

Novembre 2024

Be well, work well	2
Delta voyages	2
Engage2Evolve	18-19
Laurent Voiry.....	2
MyPrivateCare	4-5
Orthoconcept	3, 6-7
Relocation Geneva	2
RKInteriors	22-23
Ruth Alison	14-17



Chers lecteurs, chères lectrices,

A l'occasion de la réception chez MY PRIVATE CARE du 14 novembre, que nous tenons à remercier chaleureusement pour son accueil, et au terme de discussions et de réflexions avec les parties prenantes, nos partenaires et membres, nous avons le plaisir de vous partager le bulletin de la mi-novembre.

Madame Isabelle LEBON, Secrétaire de l'association HORIZONS FRANCO SUISSES, est notre invitée d'honneur.

Dans le bulletin du mois de décembre, nous vous présenterons le programme des événements 2025.

Bonne lecture et surtout merci pour votre engagement envers l'association.

On the occasion of the reception at MY PRIVATE CARE on 14 November, which we would like to thank warmly for hosting, and following discussions and reflections with stakeholders, our partners and members, we are pleased to share with you the mid-November newsletter.

Isabelle LEBON, Secretary of the HORIZONS FRANCO SUISSES association, is our guest of honour.

In the December issue of our newsletter, we will be presenting the 2025 programme of events.

We hope you enjoy reading it, and thank you for your commitment to the association.

COACHING

“BE WELL, WORK WELL” - Personal Development Online Programme

Understanding Yourself and Safely Bringing the Inside Out - for the Benefit of Individuals & Teams. Starting from defining your values, strengths & purpose(s) we work through your personal stress and what fuels You, including your relationships at work, defining your path to accomplishments and achievements in life and at work - all for a better individual and organisational future.

4 Modules, 8-10 Weeks, Coaching Call per Module (Individual or in Group)

Special Offer for UN Staff: per Participant CHF 2,200 instead of CHF 2,700

or for Group Enrolment of 3-5 Participants* CHF 5,000 *assuming Group Coaching Sessions only

Contact: natalie@engage2evolve.com

RELOCATION

Relocation Geneva

Relocation Geneva vous accompagne dans toutes vos démarches induites par la mobilité professionnelle et géographique, tout en effectuant cette transition en douceur vers votre nouvel environnement. Peu importe les problématiques que votre déménagement pose, nous sommes là pour vous aider à les résoudre. Qu'il s'agisse de recherche de logement temporaire ou définitif, d'écoles pour vos enfants ou d'aide dans toutes les démarches liées à votre relocation (assurance, permis de conduire, déménagement etc), nous aurons une solution adaptée à vous proposer. N'hésitez pas à nous contacter: annelaure@relocation-geneva-com - + 41 79 416 29 17

Anne-laure Teroni | Services

relocation-geneva.com

Relocation Geneva accompanies you at every step prompted by your professional and geographic mobility, guaranteeing you a smooth transition to your new environment. Whatever challenges your move poses we can help you navigate these. Whether you're looking for temporary or permanent accommodation, schools for your children or help with all the formalities involved in relocating (insurances, driving licence, move etc), we'll have the right solution for you. Don't hesitate to contact us: annelaure@relocation-geneva-com - + 41 79 416 29 17

TRADUCTION JURIDIQUE ASSERMENTEE COURS D'APPEL

Laurent Voiry

354 Route des Gets

74440 Taninges

Tél: +33 763 57 60 22

www.laurent-voiry.com

Traducteur assermenté auprès de la Cour d'Appel de la Cour d'Appel de Bruxelles et de la Cour supérieure du Luxembourg

VOYAGES

Delta Voyages

Fondée en 1978, Delta Voyages est une agence de voyages genevoise spécialisée dans la gestion des voyages d'affaires et pour les ONG. Avec plus de 40 ans d'expérience, nous offrons des solutions sur mesure adaptées aux besoins spécifiques de nos clients, en assurant qualité, fiabilité et excellent rapport qualité/prix. Avec Delta Voyages vous bénéficiez d'un service premium et qualitatif opéré par des agents de voyage dédiés basés à Genève. Contact : Tél. + 41 22 731 13 35 – Yvan.Vasina@delta-voyages.ch – Yvan Vasina, Director/Managing Director – www.delta-voyages.ch

Founded in 1978, Delta Voyages is a Geneva-based travel agency specializing in business and NGO travel. With over 40 years' experience, we offer tailor-made solutions adapted to the specific needs of our customers, ensuring quality, reliability and excellent value for money. With Delta Voyages, a premium quality service is offered, operated by dedicated travel agents based in Geneva.



SUPPORTS ORTHOPÉDIQUES SUR MESURE BOOTFITING SIDAS

Améliorez votre confort et vos performances quelle que soit votre activité





My Private Care

Aide et Soins à Domicile

Created in 2010, My Private Care is a private home help and care service that offers tailor-made care to meet a demanding clientele.

My Private Care accompanies anyone in need for help or support, permanent or temporary and relieves loved ones and caregivers. Our qualified, experienced and multilingual helpers are at your service in Geneva, all Switzerland and also for trips abroad. They intervene at home as well as and in institutions and hotels.

Our services are provided 24/7. We adapt to your schedules and the helpers, recruited with care, provide quality services, based on requirements such as services personalization, flexibility and follow-up.



My Private Care guarantees you continuity in support by assigning you professionals with whom you can develop a relationship of trust. My Private Care operates in close collaboration with all the healthcare providers in Geneva socio-health network.

My Private Care offers tailor-made services :

- Companion, home help, housekeeper ;
- Home care, nursing, hygiene and comfort, night watch ;
- Respite and support for families and caregivers ;
- Palliative care and personalized support ;
- Childcare and entertainment ;
- “Well-being” services sophrology, reflexology, Reiki, yoga, massage... ;
- Sports coaches ;
- Chef at home and service staff.

Find us on <https://soins-domicile-geneve.ch/>

We respond to your requests on +41 78 905 88 00 or info@my-privatecare.ch





My Private Care

Aide et Soins à Domicile

Créé en 2010 My Private care propose un service d'aide et de soins à domicile pour une prise en charge sur mesure.

My Private Care accompagne toute personne nécessitant une aide, un soutien, permanent ou temporaire, et soulage les proches et les proches-aidants.

Nos intervenants plurilingues qualifiés et expérimentés sont à votre service à Genève, dans le reste de la Suisse et pour les déplacements à l'étranger. Ils interviennent aussi bien à domicile qu'en institutions et hôtels.

Nos prestations sont assurées 24h/24h et 7j/7j. Nous nous adaptons à vos horaires selon vos besoins. Les intervenants dispensent des services de qualités, basés sur des exigences telles que la personnalisation des prestations, la flexibilité et le suivi.



My Private care vous garantit une continuité dans la prise en charge en vous attribuant des professionnels avec qui vous pourrez développer une relation de confiance. My Private Care opère en étroite collaboration avec l'ensemble des prestataires de soins du réseau socio-sanitaire genevois.

My Private Care propose des services sur mesure :

- Dame de compagnie, aide à domicile, aide-ménagère ;
 - Soins à domicile, infirmiers, d'hygiène et de confort, veille de nuit ;
 - Répit des proches-aidants et soutien aux familles ;
 - Soins palliatifs et accompagnement personnalisé ;
 - Garde d'enfants et animations ;
- Services « bien-être » sophrologie, réflexologie, Reiki, yoga, massage... ;
- Coachs sportifs ;
 - Chef à domicile et de personnel de service.

Retrouvez-nous sur <https://soins-domicile-geneve.ch/>
Nous répondons à vos demandes au +41 78 905 88 00
ou info@my-privatecare.ch



Orthoconcept

En collaboration étroite avec les médecins, les patients et les thérapeutes, nous vous proposons des solutions adaptées à chaque pathologie. Grâce à des remises en question régulières et de nombreuses recherches, nous pouvons vous fournir de nouveaux produits, à la pointe de la technologie.

*« Mettre le patient
au centre de nos
préoccupations. »*

Accompagnement sur mesure

Orthoconcept est la réunification des meilleurs spécialistes de l'orthopédie technique ORS/OSM, des services de réhabilitation et de compression médicale. Capable de répondre à l'ensemble de vos demandes en Suisse, nous nous efforçons chaque jour de rendre la mobilité et faciliter la vie des gens. Un acteur majeur disposant de plus de 50 ans d'expérience en Suisse, le savoir-faire traditionnel jusqu'à la performance technologique, le tout au service du patient.



La 2ème édition de Romandi'cap, orchestrée par Orthoconcept, se déroulera cette année avec un thème inédit: le pied. Ce congrès itinérant, qui change de lieu et de sujet à chaque édition, revient tous les deux ans en Suisse Romande. Venez rencontrer des experts, vivre une expérience interactive et éducative, découvrir des innovations et participer à des échanges enrichissants dans une ambiance conviviale et professionnelle. Ne manquez pas le Dr Xavier Crevoisier à Romandi'cap ! Chirurgien orthopédique et traumatologie FMH, il interviendra à Romandi'cap sur la thématique des pathologies des pieds creux et de ses principes de traitement.

