HAL
open science

Effect of representations and conditions of activities on professional exhaustion in French police in a context of reforms

Catherine Esnard, André Lecigne, Marie-Line Félonneau

To cite this version:

Catherine Esnard, André Lecigne, Marie-Line Félonneau. Effect of representations and conditions of activities on professional exhaustion in French police in a context of reforms. Psychologie du travail et des organisations, 2009, 15 (1), pp.57-76. 10.1016/S1420-2530(16)30189-3 . hal-03935017

HAL Id: hal-03935017

https://hal.science/hal-03935017

Submitted on 11 Jan 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Effet des représentations et des conditions d'activités sur l'épuisement professionnel des policiers français dans un contexte de réformes

Effect of representations and conditions of activities on professional exhaustion in French police in a context of reforms

Catherine Esnard*, André Lecigne**, Marie-Line Félonneau**

Résumé :
Le but de cet article est (1) d'éprouver l'hypothèse du primat de facteurs subjectifs (représentations professionnelles) par rapport à des facteurs objectifs relatifs aux conditions d'activité (taux d'encadrement par habitant et par délits constatés) et sociobiographiques (âge et ancienneté professionnelle), dans la détermination de l'épuisement professionnel exprimé par des policiers français dans le contexte actuel des réformes administratives. Il est également avancé (2) une détermination des représentations professionnelles et épuisement professionnel par les insertions statutaires des policiers. L'étude empirique (N=143) a validé ces attentes et a permis d'engager une analyse psychosociale des enjeux identitaires liés aux représentations professionnelles dans le cadre d'une politique de prévention de l'épuisement professionnel policier.
Mots-clés **:** épuisement professionnel, représentation, organisation, police.

Abstract:
The purpose of this article is (1) to test the hypothesis of the primacy of subjective factors (professional representations) compared to objective factors of activity (ratio of police to population and ratio of police to reported offences) and sociobiographic factors (age and seniority), in the determination of the professional exhaustion expressed by French policemen in the current context of administrative reforms. A determination of professional representations and professional exhaustion by the status of the policemen are also advanced (2). The empirical study (N=143) confirmed these expectations and allowed to engage a psychosocial analysis concerning identity issues connected to professional representations within the framework of politics of prevention of the police professional exhaustion.
Key words: professional exhaustion, representation, organization, police

* Université de Poitiers ; Centre de Recherche sur la Cognition et l'apprentissage (CeRCA/ UMR CNRS 6234) ; 97, avenue du Recteur Pineau, 86022 Poitiers Cedex. catherine.esnard@univ-poitiers.fr.
** Université Victor Segalen Bordeaux 2, Laboratoire de Psychologie EA 526 ; Place de la Victoire, 33076 Bordeaux cedex. andre.lecigne@u-bordeaux 2.fr
marie-line.felonneau@u-bordeaux2.fr

1. Introduction

Depuis ces dix dernières années, la Police Nationale française a connu un nombre important de réformes administratives dont la police de proximité (1999-2003), dissoute puis récemment réactualisé sous forme d'"unités territoriales de quartier"[1]. A côté de leurs enjeux importants pour les citoyens, ces réformes font débat chez les policiers eux-mêmes et engendrent un mécontentement général traduisant un épuisement professionnel diffus et chronique (Esnard & Lecigne, 2004). Il apparaît cependant que l'insatisfaction tient moins aux changements et adaptations générés dans les pratiques qu'à la réactivation du sentiment de ne pas être reconnu sur le plan de l'identité professionnelle (Esnard & Dagot, 2001; Mouhana, 1998 ; Ocqueteau, 2000). Dans cette perspective, nous avançons que l'épuisement professionnel des policiers s'explique plus par les perceptions qu'ils se forgent de leur métier (facteurs subjectifs) que par les contraintes spécifiques et objectivables de leur activité. Nous proposons donc d'examiner la place des représentations professionnelles collectives liées à l'identité de groupe afin de mieux appréhender cet épuisement professionnel. Après avoir procédé à des clarifications terminologiques relatives à la notion d'épuisement professionnel, nous développerons notre argumentation autour de deux constats: la quasi absence de prise en compte des représentations collectives comme ancrage à l'épuisement professionnel, et le peu d'études traitant des stresseurs organisationnels perçus au sein de la police. Nous rendrons compte, ensuite, d'une étude qui met à l'épreuve cette hypothèse auprès de policiers français.

1.1 Epuisement professionnel, stress et burnout

Pour appréhender la notion d'épuisement professionnel, il est nécessaire de la situer par rapport à celle de stress d'une part, et burnout d'autre part. Dans la perspective transactionnelle de Lazarus et Folkman (1984), le stress est défini comme "une relation particulière entre la personne et l'environnement, relation évaluée par la personne comme éreintante ou excédant ses ressources et mettant en danger son bien être". En ce sens, il peut être le résultat d'une tension temporaire issue de tout

[1] La plupart de ces réformes concernent l'organisation du travail des personnels de la Police Nationale (réforme des cycles horaires, juillet 1996), leurs missions statutaires (réforme des Corps et Carrières, mai 1995) ou leurs modes opératoires (réformes du code de procédure pénale). Cette réforme de police de proximité, qui revêt depuis peu une nouvelle forme, avait pour ambition initiale de redéfinir le métier policier et opérait pour cela tant sur le plan organisationnel (territorialisation, adaptation des horaires, modes opératoires relatifs aux partenariats, polyvalence effective…) que sur le plan des identités professionnelles (valorisation, responsabilisation,…).
La réforme des corps et carrières a été conçue afin de pallier à la perte d'efficacité d'une police "éclatée" en cinq corps et cloisonnée par la distinction civil/tenue. Elle instaure une hausse des niveaux de recrutement pour les trois corps nouvellement constitués, un renforcement de la formation et des améliorations des conditions de déroulement des carrières mais aussi une déflation des corps des commissaires et des officiers de police.

type de contexte et pas seulement professionnel. Il ne recouvre donc pas la notion d'épuisement professionnel qui, elle, renvoie aux conséquences d'une exposition prolongée à une ou plusieurs situations professionnelles stressantes. Forme particulière de stress renvoyant à des manifestations d'usure professionnelle, notamment dans les professions nécessitant un engagement relationnel, le concept de burnout a été défini par Maslach et Jackson (1981) comme un construit à trois dimensions (épuisement émotionnel, dépersonnalisation et perte du sentiment d'accomplissement personnel). Selon une conception plus récente et plus axée sur le processus que sur l'état, le burnout renverrait plus spécifiquement à l'"aboutissement d'un stress persistant" (Cooper, Dewe & O'Driscoll, 2001). Autrement dit, le stress professionnel chronique, c'est-à-dire l'accumulation d'évènements face auxquels l'individu n'arrive plus à faire face, construit progressivement le syndrome d'épuisement professionnel dont nous parlons ici. En définitive, le concept de burnout a évolué d'une conception originale situant exclusivement sa source dans l'écart entre un idéal professionnel et la réalité de l'environnement de travail, vers une conception plus élargie le situant au coeur d'une interaction entre stresseurs interindividuels ou organisationnels et facteurs individuels tels que traits de personnalité, motivations, etc. (Farber, 2000). Il s'agit donc d'une évolution conceptuelle, sans véritable rupture, qui justifie l'emploi encore largement dominant dans les études sur l'épuisement professionnel, de l'outil de mesure élaboré par Maslach et Jackson, le MBI (Maslach Burnout Inventory) sous sa forme initiale ("Human General Survey" : Maslach & Jackson, 1981).
A l'instar de Truchot (2004), nous retiendrons que ces notions possèdent des cadres conceptuels communs dont la théorie transactionnelle de Lazarus et Folkman (1984) selon laquelle stress comme burnout sont le produit d'une influence réciproque entre les perceptions de l'individu et les exigences de son environnement.

