

Adaptation D'une Echelle De La Detresse Psychologique Chez Les Policiers Camerounais Affectes En Zone De Crise

Roy Roger BIEGAING OUAMBO Département de Psychologie Université de Yaoundé I
Cameroun royrogerbi@yahoo.fr

Chandel EBALE MONEZE Département de Psychologie Université de Yaoundé I
Cameroun ebale.moneze@yahoo.fr

Résumé

Alors que la détresse psychologique prend de l'ampleur au théâtre des opérations dans les régions en crise au Cameroun, il n'existe presque pas d'outils psychométriques contextualisés pour évaluer et prévenir cette menace de la santé mentale chez les policiers dont la principale mission se résume en la protection des personnes et de leurs biens. Pour combler cette lacune, cet article se propose d'adapter et valider une échelle de la détresse psychologique chez les policiers en mission dans les zones en crise. Partant des travaux de Massé et al. (1999) et ceux de Gilbert (2011), la recherche fait l'hypothèse que les données collectées s'ajustent bien à un modèle de la détresse psychologique à trois facteurs : anxiété / dépression, irritabilité/agression et désengagement. 759 policiers ayant fait au moins une mission dans les zones en crise ont rempli un questionnaire comportant l'échelle de la détresse psychologique et des items sur les facteurs sociodémographiques. Les résultats des analyses révèlent un modèle de la détresse à deux dimensions : anxiété / dépression et irritabilité / agression. Ces résultats ont été discutés et des pistes pour leur application ont été esquissées.

Mots clés : détresse psychologique, policiers, zones en crise

Introduction

Le travail joue un rôle notable dans la santé et le bien-être d'un adulte (Niedhammer & al., 2004) [1]. En plus de jouer un rôle économique, le travail est maintenant très important socialement (Vézina, 1992) [2]. Selon Siegrist (1996) [3], la fonction essentielle du travail dans la vie proviendrait de quatre éléments. Premièrement, travailler apporte évidemment un revenu. De plus, le travail permet la réalisation professionnelle, qui est un but de socialisation primaire et secondaire très important, car c'est grâce à l'éducation et à l'expérience professionnelle que la croissance et le développement personnel se produisent. Par la suite, la stratification sociale dépend beaucoup de la profession puisque le niveau d'estime et d'approbation sociale est souvent déterminé par le niveau de réalisation, d'expérience et du champ professionnel. Il est également perçu par Nyock Ilouga et Nguedong (2018) [4] comme un moyen de s'occuper et d'y tirer une plus-value, et de ce fait

occupe la majeure partie du temps actif d'une vie adulte.

Ce rôle de plus en plus important du travail dans la vie n'est pas sans laisser de traces chez les individus. En fonction de sa nature, le travail effectué par l'individu a différentes conséquences sur ce dernier. Par exemple, au cours des années 1990, la fréquence de la détresse psychologique rapportée chez les salariés au niveau mondial a varié beaucoup passant de 17.3 % en 1987, à 25.5 % en 1992, puis à 19,3 % en 1998 (Marchand & al., 2005a et 2005b) [5] [6]. De façon spécifique, aux États-Unis, les demandes de compensation pour les problèmes liés au stress ont triplé pendant les années 1980 à 1989 (Bourbonnais & all, 1996) [7]. Ce niveau de stress de plus en plus grand et touchant plus de travailleurs est inquiétant. Un salarié sur cinq souffrirait de dépression, d'anxiété, de stress ou de surmenage (Marchand & all, 2005a) [5].

Les problèmes de santé mentale entraînent des coûts se chiffrant à des milliards de dollars pour les entreprises et la société en général. La détresse psychologique a comme résultat un niveau élevé d'absentéisme et une perte de productivité (Marchand & all, 2005a) [5]. Elle engendre des dépenses pour le remplacement, des revenus et des coûts d'utilisation des services de santé (Marchand & al., 2005a) [5]. Les coûts entraînés par les problèmes de dépression seraient pour le Canada de l'ordre de 4,5 milliards de dollars canadiens (Institut de recherche en santé du Canada (IRSC), 2004) [8], sans compter les coûts économiques provenant des problèmes de santé psychologique en termes d'absentéisme ainsi que de pertes de productivité et de services de santé qui s'élèveraient à près de 15 milliards de dollars par année (Aubé & al., 2006) [9].

Du côté de la Commission de la santé et de la sécurité du travail pendant la période de 1990 à 2005, le nombre de réclamations acceptées à titre de lésions liées au stress, à l'épuisement professionnel ou à d'autres facteurs relatifs à la santé mentale a plus que doublé, en passant de 530 à 1213. Les déboursés annuels ont quant à eux augmenté de 1,5 à 12 millions de dollars par année (Vézina & al., 2008) [10] et pourtant, il y a une diminution du nombre annuel de réclamations (Vézina & Bourbonnais, 2001) [11]. Mentionnons également que 24 % des primes totales

des compagnies d'assurance invalidité canadiennes auraient eu pour cause les absences en raison des problèmes de santé psychologique au travail (Aubé & al., 2006) [9]. Ce chiffre ayant augmenté, il se situerait maintenant entre 30% et 50% (Vézina & al., 2008) [10].

En résumé, la détresse psychologique entraîne des coûts pour la société, des coûts liés à l'utilisation des services de santé, aux indemnités pour des incapacités permanentes, à l'augmentation continue de l'absentéisme au travail pour des raisons de santé, aux difficultés de réinsertion professionnelle, au désengagement progressif du marché du travail et à la perte du lien d'emploi qui entraîne souvent des conditions de vie précaires (Vézina & al., 2008) [10]. Un autre fait important est qu'environ 50 % des personnes qui s'absentent du travail à cause de problèmes mentaux ou affectifs seront absentes pour une durée de 13 jours ou plus, certaines pouvant même être absentes sur une base permanente (IRSC, 2004) [8].

Plusieurs chercheurs se sont intéressés aux facteurs explicatifs de la détresse psychologique. Karasek a déterminé, dans une étude réalisée aux États-Unis et en Suisse, que la pression au travail augmenterait la prévalence de symptômes dépressifs (Bourbonnais & al., 1996) [7]. Ward, Blanchard & Bolivar (2008) [12] définissent la détresse comme un état émotionnel négatif résultant d'une exposition prolongée à un stresser ou à une accumulation de stressers. Un autre auteur, Horwitz (2007) [13], aborde l'évolution de la détresse psychologique dans le temps. En effet, Horwitz (2007) [13] considère la détresse comme un état émotionnel transitoire en réponse à un stresser ; si cet état perdure dans le temps, il peut devenir pathologique (p.ex. dépression). Tel que l'illustrent ces différentes définitions, dans la littérature, il n'existe pas de consensus quant à la façon de définir la détresse psychologique et les symptômes y étant associés (Dyrbye & al, 2006 [14] ; Ridner, 2004 [15]).