Inscrivez-vous pour assister à cette rencontre <https://romandicap.ch/>

Programme

03.12 - Modérateurs : Dr A. AKIKI - Pr E. MOUHSINE - S. LOTZ

8h-9h : Accueil

9h-9h15 : Ouverture du congrès - S. LOTZ, maître bottier orthopédiste & président du congrès

9h15-9h20 : Présentation d'orthoconcept

Frédéric BERTSCHY, CEO orthoconcept

9h30-9h45 : Examen clinique du pied et prise d'empreinte - Pr E. MOUHSINE, chirurgie orthopédique et traumatologie

9h45-10h00 : Prise d'empreinte statique/dynamique/2D/3D

Q. CASSIS, bottier orthopédiste

10h00-10h05 : Questions

10h05-10h20 : Traumatisme pied & cheville dans le sport - Dre K. STANEKOVA, chirurgie orthopédique et traumatologie

10h20-10h35 : Bandages et orthèses innovantes / Turtlebrace - F. WAGNIÈRES, orthopédiste & R. OBERFELD, Société Framed

10h35-10h45: Questions

10h45-11h15: Pause-café

11h15-11h30 : Pied plat : pathologie et principe de traitement

Dre V. LONGHINO, chirurgie orthopédique et traumatologie

11h30-11h45 : Support coque thermoformable et orthèse OSSA 3D

L. LONGUEVILLE, podo-orthésiste

11h45-11h55: Questions

11h55-13h30: Pause déjeuner

13h30-13h45 : Présentation du musée de la Chaussure de Lausanne, La calcéologie ou la médecine légale des vieux souliers - S. & M. VOLKEN

13h45-14h : Pied creux : pathologie et principe de traitement

Pr X. CREVOISIER, chirurgie orthopédique et traumatologie

14h-14h15 : Supports plantaires et chaussures pour le pied creux

M. HORRENBERGER, bottier orthopédiste

14h15-14h20 : Questions

14h20-14h35 : Les modifications sur les chaussures orthopédiques de série

T. BRUNEL, maître bottier orthopédiste

14h35-14h50 : Supports plantaires 3D, les avantages du système Arkad

L. DENUAULT, orthoprothésiste & Arkad manager

14h50-14h55: Questions

14h55-15h10: Association PodoAfrica

M. DURUZ, podologue & présidente de l'association PodoAfrica

15h10-15h45: Pause-café

15h45-16h : Bilan clinique, prévention et soins chez un patient diabétique

A. BELTREMIEUX, podologue

16h-16h15 : Prise en charge du diabète, quelles nouveautés ?

Dre M. VERSCHUREN, diabétologue

16h15-16h20 ; Questions

16h20-16h35 : Prise en charge du pied diabétique et solutions de chaussages

E. BOSSERT, maître bottier orthopédiste

16h35-16h50 : Chaussures à usage temporaire de décharge : quelles solutions ?

M. WEVERS, bottière orthopédiste

16h50-16h55 : Questions

16h55-17h10 : Approche pluridisciplinaire et prise en charge, S. LOTZ, maître bottier orthopédiste

17h10-17h25 : Association diabète / Type sport - M. ZAGARRI, éducateur social

17h25-17h30 : Questions

17h30-17h40 : Gagnant du concours Romandi'Cap pour un séjour au Crans Ambassador

S. LOTZ, président du congrès & F. BERTSCHY, CEO orthoconcept

17h40 : Apéro-réseau

18h30 : Soirée Fondue enchantée avec le Chœur des Armaillis

Points de formation

Swiss Orthopedics : 6 points

Physioswiss : 14 points

SAfW / Société Faitière : 10 points

SVS / ASS : 10 points

CURACASA : 10 points



Improve intergenerational communication

1 2 3
Next
Generation

EMPOWERING ALL GENERATIONS

External Communication

Your advantages

- Strategy and advisory services for increased visibility and attractiveness
- Creation of video/photo/podcast content *
- Distribution of your content, LinkedIn ambassador training, sponsored posts
- Setup of customized video studios for up to 10 video formats
- Organization of round tables, conferences, and moderation

Internal Communication

Your advantages

- Training to improve performance, break down silos, foster a feedback and change culture, handle difficult discussions, and enhance internal/external customer experience
- Team buildings/offsites
- WebApp for intergenerational internal communication
- Custom catalog of short videos/podcasts featuring you *
- Organization of internal round tables, conferences, and moderation

*20% discount for FER Geneva members on studio

SPARK bookings



Chemin du Champ-des-Filles 4-6
SPARK Building
1228 Plan-Les-Ouates



welcome@123nextgeneration.com
www.123nextgeneration.com

1 2 3
Next
Generation

Améliorer la communication intergénérationnelle

1 2 3
Next Generation

EMPOWERING ALL GENERATIONS

Communication Externe

Vos avantages

- Stratégie et conseil pour plus de visibilité et attractivité
- Création de contenu vidéo/photo/podcast*
- Diffusion de votre contenu, formation ambassadeurs LinkedIn, posts sponsorisés
- Mise en place de studios vidéos sur mesure jusqu'à 10 formats vidéos
- Organisation de table ronde, conférence & modération

Communication Interne

Vos avantages

- Formations pour améliorer la performance, casser les silos, culture du feedback et du changement, discussions difficiles, expérience client interne/externe
- Teambuildings/offsites
- WebApp de communication interne intergénérationnelle
- Catalogue de vidéos courtes/ podcasts sur mesure avec vous dedans *
- Organisation de table ronde interne, conférence & modération

***20% de rabais pour les membres de la FER**
Genève pour l'enregistrement au studio SPARK

1 2 3
Next Generation

Chemin du Champ-des-Filles 4-6
Bâtiment SPARK
1228 Plan-Les-Ouates



welcome@123nextgeneration.com
www.123nextgeneration.com



Biocaresysteme suisse

Gilbert Muller

Bienvenue dans notre boutique en ligne, tous nos produits de soins sont privilégiés pour les personnes allergiques et asthmatiques .

My services



B.CSA: le boîtier connecté pour seringue d'adrénaline , une invention de G.Müller qui a obtenu le 1er prix Award par le Centre Allergique Suisse en 2022._



Secretbox: mini-frigidaire pour stylo insuline pour les diabétiques._



Largebox: mini-frigidaire double capacité pour médicaments et stylo insuline pour tous les diabétiques._



Mini-laser de voyages pour traiter les onychomycoses des ongles.

Contacts

Réservez votre produit indispensable pour les voyages et gardez vos médicaments à la bonne température ! Profitez de rabais pour les commandes multiples. Livraison garantie en 15 jours ouvrables avec modes d'emploi en quatre langues..

+41 764 122 554
www.biocaresysteme.ch
70 Rte de la Scie
1774 Montagny
info@biocaresysteme.ch



Ruth Avison Dang (Fondatrice PEP English et Proper Languages SA) : **formations de langues personnalisées au cœur de Genève**

Entre tradition et ouverture, Ruth Avison Dang a su créer des **écoles de langues** personnalisées dans la cité globalisée de Calvin. Fondatrice de **PEP English** et **Proper Languages**, elle accompagne depuis plus de vingt ans une clientèle cosmopolite et locale, leur offrant bien plus que des cours de langues : un véritable outil culturelle pour être soi-même, que ce soit en anglais, français, allemand, mandarin et bien d'autres.. Dans une ville ancrée dans le dialogue et l'échange international, ses écoles incarnent cette capacité à bâtir des ponts.

Un héritage familial - Give a man a fish and he will eat for a day, teach a man to fish and he will eat for life (proverbe chinois)

L'histoire de Ruth Avison Dang commence au sein d'une famille où l'éducation est une **véritable vocation**. Fille d'enseignants, elle grandit en Angleterre avec la conviction que l'enseignement ne devait jamais être rigide. "Mes parents, ainsi que mes expériences professionnelles, m'ont convaincue de l'importance de **comprendre chaque élève**, de voir et d'**exploiter son potentiel** afin de **l'accompagner au mieux**", explique-t-elle. Ce principe fondateur a guidé l'ensemble de son parcours professionnel.

Arrivée à Genève à la fin des années 1990, elle constate rapidement que l'offre locale ne répond pas à ses attentes en matière de résultats. Forte de son expérience globale, locale et de sa vision, elle décide de créer sa propre **école d'anglais** en **2000 : PEP English (Personalised English Progression) au centre de Genève à la Rue du Stand**. D'abord destinée aux **adultes et adolescents**, en petit groupe ou en privé, cette école se distingue par une approche unique : offrir un accompagnement personnalisé pour que chaque élève puisse ouvrir des horizons et **"être soi-même en anglais"**. Afin de les aider à réussir leurs examens d'anglais officiels, ainsi que les candidatures universitaires et ou travailler en anglais.

L'essor de PEP English

Le succès de PEP English ne tarde pas. **"Be Yourself in English"** devient le mantra de l'école, attirant de plus en plus de familles désireuses de voir leurs enfants progresser à leur propre rythme, et atteindre au maximum les résultats souhaités, dans un environnement bienveillant et familial. En 2010, face à la demande croissante, Ruth ouvre une **deuxième école pour enfants à Veyrier**, avec des programmes distincts pour enfants dès 4 ans, anglophones et non-anglophones. Renforçant ainsi sa présence dans le paysage éducatif genevois.