1. 2. La place des représentations professionnelles

La question des facteurs de stress organisationnels a déjà fait l'objet d'une vaste littérature qui atteste que si le contexte de travail génère de multiples facteurs de stress (Cox, Griffiths & Rial-Gonzalez, 2000), l'organisation est aussi pourvoyeuse de ressources pour lutter contre ces risques. Il a été décrit comment un meilleur contrôle sur la tâche - autonomie décisionnelle et utilisation des compétences (Karasek, 1979 ; pour revue : Belki, Landsbergis, Schnall, Baker, Theorell, Siegrist, Peter & Karasek, 2000) – et un soutien social adapté (Van Der Doef & Maes, 1998) ont un effet bénéfique sur l'épuisement émotionnel (Rafferty, Friend & Landsbergis, 2001) et de façon plus tendancielle sur la dépersonnalisation et l'accomplissement personnel. Toutefois, la plupart de ces études s'appuient sur un modèle interactionnel selon lequel les ressources organisationnelles médiatisent le rapport de l'individu aux facteurs de stress

afin de limiter leurs conséquences. Dans cette perspective, les dispositions de l'individu et les caractéristiques de l'organisation sont des données préexistantes à l'examen de leur mise en relation. Certes, l'approche transactionnelle enrichit ce modèle en intégrant les perceptions que le sujet se forge de son environnement. Toutefois, en se centrant sur les stratégies individuelles, elle occulte le rôle des ancrages sociaux et culturels des individus dans l'émergence du stress professionnel. Le contexte organisationnel (style de management, structure et réseaux de communication, gestion des ressources humaines, etc.) détermine vraisemblablement l'insertion du sujet dans le groupe, ou pour le moins la perception qu'il en a, et de là ses capacités à s'y positionner plus ou moins bien. Ainsi, l'individu n'est pas considéré comme un agent qui se voit attribuer, dans le meilleur des cas, les ressources nécessaires pour pallier aux contraintes du système, il est l'acteur même de ce système auquel il contribue, par ses représentations, ses attentes, ses attitudes et ses affiliations diverses, à définir le climat social. Ce niveau d'analyse suppose de se centrer sur les prises de positions et représentations tant individuelles que collectives. Le modèle de l'"épisode du stress" proposé par Lassarre (2002) a notamment pour finalité l'analyse des "conduites d'individus ou de groupes dans des situations particulières qu'ils évaluent comme des enjeux" (p.7). Les représentations sociales, ces "forme de connaissance, socialement élaborée et partagée ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social" (Jodelet, 1989, p.36), ont leur place dans le processus de transaction dans le sens qu'elles permettent à l'individu de situer l'enjeu de la situation et donc de la percevoir comme plus ou moins stressante. Comment peuvent alors s'exprimer ces représentations collectives et à quoi renvoient-elles précisément? Tout fonctionnaire de police est en mesure d'exprimer des opinions plus ou moins tranchées relatives aux réformes. Ces avis, particulièrement contextualisés et labiles, sont des constructions cognitives organisées en fonction de leur polarité évaluative (favorable/défavorable) et susceptibles de diriger les comportements (rejet ou attraction), autrement dit des attitudes. Selon Rouquette (1998), les attitudes qui présentent, comme les opinions, un haut degré de variabilité interindividuelle, sont associées au sein de constructions de connaissances plus stables, collectivement élaborées et partagées, à savoir des représentations sociales. S'inscrivant dans le cadre de ce concept clairement défini en psychologie sociale, nous recourrons ici à la notion de représentations professionnelles. Parce qu'elles sont "élaborées dans l'action et l'interaction professionnelle qui les contextualisent, par des acteurs dont elles fondent les identités professionnelles correspondant à des groupes du champ professionnel considéré" (Bataille, Blin, Jacquet-Mias & Piaser, 1997, cités par Piaser, 2000, p.60), ces représentations illustrent bien notre propos. Leur définition est précisée par Piaser (op.cit., p.60) en ces termes: "Les représentations professionnelles sont des représentations portant sur des objets appartenant à un milieu professionnel spécifique. Elles sont partagées par les membres

de la profession considérée et constituent un processus composite grâce auquel les individus évoluent en situation professionnelle: opinions, attitudes, prises de position, savoirs, etc.". Quelle place est faite, dans la littérature relative au stress policier, à de telles variables subjectives, aux côtés de facteurs plus couramment étudiés?

1.3 Le traitement de la question en contexte policier

Ce sont d'une part, les contraintes effectives liées à l'exercice de la profession et d'autre part, les facteurs sociobiographiques prédisposant au stress professionnel chronique, qui ont donné matière au plus grand nombre de travaux. On peut distinguer cinq orientations de recherches. La principale traite des facteurs de stress générant les manifestations les plus fréquemment observées chez les policiers, telles que l'usage de drogues, l'alcoolisme et le suicide (Reiser, 1982; Loo, 1986; Stratton, Parker & Snibbe, 1985; Oligny, 1991; Violanti & Aron, 1993; Violanti & Paton, 1999). Dans une perspective différentialiste assez proche de la précédente, certaines études font état de stratégies d'adaptation différenciées selon, entre autre variables, les statuts des policiers (Cooper & Grimley, 1983 ; Kirkcaldy, Cooper, Furnham & Brown, 1993 ; Kirkcaldy, Brown & Cooper, 1998). Aucune de ces études ne révèle un rôle déterminant des variables socio-biographiques telles que l'âge et l'ancienneté professionnelle. La variable sexe a aussi été examinée, sans pour autant attester d'une plus grande vulnérabilité des femmes policières aux facteurs de stress professionnels, mais plutôt de stratégies adaptatives différentes (Wexler & Logan, 1983; Johnson, 1991; Brown & Fielding, 1993). Une troisième orientation de recherche met en évidence la contribution du soutien social, de la part des collègues, de la hiérarchie comme du public, dans la problématique du stress policier (Kaufman & Beehr, 1989; Patterson, 2003). De façon marginale, quelques études traitent du rôle d'un contexte sociopolitique et administratif dans l'émergence du stress policier, spécifiquement dans les états indépendants de l'Europe de l'Est (Zukauskas, Dapsys, Susinskas & Jasmontaite, 2001). Enfin, une cinquième perspective, peu développée, porte sur le rôle des stresseurs organisationnels en contexte policier. Kop, Euwema et Schaufeli (1999) ont montré, chez des policiers néerlandais, que le manque de réciprocité entre services et une inefficacité quant aux services rendus aux citoyens pouvaient générer plus de stress que la difficulté même de la tâche. La routine occupationnelle (Liberman, Best, Metzler, Fagan, Weiss & Marmar, 2002), tout comme la position de manager dans l'organisation d'un service (Loo, 2004), sont autant de facteurs de risques. Notons que ces derniers sont toujours envisagés conjointement à des facteurs dispositionnels et ne font que rarement l'objet d'études systématiques. Qui plus est, la plupart de ces travaux se réfèrent à des contextes organisationnels anglo-saxons et canadiens et leurs résultats ne sont sans doute transposables au système policier français que dans certaines limites.

