

## **Solitude professionnelle des policiers : Mythe ou réalité ?**

**Revue internationale sur le travail et la société**

**Auteurs : Marc Dussault, Andrée-Ann Deschesnes et Clémence Émeriau-Farges<sup>1</sup>**

Année : 2019

Volume : 1

Numéro : 1

Pages : 1-9

ISSN : 1705-6616

Lien vers la Revue internationale sur le travail et la société :

[https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw030?owa\\_no\\_site=280](https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw030?owa_no_site=280)

Sujets : Policiers, solitude professionnelle, travailleurs, enseignants

### Résumé

À une époque où le stress, l'intensification du travail et les contraintes pour le salarié sont évoqués fréquemment à propos du monde du travail, la solitude est considérée comme un indice parmi d'autres de risque de dégradation de la santé mentale ou de perte de l'efficacité au travail, par exemple (Marc, Grosjean & Marcella, 2011). La solitude constitue un sentiment négatif résultant d'une insatisfaction causée par la perception d'un écart entre la qualité et la quantité des relations interpersonnelles que la personne a de fait et ce qu'elle souhaiterait connaître (De Grâce, Joshi & Pelletier, 1993; Peplau & Perlman, 1982). La présente étude s'intéresse à la solitude professionnelle des policiers. Elle compare le niveau de solitude de 93 policiers québécois, à celle de 494 enseignants et de 108 travailleurs d'une entreprise d'étanchéité de toiture. Les résultats montrent que les policiers vivent un niveau de solitude professionnelle significativement plus élevé que les

---

<sup>1</sup> Marc Dussault, Ph. D., Professeur à l'Université du Québec à Trois-Rivières; Andrée-Ann Deschesnes, Ph.D., professeure à l'Université du Québec à Rimouski et Clémence Émeriau Farges (Candidate). Pour information additionnelle : [marc.dussault@uqtr.ca](mailto:marc.dussault@uqtr.ca)

autres travailleurs. Ces résultats sont discutés à la lumière de la théorie cognitive de la solitude et des études antérieures.

Les individus s'engagent dans plusieurs relations au travail. Il peut s'agir de relations d'autorité de type supérieur-subordonné, de relations avec des collègues, des clients ou d'autres dépositaires de l'organisation ainsi que des relations amicales. Ces dernières revêtent un caractère unique, car contrairement aux autres relations, elles sont volontaires et non imposées (Mao, 2006). Le manque d'amitié au travail ou la solitude professionnelle peut être problématique. Cette problématique d'importance est peu étudiée en recherche.

Certaines populations seraient plus propices à vivre de la solitude professionnelle. Les policiers, en raison de la nature de leur travail, constituent une de ces populations (Buch, 2013). D'abord, les relations avec les collègues sont parfois peu fréquentes alors que les patrouilles s'effectuent seul ou en duo. Outre ces relations et celles avec leur supérieur, les relations avec la population quant à elles, sont souvent négatives (i.e. contravention à un conducteur imprudent; arrêt d'un suspect; perquisition dans un domicile, avis à un piéton, etc). D'ailleurs, Arial, Gonik, Wild et Danuser (2010) montrent que le peu de soutien des collègues et des supérieurs constituent une des sources importantes du stress de policiers suisses masculins. Habersaat, Geiger, Abdellaoui et Wolf (2015) montrent, quant à eux, que des policiers suisses qui travaillent dans la communauté se sentent plus seuls que ceux qui travaillent à l'urgence et que ceux qui font des enquêtes criminelles. L'étude de Deschênes et Rodrigue (2018) indique l'importance des relations interpersonnelles de qualité pour les policiers pour favoriser leur santé psychologique au travail. Bien que des études présentent l'importance des relations interpersonnelles et du soutien social pour les policiers, aucune étude, à notre connaissance, ne s'intéresse à la solitude professionnelle des policiers. La présente étude s'intéresse donc à la solitude des policiers en soulevant la question suivante : les policiers vivent-ils une solitude professionnelle plus grande que d'autres travailleurs?

## Cadre théorique

Selon l'approche cognitive, la solitude constitue un sentiment négatif résultant d'une insatisfaction causée par la perception d'un écart entre la qualité et la quantité des relations interpersonnelles que la personne a de fait et ce qu'elle souhaiterait connaître (De Grâce, Joshi & Pelletier, 1993; Peplau & Perlman, 1982). La solitude professionnelle peut donc être définie comme un sentiment négatif résultant de déficiences importantes perçues dans le réseau social au travail.