En **2012**, PEP English obtient la certification **EduQua (ISO)**, un label de qualité suisse pour les institutions de formation continue. Cette reconnaissance

témoigne de la structure pédagogique et de l'engagement des équipes à offrir une éducation de premier ordre.

L'élément clé de la méthode de PEP English repose sur l'idée que l'apprentissage doit être, utile, personnalisé et actif. "**Chaque personne est différente**. Ce qui fonctionne pour l'un peut être inefficace pour un autre. Notre mission est de trouver ce qui les motive à apprendre", confie Ruth. Cette approche lui vaut rapidement la fidélité des **familles expatriées et locales**, qui apprécient cette **pédagogie ludique et efficace**.

Ce que nous offrons aux familles c'est une réelle expérience linguistique, nous leur donnons plus que des cours de langues, nous leur offrons aussi une expérience culturelle. Des packs d'intégration pour les adultes ou pour les enfants. Sans oublier que nous aidons les familles à s'intégrer à Genève avec l'accompagnement de nos formateurs locaux et nous les suivons aussi à l'expatriation afin d'assurer une adaptation dans le pays d'accueil.

Une affaire de famille

Nos clients sont les familles, les enfants, les parents, mais aussi les chefs d'entreprise, les RH, les professionnels et bien d'autres. Avec une demande croissante de cours de langues, la décision de séparer les enfants/adolescents des adultes est dans l'ordre des choses.

En **2022**, Ruth fonde **ProPer Languages SA à Meyrin (Pro** de professional; **Per** de personalised). Un nouveau centre de formation linguistique qui couvre plus de 12 langues. Avec le slogan "Proper Languages Opens Doors". Des cours de langues adaptés aux besoins spécifiques des entreprises et de leurs collaborateurs. Que ce soit pour les secteurs de la **finance**, du **luxe**, de **l'hôtellerie** ou de **l'ingénierie**, Proper Languages s'adresse à des professionnels cherchant à **améliorer leurs compétences linguistiques** dans un cadre sur mesure.

Une approche en constante évolution

L'une des grandes forces de Ruth Avison Dang réside dans sa capacité à anticiper les besoins de son public. Bien consciente des bouleversements que la technologie a apporté à l'éducation, **Proper Languages** a su intégrer les outils numériques de manière intelligente, tout en veillant à ce que la technologie ne prenne jamais le pas sur l'humain. "**L'intelligence artificielle est un outil, pas une béquille,**" affirme-t-elle. "**Elle doit soutenir nos méthodes, mais ne doit jamais remplacer notre intelligence humaine et notre accompagnement personnalisé.**"

Ainsi, Proper Languages a développé une plateforme de **e-learning** et des **cours hybrides**, permettant aux apprenants de suivre et de réviser les cours à leur propre rythme, tout en bénéficiant d'un suivi personnalisé.

Une réputation fondée sur la confiance

PEP English et Proper Languages se sont développées presque exclusivement grâce au **bouche-à-oreille**. "Nous avons toujours fonctionné sur la base de la **confiance**", explique Ruth. Cette confiance se retrouve chez des familles entières, qui nous ont confié l'avenir académique de leurs enfants. Nous avons eu l'honneur d'accompagner des centaines d'étudiants à accéder à l'université de leur rêve, que ce soit les universités Suisses et à l'étranger au-delà du monde anglophone. Nous avons accompagné des personnes à accéder à leur emploi de rêve grâce à un bon accompagnement des langues et d'autres réussites. Une responsabilité et reconnaissance que nos équipes prennent très au sérieux et qui nous permettent de nous améliorer constamment.

Un engagement social, local et international

Bien que PEP English et Proper Languages soient tournées vers une **vision internationale**, Ruth Avison Dang reste profondément attachée à la **communauté genevoise**. "Mon père me disait toujours - **ce n'est pas ce que la société nous donne qui importe, mais ce que nous lui rendons**", se souvient-elle. C'est ainsi qu'elle s'engage régulièrement dans des initiatives locales et soutient de nombreux projets à Genève et à l'international. Tels que pour la fondation Green Flower Fondation, où elle est membre de conseil et experte pédagogique. Cet engagement s'exprime jusqu'à ces entreprises, dans le choix des équipes, en privilégiant des collaborateurs de proximité.

Que ce soit à PEP English ou à Proper Languages, l'éducation ne se limite pas à l'apprentissage des langues. "La meilleure chose que nous puissions offrir aux apprenants, ce sont des racines et des ailes", dit-elle, citant un proverbe qui reflète parfaitement sa philosophie. Ses écoles sont non seulement des **lieux d'apprentissage**, pour avoir de bonnes racines linguistiques et culturelles, mais aussi des espaces où chaque apprenant peut **s'épanouir** en développant ses compétences et sa **confiance en soi**. Permettent à chacun et chacune de s'envoler vers des nouveaux horizons de ses propres ailes.

Avec les **trois écoles** et la certification EduQua, PEP English et Proper Languages continuent de marquer de leur empreinte le paysage éducatif genevois, alliant tradition pédagogique et innovation pour répondre aux besoins d'une clientèle toujours plus exigeante.

En outre, PEP English et Proper Languages proposent des cours d'anglais et des formations linguistiques dans tout Genève. Une offre accessible à toute la famille et entreprises (enfants, parents, adultes ou professionnels). Les apprenants disposent d'une flexibilité maximale avec des cours dans nos trois locaux (Meyrin, Veyrier et Centre-ville de Genève), à domicile ou en format hybride, accompagnés et soutenus par des formateurs locaux qui se déplacent dans toute la Suisse. Notre objectif est de vous transmettre les compétences

linguistiques et culturelles, qui vous permettront d'être vous mêmes dans les langues de votre choix.



La Journée mondiale de la santé mentale est l'occasion de faire valoir notre sens de la communauté et de normaliser la santé mentale

Dévora Kestel

Directeur

Santé mentale et abus de substances psychoactives

Organisation mondiale de la Santé

En 2022, l'OMS a publié ses travaux novateurs sur la santé mentale, à savoir : le Rapport mondial sur la santé mentale (le résumé d'orientation en français est disponible ici). Le rapport propose un schéma directeur à l'intention des pouvoirs publics, du milieu universitaire, des professionnels de la santé, de la société civile et d'autres personnes qui souhaitent aider le monde à transformer la santé mentale.

La stigmatisation figure parmi les questions abordées dans le rapport. La stigmatisation, la discrimination et les violations des droits humains dont sont victimes les personnes souffrant de problèmes de santé mentale sont répandues dans les communautés et les systèmes de soins partout dans le monde. La Commission sur l'élimination de la stigmatisation et de la discrimination dans le domaine de la santé mentale établie par la revue *The Lancet* (en anglais) est donc opportune et bienvenue, mais comment fera-t-elle une différence ?

La stigmatisation a de nombreux visages. Nous l'assimilons le plus souvent à la façon dont nous nous traitons les uns

les autres. Cependant, cela ne représente qu'une partie du problème ; en effet le sentiment de honte intériorisé par la souffrance due aux problèmes de santé mentale que ressent un individu est un problème silencieux. Nous devons normaliser les discussions sur la santé mentale et les nombreuses affections connexes, car la stigmatisation est la chaîne à laquelle se rattachent tous les problèmes de santé mentale.

L'un des points forts du Rapport de l'OMS sur la santé mentale dans le monde de l'OMS est qu'il comprend des témoignages divers de personnes vivant avec un problème de santé mentale. Nous sommes reconnaissants aux plus de 30 personnes qui ont partagé leurs histoires de persévérance et de survie. Le courage dont elles ont fait preuve en racontant leur histoire est louable et empreint d'humilité ; en effet c'est en écoutant de plus en plus de témoignages comme ceux-ci que nous pourrions apprendre à offrir un meilleur soutien et à normaliser les conversations.

Il en va de même des récentes lignes directrices de l'OMS sur la santé mentale au travail (le résumé d'orientation en français est disponible ici). Étant donné que l'on estime à 12 milliards le nombre de journées de travail perdues chaque année en raison de la dépression ou de l'anxiété, les nouvelles lignes directrices recommandent des mesures visant à lutter contre les risques pour la santé mentale au travail, tels que

On estime à 12 milliards le nombre de journées de travail perdues chaque année en raison de la dépression ou de l'anxiété,

les lourdes charges de travail, les comportements négatifs et d'autres facteurs qui entraînent une détresse au travail.

Chaque semaine entraîne un nouveau défi pour notre santé mentale au plan personnel ou collectif. Les conflits, les maladies et le climat imposent un nouveau type de résilience concernant notre santé mentale. Sans l'exprimer ni la comprendre, nous continuerons à masquer les fissures. Dans le cadre d'une réflexion sur les objectifs de la Journée mondiale de la santé mentale de cette année, l'OMS a identifié les quatre priorités suivantes à mettre en œuvre :

- **Financer les services de santé mentale** – on estime que les pays consacrent moins de 2 % de leur budget de soins de santé aux services de santé mentale. Dans un contexte où près d'un milliard de personnes vivaient avec un trouble mental en 2019, les services ne disposent pas de suffisamment de ressources.