1.4 Problématique et hypothèses

Dans le modèle transactionnel (Lazarus & Folkman, 1984), l'appréhension subjective du contexte est privilégiée par rapport aux conditions environnementales réelles. En contexte professionnel, ce traitement informationnel n'est pas strictement individualisé, il est également dépendant des représentations collectives générées par les membres de l'organisation en question. Cette étude se donne donc pour objectif de saisir les dynamiques représentationnelles consécutives aux réformes administratives successives et leurs conséquences sur l'épuisement professionnel exprimé. Ces réformes, dans leurs contenus et finalités, ne sont sans doute pas appréhendées de la même façon par tous les policiers. Elles seront décodées, réappropriées, pour aboutir à un système de représentations professionnelles - traduction des repositionnements opérés - que l'individu s'approprie mais qui est collectivement élaboré et partagé, donc déclinable en fonction de ce qui, dans la police comme ailleurs, distingue le plus les groupes professionnels : les positions statutaires (ici les trois corps de la Police Nationale).

Nous proposons de vérifier si, dans la conjoncture de changements organisationnels liés aux réformes, l'épuisement professionnel des policiers est autant, sinon plus, déterminé par les représentations que se forgent les policiers de leur profession (facteurs subjectifs), représentations ancrées dans leurs insertions statutaires au sein des services, que dans la confrontation à des conditions d'activité professionnelle difficiles (facteur objectifs). Cette étude ne prétend pas porter sur l'activité policière en tant que telle mais sur certaines de ses conditions objectivables. Plus spécifiquement, nous nous attendons à ce que:

1. la perception d'un contexte organisationnel difficile, exprimée au travers des représentations professionnelles dans le contexte des réformes soit plus explicative de l'épuisement professionnel déclaré par les policiers que certaines conditions objectives de leur activité professionnelle d'une part, et que leurs caractéristiques sociobiographiques (âge et ancienneté professionnelle) d'autre part,
2. Ces représentations professionnelles et donc l'épuisement professionnel en résultant, varient selon la position statutaire du policier dans l'organisation. En l'absence d'arguments théoriques et empiriques sur la question, nous ne précisons pas d'attentes a priori sur le sens du lien entre niveau statutaire et niveau de stress exprimé.

2. Méthode

2.1 Sujets

Notre population est constituée de 143 policiers dont 93 gardiens et brigadiers (corps de Maîtrise et d'Application), 43 officiers lieutenants,

capitaines et commandants de police (corps de Commandement et d'Encadrement) et 6 commissaires (corps de Conception et de Direction). La moyenne d'âge de cet échantillon est de 44 ans (*e-t* = 7.2), la moyenne d'ancienneté professionnelle de 21.8 ans (*e-t* = 7.1), et la moyenne d'ancienneté dans le service actuel de 5.6 ans (*e-t* = 5.4). Tous ces policiers travaillaient, au moment de l'enquête, dans le secteur de la Sécurité Publique, 81% en services de police de proximité (SPP), 19% en service d'investigation et de recherche (SIR), deux types de service retenus car identifiés comme étant les plus confrontés aux changements administratifs occasionnés par les réformes de ces dix dernières années.
L'étude s'est déroulée en région bordelaise et agenaise, régions choisies en raison de leur position moyenne en terme de délinquance et d'insécurité urbaine[2].

2.2. Enquête préliminaire

Cette enquête, réalisée sous forme d'observations, d'études documentaires (projets de service, statistiques locales) et entretiens semi directifs individuels (40 fonctionnaires des trois corps) [3] a été réalisée sur 4 zones géographiques : ville de Bordeaux, Communauté Urbaine de Bordeaux, Arcachon et Agen. Au total, 24 sites (commissariats et bureaux de police) ont été visités. Cette phase préliminaire avait quatre objectifs :
- appréhender les caractéristiques locales tant sur le plan organisationnel que sur celui de l'environnement délinquant et du maillage social (partenariats, rapports avec la population) dans lesquelles s'inscrivent les commissariats ou bureaux de police sélectionnés pour l'étude principale,
- recueillir les indicateurs chiffrés des conditions d'activité policière sur chacun de ces secteurs,
- constituer, à l'issue d'une analyse de contenu thématique fréquentielle (Bardin, 1991) des 40 entretiens réalisés, un outil pouvant rendre compte de façon systématique des attitudes des policiers à l'égard des changements organisationnels liés aux récentes réformes administratives,
- prendre rendez-vous pour la passation ultérieure des questionnaires.

2.3. Variables

2.3.1. Les facteurs socio-biographiques

Il s'agit de l'âge, l'ancienneté professionnelle et l'ancienneté dans le service actuel des policiers rencontrés.

---

[2] Bordeaux se situe au rang 26 sur 45 villes comparées (hors Ile de France), avec un taux de criminalité de 97,9 pour 1000 habitants (taux moyen 85 pour 1000 hab.).
[3] 15 gardiens et brigadiers, 16 officiers et 9 commissaires. Tous ont ensuite participé à la phase d'étude systématique, à l'exception de 3 commissaires de la Direction Générale, ces derniers ayant changé de service entre les deux phases de l'étude.

2.3.2. La position statutaire

Elle correspond à l'appartenance à l'un des trois corps de la Police Nationale : gardiens et brigadiers (agents du corps de Maîtrise et d'application : ACMA), officiers (corps de Commandement et d'Encadrement) et commissaires (corps de Conception et de Direction). Cette position statutaire est corrélée aux grades qui comptent 11 modalités (*Chi* 2 = 286 ; *ddl* = 20 ; $p < .0001$).

