Représentations sociales de la police ivoirienne et niveau d'implication professionnelle chez les policiers (Abidjan)

Bi Tra Serge TOUVOLY

Science de l'Homme et de la Société (SHS)
Université Félix Houphouët-Boigny (UFHB)
BP V 34, 01 Abidjan, Côte d'Ivoire (SHS/P/UFHB)
touvoly.serge@ufhb.edu.ci / touvoserge@yahoo.fr
/
Alain Fabrice DIGBEU

Littérature, Sociétés et Humanités Numériques (LSHN)
Université Virtuelle de Côte d'Ivoire (UVCI)
28 BP 536 Abidjan 28 (SDN/LSHN/UVCI)
alain.digbeu@uvci.edu.ci
/
Wagnan Karidja KONÉ ÉpouseKONÉ

Sciences Sociales et Humaines (SHS)
Université Jean Lorougnon GUEDE (UJLOG) Daloa.
BP 150 DALOA, Côte D'ivoire
konewagnan@gmail.com

RASS. Pensées Genre. Penser Autrement. VOL 5, No 4 (Novembre 2025)

Résumé

Cette étude examine les représentations sociales de la police ivoirienne et leur impact sur le niveau d'implication professionnelle des policiers, via l'approche structurale de J-C. Abric (1994, pp. 11-36) et le modèle de Un échantillon de 60 policiers a répondu à des questionnaires d'évocation, de caractérisation et d'implication. Les résultats révèlent une représentation duale : valorisante (mérite, rigueur) et dévalorisante (tricherie, corruption). L'implication est faible chez ceux ayant une représentation dévalorisante (45,86) et plus élevée chez les valorisants (50,20). Ces résultats soulignent l'influence des facteurs sociocognitifs sur les comportements organisationnels et suggèrent des réformes pour la police ivoirienne.

Mots-clés : Représentations sociales, implication professionnelle, police, Abidjan (Côte d'Ivoire)

Social representations of the Ivorian police and level of professional involvement among police officers (Abidjan)

Abstract

This study aims to examine the social representations of the Ivorian police and their impact on officers' professional commitment. It employs a mixed-methods approach based on J-C. Abric's (1994, pp. 11-36) structural approach to analyze representations and N. Allen & J. Meyer's (1990, p. 1-18) model to measure commitment. A sample of 60 police officers completed questionnaires assessing hierarchical representation, characterization, and organizational commitment. The results reveal a dual representation: positive (merit, rigor) and negative (cheating, corruption). Commitment is low among those with a negative representation (45.86) and higher among those with a positive one (50.20). These results highlight the influence of sociocognitive factors on organizational behaviors and suggest potential reforms for the Ivorian police.

Key words: Social representations, professional involvement, police, Abidjan (Côte d'Ivoire)

Introduction

L'implication organisationnelle, souvent étudiée pour résoudre des problèmes de société, est ici définie comme le lien entre attitudes, comportements et environnement professionnel (C. Mias, 1998 ; Bataille et al., 1997, p. 57-90). Elle reflète l'engagement, l'attachement et la conformité aux normes de l'organisation. Mesurée selon le modèle d'Allen & Meyer (1993, p.538-551) adapté, elle est influencée par des facteurs internes (représentations) et externes (exigences du travail, attentes floues, charge temporelle). L'étude de M. Ouattara & al. (2019) montre que ces pressions réduisent significativement l'implication des policiers, engendrant souffrance et désengagement.

En effet, notre intérêt pour l'étude est né des griefs rapportés par certains usagers. Les policiers, au travers de leurs attitudes et comportements dans le cadre de l'exécution de leurs missions mettent en exergue une question de manque d'implication professionnelle. Transparency International(2019) révèlent une corruption accrue en Côte d'Ivoire : en 2019, 40 % des ivoiriens estiment qu'elle a augmenté contre 32 % en 2015. Le taux de pots-de-vin dans les services publics reste stable à 34 % de 2015 à 2019. Cependant, la police enregistre une hausse marquée (43 % en 2019 contre 26 % en 2015), suivie des services publics (20 % en 2019 contre 13 % en 2015), des pièces d'identité (+2 % en 2019) et de l'enseignement (+1 % en 2019). Globalement selon les résultats de ces ONG (2019), la police conserve sa mauvaise réputation avec 49 % d'opinions négatives sur la corruption (record de 2015). Suivent les dirigeants d'entreprises (44 %, -9 points), les officiels gouvernementaux (33 %, +4 points), les collectivités locales (32 %, +1 point) et les députés (30 %, +6 points). 27 % des Ivoiriens accusent aujourd'hui la Présidence et la Primature de corruption, contre 24 % en 2015. Partout en Côte d'Ivoire, les services policiers doivent s'attaquer aux problèmes d'intégrité et de corruption.