D'aucuns soutiennent que la solitude professionnelle peut engendrer des conséquences négatives. Barnett (1990) et Smith et Scott (1990) pensent qu'elle peut nuire au développement professionnel et engendrer une résistance au changement. Hawkey et Cacioppo (2010) soutiennent que les personnes qui éprouvent de la solitude s'attendent davantage à vivre des relations interpersonnelles difficiles que les personnes qui n'éprouvent pas de solitude de sorte qu'elles tendent à s'isoler d'autrui. Ces avis semblent corroborés par des études antérieures. En effet, des études montrent que la solitude professionnelle est associée à plusieurs conséquences néfastes. Dussault et Frenette (2014) montrent que le sentiment de solitude au travail est positivement corrélé avec le harcèlement perçu. Plus la personne se sent seule au travail, plus elle se sent harcelée, probablement soutiennent-ils, en raison d'un sentiment de vulnérabilité. Une autre étude (Dussault & Thibodeau, 1998) montre que la solitude professionnelle de directeurs d'école est négativement liée à leur performance au travail. D'autres études mettent en évidence des relations positives entre la solitude professionnelle des enseignants et leur burnout (Russell, 1996), ainsi que leur stress professionnel (Dussault, Deaudelin, Royer, & Loiselle, 1999). De plus, une étude montre une relation négative entre la solitude professionnelle des enseignants et leur citoyenneté organisationnelle (Lam & Lau, 2012). Enfin, d'autres études obtiennent des corrélations négatives entre la solitude des étudiants et leur moyenne académique (Dobson, Campbell, & Dobson, 1987; Dussault, Thibodeau, & Lamothe, 2000). En somme, les études antérieures suggèrent que la solitude puisse être associée à plusieurs conséquences négatives.

La solitude est prédite par deux types d'antécédents selon l'approche cognitive. D'abord, certains antécédents prédisposent la personne à vivre de la solitude. Il s'agit de

facteurs personnels comme les compétences en communication (Reinking, & Bell, 1991), et la confiance en soi (Cheng, & Furnham, 2002) qui sont corrélés négativement avec la solitude. Il y a aussi des conditions qui peuvent favoriser la solitude. Il s'agit de conditions souvent reliées à l'environnement de la personne. Sur le plan organisationnel, Flinders (1988), Garber (1991), Levine (1989), Lortie (1975) et Smith et Scott (1990) croient que la structure organisationnelle constitue un facteur qui influence grandement la solitude professionnelle. D'autres considèrent que la charge de travail (Barnett, 1990; Smith et Scott, 1990) peut favoriser l'occurrence de la solitude professionnelle. Le leadership du supérieur semble aussi pouvoir contribuer à des conditions propices à la solitude professionnelle des employés (Dussault, Frenette, Loye, & Deschênes, 2017). Ainsi, la solitude professionnelle semble pouvoir prendre source tant au niveau personnel qu'au niveau organisationnel.

À l'instar des études antérieures, il est possible de croire que les conditions que vivent les policiers dans l'exercice de leurs fonctions puissent contribuer à leur solitude professionnelle. À cet égard, l'étude soulève l'hypothèse que les policiers vivent davantage de solitude professionnelle que les autres travailleurs.

## Méthode

Les participants sont 93 policiers, 494 enseignants et 108 travailleurs d'une entreprise internationale spécialisée en étanchéité de toiture. Vingt-huit policiers (3 femmes et 25 hommes) ont participé à l'étude alors qu'ils suivaient une formation d'une université québécoise. Ils sont âgés de 41,3 ans. Les autres policiers (n= 65,) ont été invités par courriel à participer à l'étude à la suite d'une entente de partenariat avec les différents corps policiers. Le courriel présentait les buts de l'étude, le caractère volontaire de la participation ainsi qu'un lien web vers le questionnaire. Il s'agit de 21 femmes et 43 hommes (une donnée manquante) dont 7 sont âgés de 18 à 24 ans, 22 de 25 à 34 ans, 15 de 35 à 44 ans, 14 de 45 à 54 ans et 7 de 55 et plus. Les enseignants (275 femmes, 206 hommes et 13 de genre inconnu) travaillent dans 36 écoles secondaires publiques québécoises et sont âgés en moyenne de 40,4 ans ( $E.-T. = 10,4$ ). Les travailleurs de l'entreprise d'étanchéité de toiture (70 femmes et 38 hommes) sont âgés de 41,8 ans