2.3.3. Les indicateurs de conditions d'activité policière

Nous avons recueilli, pour chaque site visité, deux types d'indicateurs chiffrés synthétiques, couramment utilisés dans les services pour spécifier les conditions d'activités[4] : le ratio de personnel policier par habitant[5] et le ratio de personnels par délit constaté[6] Ces deux variables continues présentent une distribution normale[7].

2.3.4. Epuisement professionnel

Afin de vérifier l'adéquation de cet outil avec notre population, nous avons soumis à nos sujets, lors des entretiens préalables[8], la version intégrale du Maslach Burnout Inventory (*MBI*, Human Service Survey). A l'issue de ce pretest, nous avons estimé nécessaire d'adapter ce questionnaire en ne retenant finalement que deux dimensions : l'épuisement émotionnel (items 1, 3 et 6) et l'accomplissement personnel (items 2, 4 et 5), dimensions s'avérant avoir le plus de sens pour ces sujets. De ce fait et à

---

[4] Nous avons collecté au sein du service statistique du Commissariat Central, les données concernant les 1er s trimestres 2002 et 2003 afin de pouvoir comparer l'évolution des secteurs sur une durée d'un an. Toutefois, nous ne proposerons pas ici d'interprétations sur les fluctuations constatées, celles-ci, pouvant s'expliquer autant par un changement du type de délinquance sur le site que par une réorganisation interne du bureau de police. Seront intégrées dans les analyses statistiques les moyennes des données sur 2002/2003.

[5] Les ratios effectifs / habitant s'échelonnant de 1/276 à 1/2631, nous avons construit une échelle en 10 points de 1/1 à 1/3000 ayant des graduations de 1//300. Chaque site se trouve donc situé sur un score entre 1 et 10, un score élevé correspondant à un ratio élevé donc un secteur en sous effectif par rapport à la population.

[6] Les ratios effectifs / délit s'échelonnant de 1/4 à 1/78, nous avons construit une échelle en 10 points de 1/1 à 1/100 ayant des graduations de 1//10. Chaque site se trouve donc situé sur un score entre 1 et 10, un score élevé correspondant à un ratio élevé donc un secteur en sous effectif par rapport à la délinquance enregistrée.

[7] test de Kolmogorv-Smirnov ($p < .10$).

[8] Nous avons demandé à un groupe de 27 policiers (5 officiers, 22 gardiens de la paix), rencontré à la Délégation Régionale au Recrutement et à la formation (DRRF) de la Police Nationale de Bordeaux, d'évaluer sur une échelle en 6 points (de pas du d'accord à tout à fait d'accord) chaque item de la version intégrale du MBI Human Service Survey au vu de la question suivante : « indiquez dans quelle mesure chacune des propositions ci-dessous est adaptée à votre contexte de travail ». On été retenus les items rassemblant un degré d'accord supérieur ou égal à 5. Certaines reformulations ont été nécessaires.

l'inverse, la troisième dimension du MBI, la dépersonnalisation, n'a pas pu être retenue. Les sujets de l'enquête principale ont donc été invités à se positionner sur une échelle de fréquence en 4 points (jamais/0 ; parfois/1 ; souvent/2 ; très souvent/3) sur les 6 items suivants[9] :

1. Je me sens "vidé" nerveusement par mon travail
2. Je crois que, par mon activité professionnelle, j'exerce une influence positive sur la vie de mes "usagers"
3. Je me sens frustré par mon travail
4. Avec mes " usagers", je peux facilement créer une atmosphère détendue
5. J'estime avoir accompli de nombreux actes de valeur dans mon travail
6. J'ai l'impression d'être "au bout du rouleau"

Soumise à notre échantillon de 143 policiers, cette échelle présente un alpha de Cronbach = 0,69 après suppression de l'item 5. Par conséquent, cette mesure, ainsi composée par la somme des réponses des sujets à cette version adaptée du MBI, ne représente pas à proprement parler une estimation du burnout policier, mais constitue un indicateur fiable de l'épuisement professionnel exprimé dans ce contexte spécifique à un moment donné. La moyenne des réponses est de 12.72 (*e-t* = 2,72)[10].

2.3.5 Les représentations professionnelles

Lors des entretiens, les policiers ont exprimé très largement des attitudes, sous tendues par des évaluations explicites (avis favorables *versus* défavorables) sur les réformes récentes. Ainsi, nous avons saisi les représentations de ces derniers au moyen de leurs attitudes, dont nous savons que ces dernières constituent une modalité de formation des connaissances étroitement imbriquée aux représentations sociales au même titre que l'information ou le champ qui les structure (Moscovici, 1961 ; Rouquette, 1998). La mise au jour de ces attitudes a été réalisée à partir d'un questionnaire standardisé invitant les policiers à formuler leur degré d'accord avec un ensemble de propositions directement issues de l'analyse de contenu des entretiens préalables. Les dimensions structurant les attitudes des policiers ont été appréhendées comme autant de prises de position représentationnelles traduisant par là même des modalités d'appropriation des réformes bien spécifiques d'un sujet à l'autre.

En définitive, ce questionnaire est composé de 38 items assortis d'une échelle de Likert en 6 points (de pas du tout d'accord à tout à fait d'accord), répartis sur les 4 dimensions définies à l'issue des entretiens: considérations générales sur les réformes et les organisations de travail au sein des commissariats et bureaux de police (11 items), la réforme de police de proximité (19 items), la réforme des corps et carrières (4 items) 4 items sur la réforme du code de procédure pénale (4 items).

---

[9] Les items 2, 4 et 5 seront codés de façon inversée, mesurant, ainsi que le veut l'usage, le sentiment de « manque d'accomplissement personnel »

[10] La normalité de cette distribution a été contrôlée par le test de Kolmogorv-Smirnov (p <.20).

L'ensemble des réponses a été soumis à une analyse factorielle en composante principale (ACP) suivie d'une rotation varimax normalisé. Nous obtenons (voir structure factorielle tableau 1) un premier facteur expliquant 22.7% de la variance totale (valeur propre 8.62) et rendant compte d'une évaluation des réformes en général mettant en avant notamment un problème de reconnaissance professionnelle: manque de communication, individus saturés, déstabilisés, identité professionnelle remise en cause. Un deuxième facteur (7.05% de variance expliquée ; valeur propre 2.68) renvoie à une évaluation de la police de proximité sous un pôle positif (réforme imposée, perte d'identité professionnelle, déception…) *versus* négatif (réforme ambitieuse qui revalorise le métier, nécessité de changer la mentalité des policiers). Un troisième facteur (5.12% de variance expliquée ; valeur propre 1.95) traduit une appréciation positive *versus* négative des deux autres réformes concernées (Corps et Carrières et code pénal). Enfin, un quatrième facteur (4.79% de variance expliquée ; valeur propre 1.82) rend compte des exigences relationnelles du métier, tant par rapport au public qu'à la hiérarchie. Nous utiliserons, pour les analyses ultérieures, les scores factoriels des sujets sur chacun de ces 4 facteurs (39.64% de variance totale expliquée).