Dans l'ensemble, lorsque le terme détresse psychologique est utilisé, cela réfère généralement à un état émotionnel inconfortable, résultant d'une demande préjudiciable temporaire ou permanente, d'un ou de plusieurs stressers. Cet état peut être caractérisé par des symptômes d'anxiété, de dépression ou d'épuisement (Barlow & al, 2005 [16] ; Dyrbye & al., 2006 [14] ; Ridner, 2004 [15]). La définition et la mesure de la détresse psychologique se veulent plus générales puisque celle-ci englobe dans un même temps de nombreux signes d'un déséquilibre psychique décrits et mesurés par les notions de dépression et d'épuisement professionnel (Marchand, 2004) [17]. Marchand (2004) [17] et Traber (2018) [19] la définissent comme un ensemble de symptômes psychophysiologiques et comportementaux répartis sur un continuum de temps. La détresse psychologique se définit aussi comme un syndrome non spécifique qui inclut des symptômes reliés à la dépression, l'anxiété, l'irritabilité, l'épuisement, le

désengagement social ainsi que des problèmes cognitifs (Ilfeld, 1976 [19] ; Massé & al., 1998 [20]).

Il existe une différence entre la détresse psychologique et le trouble mental dans les raisons associées au maintien des difficultés. Comparativement aux troubles mentaux, le terme détresse psychologique met davantage l'accent sur les stressers environnementaux (Ridner, 2005 [21] ; Horwitz, 2007 [13]). Dans le cas des troubles mentaux, une problématique psychologique propre à l'individu est en cause, et ce, indépendamment de l'événement précipitant qui peut être sociale, psychologique ou biologique (Horwitz, 2007 [13]). En revanche, la détresse psychologique se maintient dans le temps à cause des facteurs de stress primaires et secondaires, si le ou les stressers diminuent, la détresse psychologique diminuera. La détresse psychologique n'est pas un trouble, car elle émerge et persiste en même temps que des situations stressantes externes. De plus, les troubles mentaux constituent des catégories tandis que la détresse psychologique est un construit plus large qui peut être vu sur un continuum (Horwitz, 2007 [13]).

Dans le monde du travail, certains métiers sont susceptibles d'être plus à risque de causer une détresse psychologique chez les travailleurs. Ainsi, des études récentes ont tenté de cerner le rôle joué par la profession dans l'explication des problèmes de santé mentale au travail (Cadieux, 2012 [22] ; Cadieux & Marchand, 2014a [23]). Ces études émettent l'hypothèse que la profession elle-même constitue un stresser susceptible d'exacerber les tensions vécues en milieu de travail et donc de réduire les ressources dont disposent les travailleurs afin de répondre aux demandes auxquelles ils sont exposés. Les résultats de Cadieux (2012) [22] confirment cette relation. Certaines professions semblent particulièrement touchées par la problématique du stress et de la détresse psychologique au travail alors qu'elles sont paradoxalement peu étudiées (Cadieux & Marchand, 2014b [24]), en l'occurrence celui de policier.

Le métier de policier est considéré comme un métier à risque du fait que les policiers sont continuellement exposés, dû à la nature de leur travail, à des incidents qui se caractérisent par de l'imprévisibilité, par des menaces de danger quant à leur intégrité physique ou par le contact avec la mort. Parlant du risque associé au métier de policier, Marchand & al. (2011) [25] évoquent le risque d'accidents de la route, de fusillades, de suicides, d'homicides. En effet, une analyse provenant des données de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) du Québec révèle que les policiers font partie des groupes de travailleurs les plus exposés à des actes violents en milieu de travail. Les actes de violence au travail et les événements traumatiques peuvent entraîner des répercussions considérables au niveau du fonctionnement psychosocial et même engendrer la détresse psychologique.

Plusieurs facteurs sont susceptibles d'expliquer la détresse psychologique ainsi que les conséquences qui en résultent, notamment des facteurs organisationnels (conception de la tâche, demandes, relations sociales), individuels (âge, genre, traits de personnalité) et familiaux ou hors travail (statut matrimonial et parental, statut économique). En plus de ces facteurs, la profession en elle-même contribuerait à l'explication de cette problématique (Cadieux & Marchand, 2014a et 2014b) [23] [24]. Cela s'inscrit dans la logique selon laquelle la profession génère en elle-même un ensemble de conditions de travail qui lui sont spécifiques, desquelles découlent un stress accru ainsi que de la détresse psychologique au travail (Cadieux, 2012) [22].

De ce qui précède, il apparaît que la documentation concernant la détresse psychologique est vaste et complexe (Vézina & al., 1992) [2]. Des modèles ont ainsi été élaborés afin d'expliquer la détresse psychologique au travail. De ces modèles découlent également de nombreux facteurs explicatifs de la détresse. Entre autres, on a le modèle de la demande-contrôle (Karasek, 1979) [26], celui de la demande-contrôle-soutien (Karasek & Theorell, 1990) [27], le modèle des déséquilibres entre les efforts et les récompenses (Siegrist, 1996) [3] et le modèle intégré (Vézina & al., 1992) [2].

Selon le modèle demande-contrôle développé par Karasek (1979) [26], les aspects de l'organisation du travail exercent un effet combiné sur la détresse psychologique. De façon plus précise, la demande de travail (la charge quantitative et qualitative de travail) a pour effet d'augmenter le niveau de détresse psychologique de façon plus ou moins grande en fonction du degré de latitude décisionnelle accordée aux travailleurs. Pour le modèle demande-contrôle-soutien de Karasek et Theorell (1990) [27], plus un travailleur aura un soutien social élevé au travail, plus il sera en mesure de faire face au stress organisationnel et d'en réduire les effets négatifs. Le modèle du déséquilibre effort-récompense de Siegrist (1996) [3], s'appuie sur le principe selon lequel il existe un lien de réciprocité entre le travailleur et son employeur. Cela signifie que le travailleur désire que ses efforts soient récompensés à leur juste valeur. Il s'attend donc à recevoir autant qu'il donne à l'organisation. Les rétributions attendues sont économiques (le salaire) et sociales (considérations, reconnaissance, sécurité d'emploi). Lorsque ses efforts ne sont pas récompensés comme ils devraient, le travailleur se sent dévalorisé et commence à souffrir de détresse psychologique à plus ou moins long terme. Pour ce qui est du modèle intégrateur de Vézina & al. (1992) [2] enfin, les auteurs proposent une vision plus complète des facteurs qui auraient un rôle à jouer dans la manifestation de problèmes de santé mentale chez les travailleurs, y compris la détresse psychologique. Dans ce modèle, on retrouve des facteurs de la santé mentale liés à l'individu, tels que des événements stressants hors travail, un état de

santé altéré, des stratégies d'adaptation ainsi que la personnalité.