Ces préoccupations, anciennes, sont inhérentes à la profession, qui, bien que valorisante, expose les agents à des risques de compromission morale. Le « continuum de la compromission » aide à comprendre cette dérive progressive et à préparer mentalement les policiers aux dilemmes éthiques. En juin 2025, à Adjamé et Treichville, de nombreux minicars et taxis circulent sans papiers ni assurance, avec la complicité de certains policiers. Selon M. Coulibaly, chauffeur, les conducteurs versent une somme substantielle aux agents pour rouler librement toute la journée, sans contrôle. Cette pratique illégale s'est

institutionnalisée et s'impose à tous les transporteurs de la zone. Selon Afrobaromètre (2019), 47 % des Ivoiriens ont versé un pot-de-vin à un policier dans les 12 mois précédents. K. M. Gilmartin & J. John (1998, p. 25-28) décrivent le « continuum de la compromission » pour expliquer comment un policier honnête peut devenir corrompu, et soulignent son utilité pour former les agents à affronter les dilemmes moraux. Les services de police doivent réformer leur approche et intégrer cet enseignement en interne. Dans un contexte social en évolution constante, les policiers risquent de céder à la corruption s'ils ne sont pas préparés (M. Ouattara, Yao & S. Touvoly, op. cit.). Selon H.B. Poupié (2005), l'image de la police est ternie par des clichés : agents peu aimables, lenteur administrative, favoritisme, tribalisme et discrimination. Malgré l'existence de policiers dévoués, ces pratiques révèlent un sérieux problème d'implication professionnelle. Pour redorer l'image de la police ivoirienne et l'orienter vers le service du peuple plutôt que l'enrichissement personnel, l'État met en œuvre des réformes et des avantages sociaux. En 2020, lors d'un séminaire contre le racket, la police adopte un guide d'audit de ses services, avec l'appui du PNUD. Selon les autorités, les réformes et avantages sociaux accordés aux policiers visent à améliorer leurs conditions de vie et de travail, renforcer leur rendement et répondre aux besoins de sécurité des populations, en les associant aux solutions locales. Ces mesures, inscrites dans les cadres institutionnels, sont conçues pour favoriser un meilleur service public. Toutes les réformes de la police ivoirienne visent à créer une institution crédible, cohérente, juste et équitable.

Selon K. Zegge (2010, p.45-47), les avantages sociaux et matériels, accessibles à tous les corps de police, sont des outils de motivation intégrés par le législateur pour placer les agents dans des conditions psycho-sociales favorables, favorisant un engagement sincère et efficace dans leurs missions. Malgré les efforts du gouvernement pour améliorer les conditions de vie et de travail des policiers ivoiriens, les comportements délictueux (tracasseries routières, corruption, rackets, menaces, délits d'initiés, trafic d'influence) persistent et nuisent au bon fonctionnement de l'institution. Ce faible niveau d'implication professionnelle soulève la question des facteurs influençant cet engagement. Cette étude examine notamment l'impact de la représentation sociale de la police et de sa mission. Les objectifs visent à déterminer le contenu, la structure et l'impact des représentations sociales (valorisantes ou dévalorisantes) de la police ivoirienne sur l'implication professionnelle des agents, tandis que les hypothèses affirment que les policiers perçoivent différemment leur institution et que ceux ayant une représentation dévalorisante montrent une faible implication,

contrairement à ceux ayant une représentation valorisante qui présentent une forte implication.

1- Méthodologie

L'enquête s'est déroulée à Abidjan au sein de trois commissariats (le 9ème arrondissement de Marcory et le 6ème arrondissement de Koumassi et 16ème arrondissement de Yopougon). La population concernée est celle composée de policiers exerçant dans ces trois commissariats. Par ailleurs, le choix de ces commissariats relève du fait qu'ils regorgent un nombre important de policiers (DGPN et Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité, 2024). L'échantillon se compose de 60 policiers en activité et intervenant uniquement dans les commissariats sus-cités.

L'échantillon est déterminé à travers la technique d'échantillonnage de choix raisonné qui consiste à choisir délibérément les sujets à interroger sur le terrain en tenant compte de certaines caractéristiques. Ils sont tous adultes avec un âge compris entre 30 et 50 ans et plus. Ils ont tous une ancienneté de 10 ans et plus. La collecte de données s'est faite par le biais d'un questionnaire pour mesurer le niveau d'implication organisationnelle. Et un guide d'entretien afin de recueillir les évocations hiérarchisées pour recueillir les informations spontanées qui viennent à l'esprit des enquêtés. Ces données ont abouti à l'élaboration du questionnaire de caractérisation, la seconde composante de l'outil. Les questions de caractérisation ont pour rôle de déterminer la structure de la représentation sociale c'est-à-dire le noyau central et les éléments périphériques. Cette partie du questionnaire est composée de douze (12) items.