items	F1	F2	F3	F4
1.Les réformes administratives génèrent habituellement un sentiment de saturation	0,572	0,114	0,229	-0,091
2. Les réformes administratives sont le plus souvent des visions de technocrates	0,589	0,337	0,203	0,008
3. La réforme des Corps et Carrières est une réforme utile	-0,048	-0,169	-0,618	-0,053
4. Les réformes nous sont trop souvent imposées	0,508	0,356	0,257	0,074
5. La police de proximité constitue une réforme ambitieuse	-0,028	-0,645	-0,014	0,276
6. Les réformes administratives déstabilisent généralement les policiers	0,376	0,015	0,348	0,132
7. La police de proximité n'a rien inventé par rapport à l'îlotage	0,374	0,546	0,066	-0,116
8. La réforme des Corps et Carrières a amélioré les relations hiérarchiques	-0,162	-0,376	-0,093	0,349
9. La réforme du Code de Procédure Pénale a trop alourdi le formalisme procédural	0,227	-0,184	0,392	-0,063
10. Avec la reforme des Corps et Carrières, on ne respecte pas suffisamment les compétences acquises	0,571	0,136	-0,059	-0,113
11. La police de proximité exige un changement dans les mentalités des policiers	0,088	-0,558	-0,093	0,315
12. La police de proximité manque de moyens pour fonctionner correctement	0,294	-0,115	0,065	0,123
13. L'accès à la qualification OPJ pour les gardiens et gradés est une bonne chose	-0,089	-0,161	-0,553	0,186
14. Les réformes sont toujours une bonne chose pour l'évolution de la Police Nationale	-0,156	0,025	-0,656	-0,122
15. Le renforcement de la loi sur la présomption d'innocence est nécessaire pour les citoyens	0,060	-0,159	-0,589	0,055
16. Le partenariat constitue une avancée dans le travail policier	-0,214	-0,383	-0,467	0,300
17. Avec la police de proximité, on s'éloigne trop de notre fonction répressive	0,445	0,326	0,373	-0,004
18. Avec tant de réformes, il devient trop difficile de planifier une carrière	0,531	0,012	0,397	0,052
19. Le partenariat fonctionne trop souvent à sens unique	0,508	0,321	0,274	0,130
20. La police de proximité a considérablement déçu les policiers qui s'y étaient impliqués	0,432	0,486	0,076	0,044
21. La polyvalence contribue à un enrichissement du métier de policier	-0,129	-0,208	-0,099	0,638
22. La police de proximité engendre une plus grande exigence du public à notre égard	0,053	0,071	0,046	0,771
23. Actuellement, il est justifié de revenir en arrière par rapport à la police de proximité	0,144	0,685	0,222	0,221
24. La réforme de la police de proximité a été plutôt mal planifiée sur la durée	0,314	0,169	0,226	0,490
25. La police de proximité permet de s'investir pleinement au service des citoyens	-0,056	-0,685	-0,360	0,038
26. Les réformes émanent largement d'intérêts corporatistes	0,435	0,053	0,010	0,154
27. Le renforcement de la loi sur la présomption d'innocence sert les délinquants	0,492	0,155	0,326	0,009
28. La réforme de la police de proximité est une réforme globalement bien conduite	-0,162	-0,526	-0,168	-0,207
29. Les habitudes acquises constituent un frein à l'évolution de la police	0,110	-0,398	0,098	0,193
30. Le renforcement de la loi sur la présomption d'innocence traduit un manque de confiance à l'égard des policiers	0,522	0,150	0,201	-0,163
31. On manque de temps pour former des jeunes sur le terrain	0,520	-0,138	-0,061	-0,182
32. Quelle que soit la réforme, le policier doit se soumettre aux textes	0,005	-0,089	-0,066	0,472
33. La police de proximité repose avant tout sur des enjeux politiques	0,452	0,478	0,109	0,163
34. On assiste actuellement à une revalorisation du métier de policier	-0,081	-0,322	-0,345	-0,043
35. La Police Nationale souffre d'un grave problème de communication interne	0,461	0,219	-0,228	0,115
36. Avec la police de proximité, le policier perd de son identité professionnelle	0,374	0,586	0,035	-0,067
37. La doctrine de la police de proximité a toujours été floue	0,497	0,531	0,023	-0,060
38. La polyvalence est difficile à appliquer	0,319	0,286	0,241	-0,181

Tableau 1 : structure factorielle de l' «échelle d'attitude relative aux réformes dans la Police Nationale »

2.4. Analyse des données

Dans un premier temps, nous procéderons à une analyse de régression multiple pas à pas ascendante afin d'évaluer les poids explicatifs des facteurs sociobiographiques[11] (âge, ancienneté dans le service actuel), du profil sectoriel d'activité (ratio personnel/habitant, ratio personnel/délit correspondant au secteur d'activité du policier répondant), et des représentations professionnelles (scores factoriels des 4 premiers facteurs extraits des réponses à l'échelle d'attitudes par rapport aux réformes), sur le score d'épuisement professionnel. Dans un second temps, nous utiliserons l'analyse de variance (ANOVA) [12] afin d'évaluer le poids de la variable positionnelle, d'une part, sur les représentations professionnelles et, d'autre part, sur l'épuisement professionnel exprimé. Les tests post hoc seront utilisés pour les comparaisons de moyennes a posteriori. A titre complémentaire et pour illustrer les positionnements différenciés des 3 corps, des comparaisons de moyennes item par item seront présentées. Enfin, dans la mesure où le statut déterminerait les représentations professionnelles qui elles-mêmes conditionneraient l'épuisement exprimé, un test de médiation (Baron & Kenny, 1986)[13] sera réalisé afin de vérifier l'éventuelle fonction médiatrice du statut ou des représentations sur l'épuisement professionnel.

3. Résultats

3.1 Les prédicteurs objectifs et subjectifs de l'épuisement professionnel (hypothèse 1*)*

Conformément à notre hypothèse, sur les 8 variables indépendantes introduites dans le modèle de régression[14], seuls les deux premiers facteurs

---

[11] En raison d'une colinéarité très élevée entre les variables explicatives âge et ancienneté professionnelle (r = .92), la variable ancienneté professionnelle sera exclue de l'analyse. Nous maintenons l'ancienneté dans le service actuel.

[12] En raison des trop grandes variations d'effectifs dans chacun des 3 groupes représentatifs des 3 corps de la Police Nationale), nous avons procédé à des ANOVA de Kruskal-Wallis par rang pour tester le poids de la position statutaire sur l'épuisement professionnel et les scores factoriels de l'échelle d'attitude relative aux réformes. Des comparaisons multiples bilatérales (test z) nous permettrons d'analyser les effets intergroupes. Les ANOVA portant sur les comparaisons de moyennes en fonction des grades sont de type paramétrique classique.

