

Entretien avec Inessa Millasson →

## Mentore et modèle

Dans notre série « Les femmes à des postes de cadre dans la police », nous présentons Inessa Millasson, cheffe d'une unité de 13 collaboratrices et collaborateurs à Police Riviera. Pour elle, être cadre signifie rester proche du terrain et de son équipe. Dans l'interview, elle parle de son parcours, des défis rencontrés en tant que femme et de la conciliation entre carrière et vie familiale.

Entretien : Alexia Hungerbühler ; photos : Police Riviera



### Interview

**Madame Millasson, nous sommes ravis de nous rendre cette fois en Suisse romande, plus précisément dans le canton de Vaud. Pouvez-vous nous expliquer comment vous êtes arrivée à votre fonction actuelle ?**

Après une expérience de sept ans au Corps des Gardes-frontière dans la région genevoise, où j'avais obtenu le grade de Sergente et officiais comme cheffe d'engagement, j'ai rejoint les rangs de la Police Riviera en 2019, avec l'envie de m'investir pleinement dans un métier aussi exigeant qu'enrichissant. Au fil des années, les expériences de terrain et les responsabilités qui m'ont été confiées m'ont progressivement permis d'évoluer au sein de l'institution.

En 2022, j'ai accédé à une fonction de sous-officière, au grade de Sergent-major, en qualité de remplaçante cheffe d'unité au sein de Police Secours. Cette expérience dans l'encadrement m'a permis de découvrir une autre facette du métier : celle de la conduite d'équipe, de la prise de décision et de la responsabilité collective.

J'ai ensuite poursuivi ma formation avec le cursus CCI VD destiné aux futurs cadres en 2023, puis le cursus CCII de l'ISP en 2025. Ces formations m'ont permis de consolider mes compétences, mais également de prendre du recul sur ma pratique et d'affiner ma vision du rôle de cadre.

En 2025, j'ai finalement décidé de franchir une nouvelle étape en postulant à un poste de cheffe d'unité, au grade d'adjudante. J'ai eu la chance d'être retenue et j'ai pris mes fonctions en janvier 2026.

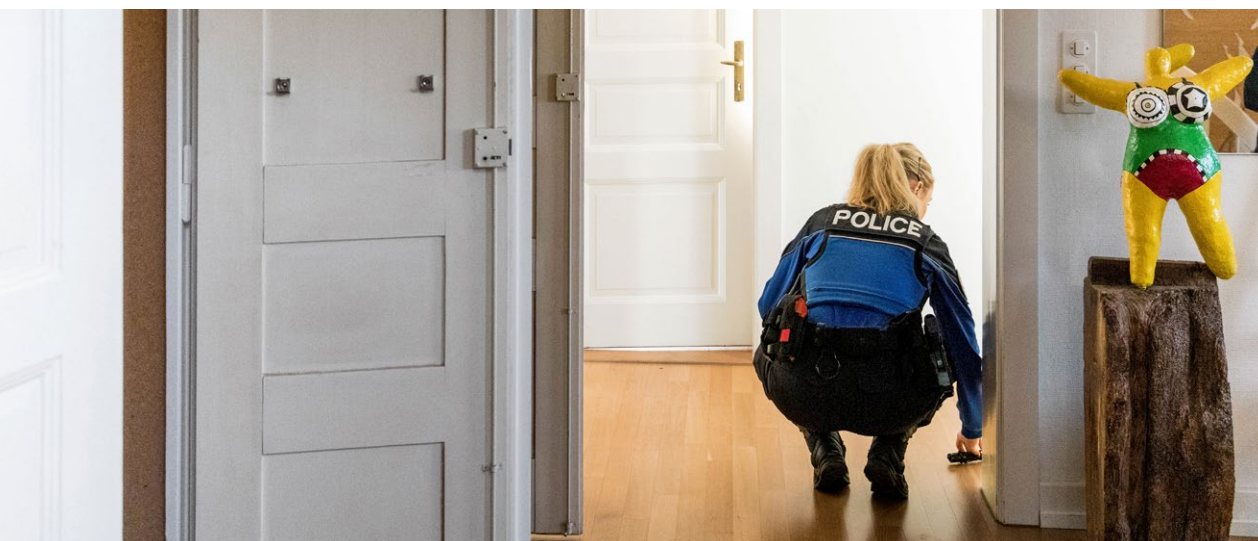
Cette évolution représente pour moi l'aboutissement d'un parcours construit progressivement, au gré des expériences, des rencontres et des opportunités. Aujourd'hui, je mesure pleinement la responsabilité qui



m'incombe, mais c'est aussi un rôle qui me passionne : accompagner une équipe, fédérer autour d'objectifs communs et être présente aux côtés de mes collaboratrices et collaborateurs, notamment lorsque les situations deviennent plus exigeantes.

