

Travailler tout en restant en forme →

La santé au travail

Expérience intéressante à la Police Région Morges (bassin de 32 000 habitants répartis dans six communes situées sur la Côte, dans le canton de Vaud), son Commandant s'inquiète du bien-être de ses collaborateurs et, sur la base du volontariat, leur a fait passer la méthode DI MIND. Clément Leu nous en dit plus.

Interview : Jean-Daniel Favre ; photos : mad



Interview

Henri Salvador chantait «Le travail c'est la santé», mais pour vous ce serait plutôt «La santé au travail», qu'en pensez-vous ?

C'est vrai, c'est un élément important que la santé au travail. Dans ma vie avant la police, entre autres dix ans comme officier de carrière dans les troupes d'aviation, puis à la PRM, je me suis rendu compte de l'importance du bien-être des collaborateurs. Quelqu'un qui se sent bien dans son métier fera bien son travail et donc cela élimine le 90% des problèmes du Commandant.

Et en quoi consiste cette santé au travail ?

Comme je vous l'ai dit cela fait longtemps que j'étudie le problème. Je me suis rendu compte qu'il y a trois axes à développer pour le personnel : la nutrition, le sommeil et le sport. Idéalement, il faut traiter ces trois axes ensemble pour pouvoir être effectif et efficace. C'était ce dont je m'étais rendu compte mais après, comment réaliser mon idée ? Car la Police Région Morges est un petit corps de 90 personnes et je ne dispose pas de spécialistes dans les matières précitées comme probablement des grands corps de police.

Quelle a été la solution ?

J'ai participé à une journée portes ouvertes (premier «Bluelight Health Congress by DI MIND») à Pfäffikon/SZ organisée pour les collaborateurs des organisations feux bleus lors de laquelle on a présenté, entre autres, la mesure de la Variabilité de la Fréquence Cardiaque VFC. Je peux préciser que je suis un ancien sportif d'élite en judo. J'étais membre de Swiss Olympic et à l'époque on commen-

çait à parler de ces nouvelles méthodes mais qui étaient réservées à des sports qui avaient de l'argent, pas forcément au judo. Par conséquent, j'avais déjà cette sensibilité aux faits que le résultat en sport n'est pas seulement dû à un entraînement intensif et qu'il suffit d'y aller à l'intuition mais que pour avoir une performance il faut s'appuyer sur des méthodes et des outils de travail.

Durant cette journée organisée par DI MIND, j'ai trouvé intéressant leur méthode qui donne des éléments concrets sur les effets de la nutrition, de la qualité du sommeil et du sport que l'on fait ou ne fait pas... J'aurais pu faire intervenir à la PRM des spécialistes de façon individuelle mais cela ne proposait pas une approche globale tandis que la méthode DI MIND nous le propose et nous pouvons construire un programme cohérent et ciblé avec des spécialistes pour notre personnel. La méthode VFC

Quelqu'un qui se sent bien dans son métier fera bien son travail.



Clément Leu

Né en 1976 à Morges, Clément Leu est marié et père de quatre filles. Il a d'abord eu un cursus militaire : dix ans à l'armée, comme officier de carrière dans l'aviation. Après deux ans et demi dans une start up, il est entré à

la PRM en 2016 comme commandant remplaçant. Au départ du commandant Martin de Muralt en 2019, Clément Leu a été nommé commandant de la PRM dès le 1er octobre. Il est membre du Judo Club Morges où il a appris la persévérance, l'engagement, le respect de la hiérarchie parmi tant d'autres choses. Judo Club Morges qui, il faut le dire, a été une pépinière de policiers...



Le commandant de la PRM s'est lui-même impliqué en faisant le test DI MIND.

offre la possibilité d'avoir un état de sa situation individuelle objective qui démontre les forces et les faiblesses de chacun. Cela peut être pris comme point de départ, car l'être humain a tendance de rester dans le déni tant qu'il n'a pas un constat objectif. Dans ce sens, ce point de situation est essentiel pour améliorer sa situation.

Comment avez-vous mis en action le programme DI MIND ?

J'ai décidé dans un premier temps de le réserver au personnel policier uniquement, soit 50 agentes et agents. Je leur ai expliqué ce qu'était ce programme tout en précisant que maintenant qu'il fallait travailler jusqu'à 64 ans, il était nécessaire de tenir sur la longueur et qu'ils portaient aussi une responsabilité sur leur état de santé. J'ai bien expliqué que ce programme allait leur donner une vue d'ensemble personnalisée et que cela allait donner du sens sur les autres actions que l'on peut mener au sein du Corps en matière de nutrition, sommeil et sport. Précision importante, s'inscrire à DI MIND était fait sur la base du volontariat et, de fait, sur les 50 papables, 28 ont été intéressés. Nous avons commencé en début d'année 2023.