La troisième composante est une échelle se rapportant à l'implication extrait de l'échelle de N. Allen & J. Meyer (1993, p.538-551), composé de 18 items qui déterminent trois facettes de l'implication organisationnelle : Implication Affective (6 items), Implication Calculée (6 items), et Implication Normative (6 items). Cet instrument de mesure a été adapté à la population étudiée. Le terme *"entreprise"* est remplacé par celui de *"métier de policier"*. Pour chacun des sujets, il est calculé en score qui correspond à une mesure globale de son niveau d'implication au métier de policier. A cette échelle, nous avons appliqué le même principe que l'échelle de représentation avec des scores compris entre 18 et 72. L'administration des questionnaires s'est déroulée au sein des 3 commissariats. Les questionnaires sont remplis séance tenante par les agents interrogés et récupérés. Les

principales difficultés de cette passation relative à l'accès aux policiers qui, généralement, sont préoccupés par leur travail, ont résidé dans la contrainte des horaires opérationnels irréguliers, la méfiance initiale envers les enquêtes externes et la nécessité d'obtenir des autorisations hiérarchiques préalables, ce qui a prolongé la phase de recrutement de l'échantillon. En plus, il s'est aussi posé une forte résistance liée à la réticence de ces agents en tenant compte de la nature du sujet abordé.

L'utilisation des logiciels Simi2005 et SPSS v25 ont été nécessaires pour le traitement des données collectées. Le SIMI2005 est utilisé pour traiter les donner de la RS et le SPSS v25 pour établir le rapport entre les RS et l'implication professionnelle. L'analyse lexicograpgique et de similitude sont effectuées pour les données qualitative obtenues des traitements avec le logiciel SIMI2005 et le test de khi deux est utilisé pour l'analyse des données quantitatives.

2- Résultats

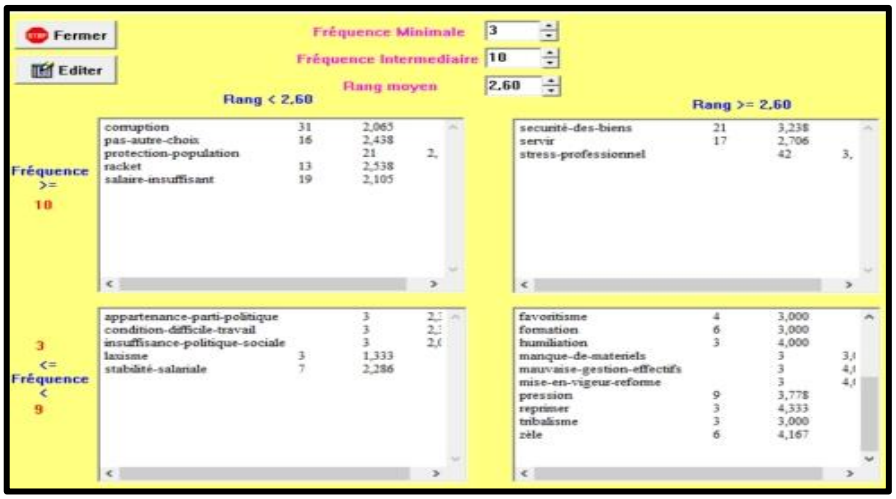
Cette première section expose les représentations sociales de la Police Nationale chez les agents

2-1- Représentation sociale de la police nationale

La RS est étudiée à travers les évocations, la caractérisation et lé hiérarchisation des éléments représentationnels.

2-1-1-Évocation globale de la Police Nationale par les policiers

Tableau 1 : **Évocation globale de la police nationale**



Source : Données d'enquête obtenues sous Evoc2005

Le tableau 1 à quatre (4) quadrants, nous montre la représentation que le corps de la police a de la police nationale. Les mots et expressions dans le tableau ci-dessus évoquent

l'image que les policiers de façon générale ont de la police. Les mots tels que « corruption », « pas-autres-choix », « protection-population », « racket », et « salaire-insuffisant » sont les éléments les plus importants dans la pensée des policiers de façon générale.

2.1.2. Caractérisation de la Police Nationale chez les policiers

Tableau 2 : Caractérisation globale de la police Nationale

Items	Le plus Caractéristique	Non choisi	Le moins caractéristique
01. Condition-difficile-travail	33%	39%	28%
02. Pas-autre-choix	26%	20%	**54%**
03. Stabilité-salariale	36 %	43%	21%
04. Escroquerie	28%	19%	**53%**
05. **Stress-professionnel**	**50%**	26%	24%
06. **Protection-population**	**58%**	26%	16%
07. Securité-des-biens	20%	12%	**68%**
08. Racket	36%	17%	**47%**
09. **Salaire-insuffisant**	**52** %	20%	28%
10. **Corruption**	**65 %**	11%	24%
11. Sensibiliser	12%	55%	33%
12. Formation	11%	60%	29%

Source : Données d'enquête obtenues sous Evoc2005

Dans un questionnaire, les policiers ont sélectionné les 4 éléments les plus et les moins caractéristiques de la police parmi 12 items. Le noyau central des représentations sociales partagées de la Police Nationale repose sur : stress professionnel (50 %), protection de la population (58 %), salaire insuffisant (52 %) et corruption (65 %), mêlant facteurs valorisants (protection) et dévalorisants (corruption, stress, salaire). Les éléments rejetés en première périphérie incluent ; pas d'autre choix (54 %), escroquerie (53 %), sécurité des biens (68 %) et racket (47 %), qui restent liés au noyau central, influencés par lui en valeur et fonction.

