

Préserver la santé psychologique au travail : quel lien avec le capital psychologique chez des policiers belges durant la pandémie de COVID-19 ?

Sylvie Vandestrade, Laurie-Anna Dubois et Agnès Van Daele

Volume 7, numéro 2, automne 2023

Santé psychologique au travail

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1107904ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1107904ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Société québécoise de psychologie du travail et des organisations

ISSN

2369-1522 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Vandestrade, S., Dubois, L.-A. & Van Daele, A. (2023). Préserver la santé psychologique au travail : quel lien avec le capital psychologique chez des policiers belges durant la pandémie de COVID-19 ? *Humain et Organisation*, 7(2), 27–42. <https://doi.org/10.7202/1107904ar>

Résumé de l'article

Cette étude vise à décrire l'état de santé psychologique au travail (SPT) de policiers belges pendant la pandémie de COVID-19 et à identifier d'éventuels facteurs protecteurs. Pour ce faire, nous avons pris en compte les deux dimensions de la SPT : le bien-être psychologique au travail et la détresse psychologique au travail. Nous avons également étudié leurs liens avec plusieurs inducteurs, à savoir le capital psychologique (CaPsy), le climat de travail, les demandes et les ressources au travail. Les données ont été collectées au moyen d'un questionnaire comportant des échelles de mesure de chaque variable étudiée. Les résultats montrent que les policiers interrogés présentent majoritairement une bonne SPT malgré la pandémie. Ces résultats peuvent être reliés à la présence de facteurs protecteurs de la SPT des policiers, en particulier le CaPsy, qui est l'inducteur le plus corrélé avec les deux dimensions de la SPT et qui les prédit le mieux. Les résultats sont discutés selon le contexte de pandémie et permettent de proposer des pistes d'intervention pour la préservation d'une bonne SPT en agissant notamment sur les ressources individuelles et collectives des travailleurs.

Préserver la santé psychologique au travail : Quel lien avec le capital psychologique chez des policiers belges durant la pandémie de COVID-19 ?

Sylvie VANDESTRATE¹
Laurie-Anna DUBOIS¹
Agnès VAN DAELE¹

22^e
CONGRÈS
AIPTLF | Montréal
17-21 juillet 2023
J'y participe!

¹Université de Mons

Pour toute correspondance relative à cet article, écrivez à l'adresse suivante:
sylvie.vandestrade@umons.ac.be

Résumé

Cette étude vise à décrire l'état de santé psychologique au travail (SPT) de policiers belges pendant la pandémie de COVID-19 et à identifier d'éventuels facteurs protecteurs. Pour ce faire, nous avons pris en compte les deux dimensions de la SPT : le bien-être psychologique au travail et la détresse psychologique au travail. Nous avons également étudié leurs liens avec plusieurs inducteurs, à savoir le capital psychologique (CaPsy), le climat de travail, les demandes et les ressources au travail. Les données ont été collectées au moyen d'un questionnaire comportant des échelles de mesure de chaque variable étudiée. Les résultats montrent que les policiers interrogés présentent majoritairement une bonne SPT malgré la pandémie. Ces résultats peuvent être reliés à la présence de facteurs protecteurs de la SPT des policiers, en particulier le CaPsy, qui est l'inducteur le plus corrélé avec les deux dimensions de la SPT et qui les prédit le mieux. Les résultats sont discutés selon le contexte de pandémie et permettent de proposer des pistes d'intervention pour la préservation d'une bonne SPT en agissant notamment sur les ressources individuelles et collectives des travailleurs.

Mots clés : Santé psychologique au travail, Bien-être, Détresse, Policiers, COVID-19

Abstract

This study aims to describe the state of the psychological health at work (PHW) of Belgian police officers during the COVID-19 pandemic and to identify possible protective factors. To do so, we considered the two PHW dimensions: psychological well-being at work and psychological distress at work. We also studied their links with several inducers, such as psychological capital (PsyCap), work climate, job demands and job resources. Data were collected by means of a questionnaire comprising measurement scales for each variable studied. Results show that police officers mostly have a good PHW, despite the pandemic. These results can be linked to the presence of protective factors of the PHW of police officers, in particular the PsyCap which has the strongest correlation with the two PHW dimensions and predicts them the most. Results are discussed regarding the pandemic and lead us to suggest avenues to preserve a good PHW enhancing individual and collective resources of workers.

Keywords: Psychological health at work, Well-being, Distress, Police officers, COVID-19

1. Introduction

Préserver la santé au travail est une des préoccupations de la psychologie du travail. Dans cette étude, nous nous intéressons plus particulièrement à la santé psychologique au travail (SPT) des policiers. Ces travailleurs sont souvent présentés dans la littérature scientifique comme ayant une santé dégradée, notamment à cause de la confrontation à des événements potentiellement traumatisants dans le cadre de leurs fonctions (Deschênes, 2021). Or, la plupart des recherches qui conduisent à ce résultat s'appuient sur une vision unidimensionnelle de la santé en portant leur intérêt sur une facette uniquement négative (p.ex. dépression, anxiété, stress post-traumatique, épuisement professionnel, etc.). Ceci aboutit à une surestimation de la non-santé des travailleurs dans ces études (Savoie et al., 2010). Pour pallier à cette limite, nous nous appuyons ici sur un modèle de la SPT qui lie une dimension positive de la santé (p.ex. le bien-être psychologique au travail, ou BEPT) et une dimension négative (p.ex. la détresse psychologique au travail, ou DPT) à plusieurs inducteurs (p.ex. personnels, psychosociaux et organisationnels) (Boudrias et al., 2007 ; Brunet et Savoie, 2015). Nous avançons par ailleurs que ces inducteurs constituent des facteurs de protection de la SPT des policiers, et ce, même dans une période aussi critique que celle de la pandémie de COVID-19. Nous portons un intérêt particulier à l'un de ces inducteurs, à savoir le capital psychologique (CaPsy), un concept développé par Luthans et al. (2007). Même si le CaPsy, en tant que tel, n'est pas inclus dans le modèle initial de la SPT, il présente l'avantage de regrouper en un seul construit (et donc en une seule mesure) plusieurs inducteurs personnels du modèle de la SPT.