- **Améliorons nos compétences** et celles de nos aidants en matière de santé mentale, afin de comprendre pleinement les expériences personnelles et la manière d'apporter un soutien. La formation en ligne de l'OMS intitulée : *Quality Rights Mental Health* (en anglais) est un excellent point de départ. Cette formation a été conçue dans le but d'améliorer la qualité des soins dans les services de santé mentale et les services connexes et de promouvoir les droits des personnes atteintes de handicaps psychosociaux, intellectuels ou de déficience cognitive.

- **Accorder la priorité à la santé mentale** en prenant soin de soi-même, en analysant les pratiques sur le lieu de travail afin de s'assurer que les employés s'épanouissent et en garantissant la disponibilité de soins communautaires solides en matière de santé mentale.

- **Écouter les personnes ayant une expérience**

vécue des troubles mentaux. Leur expérience nous apprendra comment mieux les soutenir et leur fournir des soins.

priorité mondiale.

Source : OMS

Les problèmes de santé mentale sont généralement douloureux et, malheureusement, la stigmatisation ne fait qu'amplifier cette détresse. Adoptons le thème judicieux de la Journée mondiale de la santé mentale et faisons de la santé mentale et du bien-être pour tous une véritable

La santé mentale au travail

Principaux faits

- Un travail décent est propice à une bonne santé mentale.
- Un cadre de travail médiocre – caractérisé par la discrimination et les inégalités, une charge de travail excessive, une mauvaise maîtrise des modalités de travail et l'insécurité de l'emploi – présente un risque pour la santé mentale.
- On estime qu'en 2019, 15 % des adultes en âge de travailler souffraient d'un trouble mental.
- À l'échelle mondiale, on estime que la dépression et l'anxiété font perdre chaque année 12 milliards de jours de travail, ce qui représente une perte de productivité de 1000 milliards de dollars par an.
- Il existe des mesures efficaces pour éviter les risques de troubles mentaux, protéger et promouvoir la santé mentale au travail et aider les travailleurs ayant des problèmes de santé mentale.

Le travail peut protéger la santé mentale

Près de 60 % de la population mondiale a un emploi (1). Tous les travailleurs ont droit à un cadre de travail sûr et sain. Un travail décent est propice à une bonne santé mentale car :

- il fournit un moyen de subsistance ;
- il donne un but, confiance en soi et un sentiment d'accomplissement ;
- il permet d'avoir des relations positives et de faire partie d'une communauté ; et
- il définit un cadre structurant, parmi nombre d'autres avantages.

Un travail décent peut contribuer au rétablissement et à l'inclusion des personnes souffrant de problèmes de santé mentale, leur donner davantage confiance en elles et améliorer leur fonctionnement social.

Un cadre de travail sûr et sain n'est pas seulement un droit fondamental, il peut aussi limiter les tensions et les conflits au travail, contribuer à fidéliser le personnel, améliorer la performance et la productivité. À l'inverse, l'absence de structures et d'un soutien de qualité au travail, en particulier pour les personnes souffrant de problèmes de santé mentale, peut altérer la capacité à

apprécier et à bien faire son travail ; elle peut être cause d'absentéisme et même faire obstacle à l'obtention d'un emploi.

Risques pour la santé mentale au travail

Au travail, les risques pour la santé mentale, également appelés risques psychosociaux, peuvent être liés, entre autres, à la nature de l'emploi ou aux horaires de travail, aux caractéristiques du cadre professionnel ou à l'absence de perspectives de carrière.

Les risques pour la santé mentale au travail sont notamment :

- la sous-utilisation des compétences ou le fait d'être sous-qualifié ;
- une charge de travail ou un rythme de travail excessif, le manque de personnel ;
- des horaires prolongés, rigides et incompatibles avec la vie sociale ;
- le manque d'influence sur la définition des tâches ou la charge de travail ;
- des conditions de travail dangereuses ou pénibles ;
- une culture organisationnelle qui permet des comportements négatifs ;
- le soutien limité des collègues ou un encadrement autoritaire ;
- la violence, le harcèlement ou l'intimidation ;
- la discrimination et l'exclusion ;
- des fonctions mal définies ;
- une sous-promotion ou une surpromotion ;
- l'insécurité de l'emploi, un salaire insuffisant ou un manque d'investissement dans l'organisation des carrières ; et
- l'incompatibilité entre les exigences professionnelles et familiales.

Plus de la moitié de la population active mondiale travaille dans le secteur non structuré (2), où il n'y a aucune réglementation garantissant une protection en matière de santé et de sécurité. Ces travailleurs exercent souvent dans un environnement professionnel dangereux, travaillent pendant de longues heures, n'ont guère de protection sociale ou financière, voire aucune, et sont en butte à la discrimination, autant de facteurs qui peuvent nuire à la santé mentale.

Bien qu'il existe des risques psychosociaux dans tous les secteurs, certains travailleurs y sont plus exposés que d'autres, à cause de la nature de leur travail ou de l'endroit et de la façon dont ils travaillent. Les agents de santé, les travailleurs humanitaires ou le personnel des services d'urgence ont souvent des emplois comportant un risque élevé d'exposition à des événements indésirables qui peuvent avoir des effets néfastes sur leur santé mentale.

Les récessions économiques ou les urgences humanitaires et de santé publique entraînent des risques tels que la perte d'emploi, l'instabilité financière, la réduction des perspectives d'emploi ou la hausse du chômage.

Le cadre de travail peut amplifier des problèmes d'ordre plus général qui ont des effets néfastes sur la santé mentale, notamment la discrimination et les inégalités fondées sur des facteurs tels que la race, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'origine sociale, le statut de migrant, la religion ou

l'âge.

Les personnes ayant de graves problèmes de santé mentale sont plus souvent exclues du monde du travail et, lorsqu'elles ont un emploi, elles risquent davantage d'être victimes d'inégalités au travail. Le fait d'être sans emploi présente également un risque pour la santé mentale. Le chômage, l'insécurité de l'emploi et l'insécurité financière ainsi qu'une perte d'emploi récente sont des facteurs de risque de suicide.

Agir pour la santé mentale au travail

Les pouvoirs publics, les employeurs, les organisations qui représentent les travailleurs et les employeurs, ainsi que d'autres acteurs responsables de la santé et de la sécurité des travailleurs peuvent contribuer à améliorer la santé mentale au travail en prenant des mesures pour :

- éviter les problèmes de santé mentale d'origine professionnelle en parant aux risques pour la santé mentale au travail ;
- protéger et promouvoir la santé mentale au travail ;
- aider les travailleurs ayant des problèmes de santé

Plus de la moitié de la population active mondiale travaille dans le secteur non structuré (2), où il n'y a aucune réglementation garantissant une protection en matière de santé et de sécurité.

mentale à participer et à s'épanouir au travail ; et

- créer un environnement propice au changement.

Les travailleurs et leurs représentants ainsi que les personnes ayant une expérience concrète des problèmes de santé mentale doivent être associés de manière constructive à l'action menée pour améliorer la santé mentale au travail.

Éviter les problèmes de santé mentale d'origine professionnelle

La prévention des problèmes de santé mentale au travail consiste à gérer les risques psychosociaux en milieu professionnel. Pour cela, l'OMS recommande aux employeurs des interventions organisationnelles directement axées sur les conditions et le cadre de travail. Les interventions organisationnelles consistent à évaluer les risques pour la santé mentale sur le lieu de travail, puis à les atténuer, les modifier ou les éliminer. Elles comprennent, par exemple, la mise en place de modalités de travail souples ou de dispositifs pour faire face à la violence et au harcèlement au travail.

Protéger et promouvoir la santé mentale au travail

La protection et la promotion de la santé mentale au travail consistent à renforcer l'aptitude, en particulier celle du personnel d'encadrement, à déceler les

problèmes de santé mentale au travail et à prendre des mesures en conséquence.

Pour protéger la santé mentale, l'OMS recommande :

- de former les cadres aux questions de santé mentale afin de les aider à percevoir la détresse émotionnelle de leurs subalternes et à agir en conséquence ; de développer les compétences relationnelles telles que la communication ouverte et l'écoute active ; et de faire mieux comprendre comment les facteurs de stress au travail affectent la santé mentale et comment on peut y faire face ;
- de former les travailleurs pour qu'ils soient mieux sensibilisés et aient de meilleures connaissances en santé mentale et pour que les personnes ayant des problèmes de santé mentale au travail soient moins stigmatisées ; et
- de mettre en place des interventions destinées aux individus pour leur apprendre à gérer le stress et à réduire les symptômes en cas de problème de santé mentale, y compris des interventions psychosociales et des possibilités d'exercer une activité physique dans le cadre des loisirs.

Aider les travailleurs ayant des problèmes de santé mentale à participer et à s'épanouir au travail

Les personnes atteintes de troubles mentaux ont le droit de participer pleinement et équitablement au monde du travail. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées est un accord international destiné à promouvoir

les droits des personnes souffrant de handicaps (dont les handicaps psychosociaux), y compris au travail. L'OMS recommande trois interventions pour aider les personnes ayant des problèmes de santé mentale à acquérir un emploi, à le conserver et à participer au monde du travail :

- Des aménagements raisonnables permettent d'adapter le cadre professionnel aux capacités, aux besoins et aux préférences d'un travailleur ayant un problème de santé mentale. Il peut s'agir d'instaurer des horaires de travail souples, d'accorder du temps supplémentaire pour accomplir les tâches, de modifier celles-ci pour réduire le stress, d'octroyer des congés pour des rendez-vous médicaux ou d'organiser des réunions de soutien régulières avec le personnel d'encadrement.

