leur mission. C'est finalement avec la certitude d'avoir des échelles adaptées au contexte camerounais que nous avons vérifié si la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique est médiatisée par le soutien social.

Nous avons donc testé l'effet médiateur du soutien social sur la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique au travail. Nous avons pu observer que le soutien social notamment le soutien hiérarchique médiatise la relation entre le sens de la mission (l'investissement dans la mission, la signification de la mission et l'adhésion à la mission) et la détresse psychologique. Cela signifie que le soutien hiérarchique se combine au sens de la mission pour prédire la détresse psychologique. Ces résultats permettent d'établir que

l'organisation du travail a des effets sur la santé physique et psychologique (Davezies, 1999) sur l'individu. Ces effets peuvent être positifs ou négatifs selon les différentes conditions mises en place. Nous avons choisi d'étudier les effets négatifs en associant le sens de la mission et la détresse psychologique. Plus précisément, nous avons souhaité voir si les effets négatifs du travail sur la santé psychologique pouvaient diminuer suite à un effet combiné du sens de la mission et du soutien social. Nos résultats traduisent sans ambiguïté l'idée que le travail peut avoir des conséquences néfastes et dommageables pour la santé. Ces résultats corroborent les études menées aussi bien en Amérique et en Europe par Deci et al. (2001) ayant montré que le travail peut générer un plus haut niveau d'anxiété lorsqu'il ne permet pas aux employés de manifester suffisamment d'autonomie, qu'il ne les aide pas à se sentir compétents et que les relations professionnelles n'y sont pas satisfaisantes. Relativement à l'autonomie, nous avons surtout remarqué que le fonctionnaire de police a une très faible marge de manœuvre dans les actions qu'il pose durant sa mission. En effet, il est sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui doit lui donner explicitement l'ordre de poser des actions relatives à sa mission. Cette façon de toujours attendre de recevoir l'ordre d'agir peut donc avoir des effets négatifs et positifs sur la santé des policiers. C'est là un fait important qui a été évalué tout au long de nos investigations sur le sens de la mission et son impact sur la détresse psychologique.

Les caractéristiques de la tâche assignée aux policiers pendant leurs missions sont susceptibles d'avoir un effet sur leur état psychologique. En procédant à des analyses de régression poussées (médiation), on s'est rendu compte que ce sont les caractéristiques du travail, c'est-à-dire finalement le sens que le policier donne à sa mission qui expliquent une bonne proportion de la variance de la détresse psychologique. On a vu que cette variance est encore plus grande lorsque le sens de la mission est combiné au soutien social. En effet, si un policier perçoit que les tâches qui lui sont assignées pendant la mission comportent trop d'exigence (discipline, rigueur, respect de l'autorité, etc.), que cette mission est adaptée à ses capacités, lui permet de se sentir reconnu et lui apporte le soutien de son supérieur, alors le score qu'il obtient au niveau des indicateurs de détresse psychologique tend à être faible, c'est-à-dire que le risque de présenter un état de détresse psychologique est faible. Cette observation corrobore les résultats trouvés par d'autres chercheurs, en l'occurrence Karasek et Theorell (1990). Le fait que l'effet combiné du sens de la mission

et du soutien familial ou informel n'ait pas donné des résultats significatifs n'est pas surprenant. Il peut s'expliquer par le fait que tout au long de la mission, le policier dispose de très peu de temps pour le repos (moment pendant lesquels, il peut téléphoner, faire des appels vidéo avec sa famille, etc.). De plus le contexte étant marqué par la crise, il ne peut non plus recevoir la visite de ses proches (amis, famille, etc.).

Dans l'ensemble, nos résultats méritent d'être réexaminés plus attentivement au cours d'études futures. D'autres recherches sont nécessaires avant que l'on puisse conclure. Cependant, si nos observations s'avéraient exactes, cela aurait des implications importantes pour la recherche future et son application à la gestion des missions policières et militaires dans les zones en crise. Ainsi, les résultats obtenus lors de cette étude 3 permettent de dégager quelques implications pour une saine gestion des missions policières en zone de crise. Afin de prévenir l'apparition des symptômes de détresse psychologique, nous proposons à la hiérarchie de la police Camerounaise de donner des orientations claires aux policiers en mission ainsi que des objectifs stimulants et cohérents par rapport à la stratégie globale de la police. Elle doit valoriser et reconnaître les résultats de ses éléments (fonctionnaires de la police). Reconnaître également les compétences de ces derniers, ajuster leur charge de travail aux capacités et aux ressources de chacun d'eux et donner du soutien à leur équipe de façon concrète.

Les quelques suggestions que nous venons de faire pourraient vraisemblablement ramener à un niveau acceptable les contraintes psychologiques subies par les policiers et ainsi ménager l'investissement excessif. Pour rappel, à propos du travail, Freud soulignait que comme l'amour, il est une nécessité vitale pour le développement des personnes et de la société démocratique. Le travail façonne l'identité et la vie psychique des personnes, en même temps que les personnes façonnent et transforment, par leur travail, la matière, l'information, les relations et, par extension, la société dans laquelle elles vivent ainsi que l'héritage qu'elles laisseront aux générations futures. A l'exemple du travail, les missions en zone de crise façonnent l'identité du policier, peuvent avoir des effets bénéfiques sur sa carrière (promotion au grade supérieur, distinction particulière, etc.). Sur cette base, il apparaît que les effets du travail du policier sont multiples : matériel, biologique, psychologique, psychique, social, spirituel, économique. Il est donc essentiel de poursuivre des recherches pour comprendre les principes qui sont à l'œuvre dans l'organisation de ce

type de travail à notre avis spécifique (missions parfois dangereuses) afin de pouvoir préserver la santé mentale des fonctionnaires de police et de stimuler leur engagement au quotidien.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Rendu au terme de notre thèse, il apparaît dans le but était de comprendre la relation entre le sens de la mission, le soutien social et la détresse psychologique. Pour cela, nous avons d'abord réalisé une synthèse des travaux antérieurs relatifs à la Police Camerounaise (chapitre premier). Ensuite, dans le deuxième chapitre, l'approche théorique a été développée (santé psychologique au travail, sens de la mission et au soutien social) et enfin, dans le chapitre troisième sont présentées les études empiriques.

Dans chapitre premier, il a été question de présenter le Corps des Fonctionnaires de la Sûreté Nationale. Plus précisément, nous avons tout d'abord défini ce qu'est un policier, ensuite, les conditions d'accession à cette profession, les dispositions légales prises par l'administration pour l'encadrement des conditions de travail des policiers ont été précisées. Et enfin, l'organisation administrative de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale. Il en ressort que malgré les dispositions prises par l'administration, aucun service n'est dédié à la prise en charge psychologique des policiers en service dans les zones en crise.

Quant au chapitre deuxième, nous avons essayé de montrer que la santé psychologique au travail regroupe au moins deux notions : le bien-être psychologique et la détresse psychologique. Ces deux notions ont fait l'objet d'une synthèse, l'accent a été mis sur les travaux récents. Cependant, cette synthèse n'abordait pas uniquement la détresse psychologie et le bien-être au travail, mais plutôt leurs principaux prédicteurs, retenus dans le cadre de cette thèse. Il s'agit du sens de la mission et du soutien social tel que théorisé par Karasek (1989). L'idée ayant conduit à l'identification de ces deux concepts est qu'en donnant du sens à la mission professionnelle, cela peut aider à réduire le risque de développer la détresse psychologique lors de ladite mission.

En ce qui concerne le chapitre troisième enfin, considérant que des contraintes méthodologiques s'imposent lorsque l'on importe un outil d'un contexte scientifique à un autre, nous avons choisi une démarche méthodologique permettant de satisfaire autant que

faire se peut ces contraintes. Plus précisément, pour satisfaire la contrainte méthodologique qui voudrait que la recherche utilise des outils adaptés au contexte, nous avons réalisé deux études de validation des instruments psychométriques : adaptation de l'échelle de la détresse psychologique (étude 1) et adaptation de l'échelle du sens de la mission (étude 2). C'est finalement avec la certitude d'avoir des outils adaptés au contexte du travail des policiers camerounais que nous avons vérifié l'effet médiateur du soutien social sur la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique (étude 3).

De l'étude étude 1, nous pouvons retenir que les résultats des analyses ont montré qu'en adaptant la consigne et les items au domaine du travail des policiers en mission en zones de crise et en utilisant un échantillon différent de celui des auteurs originaux, la structure à trois facteurs de la détresse psychologique, obtenue originellement par Gilbert et al. (2011), n'était confirmée qu'en partie dans la présente étude. Plus précisément, on s'est retrouvé plutôt avec une structure à deux facteurs intégrant l'anxiété/dépression et l'irritabilité/agression. Le fait que la troisième dimension (désengagement) ne s'exprime pas chez les policiers pourrait s'expliquer par la formation et le statut particulier de ce corps de métier qui n'accepte pas le désengagement au travail. Ces résultats suggèrent ainsi que la détresse psychologique chez les policiers en mission dans les zones en crise pourrait posséder une structure dimensionnelle différente de celle de la détresse psychologique au travail en général.

Relativement à l'étude 2, il apparaît que son but était d'élaborer une échelle d'évaluation du sens de la mission chez les policiers affectés en zone de crise. Cet objectif s'appuyait sur l'idée que la littérature relative au sens de la vie et au sens du travail abonde. En revanche, le sens de la mission reste peu documenté et les démarches psychométriques permettant son évaluation sont elles aussi très rares. Pour combler cette lacune méthodologique, nous nous sommes appuyés sur les travaux de Morin et al. (2007) et ceux de Traber (2019) pour faire l'hypothèse que les données collectées chez les policiers à partir de l'échelle du sens de la mission s'adaptent correctement à un modèle du sens de la mission à quatre facteurs (adhésion à la mission, signification de la mission, résistance pendant la mission et investissement dans la mission). La mise à l'épreuve de cette hypothèse a nécessité l'élaboration des procédures méthodologiques. Plus précisément, 759 policiers ont complété une échelle du sens de la mission, des items sur les facteurs

sociodémographiques (âge, statut matrimonial et consommation des substances psychoactives). Ce questionnaire était auto-administré tout comme dans la première étude. Les résultats montrent une échelle du sens à trois dimensions : l'investissement, la signification et l'adhésion. Cette structure du sens de la mission à trois dimensions peut constituer un support susceptible de faciliter la prise de décision par les responsables de la police, qui sont appelés à veiller à ce que la mission révèle du sens pour les policiers. Les résultats des deux premières études ont mis en évidence la nécessité d'utiliser des mesures spécifiques au contexte du travail des policiers dans les études en psychologie du travail et des organisations. Dans le but de poursuivre l'étude de la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique, nous avons envisagé une troisième étude qui croise ces différentes variables.

Cette étude 3, a testé l'effet médiateur du soutien social sur la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique au travail. Sur la base de la théorie du soutien organisationnel, du modèle du sens du travail de celui de la détresse psychologique, nous avons fait des hypothèses qui stipulent globalement que le sens de la mission se combine au soutien social pour prédire la détresse psychologique. Au niveau méthodologique, nous nous sommes appuyés sur la démarche d'enquête qui a consisté à collecter les données auprès des policiers en mission dans les zones en crise à partir des échelles validées dans les deux premières études et de l'échelle du soutien social. Après le traitement des données, nous avons pu observer que le soutien social notamment le soutien hiérarchique médiatise la relation entre le sens de la mission (l'investissement dans la mission, la signification de la mission et l'adhésion à la mission) et la détresse psychologique. Cela signifie que le soutien hiérarchique se combine au sens de la mission pour prédire la détresse psychologique. Cette idée a fait l'objet d'une discussion, des explications ont également été données par rapport à l'absence d'un effet médiateur du soutien informel ou familial sur la relation entre le sens de la mission et la détresse psychologique avant des suggestions pour l'optimisation des missions de la police.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Arnoux-Nicolas, C., Dosnon, O., Lallemand, N., Sovet, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J.-L. (2016). Influence des différences interindividuelles et de la mobilité professionnelle sur le sens du travail. *Le travail humain*, 2(79),147-168.
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J.-L. (2016). Development and validation of the meaning of inventory work among french workers. *International Journal for educational and vocational guidance*, 17(2), 165-185. <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9323-0>
- Aubé, C., Rousseau, V. & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Aubé, C., Rousseau, V., Morin, E. M., & Langdeau, P. E. (2006). Les comportements contre-productifs dans un contexte de travail en équipe : développement et validation d'une représentation multidimensionnelle. 14e conférence de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française, Hammamet, Tunisia.
- Ballon, B., Kirst, M. & Smith, P. (2004). Youth help-seeking expectancies and their relation to help-seeking behaviours for substance use problems. *Addiction research and therapy*, 12(2), 241-260.
- Barlow, D. H., Durand, V. M., Lalumière, M. L., & Stewart, S. H. (2014). Abnormal psychology. *W. Ross MacDonald School Resource Services Library*.

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173–1182. [Doi.org/10.1037/00223514.51.6.1173](https://doi.org/10.1037/00223514.51.6.1173) .
- Barrera, M. (1981). Social support in the adjustment of pregnant adolescents: assessment issues dans B.H. Gottlieb (dir.), *Social networks and social support*. Sage, 69-96.
- Barrera, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. *American journal of community psychology*, *14*(4), 413-445.
- Barrera, M., Sandler, I.N. & Ramsey, T.B. (1981). Preliminary development of a scale of social support. *American Journal of Community Psychology*, *9*, 435-447.
- Beauregard, L. & Dumont, S. (1996). La mesure du soutien social. *Service social*, *45*(3), 55-76. <https://doi.org/10.7202/706737ar>
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psycho. Buff*, *88*, 588-606.
- Bentley, K.H., Franklin, J. C., Ribeiro, J. D., Kleiman, E. M., Fox, K. R., & Nock, M. K. (2016). Anxiety and its disorders as risk factors for suicidal thoughts and behaviors: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, *43*, 30-46.
- Berger, W., Coutinho, E. S. F., Figueira, I., Marques-Portella, C., Luz, M. P., Neylan, T. C., & Mendlowicz, M. V. (2014). Rescuers at risk: A systematic review and meta-regression analysis of the worldwide current prevalence and correlates of PTSD in rescue workers. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *47*(6), 1001–1011. <https://doi.org/10.1007/s00127-011-0408-2>

- Bergeron, J., Landry, M., Brochu, S. & Cournoyer, L. G. (1997). Les déterminants de la persévérance des clients dans les traitements de réadaptation pour l'alcoolisme et la toxicomanie : une approche multidimensionnelle. Recherche et intervention sur les substances psychoactives – Québec (RISQ).
- Bergeron, J., Marcil, I. & Laflamme-Cusson, S. (1996). Cheminement et persévérance des clients qui entreprennent un programme de réadaptation en toxicomanie. *Science et comportement*, 24(3), 173-190.
- Bernaud, J.-L. (2018). *Introduction à la psychologie existentielle*. Dunod.
- Bernaud, J.-L. (2021). *Traité de psychologie existentielle : Concepts, méthodes et pratiques*. Dunod.
- Bernaud, J.-L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux - Nicolas, C., & Pelayo, F. (2020). *Psychologie de l'accompagnement. Concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail*. Dunod.
- Bernaud, J.-L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & De Maricourt, P. (Eds.). (2019). *Sens de la vie, sens du travail. Pratiques et méthodes d'accompagnement en éducation, travail et santé*. Dunod.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Vézina, M., & Moisan, L. (1996). Job strain and psychological distress in white collar workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 22(2), 139-145.
- Britt, T. W. (1997). The psychological experience of soldiers during operation joint endeavor. In the army medical department training conference. Weillingen.
- Britt, T. W., Adler, A. B., & Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of*

Occupational Health Psychology, 6(1), 53–63. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.53>

- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 359-368.
- Brunet, L. & Savoie, A. (1999). *Le climat de travail*. Les Éditions Logiques.
- Brunet, L. & Savoie, A. (2003). *La face cachée de l'organisation*. Les Presses de l'Université de Montréal.
- Brunet, L. (1995). Structure et fonctionnement des groupes informels en milieu de travail : premiers résultats empiriques. *Revue québécoise de psychologie*, 16, 63-80.
- Buote, V. M., Pancer, S. M., Pratt, M. W., Adams, G., Birnie-Lefcovitch, S., Polivy, J., & Wintre, M. (2007). The importance of friends: Friendship and adjustment among first-year university students. *Journal of Adolescent Research*, 22(6), 665-689.
- Cadieux, N. (2012). Professions réglementées et détresse psychologique : regards croisés avec la population en emploi au Canada. [Thèse de doctorat, Université de Montréal].
- Cadieux, N., & Marchand, A. (2014a). A longitudinal and comparative study of psychological distress among professional workers in regulated occupations in Canada. *Work*, 49(1), 73-86.
- Cadieux, N., & Marchand, A. (2014b). Psychological distress in the workforce: a multilevel and longitudinal analysis of the case of regulated occupations in Canada. *BMC Public Health*, 14(1), 808-830.

- Calhoun, P. S., Schry, A. R., Wagner, H. R., Kimbrel, N. A., Dennis, P., McDonald, S. D., & Straits-Troster, K. (2016). The prevalence of binge drinking and receipt of provider drinking advice among US veterans with military service in Iraq or Afghanistan. *American Journal of Drug and Alcohol Abuse, 42*(3), 269–278. <https://doi.org/10.3109/00952990.2015.1051185>
- Camirand, H., & Virginie N. (2008). La détresse psychologique chez les québécois en 2005. Zoom santé, série enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, Institut de la statistique du Québec.
- Caron, J. (1996). L'échelle de provisions sociales : une validation québécoise. *Santé mentale au Québec, 21*(2), 158-180.
- Caron, J., & Guay, S. (2005). Soutien social et santé mentale : concepts, mesures, recherches récentes et implications pour les cliniciens. *Santé mentale au Québec, 30*(2), 15-41.
- Clancy, C. P., Graybeal, A., Tompson, W. P., Badgett, K. S., Feldman, M. E., Calhoun, P. S., & Beckham, J. C. (2006). Lifetime trauma exposure in veterans with military-related posttraumatic stress disorder: association with current symptomatology. *Journal of Clinical Psychiatry, 67*(9), 1346–1353. <https://doi.org/10.4088/JCP.v67n0904>
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine, 38*, 300-314.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*(2), 310-357.

- Conway, J. M., & Huffcutt, A. I., (2003). A review and evaluation of exploratory factor analysis practices in organizational research. *Organizational Research Methods*, 6(2), 147-168. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272>
- Currie, J. C. (2001). Best Practices. Treatment and Rehabilitation for Youth with Substance Use Problems. Santé Canada.
- Cutrona, C. E., & Russell, D. W. (1990). Type of social support and specific stress: Toward a theory of optimal matching. In Sarason, B. R., Sarason, I. G., & Pierce, G. R. (Éds), *Social support: An interactional view*, 319-366.
- Davey-Rothwell, M. A., Kuramoto, S. J. & Latkin, C. A. (2008). Social networks, norms, and 12-step group participation. *The american journal of drug and alcohol abuse*, 34, 185-193.
- Davezies, P. (1999). Évolution des organisations du travail et atteintes à la santé. *Travailler*, 3, 87-114.
- Deci, E.L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self- determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930-942.
- Décret N°2012/539 du 19 novembre 2022 portant statut spécial du corps des fonctionnaires de la Sûreté Nationale.
- Décret n°2012/540 du 19 Novembre 2012 portant organisation de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale.

- Dyrbye, L. N. (2006). Systematic review of depression, anxiety, and other indicators of psychological distress among US and Canadian medical students. *Academic Medicine* 81(4), 354-373.
- Ebale Moneze, C. (2001). *Le développement théorique de la psychologie sociale*. Presses Universitaires de Yaoundé.
- Evrard, Y., Pras B., & Roux, E. (1993). *Market : études et recherche en marketing*. Nathan (2e édition)
- Fabrigar, L. R., & Wegener, D. T. (2012). *Exploratory factor analysis*. Oxford University Press.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., Mac Callum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4, 272- 299.
- Fall, A. (2015). Reconnaissance au travail : validation d'une échelle de mesure dans le contexte des entreprises. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 4(65), 189 –203.
- Fonchingong, T. (2013). The Quest for Autonomy: The Case of Anglophone Cameroon. *African Journal of Political Science and International Relations* 7(5), 224-36.
- Fox, A. (1980). The meaning of work. Dans G. Esland et G. Salaman (dir). *The Politics of Work and Organizations*. Open University Press.
- Frankl, V. E. (1969). *The Will to Meaning*. New American Library.

- Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V. & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue européenne de psychologie appliquée*, *61*, 195–203.
- Goldsmith, D. J. (2004). *Communicating social support*. Cambridge University Press.
- Greener, J. M., Joe, G. W., Simpson, D. D., Rowan-Szal, G. A. & Lehman, W. E. (2007). Influence of Organizational Functioning on Client Engagement in Treatment. *Journal of Substance Abuse Treatment*, *33*, 139-147.
- Gulliver, A., Griffiths, K. M. & Christensen, H. (2010). Perceived Barriers and Facilitators to Mental Health Help-Seeking in Young People: A Systematic Review. *BMC Psychiatry*, *10*(113). <https://doi.org/10.1186/1471-244X-10-113>
- Hartup, W. W., & Stevens, N. (1997). Friendships and adaptation in the life course. *Psychological Bulletin*, *121*, 355-370.
- Harvey, S. B., Milligan-Saville, J. S., Paterson, H. M., Harkness, E. L., Marsh, A. M., Dobson, M., & Bryant, R. A. (2015). The mental health of fire-fighters: An examination of the impact of repeated trauma exposure. Australian & New Zealand. *Journal of Psychiatry*, *50*(7), 649–658. <https://doi.org/10.1177/0004867415615217>
- Hawley, K. & Garland, A. (2008). Working Alliance in Adolescent Outpatient Therapy: Youth, Parent and Therapist Reports and Associations with Therapy Outcomes. *Child Youth Care Forum*. *37*(2), 59 - 74.
- Heitzmann, C. A. & Kaplan, R. M. (1988). Assessment of Methods for Measuring Social Support. *Health Psychology*, *7*(1), 75-109.

- Helgeson, V. S. (1993). Two important distinctions in social support: Kind of support and perceived versus received. *Journal of Applied Social Psychology, 23*, 825-845.
- Helgeson, V. S. (2003). Social support and quality of life. *Quality of Life Research, 12*(1), 25-31.
- Helms, J. L. (2003). Barriers to Help-Seeking Among 12th Graders. *Journal of Educational & Psychological Consultation, 14*(1), 27-40.
- Hintikka, J., Koskela, T., Kuntula, O., Koskela, K., & Viinamaki, H. (2000). Men, women and friends: Are there differences in relation to mental well-being? *Quality of Life Research, 9*, 841-845.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*, 513-524.
- Horwitz, S. K., & Horwitz, I. B. (2007). The effects of team diversity on team outcomes: A meta-analytic review of team demography. *Journal of Management, 33*(6), 987-1015.
- Houle, J., Mishara, B. L., & Chagnon, F. (2005). Le soutien social peut-il protéger les hommes de la tentative de suicide ? *Santé mentale au Québec, 30*(2), 61-84.
- House, L. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading: Addison-Wesley.
- Ilfeld, FW. (1976). Further Validation of a Psychiatric Symptom Index in a Normal Population. *Psychological Report, 39*, 1215-1228.
- Institut de recherche en santé du Canada (IRSC).(2004).
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job Strain, Work Place Social Support, and cardiovascular disease: a Cross-Sectional Study of a Random Sample of the

Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.

Karasek, R. (1985). Job Content Questionnaire and User's Guide. Department of Industrial and Systems Engineering, University of Southern California.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.

Kelloway, E. K., Turner, N., Barling, J. & Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership, *Work & Stress. An International Journal of Work, Health Organisations*, 26(1), 39-55.

Kira, I. A., Templin, T., Lewandowski, L., Ramaswamy, V., Ozkan, B., Abou-Mediane, S., & Alamia, H. (2011). Cumulative tertiary appraisals of traumatic events across cultures: Two studies. *Journal of Loss and Trauma*, 16(1), 43–66. <https://doi.org/10.1080/15325024.2010.519288>

Lee, J. H., Lee, D., Kim, J., Jeon, K., & Sim, M. (2017). Duty-Related Trauma Exposure and Posttraumatic Stress Symptoms in Professional Firefighter. *Journal of Traumatic Stress*, 30(7), 133–141. <https://doi.org/10.1002/jts>

Lindholm, T., & Yzerbyt, V. (2018). When being nice or being smart could bring you down: Compensatory dynamics in strategic self-presentation. *International Review of Social Psychology*, 31(1), Article 16. <https://doi.org/10.5334/irsp.136>

- Maia, D. B., Marmar, C. R., Metzler, T., Nóbrega, A., Berger, W., Mendlowicz, M. V., & Figueira, I. (2007). Post-traumatic stress symptoms in an elite unit of Brazilian police officers: Prevalence and impact on psychosocial functioning and on physical and mental health. *Journal of Affective Disorders, 97*(1–3), 241–245. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2006.06.004>
- Marchand, A. (2004). Travail et santé mentale : une perspective multi - niveaux des déterminants de la détresse psychologique. [Thèse de doctorat, Université de Montréal].
- Marchand, A., & Blanc, M. È. (2011). Occupation, work organisation conditions and the development of chronic psychological distress. *Work, 40*(4), 425-435.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2005a). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine, 61*(1), 1-14.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2005b). Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers. *Sociology of Health & Illness, 27*(5), 602-627.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2006a). Social structures, agent personality and workers mental health: a longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian work force. *Human Relations, 59*(7) 875-901.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2006b). Un modèle multi-niveaux des déterminants de la santé mentale dans la main-d'œuvre. *Revue Canadienne de Santé Mentale Communautaire, 25*(2), 11-30.

- Marchand, A., Nadeau, C., Beaulieu-Prévost, D., Boyer, R., & Martin, M. (2015). Predictors of posttraumatic stress disorder among police officers: A prospective study. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 7(3), 212–221. <https://doi.org/10.1037/a0038780>
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert J., & Bélair, S., (1998a). *The structure of mental health: confirmatory hierarchical factor analyses of psychological distress and well-being measures*. Social Indicators Research.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., & Bélair, S., (1998b). Élaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique dans une population non clinique de Québécois francophones. *Revue canadienne de santé publique*, 89(3), 183-187.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S. & Battaglini, A. (1998). The Structure of Mental Health: Higher Order Confirmatory Factor Analyses of Psychological Distress and Well-Being Measures. *Social Indicators Research*, 45, 475-504.
- Messanga G. A., Fotso Magne P., & Taffo Nemboe, W. (2020). Adhésion aux Théories Conspirationnistes et Soutien aux Politiques Répressives à L'égard des Libertés Politiques en Contexte de Démocratie Autoritaire : Le Cas du Cameroun. *European Scientific Journal*, 16(26), ESJ Humanities.
- Messanga, G. A., & Dzuetso Mouafo, A. V. (2014). Contact intergroupe et préjugés à l'égard des anglophones en milieu universitaire bilingue et monolingue francophone au Cameroun. *nka' lumière*. 12, 179-202.
- Messanga, G. A., & Nzeuta Lontio S. (2020). Construction et validation d'une échelle d'évaluation du tribalisme dans les relations intergroupes.

- Messanga, G. A., Ekango Nzekaih, H. K., & Npiane Ngongueu, S. (2020). Effet de la culpabilité groupale ressentie sur le soutien à la réparation de l'oppression à l'égard de l'exogroupe : le cas des anglophones du Cameroun. *European Scientific Journal*, 16(10).
- Morgan, L. D. (2002). *Social support: A reflection of humanity*. Amityville: Baywood.
- Morin, E. M. (1996). L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. Dans Pauchant, T. C. et coll. (Eds). *La quête du sens : gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature*. (pp. 257-286). Éditions de l'organisation.
- Morin, E. M. (1997). Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. *Revue Psychologie du Travail et des Organisations*, 3(2) et (3), 26-45.
- Morin, E. M. (2000). Bilan de la recherche sur le sens du travail. Cahier de recherche n°00-31, École des HEC, Montréal, Québec.
- Morin, E. M. (2003). Stimuler la santé par le travail ? Le cas des cadres supérieurs du réseau de la santé et des services sociaux au Québec. Communication présentée au 58e congrès du département des relations industrielles de l'Université Laval. Santé mentale et travail. L'urgence de penser autrement l'organisation.
- Morin, E. M. (2008). Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel, Santé Psychologique, Étude et recherche, IRSST, Rapport R-543.
- MOW international research team. (1987). *The meaning of working*. New York Academic Press.

- Mvessomba, E. A. (2013). *Guide de méthodologie pour une initiation à la méthode expérimentale en psychologie et à la diffusion de la recherche en sciences sociales*. Groupe Inter Press.
- Niedhammer, I., Tek, M., Starke, D., & Siegrist J. (2004). Effort-reward imbalance model and self-reported health: Cross-sectional and prospective findings from the Gazel cohort. *Soc Sci Med*, 58, 1531-1541.
- Noumbissie, C. D. (2019). *Le paysage théorique de la psychologie sociale depuis 1882 : entre pléonasme et disconvenance*. Editions Cheikh Anta Diop.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Nyock Ilouga, S., & Moussa Mouloungui, A. C. (2022). The Mediating Role of the Meaning of Work in the Relationship between Organizational Constraints and Psychological Well-Being at work. *International Journal of Psychological Studies*, 14(2), 40-53.
- Nyock Ilouga, S., Moussa Mouloungui, A. C., Arnoux-Nicolas, C. & Bernaud, J. L. (2018). Do the meaning of work and the coherence between a person and his work environment express the same reality? *Psychology*, 9, 2175-2193.
- Nzimegne Sayep, N. C. (2024). La responsabilité de la sûreté nationale dans le suivi psychosocial des fonctionnaires engagés en zones opérationnelles : cas du CCGMI et du GSO [Mémoire d'élève commissaire de police]. Ecole nationale supérieure de police.

- O'Neill, B. S., & Arendt, L. A. (2008). Psychological climate and work attitudes: The importance of telling the right story. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 14*, 353-370.
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: an integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin, 136*(2), 257–301. <https://doi.org/10.1037/a0018301>
- Park, C. L., & Folkman, S. (1997). Meaning in the context of stress and coping. *Review of General Psychology, 1*, 115–144. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.1.2.115>
- Parks, R. M. (2007). *Personal relationships and personal networks*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Pedhazur, E. J., & Pedhazur Schmelkin, L. (1991). *Measurement, design, and analysis: an integrated approach*. Psychology Press.
- Peterson, R. A. (1994). A meta - analysis of cronbach's coefficient alpha. *journal of consumer research, 21*, 381-391.
- Pierce, G. R., Sarason, I. G. & Sarason, B. R. (1996). *Coping and social support*. In Zeider, M. & Endler, N. S. (dir.), *Handbook of coping: theory, research, applications*. John Wiley & Sons, pp. 434-451.
- Pondi, P. (1988). *La police au Cameroun*. Editions CLE.
- Power, T. J., Eiraldi, R. B., Clarke, A. T. & Mazzuca, L. B. (2005). Improving mental health service utilization for children and adolescents. *School psychology quarterly, 20*(2), 187-205.

- Ridner, S. H. (2004). Psychological distress: Concept analysis. *Journal of Advanced Nursing* 45, 536–545.
- Ridner, S. H. (2005). Quality of life and a symptom cluster associated with breast cancer treatment - related lymphedema. *Supportive Care in Cancer*, 13(11), 904-911.
- Roussel P., Durrieu F., Campoy, E., & El Akremi A. (2002). *Méthodes d'équations structurelles : Recherches et applications en gestion*. Edition Economica.
- Roussel, P. & Wacheux, F. (2005). *Management des ressources humaines : méthodes de recherche en sciences humaines et sociales*. De Boeck.
- Scarpello, V., Huber, V., & Vandenberg, R. J. (1988). Compensation satisfaction: its measurement and dimensionality. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 163–171.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41.
- Simons-Morton, B. & Farhat, T. (2010). Recent findings on peer group influences on adolescent substance use. *The Journal of Primary Prevention*, 31(4), 191-208.
- Slesnick, N. (2001). Variables associated with therapy attendance in runaway substance abusing youth: preliminary findings. *The American Journal of Family Therapy*, 29, 411-420.
- Streeter, C. L., & Franklin, C. (1992). Defining and measuring social support: guidelines for social work practitioners. *Research in Social Work Practice*. 2(1), 81-98.

- Sundin, E. (2007). Design for integrated product-service offerings – a case study of soil compactors. in Takata, S. and Umeda, Y. (Eds.): *Advances in life cycle engineering for sustainable manufacturing businesses*. Springer, 149-154.
- Sundin, J., Fear, N. T., Iversen, A., Rona, R. J., & Wessely, S. (2010). P.T.S.D. after deployment to Iraq: conflicting rates, conflicting claims. *Psychological Medicine*, 40(3), 367–382. <https://doi.org/10.1017/S0033291709990791>
- Tardy, C. H. (1985). Social support measurement. *American Journal of Community Psychology*, 13(2), 187-203.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 178-190. <https://doi.org/10.2307/1556375>
- Théberge, A. (2005). Le climat psychologique des unités organisationnelles élaboration et validation d'un questionnaire [Mémoire de Maîtrise]. Université de Montréal.
- Thomas, T. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Titus, J. C., Godley, S. H. & White, M. K. (2007). A post-treatment examination of adolescents' reasons for starting, quitting, and continuing the use of drugs and alcohol. *The Journal of Child & Adolescent Substance Abuse*, 16(2), 31-49.
- Traber, D. (2019). Comment prévenir le trouble de stress post traumatique ? Réflexion et application chez les professionnels à risques de la région Auvergne Rhône-Alpes [Thèse de doctorat]. Université Grenoble Alpes.

- Van Der Doef, M., & Maes, S. (1998). The job demand-control (-support) model and physical health outcomes: A review of the strain and buffer hypotheses. *Psychology and Health, 13*, 909-936.
- Van Dierendonck, D., Haynes, C., Borrill, C., & Stride, C. (2004). Leadership behavior and subordinate well-being. *Journal of Occupational Health Psychology 9*(2), 165-75. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.2.165>
- Vaux, A. (1988). *Social support. theory, research, and intervention*. Praeger.
- Vaux, A. (1992). *Assessment of social support*. Dans Veiel, H.O.F. & Baumann, U. (Dir.), *The meaning and measurement of social support*. Hemisphere Publishing Corporation, 193-216.
- Vaux, A., & Harrison, D. (1985). Social network characteristics associated with satisfaction and perceived support. *American Journal of Community Psychology, 13*, 256-268.
- Vaux, A., Phillips, J., Holly, L., Thomson, B., Williams, D. & Stewart, D. (1986). The social support appraisals (SS-A) Scale: Studies of reliability and validity. *American Journal of Community Psychology, 14*, 195-219.
- Vaux, A., Riedel, S. & Stewart, D. (1987). Modes of social support: The social support behaviors (SS-B) scale. *American Journal of Community Psychology, 15*, 209-237.
- Vézina M., Bourbonnais R. (2001). *Incapacités de travail pour des raisons de santé mentale*. Institut de la statistique du Québec. Portrait social du Québec : données et analyse, Québec : Éditeur officiel du Québec, pp. 279-287.

- Vézina, M., Bourdonnais, R., Marchand, A., & Arcand, R. (2008). *Stress au travail et santé mentale chez les adultes québécois*. Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (cycle 1.2), Québec, Institut de la statistique du Québec.
- Vézina, M., Cousineau, M., Mergler, D., Vinet A., Laurendeau, M.-C, (1992). *Pour donner un sens au travail : bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail*. Gaétan Morin Editeur.
- Vilas Boas, A. A. & Morin, E. M. (2013b). Le sens du travail et la qualité de vie au travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur : une comparaison entre le Brésil et le Canada. Poursuites de la communication du Colloque International AFIRSE : Recherche en éducation : Continuité, rupture ou limites ? UQAM.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (1999). Meta-analyses of fakability estimates: implications for personality measurement. *Educational and Psychological Measurement* 59(2): 197-210. <https://doi.org/10.1177/00131649921969802>
- Wacheux, F., & Roussel, P. (2005). *Management des ressources humaines : méthodes de recherche en sciences humaines et sociales*. De Boeck.
- Ward, P.A., Blanchard, R.J. & Bolivar, V. (2008). *Recognition and alleviation of distress in laboratory animals* (vol. 2). National Academies Press.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Clarendon Press.
- Weiss, R. S. (1974). *The provisions of social relationships*. Dans Rubin, Z. (Éd.), *Doing unto others* (pp. 17-26). Englewood Cliffs.

- Williams, R. J. & Chang, S. Y. (2000). A comprehensive and comparative review of adolescent substance abuse treatment outcome. *Clinical psychology: Science and Practice*, 7(2), 138-166.
- Williamson, V., Stevelink, S. A. M., & Greenberg, N. (2018). Occupational moral injury and mental health: systematic review and meta-analysis. *The British Journal of Psychiatry*, 212(06), 339–346. <https://doi.org/10.1192/bjp.2018.55>
- Winemiller, D. R., Mitchell, M. E., Sutliff, J. & Cline, D. J. (1993). Measurement strategies in social support: A descriptive review of the literature. *Journal of Clinical Psychology*, 49(5), 638-648.

ANNEXES

ANNEXE A : RESULTATS DE L'ANALYSE CONFIRMATOIRE ETUDE 1

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	35
Number of distinct parameters to be estimated:	22
Degrees of freedom (35 - 22) :	13

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 8,498

Degrees of freedom = 13

Probability level = ,810

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	22	8,498	13	,810	,654
Saturated model	35	,000	0		
Independence model	7	328,162	28	,000	11,720

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	,974	,944	1,014	1,032	1,000
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,464	,452	,464
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	,000	,000	5,184
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	300,162	245,531	362,246

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,022	,000	,000	,014
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	,868	,794	,650	,958

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,000	,000	,032	,993
Independence model	,168	,152	,185	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	52,498	53,449		
Saturated model	70,000	71,514		
Independence model	342,162	342,465		

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,139	,151	,165	,141

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Saturated model	,185	,185	,185	,189
Independence model	,905	,761	1,069	,906

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	995	1232
Independence model	48	56

ANNEXE C : RESULTATS DE L'ANALYSE CONFIRMATOIRE ETUDE 2

Number of distinct sample moments:	104
Number of distinct parameters to be estimated:	42
Degrees of freedom (104 - 42):	62

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	42	740,076	62	,000	11,937
Saturated model	104	,000	0		
Independence model	13	3349,779	91	,000	36,811

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	,779	,676	,794	,695	,792
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,681	,531	,540
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	678,076	594,158	769,434
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	3258,779	3073,257	3451,600

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,978	,896	,785	1,016
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	4,425	4,305	4,060	4,560

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,120	,113	,128	,000
Independence model	,217	,211	,224	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	824,076	825,658		
Saturated model	208,000	211,919		
Independence model	3375,779	3376,269		

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1,089	,978	1,209	1,091
Saturated model	,275	,275	,275	,280
Independence model	4,459	4,214	4,714	4,460

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	84	93
Independence model	26	29

Minimization: ,030

Miscellaneous:	2,601
Bootstrap:	,000
Total:	2,631

ANNEXE D : ECHELLE DE MESURE ETUDE 2

Dans le cadre d'une recherche qui vise l'amélioration de vos conditions de travail et la recherche de votre bien-être au travail, nous vous invitons à répondre de manière sincère à un ensemble de questions. Il n'y a ni bonne, ni mauvaise réponse. Nous vous rassurons de la confidentialité de vos réponses.

Nous allons vous demander de penser à votre profession et vos missions professionnelles. Répondez à quel point vous êtes en accord avec les déclarations suivantes, répondez aussi franchement et spontanément que possible. Vous pouvez être **en total désaccord (1), partiellement en désaccord (2), partiellement en accord (3), tout à fait en accord (4)**.