[13] Le test d'un modèle de médiation nécessite le respect de conditions spécifiques. Premièrement, toutes les variables entrées dans les équations doivent être significativement corrélées. Ensuite, dans une première étape, la variable prédictive doit prédire la variable médiatrice, elle doit également prédire la variable dépendante, et la variable médiatrice doit prédire la variable dépendante. Dans une seconde étape, l'effet de la variable prédictive doit être éliminé ou réduit dès lors que la variable médiatrice est incluse dans le modèle de régression multiple.

[14] les réponses de 34 sujets de notre échantillon n'ont pas pu être intégrées à cette analyse car exerçant en Service d'Investigation et de Recherche (SIR) du Commissariat Central de

extraits de l'" échelle d'attitude par rapport aux réformes" enregistrent un effet statistiquement significatif sur le score d'épuisement professionnel (voir tableau 2): F1 ("évaluation générale des réformes") avec un coefficient de régression *Bêta* = .395 (*p* = .000024) et F2 ("évaluation de la Police de proximité") (*Bêta* = .234 ; *p* = .0097)
Les facteurs sociobiographiques âge et ancienneté dans le service, ainsi que les variables rendant compte objectivement des conditions de l'activité policière par secteur (ratio personnel/habitant et ratio personnel/ délit) ne sont pas explicatifs de l'épuisement professionnel exprimé par les policiers de notre échantillon.

	Coef.de régression Bêta	Erreur-type de Bêta	Coef. régression non standardisé B	Erreur-type de B	t (98)	Niveau p
F1 "évaluation générale des réformes"	.395	.089	1.127	.254	4.436	.000024
F2 "évaluation de la police de proximité"	.234	.089	.702	.267	2.631	.0097
F4 "exigences relationnelles"	-.113	.089	-.313	.245	-1.278	.203

Tableau 2: Synthèse de la régression multiple pas à pas ascendante sur le score d'épuisement professionnel

3.2 La portée de la position statutaire (hypothèse *2)*

Ces résultats vont dans le sens de notre seconde hypothèse (voir tableau 3): la position statutaire en terme d'appartenance à l'un des trois corps de la Police Nationale affecte le niveau d'épuisement professionnel exprimé (H (2, 136) = 8.814 ; p = .012). Plus précisément, le score d'épuisement professionnel des ACMA (gardiens de la paix et brigadiers) est significativement supérieur à celui des officiers (z = 2. 48 ; p = .04).
Si ACMA, officiers et commissaires se rejoignent quant à l'insatisfaction générale relative aux récentes réformes ($F1$) (H (2, 142) = 4.678, *ns*), des différences se profilent quant à l'évaluation de la police de proximité ($F2$) (H (2, 142) = 10.741, p = *.004*) : seuls les ACMA et les commissaires se différencient (z = 3.08; p = .006), les ACMA se plaignant significativement plus de la mise en place de la police de proximité.
Corrélé à l'appartenance à l'un des trois corps, le grade, avec ses 11 modalités, n'apporte pas d'informations complémentaires.

Bordeaux, nous ne pouvions, pour eux, enregistrer des ratios correspondant à un secteur d'activité spécifique.

	Epuisement professionnel	F1"évaluation générale des réformes"	F2"évaluation de la police de proximité"
Position statutaire	$H(2, 136) = 8.814$ $p = .012$	$H(2, 142) = 4.678$ *ns*	$H(2, 142) = 10.741$ $p = .004$

Tableau 3 : Résultats d'ANOVA (*H, F* et p) des positions statutaire sur les scores d'épuisement professionnel et d'attitudes à l'égard des réformes

Une analyse item par item réalisée sur l'ensemble de l'échelle révèle des différences notables en fonction des positions statutaires. Les ACMA se distinguent des commissaires dans le sens où ils soulignent le manque de considération de leurs hiérarchies à l'égard d'eux-mêmes et de leurs pratiques : "Les réformes administratives sont le plus souvent des visions de technocrates" (z = 2, 74; p = .018); "Avec la reforme des Corps et Carrières, on ne respecte pas suffisamment les compétences acquises" (z = 2,44; p = .043) ; "La Police Nationale souffre d'un grave problème de communication interne" (z = 3.80 ; p = .002); "Les réformes nous sont trop souvent imposées" (z = 2.87 ; p = .012). Sur cette dernière proposition, les officiers rejoignent les ACMA en marquant leur différences par rapport aux commissaires (z = 2,61; p = .026). A contrario, les Officiers se différencient de leurs collègues subordonnés lorsqu'ils prennent la défense de certaines réformes : "Le renforcement de la loi sur la présomption d'innocence est nécessaire pour les citoyens" (z = 3.61; p = .004). De la même façon, les commissaires «portent» l'esprit des réformes à l'encontre des ACMA: "La police de proximité permet de s'investir pleinement au service des citoyens " (z = 2.36; p = .053) ; "Les habitudes acquises constituent un frein à l'évolution de la police" (z = 2.51; p = .035).

3.3. Test de médiation

Comme le montre le tableau 4, toutes les variables a priori concernées par l'hypothèse de médiation (le grade[15], les deux premiers facteurs extraits de l'"échelle d'attitude par rapport aux réformes" -F1 et F2- rendant compte des représentations professionnelles[16], et le score d'épuisement professionnel) sont significativement intercorrélées.

	1	2	3

[15] Nous utilisons içi, comme variable positionnelle, le grade et non la position statutaire (appartenance à l'un des 3 corps de la Police Nationale) car contrairement à cette dernière, le grade comporte 11 modalités et se prête donc mieux aux analyses de régressions requises par le test de médiation.

[16] Pour ce test de médiation, au vu des résultats précédents (hypothèse 1) nous ne retenons que les 2 premiers facteurs des représentations professionnelles. Par ailleurs, nous ne formulons pas d'hypothèse a priori quant au statut de médiateur attribué au grade ou aux représentations professionnelles.

1. grade			
2. F1	-.23**		
3. F2	-.21*		
4.épuisement prof.	-.25**	.37***	.20**

*p < .05 ; **p <.01 ;*** p<.001 ; N = 143

Tableau 4. intercorrelations entre grades, représentations professionnelles (F1 et F2) et épuisement professionnel.

Ensuite, les résultats des analyses de régression (tableau 5) attestent d'un modèle de médiation des représentations professionnelles (F2 «évaluation de la police de proximité ») sur l'épuisement professionnel par le grade: une première régression simple indique un effet direct de F2 sur le grade, deux autres régressions indiquent un effet direct de F2 d'une part, et du grade d'autre part, sur l'épuisement professionnel (étape 1). Toutefois, comme attendu par l'hypothèse de médiation, l'effet direct de F2 sur l'épuisement devient non significatif dès lors que F2 et le grade sont entrés simultanément dans la régression (étape 2). Ce test s'avère non significatif sur F1, représentation professionnelle relative à l' « évaluation générale des réformes ».