2. La santé psychologique au travail

2.1 Le modèle de la santé psychologique au travail

La définition de la SPT que nous retenons est celle de Gilbert (2009, p. 27) : « La santé psychologique au travail est définie comme la capacité à satisfaire ses besoins psychologiques fondamentaux dans une perspective de mieux-être et d'ajustement au travail, et ce, grâce à des ressources personnelles, [psychosociales] et organisationnelles ». Boudrias et al. (2007) ont proposé un modèle prévisionnel de la SPT. Celle-ci est considérée comme un construit bidimensionnel présentant une dimension positive et une dimension négative¹ (Brunet et al., 2009 ; Gilbert, 2009 ; Gilbert et al., 2011). Le modèle postule que l'individu s'accomplit au travail lorsque ce dernier favorise la satisfaction de ses besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale. La satisfaction de ces besoins résulte d'inducteurs variés pouvant être personnels, psychosociaux ou organisationnels. Une recherche franco-québécoise a permis de valider ce modèle auprès d'enseignants et de réaliser des comparaisons entre des travailleurs des deux pays concernés (Boudrias et al., 2011 ; Boudrias et al., 2014 ; Desrumaux et al., 2015). Selon ce modèle, il est possible de modifier l'état des variables

¹ Nous rendons compte ici essentiellement de l'approche expérientielle de la SPT qui renvoie au vécu de la SPT (à travers le BEPT et la DPT), mais il faut noter qu'il existe également une approche comportementale de la SPT qui renvoie aux comportements d'adaptation et de mésadaptation au travail.

de sortie (les dimensions de la SPT) chez un travailleur en agissant sur l'état des variables d'entrée du modèle (les inducteurs). Le modèle présente donc de réelles opportunités en termes d'intervention pour préserver (voire développer) une bonne SPT (Brunet et Savoie, 2015 ; Leclerc, 2018).

2.2 Les dimensions de la santé psychologique au travail

La dimension positive de la SPT est le bien-être psychologique au travail (BEPT), qui contient trois sous-dimensions : la sérénité, l'harmonie sociale et l'engagement. La détresse psychologique au travail (DPT) est la dimension négative de la SPT et contient également trois sous-dimensions : l'irritabilité, l'agressivité et le désengagement. Le BEPT et la DPT ne doivent pas être placés sur un même continuum : il s'agit en réalité de deux notions distinctes et négativement corrélées, qu'il faut toutes deux prendre en compte pour appréhender la SPT de manière adéquate. Autrement dit, une absence de DPT ne signifie pas nécessairement la présence de BEPT. Il existe quatre états de SPT qui peuvent être obtenus en dichotomisant chaque dimension de la SPT selon un niveau « élevé » ou « faible » et en les croisant entre elles (Savoie et al., 2010). Ainsi, une « bonne SPT » correspond au cas où les travailleurs présentent un niveau élevé de BEPT tout en présentant un faible niveau de DPT. Les trois autres états de SPT sont généralement rassemblés sous le terme de santé « déficiente » : une mauvaise SPT correspond à un niveau élevé de DPT et à un niveau faible de BEPT ; une SPT paradoxale correspond au cas où les niveaux de BEPT et de DPT sont tous deux élevés ; inversement, une SPT aliénée correspond au cas où les niveaux de BEPT et de DPT sont tous deux faibles.

À notre connaissance, il n'existe pas d'étude décrivant les différents états de SPT chez des policiers, mais Rodrigue (2019) montre que le score moyen de BEPT de policiers québécois est de 3.65^2 ($\sigma = .54$) pour un score moyen de DPT de 1.68^3 ($\sigma = .53$), et ce, peu avant la pandémie. Les états de SPT ont été davantage étudiés auprès d'autres populations de travailleurs et en particulier auprès des enseignants. Dans leur étude chez des enseignants québécois, Savoie et al. (2010) montrent que 94 % des travailleurs interrogés présentent une bonne SPT. Douillié et Van Daele (2018) trouvent des résultats assez semblables, avec 93.4 % d'enseignants belges en bonne SPT (BEPT : $M = 3.95$, $\sigma = .54$; DPT : $M = 1.67$, $\sigma = .59$).

Compte tenu de ces résultats, il est attendu que la majorité des policiers présente une bonne SPT (**Hypothèse 1**). Cette hypothèse est liée à la prise en compte des deux dimensions de la SPT (et pas uniquement de la dimension négative), ce qui permet de limiter une surévaluation de la non-santé au travail, puisqu'on ne peut pas réduire une mauvaise SPT uniquement à une forte détresse, et une bonne SPT à une faible détresse (Savoie et al., 2010). Cette première hypothèse est également liée à deux autres hypothèses présentées plus loin.

² Sur une échelle de Likert comportant cinq points.

³ *Idem*.

2.3 Les inducteurs de la santé psychologique au travail

Dans notre étude, nous retenons deux inducteurs issus du modèle de la SPT : les demandes et les ressources au travail en tant qu'inducteurs organisationnels, et le climat de travail en tant qu'inducteur psychosocial.

2.3.1 Des inducteurs organisationnels de la SPT : les demandes et les ressources au travail

Les demandes et les ressources au travail sont envisagées ici sous l'angle du modèle « *Job-demands-resources* » (JDR) de Demerouti et al. (2001). Les demandes (telles que le rythme et la quantité de travail) renvoient aux aspects du travail qui font appel à des efforts chez les travailleurs et qui entraînent donc des coûts pour ceux-ci. Les ressources (telles que les relations avec les collègues et l'indépendance dans le travail) renvoient aux aspects du travail qui permettent de réduire le coût des demandes.

2.3.2 Un inducteur psychosocial de la SPT : le climat de travail

Le climat de travail est lié à la façon dont les travailleurs se sentent traités dans et par l'organisation (Brunet et Savoie, 1999). Ceux-ci évaluent le climat de travail selon le degré auquel ils perçoivent être respectés, considérés, traités avec équité et de façon épanouissante, et faire l'objet de manifestations de confiance (Brunet et Savoie, 2015).

