

DEPUIS LE DEBUT D'ANNEE 48 POLICIERS SE SONT DONNES LA MORT

**Des outils existent et des exemples à l'étranger pourraient être
une source d'inspiration pour un ministère de l'intérieur en panne d'idée .**

Ces 48 tragédies individuelles traduisent un mal être généralisé multifactoriel et cela dans l'ensemble de la profession et en particulier chez nos collègues qui sont en première ligne du traitement de la délinquance de voie publique et dont la surcharge de travail et la dégradation des conditions de travail se sont accentuées ces quinze dernières années. Il est temps de réhumaniser notre métier, de mettre de la cohérence dans nos missions, de ré-insuffler un esprit d'équipe, un esprit « Grande Maison ».

Le 29 avril, le ministère de l'intérieur a créé une cellule «alerte prévention suicide» et nous ne pouvons que nous en féliciter. Cependant, nous pourrions aller plus loin, en remettant les femmes et les hommes qui composent la police nationale, au centre des préoccupations de notre ministère. Il en va aussi d'un meilleur service public offert à nos concitoyens.

Des moyens, des méthodes et des outils existent. Il est grand temps de les mobiliser et de les utiliser.

Notre ministère pourrait s'inspirer de travaux universitaires sur le Management revisitant la façon de mener les hommes et les femmes au XXI^e siècle et sur les Techniques d'Optimisation du Potentiel.

Ainsi, Damien Richard, chercheur universitaire université de Grenoble et INSEEC Business School, avait rappelé, le 20 juin 2018, lors de la 7^e matinale de la Préfecture de Police qui avait réuni pour une demi-journée de réflexion l'ensemble des directions de la PP mais aussi les directions actives de la DGPN et du ministère

de l'intérieur que le coût du mal-être au travail en France était évalué à 3 milliards d'Euros, en Europe entre 20 et 180 milliards.

Ce chercheur estime que « les managers en France ne sont pas très bons » et relève qu'il n'existe pas de management sans ménagement. Il traite des différences entre le commandement et le management. Pour lui le commandement est une injonction, le management lui suppose une demande d'adhésion, même si ces modes de fonctionnement dans les organisations de travail ont tendance à se fusionner parfois.

Il insiste sur la nécessité pour toute organisation de travail de dessiner une cartographie Qualité de Vie au Travail – QVT et Risques Psycho-Sociaux - RPS. Cette cartographie peut être utilement dessinée par ce qu'il appelle un «manager-traducteur», un manager qui sait expliquer les enjeux du service, qui sait les rendre compréhensibles tout en ignorant pas ce qu'engendre la pression au sein d'un groupe de travail, en restant à l'écoute constructive de ses collaborateurs en prenant en compte les solutions proposées par ces derniers.

En cela le « manager-traducteur » doit faire vivre des espaces de «discussion» afin de susciter et d'organiser la remontée d'informations.

Dans un registre différent et complémentaire, il serait intéressant que notre ministère développe sur une plus grande échelle l'enseignement des Techniques d'Optimisation du Potentiel. Ces techniques sont un ensemble de stratégies mentales visant à réguler son énergie, à



s'adapter, à atteindre ses objectifs. C'est aussi une boîte à outils, une méthode pédagogique de préparation mentale. Ses bénéfiques sont multiples : Mobilisation des ressources, aide à la prise de décision, Aide à la gestion des conflits, des crises, ...

Les premières formations TOP se sont faites au sein de l'armée de l'air en 1991. Le Premier texte, à visée interarmées, a été signé en 2008. Dans la police nationale un arrêté a été signé quant à lui le 27 juillet 2015, prévoyant 2 heures d'activité TOP/ semaine/ sur les heures de travail.

Après l'étude de ces nouveaux outils managériaux, il serait intéressant pour nos plus hautes autorités d'observer, ce que le Royaume-Uni vient de mettre en place afin d'accompagner humainement ses policiers.

Ainsi outre-manche, le service national d'assistance aux officiers de police en matière de santé mentale et de bien-être (National Police Wellbeing Service) vient d'être créé. Son but est d'améliorer le soutien en matière de santé mentale et physique des personnels en tenue et du personnel administratif de la police.

Développé grâce à un investissement de 7,5 millions £ (8,7 millions €) du fonds de transformation de la police du Home Office, au travers d'une structure spécialement dédiée (Oscar Kilo). Le service est coordonné par le College of Policing et l'Association Nationale des Chefs de Police (NPCC). Il est le fruit d'un partenariat avec des experts en bien-être (wellbeing) et santé mentale du Royaume-Uni et d'études comparatives sur les pratiques des forces de police étrangères.

Le National Police Wellbeing Service vise plusieurs objectifs : réduire la stigmatisation liée à la recherche de soutien ou d'aide, améliorer la connaissance des besoins en soutien mental, encourager les personnels à définir leurs besoins individualisés, améliorer la résilience personnelle et les compétences en matière d'auto-

assistance, améliorer le moral et l'engagement en service et améliorer la réputation des services de police, en tant qu'employeurs.

Il tend à offrir aussi un soutien particulier pour ce qui concerne la prise en compte des traumatismes, d'incidents majeurs, la résilience aux catastrophes, le dépistage de situation de fragilité psychologique et interviendra aussi dans ce qui concerne les questions relationnelles comme le soutien apporté par des pairs ou le rôle joué par la hiérarchie policière.

Le National Police Wellbeing Service a également créé un module de formation en ligne Mindfit cop, destiné à tous les personnels de la police, qui permet de développer leurs aptitudes pour mieux gérer leur santé mentale ainsi qu'un dispositif mobile, pour favoriser la sensibilisation des personnels au plus près des forces.

L'Union des Officiers UNSA demande à notre ministère de mettre en œuvre au plus vite les structures et moyens qui permettront à l'ensemble de nos collègues de retrouver un sens dans leurs missions.

Le 12 septembre, le Ministre de l'Intérieur présidera un CHSCT élargi sur le phénomène suicidaire. La prévention des RPS ainsi que les bonnes pratiques managériales devront elles aussi être au centre de ce comité.