	Variables prédictives					
Mesures	*F2*	*grade*	F	*df*	R^2	*Adj.* R^2
grade	.20*		6.25	1	.04	.03
Epuisement prof.						
Etape 1	.20*		5.95	1	.04	.03
Etape 2	.15	.21*	6.41	2	.08	.07

*p < .05 ; **p <.01 ;*** p<.001 ; N = 143

Tableau 5. Analyse de médiation entre représentation professionnelle (F2) et Epuisement professionnel via le grade

4. Discussion

Conformément aux hypothèses formulées, nous relevons une plus forte détermination de l'épuisement professionnel déclaré par les représentations professionnelles mobilisées au travers des attitudes relatives aux réformes, par rapport à des facteurs objectifs mesurés ici sous l'angle de certaines conditions d'activités. De surcroît, cet épuisement est corrélé à la position statutaire dans l'organisation qui médiatise le lien entre représentations professionnelles et épuisement exprimé. Nous soulignons ainsi l'impact fort d'une variable positionnelle dans la compréhension de certaines formes exprimées de l'épuisement professionnel. Certes, les différents statuts correspondent à des métiers différents qui s'exercent vraisemblablement sous des contraintes organisationnelle, sociales et environnementales différentes. De ce fait, les réformes n'impactent pas de la même façon les métiers et leurs conditions d'exercice. Mais au delà de ce constat, l'examen du contenu des représentations professionnelles nous permet d'inférer une problématique identitaire. Ce résultat va dans le sens de la littérature relative aux représentations sociales qui a largement montré la fonction de celles-ci dans la définition et la protection de l'identité sociale du sujet. Elles facilitent la reconnaissance et la communication au sein du groupe d'appartenance et permettent une justification des opinions émises comme des conduites tenues. La comparaison des représentations issues de groupes professionnels positionnés de façon asymétrique est susceptible de nous renseigner sur les enjeux et rivalités générés par l'introduction des réformes. Les ACMA, en exprimant le plus haut niveau d'épuisement professionnel et d'insatisfaction, évoquent la question de l'identité professionnelle en terme de sentiment de perte: perte du rôle répressif, perte du respect du public à l'égard du policier, perte du respect de compétences, particulièrement avec la réforme des Corps et Carrières. Cette réforme cristallise des craintes relatives aux relations hiérarchiques, notamment à propos des rapports entre les civils et la tenue, ces derniers bénéficiant de plus de "respect" que les civils tant au sein des services qu'auprès de la population mais ne profitant pas de l'imaginaire collectif valorisant le policier en civil. Les commissaires adoptent une attitude très nettement favorable par rapport aux réformes qui selon eux, contrairement à ce qu'en pensent leurs collègues subalternes, sont loin d'être des "visions de technocrates". Ils sont les premiers à critiquer les "habitudes qui freinent l'évolution de la Police Nationale". Autant de points de vue traduisant une surconformité statutaire de la part de ces fonctionnaires qui "portent" intellectuellement ces réformes. Cette prise de position distingue le corps des officiers de celui des commissaires. Ces derniers sont également les seuls à percevoir une amélioration des relations hiérarchiques, les ACMA, quant à eux, exprimant nettement un manque de communication interne.

Indépendamment de ce contexte de réforme, il est vraisemblable que les enjeux identitaires contribuent à l'oblitération des difficultés objectives du métier. Ainsi, comme l'a observé Truchot (2001) chez des médecins, pouvoir répondre à des exigences élevées participe d'une valorisation de

ses compétences, d'une hausse de l'estime de soi et du sentiment d'accomplissement personnel, autant de facteurs en faveur d'un moindre stress professionnel. L'épuisement professionnel associé à une problématique identitaire peut également s'apparenter à celui évoqué dans des populations voisines : les surveillants de prison qui seraient prioritairement affectés par des stresseurs tels que les conflits de rôle, les problèmes de communication et le manque de reconnaissance de leur statut social (Schaufeli & Peeters, 2000), les officiers des Douanes pour qui la comparaison sociale avec d'autres salariés affecte l'épuisement, composante émotionnelle du burnout (Michinov, 2005).

En terme de prévention mais aussi de traitement de l'épuisement professionnel, deux directions sont généralement envisagées (Esnard, 2008). L'une centrée sur l'individu : elle préconise une prise en charge, par l'individu lui-même, de son propre stress, il doit "gérer" ce qui est souvent considéré comme un problème individuel exprimé dans le secret de la consultation médicale. Ces pratiques, même si elles préconisent une amélioration des relations sociales au travail, impliquent peu l'organisation de travail. En renforçant la responsabilité de l'individu dans l'émergence et la gestion de son stress au détriment de la prise en compte des facteurs de la situation, elles s'inscrivent clairement dans l'idéologie libérale et individualiste défendue par les instances de pouvoir (Dubois, 1994). L'autre direction vise l'action sur l'environnement de travail de l'individu, et préconise une plus grande autonomie du sujet, un meilleur contrôle de son activité, une réduction ou une meilleure planification de la charge de travail ou bien encore une amélioration ergonomique des postes de travail. Autant d'actions visant à réduire l'impact de facteurs situationnels identifiés comme stressant, donc utiles, mais qui occultent la question des processus psychosociaux sous-jacents dans l'émergence du stress. Ces processus, liés aux rapports d'influence, de pouvoir, aux définitions identitaires en termes de statuts et rôles, aux ancrages normatifs et idéologiques des jugements et évaluation, sont autant de facteurs organisationnels qui nous permettent de comprendre le stress professionnel dans sa genèse, alors que l'examen du contexte d'activité nous limite à une description des facteurs de risque situationnels. Le recensement et si possible le traitement des conditions d'activité problématiques constituent bien entendu un préalable nécessaire à l'analyse psychosociale de l'organisation. Dans un second temps pourront être abordées, au cours de réunions de service, les problématiques du travail dans l'organisation, déclinées différemment selon l'insertion positionnelle du policier dans son groupe et celle de son groupe d'appartenance dans le collectif du service : rapport au pouvoir, rôles et engagements de chacun dans le collectif, communications dans le groupe ou bien encore équité dans l'équipe. Favoriser la participation aux décisions locales, prendre en compte les exigences contradictoires, reconnaître et gérer les conflits d'intérêts, impliquer directement les équipes dans l'identification et la résolution des

problèmes qui contribuent aux tensions, autant d'attitudes managériales qui à défaut de changer la structure de l'organisation, engagent vers une réflexion et des actions se donnant pour objectif l'efficacité des missions et le bien-être des acteurs de l'organisation.