2.3.3 Un inducteur personnel de la SPT : le capital psychologique

Concernant les inducteurs personnels, le modèle de la SPT auquel nous nous référons inclut les quatre inducteurs suivants : la compétence, l'optimisme, la résilience et la proactivité. En nous appuyant sur les travaux de Douillie (2021), nous proposons de ne retenir qu'un seul inducteur, à savoir le capital psychologique (CaPsy). Le CaPsy a été développé et défini par Luthans et collaborateurs comme :

« Un état psychologique positif caractérisé par la confiance en sa capacité à soutenir les efforts nécessaires pour réussir ses défis, sa capacité à envisager positivement ses succès présents et futurs, sa capacité à persévérer dans ses buts et quand nécessaire, à trouver des moyens alternatifs pour les atteindre, et sa capacité à faire face à l'adversité, à rebondir face aux problèmes afin d'atteindre le succès » (Luthans, 2007, p. 3).

Même si le CaPsy, (en tant que tel) n'est pas inclus dans le modèle de la SPT, il présente l'avantage de regrouper en un seul construit les quatre inducteurs personnels du modèle, en tant que sous-dimensions : le sentiment d'auto-efficacité (ou sentiment de compétence), l'optimisme, l'espoir (ou proactivité) et la résilience (Douillie, 2021).

Le CaPsy est ainsi constitué de ressources psychologiques positives dites de « premier ordre ». Cela fait de lui une ressource psychologique dite de « second ordre » ou un « construit psychologique d'ordre supérieur », ce qui a été confirmé par les analyses

factorielles de sa principale échelle de mesure (Avey et al., 2011 ; Luthans et al., 2007 ; Luthans et al., 2008 ; Luthans et al., 2010). Lorsque les sous-dimensions du CaPsy sont prises ensemble, elles constituent un meilleur prédicteur de la satisfaction et de la performance au travail que lorsqu'elles sont envisagées séparément (Youssef-Morgan et Luthans, 2015). Sur le plan épistémologique, les quatre dimensions du CaPsy ayant un facteur commun de niveau supérieur et étant en synergie, il se peut que l'effet du CaPsy sur la SPT dépasse la somme des effets des inducteurs personnels pris séparément. Par ailleurs, sur le plan méthodologique, il y a un intérêt à réduire le nombre de variables d'un modèle, à le rendre plus parcimonieux (Brunet et Savoie, 2015). Il nous semble dès lors pertinent d'envisager le CaPsy comme un inducteur personnel potentiel de la SPT, et ce, d'autant plus que peu d'études ont tenté de lier la SPT et le CaPsy.

2.3.4 Les liens entre les dimensions de la SPT et ses inducteurs : une approche par les ressources et les demandes

Le lien entre les ressources et la SPT peut être expliqué au moins par deux principaux modèles (Rossano, 2019). En accord avec la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989 ; Hobfoll et al., 2018), « *la menace d'une perte des ressources, une perte effective de ressources, ou une absence de gain suivant un investissement de ressources* » conduit à des émotions négatives, une détérioration du bien-être et donc à un affaiblissement de la santé (psychologique) des individus (Hobfoll, 1989, p. 516). Le modèle JDR de Demerouti et al. (2001) complète ces apports en tenant également compte des demandes (ou exigences) au travail. Selon ce modèle, les ressources favorisent l'engagement des travailleurs tandis que les demandes sont associées à l'épuisement professionnel. Ainsi, la prise en compte des ressources disponibles (qu'elles soient individuelles ou collectives) mais aussi des demandes, permet de mieux appréhender les mécanismes de développement de la SPT ainsi que de ses atteintes. Il est donc attendu que les ressources personnelles (le CaPsy), organisationnelles (les ressources au travail) et psychosociales (le climat de travail) constituent des facteurs de protection de la SPT (en augmentant le BEPT et en diminuant la DPT), et que les demandes au travail constituent un facteur de risque de la non-SPT (en augmentant la DPT et en diminuant le BEPT) (**Hypothèse 2**).

Boudrias et al. (2011) ont modélisé les mécanismes de protection et de détérioration de la SPT d'enseignants québécois en considérant les inducteurs comme des ressources personnelles ou socio-organisationnelles, ou comme des demandes. Leurs résultats montrent que les ressources personnelles exercent plusieurs influences directes et indirectes sur la SPT, et que les ressources organisationnelles ont la plus forte incidence sur la satisfaction des besoins fondamentaux, variable médiatrice de la SPT (Boudrias et al., 2011, 2014). Des études plus récentes ont confirmé le rôle protecteur des ressources personnelles, mais pas, à notre connaissance, chez les policiers. Ainsi, en comparant plusieurs inducteurs chez des enseignants québécois, Hatier et al. (2015) ont montré que la résilience et l'optimisme, qui font partie du CaPsy, sont les inducteurs les plus corrélés positivement avec le BEPT et négativement avec la DPT. Chez des enseignants français, Desrumaux et al. (2015) ont abouti aux mêmes résultats concernant l'optimisme. Chez des agents postaux belges, Douillière (2021) montre que c'est le CaPsy qui est le plus

corrélé positivement avec le BEPT et négativement avec la DPT. Il est donc attendu que les ressources personnelles (le CaPsy) soient le plus fort facteur de protection de la SPT (comparativement aux autres inducteurs), et ce, même dans les conditions dégradées auxquelles les policiers ont été confrontés lors de la pandémie de COVID-19 (**Hypothèse 3**).

3. Contexte de la recherche : le travail policier

En Belgique, depuis 2001, il n'existe plus qu'un seul corps de police dite « intégrée », qui est structurée en deux niveaux : la police fédérale et la police locale. La police locale est chargée de missions de police administrative et judiciaire liées à la gestion d'événements locaux. La police fédérale est davantage centrée sur des missions spécialisées et à un niveau supralocal des axes de police administrative et judiciaire, de gestion des ressources et de l'information (Sanchez, 2012). Avant la pandémie, les policiers belges ont dû faire face à une dégradation progressive de leurs conditions de travail liée à plusieurs facteurs, tels que l'augmentation de la charge administrative, un contrôle plus strict des interventions et l'émergence de nouvelles menaces, dont des menaces terroristes (Dubois, 2017).