		1	2	3	4
1	Je me sens en accord avec ma mission				
2	J'effectue mes tâches avec beaucoup de résistances intérieures				
3	Je me sens à l'aise avec les valeurs défendues par la police camerounaise				
4	Je suis en totale harmonie avec les buts des opérations de maintien de l'ordre				
5	Certaines de mes valeurs personnelles diffèrent des valeurs prônées par la police				
6	Mon impression personnelle est que je suis en accord avec les objectifs de mes missions				
7	Les missions de mon travail n'ont pas beaucoup de sens pour moi				
8	Grâce à mon travail, j'évolue vers un idéal auquel je tends.				
9	J'aurais pu m'accomplir dans n'importe quel autre travail.				
10	Les résultats de mon travail et de mes missions sont susceptibles d'affecter de façon significative la vie des citoyens				
11	Mes missions sont très importantes et significatives pour la république				
12	Mes missions de travail me permettent de donner le meilleur de moi-même				
13	Je remets en question mes capacités lorsque je n'arrive pas à atteindre les buts qui me sont fixés				
14	Ne pas réussir à atteindre systématiquement les objectifs fixés est normal dans mon travail				
15	Il est important pour moi d'atteindre les buts que je me suis fixé				
16	Pendant ma mission, je peux complètement oublier mes préoccupations personnelles				
17	Je suis pleinement dédié(e) à ma mission				
18	Pendant ma mission, il m'est difficile d'oublier les soucis de la vie quotidienne.				
19	J'évite des missions quand je sais d'avance qu'elles vont me générer du stress.				
20	Je supporte difficilement les tensions récurrentes liées à mon travail.				

21	Pour le bien d'autrui, je peux tolérer un stress et des contrariétés, même constants.				
22	J'arrive à accepter une certaine tension psychologique et physique pour atteindre les buts de mes missions.				
23	Il n'est pas dérangeant pour moi de prendre des risques pour atteindre les buts de mes missions.				
24	Il est normal de ressentir des frustrations pour accomplir certaines missions.				

ANNEXE E: RESULTATS ETUDE 3 (HYPOTHESE 1)

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.0 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

**

Model : 4

Y : Détresse psychologique (Détress)

X : Investissement(Investis)

M : Soutien_Formel(Soutien_)

**

OUTCOME VARIABLE:

Soutien_

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4183	,1750	,3921	12,3033	1,0000	58,0000	,0009

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,3107	,2556	5,1270	,0000	,7989	1,8224
Investis	,5671	,1617	3,5076	,0009	,2435	,8908

**

OUTCOME VARIABLE:

Détress

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,8911	,7940	,1130	109,8527	2,0000	57,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,0002	,1654	,0014	,9989	-,3310	,3315
Investis	,3974	,0956	4,1592	,0001	,2061	,5888
Soutien_	,7882	,0705	11,1823	,0000	,6471	,9294

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
,3974	,0956	4,1592	,0001	,2061	,5888

Indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Soutien_	,4470	,1379	,7253

----- END MATRIX -----

ANNEXE F: RESULTATS ETUDE 3 (HYPOTHESE 2)

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.0 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

**

Model : 4

Y : Détresse psychologique (Détress)

X : Signification du travail (Signific)

M : Soutien Formel (Soutien_)

**

OUTCOME VARIABLE:

Soutien_

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3180	,1012	,4272	6,5271	1,0000	58,0000	,0133

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,6353	,2225	7,3490	,0000	1,1899	2,0807
Signific	,3358	,1314	2,5548	,0133	,0727	,5988

**

OUTCOME VARIABLE:

Détress

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,8780	,7709	,1257	95,9122	2,0000	57,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,1157	,1677	,6899	,4930	-,2201	,4515
Signific	,2355	,0752	3,1325	,0027	,0850	,3861
Soutien_	,8399	,0712	11,7944	,0000	,6973	,9825

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
,2355	,0752	3,1325	,0027	,0850	,3861

Indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Soutien_	,2820	,1214	,0798	,5622

----- END MATRIX -----

ANNEXE G: RESULTATS ETUDE 3 (HYPOTHESE 3)

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.0 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

**

Model : 4

Y : Détresse psychologique (Détress)

X : Adhésion à la mission (Adhésio)

M : Soutien formel (Soutien_)

**

OUTCOME VARIABLE:

Soutien_

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4429	,1962	,3820	14,1542	1,0000	58,0000	,0004

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,2702	,2499	5,0820	,0000	,7699	1,7705
Adhésio	,6008	,1597	3,7622	,0004	,2811	,9204

**

OUTCOME VARIABLE:

Détress

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,8810	,7761	,1228	98,8167	2,0000	57,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,0666	,1703	,3907	,6975	-,2746	,4077
Adhésio	,3405	,1010	3,3723	,0013	,1383	,5427
Soutien_	,7997	,0744	10,7425	,0000	,6506	,9487

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
,3405	,1010	3,3723	,0013	,1383	,5427

Indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Soutien_	,4804	,1459	,2106	,7856

----- END MATRIX -----

ANNEXE H : ECHELLE DE MESURE ETUDE 3

Pour chacune des affirmations suivantes, exprimez votre degré d'accord en utilisant les chiffres 1, 2, 3 et 4.

- | | | | | | |
|-----------|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Q1 | Mon supérieur hiérarchique m'écoute beaucoup ; | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Q2 | Mon médecin me comprend beaucoup ; | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Q3 | Mon psychologue est toujours disponible quand j'ai besoin de lui ; | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Q4 | Les populations me soutiennent ; | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Q5 | Ma famille m'apporte beaucoup de soutien ; | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Q6 | Ma famille me considère beaucoup ; | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Q7 | Mes amis sont toujours avec moi ; | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Q8 | Mon partenaire me soutien beaucoup ; | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |

**ANNEXE I : STATUT SPECIAL DU CORPS DES FONCTIONNAIRES DE
SURETE NATIONALE**

**REPUBLIQUE DU CAMEROUN
PATRIE**

PAIX -- TRAVAIL -

DECRET N° 2012 / 539 DU 19 nov 2012

Portant Statut Spécial du Corps des fonctionnaires de la Sûreté Nationale.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution ;

Vu la loi n° 67/LF/9 du 12 juin 1967 portant organisation générale de la défense ;

Vu le décret n° 68/DF/33 du 29 janvier 1968 fixant les missions de défense des Forces régulières, supplétives et auxiliaires, ensemble l'Instruction Présidentielle n° 7/CAB/PR du 09 Avril 1968 fixant les missions de la Sûreté Nationale dans le cadre de la défense ;

Vu le décret n° 94/199 du 07 octobre 1994 portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat, modifié et complété par le décret n° 2000/287 du 12 Octobre 2000 ;

Vu le décret n° 96/034 du 1er mars 1996 portant création de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale ;

Vu le décret n° 2011/412 du 09 décembre 2011 portant réorganisation de la Présidence de la République,

DECRETE : /

TITRE I

DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er - (1) Le présent Statut s'applique aux fonctionnaires du Corps de la Sûreté Nationale. Toutefois, en cas de silence du présent décret, les intéressés sont régis par le Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat.

(2) Au sens du présent décret et de ses textes d'application, le terme fonctionnaire désigne les personnels prévus à l'article 4 ci-dessous.

Article 2.- (1) Le Corps des fonctionnaires de la Sûreté Nationale, Force régulière, est chargé, concurremment avec d'autres Forces

- d'assurer le respect et la protection des institutions, des libertés, des personnes et des biens ;
- d'assurer ou de concourir à l'exécution des lois et règlements ;
- du maintien de l'ordre public et de la paix sociale, de la protection, de la sécurité et de la salubrité publique, plus particulièrement dans les agglomérations urbaines ;
- de la recherche du renseignement de la lutte contre la criminalité nationale, internationale et transnationale ;
- de la surveillance aux frontières et du contrôle de la circulation des personnes ;
- de l'assistance aux autorités gouvernementales, administratives et municipales ;
- de toute autre mission assignée par le Président de la République.

(2) La Sûreté Nationale concourt à la défense nationale.

Article 3.- (1) Le Corps des fonctionnaires de la Sûreté Nationale est placé sous l'autorité directe du Président de la République.

(2) Le Président de la République nomme aux différents grades et emplois du Corps de la Sûreté Nationale. Il peut déléguer une partie de ce pouvoir à certaines autorités.

Article 4.- (1) Est fonctionnaire de la Sûreté Nationale au sens des dispositions du présent décret, toute personne qui a été titularisée dans un grade de la hiérarchie des Cadres de ce Corps.

(2) Le Cadre est l'ensemble des emplois réservés aux personnels recrutés à un même niveau d'études ou de qualification professionnelle, et soumis à x mêmes conditions de carrière.

(3) Chaque Cadre comporte un ou plusieurs grades et échelons.

(4) Le Corps de la Sûreté Nationale comprend les Cadres hiérarchisés ci – après :

- Le cadre des Commissaires de Police ;
- Le cadre des officiers de Police ;

- le cadre des Inspecteurs de Police ;
- le cadre des Gardiens de la Paix.

(5) La répartition par cadre des fonctionnaires de la Sûreté Nationale se présente comme suit :

- cadre des Commissaires de Police : 5%
- cadre des Officiers de Police : 15% ;
- cadre des Inspecteurs de Police : 30% ;
- cadre des Gardiens de la paix : 50%.

(6) Aucun fonctionnaire de la Sûreté Nationale ne peut avoir sous ses ordres un fonctionnaire d'un grade supérieur, ou plus ancien que lui dans le même grade.

Article 5.- (1) Lorsque les nécessités de service l'exigent, certaines fonctions peuvent être confiées à des fonctionnaires d'autres Corps ou à des personnes relevant du Code de Travail. Toutefois, ces derniers ne peuvent assumer des fonctions spécifiques aux fonctionnaires de Police.

(2) Les fonctionnaires et personnels visés à l'alinéa 1^{er} ci-dessus bénéficient de la rémunération attachée à leur grade. Ils ont droit aux avantages de toute nature, accordés aux fonctionnaires de même niveau d'emploi ou de responsabilité du Corps de la Sûreté Nationale.

(3) Le régime disciplinaire des fonctionnaires et personnels visés par le présent article est celui prévu par leur Statut. Toutefois, l'action disciplinaire est mise en mouvement par le Service utilisateur.

TITRE II DES DISPOSITIONS COMMUNES

CHAPITRE I: DE L'ACCES AUX CADRES DE LA SURETE NATIONALE

Article 6.- L'accès aux différents Cadres de la Sûreté Nationale est ouvert à égalité de droits sans distinction de sexe à toute personne réunissant les conditions générales ci-après :

- être de nationalité camerounaise

- jouir de ses droits civiques ;
- satisfaire à une enquête de moralité ;
- n'avoir pas fait l'objet de condamnation, soit pour crime, soit pour délit touchant à la probité, notamment pour vol, faux, trafic d'influence, escroquerie, corruption, détournement de deniers publics et abus de confiance, soit à une peine d'emprisonnement ferme supérieure à six (6) mois, ou encore à une peine assortie de l'une des déchéances prévues aux alinéas 1 et 6 de l'article 30 du Code Pénal ;
- remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction de Policier ;
- être indemne de toute affection ou maladie de nature à ouvrir droit à un congé de longue durée ;
- satisfaire aux conditions particulières d'accès à chaque Cadre selon les modalités définies au titre III du présent Statut.

Article 7.- Les recrutements dans les Cadres de la Sûreté Nationale sont réservés aux titulaires des diplômes de l'Ecole Nationale Supérieure de Police ou des Centres d'Instruction et d'Application de la Police, obtenus avec une moyenne de notes au moins égale à 12/20, sous réserve des dispositions de l'article 9 ci-dessous.

Article 8.- (1) Les personnes titulaires des diplômes visés à l'article 7 ci-dessus sont intégrées au 1er grade, 1er échelon du Cadre auquel donne accès leur diplôme.

(2) Les anciens fonctionnaires bénéficiant d'un indice plus avantageux sont reclassés à l'échelon comportant un indice égal ou à défaut, immédiatement supérieur.

(3) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale admis à un cycle de formation donnant accès à un Cadre supérieur continue d'avancer dans son ancien grade. Son reclassement à la fin de la formation obéit aux règles définies aux alinéas 1 et 2 ci-dessus.

(4) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale ne peut être promu à un Cadre supérieur que s'il est titulaire des diplômes prévus à l'article 7 ci-dessus.

Article 9 : (1) les anciens élèves des cycles de formation de l'Ecole Nationale Supérieure de Police et des Centres d'Instruction et d'Application de la Police, dont la moyenne des notes à l'examen de sortie est inférieure à 12/20 et au moins égale à 10/20, sont nommés stagiaires pour une durée d'un an.

(2) Les anciens élèves des cycles de formation de l'Ecole Nationale Supérieure de Police et des Centres d'Instruction et d'Application de la Police, dont la moyenne des notes à l'examen de sortie est inférieure à 12/20 et au moins égale à 10/20, sont nommés stagiaires pour une durée d'un an renouvelable une fois.

(3) A l'expiration de cette période de stage, ceux dont la manière de servir est reconnue satisfaisante par la Commission Administrative Paritaire compétente sont titularisés au 1er grade, 1er échelon, sans préjudice de l'application, le cas échéant, des dispositions des alinéas 2 et 3 de l'article 8 ci-dessus.

(4) Les stagiaires dont la manière de servir n'est pas reconnue satisfaisante sont remis dans leur condition d'origine. Toutefois, la période de stage est prorogée d'un (01) an en cas d'interruption pour cause de maladie avérée et dûment constatée par un médecin de la Sûreté Nationale.

(5) Durant la période de stage, les stagiaires sont soumis aux mêmes obligations que les fonctionnaires du Corps de la Sûreté Nationale.

CHAPITRE II DES DROITS, DEVOIRS ET OBLIGATIONS

SECTION I DES DROITS DES FONCTIONNAIRES DE LA SURETE NATIONALE

Article 10.- (1) Tout fonctionnaire du Corps de la Sûreté Nationale a le droit, après service fait, à une rémunération comprenant :

- le traitement ;
- les suppléments pour charges de famille ;
- les indemnités prévues par les lois et règlements



(2) Un texte particulier fixe l'échelonnement indiciaire des fonctionnaires du Corps de la Sûreté Nationale.

(3) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale peut bénéficier d'indemnités spéciales en raison des sujétions particulières et des risques inhérents au service.

Article 11.- Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale a droit, chaque année, à une notation.

Article 12.- (1) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale a droit à la retraite.

(2) L'admission à la retraite du fonctionnaire de la Sûreté Nationale obéit aux règles fixées par le régime des pensions civiles, sous réserves des dispositions du présent décret.

(3) Une retenue pour pension de retraite est mensuellement opérée sur son traitement.

Article 13.- (1) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale a droit au logement. Toutefois, quand l'Administration n'a pas pu pourvoir à son logement, il perçoit une indemnité pour non logement.

(2) Un texte particulier fixe les conditions d'attribution du logement ou le cas échéant de l'indemnité pour non logement.

Article 14.- (1) L'Administration prend en charge les frais occasionnés par les déplacements temporaires ou définitifs du fonctionnaire pour raison de service.

(2) Le régime de déplacement des fonctionnaires de Police est fixé par un texte particulier.

Article 15: Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale a droit pour lui-même, son conjoint et ses enfants à charge, à la gratuité des consultations et des soins médicaux dans les formations sanitaires publiques. Toutefois, le fonctionnaire qui a supporté ces frais a droit au remboursement.

Article 16: Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale, dont les effets vestimentaires ou les objets personnels ont été détériorés ou perdus, a droit, dans la mesure des justificatifs apportés, à la réparation pécuniaire du préjudice subi dans l'une des circonstances suivantes :

- Acte de dévouement dans l'intérêt public ;
- sauvetage ou tentative de sauvetage d'un bien public, d'une ou de plusieurs personnes en danger ;
- lutte soutenue ou attentat subi en service ou à l'occasion du service;
- accident ou sinistre survenu en service ou à l'occasion du service.

Article 17.- (1) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale a droit conformément aux règles fixées par la loi pénale, à la protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamation dont il peut être l'objet dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

(2) Le fonctionnaire victime des faits visés à l'alinéa 1er ci-dessus ne peut engager des poursuites judiciaires que sur autorisation préalable du Chef de Corps de la Sûreté Nationale.

(3) Dans ce cas, le Trésor Public avance les sommes devant couvrir les frais de justice à la charge du fonctionnaire.

Article 18.- (1) Sans préjudice des dispositions légales existant en la matière, la responsabilité de l'Etat est substituée de plein droit à celle du fonctionnaire de la Sûreté Nationale poursuivi par un tiers pour un fait commis dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Toutefois, en cas de faute personnelle avérée, l'Etat dispose de l'action récursoire à l'encontre de l'auteur du dommage.

(2) Si l'intérêt du service l'exige, l'Administration fait assurer la défense du fonctionnaire poursuivi devant une juridiction.

Article 19.- Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale a droit à un dossier individuel comprenant toutes les pièces intéressant sa carrière administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Il peut, sur sa demande, le consulter sur place.

SECTION II DES DEVOIRS ET OBLIGATIONS;

Article 20.- (1) Les personnels du Corps de la Sûreté Nationale en position d'activité sont astreints, en service, au port de l'uniforme. Toutefois, certains

fonctionnaires peuvent en être dispensés durant leur temps d'affectation à un service¹ dépendant directement de la Direction de Renseignements Généraux, de la Direction de la Surveillance du Territoire, de la Direction de la Sécurité Présidentielle ou de la Direction Générale de la Recherche Extérieure.

(2) Indépendamment des circonstances énumérées à l'alinéa 1er ci-dessus, le Chef de Corps de la Sûreté Nationale peut exempter du port de l'uniforme, mais pour une durée correspondant et limitée à une mission déterminée, un fonctionnaire placé sous ses ordres. Mention de cette autorisation doit être portée sur l'ordre de mission du fonctionnaire concerné.

(3) Le port de l'uniforme est proscrit durant les congés et les permissions.

Article 21.- (1) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale a l'obligation de servir les Institutions de la République et d'apporter aide et protection aux citoyens.

(2) Il est tenu d'exercer ses fonctions avec honneur, dévouement, fidélité, loyauté, loyalisme, impartialité, intégrité, diligence et efficacité, conformément aux lois et règlements de la République.

(3) Il est soumis au strict respect du devoir de réserve et astreint au secret professionnel. Le secret professionnel concerne tous les faits, actes et informations parvenus à la connaissance du fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Il ne peut en être délié que par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale.

(4) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale doit, en tout temps, qu'il soit en service ou non, s'abstenir de tout acte, geste, parole ou manifestation quelconque de nature à discréditer les Institutions Nationales, le Corps de la Police, ou à troubler l'ordre public.

(5) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale doit, en toute circonstance, se comporter en honnête et digne citoyen.

(6) Il est interdit au fonctionnaire de la Sûreté Nationale de recourir à des personnes extérieures au service pour solliciter des avantages de quelque nature que ce soit auprès de sa hiérarchie. Il est par conséquent soumis au strict respect de la voie hiérarchique.

Article 22.- (1) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale est astreint à l'obéissance hiérarchique la plus stricte et à une rigoureuse discipline, dans le respect de la légalité. A ce titre, tout fonctionnaire d'un grade supérieur exerçant une autorité directe ou non sur un fonctionnaire moins gradé, auteur d'une inconduite avérée dûment constatée peut infliger à ce dernier, l'une quelconque des sanctions de première catégorie prévues au présent titre.

(2) Le fonctionnaire de grade supérieur n'exerçant pas une autorité sur l'auteur d'une inconduite telle que visée à l'alinéa 1 ci-dessus, dispose d'un délai de soixante-douze (72) heures pour en notifier, par rapport circonstancié, le Chef utilisateur chargé de l'exécution de la sanction, avec copie au Chef de Corps. Le Chef utilisateur rend compte au Chef de Corps des mesures prises en vue de l'exécution de la sanction.

(3) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale est à la disposition permanente de l'autorité qui l'emploie.

Article 23.- Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale est pécuniairement et disciplinairement responsable des dommages causés par ses fautes. Il répond de l'utilisation, de la bonne conservation et de l'entretien des matériels, équipements et fonds à lui confiés.

Article 24.- (1) Tout fonctionnaire de la Sûreté Nationale, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable des ordres qu'il donne et de l'exécution des missions qui lui sont confiés. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent, par la responsabilité propre de ses subordonnés, sauf faute lourde et personnelle de ces derniers.

(2) Il ne peut être inquiété pour un acte régulièrement exécuté dans la limite de ses attributions ou conformément à l'ordre reçu dans le respect des lois et règlements de la République.

Article 25.- Il est formellement interdit au fonctionnaire de la Sûreté Nationale de détourner, soustraire ou détruire les pièces ou documents de service. Il lui est également interdit de les reproduire ou de les communiquer, sauf pour nécessité de service.

Article 26.- (1) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale concourt au maintien de l'ordre public. Il a le devoir d'intervenir de sa propre initiative pour porter aide et assistance à toute personne en danger et pour empêcher tout acte ou réquisitions qui lui sont adressées dans le respect de la légalité.