Au Cameroun, cette détresse psychologique est observée chez les policiers dans un contexte particulier : celui de la crise anglophone. Messanga & al. (2020) [28] soutiennent que ce problème anglophone résume le problème des anglophones qui se disent victimes du groupe francophone au Cameroun. Cette situation s'illustre par la marginalisation pure et simple, le manque ou l'absence de considération des anglophones par les francophones au pouvoir depuis 1960 (Fochingong, 2013 [29] ; Messanga & Dzuetso Mouafo, 2014 [30]). De ce fait, la crise anglophone pour laquelle de nombreux policiers sont mobilisés tous les jours résulte de ce que les Anglophones dénoncent la marginalisation, les injustices et les inégalités sociales dont ils sont victimes. Ces expériences de marginalisation et de domination sont autant des facteurs qui poussent les anglophones à exprimer des griefs à l'encontre du système gouvernant (Messanga & al., 2020 [28]).

L'intérêt porté sur cette étude se justifie par le fait que pendant que la détresse psychologique prend de l'ampleur au théâtre des opérations dans les régions en crise (Nord-Ouest, Sud-Ouest, extrême Nord), il n'existe presque pas d'outil contextualisé pour évaluer et prévenir cette menace de la santé mentale chez les policiers. Ce qui est un frein à la recherche en psychologie du travail qui doit expliquer pourquoi les policiers en mission en zone de crise se comportent comme on observe. Cela constitue également un biais lorsque l'on sait que les risques psychosociaux doivent être identifiés et anticipés pour stimuler le bien-être des policiers en situation de travail.

Pour combler ce manque, cette étude se propose d'adapter une échelle d'évaluation de la détresse psychologique au contexte camerounais. En nous appuyant sur les travaux de Massé & al., (1998) [20] et ceux de Gilbert (2011) [31], nous faisons l'hypothèse que les données collectées chez les policiers à partir de l'échelle de la détresse psychologique au travail s'adaptent correctement à un modèle de la détresse psychologique à trois dimensions : anxiété / dépression, irritabilité / agression et désengagement. La mise à l'épreuve de cette échelle a nécessité l'élaboration des procédures méthodologiques qui sont énoncées dans la suite de notre travail.

1- Méthode

Cette partie présente tour à tour les informations sur les participants (échantillonnage et caractéristiques sociodémographiques), le matériel (échelle utilisée pour mesurer la détresse psychologique au travail), la procédure de collecte des données (mode d'administration) et les outils de traitement des données de recherche.

a- Participants

La recherche a été menée auprès du personnel de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale (DGSN). Au sein de cette organisation, on retrouve deux types de personnel : le personnel civil et les policiers. Ces derniers sont regroupés dans différentes unités indépendamment de leur grade : Commissaires de police, Officiers de police, Inspecteurs de police et Gardiens de la paix. L'étude s'est particulièrement intéressée aux unités qui interviennent dans les opérations de maintien de l'ordre pour la sécurité des personnes et de leurs biens et de l'intégrité de l'Etat. Il s'agit du Groupement Spécial d'Opérations (GSO), du Commandement Central des Groupements Mobiles d'Interventions (CCGMI) et des Groupements Mobiles d'Interventions (GMI).

Le Groupement Spécial d'Opérations (GSO) est chargé des opérations coup de poing, commando et anti commando contre des individus dangereux ou des bandes organisées de malfaiteurs ; de la neutralisation des forcenés et des actions contre toute forme de mutinerie ou de prise d'otage ; de la sécurité de certains convois particulièrement importants nécessitant la mise en œuvre des moyens techniques spéciaux ; des interventions contre la piraterie aérienne et toutes actions terroristes ou crime organisé ; de l'enlèvement, de la neutralisation ou de la destruction des objets et engins piégés ou suspects ; des études, des recherches et des essais sur les techniques et les matériels d'intervention de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale ; de la formation spécifique des personnels des Services d'intervention.

Le Commandement Central des Groupements Mobiles d'Interventions (CCGMI) est une unité opérationnelle chargée de coordonner les activités des Groupements Mobiles d'Intervention et d'assurer sur toute l'étendue du territoire national des opérations de maintien de l'ordre. Il est chargé de renforcer l'action des autres Forces et Unités territoriales de Police pour le maintien de l'ordre préventif, la protection des personnes et des biens, la protection civile et la surveillance des frontières sur l'étendue du territoire ; de la formation continue et de la discipline générale des personnels des Groupements Mobiles d'Interventions ; de la protection de l'immeuble siège de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale ; de la protection des missions diplomatiques ; de la protection des établissements scolaires et universitaires. En temps de crise, il intervient dans le maintien de l'ordre actif ou renforcé sur réquisition des autorités compétentes, seul ou conjointement avec les autres Forces civiles ou militaires. Il participe également aux actions de combat avec les Unités de Corps de bataille, assure la protection des points sensibles, prend contact avec les populations en vue d'organiser la résistance intérieure.

Le Groupement Mobile d'Intervention (GMI) est une unité d'intervention de Police implantée au Chef-lieu de la Région. Il est chargé du renforcement de l'action

des autres Forces et Unités territoriales de Police pour le maintien de l'ordre préventif, la protection civile et la surveillance des frontières sur toute m'étendue de la Région ; De la formation continue et de la discipline générale des personnels ; De la sécurisation, le cas échéant, des établissements scolaires et universitaires. D'intervenir dans le maintien de l'ordre actif ou renforcé sur la réquisition du Gouverneur, seul ou conjointement avec les autres Forces civiles ou militaires. De participer aux actions de combat avec les Unités de Corps de bataille, d'assurer la protection des points sensibles, de prendre contact avec les populations en vue d'organiser la résistance intérieure.

Au sein de ces unités, 759 policiers ayant déjà fait au moins une mission de trois mois soit au Nord-Ouest, soit au Sud-Ouest, soit à l'Extrême-Nord ont été retenus. Le trimestre étant la durée minimale d'une mission dans ces régions en crises. Ils ont été sélectionnés par convenance, et étaient invités à remplir au préalable une fiche de consentement libre et éclairée validée au par le top management de la Sûreté Nationale.

Leurs caractéristiques sociodémographiques sont résumées à travers un tri-croisé entre l'âge, le statut matrimonial et la consommation des substances psychoactives.