Lorsque la pandémie de COVID-19 est apparue en mars 2020, le cadre légal belge existant concernant la planification d'urgence n'a pas permis de faire face rapidement aux enjeux sanitaires liés à une telle crise (Thiry et Fallon, 2021). L'État a donc dû mettre en place de nouvelles structures (dont des « comités de concertation », ou Codeco) afin de prendre des décisions stratégiques concernant les mesures à mettre en œuvre pour reprendre le contrôle de la situation sanitaire du pays. Parmi ces décisions et mesures, les Codeco ont émis un certain nombre de règles, dont la police a été chargée de l'exécution et du contrôle, notamment les règles concernant le confinement à domicile, le port du masque, la distanciation sociale, etc. Or, l'application sur le terrain de ces nouvelles règles souvent floues et changeantes s'est avérée épineuse pour les policiers. Ce constat ne semble pas spécifique à la Belgique : d'autres pays européens ont connu de telles difficultés pendant la pandémie (Frenkel et al., 2021). Par ailleurs, la pandémie semble avoir accentué la dégradation des conditions de travail, notamment par une augmentation de la violence envers les policiers (SLFP, 2021).

Il semble dès lors légitime de se demander si la pandémie a pu entraîner des conséquences négatives sur la SPT des policiers qui, par ailleurs, sont souvent présentés dans la littérature comme une population particulièrement exposée au stress (Cyr, 2010). Les résultats des recherches mettent fréquemment en relation la dimension négative de la SPT avec certaines caractéristiques individuelles (telles que la personnalité) ou le contenu du travail (Telle et al., 2019 ; Vicenzutto et al., 2019 ; Wang et al., 2010). Toutefois, si on ne veut pas favoriser une surenchère de la non-SPT, il nous semble important d'inclure dans notre approche une double mesure de la SPT, portant sur le bien-être et la détresse (Savoie et al., 2010).

4. Méthode

Cette étude vise à décrire l'état de SPT (bonne, mauvaise, déficiente ou paradoxale) des policiers et à analyser les liens entre les inducteurs de la SPT et ses deux dimensions.

4.1 Procédure de collecte

Les données ont été collectées par questionnaire auprès de policiers de plusieurs zones de police⁴ à la suite d'un accord préalable de la direction de chaque zone. Les policiers étaient libres de compléter le questionnaire quand et où ils le souhaitaient, et ne le complétaient qu'une seule fois. Le questionnaire était disponible sous format papier ou en ligne. Dans le cas de questionnaires papier, une urne scellée était disposée dans la zone de police pour collecter les questionnaires. Dans le cas de la version informatisée du questionnaire, un lien était envoyé par courriel aux policiers.

4.2 Participants

La population étudiée est celle des policiers belges francophones. Les données ont été collectées sur quatre sous-échantillons distincts de policiers qui ont répondu au même questionnaire mais à des moments différents (voir Tableau 1). L'échantillon total obtenu est composé de 375 policiers issus de 21 zones de police et est de type occasionnel. Il comporte 32 % de femmes et 68 % d'hommes. Les classes d'âge les plus représentées chez ces policiers sont les 30-39 ans (29 %), les 40-49 ans (28 %) et les 50-59 ans (24 %). Seuls 19 % de l'échantillon total ont moins de 29 ans ou plus de 60 ans. Concernant l'ancienneté de ces travailleurs, 37 % ont moins de 10 ans d'ancienneté dans la police, 28 % ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté, 23 % ont entre 20 et 29 ans d'ancienneté, tandis que seuls 12 % ont plus de 30 ans d'ancienneté. 62 % ont le grade d'inspecteur.

Tableau 1
Les sous-échantillons de l'étude

Date de prise de données	Nombre de policiers interrogés	Échelles utilisées
Août 2020	89	EMMBEPT, EMMDPT, PCQ, QCMCT, QRCP
Octobre 2020	89	EMMBEPT, EMMDPT, PCQ, QCMCT, QRCP
Février 2021	89	EMMBEPT, EMMDPT, PCQ, QCMCT, QRCP
Septembre 2021 ⁵	108	EMMBEPT, EMMDPT, PCQ

⁴ Le territoire belge est subdivisé en 185 zones de police (ou corps de police), qui peuvent être monocommunes (elles couvrent le territoire d'une seule commune) ou pluricomunes (elles couvrent les territoires de plusieurs communes).

⁵ À noter que, pour ce quatrième sous-échantillon, il n'a pas été possible d'utiliser toutes les échelles de mesure.

4.3 Instruments de mesure

4.3.1 Mesure des dimensions de la SPT

Pour poser un diagnostic adéquat de la SPT, il est essentiel de recourir à des outils de mesure valides permettant de mesurer à la fois ses manifestations positives (liées au BEPT) et ses manifestations négatives (liées à la DPT). Ces outils sont respectivement l'Échelle de Mesure des Manifestations du Bien-Être Psychologique au Travail (EMMBEPT) et l'Échelle de Mesure des Manifestations de la Détresse Psychologique au Travail (EMMDPT), qui ont été validées par Gilbert et al. (2011). L'EMMBEPT comporte 25 items répartis selon les trois sous-dimensions du BEPT : la sérénité (onze items, $\alpha = .86$), l'harmonie sociale (sept items, $\alpha = .82$) et l'engagement dans le travail (sept items, $\alpha = .83$). Le coefficient de l'alpha de Cronbach est de .95 pour l'échelle globale (Gilbert et al., 2011). L'EMMDPT comporte 23 items répartis selon les trois sous-dimensions de la DPT : l'irritabilité (sept items, $\alpha = .85$), l'anxiété (neuf items, $\alpha = .91$), et le désengagement au travail (sept items, $\alpha = .88$). Le coefficient de l'alpha de Cronbach est de .96 pour l'échelle globale (Gilbert et al., 2011). Pour ces deux échelles, les réponses s'expriment à partir d'une échelle de Likert en cinq points allant de 1 (« presque jamais ») à 5 (« presque toujours »).

4.3.2 Mesure des inducteurs de la SPT

Pour mesurer le CaPsy, une traduction en français du « Psychological Capital Questionnaire » (PCQ-24) a été utilisée (Douillié, 2021). Ce questionnaire se compose de 24 items. Les items renvoient aux quatre sous-dimensions du CapPsy qui comportent six items chacune : l'efficacité ($.93 \leq \alpha \leq .88$), l'espoir ($.92 \leq \alpha \leq .88$), la résilience ($.73 \leq \alpha \leq .72$) et l'optimisme ($.77 \leq \alpha \leq .75$). Dans l'étude de validation de la traduction française du PCQ-24 (Douillié, 2021), les coefficients de l'alpha de Cronbach globaux dans trois échantillons indépendants sont excellents ($.92 \leq \alpha \leq .94$). Les réponses s'expriment à partir d'une échelle de Likert en six points allant de 1 (« pas du tout d'accord ») à 6 (« tout à fait d'accord »).