2.1.3. Hiérarchisation des éléments de caractérisation

Tableau 3 : Hiérarchisation des items plus caractéristiques ;

Items plus caractéristiques	**Fréquence de choix**
Protection-population	***58%***
Corruption	***65%***
Salaire-insuffisant	***52%***
Stress-professional	***50%***

Source : Données d'enquête obtenues sous Evoc2005

Le tableau 3 présente quatre (4) éléments qui caractérisent plus la fonction policière. Il s'agit les mots ou expressions ; protection-population avec 58% d'apparition, corruption (68%), salaire-insuffisant (52%) et stress-professionnel (50%). L'analyse lexicographie de ces

éléments présente que trois (3) d'entre ces éléments dévalorisent la fonction policière (corruption, salaire-insuffisant et stress-professionnel). La protection de la population évoquée valorise la fonction.

Tableau 4 : Hiérarchisation des items moins caractéristiques

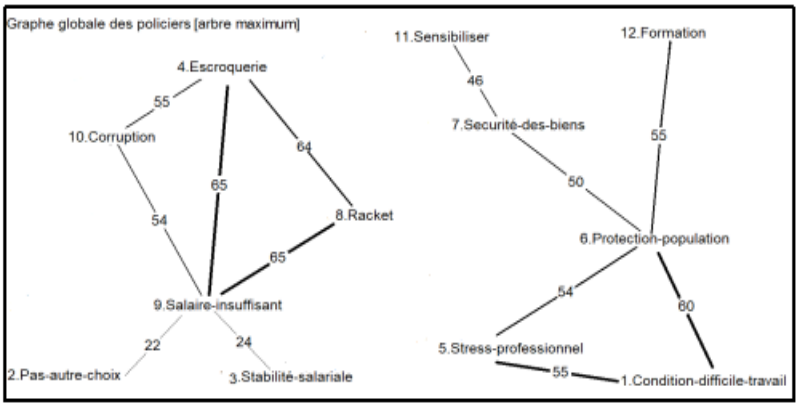
items moins caractéristiques	**Fréquence de choix**
Pas-autre-choix	***54%***
Sécurité-des-biens	**68%**
Escroquerie	***53%***
Racket	***47%***

Source : Données d'enquête obtenues sous Evoc2005

Le tableau 4 montre aussi les quatre (4) éléments retenus par tous les policiers sont : pas d'autre choix, escroquerie, sécurité des biens et racket. Classés par sens : Valorisants : sécurité des biens. L'aspect dévalorisant est exprimé par les mots et expressions : pas d'autre choix, escroquerie, racket.

Après l'analyse quantitative du contenu de la représentation, l'étude passe à une analyse qualitative via l'arbre maximum de similitude pour vérifier si la centralité quantitative est confirmée.

Figure 1 : graphe de similitude globale



Source : Données d'enquête obtenues sous Simi2005

La figure 1 (arbre de similitude) confirme les 4 éléments les plus et les moins caractéristiques identifiés quantitativement. Elle révèle une structure bipolaire des représentations sociales : Pôle positif : protection-population (central) et sécurité-des-biens. Pôle négatif : salaire-insuffisant (central) et corruption. Les autres éléments gravitent en étoile autour de ces deux noyaux, qui leur donnent sens et structure. Deux éléments décalés : stabilité-salariale (positive) isolée dans le pôle négatif. Stress-professionnel et conditions-difficiles-travail (négatives) isolés dans le pôle positif. Le champ lexical des représentations sociales de la police chez les agents oppose : Éléments valorisants : protection-population, sécurité-des-biens, formation, sensibilisation. Éléments dévalorisants : corruption, salaire-insuffisant,

racket, escroquerie, pas d'autre choix. Paradoxalement, stabilité-salariale (positive) est associée aux éléments négatifs, tandis que stress-professionnel et conditions-difficiles-travail (négatifs) apparaissent parmi les éléments positifs.

L'analyse de l'arbre de similitude révèle que la représentation sociale est structurée autour de deux éléments organisateurs concentrant le maximum de relations : protection-population et salaire-insuffisant. Ces pôles confèrent à la représentation ses propriétés significatives et définissent le sens global du champ représentationnel. Les éléments les plus saillants de la représentation sociale sont salaire-insuffisant et protection-population, véritables noyaux fédérateurs à forte fréquence. Dans le pôle positif, protection-population, mission légale (loi n° 2001-479 du 9 août 2001), est centrale mais génère du stress professionnel et des conditions difficiles de travail, perçues comme inadéquates. Ces facteurs entraînent un manque d'engagement des policiers. Un lien fort unit formation et protection-population (valence 55), montrant que la protection repose sur une formation adaptée (loi n° 2001-479 du 9 août 2001). De même, un lien significatif relie sensibilisation et sécurité des biens (valence 46), les autorités devant sensibiliser les policiers à cette mission (décret n° 2011-388 du 16 novembre 2011, art. 32).