La solitude professionnelle est mesurée à l'aide de l'*Échelle de Solitude de l'Université Laval (ÉSUL)*, De Grâce, Joshi et Pelletier, 1993), une version française du *Revised UCLA Loneliness Scale* de Russell, Peplau et Cotrona (1980). L'*ÉSUL* comporte 20 comportements auto-descriptifs; "Je me sens sur la même longueur d'onde que les gens autour de moi" et "Je me sens isolé des autres". Les répondants indiquent la fréquence d'apparition de chaque sentiment sur une échelle Likert en quatre points: (1) Jamais; (2) Rarement; (3) Quelquefois et (4) Souvent. L'énoncé « Au travail » est placé de manière à s'assurer que les répondants le remplissent en fonction de leur situation en milieu de travail. L'*ÉSUL* présente des qualités psychométriques comparables à la version originale anglaise. Ainsi, des coefficients de consistance interne entre .87 et .91 et une corrélation test-retest de .73 ont été obtenus (DeGrâce et al., 1993). Dans la présente étude, l'échelle présente une bonne consistance interne ( $\alpha = .85$ ).

## Résultats

Le Tableau 1 présente les résultats de l'étude. Afin de répondre à l'hypothèse de recherche, des analyses de variance (ANOVA) ont été privilégiées afin de comparer si des différences entre les groupes existaient eu égard à leur solitude professionnelle. Les résultats suggèrent que les policiers se sentent davantage seuls au travail que les enseignants et les travailleurs de l'entreprise d'étanchéité de toiture. La différence observée est statistiquement significative et confirme l'hypothèse de l'étude selon laquelle les policiers vivent plus de solitude professionnelle que d'autres travailleurs.

Tableau 1. Comparaison des scores moyens à la solitude professionnelle

	<i>M</i>	<i>É.T.</i>	<i>F</i>
Policiers	2,49	,28	
Travailleurs de l'entreprise d'étanchéité	1,68	,45	75,22*
Enseignants	1,85	,55	

\* $p < ,001$

## Discussion

La présente étude souhaitait vérifier si le sentiment de solitude des policiers est supérieur à celui d'autres travailleurs. Les résultats confirment que les policiers vivent davantage de solitude professionnelle que d'autres travailleurs. Ils montrent que les policiers se sentent davantage seuls au travail que les enseignants et que les travailleurs de l'entreprise d'étanchéité de toitures. Or, la solitude professionnelle est une caractéristique évoquée depuis plusieurs décennies par des experts (Osborn, 2006; Pomson, 2005, Russell, 1996) pour décrire l'enseignement. Le niveau de solitude exprimé par les policiers est aussi supérieur à celui de directions d'école (Dussault & Tibodeau, 1998) et de personnes âgées (De Grâce et al., 1993). Les résultats montrent aussi que les policiers se sentent plus seuls que les travailleurs de l'entreprise d'étanchéité de toiture, une population qui n'est certes pas représentative des travailleurs, mais qui présente un niveau de solitude moindre. Force est de constater que les résultats de cette étude s'ajoutent à ceux des études d'Arial et al. (2010) et de Habersaat et al. (2015) portant sur l'importance des relations interpersonnelles et du soutien social chez les policiers. Il importe de contrer la solitude professionnelle qui

peut être associée à plusieurs conséquences négatives au travail (Marc, Grosjean, & Marcella, 2011).

Sur le plan pratique, les résultats devraient certes inciter les officiers supérieurs à prendre des mesures pour amoindrir la solitude professionnelle des membres de leur corps. À titre d'exemple, des moments d'échanges et des activités de consolidation d'équipe pourraient être privilégiés par les organisations policières. Sur le plan théorique, les résultats comblent certes un vide en étudiant la solitude professionnelle chez une population particulière, soit les policiers.

Les résultats sont limités par leur nature descriptive. De plus, les policiers de l'étude sont comparés à un groupe de travailleurs provenant d'une entreprise d'étanchéité de toiture et des enseignants, il est permis de questionner la représentativité de ces travailleurs. Il serait pertinent d'avoir des travailleurs d'autres secteurs afin de comparer la solitude des policiers. Plus encore, il serait important d'analyser plus à fond les causes de la solitude professionnelle des policiers ainsi que son incidence.