L'échantillon est composé de 759 participants et trois caractéristiques sociodémographiques ont été retenues : l'âge, la consommation des substances psychoactives et le statut matrimonial. Premièrement, 4,6 % (35) de notre échantillon ne consomment pas les substances psychoactives. Parmi eux, 1,18 % (09) sont mariés et âgés de 20 à 24 ans ; 1,45 % (11) sont mariés et âgés de 25 à 29 ans ; 1,45 % (11) sont mariés et âgés de 30 à 34 ans et 0,52 % (04) sont mariés et âgés de 35 à 39 ans. Deuxièmement, 4,3 % (35) de notre échantillon consomme de la cigarette. Parmi ces derniers, 0,79 % (06) sont célibataires âgés de 30 à 34 ans [(0,52 % (04)), soit âgés de 35 à 39 ans [(0,26 % (02))]. 3,55 % (27) sont mariés et ont soit entre 20 et 24 ans [(1,31 % (10)), soit entre 25 et 29 ans [(1,05 % (08)) et entre 30 et 34 ans [(1,18 % (09))]. Troisièmement, 56,38 % (428) consomment de l'alcool. Parmi eux, 1,18 % (09) sont veufs et âgés de 30 à 34 ans [(0,52 % (04)), de 35 à 39 ans [(0,26 % (02)) et de 40 à 50 ans [(0,39 % (03))]. 16,07 % (122) sont célibataires et âgés de 25 à 29 ans [(2,5 % (19)), 30 à 34 ans [(6,45 % (49)), de 35 à 39 ans [(5,63 % (43)) et de 40 à 50 ans [(1,44 % (11))]. 38,33 % (291) sont mariés et âgés de 20 à 24 ans [(13,7 % (104)), 25 à 29 ans [(1,17 % (89)), 30 à 34 ans [(1,15 % (88)), de 35 à 39 ans [(,52 % (04)) et de 40 à 50 ans [(,79 % (06))]. 0,79 % (06) sont divorcés et âgés soit de 20 à 24 ans [(0,26 % (02)), soit de 25 à 29 ans [(0,52 % (04))]. Quatrièmement, 34,6 % (263) de nos participants consomment les stupéfiants. Parmi ces derniers, 10,54 % (80) sont célibataires et âgés de 25 à 29 ans [(1,05 % (08)), 30 à 34 ans [(2,23 % (17)), de 35 à 39 ans [(6,71 % (51)) et de 40 à 50 ans [(0,52 % (04))]. 24,11 % (183) sont mariés et âgés de 20 à 24 ans [(11,06 %

(84)], 25 à 29 ans [(5,66 % (43)), 30 à 34 ans [(4,61 % (35))] et de 35 à 39 ans [(2,76 % (21))].

b- Matériel et procédure

Les données de cette étude ont été recueillies entre les mois de septembre et Novembre 2021, grâce à un questionnaire auto-administré. Un agent de collecte se présentait dans les casernes policières pour faire remplir les questionnaires. Les participants devaient aussi signer un formulaire de consentement libre et éclairé. Ils étaient donc invités à prendre part à une étude sur le développement d'un outil d'intervention et de politique en santé mentale au travail chez les policiers. La participation consistait ensuite à répondre au questionnaire sur la détresse psychologique au travail. L'agent de recherche était sur place pour présenter le questionnaire et expliquer les consignes de remplissage. Il était toutefois à l'écart lorsque les travailleurs répondaient au questionnaire afin d'assurer la confidentialité des informations recueillies. La participation à cette recherche se faisait sur une base volontaire une fois les sujets sollicités.

En nous basant sur le questionnaire créé par l'Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale (ERTSM), nous avons pu identifier trois indicateurs susceptibles de mesurer la détresse psychologique : l'irritabilité/agression (exemple : Je me sens stressé, sous pression), l'anxiété / dépression (exemple : Je suis agressif pour tout et pour rien) et le désengagement (exemple : j'ai envie de tout abandonner). Les participants étaient invités à répondre sur une échelle de type Likert à quatre points allant de pas du tout d'accord (1) à tout à fait d'accord (4). Cette façon de mesurer est connue sous le nom « the GHQ score » (Goldberg, 1972 [32] ; La Rosa & al., 2005 [33]).

L'intérêt porté sur General Health Questionnaire (GHQ) se justifie par le fait qu'il est très peu utilisé jusqu'ici au détriment du questionnaire de Kessler qui est plus souvent employé pour mesurer la détresse psychologique (Camirand & Nanhou, 2008) [34], pourtant, ce dernier est un construit unidimensionnel. Sur cette base, nous croyons également qu'il sera possible d'obtenir une plus grande compréhension de la détresse psychologique à partir d'un modèle à trois dimensions.

c- Outils de traitement statistique des données

Les données collectées à partir du matériel décrit plus haut ont fait l'objet d'une analyse exploratoire et d'une analyse confirmatoire. L'objectif était d'évaluer les items proposés par le questionnaire d'origine extrait des travaux de Massé & al. (1998) [20]. Ainsi, seize (16) items repartis sur trois dimensions qui ont été identifiés dans l'échelle initiale de la détresse psychologique ont fait l'objet d'une analyse exploratoire dans un premier temps et d'une analyse confirmatoire dans un second temps. Afin de tester la principale hypothèse, ces deux types d'analyses sont couramment conseillés par les méthodologues

(Conway & Huffcutt, 2003) [35]. L'analyse exploratoire a permis en effet, de déterminer la structure factorielle du questionnaire de la détresse psychologique et d'extraire les dimensions sous-jacentes à ce construit, en retenant les principaux facteurs correspondant aux différentes facettes du construit étudié (Evrard & al., 2003) [36]. Grâce à la contribution factorielle de chaque item, il est possible de mesurer l'apport de chaque construit et d'épurer l'échelle des items qui détériorent la structure factorielle (Evrard & al., 2003 [36] ; Conway & Huffcutt, 2003 [34]). Des méthodes d'extraction et d'interprétation ont été utilisées pour restituer le nombre de facteurs d'un construit et les rotations appliquées pour faciliter leur interprétation. Il existe dans ce sens plusieurs options dont la plus utilisée est l'analyse en composantes principales (ACP). Dans la technique d'épuration, un certain nombre de critères doivent être pris en compte (Evrard & al., 2003 [36] ; Scarpello al., 1988 [37]). D'abord le rejet des items dont la saturation factorielle est inférieure à .50 sur le même facteur. Ensuite le rejet des items isolés sur un facteur. Enfin, le rejet des items présentant une saturation élevée sur plusieurs facteurs (> .40). Ces critères peuvent néanmoins être assouplis afin de ne pas nuire à la validité des contenus de l'échelle (Evrard & al., 2003 [36] ; Scarpello & al., 1988 [37]).