Secundo, au niveau du deuxième pôle avec des éléments à connotation négative dans leur grande majorité, il en ressort des informations assez pertinentes. Bien qu'escroquerie ne soit pas parmi les éléments les plus fréquents, elle est fortement liée à corruption et racket (indice 64). L'élément salaire-insuffisant est central : presque tous les items négatifs convergent vers lui. Les policiers justifient corruption, escroquerie et racket par un salaire insuffisant, en contradiction avec le code de déontologie (décret n° 2012-582 du 27 juin 2012). Ce bloc dévalorisant, organisé autour du salaire-insuffisant, dépeint la police nationale comme un milieu dominé par la corruption, l'escroquerie et le racket, en opposition au professionnalisme attendu. Pas d'autre choix et stabilité-salariale n'ont pas de lien significatif avec salaire-insuffisant. Les policiers considèrent qu'un salaire insuffisant vaut mieux que pas de salaire, expliquant leur acceptation résignée (pas d'autre choix), ce qui réduit leur implication professionnelle. Quant à stabilité-salariale (lien faible, indice 24), leur priorité n'est pas la régularité du salaire mais son insuffisance ; ils savent que, dans le statut public, la stabilité existe, contrairement au privé, mais cela ne compense pas le faible montant.

Les qualités essentielles pour exercer le métier de policier, selon les sources, sont : jugement, maîtrise de soi, habiletés sociales, discipline, équilibre émotif, communication,

esprit d'équipe, sens des responsabilités, fiabilité, confiance en soi, tolérance au stress, bonne forme physique, adaptabilité, souplesse, intégrité, initiative, décision, leadership, impartialité, bonne réputation, autonomie et maturité.

2-2- Corrélation entre représentations sociales de police nationale et le niveau d'implication professionnelle

Cette deuxième section expose les liens de causalité entre les représentations sociales de la Police et le niveau d'implication professionnelle chez les policiers.

2.2.1. Représentation sociale de la police nationale et implication affective

Tableau 5 : Impact des représentations sociales de la Police Nationale sur l'implication affective

		Niveau d'implication professionnelle affective		Total
		Idée d'appartenance et d'identification (Forte)	Idée de non appartenance et non identification (Faible)	
Représentations sociales de la Police Nationale	Positive	13	17	30
		22,3%	27,7%	
	Négative	8	22	30
		14,2%	35,8 %	
Total		21	39	60
		36,5%	63,5%	100%

Source : Données d'enquête obtenues sous SPSS 25

Le test du χ^2 (X^2 corrigé = 58,392, $p < .05$) confirme une relation significative. 63,5 % des policiers associent une représentation sociale négative à une faible implication affective (rejet des valeurs, non-affiliation, intention de départ). Seuls 27,7 % ont une représentation positive, contre 35,8 % négative. Ainsi, 63,5 % des agents à RS négative montrent une faible implication professionnelle. 36,5 % des policiers affichent une forte implication affective (identification, attachement, désir d'investissement) : 22,3 % avec représentation positive ; 14,2 % malgré représentation négative. Le χ^2 corrigé = 58,392 (ddl=3, $p < .000 > \chi^2$ théorique 7,8147) confirme un lien très fort. La représentation négative réduit fortement l'implication affective (manque d'attachement émotionnel et d'investissement).

2.2.2. RS de la police nationale et implication normative

Le tableau 6 ci-après présente les données d'impact des représentations sociales de la Police Nationale sur l'implication normative.

Tableau 6: Impact des représentations sociales de la Police Nationale sur l'implication normative

		Niveau d'implication professionnelle normative		Total
		Évoquant des obligations morales (Forte)	N'évoquant pas d'obligations morales (Faible)	
Représentations sociales de la Police Nationale	Positive	11	19	30
		26,3%	23,7%	
	Négative	9	21	30
		15,8%	34,2%	
Total		20	40	60 %
		42,2%	57,8%	

Source : Données d'enquête obtenues sous SPSS 25

Le χ^2 corrigé = 68,155 (ddl=3, $p < .05$) > χ^2 théorique = 7,8147 confirme une relation statistiquement significative (IC 95 %, SPSS 23) entre la représentation sociale de la police et le niveau d'implication professionnelle normative. Selon le Tableau 6, 57,8 % des policiers montrent une faible implication normative (pas d'obligation morale), dont 34,2 % dus au salaire insuffisant, conditions difficiles et corruption ; 23,7 % restent déloyaux malgré la stabilité salariale. À l'inverse, 42,2 % affichent une forte implication normative (loyauté, devoir moral), dont 26,3 % liés à une représentation positive et 15,8 % malgré la stabilité salariale. Ce devoir est intériorisé via les textes, mais stress professionnel et autres facteurs entravent sa mise en pratique sur le terrain.