## Références

- Arial, M., Gonik, V., Wild, P., & Danuser, B. (2010). Association of work related chronic stressors and psychiatric symptoms in Swiss sample of police officers; a cross sectional questionnaire study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83(3), 323-331.
- Barnett, B. O. (1990). Peer-assisted leadership: Expending principals' knowledge through reflective practice. *Journal of Educational Administration*, 28(3), 67-76.
- Buch, M.N. (2013). The police too have a case. *India express*, 1-7, NCHSE.ORG.
- Cheng, H., & Furnham, A. (2002). Personality, peer-relations, and self-confidence as predictors of happiness and loneliness. *Journal of Adolescence*, 25, 327-339.
- Deschênes, A-A., & Rodrigue A. (en arbitrage, 2019). Interpersonal Relations and Social Support: Impact on the psychological health of police officers at work. *International Journal of Emergency Services*.
- De Grâce, G. R., Joshi, P., & Pelletier, R. (1993). L'échelle de solitude de l'université Laval (ÉSUL) : validation canadienne-française du UCLA Loneliness Scale. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 25(1), 12-27.
- Dobson, J. E., Campbell, N. J., & Dobson, R. (1987). Relationships among loneliness, perceptions of school, and grade point averages of high school juniors. *The School Counselor*, 35(2), 143-148.
- Dussault, M., Deaudelin, C., Royer, N., & Loïselle, J. (1999). Professional isolation and stress in teachers. *Psychological Reports*, 84, 943-946.
- Dussault, M., & Frenette, É. (2014). Loneliness and bullying in the workplace. *American Journal of Applied Psychology*, 2(4), 94-98. Doi: 10.12691/ajap-2-4-3.
- Dussault, M., Frenette, É, Loye, A.S., & Deschênes, A.A. (2017). Leadership transformationnel du superviseur et solitude professionnelle des employés. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 23 (3), 187-196. DOI: 10.1016/j.pto.2017.01.009.
- Dussault, M., & Thibodeau, S. (1998). Relation entre l'isolement professionnel, le leadership transformationnel et la performance au travail de directions d'école québécoise. In *Gestion des paradoxes dans les organisations (Leadership et pouvoir)* sous la direction de A. Savoie.
- Dussault, M., Thibodeau, S., & Lamothe, S. (2000). Solitude et performance scolaire d'étudiants universitaires. *RES Academia*, 17, (1 et 2), 145-154.
- Flinders, D. J. (1988). Teacher isolation and the new reform. *Journal of Curriculum and Supervision*, 4(1), 17-29.
- Garber, D. H. (1991). *Networking among principals: A case stud'J of established practices and relationships*. Fargo, ND: Communication présentée au congrès annuel du



- National conference of professors of educational administration. (ERIC Service de reproduction de documents No. ED337915)
- Habersaat, S., Geiger, A. M., Abdellaoui, S., & Wolf, J. M. (2015). Health in police officers : Role of risk factor clusters and police divisions. *Social science and Medecine, 143* , 213-222.
- Hawkley, L. C., & Cacioppo, J. T. (2010). Loneliness matters: A theoretical and empirical review of consequences. *Annual of Behavioral Medecin, 40*, 218–227.
- Lam, L. W., & Lau, D. C. (2012). Feeling lonely at work: Investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management, 23*(20), 4265–4282.
- Levine, S. L. (1989). *Promoting adult growth in schools*. Boston: Allyn and Bacon.
- Lortie, D. C. (1975). *Schoolteacher: Asocio/agicalstud'J*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Mao, H.-Y. (2006). The relationship between organizational level and workplace friendship. *International Journal of Human Resource Management, 17*(10), 1819–1833.
- Marc, J., Grosjean, V. & Marsella, M. (2011). Dynamique cognitive et risques psychosociaux : isolement et sentiment d'isolement au travail. *Le travail humain*, vol. 74, (2), 107-130. doi:10.3917/th.742.0107.
- Osborn, A. (2006). *Public shool teacher attrition and organization health: A comparative study*. Unpublished doctoral dissertation, University of Texas, Austin, Texas.
- Peplau, L. A., & Perlman, D. (1982). *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*. New York: Wiley.
- Pomson, A. D. M. (2005). On classroom at a time? Teacher isolation and community viewed through the prism of particular. *Teachers College Record, 107*(4), 783-802.
- Reinking, K., & Bell, R. A. (1991). Relationship among loneliness, communication competence, and career success in a State Bureaucracy: A field study of the ‘‘Lonely at the top’’ maxim. *Communication Quarterly, 39*(2), 358–373.
- Russell, D. W. (1996). UCLA loneliness scale (Version 3): Reliability, validity, and factor structure. *Journal of Personality Assessment, 66*( 1), 20-40.
- Smith, S. C., & Scott, J. J. (1990). *The collaborative schoo/: A work environment for effective instruction*. Reston, VA: National association of secondary school