Le questionnaire utilisé pour le climat de travail est le « Questionnaire Confiance-Méfiance du Climat de Travail » (QCMCT) de Brunet et Savoie (2009). Il comporte 17 items répartis selon les trois sous-dimensions du climat de travail : la considération (six items), l'autonomie (cinq items) et l'actualisation (six items). Le coefficient de l'alpha de Cronbach global rapporté dans la littérature est excellent ($.95 \leq \alpha \leq .96$) (Courcy et Savoie, 2004). Les réponses s'expriment à partir d'une échelle de Likert en six points allant de 1 (« tout à fait en désaccord ») à 6 (« tout à fait d'accord »).

Le questionnaire sur les ressources et les contraintes professionnelles (QRCP) a été utilisé (Lequeur et al., 2013). Il contient au total 56 items et se compose de deux échelles : « Job Demands » et « Job Resources ». L'échelle « Job Demands » comporte 28 items et renvoie à sept sous-dimensions de quatre items chacune : le rythme et la quantité de travail ($\alpha = .84$), la charge mentale ($\alpha = .90$), la charge émotionnelle ($\alpha = .83$), les efforts physiques ($\alpha = .88$), les changements dans les tâches ($\alpha = .66$), l'ambiguïté au

travail ($\alpha=.79$) et l'incertitude quant à l'avenir ($\alpha = .94$). L'échelle « Job Resources » comporte 28 items et renvoie à sept sous-dimensions de quatre items chacune : l'information ($\alpha = .86$), la communication ($\alpha = .85$), la participation ($\alpha = .87$), la relation avec les collègues ($\alpha = .87$), la relation avec le ou la supérieure ($\alpha = .92$), la rémunération ($\alpha = .92$) et l'indépendance dans le travail ($\alpha = .81$). Les réponses s'expriment à partir d'une échelle de Likert en sept points allant de 1 (« jamais ») à 7 (« toujours ») sauf pour la rémunération, dont l'échelle de Likert va de 1 (« tout à fait en désaccord ») à 7 (« tout à fait d'accord »).

4.4 Traitement des données

Tous les traitements pour les analyses ont été réalisés avec le logiciel SPSS (version 29). Pour chaque échelle utilisée, un score moyen a été calculé sur la globalité de l'échelle. Pour atteindre le premier objectif de cette étude (concernant les quatre états de SPT), il a fallu, dans un premier temps, distinguer pour chaque participant, le niveau (élevé ou faible) de chacune des deux dimensions de la SPT. À défaut de normes standardisées, le seuil retenu est la moyenne de l'échelle de Likert (à savoir trois) à l'instar d'autres études (Douillé et Van Daele, 2018 ; Savoie et al., 2010). Un tableau croisé a permis d'obtenir les effectifs de policiers concernés par chaque état de SPT. Nous avons, par ailleurs, comparé les moyennes des scores de BEPT et de DPT (ANOVA) des quatre sous-échantillons de l'étude.

Pour atteindre le second objectif de cette étude, deux types d'analyse ont été réalisés. Dans un premier temps, des coefficients de corrélation (r de Bravais-Pearson) ont été calculés pour étudier les liens entre les inducteurs de la SPT et ses deux dimensions. Des analyses par régression linéaire multiple ont aussi été réalisées, dont les conditions d'application ont été vérifiées au moyen d'analyses préalables. L'absence de multicolinéarité a été vérifiée à partir des facteurs d'inflation de la variance⁶ (ou VIF), dont la valeur doit être inférieure à cinq. L'indépendance des erreurs a été vérifiée à partir du test de Durbin-Watson⁷, dont le résultat doit être proche de deux. L'effet de potentielles variables parasites a été vérifié, telles que le genre (t de Student) ainsi que l'âge, le nombre d'heures de travail par semaine et l'ancienneté dans la police (r de Bravais-Pearson). Une fois ces analyses préalables faites, les régressions linéaires multiples ont été réalisées en contrôlant au préalable les variables parasites (étape 1) afin de mesurer l'effet prédictif des inducteurs de la SPT sur ses dimensions au moyen de la part de variance expliquée (étape 2).

5. Résultats

5.1 La SPT chez les policiers interrogés pendant la pandémie de COVID-19

⁶ Ce test indique si une variable indépendante est en relation linéaire forte avec les autres.

⁷ Ce test mesure la corrélation des valeurs résiduelles entre les individus.

Une grande majorité (88 %) des policiers interrogés présente une bonne SPT ; 5 %, une SPT paradoxale ; 4.5 %, une mauvaise SPT ; et 2.5 %, une SPT aliénée. Le score moyen de BEPT est de 3.8 ($\sigma = .60$), tandis que le score moyen de DPT est de 1.9 ($\sigma = .70$). Par ailleurs, nous n'avons pas constaté de différence significative de moyenne des scores des deux dimensions de la SPT entre les quatre sous-échantillons (pour le BEPT : $F = 2.27, p > .05$; pour la DPT : $F = 1.89, p > .05$). La première hypothèse est donc confirmée.

5.2 Les liens entre les dimensions de la SPT et ses inducteurs

5.2.1 Analyses corrélationnelles

Tous les coefficients de corrélation entre les dimensions de la SPT et ses inducteurs sont significatifs (voir Tableau 2). En termes de taille d'effet, ce sont les corrélations entre les dimensions de la SPT et le CaPsy qui sont les plus fortes (pour le BEPT : $r = .79, p < .001$; pour la DPT : $r = -.68, p < .001$), comparativement aux autres inducteurs étudiés. Les autres inducteurs les plus fortement liés aux dimensions de la SPT sont le climat de travail (pour le BEPT : $r = .64, p < .001$; pour la DPT : $r = -.61, p < .001$) et les ressources au travail (pour le BEPT : $r = .63, p < .001$; pour la DPT : $r = -.58, p < .001$). Les corrélations entre les dimensions de la SPT et les demandes au travail présentent, quant à elles, une taille d'effet moyenne (pour le BEPT : $r = -.37, p < .001$; pour la DPT : $r = .40, p < .001$).