- Les programmes de retour au travail associent des mesures portant sur les modalités de travail (comme des aménagements raisonnables ou une reprise progressive) à des soins cliniques continus pour aider les travailleurs à retourner au travail après une absence due à des problèmes de santé mentale, tout en cherchant aussi à réduire les symptômes.

- Les initiatives d'aide à l'emploi aident les personnes atteintes de troubles mentaux graves à trouver un emploi rémunéré et à conserver leur temps de travail tout en continuant à bénéficier d'un soutien en santé mentale et d'une aide professionnelle.

Créer un environnement propice au changement

Les pouvoirs publics et les employeurs, en concertation avec les principaux acteurs, peuvent contribuer à améliorer la santé mentale au travail en créant un environnement propice au changement. En pratique, cela suppose :

- de prendre des initiatives et de s'engager en faveur de la santé mentale au travail, par exemple en intégrant celle-ci dans les politiques professionnelles.

- d'investir suffisamment de fonds et de ressources, par exemple en prévoyant des budgets spéciaux pour les mesures visant à améliorer la santé mentale au travail et en mettant à la disposition des entreprises qui manquent de ressources des services conjuguant santé mentale et emploi.

- de défendre le droit de participer au monde du travail, par exemple en alignant les lois et règlements en matière d'emploi sur les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et en appliquant des politiques de non-discrimination au travail.

- d'intégrer la santé mentale en milieu professionnel dans tous les secteurs, par exemple en l'incorporant aux systèmes existants de sécurité et de santé au travail.

- d'associer les travailleurs à la prise de décisions, par exemple en organisant en temps voulu des consultations constructives avec les travailleurs, leurs représentants et les personnes ayant une expérience concrète des problèmes de santé mentale.

- de rassembler des données factuelles sur les risques psychosociaux et l'efficacité des interventions, par exemple en veillant à ce que toutes les orientations

données et toutes les mesures prises dans le domaine de la santé mentale au travail soient fondées sur les données les plus récentes.

- de veiller au respect des lois, règlements et recommandations, par exemple en intégrant la santé mentale dans la mission des inspections nationales du travail et d'autres mécanismes de contrôle.

L'OMS est résolue à améliorer la santé mentale au travail. La Stratégie mondiale de l'OMS dans le domaine de la santé, de l'environnement et des changements climatiques et le Plan d'action global de l'OMS pour la santé mentale 2013-2020 définissent les principes, les objectifs et les stratégies de mise en œuvre qui aideront à garantir une bonne santé mentale sur le lieu de travail. Ils prévoient notamment d'agir sur les déterminants sociaux de la santé mentale, comme le niveau de vie et les conditions de travail ; de lutter contre la stigmatisation et la discrimination ; et d'élargir l'accès aux soins fondés sur des bases factuelles en développant les services de santé, y compris l'accès aux services de santé au travail. Dans son rapport mondial sur la santé mentale publié en 2022 *Transformer la santé mentale pour tous*, l'OMS cite le lieu de travail comme un parfait exemple d'environnement où une action transformatrice en matière de santé mentale est nécessaire.

S'appuyant sur des bases factuelles, les Lignes directrices de l'OMS sur la santé mentale au travail font des recommandations pour promouvoir la santé mentale, prévenir les problèmes de santé mentale et permettre aux personnes atteintes de troubles mentaux de participer et de s'épanouir au travail. Ces recommandations portent sur les interventions organisationnelles, la formation du personnel d'encadrement et des travailleurs, les interventions individuelles, le retour au travail et l'obtention d'un emploi. Elles s'accompagnent d'une note d'orientation de l'OMS et de l'Organisation internationale du Travail, *Mental health at work: policy brief*, qui définit un cadre pragmatique pour appliquer les recommandations de l'OMS. Cette note indique précisément ce que les pouvoirs publics, les employeurs, les organisations représentant les employeurs et les travailleurs ainsi que les autres parties prenantes peuvent faire pour améliorer la santé mentale au travail.

1. World employment and social outlook - Trends 2022. Geneva: International Labour Organization; 2022 (https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang--en/index.htm, consulté le 26 août 2022)

2. Women and men in the informal economy: a statistical picture. Geneva: International Labour Organization; 2018 (https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm, consulté le 26 août 2022).

Source : OMS – Organisation Mondiale de la Santé

Surveillez la santé de vos yeux au travail

Autour de 13 millions de personnes vivent avec une déficience visuelle liée à leur profession selon l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Agence internationale pour la prévention de la cécité (AIPC).

Il faut faire davantage pour protéger la santé oculaire des travailleurs, selon un nouveau rapport de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de l'Agence internationale pour la prévention de la cécité (AIPC).

Selon le rapport *Eye Health and the World of Work* (La santé oculaire et le monde du travail), 13 millions de personnes vivent avec une déficience visuelle liée à leur travail, et l'on estime à 3,5 millions le nombre de lésions oculaires survenant chaque année sur le lieu de travail. Cela représente 1 % de l'ensemble des accidents du travail non mortels.

La santé oculaire a une incidence considérable sur le marché du travail : les travailleurs souffrant d'une déficience visuelle ont 30 % de chances en moins d'être employés, par rapport à ceux qui n'en souffrent pas. Le développement économique joue un rôle important dans la prévalence des déficiences visuelles, les régions à revenu faible ou intermédiaire comptant environ quatre fois plus de cas que les régions à revenu élevé.

L'étude souligne que plus de 90 % des cas de déficience visuelle peuvent être évités ou traités grâce à des interventions existantes et très rentables. Cela souligne la nécessité de coordonner les initiatives mondiales, nationales et sur le lieu de travail pour protéger le bien-être des travailleurs, puisque la santé oculaire fait partie intégrante de la santé des travailleurs.

Les programmes de sécurité et de santé au travail (SST) visant à protéger la vision des travailleurs devraient être conçus avec trois objectifs en tête, souligne l'étude : prévenir l'exposition à des dangers spécifiques sur chaque lieu de travail ; préserver la santé actuelle des yeux des travailleurs ; et fournir un système permettant d'inclure la perte naturelle de la vue des travailleurs dans l'évaluation des risques.

Les travailleurs doivent être informés des dangers susceptibles d'affecter la santé de leurs yeux. Les travailleurs et leurs représentants devraient également être consultés sur les programmes et les interventions en matière de santé oculaire sur les lieux de travail.

"L'OIT souligne l'importance de protéger la sécurité et la santé des travailleurs, y compris leurs yeux. En donnant la priorité à la sensibilisation à la santé oculaire et à une mise en œuvre efficace, nous pouvons nous assurer que

les travailleurs ont accès à un environnement de travail sûr et sain. Cela garantit leur bien-être général, réduit les disparités et conduit à une productivité accrue", a déclaré Joaquim Pintado Nunes, chef du service de l'administration du travail, de l'inspection du travail et de la sécurité et de la santé au travail à l'OIT.

"Ce rapport démontre à tous l'importance vitale de prendre soin de nos yeux, tout en donnant des conseils et des recommandations extrêmement utiles sur la façon de protéger et de promouvoir la santé oculaire sur le lieu de travail", a déclaré Caroline Casey, présidente de l'Agence internationale pour la prévention de la cécité (AIPC).

L'étude est publiée un mois avant la Journée mondiale de la vue qui, cette année, met l'accent sur l'importance de la santé oculaire sur le lieu de travail avec le thème "Aimez vos yeux au travail". Elle invite les employeurs du monde entier à donner la priorité à la santé oculaire de leur personnel.

À propos de la Journée mondiale de la vue

La Journée mondiale de la vue, coordonnée par l'IAPB, est une journée annuelle de sensibilisation qui a lieu le deuxième jeudi du mois d'octobre. C'est l'occasion d'attirer l'attention du monde sur les soins oculaires. Cette année, la Journée mondiale de la vue aura lieu le jeudi 12 octobre 2023.

Il faut faire davantage pour protéger la santé oculaire des travailleurs, selon un nouveau rapport de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de l'Agence internationale pour la prévention de la cécité (AIPC).

Selon le rapport *Eye Health and the World of Work* (La santé oculaire et le monde du travail), 13 millions de personnes vivent avec une déficience visuelle liée à leur travail, et l'on estime à 3,5 millions le nombre de lésions oculaires survenant chaque année sur le lieu de travail. Cela représente 1 % de l'ensemble des accidents du travail non mortels.

La santé oculaire a une incidence considérable sur le marché du travail : les travailleurs souffrant d'une déficience visuelle ont 30 % de chances en moins d'être employés, par rapport à ceux qui n'en souffrent pas. Le développement économique joue un rôle important dans la prévalence des déficiences visuelles, les régions à revenu faible ou intermédiaire comptant environ quatre fois plus de cas que les régions à revenu élevé.