2.2.3. RS de la police nationale et implication de continuité

Les données du rapport des représentations sociales de la Police Nationale avec l'implication calculé sont synthétisées dans le tableau 7 ci-dessous.

Tableau7: Impact des représentations sociales de la Police Nationale sur l'implication calculée

		Niveau d'implication professionnelle continue		Total
		Plus d'investissements et moins d'alternative (Forte)	**Moins d'investissements et plus d'alternatives (Faible)**	
Représentations sociales de la Police Nationale	**Positive**	8	18	30
		13,7%	30,0%	
	Négative	12	22	30
		20%	36,3%	
Total		20	40	60
		33,7%	66,3%	100 %

Source : Données d'enquête obtenues sous SPSS 25

Le χ^2 corrigé = 37,968 (ddl=3, $p < .05$) > χ^2 théorique = 7,8147 confirme une relation significative (IC 95 %, SPSS 23) entre la représentation de l'administration publique ivoirienne, caractérisée par le traitement salarial, et l'implication professionnelle des policiers. Selon le Tableau 7, 66,3 % des policiers montrent une faible implication calculée (peu d'investissement, alternatives perçues), dont 36,3 % liés au salaire insuffisant et à la corruption ; 30,0 % ont une représentation positive mais restent peu investis. À l'inverse, 33,7 % affichent une forte implication (investissement élevé, peu d'alternatives), dont 20,0 % malgré une représentation négative et 13,7 % engagés malgré une vision dévalorisante. Les représentations négatives favorisent une faible implication ; les agents sous-estiment les coûts de départ et ne traduisent pas leur comportement en fidélité institutionnelle, même face aux sanctions.

3-Discussion

Cette étude révèle une perception duale de la police ivoirienne : positive-mission de protection des citoyens et sécurité des biens ; négative-corruption, salaire insuffisant, racket. Cette ambivalence influence fortement l'implication professionnelle : les policiers ayant une représentation négative montrent un faible attachement affectif, moral et calculé à l'institution, contrairement à ceux qui la valorisent. Ces résultats sont corroborés par plusieurs études : (I. Sun et al., 2022, p. 45) montrent que la justice organisationnelle renforce l'engagement des policiers nigérians via la confiance et la satisfaction, contrebalançant la corruption perçue ; (N. M. Dachapalli,2016, p. 78) observe une satisfaction et un engagement modérés chez les policiers sud-africains liés aux relations entre collègues et à la perception d'une récompense équitable ; (L. Moshabi, C. M. Schultz & M. du Plessis, 2024 p. 102) confirment que des perceptions positives augmentent la loyauté des détectives sud-africains, avec des risques de désengagement en cas de négligence ; (A. Digbeu,2019 p. 233) relève en Côte d'Ivoire une représentation négative de l'administration centrée sur la corruption, favorisant l'implication de continuité plutôt qu'affective, ce qui alimente les pratiques déviantes ; enfin, (T. Mashego & N. Radebe, 2015, p. 59) démontrent un engagement affectif, continu et normatif chez les policiers sud-africains, soutenu par des représentations positives malgré les défis organisationnels.

Selon (C. Howarth, 2006, p. 121), les études sur les représentations sociales souffrent d'un manque de clarté sur les liens entre représentations et pratiques, et sous-estiment l'agence individuelle et le pouvoir personnel dans les organisations policières. Ces auteurs dénoncent pour leur part un déterminisme social excessif et des ambiguïtés théoriques,

risquant d'occulter les dynamiques individuelles de l'engagement. (J. Potter,1996, p. 67) met en lumière des limites méthodologiques, notamment l'incapacité à saisir les interactions réelles, affaiblissant l'analyse des perceptions dans des contextes complexes comme celui de la police ivoirienne. (M. Billig, 1998, p. 144) critique l'absence de prise en compte des conflits internes aux représentations, rendant les conclusions sur les comportements policiers moins robustes face aux nuances culturelles. (D. Jodelet,2011, p. 211) souligne une tendance à la réification des représentations, les traitant comme des entités fixes plutôt que comme des processus dynamiques. (S. Moscovici,2001 p. 58) alerte sur le risque de surinterprétation des noyaux centraux sans validation contextuelle suffisante, tandis que (J.-C. Abric,2001, p. 37) insiste sur la nécessité d'une triangulation méthodologique pour éviter une lecture trop statique des structures représentationnelles.