### Pourquoi avez-vous rejoint la police ?

Mon parcours vers la police n'a pas été tout tracé dès le départ. Après l'école obligatoire, j'ai commencé une école de commerce, puis j'ai travaillé pendant une année au Service de la prévoyance sociale à Fribourg. J'ai ensuite choisi de retourner sur les bancs de l'école afin d'obtenir ma maturité. À l'issue de celle-ci, j'ai ressenti le besoin de m'orienter vers un métier davantage tourné vers le terrain et l'action. C'est ainsi que je me suis engagée comme garde-frontière dans la région genevoise, alors que j'avais toujours vécu dans le canton de Fribourg, en Gruyère. J'ai



*Un exercice d'équilibriste : réussir à être à la fois une bonne cheffe, une policière de terrain et une représentante crédible de l'institution.*

commencé ma formation en janvier 2012, à l'époque encore dispensée sur une année à Canton de Bâle-Campagne, puis obtenu mon brevet au terme.

En 2018, une réorganisation au sein de la douane a profondément modifié mon environnement professionnel. Je me suis rendu compte que je ne me retrouvais plus totalement dans cette nouvelle réalité. Ce qui me manquait surtout, c'était la dimension humaine : le contact direct avec la population, la proximité, les échanges et cette possibilité d'intervenir concrètement dans le quotidien des gens.

C'est ce qui m'a naturellement conduit vers la police. J'ai postulé à la Police Riviera et j'ai eu la chance d'y être engagée en 2019. Grâce à une passerelle, qui ne se fait désormais plus, j'ai pu bénéficier d'une formation accélérée et obtenir mon brevet de policière en 2020.

Aujourd'hui, avec plusieurs années passées au sein de la Police Riviera, je suis fière du chemin parcouru. Chaque journée apporte son lot de situations, de rencontres et de défis, et c'est précisément cette diversité qui me plaît dans ce métier. Je ne regrette absolument pas d'avoir changé de voie. Au contraire, avec le recul, je dirais que ce changement m'a permis de trouver un métier dans lequel je me sens pleinement à ma place, au contact des gens et au cœur de l'action.

**Quels sont les défis auxquels vous êtes actuellement confrontée en tant que cadre ?**

Être cadre aujourd'hui, c'est avant tout être confrontée à une grande diversité de défis,

avec une constante : l'humain reste au centre de tout. La gestion des personnalités, des dynamiques d'équipe et de certaines situations RH demande beaucoup d'écoute, de discernement et parfois aussi de savoir prendre des décisions difficiles. Il faut être capable d'accompagner, de recadrer, de soutenir, mais également de fixer un cadre clair et cohérent. C'est une responsabilité que je prends très à cœur.

Un autre défi réside dans l'évolution de notre environnement professionnel. Les procédures sont de plus en plus nombreuses, complexes et chronophages. L'administratif prend donc une place importante dans notre quotidien, alors que notre métier reste avant tout un métier de terrain.

En tant que cheffe d'unité, je dois constamment chercher cet équilibre entre les exigences administratives, les responsabilités de conduite et la nécessité de rester présente auprès de mon équipe.

Pour moi, cette présence sur le terrain est essentielle. Je ne veux pas être une cheffe qui reste uniquement derrière un bureau. Être au contact de mes collaboratrices et collaborateurs, comprendre leurs réalités, partager certaines interventions et continuer à montrer l'exemple me paraît indispensable pour conserver une véritable légitimité. Le management se construit aussi dans l'action et dans les moments du quotidien.