L'étude souligne que plus de 90 % des cas de déficience visuelle peuvent être évités ou traités grâce à des interventions existantes et très rentables. Cela souligne la nécessité de coordonner les initiatives mondiales, nationales et sur le lieu de travail pour protéger le bien-être des travailleurs, puisque la santé oculaire fait partie intégrante de la santé des travailleurs.

Les programmes de sécurité et de santé au travail (SST) visant à

protéger la vision des travailleurs devraient être conçus avec trois objectifs en tête, souligne l'étude : prévenir l'exposition à des dangers spécifiques sur chaque lieu de travail ; préserver la santé actuelle des yeux des travailleurs ; et fournir un système permettant d'inclure la perte naturelle de la vue des travailleurs dans l'évaluation des risques.

Les travailleurs doivent être informés des dangers susceptibles d'affecter la santé de leurs yeux. Les travailleurs et leurs représentants devraient également être consultés sur les programmes et les interventions en matière de santé oculaire sur les lieux de travail.

«L'OIT souligne l'importance de protéger la sécurité et la santé des travailleurs, y compris leurs yeux. En donnant la priorité à la sensibilisation à la santé oculaire et à une mise en œuvre efficace, nous pouvons nous assurer que les travailleurs ont accès à un environnement de travail sûr et sain. Cela garantit leur bien-être général, réduit

les disparités et conduit à une productivité accrue», a déclaré Joaquim Pintado Nunes, chef du service de l'administration du travail, de l'inspection du travail et de la sécurité et de la santé au travail à l'OIT.

«Ce rapport démontre à tous l'importance vitale de prendre soin de nos yeux, tout en donnant des conseils et des recommandations extrêmement utiles sur la façon de protéger et de promouvoir la santé oculaire sur le lieu de travail», a déclaré Caroline Casey, présidente de l'Agence internationale pour la prévention de la cécité (AIPC).

L'étude est publiée un mois avant la Journée mondiale de la vue qui, cette année, met l'accent sur l'importance de la santé oculaire sur le lieu de travail avec le thème «Aimez vos yeux au travail». Elle invite les employeurs du monde entier à donner la priorité à la santé oculaire de leur personnel.

Source. OIT – Organisation Internationale du Travail - https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_892945/lang--fr/index.htm



*Are You Ready
For
Your Evolution?*

Getting The Best Out Of The Brain

Wellbeing, Resilience, Engagement & Performance
for a better
Personal & Organisational Future

Bringing Scientific Grounding in
Neuroscience & Psychology and **Corporate Experience**
into **YOUR Evolution**

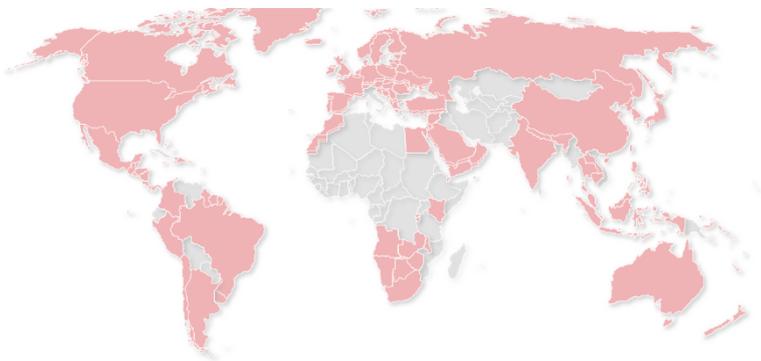
18+ years commercial & leadership roles

Postgraduate Diploma - Neuroscience & Psychology of Mental Health

ICF & EMCC accredited Systemic Team Coach



developing leaders & teams to their **fullest potential**



Serving Over
80
Countries

More Than
+2M
Participants

Over
+200k
Client Organizations



Helping You get to Where You Want to be

*What's Next For You?
Reach out!*



Natalie Wood
www.engage2evolve.com

 natalie@engage2evolve.com

 +41 (0)76 768 2113

 <https://www.linkedin.com/in/natalie-jane-wood/>





Transform Your Home with Renata Koglin Interiors ✨



**Have you just moved to Switzerland?
Are you dreaming of a home that perfectly reflects your
style, promotes well-being, and fills your life with joy?**

**Look no further – Renata Koglin Interiors is here to turn
your dream home into a reality and enhance your living
experience in Switzerland!**



Who I Am:

👋 I am Renata Koglin, a visionary interior designer dedicated to creating spaces that inspire happiness and harmony. With over 20 years of experience in project management, I excel in transforming houses into warm, inviting homes.

My Services:

🏠 **Home Transformation:** Let me, Renata Koglin, create a captivating space that complements your lifestyle. From interior design and decoration to personal shopping and consultations, I'll make you fall in love with your home all over again! Let's bring your dream home to life together!

💡 **Innovative Design Approach:** Enhance your well-being through my cutting-edge neuro-architecture and biophilic design expertise.

🌿 **Embrace Nature Indoors:** Experience the calming effect of nature within the comfort of your home with my biophilic design elements.

📏 **Tailored Solutions:** Your home should be a reflection of your personality. My designs are personalized to match your style and budget.

🏆 **Experience and Expertise:** With an impressive portfolio and international experience, I can handle any design challenge seamlessly.



**Your Dream Home Awaits:
Don't wait any longer – your dream home
is just a consultation away! Let Renata
Koglin Interiors transform your living
spaces.**

☎ Call us today for a consultation:
+41 79 909 8848

✉ Email us for more information:
info@rkinteriors.ch

🌐 Visit our website:
www.rkinteriors.ch

📍 Ch de la Roseliere 6 Allaman
(Lausanne - Geneva region)





Transformez votre maison avec Renata Koglin Interiors ✨



**Vous venez de vous installer en Suisse?
Vous rêvez d'une maison qui reflète parfaitement votre style, favorise le bien-être et remplit votre vie de joie ?**

Ne cherchez plus - Renata Koglin Interiors est là pour transformer la maison de vos rêves en réalité et améliorer votre expérience de vie en Suisse !



Qui je suis :

🎨 Je suis Renata Koglin, une architecte d'intérieur visionnaire qui se consacre à la création d'espaces qui inspirent le bonheur et l'harmonie. Avec plus de 20 ans d'expérience en gestion de projet, j'excelle dans la transformation des maisons en foyers chaleureux et invitants.

Mes services :

🏠 Transformation de la maison : Laissez-moi, Renata Koglin, créer un espace captivant qui complète votre style de vie. Du design d'intérieur et de la décoration au support à l'achat et aux consultations, je vous ferai tomber amoureux de votre maison une fois de plus ! Ensemble, donnons vie à la maison de vos rêves !

💡 Approche innovante de la conception : Améliorez votre bien-être grâce à mon expertise de pointe en neuro-architecture et en design biophilique.

🌿 Embrasser la nature à l'intérieur : Faites l'expérience de l'effet calmant de la nature dans le confort de votre maison grâce à mes éléments de conception biophilique.

📏 Des solutions sur mesure : Votre maison doit être le reflet de votre personnalité. Mes conceptions sont personnalisées pour correspondre à votre style et à votre budget.

🏆 Expérience et expertise : Avec un portefeuille impressionnant et une expérience internationale, je peux relever n'importe quel défi de conception en toute transparence.



**La maison de vos rêves vous attend :
N'attendez plus - la maison de vos rêves n'est qu'à une consultation ! Laissez Renata Koglin Interiors transformer vos espaces de vie.**

☎ Appelez-nous aujourd'hui pour une consultation :
+41 79 909 8848

✉ Envoyez-nous un courriel pour plus d'informations :
info@rkinteriors.ch

🌐 Visitez notre site web :
www.rkinteriors.ch

📍 Ch de la Roselière 6 Allaman
(Région de Lausanne - Genève)