(2) Dans tous les cas où le fonctionnaire de la Sûreté Nationale intervient de sa propre initiative ou lorsqu'il est requis en dehors des heures normales de service, il est considéré comme étant de service.

(3) Les obligations visées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus sont permanentes et ne cessent pas après l'accomplissement des heures normales de service.

Article 27.- (1) Il est interdit à tout fonctionnaire régi par le présent statut :

- a) d'avoir, dans une entreprise ou dans un secteur soumis à son contrôle direct ou en relation avec lui, par lui-même ou par personne interposée et sous quelque dénomination que ce soit, des intérêts de nature à compromettre ou à restreindre son indépendance ;
- b) d'exercer, à titre personnel, une activité privée lucrative, sauf dérogation spéciale par un texte. Cette interdiction ne s'applique pas à la production rurale, à la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques, aux enseignements donnés à titre complémentaire ou de vacataire.

(2) Lorsque le conjoint exerce à titre professionnel une activité privée lucrative, déclaration doit en être faite par le fonctionnaire au Ministre dont il relève. L'Administration prend, s'il y a lieu, les mesures propres à sauvegarder les intérêts du service.

Article 28.- Il est interdit au fonctionnaire de la Sûreté Nationale, en service ou non, d'abuser de sa qualité, de son emploi ou des attributs de sa fonction en vue:

- d'obtenir ou de tenter d'obtenir un avantage de quelque nature que ce soit;
- de faire toutes collectes ou démarches auprès des particuliers, commerçants, industriels ou sociétés, à l'effet de recueillir des dons en espèces ou en nature ;
- d'exercer de quelque manière que ce soit une pression ou une contrainte quelconque sur les tiers.

Article 29.- Il est interdit au fonctionnaire de la Sûreté Nationale ou associations à caractère politique ou syndical.

activité d'adhérer à des groupements
PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE
SECRETARIAT GENERAL

Article 30.- Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale ne peut, sous réserve des nécessités de service, prendre part aux réunions ou manifestations à caractère politique.

LE MINISTRE DE L'INTERIEUR
LE DIRECTEUR GENERAL

Article 31.- L'exercice du droit de grève est incompatible avec la qualité de fonctionnaire de la Sûreté Nationale.

CHAPITRE III DES POSITIONS

Article 32.- Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale est placé dans l'une des positions suivantes :

- activité ;
- détachement ;
- disponibilité.

SECTION I DE L'ACTIVITE

Article 33.- (1) L'activité est la position du fonctionnaire qui exerce effectivement ses fonctions dans l'emploi auquel il a été nommé.

(2) Est également considéré comme étant en position d'activité, le fonctionnaire placé dans l'une des situations suivantes :

- congé administratif annuel ;
- congé de maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé de maternité ;
- repos hebdomadaire ou mensuel ;
- permission d'absence ;
- autorisation d'absence ;
- stage de formation, de spécialisation ou de perfectionnement ;
- mission.

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

SECRETARIAT GENERAL

SERVICE DURCHIIH LEGISLATIF ET REFORMINTAI

CONFIRMEE CONFORME

PARAGRAPHE I DU CONGE ADMINISTRATIF ANNUEL

Article 34.- Un texte particulier fixe le régime du congé administratif annuel.

PARAGRAPHE II DU CONGE DE MALADIE

Article 35.- (1) Le fonctionnaire atteint d'une maladie dûment constatée par un médecin de la Sûreté Nationale, et le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, est de droit, mis en congé de maladie.

(2) Pour obtenir un congé de maladie, et éventuellement son renouvellement, le fonctionnaire doit adresser au Chef de Corps de la Sûreté Nationale, par la voie hiérarchique, une demande appuyée d'un certificat médical en bonne et due forme.

Article 36.- (1) Le congé de maladie est accordé, à concurrence de quatre vingt dix (90) jours par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale sans consultation de la Commission de Réforme, et au-delà de quatre vingt dix (90) jours, après avis de celle-ci.

(2) Lorsque pour une seule et même maladie, le fonctionnaire totalise six (06) mois de congé ou plus sur une période de douze (12) mois consécutifs, et s'il n'en est guéri, il peut être mis en congé de longue durée, après avis de la Commission de Réforme de la Sûreté Nationale

(3) Le fonctionnaire en congé de maladie conserve l'intégralité de sa rémunération.

PARAGRAPHE III DU CONGE DE LONGUE DUREE

Article 37.- Le fonctionnaire atteint de tuberculose, affection cancéreuse, de poliomyélite, de lèpre, de maladie m tale, du syndrome immunodéficientaire acquis ou autres pathologies graves, dûment constatées, est mis en congé de longue durée sur avis de la Commission de Réforme de la Sûreté Nationale.

Article 38.- (1) Les congés de longue durée sont accordés par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale, pour une ou plusieurs périodes consécutives de six (06) mois, à concurrence d'un total de cinq (05) années.

Le renouvellement éventuel des tranches semestrielles d'un congé de longue durée est prononcé sur production d'un certificat médical délivré par le médecin traitant et validé par une Commission médicale désignée par le Chef de Corps.

(2) Pendant les trois (03) premières années et pour compter de la date de cessation de service, le fonctionnaire mis en congé de longue durée perçoit l'intégralité de sa rémunération. Pendant les deux (02) années suivantes, il perçoit la moitié de son traitement indiciaire et conserve la totalité des prestations familiales.



Article 39.- (1) Si la maladie donnant droit au congé de longue durée a été, de l'avis de la Commission de Réforme, contractée dans ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, la durée du congé, prévue à l'alinéa 1er de l'article 38 ci-dessus, est portée à huit (08) années.

(2) Dans le cas visé au présent article, le fonctionnaire mis en congé de longue durée perçoit l'intégralité de sa rémunération.

Article 40.- (1) Le fonctionnaire mis en congé de longue durée doit, en cas de changement de résidence, en informer, par écrit, le Chef de Corps de la Sûreté Nationale.

(2) Il est tenu de se soumettre à toutes les prescriptions médicales.

Article 41.- Le fonctionnaire mis en congé de longue durée est, à l'expiration de celui-ci et sur avis de la Commission de Réforme :

- soit réintégré dans son emploi s'il est définitivement guéri ;
- soit mis en disponibilité s'il est susceptible de guérir ;
- soit réformé ou mis à la retraite s'il est reconnu définitivement inapte.

Article 42.- Le temps passé en congé de longue durée avec rémunération totale ou partielle est valable pour l'avancement à l'ancienneté. Il compte également pour la retraite.

Article 43.- (1) Par dérogation aux dispositions des articles 38 et 39 ci-dessus, le fonctionnaire de la Sûreté Nationale reconnu atteint de maladie ou victime de blessure le mettant dans l'incapacité totale d'exercer ses fonctions, conserve l'intégralité de sa rémunération jusqu'à son admission ou sa mise à la retraite ou encore jusqu'à sa réforme, suivant le cas, lorsqu'il a contracté la maladie ou la blessure, à la suite d'un acte de dévouement dans l'intérêt public, en exposant sa vie pour sauver celle d'autrui, à la suite d'une lutte soutenue ou d'un attentat subi à l'occasion de ses fonctions, en accomplissant une mission comportant des risques particuliers inhérents à la fonction policière, ou encore à la suite d'un accident ou d'un sinistre dans l'exercice de ses fonctions.

(2) En outre, il a droit au remboursement, par l'Administration, des honoraires et frais directement entraînés par la maladie, la blessure ou l'accident.

PARAGRAPHE IV **DU CONGE DE MATERNITE**

Article 44.- (1) Le fonctionnaire de sexe féminin bénéficie sur sa demande et sur présentation du certificat de grossesse du sixième mois, d'un congé avec solde entière pour couches. Ce certificat doit indiquer la date probable de l'accouchement.

(2) La durée du congé de maternité est fixé à quatorze (14) semaines consécutives. Ce congé court dès la fin du septième mois de grossesse.

(3) Toutefois, le fonctionnaire de sexe féminin qui accouche avant d'avoir cessé ses activités dans les conditions indiquées aux alinéas 1 et 2 du présent article, a droit à la compensation de la tranche de congé antérieure à la délivrance.

Article 45.- Les congés de maladie ou de longue durée visés aux articles 36, 38 et 39 ci-dessus peuvent être accordés dans les conditions prévues auxdits articles, au bénéficiaire d'un congé de maternité, dès l'expiration de celui-ci.

Article 46.- La mère fonctionnaire, de retour d'un congé de maternité, a droit, dès sa reprise de service, à une heure d'allaitement par journée de travail jusqu'à ce que l'enfant ait quinze (15) mois d'âge.

PARAGRAHE V **DU REPOS HEBDOMADAIRE**

Article 47.- Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale autre que le responsable, peut avoir droit chaque semaine, à une (01) journée de repos accordée par le Chef de Service ou le Chef d'Unité. Lorsque l'intérêt du Service l'exige, ladite journée de repos est reportée à une date ultérieure.

PARAGRAHE VI **DU REPOS MENSUEL**

Article 48.- Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale titulaire d'un poste de responsabilité, peut avoir droit chaque mois, à deux journées de repos. Lorsque l'intérêt du Service l'exige, les journées de repos mensuel sont reportées à une date ultérieure.

PARAGRAPHE VII **DES PERMISSIONS D'ABSENCE**

Article 49.- (1) Des permissions d'absence peuvent être exceptionnellement accordées au fonctionnaire pour convenance personnelle dûment justifiée.

(2) Dans tous les cas, au-delà de dix (10) jours cumulés au cours d'une même année budgétaire, toute nouvelle permission d'absence est déduite du prochain congé administratif annuel.

PARAGRAPHE VIII
DES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE

Article 50.- (1) Des autorisations spéciales d'absence n'entrant pas en compte dans le calcul du congé administratif annuel peuvent être accordées au fonctionnaire, soit pour l'accomplissement d'une mission d'intérêt public, soit pour des événements familiaux, délais de route non compris, suivant les modalités ci-après :

- trois (03) jours ouvrables pour accouchement d'une épouse
- cinq (05) jours ouvrables pour mariage ou décès du conjoint ;
- trois (03) jours ouvrables pour décès d'un descendant ou d'un

(2) Les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux se prescrivent dans les dix (10) jours qui suivent la survenance de l'évènement.

PARAGRAPHE IX
DES STAGES DE FORMATION, DE SPECIALISATION OU DE PERFECTIONNEMENT

Article 51.- (1) Lorsque les nécessités de service l'exigent, l'Administration peut désigner un fonctionnaire en activité pour suivre des études à caractère technique ou un stage de formation, de spécialisation ou de perfectionnement destiné à accroître son rendement.

(2) Les candidats à tout stage de formation, de spécialisation ou de perfectionnement sont sélectionnés, soit à l'issue d'un test, soit sur la base des propositions du responsable du Service utilisateur.

Article 52.- Les stages de formation, de spécialisation ou de perfectionnement peuvent donner droit à des avantages de carrière, tels que prévus au Titre III du présent Statut.

Article 53.- Le fonctionnaire qui désire entreprendre des études universitaires ou des recherches doit préalablement obtenir sa mise en disponibilité ou, le cas échéant, une admission à la retraite par anticipation, lorsque ces études ou ces recherches gênent la bonne marche du Service.

PARAGRAPHE X
DES MISSIONS

Article 54.- (1) Le fonctionnaire de la Sûreté l'intérieur du pays ou à l'étranger, bénéficie des frais y afférents et conserve l'intégralité de sa rémunération.

(2) En cas de décès survenu au cours d'une mission, le capital- décès du fonctionnaire est quintuplé.

(3) Les taux et modalités de paiement des frais de mission sont fixés par un texte particulier.

SECTION II DU DETACHEMENT

Article 55.- Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale peut être mis en détachement :

- auprès d'une collectivité territoriale décentralisée, d'un établissement public administratif ou d'une entreprise du secteur public ou parapublic ;
- auprès d'une entreprise privée ayant une importance stratégique, économique ou sociale certaine ;
- auprès d'une organisation internationale en raison de ses aptitudes, de son expérience et des services rendus.

Article 56.- Le détachement est prononcé par l'autorité investie du pouvoir de nomination, soit à la demande du fonctionnaire intéressé, soit sur proposition de l'organisme de détachement, le nouvel emploi devant dans ce dernier cas, être d'un rang au moins égal à celui occupé par le fonctionnaire, au moment de son détachement.

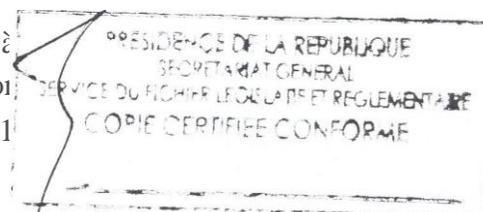
Article 57.- (1) Le fonctionnaire en détachement conserve ses droits à l'avancement d'échelon, au passage de grade, et à la promotion professionnelle. Il demeure régi, en matière de discipline, par le présent Statut.

(2) La notation du fonctionnaire en détachement ressortit à la compétence de l'organisme de détachement, lequel est tenu d'adresser chaque année, deux exemplaires du bulletin de notes du fonctionnaire en détachement au Chef de Corps de la Sûreté Nationale.

(3) La rémunération du fonctionnaire détaché est au moins égale à celle dont il bénéficiait dans son administration d'origine. Elle est supportée par l'organisme de détachement. Celui-ci verse au trésor public une contribution pour la constitution des droits à pension du fonctionnaire.

Article 58.- (1) Le détachement est essentiellement révocable.

(2) Le détachement peut prendre fin à la demande du fonctionnaire, soit à l'initiative de l'org



(3) Dès la fin de son détachement, le fonctionnaire peut être nommé à une fonction correspondant à son grade.

SECTION III DE LA DISPONIBILITE

Article 59.- (1) La disponibilité est la position du fonctionnaire de la Sûreté Nationale qui, placé temporairement hors de son Corps, cesse de bénéficier dans cette position, de ses droits à la rémunération, à l'avancement et à la retraite.

(2) La disponibilité est accordée par l'autorité investie du pouvoir de nomination sur la demande du fonctionnaire intéressé, après *avis* du Chef de Corps de la Sûreté Nationale. Elle peut également être prononcée d'office à l'expiration d'un congé de longue durée conformément aux dispositions de l'article 41 ci-dessus.

Article 60.- (1) La mise en disponibilité peut être accordée sur la demande du fonctionnaire :

- a) pour des raisons personnelles avérées et pour une période de deux(02) ans renouvelables trois (03) fois ;
- b) pour poursuivre au Cameroun ou à l'étranger, des études dont la durée n'excède pas six (06) ans ; le fonctionnaire doit, dans ce cas, justifier d'une ancienneté de cinq (05) années dans l'Administration ;
- c) pour les besoins d'un enfant à charge, soit âgé de moins de cinq ans, soit atteint d'une infirmité ou d'une maladie exigeant la présence continue de l'un des parents auprès de lui. Dans ce dernier cas, la durée de la disponibilité ne peut excéder deux (02) ans;
- d) en vue de lui permettre de suivre son conjoint, pour une durée de cinq (05) ans renouvelable.

(2) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 1er ci-dessus, le fonctionnaire mis en disponibilité pour s'occuper de son enfant continue à percevoir les prestations familiales.

Article 61.- (1) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale peut également être mis en disponibilité sur sa demande pour créer ou diriger une entreprise dont les activités s'inscrivent dans les objectifs du plan national de développement, à condition :

- qu'il justifie de cinq (05) années d'ancienneté dans l'Administration en qualité de fonctionnaire titulaire ;
- qu'il n'ait pas eu à contrôler directement au cours des trois (03) dernières années précédant sa demande de mise en disponibilité, la branche dans laquelle il se propose d'investir.

(2) La disponibilité visée par le présent article est prononcée pour une période de trois (03) ans, renouvelable deux (02) fois.

Article 62.- (1) L'autorité investie du pouvoir de nomination peut, à tout moment, s'assurer que l'activité du fonctionnaire mis en disponibilité est conforme à l'objet de sa demande et qu'aucune des obligations visées à l'article 66 ci-dessous n'est violée. Toute violation constatée entraîne rappel d'office en activité, sans préjudice d'éventuelles poursuites disciplinaires ou répressives.

(2) La disponibilité ne proroge pas l'âge d'admission à la retraite.

Article 63.- La mise en disponibilité ne peut être accordée au fonctionnaire suspendu de ses fonctions ou objet de poursuites disciplinaires.

Article 64.- Le temps passé en disponibilité emporte, sous réserve des dispositions de l'article 60 alinéa 1 paragraphe b ci-dessus, une suspension de la solde, et ne compte pas pour le calcul des annuités liquidables de la pension de retraite.

Article 65.- (1) La disponibilité prend fin soit à l'expiration de la période pour laquelle elle est accordée, soit à la demande de l'intéressé, soit par décision de l'autorité ayant accordé la disponibilité.

(2) A l'expiration de sa mise en disponibilité, le fonctionnaire de la Sûreté Nationale peut, soit réintégrer le Corps, soit être placé en position de détachement, soit réformé ou mis à la retraite.

(3) Le fonctionnaire qui, à l'expiration de sa période de disponibilité, refuse de réintégrer le Corps dans un délai de quatre vingt dix (90) jours est révoqué d'office.

RESIDENCE DE LA HPUIUQUE

SECRET ARIAT GéNaAJ.

§ VICE OU FICHER LEGISLATIF ET EGLEMIIMAAE

COIE CERTIFIEE CONFOJME

Article 66.- Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale demeure pendant sa disponibilité astreint aux obligations de loyauté, de réserve, de respect du secret professionnel, de dignité et d'honorabilité.

CHAPITRE IV

DE LA NOTATION, DE L'AVANCEMENT ET DE LA PROMOTION

SECTION I

DE LA NOTATION

Article 67.- (1) Il est attribué, avant le 15 avril de chaque année, à tout fonctionnaire de la Sûreté Nationale en activité ou en détachement, une note chiffrée.

(2) Les éléments entrant en ligne de compte pour la détermination de cette note sont les suivants :

- | | |
|----------------------------------|-------------------|
| - condition physique | : coefficient 1 ; |
| - tenue, présentation | : coefficient 1 ; |
| - connaissances générales | : coefficient 1 ; |
| - connaissances professionnelles | : coefficient 1 ; |
| - loyauté, dévouement | : coefficient 2 ; |
| - discipline ; moralité | : coefficient 2 ; |
| - efficacité | : coefficient 2. |

(3) Chaque élément est chiffré de 0 à 20 selon un barème correspondant aux appréciations suivantes :

- | | |
|-----------|-----------------|
| - 0 | : Nul; |
| - 1 à 5 | : Mauvais; |
| - 6 à 8 | : Médiocre; |
| - 8 à 9 | : Insuffisant ; |
| - 13 | : Passable ; |
| - 14 à 15 | : Assez bon ; |
| - 16 à 17 | : Bon; |
| - 18 à 19 | : Très bon; |
| - 20 | : Excellent ; |

(4) Les appréciations Nul, Mauvais, Excellent doivent être motivées et faire l'objet d'un rapport spécial.

(5) Sur requête dûment motivée, le fonctionnaire peut obtenir la réformation de ses notes professionnelles par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale.

Article 68.- (1) L'appréciation générale fait l'objet d'une fiche annuelle de notation sur les qualités professionnelles du fonctionnaire, son comportement, sa manière de servir ainsi que ses défauts.

(2) L'appréciation générale indique obligatoirement les aptitudes du fonctionnaire à exercer des fonctions de commandement et de responsabilités éventuellement supérieures à celles du moment.

(3) Tout défaut relevé à son encontre, toute mauvaise note à lui attribuée sont portés à sa connaissance par une lettre confidentielle indiquant la manière de s'amender.

Article 69.- Le pouvoir de notation appartient au Chef du Service utilisateur.

SECTION II DE L'AVANCEMENT

Article 70.- (1) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale peut bénéficier d'un avancement d'échelon ou de grade en fonction de l'ancienneté et de la notation.

(2) Il peut avancer d'échelon ou de grade à la suite d'une récompense ou de l'obtention d'un Diplôme Technique de Police.

(3) Pour bénéficier d'un avancement, le fonctionnaire doit justifier en plus des autres conditions statutaires, d'une note professionnelle au moins égale à 13/20.

Article 71.- (1) Lorsqu'un fonctionnaire de la Sûreté Nationale accède à un cadre supérieur, il lui est attribué au moment de son avancement, de son reclassement ou de son intégration dans son nouveau grade ou son nouveau cadre, un échelon comportant un indice égal ou à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans son ancien grade ou son ancien cadre.