En synthèse, (J. C. Andvig & O. H. Fjeldstad,2008, p. 62) relient la corruption policière aux processus de développement dans les pays en voie d'émergence, montrant comment la pauvreté et la violence exacerbent le désengagement, tout en offrant une perspective équilibrée pour comprendre ces dynamiques en Afrique. (R. Singh, 2022 p. 118), de son côté, passe en revue les causes de la corruption dans les États en conflit et souligne l'importance de réformes institutionnelles visant à renforcer l'engagement professionnel, en reliant les perceptions négatives aux performances pratiques dans des contextes comparables à celui de la Côte d'Ivoire.

Malgré ces apports significatifs, notre étude n'échappe pas à certaines limites méthodologiques et contextuelles. Tout d'abord, l'échantillon, bien que représentatif des réalités urbaines, est limité à trois commissariats d'Abidjan, excluant ainsi les dynamiques spécifiques aux zones rurales et périurbaines, où les conditions de travail, les interactions avec la population et les formes de déviance professionnelle peuvent diverger sensiblement (manque d'infrastructures, isolement, pressions communautaires accrues). Ensuite, l'usage exclusif de questionnaires auto-administrés expose les données à des biais de désirabilité sociale. Par ailleurs, l'absence de triangulation méthodologique notamment l'intégration d'entretiens semi-directifs, d'observations participantes ou d'analyses de plaintes citoyennes limite la profondeur interprétative des représentations sociales et de leurs traductions comportementales.

Conclusion

Le lien entre les RS de la police et l'implication des agent de police abordée dans la présente recherche a nécessité une approche structurale. Dans l'atteinte de cet objectif fondamental, les données ont été collectées auprès de 60 agents de police dans le district d'Abidjan, par le moyen d'un questionnaire d'évocation et de caractérisation, et d'une échelle tripartite d'implication organisationnelle. Les résultats obtenus montrent en général que les RS de la fonction policière dévalorisent cette fonction. Et en lien avec l'implication de ces agents dans leurs activités professionnelles, il en ressort que les policiers qui ont une RS dévalorisante présentent une faible implication dans le travail contrairement à ceux qui ont une RS valorisante.de cette fonction. Ainsi, plus ces agents de la police se représentent négativement leur fonction (la dévalorise), moins ils s'impliquent dans le travail. Cependant, lorsqu'ils ont une RS positive de cette fonction leur niveau d'implication au travail est élevé. Dans cette perspective, l'on peut retenir que le système de croyances des agents de sécurité en Côte d'Ivoire oriente et dicte leurs pratiques professionnelles quotidiennes. C'est pourquoi, qu'au-delà des mesures classiques (augmentation salariale, contrôles renforcés) mise en œuvre pour lutter contre le phénomène, toute réforme durable doit donc cibler la transformation des représentations sociales internes. Il s'agit de resocialiser les agents autour de la mission de service public, de valoriser les comportements intègres et de redonner sens au métier afin de réduire le noyau négatif et de consolider le pôle valorisant.

Références bibliographiques

ABRIC Jean-Claude, 1994. *Pratiques sociales et représentations*. Paris : Presses Universitaires de France.

ABRIC Jean-Claude, 2001, *Approche structurale des représentations sociales : développements récents*. In C. Garnier & W. Doise (Eds.), Les représentations sociales, pp. 139–154. Montréal : Éditions Nouvelles.

ALLEN Natalie & MEYER John, 1990, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*, n°63, pp.1-18.

ALLEN Natalie & MEYER John, 1993, « Organizational commitment: Evidence of career stage effects? ». *Journal of Business Research, Elsevier*, vol. 26(1), pp.49-61.

ANDVIG Jens Christopher et FJELDSTAD Odd-Helge, 2008, "Crime, poverty and police corruption in developing countries". *CMI Working Paper*. Bergen: Chr. Michelsen Institute, 62 pages.

BATAILLE Michel, BLIN Jean François, JACQUET-MIAS Christine et PIASER Alain, 1997, *Représentations sociales, représentations professionnelles, système des activités professionnelles*. L'année de la recherche en sciences de l'éducation, p. 57-90. Paris : Presses universitaires de France.

BILLIG Michael, 1998, "Dialogic repression and the Oedipus complex: Reinterpreting the Little Hans case". Culture & Psychology, n°4, vol. 3, pp.315-342.