Au cours de l'analyse exploratoire, l'indice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), le pourcentage de variance et le test de sphéricité de Bartlett ont également été pris en compte. Le coefficient de fiabilité le plus utilisé dans les travaux de recherche en sciences humaines et sociales (Evrard & al., 2003) [36] est l'alpha de Cronbach dont le niveau d'acceptation recommandé est de .70 (Nunnally, 1978 [38] ; Nunnally & Bernstein, 1994 [39]). Il a donc été retenu par conformité à la littérature dominante sur la validation des échelles en psychologie. L'indice KMO permet d'examiner le caractère factorisable des données (Fall, 2015) [40]. Un indice KMO élevé (> .70) indique que la solution factorielle est statistiquement satisfaisante (Evrard & al., 2003) [36]. Le pourcentage de variance expliquée permet de s'assurer que les items sont bien représentés dans la solution factorielle. Il doit être supérieur à 50 % dans une ACP, en deçà, il est préférable de spécifier à nouveau le modèle (Evrard & al., 2003) [36]. Le test de sphéricité de Bartlett permet de vérifier si l'on peut rejeter l'hypothèse nulle, selon laquelle toutes les corrélations seraient égales à zéro. En d'autres termes, il permet de vérifier que la matrice de corrélation n'est pas une matrice identité ; c'est-à-dire une matrice au sein de laquelle une même variable est une combinaison linéaire de plusieurs autres. Il doit être significatif, soit inférieur à .05. Tous ces critères ont été pris en considération dans cette étude (Fall, 2015) [40].

L'analyse factorielle confirmatoire a été retenue pour vérifier la validité de l'hypothèse. En effet, elle vise avant tout, à vérifier l'ajustement de l'échelle retenue aux données collectées. L'analyse confirmatoire permet aussi d'identifier parmi plusieurs

modèles alternatifs, celui qui s'ajuste le mieux aux données et qui doit en conséquence être préféré (Fabrigar & al., 1999 [41] ; Roussel, 2005 [42]). Les critères permettant d'interpréter les résultats d'une analyse factorielle confirmatoire sont nombreux, mais les indicateurs les plus couramment retenus sont de trois types. Ils sont généralement utilisés pour juger de l'ajustement du modèle testé aux données empiriques (Roussel & al., 2002 [43] ; Roussel, 2005 [42]).

Il s'agit des indices d'ajustement absolus qui permettent d'évaluer dans quelle mesure le modèle théorique reproduit correctement les données collectées. C'est notamment le cas de l'indice de parcimonie X^2/ddl , dont la valeur doit être inférieure à 5, si possible à 3 (Pedhazur & Pedhazur Schmelkin, 1991 [44]), du GFI et de l'AGFI dont la valeur seuil est de .90 (Bentler & Bonett, 1980 [45]), du SRMR dont la valeur doit être inférieure à .05 et du RMSEA dont la valeur doit être inférieure à .08 et si possible, à .05 (Roussel, 2005) [42].

Ensuite, viennent les indices incrémentaux qui sont utilisés pour évaluer l'amélioration de l'ajustement du modèle qui est testé par comparaison à un modèle de référence plus restrictif. Il s'agit plus précisément du NFI, du NNFI et du CFI dont la valeur seuil est de .90 (Bentler & Bonett, 1980 [45]).

Enfin, viennent les indices de parcimonie qui indiquent dans quelle mesure le modèle présente un bon ajustement pour chaque coefficient estimé. Les deux indices les plus utilisés pour la parcimonie sont l'AIC et le CAIC qui permettent de déterminer parmi plusieurs modèles alternatifs le plus parcimonieux. Le meilleur modèle est celui qui présente l'AIC le plus faible possible. L'analyse confirmatoire offre également un ensemble d'indicateurs, qui permettent d'attester de la fiabilité et des validités convergentes et discriminantes d'une échelle ainsi que de ses dimensions respectives. Tous ces critères et indicateurs ont été pris en considération dans cette deuxième analyse. C'est après avoir pris toutes ces précautions pour collecter et traiter les données que les résultats de cette étude sont présentés.

2- Résultats

a- Analyse exploratoire

La méthode d'extraction choisie pour déterminer le nombre de facteurs est l'analyse en composantes principales (ACP). Les résultats de l'ACP sans rotation montrent une structure à trois (03) facteurs difficiles à interpréter. Le premier facteur regroupe 07 items, le deuxième en compte 06 et le troisième 03. Certains items ont un poids factoriel $\geq .40$ dans plus d'un facteur. Les difficultés d'interprétations justifient une seconde ACP avec rotation varimax : la présence de 03 items ayant un poids factoriel supérieur à .40 sur plus d'une dimension et 04 items ayant un poids factoriel inférieur à .40 sur les trois dimensions. Au total, 07 items ont été supprimés après cette première ACP. La seconde ACP avec rotation varimax décline une structure de l'échelle en 2 facteurs mais avec une

solution factorielle statistiquement acceptable après le rejet de 02 items (indice KMO de .688 ; test de sphéricité Bartlett significatif pour $X^2 = 311,977$, ddl = 21, $p = 0000$). L'analyse factorielle exploratoire avec rotation varimax a permis ainsi de retenir une échelle de 07 items regroupés en 2 sous-dimensions : la dimension « irritabilité / agression » (4 items), la dimension « anxiété / dépression » (3 items), comme on peut le voir dans le tableau ci-dessous.

Variance totale de la détresse psychologique expliquée et extraction des composantes principales

Composantes	Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus			Somme des carrés des facteurs retenus pour la rotation		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	2,094	29,919	29,919	2,073	29,611	29,611
2	1,560	22,284	52,203	1,582	22,593	52,203
Items				Composantes		
				1	2	
Je suis agressif pour tout et pour rien;				,715	,008	
Je perds patience;				,734	-,009	
J'ai tendance à m'isoler, à me couper du monde;				,742	,038	
Je me sens mal dans ma peau ;				,683	,053	
Je me sens stressé, sous pression ;				,031	,616	
J'ai des difficultés à me concentrer ;				,056	,751	
Je suis facilement irritable;				-,024	,796	
Alpha de Cronbach (α)				,73	,72	

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principale, rotation Varimax avec normalisation de Kaiser.