Tableau 2

Résultats descriptifs et corrélations entre les dimensions de la SPT et ses inducteurs ($n = 375$ pour 1, 2 et 3 ; $n = 267$ pour 4, 5 et 6)

	1	2	3	4	5	6
1. Bien-être psychologique au travail	(.93)					
2. Détresse psychologique au travail	-.74*	(.96)				
3. Capital psychologique	.79*	-.68*	(.93)			
4. Climat de travail	.64*	-.61*	.70*	(.96)		
5. Demandes au travail	-.37*	.40*	-.37*	-.42*	(.85)	
6. Ressources au travail	.63*	-.58*	.63*	.81*	-.33*	(.92)
Moyenne	3.8	1.9	4.2	3.8	3.7	4.4
Écart-type	.60	.70	.70	1	.60	.80

Note. * $p < .001$. (Alpha de Cronbach dans la diagonale)

5.2.2 Analyses de régression

L'effet parasite de plusieurs variables sociodémographiques a été vérifié au préalable. Seule l'ancienneté a montré un (léger) effet significatif sur le BEPT ($r = .13, p < .01$), mais pas sur la DPT ($r = -.01, p > .05$), et a donc été contrôlée (étape 1). Concernant la colinéarité, les facteurs d'inflation de la variance (VIF) sont compris entre 1 et 3.73, ce qui respecte le critère à ne pas dépasser. Les résultats des tests de Durbin-Watson sont également bons (1.87 pour la régression sur le BEPT et 1.84 pour la régression sur la DPT).

Les résultats des régressions sont présentés au Tableau 3. Le modèle global permet d'expliquer 65 % de la variance du BEPT ($F = 98.88, p < .001$) et 52 % de la variance de la DPT ($F = 56.41, p < .001$). Dans le modèle utilisé, le CaPsy explique la plus grande part de la variance du BEPT ($\beta = .64, p < .001$) et de la DPT ($\beta = -.41, p < .001$), suivi par les ressources au travail (pour le BEPT : $\beta = .21, p < .001$; pour la DPT : $\beta = -.22, p < .01$). Les demandes au travail n'expliquent qu'une faible part de la variance de la DPT uniquement (pour le BEPT : $\beta = -.07, p > .05$; pour la DPT : $\beta = .13, p < .01$). Les résultats concernant le climat de travail sont faibles et non significatifs (pour le BEPT : $\beta = -.001, p > .05$; pour la DPT : $\beta = -.12, p > .05$).

Tableau 3

Résultats des régressions des inducteurs de la SPT avec ses dimensions ($n = 375$ pour 1 et 2 ; $n = 267$ pour 3, 4 et 5)

	BEPT		DPT	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β
Étape 1	.02*		.005	
1. Ancienneté dans la police		.15*		.005
Étape 2	.63***		.52***	
1. Ancienneté dans la police		-.04		.17***
2. Capital psychologique		.64***		-.41***
3. Climat de travail		-.001		-.12
4. Demandes au travail		-.07		.13**
5. Ressources au travail		.21***		-.22**
R^2 total	.65***		.52***	

Note. *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

La seconde hypothèse est donc partiellement confirmée : nos résultats indiquent que les ressources personnelles (le CaPsy) et organisationnelles (les ressources au travail) constituent des facteurs de protection de la SPT (en développant le BEPT et en diminuant la DPT), mais ils ne peuvent pas confirmer les ressources psychosociales (le climat de travail) dans leur rôle de facteur de protection de la SPT, ni les demandes en tant que facteur de risque de la non-SPT. La troisième hypothèse est confirmée puisque nos résultats indiquent que le CaPsy est le plus lié aux deux dimensions de la SPT, comparativement aux autres inducteurs étudiés.

6. Discussion

6.1 La SPT chez les policiers interrogés pendant la pandémie de COVID-19

Nos résultats montrent que la majorité des policiers interrogés présentent une bonne SPT (88%), avec un BEPT plutôt élevé ($M = 3.8$) et une DPT plutôt faible ($M = 1.9$). Nos résultats montrent également qu'il n'existe pas de différence entre les moyennes des scores de BEPT et de DPT entre les quatre sous-échantillons, ce qui pourrait suggérer que la SPT des policiers est restée assez stable pendant la période de collecte de

données de notre étude, correspondant à différents moments de la pandémie. De plus, nos résultats ne sont pas très éloignés de ceux de Rodrigue (2019) chez des policiers avant la pandémie, concernant le BEPT ($M = 3.65$) et la DPT ($M = 1.68$). Ces différents résultats ne semblent donc pas attester d'un éventuel effet « délétère » de la pandémie sur la SPT des policiers. Or, nous aurions pu nous attendre à un tel résultat compte tenu des effets des mesures prises en temps de pandémie sur le travail et les conditions de travail des policiers (Frenkel et al., 2021). Comme nous allons le développer au point suivant, nous pensons que ces résultats peuvent être mis en relation avec l'existence de facteurs protecteurs de la SPT.

6.2 Des facteurs protecteurs de la SPT : le CaPsy et les ressources au travail

Les analyses de corrélation et de régression réalisées ont permis d'identifier au moins deux facteurs protecteurs de la SPT : le CaPsy et les ressources au travail. Plusieurs résultats vont dans ce sens. Premièrement, les moyennes du CaPsy ($M = 4.2$) et des ressources au travail ($M = 4.4$) sont les plus élevées. Deuxièmement, le CaPsy et les ressources au travail expliquent la plus grande part de la variance de la SPT : ils semblent permettre à la fois de développer le BEPT (respectivement, $\beta = .64$, $p < .001$ et $\beta = .21$, $p < .001$) et de réduire la DPT (respectivement, $\beta = -.41$, $p < .001$ et $\beta = -.22$, $p < .001$). Ces résultats vont dans le même sens que ceux déjà obtenus dans d'autres recherches : il a été déjà montré que les ressources individuelles sont les meilleurs prédicteurs de la SPT, en particulier la résilience et l'optimisme, qui font partie du CaPsy (Boudrias et al., 2011 ; Bouterfas, 2014 ; Desrumaux et al., 2015 ; Douillie, 2021 ; Hatier et al., 2015). Concernant les ressources au travail, l'importance de la qualité des liens avec les collègues et de la confiance du supérieur hiérarchique pour préserver la SPT a déjà été montrée chez les policiers (Frapsauce, 2019 ; Rodrigue et al., 2019).