(2) En cas de gain d'indice le fonctionnaire suit la règle de suppression ou de diminution d'ancienneté ci-dessous :

- au-delà de 50 points : ancienneté supprimée ;
- de 31 à 50 points : ancienneté diminuée de trois quarts ;
- de 21 à 30 points : ancienneté diminuée de moitié ;
- jusqu'à 20 points : ancienneté diminuée d'un quart.

Article 72.- L'avancement d'échelon intervient tous les deux (02) ans en cas de notation favorable. Il est de droit au bout de quatre (04) ans d'ancienneté dans le même échelon, sauf retard procédant d'une sanction disciplinaire.

PARAGRAPHE I **DE L'AVANCEMENT DE GRADE AU CHOIX**

Article 73.- L'avancement de grade au choix est subordonné à l'inscription à un tableau d'avancement dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa 3 de l'article 82 ci-dessous.

Article 74.- (1) Eu égard aux vacances et à la répartition des effectifs dans chacun des grades, le tableau d'avancement est préparé chaque année par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale et soumis à la Commission d'Avancement.

(2) Ce tableau doit tenir compte de l'ancienneté et de la valeur professionnelle du fonctionnaire, reflétées par les notes obtenues au cours des trois (03) dernières années.

(3) Les fonctionnaires qui remplissent les conditions sont inscrits suivant leur ancienneté dans le grade considéré. A ancienneté égale, il est tenu compte du mérite établi suivant la moyenne des notes obtenues au cours des trois (03) dernières années. A mérite égal, le titulaire d'une lettre de félicitations et d'encouragements ou d'un témoignage de satisfaction tel que prévu à l'article 83 ci-dessous, passe en priorité, si l'égalité persiste, il est tenu compte de l'âge le plus avancé.

Article 75.- La Commission visée à l'article 74 ci-dessus est composée de telle manière qu'aucun fonctionnaire ne puisse être appelé à formuler une proposition relative à l'avancement d'un fonctionnaire d'un grade hiérarchiquement supérieur.

Article 76.- (1) Le tableau est arrêté au plus tard le 15 mai de chaque année par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis de la Commission d'Avancement.

(2) Le nombre de candidats inscrits au tableau ne peut excéder de plus de dix pour cent (10%) les postes de vacances prévues.

Article 77.- L'avancement doit s'effectuer dans l'ordre du tableau. Celui-ci cesse d'être valable au 31 décembre de l'année considérée. Si les vacances d'emploi n'ont pas été pourvues dans leur totalité, il est procédé à l'établissement d'un tableau complémentaire dans les mêmes conditions que celles indiquées dans les alinéas 2 et 3 de l'article 74 ci-dessus.

PARAGRAPHE II
DE L'AVANCEMENT A LA SUITE D'UNE RECOMPENSE

Article 78.- L'avancement d'échelon ou de grade peut intervenir à la suite de l'une des récompenses prévues aux articles 84 et 85 ci-dessous.

PARAGRAPHE III
DE L'AVANCEMENT A LA SUITE DE L'OBTENTION D'UN DIPLOME TECHNIQUE

Article 79.- L'avancement de grade peut également intervenir à la suite de l'obtention d'un Diplôme Technique de Police dans les conditions prévues au Titre III du présent Décret.

SECTION III
DE LA PROMOTION PROFESSIONNELLE



Article 80.- (1) La promotion professionnelle consiste pour le fonctionnaire de la Sûreté Nationale qui en est bénéficiaire, à passer d'un cadre donné au cadre immédiatement supérieur.

(2) Elle intervient, soit à titre exceptionnel, soit à la suite du succès à un concours professionnel ou spécial, soit après inscription sur une liste d'aptitude, soit enfin à la suite de l'obtention de certains diplômes Techniques de Police.

(3) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 1er ci-dessus, la promotion professionnelle à titre exceptionnel peut aussi permettre au bénéficiaire de passer d'un grade donné au grade immédiatement supérieur, sauf en ce qui concerne l'accès au grade de Commissaire Divisionnaire, de Contrôleur Général de Police ou d'Inspecteur Général de Police.

(4) La promotion professionnelle à titre exceptionnel d'un cadre au cadre immédiatement supérieur ne peut être accordée qu'aux fonctionnaires ayant atteint au moins le deuxième grade dans leur cadre d'origine.

PARAGRAPHE I
DE LA PROMOTION PROFESSIONNELLE
A LA SUITE DU SUCCES A UN CONCOURS PROFESSIONNEL

Article 81.- (1) Le fonctionnaire d'un cadre de la Sûreté Nationale peut accéder au cadre immédiatement supérieur à la suite d'un concours professionnel ou spécial, suivi de l'obtention d'un des diplômes visés à l'article 7 ci-dessus.

(2) Un texte particulier fixe les modalités d'organisation des concours professionnels ou spéciaux.

PARAGRAPHE II
DE LA PROMOTION PROFESSIONNELLE APRES INSCRIPTION SUR UNE
LISTE D'APTITUDE

Article 82.- (1) L'inscription d'un fonctionnaire de la Sûreté Nationale sur une liste d'aptitude conduit, si elle est suivie de l'obtention de l'un des diplômes visés à l'article 7 du présent Statut¹ à une promotion professionnelle.

(2) La liste d'aptitude est¹ pour chaque cadre¹ dressée annuellement au plus tard le 15 octobre par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale et arrêtée par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans les mêmes conditions que celles prévues aux alinéas 1¹ 2 et 3 de l'article 74 ci- dessus.

(3) Ne peut être inscrit sur une liste d'aptitude au cadre immédiatement supérieur, que le fonctionnaire remplissant les conditions ci- après :

- justifier, dans son cadre d'origine, de l'absence de sanction disciplinaire fixée au Titre III du présent Statut ;
- avoir obtenu, au cours des trois dernières années, des notes professionnelles attestant une bonne manière de servir ;
- n'avoir encouru aucune sanction disciplinaire en cours de validité ;
- être retenu par la Commission Administrative Paritaire compétente.

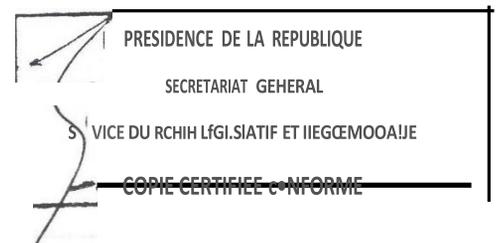
(4) La proportion des emplois à pouvoir par cette voie est fixée pour chaque cadre au Titre III du présent Statut.

(5) La liste d'aptitude cesse d'être valable au 31 décembre de l'année considérée.

CHAPITRE V
DES RECOMPENSES

Article 83.- (1) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale qui, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions s'est distingué de manière exceptionnelle par son dévouement, sa bravoure ou sa contribution à l'accroissement du rendement du service, peut recevoir :

- une lettre de félicitations et d'encouragements ;
- une gratification ;
- un témoignage de satisfaction ;
- une mention honorable ;
- une promotion à titre exceptionnel ;
- l'honorariat.



(2) La lettre de félicitations et d'encouragements ainsi que le témoignage de satisfaction sont adressés par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale soit sur son initiative propre, soit sur proposition motivée du supérieur hiérarchique du fonctionnaire intéressé.

(3) Trois lettres de félicitations et d'encouragements en l'espace de deux (02) ans équivalent à un témoignage de satisfaction.

(4) La mention honorable est accordée par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sur proposition motivée du Chef de Corps de la Sûreté Nationale, et après avis de la Commission Administrative Paritaire compétente

(5) Quatre (04) témoignages de satisfaction en l'espace de cinq (05) ans donnent droit à proposition pour l'attribution d'une mention honorable.

(6) La proposition à une récompense relève de l'appréciation exclusive de la hiérarchie du fonctionnaire de la Sûreté Nationale. Toute demande initiée par ce dernier ou suscitée auprès des tiers l'expose à des sanctions disciplinaires.

(7) Le Président de la République peut à titre exceptionnel et en raison de ses états de service élever au grade immédiatement supérieur, un fonctionnaire de la Sûreté Nationale, mort en service commandé ou atteint par la limite d'âge.

Article 84.- Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale qui reçoit deux (02) témoignages de satisfaction en l'espace de cinq (05) ans, bénéficie immédiatement d'un avancement d'échelon.

Article 85.- Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale qui reçoit une mention honorable peut bénéficier immédiatement d'un avancement de grade, sauf en ce qui concerne les Commissaires Divisionnaires.

Article 86.- L'avancement d'échelon ou de grade visé aux articles 84 et 85 ci-dessus est accordé hors péréquation et indépendamment de tout droit à l'avancement ou à la promotion professionnelle acquis par le fonctionnaire intéressé en vertu des dispositions du présent Statut.

Article 87.- (1) L'honorariat peut être conféré par décret du Président de la République, sur proposition du Chef de Corps de la Sûreté Nationale, assortie de l'avis d'une commission ad-hoc, à certains fonctionnaires admis à faire valoir leurs droits à la retraite.

(2) Un texte particulier fixe les conditions d'attribution de l'honorariat.

Article 88. : L'acte accordant une récompense est notifiée au bénéficiaire versé à son dossier personnel et, en cas de besoin, publié au Journal Officiel.

CHAPITRE VI
DU REGIME DISCIPLINAIRE

Article 89.- (1) Indépendamment d'une sanction pénale éventuelle ou d'un jugement de comptes, toute faute professionnelle ou extra-professionnelle expose son auteur à une sanction disciplinaire.

(2) Toutefois, le Conseil de Discipline doit, en cas de poursuites judiciaires et de poursuites disciplinaires concomitantes, surseoir à émettre son avis, jusqu'à l'intervention d'une décision de justice devenue définitive.

(3) Tout fonctionnaire de la Sûreté Nationale objet de poursuites judiciaires doit, à titre de compte-rendu, tenir un rapport circonstancié au Chef de Corps de la Sûreté Nationale.

Article 90.- Une même faute disciplinaire ne peut être sanctionnée plus d'une (01) fois au plan administratif.

Article 91.- Le Chef de Corps de la Sûreté Nationale dispose d'un pouvoir de réformation des sanctions disciplinaires prononcées par ses collaborateurs.

Article 92.- (1) La sanction disciplinaire doit être motivée.

(2) Toute décision portant sanction disciplinaire est versée au dossier individuel du fonctionnaire mis en cause.

Article 93.- (1) La décision prononçant une sanction disciplinaire peut être rendue publique.

(2) Toutefois, la publicité est obligatoire pour la sanction de révocation.

SECTION I
DE LA FAUTE DISCIPLINAIRE

Article 94.- (1) La faute disciplinaire au sens du présent Statut s'entend de toute violation, soit par action, soit par abstention, des devoirs et obligations professionnelles, et de tout manquement à ceux-ci.

(2) Sont notamment réputées fautes disciplinaires :

a) Les manquements aux consignes :

- accuser un retard ou une absence à une prise de service, un appel ou un rassemblement;
- quitter son travail avant l'heure ;
- se soustraire au travail ou manifester de la mauvaise volonté en service ;
- s'absenter pendant le service ;
- abandonner un service ou une activité prescrite ;
- s'endormir pendant le travail ;
- s'absenter sans motif pendant une demi-journée de travail ;
- ne pas observer la consigne ;

- quitter sans motif un poste de faction, de garde ou de service commandé;
- accuser une absence injustifiée jusqu'à onze (11) heures;
- accuser une absence injustifiée jusqu'à vingt quatre (24) heures ;
- enfreindre les ordres ou les consignes.

b) Les fautes relatives à la tenue et à la conduite :

- manquement à l'obligation de port de l'uniforme ;
- tenue négligée ou non réglementaire en service .
- malpropreté, comportement désobligeant ;
- Fumer en service ;

- ébriété ou ivresse en service ;
- provoquer du scandale ou du désordre en ville
- prendre part à une rixe
- se battre avec quelqu'un ;
- présence en uniforme dans un débit de boisson ou une gargote ;
- omission ou refus de porter le badge ;
- tenue scandaleuse ;
- port de l'uniforme en période de congé et de permission.

† ; /.

C) Les manquements à la subordination hiérarchique :

- insolence ou geste inconvenant envers un supérieur ;
- réflexion déplacée ou menaces verbales envers un supérieur ;
- retard à l'exécution d'un ordre ;
- non exécution d'un ordre reçu ;
- utilisation sans autorisation d'un véhicule de service ;
- négligence dans l'entretien du matériel ;
- désobéissance formelle à un ordre donné ;
- violation manifeste de la voie hiérarchique.

d) Les négligences caractérisées et les fautes professionnelles :

- prendre activement part à une manifestation politique ;
- utiliser un véhicule de service à des fins personnelles ;
- faillir à l'obligation de discrétion professionnelle ;
- porter sans autorisation une arme de service ;
- mauvaise volonté persistante et continuelle en service ;
- perdre, avarier ou détruire, par négligence, les armes ou véhicules de service;
- se soustraire habituellement du travail ;
- absences systématiques ;
- laisser enfreindre les consignes, les ordres ou règlements étant Chef de Service ou d'Unité ;
- négligences graves et répétées dans l'exercice des fonctions ;
- voies de fait envers un supérieur ou un subordonné ;
- ivresse et scandale en service ;
- retrait indu et rétention abusive des pièces, documents officiels et biens des tiers ;
- négligences, mauvaise tenue et irrégularités dans la tenue des comptes et des registres.

e) Les fautes contre l'honneur, le devoir et la probité :

- violences, voies de fait ou brutalités envers un agent de la Force Publique, un gardé à vue ou toute personne amenée au Poste ;
- voies de fait envers un subordonné commise par un Chef de Service ou d'Unité;
- révolte ou rébellion envers les représentants de la Force Publique ;
- diffusion, par voie orale ou par écrit, de consignes ou mots d'ordre contraires à la discipline et à l'ordre public ;
- incitation à l'indiscipline ou à la désobéissance ;
- critiquer publiquement l'autorité publique ;
- prendre part à une réclamation collective contre le Service ;
- incitation à une cessation concertée de travail ;
- la violation du secret professionnel;
- laisser s'évader ou favoriser l'évasion d'un détenu ou gardé à vue ;
- usurpation d'uniforme, de décorations, d'insignes et d'attributs de grade ;
- utilisation frauduleuse des timbres, cachets ou imprimés réglementaires ;

- indécatesse commise dans la vie privée et préjudiciable au renom de la Police ;
- appropriation d'objets ou effets appartenant à autrui ;
- fausse déclaration de perte ou de destruction d'objets personnels à l'occasion du service;
- partialité ou favoritisme démontrés dans l'exercice des fonctions ;
- divulgation de documents secrets ;
- indécatesse ou compromission portant atteinte à la considération de la Police ;
- ne pas rembourser ses dettes ;
- ne pas payer ses dettes.

(3) Le supérieur hiérarchique apprécie la gravité de la faute et prononce ou propose la sanction qu'il juge appropriée.

SECTION II

DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

PARAGRAPHE I

DE L'ECHELLE DES SANCTIONS

- **Article 95-:** L'échelle des sanctions disciplinaires comporte, par ordre de gravité croissante, trois (03) catégories :

❖ première catégorie

- 1- la réprimande ;
- 2- le tour de service supplémentaire ;
- 3- la consigne ;
- 4- la cellule ;
- 5- la prison ou la mise aux arrêts de rigueur ;
- 6- la mise à pied sans traitement pour une durée d'un (01) à sept (07) jours.

❖ deuxième catégorie

- 1- l'avertissement écrit ;
- 2- le blâme avec inscription au dossier ;
- 3- la mise à pied sans traitement pour une durée de huit (08) à vingt (20) jours ;

- 4- la radiation du tableau d'avancement ou de la liste d'aptitude ;
- 5- le retard à l'avancement d'une durée d'un (01) an.

❖ **troisième catégorie**

- 1- l'exclusion temporaire du service pour une durée de trois (03) mois à un (01) an ;
- 2- l'abaissement d'échelon ;
- 3- l'abaissement de grade ;
- 4- la révocation sans suspension des droits à pension ;
- 5- la révocation avec suspension des droits à pension ;
- 6- la révocation avec suppression des droits à pension.

PARAGRAPHE II

DU CONTENU ET DES EFFETS DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 96.- La réprimande est une admonestation écrite faite à un subordonné par son Chef hiérarchique pour faute légère commise en service.

Article 97.- Le tour de service supplémentaire consiste à retenir un fonctionnaire de la Sûreté Nationale au lieu de service, après les heures normales de service, pour effectuer un travail supplémentaire à titre de punition pour une durée de deux (02) à douze (12) heures.

Article 98.- La consigne consiste à retenir un fonctionnaire de Police au lieu de service ou au poste de Police après les heures normales de service, pour une durée d'un (01) à sept (07) jours, pour effectuer des travaux supplémentaires à titre de punition.

Article 99.- La cellule consiste à maintenir un fonctionnaire de Police enfermé dans une chambre de sûreté ou à défaut, dans tout autre local du Service, pendant une période d'un (01) à cinq (05) jours.

Article 100.- (1) La prison ou la mise aux arrêts de rigueur consiste à maintenir le fonctionnaire de Police enfermé dans une chambre de sûreté ou à défaut dans tout autre local de Service pendant une période de six (06) à (30) trente jours.

(2) La prison est applicable aux fonctionnaires des cadres des Gardiens de la Paix et Inspecteurs de Police, la mise aux arrêts de rigueur aux autres cadres.

31



Article 101.- L'avertissement écrit consiste à faire une mise en garde par écrit à un fonctionnaire qui n'a pu s'amender après avoir fait l'objet de l'une des sanctions énumérées aux articles 96, 97, 98, 99 et 100 ci-dessus.

Article 102.- Le blâme avec inscription au dossier est un reproche écrit fait à un fonctionnaire de Police. Il diminue de deux (02) points la note professionnelle obtenue au titre de l'année pendant laquelle la faute a été commise.

Article 103.- La mise à pied sans traitement emporte une retenue opérée sur le traitement indiciaire mensuel du fonctionnaire mis en cause au prorata du nombre de jours de sanction dont il est frappé.

Article 104.- Le fonctionnaire qui fait l'objet d'une radiation du tableau d'avancement ou de la liste d'aptitude ne peut bénéficier, ni d'un avancement de grade, ni d'une promotion professionnelle, selon le cas, au titre de l'année où intervient la sanction.

Article 105.- (1) Le fonctionnaire frappé de la sanction de retard à l'avancement d'une durée d'un an ne peut avancer ni d'échelon ni de grade pendant cette période.

(2) Le retard à l'avancement d'échelon ou de grade proroge d'un (01) an l'ancienneté requise pour être proposé à cet avancement sans préjudice des délais de réhabilitation de l'article 110 ci-dessous. Il prend effet à compter de la date à laquelle le fonctionnaire qui en est frappé réunit toutes les conditions d'ancienneté et de notes pour être avancé.

Article 106.- (1) Durant la période d'exclusion temporaire du Service, le fonctionnaire perd le droit au traitement mais conserve, le cas échéant, le bénéfice des prestations familiales.

(2) L'exclusion temporaire du Service ne suspend pas la retenue pour pension.

Article 107.- (1) L'abaissement d'échelon consiste à ramener le peut être prononcé qu'à l'intérieur d'un même grade.

(2) Si le fonctionnaire est encore au premier échelon de son grade, il ne peut avancer avant deux (02) ans à compter de la date à laquelle il réunit les conditions d'avancement.

Article 108.- (1) L'abaissement de grade ramène le fonctionnaire dans le grade immédiatement inférieur sans qu'il puisse en résulter un changement de cadre. Le fonctionnaire qui en est frappé se voit attribuer, dans son nouveau grade, un indice égal ou à défaut immédiatement inférieur à celui qu'il possédait dans son ancien grade.

(2) Si le fonctionnaire est encore au premier échelon du premier grade de son cadre, il ne peut avancer avant cinq (05) ans.

Article 109.- (1) La révocation emporte exclusion définitive du fonctionnaire du Corps de la Sûreté Nationale.

(2) Elle peut être aggravée soit par la suspension pour une durée déterminée des droits à pension, soit par la suppression des droits à pension.

Article 110.- (1) Le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire est de plein droit réhabilité à l'expiration des délais ci-dessous indiqués, sous réserve qu'aucune autre sanction n'ait été prononcée contre lui dans l'intervalle de ces délais :

- un (01) an pour les sanctions de la première catégorie;
- trois (03) ans pour les sanctions de la deuxième catégorie ;
- cinq (05) ans pour les sanctions de la troisième catégorie à l'exception de la révocation.