La première composante principale (irritabilité / agression) de la matrice des composantes rassemble la majorité des items. Leurs contributions factorielles sont très satisfaisantes (supérieures à .50). Elle regroupe quatre (04) items avec une consistance interne satisfaisante ($\alpha = .73$). La seconde composante principale (anxiété / dépression), a trois (03) items et présente elle aussi une bonne consistance interne ($\alpha = .72$). Au final, l'échelle de la détresse psychologique retenue comporte sept (07) items regroupés en deux dimensions. Le pourcentage total de variance de la détresse psychologique expliquée par les deux dimensions est de 52,203 % (indice KMO = .688).

b- Analyse confirmatoire

La seconde étape de notre étude tente de confirmer la qualité de la structure factorielle de l'échelle issue de l'analyse factorielle exploratoire. Elle vise à vérifier la validité convergente, discriminante et prédictive de l'échelle et à réévaluer sa fiabilité par l'examen du Rho de Jöreskog jugé plus robuste que

l'alpha de Cronbach (Peterson, 1994) [46]. Au cours de cette étape, il est question de tester l'hypothèse qui soutient que les données collectées chez les policiers s'adaptent correctement à un modèle à partir de la détresse psychologique à trois dimensions. La détresse psychologique peut être définie comme un syndrome non spécifique qui inclut des symptômes reliés à la dépression, l'anxiété, l'irritabilité, l'épuisement, le désengagement social ainsi que des problèmes cognitifs (Ilfeld, 1976 [19] ; Massé & al., 1998 [20]). L'analyse factorielle confirmatoire a été réalisée à l'aide du logiciel Amos.21, sur deux modèles alternatifs : le premier modèle correspond à la structure factorielle générée par la première analyse factorielle exploratoire, sans rotation. Il vise à vérifier la structure factorielle de l'échelle à trois dimensions difficiles à nommer à cause d'une très grande hétérogénéité des items qui les composent. Le deuxième modèle correspond à la structure factorielle générée par l'analyse factorielle exploratoire après rotation. Il vise à examiner la structure factorielle de l'échelle à deux dimensions et à 07 items : « irritabilité / agressivité » (04 items) et « anxiété / dépression » (03 items) comme résumé sur la figure c- dessous.

1,00 atteignent les valeurs admises pour offrir un ajustement acceptable. Le modèle par défaut résultant de l'analyse factorielle exploratoire respecte ainsi les normes recommandées et atteint les normes les plus rigoureuses de qualité d'ajustement (Bentler & Bonett, 1980 [45] ; Pedhazur & Pedhazur Schmelkin, 1991 [44] ; Roussel et al., 2002 [43]). L'hypothèse principale est donc validée. Afin de confirmer les propriétés psychométriques de l'échelle, il conviendra de réexaminer sa fiabilité et de vérifier sa validité convergente, discriminante et prédictive. Les résultats montrent que la fiabilité de l'échelle est satisfaisante. Les coefficients de cohérence interne (l'alpha de Cronbach) sont pour les deux dimensions de .72 à .73 respectivement pour, l'irritabilité/agression et l'anxiété/dépression. En ce qui concerne le rho de Jöreskog, on obtient des coefficients de .94. Ces valeurs sont toutes supérieures à .70, confirmant ainsi la fiabilité de l'échelle de mesure. Ces résultats bien que surprenants peuvent se comprendre si on prend en compte certaines particularités propres au métier de policier en contexte camerounais.

3- Discussion

L'objet de cette étude était d'adapter et de valider au contexte de travail des policiers, une mesure des manifestations de la détresse psychologique au travail élaborée par Gilbert & al. (2011) [31]. Pour ce faire, des analyses factorielles confirmatoires ont tout d'abord été réalisées afin de confirmer si la structure dimensionnelle originale de la détresse psychologique obtenue par Gilbert & al. (2011) [31] pouvait s'appliquer aux mesures de détresse psychologique au travail dans le présent échantillon. Les résultats des analyses ont montré qu'en adaptant la consigne et les items au domaine du travail des policiers en mission en zones de crise et en utilisant un échantillon différent des auteurs originaux, la structure à trois facteurs de la détresse psychologique, obtenue originalement par Gilbert et al. (2011) [31], n'était pas confirmée dans la présente étude. Ces résultats suggèrent ainsi que la détresse psychologique chez les policiers en mission dans les zones en crise pourrait posséder une structure dimensionnelle différente de celle de la détresse psychologique en général. Ces résultats mettent en évidence la nécessité d'utiliser une mesure spécifique au contexte du travail des policiers dans les études en psychologie du travail et des organisations.

Afin de faire ressortir les facteurs et découvrir les conceptualisations possibles de la détresse psychologique au travail, des analyses factorielles exploratoires font ressortir une solution à deux facteurs qui présentent une bonne cohérence interne ainsi qu'une pertinence au plan théorique : l'irritabilité / agressivité et l'anxiété/dépression. Cette solution factorielle ressemble aux facteurs trouvés par Massé et al. (1998b) [20], ainsi que Gilbert et al. (2011) [31], à l'exception d'un facteur « désengagement au travail », qui ne ressort plus. Cette structure factorielle apparemment surprenante peut se comprendre si l'on prend en compte la particularité du métier de policier.

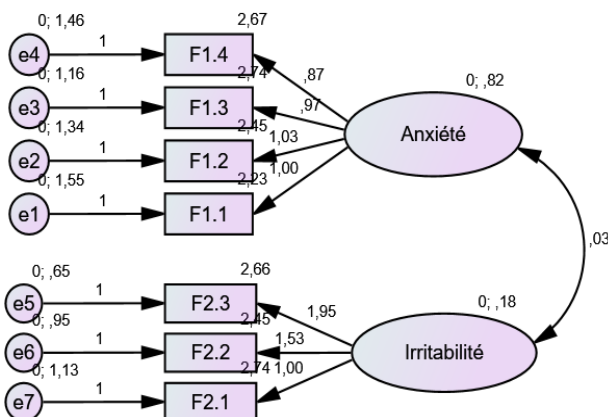


Figure 1 Modèle de la détresse psychologique à deux facteurs

Les résultats de l'analyse factorielle confirmatoire montrent que le « default model » est celui qui s'ajuste le mieux aux données. Comparé au « saturated model » et au « independant model », il présente le plus faible indice de mesures de parcimonie (AIC = 52,449 < AIC du saturated model = 70,000). Il convient toutefois de noter que ces indices de parcimonie des deux modèles sont inférieurs à celui du modèle indépendant (AIC = 342,162). Le default model présente aussi le meilleur Khi2 rapporté à son degré de liberté $X^2/ddl = 8,498/13$; $p = ,810$. Ce ratio est satisfaisant car bien inférieur à 5, qui représente la norme empiriquement fixée à ne pas dépasser. L'indice de résidus SRMR est égal à .05. En règle générale, il est couramment admis que plus l'indice SRMR est proche de zéro, meilleur est l'ajustement. Par ailleurs, l'indice RMSEA est égal à .00. Cet indice doit être inférieur égal à .08 pour informer sur un meilleur ajustement. Les autres indices de mesure absolus GFI et AGFI sont acceptables. Les indices de mesures incrémentaux NFI = .974 et CFI =