Il est intéressant de souligner ici les implications pratiques de ces résultats. En effet, comme l'ont mis en évidence Luthans et al. (2006, 2008), le CaPsy est une ressource personnelle qui peut se développer et être développée par des méthodes d'intervention (formation) appropriées. La place accordée au CaPsy dans cette étude ne vise néanmoins pas à individualiser à outrance la prévention de la SPT. À ce titre, les ressources au travail semblent également être une piste prometteuse pour préserver la SPT des policiers, en complément des ressources individuelles.

7. Conclusion

Contrairement à ce qui est régulièrement mentionné dans la littérature concernant les policiers, cette étude montre que les policiers interrogés sont majoritairement caractérisés par une bonne SPT. En outre, les résultats ne permettent pas de conclure à un effet délétère de la pandémie de COVID-19. Nos résultats semblent également attester de la présence de facteurs protecteurs de la SPT chez les policiers. Il s'agit surtout du CaPsy, mais aussi des ressources au travail.

Il convient toutefois de rester prudent quant à la portée de ces résultats. Premièrement, les quatre sous-échantillons ne sont pas composés des mêmes policiers, et l'étude s'est

réalisée sur une base volontaire. On ne peut donc pas exclure que les policiers qui allaient le plus mal aient échappé à notre étude, soit parce qu'ils ne souhaitent pas répondre au questionnaire, soit parce qu'ils étaient absents du travail. Ceci pose la question de la représentativité de l'échantillon. Un moyen de s'en assurer est d'obtenir un taux de réponse suffisant. À ce sujet, Savoie et al. (2010) préconisent un taux de réponse de deux tiers des travailleurs de chaque structure sollicitée (ici, les zones de police). Compte tenu du fait que la collecte des données a eu lieu durant la pandémie, ce taux de réponse n'a malheureusement pas pu être atteint dans la plupart des zones de police (11 % de réponses en moyenne). Néanmoins, nous respectons les deux autres conditions émises par Savoie et al. (2010) pour éviter la sur-représentation de la non-santé au travail, à savoir utiliser des outils qui permettent de mesurer les deux dimensions de la SPT (et pas uniquement la dimension négative) et qui sont développés pour le milieu du travail. Deuxièmement, un biais de méthode commune n'est pas à exclure et pourrait expliquer la valeur élevée de certains coefficients de corrélation obtenus. Troisièmement, les liens envisagés ici ne tiennent pas compte des relations de médiation entre la SPT et d'autres variables. En particulier, il a été montré que le lien entre la SPT et le climat de travail est plus fort par la médiation de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux (Desrumaux et al., 2015).

En synthèse, le portrait de la santé des policiers dressé dans cette étude n'est pas aussi négatif que la littérature le laissait présager, ce qui peut s'expliquer par l'existence de facteurs de protection. En particulier, le développement des ressources des policiers pourrait être un levier d'action pertinent pour la préservation de leur SPT, et ce, à la fois d'un point de vue individuel (en agissant sur le CaPsy) et d'un point de vue collectif (en agissant sur les ressources au travail). De futures recherches devraient être menées pour le confirmer et identifier plus finement les ressources à développer en étudiant les liens entre les sous-dimensions de la SPT et celles du CaPsy et des ressources au travail. Par ailleurs, si nos résultats mettent en évidence que les ressources (et en particulier le CaPsy) protègent la SPT, ils ne permettent pas de montrer les mécanismes de protection sous-jacents. Au regard du modèle JDR, il serait donc également pertinent d'étudier les effets indirects des ressources personnelles, psychosociales et organisationnelles en tant que modérateurs de la relation entre les demandes au travail et les dimensions de la SPT.

8. Références

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. et Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Boudrias, J.-S., Desrumaux, P., Gaudreau, P., Nelson, K., Brunet, L. et Savoie, A. (2011). Modeling the experience of psychological health at work: The role of personal resources, social-organizational resources, and job demands. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 372-395. <https://doi.org/10.1037/a0025353>

- Boudrias, S., Savoie, A. et Brunet, L. (2007). *Vérification d'un modèle de la santé psychologique au travail au Québec et en France*. Document non publié. Université de Montréal.
- Boudrias, J.-S., Gaudreau, P., Desrumaux, P., Leclerc, J., Ntsame-Sima, M., Savoie, A. et Brunet, L. (2014). Verification of a predictive model of psychological health at work in Canada and France. *Psychologica Belgica*, 54(1), 55-77. <https://doi.org/10.5334/pb.aa>
- Bouterfas, N. (2014). *Vers un modèle de la santé psychologique au travail des agents du social et de l'insertion: Quels inducteurs organisationnels, psychosociaux et personnels sur le bien-être, la détresse et l'épuisement ?* [Thèse de doctorat], Université Charles de Gaulle - Lille III, Lille.
- Brunet, L. et Savoie, A. (1999). *Le climat de travail*. Les Éditions Logiques, Montréal.
- Brunet, L. et Savoie, A. (2009). *Questionnaire sur la santé psychologique des enseignants : Analyse factorielle des données*. Université de Montréal. Rapport de recherche non publié.
- Brunet, L. et Savoie, A. (2015). La santé psychologique au travail: Au-delà du stress et vers la performance. Dans P. Sarnin, R. Kouabenan, M.-E. Bobillier-Chaumon, M. Dubois et J. Vacherand-Revel (éd.), *Santé et bien-être au travail* (p. 17-31). L'Harmattan.
- Brunet, L., Savoie, A. et Boudrias, J.-S. (2009). La santé psychologique au travail : Au-delà de la notion du stress. *Revue InDirect*, 16, 65-75.
- Child, D. (2006). *The essential of factor analysis* (3^e édition). Continuum, Londres.
- Courcy, F. et Savoie, A. (2004). Le rôle du climat de travail dans la prédiction différenciée des agressions en milieu de travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 10(1), 45-60. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2003.12.007>
- Cyr, M.-P. (2010). *La détresse psychologique et les facteurs professionnels: Étude du milieu policier*. [Mémoire], Université de Montréal, Montréal.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. et Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Deschênes, A.-A. (2021). Organizational levers supporting police officers' psychological health in the workplace after exposure to a potentially psychologically traumatic event. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 8(8), 301-319. <https://doi.org/10.14738/assrj.88.10706>
- Desrumaux, P., Lapointe, D., Ntsame Sima, M., Boudrias, J.-S., Savoie, A. et Brunet, L. (2015). The impact of job demands, climate, and optimism on well-being and distress at work: What are the mediating effects of basic psychological need satisfaction? *European Review of Applied Psychology*, 65, 179-188. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2015.06.003>
- Douillié, G. (2021). *Étude des liens entre santé psychologique au travail et performance: Contribution à la thèse du « Happy productive worker »*. [Thèse de doctorat], Université de Mons, Mons.
- Douillié, G. et Van Daele, A. (2018). Santé psychologique au travail chez des enseignants de la fédération Wallonie-Bruxelles. Dans A. Van Daele, C. Hellemans et A. Casini (dir.), *Bien-être et diversité des situations de travail, Tome 2* (p. 103-114). L'Harmattan.