(2) La réhabilitation s'établit par le retrait d'office, du dossier individuel du fonctionnaire, de toutes les pièces relatives à la sanction considérée. Elle ne donne lieu ni à la reconstitution de carrière, ni au rappel de solde.

Article 111.- Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale ne peut être à nouveau recruté :

- s'il ne remplit les conditions fixées par l'article 6 du présent Statut ;

- s'il n'a été réhabilité, en cas de condamnation pénale ;
- si cinq (05) années au moins ne se sont écoulées depuis la date de prise d'effet de sa révocation.

SECTION III
DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Article 112.- (1) Tout fait de nature à entraîner une sanction disciplinaire donne lieu à une demande d'explications écrites préalable.

(2) La demande d'explications, datée et signée, précise les faits reprochés au fonctionnaire mis en cause. Elle indique le délai imparti pour donner la réponse. Celle-ci est éventuellement accompagnée des pièces justificatives.

(3) En cas de non réponse à une demande d'explications régulièrement notifiée dans le délai imparti, il est passé outre.

(4) Par dérogation aux dispositions de l'alinéa 1er ci-dessus, la réprimande, le tour de service supplémentaire, la consigne, la cellule, la prison ou la mise aux arrêts de rigueur peuvent être infligés sans demande d'explications préalable.

(5) Toute sanction disciplinaire doit faire l'objet d'un acte notifié par voie hiérarchique au fonctionnaire fautif. Une ampliation de cet acte est versée au dossier individuel et les autres, adressées à qui de droit

(6) En cas de défaillance de l'autorité compétente, le supérieur hiérarchique exerce un pouvoir de substitution et indépendamment de cette action, engage une procédure disciplinaire contre le responsable défaillant.

Article 113.- (1) Il est institué un Conseil de Discipline de la Sûreté Nationale chargé d'émettre des avis consultatifs sur les propositions des sanctions disciplinaires.

(2) Le Conseil de Discipline siège à Yaoundé, ou tout autre lieu désigné par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale.



(3) Le Conseil de Discipline de la Sûreté Nationale est doté d'un Secrétariat Permanent, dont l'organisation et le fonctionnement sont fixés par un texte particulier.

Article 114.- (1) Nonobstant les dispositions de l'article 113 ci-dessus, il est créé sous l'autorité des responsables régionaux de la Sûreté Nationale, des Conseils Régionaux de Discipline.

(2) Les Conseils Régionaux de Discipline sont chargés de connaître des procédures disciplinaires concernant les personnels des Cadres de Gardien de la Paix, des Inspecteurs et des Officiers de Police en poste dans les Services Extérieurs.

(3) Un texte particulier fixe l'organisation et le fonctionnement des Conseils Régionaux de Discipline.

Article 115.- (1) Le Conseil de Discipline comprend des représentants de l'Administration et des Délégués du Personnel de la Sûreté Nationale, désignés par décision du Chef de Corps de la Sûreté Nationale et répartis ainsi qu'il suit :

Président : un fonctionnaire ayant au moins le grade de Commissaire Divisionnaire

Membres

- quatre (04) représentants de l'Administration dont un Rapporteur désigné par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale ayant un grade au moins égale à celui du fonctionnaire dont le cas est examiné;
- cinq (05) délégués du Personnel siégeant à la Grande Commission Administrative Paritaire et ayant le même grade que le mis en cause.

(2) Un fonctionnaire du Secrétariat Permanent du Conseil de Discipline, désigné par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale, assure le Secrétariat de séance. Il participe aux réunions du Conseil avec voix consultative.

(3) Ne peuvent être membres du Conseil de Discipline :

- les auteurs du rapport, de la dénonciation, ou de la plainte ayant déclenché l'affaire ;
- le fonctionnaire ayant participé à la constitution du dossier disciplinaire, par avis donné ou par rapport versé audit dossier ;
- les parents (ascendants, descendants, collatéraux), les conjoints et alliés du mis en cause.

(4) Sous réserve des dispositions de l'alinéa 3 ci-dessus, un membre du Conseil de Discipline ne peut être récusé.

(5) Le Président du Conseil de Discipline peut faire appel à toute personne qui, en raison de ses compétences, peut aider à la compréhension du cas à examiner. Toutefois, cette personne ne peut participer au vote.

(6) Le Président, les Membres et les Auxiliaires du Conseil de Discipline ont droit à une indemnité de session dont le taux est fixé par un texte particulier pris par le Chef de Corps.

Article 116.- (1) Les sanctions disciplinaires de première catégorie sont prononcées sans consultation du Conseil de Discipline. Elles peuvent l'être par le Chef du Service utilisateur ou le Chef d'Unité de Police.

(2) Tout dossier de poursuites disciplinaires réglé par le Chef du Service utilisateur ou le Chef d'Unité de Police dans les conditions indiquées à l'alinéa 1^{er} ci-dessus, est transmis à la hiérarchie par le responsable initiateur de la demande d'explications, qu'il ait abouti ou non à une sanction.

Article 117.- Lorsqu'un responsable estime qu'une faute constatée par ses soins mérite une sanction relevant de la compétence soit du Chef de Corps de la Sûreté Nationale, soit de l'autorité investie du pouvoir de nomination, il transmet le dossier disciplinaire y afférent par la voie hiérarchique.

Article 118.- Les sanctions disciplinaires de radiation du tableau d'avancement et de retard à l'avancement d'une durée d'un (01) an tout comme les sanctions de la troisième catégorie ne peuvent être prononcées qu'après consultation du Conseil de Discipline.

Article 119.- Les sanctions disciplinaires de la deuxième catégorie ci-après sont prononcées par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale sans consultation du Conseil de Discipline :

- l'avertissement écrit ;
- le blâme avec inscription au dossier ;
- la mise à pied sans traitement pour une durée de 8 (huit) à 20 (vingt) jours.

Article 120.- (1) Les sanctions 4 et 5 de la deuxième catégorie et la sanction 1 de la troisième catégorie sont prises par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale.

(2) Les sanctions 2, 3, 4, 5 et 6 de la troisième catégorie relèvent de la compétence de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Article 121.- Dès réception du dossier disciplinaire, le Chef de Corps de la Sûreté Nationale peut, soit le classer s'il estime opportun, soit infliger au fonctionnaire mis en cause l'une quelconque des sanctions de sa compétence ne nécessitant pas la consultation du Conseil de Discipline, soit encore traduire l'intéressé devant le Conseil de la Discipline, par décision de renvoi.

Article 122.- (1) La décision de renvoi, préparée par le Secrétariat Permanent du Conseil de Discipline, comporte la désignation des membres du Conseil de Discipline ainsi que l'énoncé des faits et griefs reprochés au fonctionnaire mis en cause.

(2) Le dossier disciplinaire est transmis avec ampliation de la décision de renvoi au Président du Conseil de Discipline.

(3) Le Secrétariat Permanent du Conseil de Discipline adresse également ampliation de la décision de renvoi à chacun des autres membres du Conseil de Discipline et au fonctionnaire poursuivi.

(4) Le fonctionnaire poursuivi dispose d'un délai de sept (07) jours à compter du rétablissement du dossier entre les mains du Président, comme prévu à l'alinéa 3 de l'article 123 ci-dessous, pour consulter ledit dossier, et déposer éventuellement un mémoire en défense. Il peut se faire assister ou représenter par un Avocat ou tout autre Conseil de son choix.

(05) La lettre de notification de la décision de renvoi rappelle les dispositions de l'alinéa 4 ci-dessus.

Article 123.- (1) Le Président du Conseil de Discipline, dans les 72 (soixante douze) heures ouvrables qui suivent la réception du dossier, le transmet au Rapporteur pour enquête.

(2) Le rapporteur dispose d'un délai de 30 (trente) jours pour instruire l'affaire. A cet effet, il accomplit toutes les investigations utiles à la manifestation de la vérité. Il entend sur procès-verbal le fonctionnaire mis en cause et s'il y'a lieu, toute autre personne, notamment les témoins dont l'audition lui paraît utile à cet égard.

(3) Le rapporteur rétablit entre les mains du Président du Conseil le dossier dûment assorti de son rapport écrit, au plus tard à l'expiration du délai de trente (30) jours visés à l'alinéa 2 ci-dessus.

Article 124.- (1) Dans les 72 (soixante douze) heures qui suivent et l'expiration du délai de sept (07) jours prévu à l'article 122 alinéa 4 ci-dessus, le Président convoque par tout moyen laissant trace écrite, le fonctionnaire poursuivi à l'effet de comparaître devant le Conseil de Discipline. La convocation datée et signée, indique le lieu, la date et l'heure de la réunion. L'écart entre celle-ci et la date de convocation est de dix (10) jours.

(2) Les membres du Conseil de Discipline sont invités, dans les mêmes conditions de forme et de délai que celles fixées à l'alinéa 1er ci-dessus, à participer à la réunion. Ils peuvent prendre connaissance du dossier de l'affaire entre les mains du Président au moins vingt quatre (24) heures avant la réunion.

(3) En cas de force majeure ou d'empêchement justifié, ou si les délais et les formalités prévus au présent article n'ont pas été respectés, le Président du Conseil de Discipline fixe une nouvelle date de comparution.

Article 125.- L'inobservation de l'une quelconque des formalités prévues à l'article 124 ci-dessus entraîne la nullité de l'acte vicié et des actes subséquents.

Article 126.- (1) Le Conseil de Discipline siège à huis clos. Il ne peut valablement délibérer qu'en présence de six (06) au moins de ses membres dont le Président.

(2) A cette phase de la procédure, le fonctionnaire poursuivi est tenu de comparaître en personne. Il peut se faire assister par un Avocat ou un Conseil.

(3) A l'ouverture de la séance du Conseil de Discipline, le Président fait donner lecture par le Rapporteur des pièces du dossier, du rapport et du mémoire éventuellement déposés. Il donne ensuite la parole au fonctionnaire comparaisant ou à son Conseil, aux témoins éventuellement cités et aux membres du Conseil.

(4) Lors des débats, le principe de la contradiction doit être observé, et les droits de la défense respectés.

(5) Si le fonctionnaire poursuivi et régulièrement notifié ne se présente pas, le Conseil statue par défaut.

Article 127.- (1) Le Conseil délibère hors la présence du fonctionnaire poursuivi, de son défenseur et des témoins.

(2) Les membres peuvent consulter le dossier pendant la délibération. Au terme de celle-ci, il est procédé au vote.

(3) Les questions soumises au vote, tirées des énonciations de la décision, sont examinées les unes après les autres. Le vote porte, d'abord sur le caractère fautif du fait allégué, ensuite, sur la réalité dudit fait, et enfin, le cas échéant, sur le choix de la sanction, suivant les propositions figurant sur la décision de renvoi, et dans l'ordre dégressif de l'échelle des sanctions. Il est répondu à chaque question par OUI ou NON.

(4) L'avis du Conseil est émis à la majorité simple des voix. En cas d'égalité des voix, celle du Président est prépondérante.

(5) Les bulletins du Président portent un signe distinctif, en l'occurrence une croix.

(6) Le Secrétaire de séance ne vote

(7) Dans les sept (07) jours suivant la fin de la délibération, le dossier est retourné au Chef de Corps de la Sûreté Nationale par les soins du Président du Conseil. Il est assorti du Procès-verbal. Ce procès-verbal signé du Président, de tous les membres et du Secrétaire de séance, constitue le compte rendu du déroulement de la réunion. Y sont inclus en résumé, les interventions et les votes.

Article 128.- Dès réception de l'avis du Conseil, le Chef de Corps de la Sûreté Nationale peut, soit classer l'affaire, soit prendre une des sanctions de sa compétence, soit encore saisir l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Article 129.- La décision finale intervenue fait l'objet des notifications d'usage et est classée au dossier du fonctionnaire concerné.

CHAPITRE VII **DE LA CESSATION D'ACTIVITE**

Article 130.- La cessation d'activité est temporaire ou définitive.

Article 131.- (1) Le fonctionnaire qui a cessé son activité demeure astreint au secret professionnel. La violation de cette prescription est passible des sanctions de suspension ou de suppression des droits à pension après consultation du Conseil de Discipline, sans préjudice des poursuites pénales éventuelles.

(2) Le fonctionnaire ayant cessé son activité n'est pas exonéré de la responsabilité due aux faits qu'il aurait commis pendant la période d'activité.

SECTION I **DE LA CESSATION TEMPORAIRE D'ACTIVITE**

Article 132. Les causes de cessation temporaire d'activité sont les suivantes :

- l'absence irrégulière de service ;
- la détention ;
- l'exclusion temporaire du service pendant une durée de trois (3) mois à un (01) an , prévue à

l'article 95 ci-dessus

- la disponibilité prévue à l'article 59 ci-dessus.

Article 133.- (1) En cas de faits graves pouvant entraîner à l'encontre de l'auteur l'application d'une sanction nécessitant la consultation du Conseil de Discipline, le fonctionnaire mis en cause peut être suspendu pour une durée maximum de trois (03) mois par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale, qui en rend compte à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

(2) Pendant la durée de la suspension, le fonctionnaire concerné ne peut prétendre qu'au bénéfice des prestations.

(3) Si, à l'issue de la période prévue à l'alinéa 1er ci-dessus, aucune sanction n'est intervenue, le fonctionnaire suspendu réintègre de plein droit son emploi.

(4) Si la procédure disciplinaire aboutit à un classement ou à un non-lieu, l'intéressé recouvre, à partir de la date de prise d'effet de sa suspension, l'intégralité de ses droits, sans que la non fourniture des prestations de service puisse lui être opposée.

Article 134.- (1) L'absence irrégulière du Service est la situation d'un fonctionnaire qui, pendant une période n'excédant pas trente (30) jours, ne s'est pas présenté à son Service, ou qui, en cas d'affectation ou de mutation, ne s'est pas présenté à son nouveau Poste pendant la même durée, délais de route non compris.

(2) L'absence irrégulière est constatée par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale sur rapport du Supérieur hiérarchique du fonctionnaire concerné.

(3) L'absence irrégulière constatée emporte cessation temporaire d'activité.

(4) Le fonctionnaire en absence irrégulière perd le droit à la rémunération, mais conserve le bénéfice de la totalité des prestations familiales.

(5) Le fonctionnaire en absence irrégulière est immédiatement traduit devant le Conseil de Discipline qui statue par défaut, le cas échéant.

(6) Une absence irrégulière de plus de trente (30) jours consécutifs constitue un abandon de poste.

Article 135.- (1) La détention en vertu d'un mandat de justice ou d'une condamnation à une peine privative de liberté, emporte cessation temporaire d'activité. Cette cessation est constatée par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale. Elle entraîne pour le fonctionnaire détenu, la perte du droit à la rémunération, à l'exception des prestations familiales.

(2) A l'issue de sa détention, le fonctionnaire qui bénéficie d'une mise en liberté provisoire, ou qui n'a pas été condamné, est repris en service. Il a par conséquent droit à la rémunération avec reconstitution éventuelle de carrière.

(3) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale condamné à une peine privative de liberté d'une durée inférieure ou égale à six (06) mois, ou encore avec sursis, est repris en Service. Il ne peut prétendre à un rappel de solde ni à une reconstitution de carrière.

(4) Les dispositions de l'alinéa 3 ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de condamnation devenue définitive pour crime ou pour délit touchant à la torture ou à la probité, notamment pour vol, faux, escroquerie, corruption, détournement de deniers publics et abus de confiance, ou encore assortie de l'une des déchéances prévues aux alinéas 1 et 6 de l'article 30 du Code Pénal.

(5) Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale condamné à une peine privative de liberté supérieure à six (06) mois, devenue définitive, est traduit devant le Conseil de Discipline.

SECTION II DE LA CESSATION DEFINITIVE D'ACTIVITE

Article 136.- (1) La cessation définitive d'activité résulte :

- de la démission ;
- du licenciement ;
- de la révocation ;
- de l'admission à la retraite ;
- du décès ;
- de la réforme.



(2) La cessation d'activité par suite de démission, de licenciement ou de révocation entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire.

PARAGRAPHE I DE LA DEMISSION

Article 137.- (1) Tout fonctionnaire de la Sûreté Nationale peut, sur sa libre initiative, démissionner du Corps de la Sûreté Nationale. L'offre de démission est adressée par voie hiérarchique à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

(2) L'autorité compétente dispose, pour y répondre, d'un délai de quatre (04) mois à compter de la date de dépôt de la demande, le récépissé délivré à cet effet par le supérieur hiérarchique direct faisant foi. Pendant cette période, le fonctionnaire doit attendre à son poste.

(3) La démission prend effet à la date de son acceptation ou, en cas de silence de l'autorité compétente, à l'expiration du délai de quatre (04) mois indiqués à l'alinéa 2 ci-dessus.

(4) L'offre de démission n'exonère pas son auteur des devoirs et obligations prévus par le présent Statut. Toute cessation de service contrevenant à ces dispositions entraîne la révocation avec suppression des droits à pension, sans consultation du Conseil de Discipline et sans préjudice de tous dommages et intérêts au profit de l'Administration.

(5) Le fonctionnaire démissionnaire a droit au remboursement des retenues opérées sur son traitement au titre de la pension de retraite.

PARAGRAPHE II **DU LICENCIEMENT**

Article 138.- (1) Le licenciement d'un fonctionnaire peut intervenir :

- pour insuffisance professionnelle résultant d'une incapacité ou d'un éthylysme avérés ;
- en vertu des textes spéciaux prévoyant le dégagement des Cadres par suite d'une réorganisation du Corps entraînant une suppression d'emploi.

(2) Le fonctionnaire licencié reçoit une indemnité de licenciement égale au traitement du dernier mois d'activité multiplié par le nombre d'années de service validées pour la retraite, sans que ce nombre puisse dépasser quinze (15). Cette indemnité est versée en totalité, au moment du licenciement.

PARAGRAPHE III **DE LA REVOCATION**

Article 139.- (1) La révocation est une mesure d'exclusion définitive du Corps. Elle intervient :

- soit d'office ;
- soit après consultation du Conseil de Discipline.

(2) La révocation intervient d'office en cas :

- de perte de nationalité camerounaise ;
- d'abandon de poste tel que défini à l'article 134 alinéa 6 ci-dessus ;
- de refus de réintégrer le Corps à l'expiration de la période de disponibilité dans les conditions prévues à l'article 65 alinéa 2 ci-dessus ;
- de condamnation dans les conditions fixées à l'alinéa 4 de l'article 135 ci-dessus.

PARAGRAPHE IV
DE LA RETRAITE

Article 140.- (1) Le fonctionnaire de Sûreté Nationale qui atteint la limite d'âge réglementaire dans son Cadre est admis à faire valoir ses droits à la retraite.

(2) La limite d'âge d'admission à la retraite du fonctionnaire de la Sûreté Nationale est fixée ainsi qu'il suit :

- 60 ans pour les fonctionnaires des Cadres des Commissaires et des Officiers de Police ;
- 55 ans pour les fonctionnaires des Cadres des Inspecteurs de Police et des Gardiens de la Paix.

(3) Toutefois, en raison de la nature ou de la spécificité de certaines fonctions, ou lorsque les nécessités de service l'exigent, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut déroger à la limite d'âge prévue à l'alinéa 2 ci-dessus, sur proposition du Chef de Corps de la Sûreté Nationale ou le cas échéant, de l'autorité employeur dans le cadre d'un service spécial permanent.

(4) (a) Les fonctionnaires de la Sûreté Nationale admis à faire valoir leurs droits à la retraite, jouissant d'une bonne santé et d'un parcours professionnel honorable, peuvent être recrutés sur contrat par le Chef de Corps de la Sûreté Nationale, en qualité de consultant ou d'agent pour assumer des tâches spécifiques.

(b) Dans ce cas, les droits et obligations des personnels recrutés sur contrat sont fixés par le Cahier des Charges élaboré par le Chef du Corps de la Sûreté Nationale et approuvé par le Secrétaire Général de la Présidence de la République.

(5) L'admission à la retraite intervient d'office, lorsqu'ayant bénéficié d'un congé de maladie ou de longue durée, mais n'étant pas reconnu apte à reprendre le service à l'issue de cette période, le fonctionnaire remplit les conditions prévues par le régime des pensions pour prétendre à la retraite.