Enfin, nous évoluons dans une période où l'image de la police est parfois mise à mal et où nos actions sont davantage questionnées et scrutées. Cela représente un défi important. Je pense que nous avons un rôle à

*« Pour moi, la présence sur le terrain est essentielle. Je ne veux pas être une cheffe qui reste uniquement derrière un bureau. »*

jouer pour entretenir, voire renforcer, le lien de confiance avec la population. Il ne s'agit pas de chercher à redorer notre blason à tout prix, mais de démontrer, par notre comportement et notre engagement quotidien, que derrière l'uniforme, il y a des femmes et des hommes qui exercent leur métier avec professionnalisme, discernement et, surtout, avec l'envie de rendre service.

Au fond, c'est probablement cela le plus grand défi : réussir à être à la fois une bonne cheffe, une policière de terrain, une personne à l'écoute de son équipe et une représentante crédible de l'institution. C'est un exercice d'équilibriste, mais c'est aussi ce qui rend cette fonction particulièrement stimulante.

### **Rencontrez-vous des défis en tant que femme cadre dans un domaine dominé par les hommes ?**

Oui, je pense qu'en tant que femme dans un milieu historiquement très masculin, il faut parfois davantage faire ses preuves pour être pleinement acceptée et reconnue. J'ai moi-même été confrontée à certaines remarques qui peuvent paraître anodines, mais qui en disent finalement beaucoup. Il m'est notamment arrivé d'entendre que si j'avais obtenu une place, c'était « parce que j'étais une femme ». Ce genre de remarque est évidemment réducteur, car derrière chaque évolution professionnelle, il y a du travail, de l'investissement, des compétences et des responsabilités assumées.

Pour autant, je ne souhaite pas dresser un tableau négatif de la situation. Les mentalités ont énormément évolué au cours de ces dernières années, et je constate aujourd'hui une véritable ouverture. Les femmes ont progressivement trouvé leur place dans les métiers de la police, y compris dans les fonctions opérationnelles et d'encadrement.

Ce que je veux, c'est être reconnue pour mes compétences, ma manière de travailler, mes décisions et la confiance que je suis capable d'instaurer auprès de mon équipe. Finalement, je crois que la meilleure manière de faire évoluer les mentalités est de faire son

*Inessa Millasson  
ne reste pas  
derrière son bureau,  
mais demeure  
proche de ses  
collaboratrices  
et collaborateurs.*

travail avec sérieux, de rester soi-même et de laisser les compétences parler. Lorsqu'on prend ses responsabilités, qu'on assume ses décisions et qu'on montre ce dont on est capable sur le terrain, le grade ou le genre finissent par passer au second plan.

### **Quels conseils donneriez-vous à vos collègues féminines qui souhaitent faire carrière dans la police ?**

Je leur dirais avant tout de croire en elles et de ne jamais rien lâcher. Une carrière professionnelle, particulièrement dans un milieu exigeant comme celui de la police, est rarement un long fleuve tranquille. Il peut y avoir des doutes, des remises en question, parfois même des préjugés. Mais il ne faut pas laisser ces obstacles définir ce que l'on est capable d'accomplir.

Je pense aussi qu'il est essentiel de rester soi-même. On n'a pas besoin de devenir quelqu'un d'autre pour être crédible, respectée ou légitime dans une fonction d'autorité. Au contraire, je suis convaincue que c'est en assumant sa personnalité, ses valeurs et sa manière de travailler que l'on peut véritablement trouver sa place et inspirer la confiance.

Et surtout, je dirais aux femmes qui souhaitent évoluer de ne pas avoir peur d'oser. Oser postuler, oser prendre des responsabi-

tés, oser sortir de sa zone de confort, même lorsque l'on se demande si l'on est réellement prêt. Parfois, il faut simplement accepter de se lancer et d'apprendre en chemin.

La police a besoin de profils différents, de parcours variés, de personnalités et de sensibilités qui se complètent. Cette diversité est une véritable richesse pour notre profession et, à mon sens, elle nous permet d'être davantage à l'image de la société que nous servons.

### **Pourquoi les femmes devraient-elles choisir la carrière de policière ?**

Je ne dirais pas que les femmes devraient choisir la police parce que c'est un métier particulièrement adapté aux femmes. Je dirais plutôt qu'elles ne devraient surtout pas s'en détourner en pensant qu'il s'agit d'un milieu réservé aux hommes.