Pouvez-vous expliquer pourquoi 22 personnes n'étaient pas intéressées ?

Je pense que certains n'ont pas voulu jouer aux cobayes. Je pense aussi qu'ils avaient peur que les résultats obtenus soient utilisés par la hiérarchie et leur portent une fois préjudice. Ils avaient peut-être un doute où était placé le curseur de la confidentialité.

Et ce n'était pas le cas ?

Bien sûr que non. D'abord une convention a été signée avec DI MIND quant à la confidentialité des données qui ne sont pas transmises à la direction de police. Ensuite, le collaborateur reçoit ses résultats personnalisés lors d'un entretien avec un membre de DI MIND et moi je reçois un rapport de synthèse avec des pourcentages, sans aucune autre précision personnelle. J'ai pu me rendre compte d'un état de situation générale grâce à ces résumés anonymisés, comme par exemple que la salle de sport et celle de repos étaient très appréciées par le personnel et qu'il fallait continuer d'investir dans celles-ci. J'ai aussi appris que le rythme des rapports générait un stress et j'en ai tiré les conséquences.

Et la suite ?

Les 28 collaborateurs du premier cycle ont été testés durant trois jours en 2023. En 2024, ils seront de nouveau testés mais pendant cinq jours pour les agents qui travaillent aussi la nuit et trois jours pour les autres. Ce sera l'occasion pour eux de faire des comparaisons et de discuter des mesures qui étaient envisagées lors de l'entretien 2023. Ensuite, il est prévu de continuer avec des cycles de trois ans.

J'espère aussi que les 22 qui n'étaient pas intéressés lors de la première phase seront prêts à changer d'avis en 2024.

Je n'ai pas voulu que les aspirants participent à ce programme car j'ai jugé que c'était trop tôt. Il faut attendre qu'ils soient en service actif, soit une fois leur brevet obtenu, pour qu'ils se rendent compte de comment maîtriser le gros défi de la gestion du sommeil en tournus.

Et que va-t-il se passer pour ceux qui ne sont pas considérés comme des policiers à part entière ?

On réfléchit à la situation des assistants de sécurité publique (ASP). Ils ont aussi des horaires irréguliers avec une charge physique importante. Des arrangements pourraient être trouvés mais les contraintes financières doivent être prises en considération.

Avez-vous eu un retour de vos collaborateurs ?

Oui, 85 % des gens ont dit que le programme leur a apporté une plus-value, 15 % m'ont dit que non. Certains disent que cela devrait être obligatoire. Je me suis posé la question : obligatoire ou non ? Idéalement, ce programme devrait être réalisé sur la base du volontariat où tout le monde participerait ! Certains ont peur du résultat et le caractère obligatoire les dérange. Il faut remplir un journal de bord personnel et il faut être sûr que cela soit bien fait car dépenser de l'argent pour un travail négligé n'est pas un objectif. Pour les collaborateurs qui ne vont pas bien sur le plan du stress ou de la fatigue, il faut chercher le dialogue, leur demander pourquoi ils ne sont pas volontaires, expliquer qu'ils font cela pour eux et que cela va les aider à trouver des solutions à leur situation.

Le Commandant doit-il connaître tous ses collaborateurs ?

Oui et non. Dans un corps comme la PRM, c'est possible. Mais n'oublions pas que la police est un monde hiérarchique avec des chefs qui font remonter les informations. On sait qui est tout le temps malade même si on ne sait pas toujours pourquoi. Certaines personnes ont beaucoup de jours de maladie. Pourquoi cette fatigue ? Du stress, un problème de ré-

cupération ? Dans tous les cas, seul le collaborateur peut agir mais on se doit de le soutenir avec une approche constructive.

Savez-vous si ce programme DI MIND est utilisé dans d'autres corps de police ?

À ma connaissance, Fribourg a fait un essai avec des aspirants durant une année mais je ne sais pas la suite. Mais pour ma part, je ne peux que recommander la méthode DI MIND. ←

Les réponses fournies par le Cdt Leu lors de l'entretien représentent son point de vue et pas nécessairement celui de la FSFP.

Qu'en pense la section FSFP La Côte ?

La question a été posée à son président, Grégoire Francey. Pas de problème pour lui. L'objectif est la santé au travail, le Commandant en a parlé au Comité auparavant. L'analyse de la VFC selon la méthode DI MIND est faite sur la base du volontariat. Le seul point critique était la confidentialité des données obtenues. Selon le contrat signé avec DI MIND, l'anonymisation des renseignements fournis au Commandement est absolue. Grégoire Francey a pris part au processus et a porté lui-même l'appareil d'analyse durant 72 heures et il est satisfait des renseignements que lui a fournis le collaborateur de DI MIND au bout de ces trois jours, des corrections et des buts fixés en commun.