En effet, de par leurs missions, les policiers sont des Hommes de combat et de ce fait, n'ont pas le droit de se retirer. Au regard de leur formation, ils sont formés pour assurer le maintien de l'ordre à l'intérieur du pays, assurer la sécurité des biens et des personnes (citoyens). D'après de leur statut particulier de fonctionnaires de la Sureté Nationale, ils n'ont pas comme les autres fonctionnaires (enseignants, médecins, infirmiers, etc.), le droit à la grève. De plus, ils reçoivent une prime de risque dans leur solde, ce qui pourrait porter certains d'entre eux à un engagement plutôt qu'au désengagement tel que prévu par le modèle de la détresse psychologique à trois facteurs ayant servi de soubassement théorique à cette étude. Massé et al. (1998b) [20] soulignent que « le repli sur soi associé à l'auto dévalorisation conduit à une démotivation puis à diverses manifestations de retrait social ». Or lors des différentes missions de maintien de l'ordre, le policier n'est jamais seul, il est toujours en équipe ou en binôme, ce qui pourrait réduire considérablement le risque du repli sur soi et par ricochet celui du désengagement.

Selon les résultats obtenus, les policiers en état de détresse psychologique au travail éprouvent de l'agressivité, de l'irritabilité et de l'impatience à l'égard d'autrui. Ces symptômes surviennent soit au théâtre des opérations où les cibles sont les supérieurs hiérarchiques et les collègues, soit au retour de la mission et la cible est l'entourage (familles, amis, etc.). En leur for intérieur, ils se sentent anxieux, tristes, dépressifs, stressés et ont la peine à affronter leurs problèmes. En regard du travail, ils n'éprouvent plus grand intérêt, se sentent diminués et inutiles et n'ont plus envie d'entreprendre des projets.

Au vu des résultats obtenus au cours de cette étude, il apparaît que le concept de détresse psychologique au travail peut avoir des effets soit sur autrui et se manifester par l'agressivité et l'irritabilité, soit sur soi et se traduire par l'anxiété ou la dépression. Ainsi, la détresse psychologique agit sur deux sphères de vie du policier : la sphère personnelle ou le soi est menacé (anxiété/dépression) et la sphère sociale ou l'entourage constitue la principale victime (irritabilité/ agressivité). Ces résultats suggèrent également que la santé psychologique des salariés en général et des policiers en particulier peut migrer d'un état de bien-être subjectif à la détresse psychologique. Cette migration concerne également les outils utilisés pour l'évaluation de la santé psychologique. La recherche est partie d'une échelle de la détresse psychologique appliquée au travail de manière générale vers une échelle spécifique au travail des policiers en contexte de crise, à partir des mêmes énoncés originaux, exception faite des ajustements sémantiques. Un fait surprenant observé concerne l'émergence d'une factorisation issue et basée sur les mêmes objets, à savoir soi et autrui, comme si la détresse psychologique se positionnait systématiquement en regard de ces deux entités. Ainsi, la détresse psychologique, en tant qu'état ou résultat en termes d'expérience vécue pendant la

mission, s'évaluerait par les rapports antinomiques que la personne entretient avec le soi (anxiété/dépression) et avec son entourage (irritabilité/agressivité).

Conclusion

Au terme de cette étude, il convient de retenir que l'objectif était d'adapter et de valider au contexte de travail des policiers, une mesure des manifestations de la détresse psychologique au travail élaborée par Gilbert et al. (2011) [31]. Des analyses factorielles confirmatoires ont tout d'abord été réalisées afin de confirmer si la structure dimensionnelle originale de la détresse psychologique obtenue par Gilbert et al. (2011) [31] pouvait s'appliquer aux mesures de détresse psychologique au travail dans le présent échantillon. Les résultats des analyses ont montré qu'en adaptant la consigne et les items au domaine du travail des policiers en mission en zones de crise et en utilisant un échantillon différent de celui des auteurs originaux, la structure à trois facteurs de la détresse psychologique au travail, obtenue initialement par Gilbert et al. (2011) [31], n'était confirmée qu'en partie dans la présente étude. Plus précisément, on s'est retrouvé plutôt avec une structure à deux facteurs intégrant l'anxiété/dépression et l'irritabilité/agression. Le fait que la troisième dimension ne s'exprime pas chez les policiers pourrait s'expliquer par la formation et le statut particulier de ce corps de métier qui n'admet pas le désengagement au travail. Ces résultats mettent en évidence la nécessité d'utiliser une échelle de mesure spécifique au contexte du travail des policiers dans les études en psychologie du travail et des organisations.

Références

- [1] Niedhammer, I., Tek, M., Starke, D., & Siegrist J. Effort-reward imbalance model and self-reported health: cross-sectional and prospective findings from the Gazel cohort. *Soc Sci Med* Vol. 58, pp. 1531-1541. 2004.
- [2] Vézina, M., Cousineau, M., Mergler, D., Vinet A. & Laurendeau, M.-C. Pour donner un sens au travail : bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail, Gaétan Morin Editeur, Boucherville. 1992.
- [3] Siegrist, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, Vol.1 (1), pp. 27-41. 1996.
- [4] Nyock Ilouga, S. & Nguedong, J-A. La collaboration intercommunautaire en Nouvelle-Calédonie et la collaboration professionnelle. *Annales de la Faculté des Arts Lettres et Sciences Humaines*, Vol. 20, pp. 221-250. 2018.
- [5] Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine*, Vol 61 (1), pp. 1-14. 2005a.