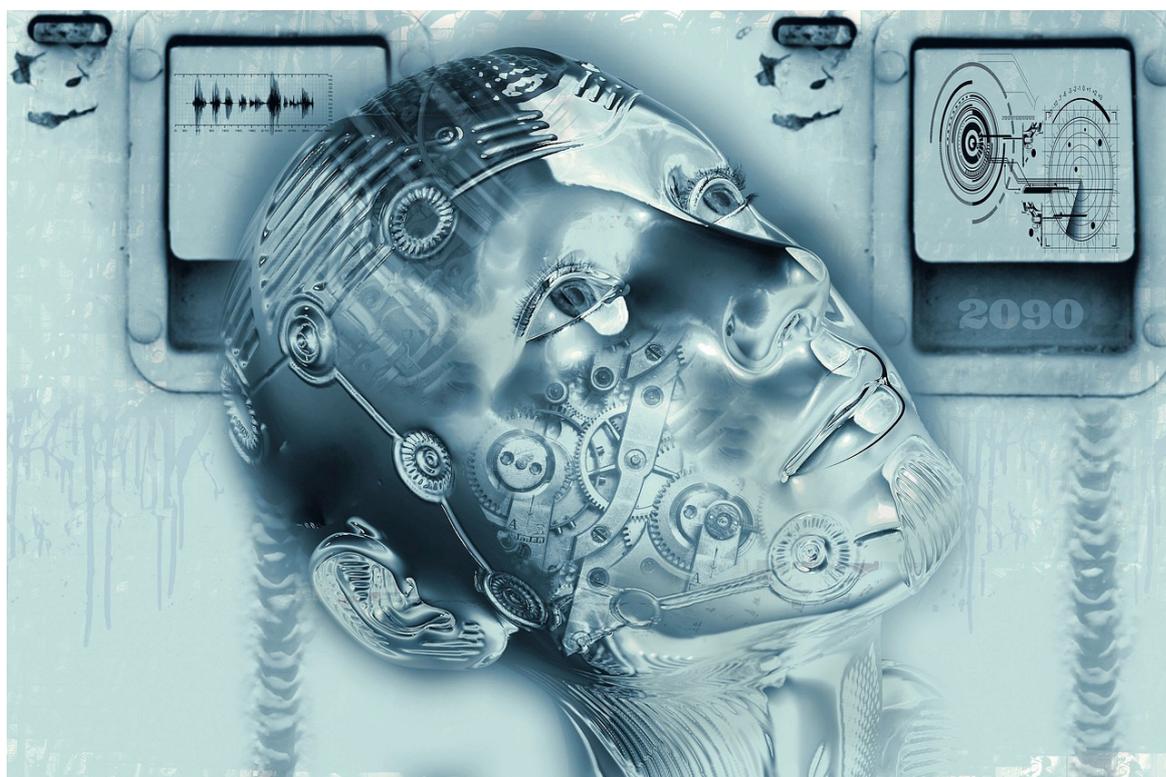


L'intelligence artificielle générative devrait compléter plutôt que détruire des emplois

Un rapport de l'OIT évalue l'impact de l'intelligence artificielle générative (capable de générer du texte, des images ou d'autres médias) sur la quantité et la qualité des emplois. Une nouvelle étude de l'Organisation internationale du Travail (OIT) révèle que l'intelligence artificielle générative (IA) est plus susceptible de compléter que de détruire les emplois en automatisant certaines tâches plutôt qu'en remplaçant entièrement un rôle.

aux technologies d'intelligence artificielles, avec près d'un quart des tâches considérées comme très exposées et plus de la moitié des tâches présentant un niveau d'exposition moyen. Dans d'autres catégories professionnelles - notamment les cadres, les professionnels et les techniciens - seule une petite partie des tâches est considérée comme très exposée, tandis qu'environ un quart d'entre elles présentent un niveau d'exposition moyen.

L'étude, de portée mondiale, met en évidence des différences notables dans les effets sur les pays à différents niveaux de



L'étude, *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (NDR: IA générative et l'emploi: une analyse globale des effets potentiels sur la quantité et la qualité de l'emploi), suggère que la plupart des emplois et des industries ne sont que partiellement exposés à l'automatisation et sont plus susceptibles d'être complétés que remplacés par la dernière vague d'IA générative, telle que chatGPT. Par conséquent, l'impact le plus important de cette technologie ne sera probablement pas la destruction d'emplois, mais plutôt les changements potentiels de la qualité des emplois, notamment l'intensité du travail et l'autonomie.

Le travail de bureau s'avère être la catégorie la plus exposée

développement, liées aux contextes économiques et aux écarts technologiques existants. Elle constate que 5,5 % de l'emploi total dans les pays à revenu élevé est potentiellement exposé aux effets d'automatisation de la technologie, alors que dans les pays à faible revenu, le risque d'automatisation ne concerne qu'environ 0,4 % de l'emploi. D'autre part, le potentiel d'augmentation est pratiquement le même dans tous les pays, ce qui laisse penser qu'avec la mise en place de politiques appropriées, cette nouvelle vague de transformation technologique pourrait offrir d'importants avantages aux pays en développement.

L'étude révèle que les effets potentiels de l'IA générative sont susceptibles de différer sensiblement pour les hommes et les femmes, la part de l'emploi féminin pouvant être affectée par l'automatisation étant plus de deux fois

supérieure. Cela s'explique par la surreprésentation des femmes dans les emplois de bureau, en particulier dans les pays à revenu élevé et intermédiaire. Les emplois de bureau étant traditionnellement une source importante d'emplois féminins au fur et à mesure que les pays se développent économiquement, l'IA générative pourrait avoir pour conséquence que certains emplois de bureau ne voient jamais le jour dans les pays à faible revenu.

Le document conclut que les impacts socio-économiques de l'IA générative dépendront largement de la manière dont sa diffusion sera gérée. Il souligne la nécessité de concevoir des politiques qui favorisent une transition ordonnée, équitable et consultative. Le dialogue avec les travailleurs, la formation

et une protection sociale adéquate seront essentielles pour gérer la transition. Dans le cas contraire, seuls quelques pays et acteurs du marché bien préparés risquent de bénéficier de la nouvelle technologie.

Les auteurs notent que «les résultats de la transition technologique ne sont pas prédéterminés. Ce sont les êtres humains qui sont à l'origine de la décision d'incorporer ces technologies et ce sont eux qui doivent guider le processus de transition.»

Source : www.ilo.org

Pourquoi pas elles ? Former aujourd'hui les filles aux emplois numériques de demain

Parce qu'il transforme les économies, le numérique exige de nouvelles compétences pour réussir dans les emplois de demain. Or les femmes et les jeunes filles continuent à être sous-représentées dans les filières et carrières spécialisées dans les technologies de l'information et de la communication (TIC). C'est un constat qui nous appelle à faire plus pour abattre les obstacles qui se dressent devant elles.

Les données contenues dans le portail de la Banque mondiale sur la parité montrent que la proportion de femmes diplômées dans les TIC dépasse 50 % dans des pays comme la Gambie, la Jordanie ou Sint Maarten, mais qu'elle n'est que de 9 % au Cambodge et de 10 % aux Maldives et en Suisse.

Selon de récentes données d'ONU Femmes (a), si l'acquisition de compétences numériques a nettement progressé dans la population féminine, il reste beaucoup de chemin à parcourir. Par exemple, en République démocratique du Congo, seulement 2 % des femmes âgées de 15 à 49 ans savent envoyer un e-mail accompagné d'une pièce jointe, contre 7 % des hommes. Au Mexique, les valeurs se situent à 31 % et 35 % respectivement. À Oman, ces compétences sont quasi universelles. Parmi les principaux obstacles (a) à surmonter figurent notamment les disparités d'accès aux smartphones et ordinateurs, le manque de contenu pertinent et les normes sociales qui dissuadent femmes et jeunes filles d'utiliser internet.

Pour aider les filles à apporter les innovations technologiques dont le monde a besoin, nous disposons de cinq principaux moyens d'action :

1. Combattre les stéréotypes de genre en milieu scolaire dès le plus jeune âge

Les jouets et livres que nous donnons aux jeunes enfants jouent un rôle important car ils influencent leur image et estime de soi et leurs aspirations. Un projet sur les modèles dans la lecture (a) mené au Zimbabwe a montré qu'en faisant connaître aux filles les biographies de femmes ayant réussi dans des disciplines à domination masculine, on peut les amener à choisir la même orientation. Offrir aux enfants un accès à des lectures qui ne perpétuent pas de stéréotypes, c'est donc commencer à abolir les préjugés sexistes. Si l'on attire l'attention sur les idées préconçues qui entourent les aptitudes féminines et l'on s'efforce de faire changer les mentalités, les filles ne seront plus découragées dès la petite enfance de suivre leur voie.

2. Former les filles pour qu'elles puissent exprimer leur inventivité technologique

En montrant aux filles que les TIC permettent de résoudre des problèmes locaux ou universels, on peut les inciter à devenir des créatrices de solutions numériques. Les programmes extrascolaires tels que Technovation (a) sont particulièrement prometteurs. Parmi les filles ayant suivi les cours de cet organisme, certaines se sont d'ores et déjà lancées dans les TIC pour trouver des solutions à des problèmes de la vie réelle. Ainsi, au Nigéria, un groupe d'adolescentes a développé une application qui identifie les contrefaçons de médicaments (a). En Inde, des jeunes filles ont créé une autre appli, qui facilite une gestion responsable des déchets électroniques (a). Les compétences numériques transforment incontestablement l'existence de celles qui les acquièrent, mais aussi les conditions de vie de leur communauté, qui bénéficie ainsi de nouvelles solutions technologiques.

3. Créer des liens entre les jeunes filles et des femmes qui, en jouant le rôle de mentor ou d'exemple, les incitent à poursuivre des études dans les STIM

Parallèlement aux formations pratiques, le contact avec des mentors ou modèles féminins donne de l'assurance aux filles et les encourage à persévérer sur la voie des TIC ou, plus généralement, des filières scientifiques (a). Une récente étude menée par IFC (a) conclut que sur la plateforme d'apprentissage à distance Coursera, les inscriptions aux cours de sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) atteignent presque la parité quand au moins une formatrice intervient, contre 35 % lorsque l'enseignement est dispensé uniquement par des hommes. On peut véritablement changer la donne en apportant un accompagnement approprié aux étudiantes. Par exemple, au Liban (a), une étude a mis en évidence une hausse de la proportion d'étudiantes et de diplômées en STIM chez les filles qui avaient bénéficié d'un mentorat féminin pendant leur première année d'études supérieures.