5. Conclusion

Cette recherche présente un certain nombre de limites, notamment méthodologiques. Ainsi, la sélection d'un nombre restreint d'items de l'outil MBI ne nous autorise pas à comparer nos résultats avec ceux d'autres travaux traitant du même sujet. Par ailleurs, les indicateurs des conditions d'activité policière devront être affinés et complétés, notamment sur le plan de la nature des délits constatés et des sous spécifications de l'activité en fonction de la position statutaire. Enfin, l'organisation policière ne se réduit pas à un commissariat ou bureau de police, pas plus que les représentations professionnelles, dans un contexte politique toujours évolutif, ne sont limitées au vécu immédiat au sein d'un service. Toutefois, de par leur validité écologique, ces résultats sont de nature à alimenter le débat qui s'annonce autour des restructurations successives de la Police Nationale française, débat dont l'enjeu dépasse celui de l'épuisement professionnel policier.

Références

Bardin, L. (1991). *L'analyse de contenu.* Paris : Presses Universitaires de France

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,* 1173-1182

Bataille, M., Blin, J-F., Jacquet-Mias, C., & Piaser, A. (1997). Représentations sociales, représentations professionnelles, système des activités professionnelles. *L'année de la recherche en sciences de l'éducation,* 57-59

Belki, K. Lansbergis P., Schnall, P. Baker, D., Theorell, T., Siegrist, J., Peter. R., & Karasek, R. (2000). The workplace and cardiovascular disease. Psychosocial factors: review of the empirical data among men. *Occupational Medicine, 15*, 24-46

Brown, J., & Fielding, J. (1993). Qualitative differences in men and women police officers experience of occupational stress. *Work and Stress, 7*, 327-40

Cooper, C.L., & Grimley, P.J. (1983). Stress among police detectives. *Journal of Occupational Medicine, 25*, 534-540

Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications.* Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications

Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzale, E. (2000). Research on Work-related Stress. *Office for Official Publications of European Communities*, Luxembourg

Dubois, N. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble

Esnard, C. (2008). Pour une approche psychosociale du stress professionnel : Examen des problématiques représentationnelles et identitaires. In G. Chasseigne (Ed.), *Cognition, Santé et Vie Quotidienne.* Editions Publibook Université

Esnard, C., & Dagot, L. (2001). *Police sociale et police sécuritaire: des pratiques aux identités professionnelles*. Communication présentée au *5ème Colloque International de Psychologie Sociale Appliquée*, Université Paris 8- St Denis, France

Esnard, C., & Lecigne, A. (2004). Les réformes en cours au sein de la Police Nationale : perceptions et modes d'appropriation. *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure, 55*, 241-256

Farber, B. A. (2000). Introduction: Understanding and Treating Burnout in a Changing Culture. *Journal of Clinical Psychology*, 56, 5, 589-594

Jodelet, D. (1989): *Les représentations sociales*. Paris : Presses Universitaires de France

Johnson, L.B. (1991). Job strain among police officers: Gender comparisons. *Police Studies 14*, 12-16.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quaterly, 24*, 285-308

Kaufman, G.M., & Beehr, T.A. (1989). Occupational stressors, individual strains, and social supports among police officers. *Human Relations, 42(2)*, 185-97

Kirkcaldy, B. D., Brown, J., & Cooper, C.L. (1998). The demographics of occupational stress among police superintendents. *Journal of Managerial , 13*, 90-101

Kirkcaldy, B.D., Cooper, C.L., Furnham, A., & Brown, J.I. (1993). Personality, job satisfaction and well-being and public sector (police) managers. *European Review of Applied Psychology, 43*, 241-248

Kop, N., Euwema, M., & Schaufeli, W. (1999). Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. *Police Stress, 13(4*), 326-340

Lassare, D. (2002). L'épisode de stress: un modèle pour créer des passerelles. In D. Lassarre (Ed.), *Stress et société* (pp 7-14*).* Presses Universitaire de Reims

Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.

Liberman, A., Best, S., Metzler, T., Fagan, J., Weiss, D., & Marmar, C. (2002). Routine occupational stress and psychological distress in police. Policing:

*An international Journal of Police Strategies & Management, 25(*2), 421-439

Loo, R. (2004). A typology of burnout types among police managers. *Policing: An international Journal of Police Strategies & Management, 27(2),* 156-164

Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2,* 99-113

Michinov, N. (2005). Social Comparison, Perceived Control, and Occupational Burnout. *Applied Psychology: An International Review, 54 (1*), 99-118

Moscovici, S. (1961). *La psychanalyse, son image et son public*. Paris : Presses Universitaires de France

Mouhana, C. (1998). La police de proximité ou les contradictions d'une police au service du public. *Panoramique, 33,* 27-32

Oligny, M. (1991). *Stress et burnout en milieu policier*. Québec : Presses de l'Université du Québec

Ocqueteau, F. (2000). La réforme française au miroir des polices de proximité étrangères. *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure, 39,* 173-183

Patterson, G.T. (2003). Examining the effects of coping and social support on work and life stress among police officers. *Journal of Criminal Justice, 31 (3),* 215-226

Piaser, A. (2000). Représentations et engagement: des repères pour l'action. *Revue Internationale des Sciences de l'Education, 4,* 57-70

Rafferty, Y., Friend, R., & Landsbergis, P. A. (2001). The association between job skill discretion, decision authority and burnout. *Work and Stress, 15,* 73-85

Rouquette, M.L. (1998). *La communication sociale*. Paris : Dunod

Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C., & Jackson, S.E. (1996). The MBI-General Survey. In C. Maslach, S.E. Jackson & M. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory* (3eme ed., pp. 19-26). Palo Alto, C.A.: Consulting Psychologists Press.

Schaufeli, W. B., & Peeters, M.C. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of Stress Management, 7(1),* 19-48

Stratton, J.G., Parker, D.A., & Snibbe, J.R. (1985). Post-traumatic stress: study of police officers involved in shootings. *Psychological Reports, 55,* 127-31

Truchot, D. (2001). *Le Burnout des médecins libéraux de Bourgogne*. Rapport de recherche pour l'UPMLB, Dijon

Truchot, D. (2004). *Epuisement professionnel et burnout*. Paris: Dunod

Van Der Doef, M., & Maes, S. (1998). The job demand control (-support) model and physical health out-comes: A review of the strain and buffer hypothesis. *Psychologicy and Health, 13,* 909-936

Violanti, J.M., & Aron, F. (1993). Sources of police stressors, job attitudes and psychological distress. *Psychological Reports, 72,* 899-904

Wexler, J.D., & Logan, D.D. (1983). Sources of stress among women police officers. *Journal of Police Science and Administration, 11*, 46-53

Zukauskas, G., Dapsys, K., Susinskas, J., & Jasmontaite, E. (2001). Some psychosocial problems of police officers in Lithuania. Policing: *An international Journal of Police Strategies & Management, 24-3*, 301-309