- Dubois, L.-A. (2017). *Apport de l'ergonomie à la formation professionnelle par la simulation: De l'analyse croisée de l'activité de formateurs, de mentors et d'aspirants-policiers à l'amélioration d'un dispositif de formation initiale*. [Thèse de doctorat], Université de Mons, Mons.
- Durand, C. (2003). *L'analyse factorielle et l'analyse de fidélité*. Université de Montréal. D:\ENSEIG\SOL6210\factorielle\analyse_factorielle_2012.wpd (umontreal.ca)
- Frapsauce, A. (2019). Quels sont les facteurs de santé psychologique des policiers municipaux exerçant en zone rurale ? *Actes du 14^{ème} Colloque Jeunes Chercheurs en Psychologie Sociale de l'ADRIPS*. Université Paul Valéry – Montpellier 3.
- Frenkel, M. O., Giessing, L., Egger-Lampl, S., Hutter, V., Oudejans, R., Kleygrewe, L., Jaspaert, E. et Plessner, H. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on European police officers: Stress, demands, and coping resources. *Journal of Criminal Justice*, 72, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2020.101756>
- Gilbert, M.-H. (2009). *La santé psychologique au travail: Conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement*. [Thèse de doctorat], Université de Montréal, Montréal.
- Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V. et Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de la santé psychologique au travail. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 61, 195-203.
- Hatier, D.-E., Boudrias, J.-S., Desrumaux, P., Ntsame-Sima, M. et Do Thanh, M.-N. (2015). Différences nationales sur un modèle prédictif de la santé psychologique au travail : Une étude comparative France-Québec. Dans P. Sarnin, D.-R. Kouabenan, M.-E. Bobillier Chaumon, M. Dubois et J. Vacherand-Revel (Eds.), *Santé et bien-être psychologique au travail* (pp. 17-31). L'Harmattan.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt of Conceptualizing Stress. *American Psychology*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S.E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P. et Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Lapointe, D. (2014). *Exploration de la dynamique entre les demandes, ressources au travail et la santé psychologique au travail*. [Thèse de doctorat], Université de Montréal, Montréal.
- Leclerc, J.-S. (2018). *L'apport de la santé psychologique à la performance de tâche et innovante: Vérification de mécanismes cognitif, motivationnel et social au sein de divers contextes d'emploi*. [Thèse de doctorat], Université de Montréal, Montréal.
- Lequeurre, J., Gillet, N., Ragot, C. et Fouquereau, E. (2013). Validation of a French questionnaire to measure job demands and resources. *International Review of Social Psychology*, 26, 93-124.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. et Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. et Petersen, Z. (2010). The Development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Resource Development Quarterly*, 21(1), 41–67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>

- Luthans, F., Avey, J. B. et Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221. <https://doi.org/10.5465/amle.2008.32712618>
- Luthans, F., Youssef, C. M. et Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University.
- Organisation mondiale de la santé [OMS]. (1946). Constitution of the World Health Organization. En ligne : <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>
- Rodrigue, A. (2019). *L'impact des relations interpersonnelles et du soutien social sur la santé psychologique au travail des policiers*. [Mémoire], Université du Québec, Rimouski.
- Rodrigue, A., Deschênes, A.-A. et Gagnon, K. (2019). L'impact des relations interpersonnelles et du soutien social sur la santé psychologique des policiers. *Ad Machina*, 3(1), 125-138. doi: 10.1522/radm.no3.1101
- Sanchez, E. (2012). *Profession policier : Organisation du travail, expérience professionnelle et gestion de l'articulation travail/famille. Le cas de la police locale en Belgique*. [Thèse de doctorat], Université catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve.
- Savoie, A., Brunet, L., Boudrias, J.-S. et Gilbert, M.-H. (2010). Surenchère de la non-santé psychologique au travail. *Le Journal des Psychologues*, 283, 31-34.
- SLFP - Syndicat Libre de la Fonction Publique (2021). *Memorandum*. SLFP Police.
- Telle, E., Vicenzutto, A., Buchet, M., Plaisant, O. et Pham Hoang, T. (2019). Dimensions de personnalité et facteurs de stress chez les policiers. *Annales Médico-psychologiques, Revue Psychiatrique*, 177(9), 937-941. <https://doi.org/10.1016/j.amp.2019.08.007>
- Thiry, A. et Fallon, C. (2021). La planification d'urgence sous tension. *Bulletin de la Société Royale des Sciences de Liège*, 90, 22-42.
- Vicenzutto, A., Telle, E., Buchet, M. et Pham Hoang, T. (2019). *The emotional experience of police officers: Positive factors associated with acute stress and post-traumatic stress following exposure to a potentially traumatic event*. Communication orale présentée au 19th Annual IAFMHS Conference: Cultural Diversity at the Intersection of Mental Health and the Law, Montréal, Canada.
- Wang, Z., Inslicht, S.-S., Metzler, T.-J., Henn-Haase, C., Mc Caslin, S.-E., Tong, H. et Marmar, C.-R. (2010). A prospective study of predictors of depression symptoms in police. *Psychiatry Research*, 175, 211-216.
- Youssef-Morgan, C. M. et Luthans, F. (2015). Psychological Capital and Well-being. *Stress and Health*, 31, 180-188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>