(6) Lorsque la maladie à l'origine de la mise à la retraite visée à l'alinéa 5 ci-dessus est professionnelle, le fonctionnaire concerné a droit cumulativement avec la pension de la retraite, à une indemnité égale au traitement du dernier mois d'activité multiplié par le nombre d'années de service restant à courir à compter de la fin de la dernière période de congé de maladie ou de longue durée, jusqu'à l'âge réglementaire d'admission à la retraite.

(7) L'admission à la retraite peut intervenir par anticipation dans les conditions fixées par le régime des pensions.

(8) Une majoration est accordée aux fonctionnaires de la Sûreté Nationale ayant élevé des enfants jusqu'à l'âge de vingt et un (21) ans.

Ouvrent droit à une majoration, les enfants légitimes ou reconnus du titulaire de la pension lorsqu'ils atteignent vingt un (21) ans. Cette majoration est égale à :

- 10% de la pension par enfant pour les trois (03) premiers enfants ;
- 5% par enfant à partir du quatrième.

L'enfant décédé par le fait d'une situation de défense opérationnelle, est considéré dès son décès comme remplissant les conditions ci-dessus.

Pour un enfant, cette majoration n'est pas cumulable avec les allocations familiales.

(9) Une bonification d'une annuité est accordée à tout fonctionnaire de la Sûreté Nationale pour chaque période de cinq (05) ans de service accomplis sans interruption.

Le maximum d'annuités pouvant être accordé est fixé à cinq (05) ans.

PARAGRAPHE V **DU DECES**

Article 141.- (1) Le décès met fin à la carrière du fonctionnaire.

(2) Le cercueil, les frais de morgue et de mise en bière du défunt, le transport de la dépouille mortelle du lieu du décès au lieu de l'inhumation, le transport de la famille et des effets du défunt du lieu d'affectation au lieu de résidence habituelle sont à la charge de l'Administration.

(3) Les honneurs sont rendus à la dépouille mortelle au moment de la levée de corps et de l'inhumation, dans des conditions fixées par un texte particulier.

(4) Les ayants droit du fonctionnaire de la Sûreté Nationale décédé bénéficient du capital-décès et de la pension de réversion, dans les conditions fixées par des textes particuliers.

(5) L'Administration prend à sa charge la totalité des frais occasionnés par le décès du conjoint ou des enfants à charge.

(6) L'Administration fournit le cercueil du fonctionnaire décédé, même s'il est déjà retraité ou réformé.

PARAGRAPHE VI **DE LA REFORME**

Article 142.- (1) La réforme est une mesure prise à l'endroit du fonctionnaire de la Sûreté Nationale qui, ayant bénéficié de ses droits de congé de maladie ou de longue durée, mais n'étant pas reconnu apte à reprendre du service à l'issue de la dernière période de congé de maladie de longue durée qu'il a obtenu, ne remplit pas les conditions prévues pour l'admission à la retraite.

(2) La réforme est prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination après avis de la Commission de Réforme.

(3) La réforme emporte cessation définitive d'activité. Elle donne droit au remboursement des retenues pour pension de retraite opérées sur la solde.

(4) Lorsque la maladie à l'origine de la réforme se trouve être professionnelle, le fonctionnaire concerné a droit, cumulativement avec le remboursement des retenues pour pension de retraite, à une indemnité de réforme égale au traitement du dernier mois d'activité, multiplié par le nombre d'années de service restant à courir à compter de la fin de la dernière période de congé de maladie ou de longue durée et jusqu'à l'âge d'admission de la mise à la retraite. Cette indemnité est allouée et calculée par la décision prononçant la réforme.

(5) Lorsqu'un fonctionnaire de la Sûreté Nationale bénéficie d'une pension d'invalidité après avis de la Commission de Réforme de la Sûreté Nationale, la jouissance de ladite pension est immédiate et prend effet à compter de la date du sinistre.

(6) Les ayants droit du fonctionnaire de la Sûreté Nationale décédé en activité et dont le décès est imputable au service bénéficient d'une pension d'invalidité permanente fixée à 100% de sa solde de base à compter de la date du décès.

(7) Un texte particulier fixe l'organisation et le fonctionnement de la Commission de Réforme de la Sûreté Nationale.

CHAPITRE VIII **DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE**

Article 143.- (1) Il est institué, au sein de chaque Cadre du Corps de la Sûreté Nationale, une Commission Administrative Paritaire.

(2) Lorsque les effectifs d'un cadre sont insuffisants, il peut être institué une seule Commission Administrative Paritaire commune à plusieurs cadres.

Article 144.- (1) La Commission Administrative Paritaire est composée en nombre égal, de Représentants de l'Administration et de Délégués du Personnel.

(2) Chaque Commission Administrative Paritaire est présidée par un membre élu en son sein.

Article 145.- (1) Les Délégués du Personnel sont élus par grade et par cadre au scrutin uninominal majoritaire à un tour pour un mandat de trois (03) ans renouvelables.

(2) Les Délégués du Personnel assurent, dans le respect de l'autorité de l'Etat et dans la mesure compatible avec l'intérêt du Service, la représentation et la défense des intérêts professionnels du cadre auquel ils appartiennent.

(3) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 1er ci-dessus, le Chef de Corps de la Sûreté Nationale peut, lorsque les circonstances et les nécessités du Service l'exigent, proroger à titre exceptionnel le mandat des Délégués du Personnel pour une durée n'excédant pas douze (12) mois.

Article 146.- Chaque Commission Administrative Paritaire est composée de telle manière qu'aucun fonctionnaire d'un grade donné ne soit appelé à émettre un avis sur le cas d'un fonctionnaire d'un grade hiérarchiquement supérieur.

Article 147.- La Commission Administrative Paritaire peut être consultée sur toutes les questions à caractère individuel concernant la carrière du fonctionnaire d'un Cadre ou d'un groupe de Cadres au sein desquels elle est instituée.

Article 148.- (1) L'avis de la Commission Administrative Paritaire est requis en matière de qualification des stagiaires, d'équivalence des diplômes techniques de Police, d'avancement, de réforme et de discipline.

A cet effet, elle se réunit selon le cas en :

- Commission de Qualification ;
- Commission d'Equivalence des Diplômes Techniques de Police ;
- Commission d'Avancement ;
- Commission de Réforme ;
- Conseil de Discipline.

(2) L'avis de la Commission Administrative Paritaire est consultatif.

(3) La Commission de Qualification se prononce sur la titularisation et la discipline des stagiaires.

(4) La Commission d'Equivalence des Diplômes Techniques de Police est compétente pour donner des avis sur les demandes d'équivalence entre les diplômes techniques ou professionnels nationaux ou étrangers et les Diplômes Techniques de Police.

(5) Les Diplômes Techniques de Police visés au présent article sont régis par un texte particulier.

(6) La Commission d'Avancement établit les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude. Elle émet un avis sur les propositions à la mention honorable, aux promotions professionnelles à titre exceptionnel et à l'Honorariat.

(7) La Commission de Réforme est compétente pour émettre un avis sur :

- l'aptitude physique ou mentale d'un fonctionnaire à être maintenu ou non en Service ;
- le degré d'incapacité partielle, totale, temporaire ou permanente, susceptible d'être reconnu à un fonctionnaire atteint d'une maladie invalidante ;
- les propositions de licenciement pour insuffisance professionnelle résultant d'une incapacité ou d'un éthylysme avérés.

(8) Le Conseil de Discipline émet des avis sur les dossiers disciplinaires des fonctionnaires de la Sûreté Nationale dans les conditions prévues aux articles 113 et 114 ci-dessus.

Article 149.- (1) Il est institué un Conseil de Gestion de la Sûreté Nationale.

(2) Le Conseil de Gestion de la Sûreté Nationale siège une (01) fois par an sous la présidence du Chef de Corps de la Sûreté Nationale ou de son représentant, pour émettre des avis, des suggestions sur des sujets d'ordre statuaire, administratif, technique ou social intéressant l'ensemble du personnel du Corps.

(3) Il est composé en nombre égal de représentants de l'administration et des délégués du personnel élus au sein de chaque commission administrative paritaire dans les mêmes formes et conditions que celles prévues aux articles 144 et 146 ci-dessus.

(4) Les représentants de l'Administration au Conseil de Gestion de la Sûreté Nationale sont désignés parmi ceux siégeant au sein des différentes commissions administratives paritaires.

(5) Sans préjudice des dispositions des alinéas 3 et 4 ci-dessus, le Chef de Corps de la Sûreté Nationale peut inviter dans les réunions du comité de gestion, toute personne en raison de ses compétences.

Article 150.- (1) Le Conseil de Gestion de la Sûreté Nationale et les Commissions Administratives Paritaires sont convoqués par décision du Chef de Corps de la Sûreté Nationale, sauf dispositions contraires.

(2) Elles émettent des avis, par un vote à la majorité simple des voix. En cas d'égalité de voix, celle du Président est prépondérante.

(3) Les procès-verbaux des Commissions et du Conseil de Gestion visés à l'alinéa 1er ci-dessus, signés par tous les membres indiquent l'avis de celles-ci sur les questions dont elles sont saisies.

Article 151.- (1) Les fonctions de membre des commissions et du conseil de gestion visées aux articles 143 et 149 ci-dessus sont gratuites.

(2) Toutefois, il peut être alloué aux membres des Commissions et du Conseil de Gestion à l'occasion des réunions, une indemnité de session dont le taux est fixé par un texte particulier du Chef de Corps de la Sûreté Nationale.

(3) Les frais de transport et d'hébergement des membres non résidents des Commissions et du Conseil de Gestion sont à la charge de la Sûreté Nationale.

Article 152.- Un texte particulier fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement des Commissions et du Conseil de Gestion visés aux articles 143, 148, 149, et 150 ci-dessus.

TITRE III :
DES DISPOSITIONS PARTICULIERES A CHAQUE CADRE

CHAPITRE I
DU CADRE DES COMMISSAIRES DE POLICE

SECTION I :
DES MISSIONS ET DE L'ORGANISATION

Article 153.- Les Commissaires de Police assurent les fonctions de conception, de direction, de contrôle et de commandement soit dans les Services Centraux, soit dans les Services Extérieurs de la Sûreté Nationale.

Article 154.- (1) Le cadre des Commissaires de Police comprend trois (03) grades :

- le grade de Commissaire Divisionnaire
- le grade de Commissaire de Police Principal
- le grade de Commissaire de Police.

(2) Le grade de Commissaire Divisionnaire comporte quatre (04) échelons.

(3) Le grade de Commissaire de Police Principal comporte huit (08) échelons.

(4) Le grade de Commissaire de Police comporte neuf (09) échelons auxquels s'ajoute l'échelon unique de stagiaire.

(5) La répartition par grade du cadre des Commissaires de Police s'effectue comme suit :

- | | |
|-------------------------------------|--------|
| - Commissaires Divisionnaires | : 15%; |
| - Commissaires de Police Principaux | : 30% |
| - Commissaires de Police | : 55% |

SECTION IIDU RECRUTEMENT

Article 155.- Les Commissaires de Police sont recrutés compte tenu des besoins de service :

- directement parmi les titulaires du diplôme de Commissaire de Police délivré par l'Ecole Nationale Supérieure de Police ;
- parmi les anciens Elèves du cycle de formation des Commissaires de Police qui, ayant eu à l'examen de sortie une moyenne de notes inférieure à 12/20 et au moins égale à 10/20, ont satisfait au stage prévu à l'article 9 du présent Statut.

Article 156.- (1) Les personnes titulaires du diplôme de Commissaire de Police sont intégrés Commissaire de Police de 1er échelon sans préjudice, le cas échéant, de l'application des dispositions de l'article 8 alinéa 3 ci-dessus.

(2) Par dérogation aux dispositions de l'alinéa 1er ci-dessus, les titulaires d'un doctorat du 3ème cycle et les ingénieurs de conception recrutés sur cette base sont intégrés Commissaires de Police de 2ème échelon.

(3) Par dérogation aux dispositions de l'alinéa 1er ci-dessus, les titulaires d'un Doctorat d'Etat, d'un Doctorat Unique, d'un PHD, d'un Doctorat en Médecine ou d'un diplôme équivalent sont intégrés Commissaires de Police de 4ème échelon.

Article 157.- (1) Les recrutements pour l'accès au cadre de Commissaire de Police doivent respecter les proportions suivantes :

- | | |
|---|--------|
| - par voie de concours externe | : 45%; |
| - par voie de concours professionnel | : 10%; |
| - par voie de concours spécial | : 10%; |
| - par voie d'inscription sur la liste d'aptitude | : 30%; |
| - par voie d'obtention de Brevet Technique de Police N° 3 | : 5%. |

(2) Les places non pourvues aux différents concours sont reversées sur la liste d'aptitude.

SECTION III DES AVANCEMENTS

Article 158.- L'avancement au grade de Commissaire de Police Principal s'effectue :

- par voie d'avancement de grade au choix parmi les Commissaires de Police réunissant une ancienneté effective de huit (08) ans en cette qualité ;
- par voie d'avancement de grade en cas d'obtention du Diplôme Technique de Qualification Supérieure de Police.

Article 159.- L'avancement au grade de Commissaire de Police Principal doit respecter les proportions suivantes :

- par voie d'avancement au choix : 80% ;
- par voie d'avancement par obtention du Diplôme Technique de Qualification Supérieure de Police: 20%.

Article 160.- L'avancement au grade de Commissaire Divisionnaire se fait uniquement au choix parmi les Commissaires de Police Principaux réunissant une ancienneté de huit (08) ans en cette qualité.

SECTION IV DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 161.- En vue de la constitution initiale du cadre des Commissaires de Police, il est procédé au reclassement des Commissaires de Police Principaux et des Commissaires de Police dans leur cadre au grade et à l'échelon correspondant à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement, sans préjudice, le cas échéant, de l'application des dispositions de l'article 71 du présent Statut.

CHAPITRE II DU CADRE DES OFFICIERS DE POLICE

SECTION I DES MISSIONS ET DE L'ORGANISATION

Article 162.- Les Officiers de Police assurent, sous l'autorité des fonctionnaires du cadre des Commissaires de Police, des fonctions de commandement et d'encadrement des Inspecteurs de Police et des Gardiens de la Paix. A cet effet, ils peuvent être chargés des missions administratives et techniques inhérentes à la marche des Services. En outre, ils sont chargés des missions de police administrative et de police judiciaire, conformément aux lois et règlements en vigueur.

PRÉSIDENCE DE LA RÉPUBLIQUE
SECRETARIAT GÉNÉRAL
SERV
DU BUREAU LEGISLATIF ET GÉNÉRAL
COMMISSAIRE CERTIFIÉ CONFORME
COMMISSAIRE DE POLICE PRINCIPAL

Article 163.- (1) Le cadre des Officiers de Police comporte trois grades :

- le grade d'Officier de Police Principal ;
- le grade d'Officier de Police de 2ème grade ;
- le grade d'Officier de Police de 1er grade.

(2) Le grade d'Officier de Police principal comporte six (6) échelons.

(3) Le grade d'Officier de Police de 2ème grade comporte neuf (09) échelons.

(4) Le grade d'officier de police de 1er grade comporte sept (07) échelons auxquels s'ajoute l'échelon unique de stagiaire.

(5) La répartition par grade des fonctionnaires du cadre des Officiers de Police s'effectue comme suit :

- Officiers de Police Principaux : 20%,
- Officiers de Police de 2ème grade : 30%,
- Officiers de Police de 1er grade : 50%.

SECTION II
DU RECRUTEMENT

Article 164.- Les Officiers de Police sont recrutés compte tenu des besoins de service:

- directement parmi les titulaires du diplôme d'Officier de Police délivré par l'Ecole Nationale Supérieure de Police ;
- parmi les anciens élèves du cycle de formation des Officiers de Police qui, ayant eu à l'examen de sortie une moyenne de notes inférieure à 12/20 et au moins égale à 10/20, ont satisfait au stage prévu à l'article 9 du présent Statut.

Article 165.- Les personnes titulaires du diplôme d'Officier de Police sont intégrées Officiers de Police de 1er grade, premier échelon sans préjudice, le cas échéant, de l'application de l'article 8 ci-dessus.

Article 166.- (1) Les recrutements pour l'accès au cadre des Officiers de Police doivent respecter les proportions suivantes :

- par voie de concours externe : 45% ;
- par voie de concours professionnel : 10% ;
- par voie de concours spécial : 10% ;
- par voie d'inscription sur la liste d'aptitude : 30% ;
- par voie d'obtention du Certificat d'Aptitude Technique Mixte N°3 : 5%.

(2) Les places non pourvues aux différents concours sont reversées sur la liste d'aptitude.

SECTION III
DES AVANCEMENTS

Article 167.- (1) L'avancement au grade d'Officier de Police de 2ème grade s'effectue compte tenu des besoins du service comme suit :

- par voie d'avancement de grade au choix parmi les Officiers de Police de 1er grade réunissant une ancienneté *effective* de quatre (04) ans en cette qualité ;
- par voie d'avancement de grade en cas d'obtention du Brevet Technique de Police N°1

(2) L'avancement au grade d'Officier de Police de *ime* grade doit respecter les propositions suivantes :

- par *voie* d'avancement au choix : 80% ;
- par *voie* d'avancement d'obtention du Brevet Technique de Police n°1 : 20%.

Article 168.- (1) L'avancement au grade d'Officier de Police Principal s'effectue compte tenu des besoins du service comme suit :

- par *voie* d'avancement de grade au choix parmi les Officiers de Police de 2^e grade réunissant une ancienneté *effective* de quatre (04) ans en cette qualité ;
- par *voie* d'avancement de grade en cas d'obtention du Brevet Technique de Police N°2.

(2) L'avancement au grade d'Officier de Police de Principal doit respecter les proportions suivantes :

- par *voie* d'avancement au choix : 80% ;
- par *voie* d'avancement par obtention du Brevet Technique de Police n°2: 20%.

SECTION IV

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 169.- En vue de la constitution initiale du cadre des Officiers de Police il est procédé au reclassement des fonctionnaires de ce cadre au grade et à l'échelon correspondant à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement, sans préjudice, le cas échéant, de l'application des dispositions de l'article 71 du présent Statut.

CHAPITRE III

DU CADRE DES INSPECTEURS DE POLICE

SECTION I

DES MISSIONS ET DE L'ORGANISATION

Article 170.- (1) Les Inspecteurs de Police sont chargés :

- du maintien de l'ordre public ;
- des missions de police administrative et de police judiciaire, conformément aux lois et règlements en vigueur;
- de l'encadrement et de l'instruction des Gardiens de la Paix ;
- des missions de renseignement et de surveillance ;
- de la sécurité des personnes et des biens ;
- de l'exécution des tâches administratives et techniques ;
- de l'entretien du matériel de Service.

(2) D'une manière générale, les Inspecteurs de Police exercent des fonctions d'encadrement et d'instruction des Gardiens de la Paix, appelés à occuper un poste de commandement.

Article 171.- (1) Le cadre des Inspecteurs de Police comporte trois grades :

- le grade d'Inspecteur de Police Principal ;
- le grade d'Inspecteur de Police de 2ème grade ;
- le grade d'Inspecteur de Police de 1er grade.

(2) Chaque grade comporte quatre (4) échelons auxquels s'ajoute pour le 1er grade, l'échelon unique de stagiaire.

(3) La répartition par grade des fonctionnaires du cadre des Inspecteurs de Police s'effectue comme suit :

- | | |
|---------------------------------------|--------|
| - Inspecteurs de Police Principaux | : 20%; |
| - Inspecteurs de Police de 2ème grade | : 30%; |
| - Inspecteurs de Police de 1er grade | : 50%. |

SECTION II
: DU RECRUTEMENT

Article 172.- Les Inspecteurs de Police sont recrutés :

- parmi les titulaires du diplôme d'Inspecteur de Police délivré par les Centres d'Instruction et d'Application de la Police ;
- parmi les anciens élèves du cycle de formation d'Inspecteurs de Police qui, ayant eu à l'examen de sortie une moyenne de notes inférieure à 12/20 et au moins égale à 10/20, ont satisfait au stage prévu à l'article 9 du présent Statut.

Article 173.- Les personnes titulaires du Diplôme d'Inspecteur de Police sont intégrées Inspecteurs de Police de 1er grade, premier échelon sans préjudice, le cas échéant, de l'application des dispositions de l'article 8 ci-dessus.

Article 174.- (1) Les recrutements pour l'accès au Cadre des Inspecteurs de Police doivent respecter les proportions suivantes :

- par voie de concours externe : 45% ;
- par voie de concours professionnel : 10% ;
- par voie de concours spécial : 10% ;
- par voie d'inscription sur la liste d'aptitude : 30% ;
- par voie d'obtention du Certificat d'Aptitude Technique Mixte n°3 : 5%.

