

Interview de Nathalie Leschot sur le système de milice

30 juin 2026



Nathalie Leschot, Directrice des ressources humaines, Suva

Question: Que signifie le système de milice pour vous?

LEN: Le système de milice est l'expression de la responsabilité sociétale. Les personnes qui, parallèlement à leur activité professionnelle, s'engagent pour les autres, renforcent non seulement notre démocratie, mais développent aussi de précieuses compétences qui revêtent une importance grandissante dans le monde du travail, comme la responsabilité personnelle, la capacité de dialogue et le changement de perspective. La Suva soutient avec conviction ce principe, qui s'accorde parfaitement avec notre position en tant qu'employeur: unissons nos forces pour évoluer ensemble. En soutenant l'engagement de nos collaborateurs et collaboratrices, nous apportons une contribution importante à la stabilité, à la qualité de vie et à la pérennité du pays.

Question: une fragilisation du système de milice présente-t-elle un risque pour la prévention des accidents et la protection de la santé?

LEN: Un affaiblissement du système de milice serait problématique pour toute la Suisse. En matière de santé et de sécurité au travail, employeurs et travailleurs assument une responsabilité commune. Un système de milice qui fonctionne peut y contribuer de manière positive. Les collaborateurs et collaboratrices qui s'engagent pour la sécurité et la santé dans un cadre extraprofessionnel renforcent la prévention et donnent le bon exemple. L'un ne va donc pas sans l'autre: un monde du travail qui promeut véritablement la santé et la sécurité, mais aussi une culture d'entreprise qui permet l'engagement bénévole, le valorise et le considère comme une source de développement commun.

Le monde du travail est confronté à un défi supplémentaire. En Suisse, comme plus généralement en Europe, nous observons une augmentation de l'absentéisme ainsi qu'un épuisement croissant. La transformation numérique accentue cette pression sous l'effet d'un flux d'informations toujours plus important, d'une distraction permanente et d'une cadence de travail plus rapide. D'où l'importance de la pleine conscience numérique et d'une utilisation consciente des technologies actuelles. Des offres d'autoréflexion ainsi qu'une conception moderne de la conduite visant à renforcer la gestion de soi et la responsabilité individuelle en font également partie.

Question: Existe-t-il un risque de confusion entre le système de milice, propre à l'existence de la vie associative, et l'obligation de faire appel à des spécialistes rémunérés?

LEN: Il s'agit moins d'une confusion que d'une interaction judicieuse entre deux tâches différentes. Les employeurs assument la responsabilité légale claire de garantir la sécurité et la santé au poste de travail. Au besoin, ils peuvent faire appel à des spécialistes. Un engagement de milice ne peut et ne doit pas se substituer à cette obligation.

Le système de milice génère dans un même temps une valeur ajoutée essentielle: par leur implication volontaire, ces bénévoles assument au quotidien une part de responsabilité dans la sécurité et la santé et contribuent à promouvoir la culture de prévention. Car un impact concret ne peut pas simplement être obtenu à renfort de règles, directives et connaissances spécialisées, mais grâce au comportement de chacun et chacune d'entre nous. Pour que cet engagement puisse perdurer, nous avons besoin d'un monde du travail qui renforce la confiance et valorise la responsabilité individuelle. Ce processus commence avec le développement de la relève. En apprenant tôt à assumer des responsabilités, à évoluer sans cesse et à participer activement, on se façonne un comportement axé sur l'être humain, la santé et la sécurité. L'expertise professionnelle et l'engagement volontaire se complètent ainsi efficacement, dans l'intérêt des collaborateurs et collaboratrices, des entreprises et de la place économique suisse.

De quelle manière la Suva maintient-elle le système de milice en vie au sein de son personnel?

LEN: Nous faisons vivre le système de milice en permettant à notre personnel de s'engager dans des tâches publiques en dehors du travail. Ces activités doivent toutefois être compatibles avec les responsabilités au sein de la Suva et être coordonnées en toute transparence par l'intermédiaire d'un service central.

Nous créons des conditions-cadres qui favorisent cet engagement: nous repensons consciemment le travail et l'orientons vers l'avenir, en nous éloignant des parcours professionnels rigides pour privilégier des modèles flexibles, adaptés aux différentes étapes de la vie et aux compétences de chacun et chacune. Les collaborateurs et collaboratrices peuvent ainsi s'investir dans différents rôles internes ou externes à la Suva. Cela crée un espace propice pour accomplir un travail porteur de sens, dont l'impact va au-delà du cadre de la propre organisation.