DACHAPALLI Leigh Anne Paul, 2016, *An investigation into the levels of job satisfaction and organizational commitment amongst South African police service employees*. Thèse de master, University of KwaZulu-Natal, Durban, 14(3):58.
DIGBEU Alain Fabrice, 2019, *Représentations sociales de l'administration publique ivoirienne et niveau d'implication des fonctionnaires ivoiriens*. Thèse de doctorat unique non publiée, Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, Côte d'Ivoire, 326 pages.
GILMARTIN Kevin M. et HARRIS John J., 1998, "Law enforcement ethics: The continuum of compromise". *The Police Chief*, n°65, vol. 1, pp.25-28.
HOWARTH Caroline, 2006, "A social representation is not a quiet thing: Exploring the critical potential of social representations theory". *British Journal of Social Psychology,* n°45, vol. 1, pp.65-86.
JODELET Denise, 2011, Dynamiques sociales et peurs collectives**.** *Nouvelle Revue de Psychosociologie,* n°12, pp.239-256.
MASHEGO Refiloe Kgomotso et RADEBE Pinky Queen, 2015, "The determination of the level of organisational commitment among police officers in the Sebokeng cluster".
MIAS Christine, 1998, L'implication professionnelle dans le travail social Paris : L'Harmatan.
MOSCOVICI Serge, 2001, *Why a theory of social representation*? In K. Deaux & G. Philogène (Eds.), *Representations of the social: Bridging theoretical traditions*, pp. 8–35. Blackwell Publishing.
OUATTARA Moustapha, YAO Mathilde et TOUVOLY Serge, 2019, « Exigences et implication professionnelles chez les agents de police de la sécurité publique d'Abidjan ». *Journal Africain de Communication Scientifique et Technologique*, série sciences sociales et humaines, N°58, *pp* 8811-8821.
POUPIE Honoré Bernard, 2005, *Culture et performance de l'administration publique camerounaise : le cas du ministère de l'enseignement supérieur*. Mémoire de DESS, CRADAT, Yaoundé, Cameroun.
POTTER Jonathan, 2018, "Action and representation – A comment on Batel and Castro 'Re-opening the dialogue between the theory of social representations and discursive psychology". *British Journal of Social Psychology,* n°57, vol 2, pp.410-414.
SINGH Danny, 2022, "The causes of police corruption and working towards prevention in conflict-stricken states". *Laws*, n°11, vol. 5, 69 pages.
SUN Ivan, WU Yuning, OTU Smart, ARO Gbenusola, AKOR Isaac et NNAM Michael, 2022, "Linking organizational justice to organizational commitment among Nigerian police officers". *Criminal Justice and Behavior*, n°49, vol 2, pp.220-238.
TRANSPARENCY INTERNATIONAL, 2019, *Corruption Perceptions Index 2025*. Rapport annuel, Berlin, Transparency International.
ZEGGE Koenraad Van, 2010, *De politie in Nederland: Organisatie, cultuur en verandering*. Dans Réformes policières en Europe, pp. 45-47. Paris : L'Harmattan

Bi Tra Serge TOUVOLY est Assistant en Psychologie du Travail er des Organisations. Il est membre de l'équipe du Groupe de Recherche en Psychologie Sociale et du Travail (GRPST) de l'Université Félix Houphouët Boigny. Il est en Unité de Formation des Science de l'Homme et de la Société (SHS), il concentre ses recherches et ses publications sur la Psychologie du Travail et des Organisations, la Psychopathologie de Vie Sociale et des Organisations, sur la Santé et Sécurité au travail. Membre de l'Association des Psychologues de Côte d'Ivoire.

Bi Tra Serge TOUVOLY
Science de l'Homme et de la Société (SHS)
Université Félix Houphouët-Boigny (UFHB)
BP V 34, 01 Abidjan, Côte d'Ivoire (SHS/P/UFHB)
touvoly.serge@ufhb.edu.ci
touvoserge@yahoo.fr

Alain Fabrice DIGBEU est Assistant en Psychologie Sociale. Il est membre de l'équipe de recherche Littérature, Sociétés et Humanités Numériques (LSHN) de l'Université Virtuelle de Côte d'Ivoire. Il est en unité de formation de Sciences du Développement Numérique (SDN). Il concentre ses recherches et ses publications sur la Psychologie sociale et du travail et éducation numérique, communication digitale, santé mentale en ligne et psychologie sociale appliquée à l'économie numérique. Membre de l'Association des psychologues de Côte d'Ivoire.

Alain Fabrice DIGBEU
Littérature, Sociétés et Humanités Numériques (LSHN)
Université Virtuelle de Côte d'Ivoire (UVCI)
28 BP 536 Abidjan 28 (SDN/LSHN/UVCI)
alain.digbeu@uvci.edu.ci

Wagnan Karidja KONÉ Épouse KONÉ est Docteure en Sciences Sociales de Développement Option Psychosociologie des Organisations et du Travail. Enseignante-Chercheure à l'Université Jean Lorougnon. GUEDE (UJLOG) Daloa). Elle est membre du Groupe d'Etude pour l'Environnement la Dynamique et de Développement Durable (GREEDD). Elle concentre ses recherches et ses publications sur la psychosociologie des organisations et du travail, gestion de l'environnement du travail, genre et dynamique professionnelle et intelligence artificielle en rapport avec l'environnement du travail.

Wagnan Karidja KONÉ Épouse KONÉ
Sciences Sociales et Humaines (SHS)
Université Jean Lorougnon GUEDE (UJLOG) Daloa.
BP 150 DALOA, Côte D'ivoire
konewagnan@gmail.com