(2) Les places non pourvues aux différents concours sont reversées sur la liste d'aptitude.

SECTION III
DÉS AVANCEMENTS

Article 175.- L'avancement au grade d'Inspecteur s'effectue compte tenu des besoins du service comme suit :

- par voie d'avancement de grade au choix parmi les Inspecteurs de Police de 1er grade réunissant une ancienneté effective de quatre (04) ans en cette qualité ;
- par voie d'avancement de grade en cas d'obtention du Certificat d'Aptitude Technique Mixte N°1.

Article 176.- L'avancement au grade d'Inspecteur de Police Principal s'effectue compte tenu des besoins du service comme suit :

- par voie d'avancement de grade au choix parmi les Inspecteurs de Police de 2ème grade réunissant une ancienneté effective de quatre (04) ans en cette qualité ;
- par voie d'avancement de grade en cas d'obtention du Certificat d'Aptitude Technique Mixte N°2.

Article 177.- Les avancements de grade au sein du cadre des Inspecteurs de Police doivent respecter les proportions suivantes :

- voie d'avancement au choix : 80% ;
- voie d'avancement par obtention du Certificat d'Aptitude Technique Mixte n°1 ou n°2 : 20%.

SECTION IV
DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES



Article 178.- En vue de la constitution initiale du cadre des Inspecteurs de Police, il est procédé au reclassement des fonctionnaires de ce cadre au grade et à celui dont ils bénéficiaient antérieurement, sans préjudice, le cas échéant, de l'application des dispositions de l'article 71 du présent Statut.

CHAPITRE IV
DU CADRE DES GARDIENS DE LA PAIX

SECTION I
DES MISSIONS ET DE L'ORGANISATION

Article 179.- Les Gardiens de la Paix sont chargés d'assurer sous le commandement de leurs supérieurs hiérarchiques :

- le maintien de l'ordre, de la paix, de la tranquillité et de la salubrité publics ;
- la sécurité des personnes et des biens ;
- la garde des points sensibles, des personnalités et des édifices publics ;
- l'information générale ;
- l'exécution des tâches administratives et techniques courantes ;
- l'entretien des infrastructures et des matériels de Service.

Article 180.- (1) Le cadre des Gardiens de la Paix comporte trois (03) grades :

- le grade de Gardien de la Paix Principal ;
- le grade de Gardien de la Paix de 2^{ème} grade ;
- le grade de Gardien de la Paix de 1^{er} grade.

(2) Chaque grade comporte trois (03) échelons auxquels s'ajoute pour le 1^{er} grade, l'échelon unique de stagiaire.

(3) La répartition par grade des fonctionnaires du cadre des Gardiens de la Paix s'effectue comme suit :

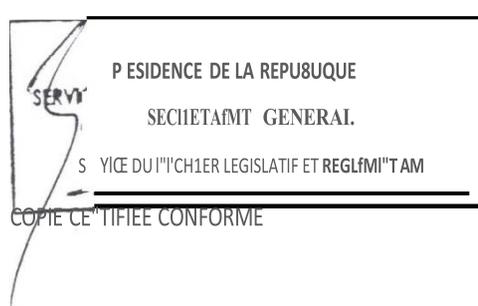
- | | |
|---|--------|
| - Gardiens de la Paix Principaux | : 20%; |
| - Gardiens de la Paix de 2 ^{ème} grade | : 30%; |
| - Gardiens de la Paix de 1 ^{er} grade | : 50%. |

SECTION II DU RECRUTEMENT

Article 181.- Les Gardiens de la Paix sont recrutés :

- directement parmi les titulaires du diplôme de Gardien de la Paix des Centres d'Instruction et d'Application de la Police ;
- parmi les anciens élèves du cycle de formation des Gardiens de la Paix qui, ayant eu à l'examen de sortie une moyenne de notes inférieure à 12/20 et au moins égale à 10/20, ont satisfait au stage prévu à l'article 9 du présent Statut.

Article 182.- Les personnes titulaires du diplôme de Gardien de la Paix sont intégrées Gardiens de la Paix de 1^{er} grade, premier échelon.



SECTION III
DES AVANCEMENTS

Article 183.- L'avancement au grade de Gardien de la Paix de 2^{ème} grade s'effectue compte tenu des besoins du service comme suit :

- par voie d'avancement de grade au choix parmi les Gardiens de la Paix de 1^{er} grade réunissant une ancienneté effective de trois (03) ans en cette qualité ;
- par voie d'avancement de grade en cas d'obtention de la Capacité Mixte N°1.

Article 184.- L'avancement au grade de Gardien de la Paix Principal s'effectue compte tenu des besoins de service comme suit :

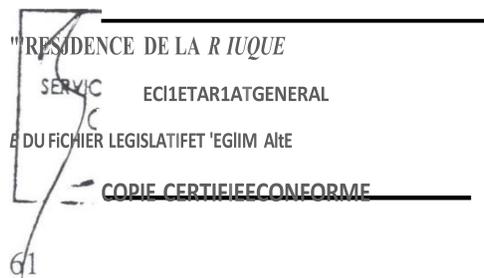
- par voie d'avancement de grade au choix parmi les Gardiens de la Paix de 2^{ème} grade réunissant une ancienneté effective de trois (03) ans en cette qualité ;
- par voie d'avancement de grade en cas d'obtention de la Capacité Technique Mixte N°2.

Article 185.- Les avancements de grade au sein du Cadre des Gardiens de la Paix doivent respecter les proportions suivantes :

- par voie d'avancement au choix : 80% ;
- par voie d'avancement par obtention de la Capacité Technique N°1 ou N°2 : 20%.

SECTION IV
DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 186.- En vue de la constitution initiale du Cadre des Gardiens de la Paix, il est procédé au reclassement des fonctionnaires de ce Cadre au grade et à l'échelon correspondant à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement, sans préjudice, le cas échéant, de l'application des dispositions de l'article 71 du présent Statut.



TITRE IV
DES DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 187.- (1) Les personnels particulièrement méritants relevant du Code du Travail, en service depuis au moins cinq (05) ans à la date de signature du présent décret, au Secrétariat Général de la Présidence de la République, à la Délégation Générale à la Sûreté Nationale, à la Direction Générale de la Recherche Extérieure, à la Direction de la Sécurité Présidentielle ou au Cabinet Civil de la Présidence de la République peuvent être admis à titre spécial, sur autorisation du Président de la République, à l'Ecole Nationale Supérieure de Police ou dans les Centres d'Instruction et d'Application de la Police, comme suit :

- en première année du cycle de formation des Commissaires de Police, les Contractuels des 10ème et 11ème catégories titulaires d'une Licence de l'Enseignement Supérieur ou d'un diplôme équivalent ;
- en première année du cycle de formation des Officiers de Police , les Contractuels des 8ème et 9ème catégories titulaires d'un Baccalauréat ou du General Certificate of Education, Advanced Level, obtenu en deux matières à une seule et même session, exceptée la matière intitulée << Religious Knowledge >>, ou d'un diplôme équivalent ;
- en première année du cycle de formation des Inspecteurs de Police, les Contractuels de 7ème catégorie et les Agents de l'Etat des 5ème et 6ème catégories, titulaires du Brevet d'Etudes du Premier Cycle ou General Certificate of Education, Ordinary Level obtenu en trois (03) matières à une seule et même session, exceptée la matière intitulée << Religious Knowledge >>, ou d'un diplôme équivalent ;
- au cycle de formation des Gardiens de la Paix, les Agents de l'Etat des 3ème et 4ème catégories titulaires du Certificat d'Etudes Primaires ou du First School Living Certificate.

(2) Outre les conditions énumérées à l'article 6 du présent décret, les personnels retenus doivent être âgés de quarante-cinq (45) ans au plus à la date d'admission.

(3) Les services accomplis par les personnels relevant du Code de Travail intégrés dans les Cadres de la Sûreté Nationale, en qualité de Contractuel d'Administration ou d'Agent de l'Etat sont validés d'office et pris en compte dans la liquidation de leurs droits à pension, sous réserve de l'abandon des retenues versées à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

(4) En dehors des cas de pension d'invalidité non définitivement réglés et prévus à l'alinéa 6 de l'article 142, les présentes dispositions prennent effet à compter de la date de signature du présent Statut.

Article 188.- Le présent décret, qui abroge toutes dispositions antérieures, sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en français et en anglais. /-



YAOUNDE, le 19 NOV 2012

Paul BIYA

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Peace – Travail – Patrie
ANNEXE J: ATTESTATION DE RECHERCHE ET AUTORISATION DE RECHERCHE
 UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTE DES ARTS, LETTRES
 ET SCIENCES HUMAINES

B.P. 755 YAOUNDE



Peace – Work – Fatherland

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

 P.O. BOX:755 YAOUNDE
 PHONE: (237) 22 00 97 18

REPUBLIC OF CAMEROON

DEPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE

PARTMENT OF PSYCHOLOGIE

ATTESTATION DE RECHERCHE

Je soussigné, *Jacques Philippe TSALA TSALA*, Professeur des Universités, Chef du Département de Psychologie, atteste que **BIEGAING OUAMBO ROY ROGER** matricule **05K316** a libellé son sujet de *Thèse Doctorat - PhD* en Psychologie Sociale comme suit :

« *Sens de la mission, soutien social et détresse psychologique chez les fonctionnaires de Police affectés en zone de crise* »

Ses travaux s'effectuent sous la direction du **Pr EBALE MONEZE Chandel**, Professeur titulaire.

En foi quoi la présente attestation lui est délivrée pour valoir et servir ce que de droit.

Fait à

04 MAY 2021

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix - Travail - Patrie

PRÉSIDENCE DE LA RÉPUBLIQUE

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À LA SÛRETÉ NATIONALE

SECRETARIAT GÉNÉRAL

DIRECTION DE LA FORMATION

N° 448 / DGSN/SG/DF/D AF/SD



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace-Work-Fatherland

PRESIDENCY OF THE REPUBLIC

GENERAL DELEGATION FOR NATIONAL SECURITY

GENERAL SECRETARIAT

DEPARTMENT OF TRAINING

Yaoundé, le / / "

LE DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL À LA SÛRETÉ NATIONALE

**A MONSIEUR BIEGAING OUAMBO ROY ROGER,
ETUDIANT À L'UNIVERSITÉ DE YAOUNDE I
TEL : 696 00 48 25 / 678 45 35 90
- YAOUNDE -**

Objet : Demande d'une autorisation de recherche

Ref. : Votre correspondance

Monsieur l'Étudiant,

Suite à votre correspondance de référence dont l'objet est repris en marge,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que je marque mon accord pour les recherches que vous souhaitez effectuer dans les services de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale.

A cet effet, vous voudrez bien prendre attache avec le Directeur de la Santé.

Toutefois, vous êtes invité à faire preuve de responsabilité et de discrétion dans l'exploitation des informations dont vous aurez connaissance lors de votre stage. Une copie de votre travail devra également être mise à la disposition de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale (Direction de la Formation) dès la fin de votre stage.

Veillez agréer Monsieur l'Étudiant, l'assurance de ma parfaite considération./



Martin MBARGA NGUELE

TABLE DES MATIERES

DEDICACE.....	iii
REMERCIEMENTS.....	iv
SERMENT DE PROBITE INTELLECTUELLE.....	v
LISTE DES TABLEAUX	vi
LISTE DES FIGURES.....	vii
LISTE DES ANNEXES	viii
RESUME.....	ix
ABSTRACT	xi
INTRODUCTION GENERALE.....	1
CHAPITRE PREMIER : LA POLICE CAMEROUNAISE.....	21
1. Généralités sur la police.....	21
2.Missions de la Police.....	22
3.Le fonctionnaire de la Sûreté Nationale	23
4.Les droits, devoirs et obligations des fonctionnaires du Corps de la Sûreté Nationale.....	24
4.1. Les droits des fonctionnaires du Corps de la Sûreté Nationale	24
4.2. Les devoirs et obligations des fonctionnaires du Corps de la Sûreté Nationale	24
5.Dispositions prises en faveur des fonctionnaires du corps de la Sûreté Nationale	25
5.1. Les récompenses.....	25
5.2. Le régime disciplinaire	26
6.Les cadres de la sûreté nationale.....	27
6.1. Cadre des Gardiens de la paix	27
6.1.1. Missions	27
6.1.2. Conditions spécifiques d'accès	28
6.1.3. Profil de carrière	28
6.2. Cadre des Inspecteurs de la Police	29
6.2.1. Missions	29
6.2.2. Conditions spécifiques d'accès.....	29
6.2.3. Profil de carrière	29
6.3. Cadre des Officiers de Police	30
6.3.1. Missions	30
6.3.2. Conditions spécifiques d'accès.....	31
6.3.3. Profil de carrière	31

6.4.	Cadre des Commissaires de Police	32
6.4.1.	Missions	32
6.4.2.	Conditions spécifiques d'accès.....	32
6.4.3.	Profil de carrière	32
7.L'	organisation de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale	33
7.1.	Le cabinet du Délégué Général à la Sûreté Nationale	34
7.1.1.	Le Secrétaire particulier	34
7.1.2.	La Cellule du Courrier et de la Traduction.....	34
7.1.3.	L'Inspection Générale de la Sûreté Nationale.....	34
7.1.4.	La Direction de la Surveillance du Territoire.....	35
7.1.5.	Le Commandement Central des Groupement Mobiles d'Intervention.....	35
7.1.6.	Le Groupement Spécial d'Opérations	36
7.1.7.	Le Bureau Central National- Interpol.....	38
7.1.8.	La Cellule de la Communication et des Relations Publiques	39
7.1.9.	La Division des Voyages Officiels et des Cérémonies.....	40
7.1.10.	Les Chargés d'Etudes	40
7.2.	L'administration centrale	41
7.2.1.	Le Secrétariat Général (SG)	41
7.2.2.	La Direction des ressources Humaines.....	43
7.2.3.	La Direction des Finances de la Gestion Informatique et de la Logistique.....	46
7.2.5.	La Direction des Renseignements Généraux.....	53
7.2.6.	La Direction de la Police Judiciaire	56
7.2.7.	La Direction de la Police des Frontières.....	60
7.2.8.	La Direction de la Santé	63
7.2.9.	La Direction de la Formation	66
7.2.10.	La Division des Sports, des Œuvres Sociales et de la Musique	68
7.2.12.	Le Cours Supérieur de Sécurité Intérieure	71
7.2.13.	L'École Nationale Supérieure de Police (ENSP).....	71
7.2.14.	Les Centres d'Instructions et d'Application de la Police (CIAP)	71
7.2.15.	Les Hôpitaux de la Police.....	71
7.2.16.	Le Secrétariat Permanent du Conseil de Discipline	72
7.3.	Les services déconcentrés	72
7.3.1.	La Délégation Régionale De La Sûreté Nationale.....	72
7.3.2.	Unités Régionales De La Division Spéciale De Contrôle Des Services.....	78
7.3.3.	Le Groupement Mobile D'intervention	78
7.3.4.	Le Groupement Régional de la Voie Publique et de la Circulation	80

7.3.5.	Le Commissariat Central.....	81
7.3.6.	Le Commissariat De Sécurité Publique.....	84
7.3.7.	Le Commissariat de la Police Spéciale des Chemins de Fer.....	86
7.3.8.	Le commissariat spécial.....	87
7.3.9.	Le Commissariat à l'Emi-Immigration.....	88
7.3.10.	Le Commissariat au Port ou à L'aéroport.....	89
7.3.11.	Le Poste Frontière de la Sureté Nationale.....	90
7.3.12.	Les Antennes de la Surveillance du Territoire.....	90
7.3.13.	Le poste de sécurité publique.....	91
7.3.14.	Le Poste Emi-Immigration.....	91
CHAPITRE DEUXIEME : APPROCHE THEORIQUE.....		92
1.Santé psychologique au travail.....		92
1.1.	Bien-être au travail.....	93
1.1.1.	Bien-être au travail : Une notion pluridisciplinaire.....	94
1.1.2.	Mesure du Bien-être au travail.....	95
1.1.3.	Facteurs explicatifs du bien-être au travail.....	98
1.1.4.	Synthèse de la section pourtant sur le bien-être.....	100
1.2.	Détresse psychologique au travail.....	101
1.2.1.	Définition et mesure de la détresse psychologique au travail.....	101
1.2.2.	Modèles explicatifs de la détresse psychologique au travail.....	102
1.3.	Facteurs explicatifs de la détresse psychologique au travail.....	114
1.3.1.	Genre.....	115
1.3.2.	Etat civil.....	116
1.3.3.	Statut économique.....	116
1.3.4.	Age.....	116
1.3.5.	Niveau scolaire.....	117
1.4.	Travail de policier : Une profession à risque.....	117
1.5.	Synthèse de la section sur la détresse psychologique.....	121
2.Le sens du travail.....		123
2.1.	Sens de la vie et sens du travail.....	123
2.1.1.	Définition et origine du sens du travail ou de la mission.....	124
2.1.2.	Propriétés du sens.....	125
2.1.3.	Composantes du sens.....	127
2.1.4.	Cadre de référence disciplinaire du sens.....	130
2.1.5.	Modèles psychologiques de référence pour la construction du sens.....	141
2.1.6.	Sens du travail et risques professionnels.....	144

3.Soutien social	148
3.1. Relations avec le superviseur immédiat et les collègues	148
3.2. Soutien social, détresse psychologique et engagement en traitement.....	151
CHAPITRE TROISIEME : ETUDES	154
1.Etude 1 : Adaptation de l'échelle de la détresse psychologique au contexte des policiers camerounais affectés en zone de crise du Nord – Ouest et du Sud - Ouest.....	154
1.1. Contexte	154
1.2. Intérêt et hypothèse.....	159
1.3. Méthode	159
1.3.1. Participants	159
1.3.2. Matériel et procédure.....	163
1.3.3. Outils de traitement statistique des données	164
1.4. Résultats.....	166
1.4.1. Les moyennes de l'échelle de la détresse psychologique	166
1.4.2. Analyse exploratoire.....	167
1.4.3. Analyse confirmatoire	168
1.5. Discussion	170
2.Etude 2 : Adaptation de l'échelle du sens de la mission auprès des policiers camerounais.....	173
2.1. Etat des connaissances.....	173
2.1.1. Un travail qui a du sens en est un qui est fait de manière efficiente et qui mène à quelque chose.....	174
2.1.2. Un travail qui a du sens en est un qui est intrinsèquement satisfaisant	174
2.1.3. Un travail qui a du sens en est un qui est moralement acceptable.....	175
2.1.4. Un travail qui a du sens en est un qui est source d'expériences de relations humaines satisfaisantes.....	175
2.1.5. Un travail qui a du sens en est un qui assure la sécurité et l'autonomie	176
2.1.6. Un travail qui a du sens en est un qui tient occupé	176
2.2. Méthode	179
2.2.1. Participants	179
2.2.2. Matériel et procédure.....	181
2.2.3. Outils de traitement statistiques des données	182
2.3. Résultats.....	184
2.3.1. Les moyennes de l'échelle du sens de la mission.....	184
2.3.2. Analyse exploratoire.....	185
2.3.3. Analyse confirmatoire	187
2.4. Discussion	189
3. Etude 3 : Rôle médiateur du soutien social sur la relation entre le sens de la mission et détresse psychologique.....	191

3.1.	Etat des connaissances sur le soutien social.....	192
3.1.1.	Les dimensions du soutien social.....	192
3.1.2.	Les sources de soutien de social.....	194
3.1.3.	Les fonctions du soutien social	198
3.1.4.	Soutien social, détresse psychologique et engagement en traitement	202
3.1.5.	Le soutien social et le travail.....	206
3.1.6.	Les hypothèses sur l'effet médiateur du soutien social	207
3.2.	Méthode	207
3.2.1.	Les participants	207
3.2.2.	Matériel et procédure.....	209
3.2.3.	Outils de traitement statistiques des données	210
3.3.	Les résultats.....	211
3.3.1.	Les moyennes des différentes échelles	211
3.3.2.	Vérification de la première hypothèse spécifique	213
3.3.3.	Vérification de la deuxième hypothèse spécifique	215
3.3.4.	Vérification de la troisième hypothèse spécifique.....	216
3.4.	Discussion	218
	DISCUSSION GENERALE	222
	CONCLUSION GENERALE	227
	REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	230
	ANNEXES.....	250