4. Informer les jeunes femmes sur les carrières dans les STIM pour qu'elles y recherchent un emploi

Les établissements scolaires et programmes de formation peuvent jouer un rôle important pour inciter les jeunes femmes à s'orienter vers les filières STIM en les informant des perspectives de rémunération dans ces carrières. Au Kenya (a), les jeunes femmes informées des meilleures rémunérations dans les métiers majoritairement exercés par des hommes s'engagent plus volontiers dans des formations offrant ce type de débouchés. On observe aussi une augmentation de leurs salaires horaires.

5. Garantir des environnements de travail inclusifs et porteurs pour les femmes dans les STIM

Les mesures prises dans le milieu professionnel pour inciter les femmes à rester dans le secteur sont elles aussi très importantes. Il existe toutes sortes de moyens de créer un cadre de travail inclusif et plus équitable, dans les STIM ou ailleurs. Il s'agit de mesures bien connues, comme les congés parentaux, les garderies d'enfants ou les mesures contre le harcèlement sexuel, pour n'en citer que quelques-unes.

Dans les STIM en particulier, les femmes sont plus nombreuses à témoigner de cas de harcèlement sexuel que dans d'autres secteurs d'activité (a). Au Sri Lanka, le groupe automobile DIMO, qui a traité ces problèmes dans le cadre du programme de promotion du respect sur le lieu de travail (a) d'IFC, a augmenté de 15 % (a) la proportion de femmes occupant des types de postes majoritairement masculins.

Des existences transformées

En s'appuyant sur des faits probants et sur les bonnes pratiques, la Banque mondiale aide les jeunes filles et jeunes femmes partout dans le monde à se former à l'informatique afin qu'elles embrassent des carrières dans les TIC et les STIM, et il s'efforce d'améliorer leurs conditions de travail pour qu'elles réussissent dans l'économie numérique.

Au Népal (a), des programmes innovants couvrent les coûts de formation de jeunes femmes, mobilisent les réseaux de mentors pour favoriser leur maintien dans le secteur des TIC, assurent leur sécurité dans les transports et entretiennent des contacts avec des employeurs potentiels pour leur faciliter l'accès au marché du travail.

En Sierra Leone (a), un projet pilote dans le domaine de l'emploi numérique va offrir des possibilités de garde d'enfants et poursuivra son soutien aux jeunes femmes une fois leur formation achevée en les faisant bénéficier de mentorats féminins et d'événements de réseautage.

Au Bangladesh (a), nous formons actuellement 24 000 étudiantes aux nouvelles technologies dans les universités publiques. Nous encourageons en outre les universités et entreprises à intégrer au moins 30 % de femmes dans leurs programmes de formation aux technologies.

C'est grâce aux TIC que les femmes et jeunes filles vont changer le monde. Nous avons hâte de découvrir les fruits de leur inventivité libérée. C'est pourquoi nous nous associons à l'appel de l'UIT (Union internationale des télécommunications) à les soutenir afin qu'elles soient non seulement utilisatrices mais aussi créatrices de solutions numériques. Nous enjoignons nos partenaires à œuvrer avec nous pour rendre les carrières dans ce domaine plus accessibles, inciter les filles à faire des études dans les filières technologiques et scientifiques, et leur permettre de devenir des championnes de l'innovation numérique.

Jannat Binte Alam, ex-stagiaire au Bangladesh, l'exprime mieux que quiconque : « La formation à Java que j'ai suivie était très intéressante. Aujourd'hui, je réussis vraiment dans mon travail. J'en appelle aux pouvoirs publics pour qu'ils organisent de nouvelles formations de ce genre. Ainsi, mes amies et d'autres jeunes femmes bangladaises enrichiront leurs connaissances, comme moi. Elles pourront alors participer aux progrès du secteur informatique et de l'économie dans le pays. »

Source : Banque mondiale

En 2030, le numérique deviendra le principal consommateur d'électricité au monde

Le streaming, coupable de la crise énergétique ?

Dans notre monde numérique, le streaming est devenu une partie intégrante de notre vie quotidienne. Mais saviez-vous que regarder des vidéos en ligne a un impact écologique conséquent ? Pour en savoir plus, lisez le dernier article PME Magazine d'Ivan Mariblanca Flinch.

Les Chiffres Alarmants :

- Appels vidéo via «Teams» : +1000% en mars 2020.
- 70% des données numériques mondiales proviennent des vidéos en ligne.
- Une saison d'une série sur Netflix en HD contient plus de données que l'intégralité des articles en anglais de Wikipédia.

L'Analogie du Camion : Imaginez un camion de marchandises allant d'un point A à un point B. Plus il sera chargé, plus il consommera d'essence et plus il polluera. C'est la même chose avec les vidéos, les emails et les appels vidéo.

Les bonnes pratiques numériques à adopter :

- Réduire la quantité de streaming.
- Préférer le Wi-Fi plutôt que la 4G/5G.
- Faire maigrir les vidéos : regarder dans des dispositifs moins énergivores et réduire leur qualité.
- Privilégier les podcasts et l'audio : 1000 fois moins de bande passante que la vidéo.

Pour en savoir plus, lisez l'article complet sur le blog PME d'Ivan Mariblanca Flinch et partagez-nous vos réflexions !

C'est par ici <https://lnkd.in/eJDJMz3z>

Chez Canopé, nous vous aidons à comprendre, mesurer et réduire votre empreinte numérique et vous guidons vers des pratiques numériques plus responsables. Rejoignez-nous dans cette mission !
www.canope.net

L'ozonation - Procédé de désinfection et de désodorisation puissant et écologique

L'ozone est 300 fois plus puissant que le chlore, il tue en effet les bactéries et les virus 3 000 fois plus rapidement !

Propriétés de l'ozone : Fongicide • Bactéricide • Virucide • Élimine les odeurs • Détruit les toxines • Oxygène •

Renouvelle/purifie l'air et l'eau

De plus elle est 100% écologique (aucun produit détergent ou chimique). L'ozone répond donc à toutes les différentes problématiques que vous pouvez rencontrer.

Le traitement à l'ozone présente un certain nombre d'avantages par rapport à la désinfection par pulvérisation et essuyage personnel, les durées de désinfection et/ou de désodorisation peuvent être considérablement réduites par rapport à un processus de nettoyage mécanique et ainsi ajustées aux horaires d'ouverture individuels.

Ce que les générateurs d'ozone éliminent sans résidus :

- Les virus
- Les acariens
- Les toxines
- Les champignons
- Les bactéries
- Les spores de moisissures
- Tous types d'odeurs désagréables

Désinfection de l'air et élimination des odeurs dans des locaux tels que :

- Chambres d'hôtel
- Salles de réunion, salles d'attente
- Hôpitaux, cabinets médicaux, cliniques vétérinaires
- Locaux endommagés par un incendie
- Toilettes publiques
- Bars, restaurants
- Maisons et appartements privés
- Bateaux de plaisance
- Voitures ayant été utilisées par un fumeur

L'ozone est une réponse écologique et économique au problème d'odeur.

En effet, elle comporte de nombreux avantages tels que :

- Aucune utilisation de produits chimiques
- Sans impact négatif sur l'environnement, puisque l'ozone redevient de l'oxygène
- Aucun résidu ou sous-produit toxique n'est créé

www.precision-services.ch

Bibliographie

Guide pratique relatif aux indicateurs de base pour les rapports des entités portant sur leur contribution et la mise en œuvre des ODD édité par la CNUCED, Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement
https://unctad.org/system/files/official-document/diae2019d1_fr.pdf

Coup de projecteur sur les signaux 2023 – Analyses du Réseau Futurs du PNUD – Programme des Nations Unies pour le Développement
<https://www.undp.org/fr/publications/coup-de-projecteur-sur-les-signaux-2023-analyses-du-reseau-futurs-du-pnud>

L'éducation réduit les inégalités entre les jeunes – Banque mondiale
[https://blogs.worldbank.org/fr/youth-](https://blogs.worldbank.org/fr/youth-transforming-africa/leducation-reduit-les-)
[transforming-africa/leducation-reduit-les-](https://blogs.worldbank.org/fr/youth-transforming-africa/leducation-reduit-les-)

inegalites-entre-les-jeunes

15 minutes pour comprendre les ODD – UNICEF
https://www.unicef.fr/sites/default/files/fiche_thematique_odd.pdf

Les femmes et les ODD – ONU Femmes
<https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/women-and-the-sdgs>

Un chemin court et sinueux jusqu'à 2030 (version abrégée) - Mesurer la distance à parcourir pour atteindre les cibles des ODD
<https://www.oecd.org/fr/wise/un-chemin-court-et-sinueux-jusqu-a-2030-version-abreegee-2fa2183f-fr.htm>



Crédit image:
<https://pixabay.com/fr/photos/livres-antiquariat-%C3%A9tag%C3%A8re-4799614/>



Crédit photo: Laurent Voiry

Newsletter published by the Club Horizons Franco-Suisses

Bulletin d'informations édité par le Club Horizons Franco-suisses

Horizons Franco-suisses
354 route des Gets
74440 Taninges
France

<https://www.horizons-fs.org>

Chief Editor / Responsable de la publication: Geneviève Glineur