La police est certes un métier exigeant, mais il est d'une grande richesse, et offre une multitude de possibilités. Il y a bien sûr l'action et le terrain, mais aussi énormément de contact humain, de réflexion, de responsabilités et de situations dans lesquelles il faut savoir s'adapter. Aucune journée ne se ressemble vraiment, et c'est aussi ce qui rend ce métier aussi passionnant.

Il y a également de nombreuses possibilités d'évolution et de spécialisation. On peut



construire son parcours en fonction de ses compétences, de ses envies et de sa personnalité. Je pense aussi que les femmes apportent quelque chose de précieux à notre profession. Sans vouloir tomber dans les clichés, la diversité des profils, des sensibilités et des approches permet d'avoir un regard plus large sur les situations auxquelles nous sommes confrontés.

Et lorsqu'on intervient auprès de la population, il est important que notre profession puisse refléter la société dans toute sa diversité.

Enfin, c'est un métier dans lequel on peut réellement avoir le sentiment d'être utile. On accompagne des personnes dans des moments parfois difficiles, on intervient lorsque les situations se compliquent, on rassure, on protège, on cherche des solutions. Cette dimension humaine donne beaucoup de sens à ce que l'on fait.

Alors pourquoi une femme devrait-elle choisir la police ? Parce qu'elle en a envie, tout simplement.

### **Que faites-vous pour augmenter la proportion de femmes dans la police ?**

À mon niveau, je n'ai malheureusement pas de véritable marge de manœuvre pour agir directement sur la proportion de femmes dans la police. En revanche, je pense qu'il existe des réflexions importantes à mener autour des conditions de travail et de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

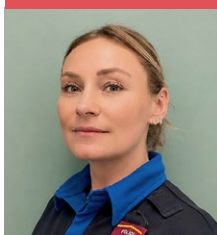
L'un des leviers pourrait être de permettre plus largement le travail à temps partiel, y compris dans les fonctions opérationnelles et pas uniquement pour certains postes, notamment les fonctions de cadre. Aujourd'hui encore, lorsqu'une famille s'agrandit, ce sont souvent les femmes qui réduisent leur taux d'activité. Si nous voulons attirer davantage de femmes et surtout leur

permettre de construire une carrière dans la durée, il me paraît essentiel de leur offrir davantage de souplesse.

À mon sens, favoriser la présence des femmes dans la police ne passe donc pas uniquement par le recrutement. Il faut aussi créer les conditions qui leur permettent de rester, d'évoluer et d'accéder aux responsabilités. Une institution qui offre cette possibilité à ses collaboratrices se donne aussi les moyens de conserver des compétences et des profils précieux.

Et finalement, je pense que c'est là que nous avons tous un rôle à jouer : faire en sorte qu'une femme n'ait pas à renoncer à ses ambitions professionnelles simplement parce qu'elle souhaite aussi avoir une vie de famille. ←

*Les réponses exprimées dans cet entretien reflètent l'opinion de la personne interviewée et ne représentent pas nécessairement celle de la FSFP.*



## **Inessa Millasson**

Inessa Millasson a commencé sa carrière dans le domaine de la sécurité en 2012 en s'engageant comme garde-frontière dans la région genevoise. Après sept années riches en expériences et en enseignements, elle a choisi de rejoindre les rangs de la Police Riviera en 2019. Cela fait aujourd'hui bientôt huit ans qu'elle évolue au sein de Police Secours, un environnement qui correspond pleinement à son tempérament de femme de terrain. Elle apprécie la diversité, l'imprévu et le contact humain qui rythment son quotidien professionnel.

Au fil des années, elle a également évolué vers des fonctions d'encadrement et occupe aujourd'hui le poste de cheffe d'unité, avec la responsabilité d'accompagner au quotidien une équipe de 13 collaboratrices et collaborateurs.

En dehors de l'uniforme, les voyages et les animaux sont deux de ses grandes passions et occupent une place importante dans sa vie. Elle partage également son quotidien avec son compagnon, qui travaille lui aussi dans la police. Une vie à deux qui leur permet de particulièrement bien comprendre les réalités, les contraintes et les joies de ce métier hors du commun.

Très attachée à sa famille, elle est une marraine et une tata comblée de deux petits bouts de trois ans et d'un an et demi, avec lesquels elle aime particulièrement passer du temps. Ces moments précieux en famille lui permettent de déconnecter du quotidien professionnel et de profiter pleinement de ce qui compte le plus à ses yeux.