- [6] Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers. *Sociology of Health & Illness*, Vol. 27 (5), pp. 602-627. 2005b.
- [7] Bourbonnais, R., Brisson, C., Vézina, M., & Moisan, L. Job strain and psychological distress in white collar workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol. 22 (2), pp. 139-145. 1996.
- [8] Institut de recherche en santé du Canada (IRSC). 2004.
- [9] Aubé, C., Rousseau, V. & Morin, E. M. Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 (5), pp. 479-495. 2007.
- [10] Vézina, M., Bourdonnais, R., Marchand, A., & Arcand, R. Stress au travail et santé mentale chez les adultes québécois. Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (cycle 1.2), Québec, Institut de la statistique du Québec. 2008.
- [11] Vézina M. & Bourbonnais R. Incapacités de travail pour des raisons de santé mentale. Institut de la statistique du Québec. Portrait social du Québec : données et analyse, Québec : Éditeur officiel du Québec, pp. 279-287. 2001.
- [12] Ward, P.A., Blanchard, R.J. & Bolivar, V. Recognition and alleviation of distress in laboratory animals. vol. 2. National Academies Press. 2008.
- [13] Horwitz, A.V. Distinguer la détresse du désordre en tant que résultats psychologiques d'arrangements sociaux stressants. *Santé (Londres)*. Vol. 11 (3). pp. 273-890. 2007.
- [14] Dyrbye, L.N., Thomas, M.R. & Shanafelt, T. D. Systematic Review of Depression, Anxiety, and Other Indicators of Psychological Distress among US and Canadian Medical Students. *Academic Medicine*, Vol. 81. pp. 354-373. 2006.
- [15] Ridner, S. H. Psychological distress : Concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 45, pp. 536 – 545. 2004.
- [16] Barlow, D. H., Durand, V. M., Lalumiere, M. L., & Stewart, S. H. *Abnormal psychology: an integrative approach* (Fourth Canadian edition ed.). 2005.
- [17] Marchand, A. Travail et santé mentale : une perspective multi - niveaux des déterminants de la détresse psychologique. [Thèse de doctorat, Université de Montréal]. 2004.
- [18] Traber, D. Comment prévenir le trouble de stress post-traumatique ? Réflexion et application chez les professionnels à risques de la région Auvergne Rhône-Alpes. (Thèse de Doctorat, Université Grenoble Alpes). 2019.
- [19] Ilfeld, F.W. Further Validation of a Psychiatric Symptom Index in a Normal Population. Dans *Psychological Report*. Vol. 39, pp. 1215-1228. 1976.
- [20] Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., L'Ambert, J., Bélair, S. Élaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique dans une population non clinique de Québécois francophones. *Revue canadienne de santé publique*, Vol. 89 (3), pp. 183-187. 1998b.
- [21] Ridner, S. H. Quality of life and a symptom cluster associated with breast cancer treatment - related lymphedema. *Supportive Care in Cancer*, Vol. 13 (11), pp. 904-911. 2005.
- [22] Cadieux, N. Professions réglementées et détresse psychologique : regards croisés avec la population en emploi au Canada. [Thèse de doctorat, Université de Montréal]. 2012.
- [23] Cadieux, N. & Marchand, A. A longitudinal and comparative study of psychological distress among professional workers in regulated occupations in Canada. *Work*. Vol. 49 (1), pp. 73-86. 2014a.
- [24] Cadieux, N., & Marchand, A. Psychological distress in the workforce: a multilevel and longitudinal analysis of the case of regulated occupations in Canada. *BMC Public Health*, Vol. 14 (1), pp. 808-830. 2014b.
- [25] Marchand, A., & Blanc, M. É. Occupation, work organisation conditions and the development of chronic psychological distress. *Work*, Vol. 40 (4), pp. 425-435. 2011.
- [26] Karasek, R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24 (2), pp. 285-308. 1979.
- [27] Karasek, R., & Theorell, T. *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books. 1990.
- [28] Messanga G. A, Ekango Nzekaih H. K., & Npiane Ngongueu S. Effet de la Culpabilité Groupale Ressentie sur le Soutien à la Réparation de L'oppression à L'égard de L'exogroupe : Le cas des Anglophones du Cameroun. *European Scientific Journal*, Vol. 16 (10). ESJ Social Sciences. 2020.
- [29] Fonchingong, T. The Quest for Autonomy: The Case of Anglophone Cameroon. *African Journal of Political Science and International Relations* Vol. 7 (5), pp. 224-36. 2013.
- [30] Messanga, G. A., & Dzuetso Mouafo, A. V. Contact intergroupe et préjugés à l'égard des anglophones en milieu universitaire bilingue et monolingue francophone au Cameroun. *nka' lumière*. Vol.12, pp. 179-202. 2014.
- [31] Gilbert, m.-H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, Vol. 61 (4), pp. 195-203. 2011.

[32] Goldberg, M.E., Wurtz, R.H. Activité du colliculus supérieur chez le singe au comportement. II. Effet de l'attention sur les réponses neuronales. *J Neurophysiologie*. Vol. 35 (4), pp. 560-74. 1972.

[33] La Rosa, E., Consoli, S.M., Hubert-Vadenay, T. & Le Clésiau H. Facteurs associés au risque suicidaire chez les jeunes consultants d'un centre de prévention sanitaire et sociale. *L'Encéphale*. Vol. 31(3), pp. 289-299. 2005.

[34] Camirand, H., & Nahnou V. La détresse psychologique chez les Québécois en 2005. *Zoom santé, Série Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes*, Institut de la statistique du Québec. 2008.

[35] Conway, J. M., & Huffcutt, A. I., A review and evaluation of exploratory factor analysis practices in organizational research. *Organizational Research Methods*, Vol. 6 (2), pp. 147-168. 2003.

[36] Evrard Y., Pras B., & Roux E. *Market : études et recherche en marketing*. Nathan, 2e édition. 2003.

[37] Scarpello, V., Huber, V., & Vandenberg, R. J. Compensation satisfaction: Its measurement and dimensionality. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 73(2), pp. 163–171. 1988.

[38] Nunnally, J. C. *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill. 1978.

[39] Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. *Psychometric theory*. McGraw-Hill. 1994.

[40] Fall. A. Reconnaissance au travail : validation d'une échelle de mesure dans le contexte des entreprises. *Revue européenne de psychologie appliquée*, Vol. 4 (65), pp. 189 –203. 2015.

[41] Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., Mac Callum, R. C., & Strahan, E. J. Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, Vol. 4, pp. 272- 299. 1999.

[42] Roussel, P. & Wacheux, F. *Management des ressources humaines : méthodes de recherche en sciences humaines et sociales*. De Boeck. 2005.

[43] Roussel, P., Durrieu, F., Campoy, É., & El Akremi, A. *Méthodes d'Équations Structurelles : Recherche et Applications en Gestion*. Économica. 2002.

[44] Pedhazur, E. J., & Pedhazur Schmelkin, L. *Measurement, Design, and Analysis: An Integrated Approach*. Psychology Press. 1991.

[45] Bentler, P. M., & Bonett, D. G. Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psycho. Buff.* Vol. 88, pp. 588-606. University of California. Los Angeles. 1980.

[46] Peterson, R. A. A Meta Analysis of Cronbach's Coefficient Alpha. *Journal of Consumer research*. Vol. 21, pp. 381 – 391. 1994.