

## PRÉPAREZ CHEZ VOUS LE BREVET FÉDÉRAL FINANCE-COMPTABILITÉ

La solution idéale  
si vous avez déjà un emploi.

**IFP** 1ère école à distance  
en Finance-Comptabilité

022 364 86 30

www.brevetcomptabilite.ch

<b>Médical, paramédical et social</b>	2 à 3	<b>Arts et métiers</b>	9
<b>Cadres</b>	4	<b>Bâtiment/Construction</b>	9 à 10
<b>Banque/Assurance</b>	5	<b>Enseignement</b>	11 à 13
<b>Finance/Comptabilité</b>	5	<b>Petites annonces</b>	14
<b>Industrie/Ingénierie</b>	5		
<b>Commerce/Administration</b>	6		
<b>Vente/Représentation</b>	7		
<b>Emplois divers</b>	8	<b>Formation</b>	
<b>Restauration/Hôtellerie</b>	8	<b>Unidistance lance une formation menant au bachelior en économie et en management</b>	14
<b>Informatique/Télécoms</b>	8		

Plus de  
**6'000**  
annonces  
en ligne

**jobup.ch**  
N°1 en Suisse romande

Prenez votre carrière en main!

# 24 Emploi

Spécial  
**Médical,  
paramédical  
et social**

234 OFFRES

## Une nouvelle approche pour aider les malades chroniques

### Le programme Evivo vise à améliorer l'autonomie des patients

Laurent Buschini

La maladie coûte cher à la société, d'abord en termes de qualité de vie pour les patients. C'est encore pire lorsqu'elle s'installe et devient chronique. L'impact économique des maladies chroniques est toutefois difficile à mesurer. Pour l'asthme, une étude finlandaise conduite entre 1994 et 2004 a montré que, en développant un programme visant à améliorer l'autonomie et les connaissances du patient, on réduisait les coûts hospitaliers. Au final, le bilan financier s'avère neutre (ce que l'on économise dans les urgences est investi dans l'ambulatoire), mais la qualité de vie des patients s'améliore. Les jours de travail manqués par les asthmatiques ont baissé de près de 30%. Quant aux coûts, pensions d'invalidité et compensations pour jours d'absence au travail, ils ont diminué de 43%.

Dans le canton de Vaud, une étude réalisée en 2009 par l'Université de Neuchâtel a chiffré entre 170 et 250 millions les coûts directs du diabète. Les deux tiers de cette somme étant représentés par les complications de la maladie que sont les amputations, la cécité ou les insuffisances rénales (dialyse).



L'impact des maladies chroniques sur l'économie est réel, bien qu'il soit difficile d'évaluer le nombre de jours d'absence qui leur sont imputables. CORBIS

Ce constat a poussé les autorités vaudoises, sous l'impulsion du conseiller d'Etat Pierre-Yves Maillard, à mettre en place un Programme cantonal du diabète. Lancé en août 2010, il consiste, d'une part, à faire de la prévention. D'autre part, le programme s'occupe des malades une fois le diabète installé. Il s'agit ici de diminuer les risques de complications.

Parmi les différents programmes lancés, l'un d'eux, Evivo, a pour but d'améliorer la qualité de vie et l'autonomie des personnes atteintes d'une maladie chronique. Ici, on ne parle pas que de diabète,

mais de toutes les maladies chroniques, qu'elles soient d'ordre cardiaque, respiratoire ou rhumatismale. Sans oublier la dépression ou les cancers, sauf en phase aiguë.

«Le programme Evivo repose sur une approche développée il y a une vingtaine d'années par Kate Lorig, enseignante de l'Université de Stanford, explique Isabelle Hagon-Traub, directrice du programme. Il a été introduit en Suisse alémanique par la Fondation Careum. Le Programme cantonal du diabète et l'Association vaudoise du diabète ont conclu un partenariat avec Careum afin de

développer le programme dans le canton de Vaud, une première en Suisse romande.»

Après une phase de tests en 2011, où deux ateliers pilotes ont été suivis par une vingtaine de malades chroniques, le projet sera désormais étendu à tout le canton.

Concrètement, les participants suivent un atelier hebdomadaire, durant six semaines consécutives. A chaque séance, des thèmes sont abordés, comme la gestion des symptômes ou de la douleur, la gestion des médicaments ou la collaboration avec les spécialistes et l'entourage social.

A chaque rencontre les participants se donnent des objectifs. «Pour l'un, ce sera de faire trois fois une demi-heure de marche durant la semaine, pour un autre de parler de sa maladie à un ami ou à un parent qui n'est pas dans la confiance. L'essentiel, c'est que l'objectif soit réalisable», explique Annick Vallotton, secrétaire générale de l'Association vaudoise du diabète.

### Maladies différentes

Les ateliers sont constitués de personnes atteintes de maladies chroniques différentes. «Contrairement aux groupes de parole, il ne s'agit pas ici de parler d'une maladie précise, mais de la façon dont on vit avec une maladie chronique, au travail, en famille ou durant ses loisirs, précise Annick Vallotton. Sans oublier sa relation avec son médecin.»

L'atelier est animé par deux personnes qui ont suivi la même formation: un professionnel de la santé et une personne atteinte d'une maladie chronique. Cette dernière agit comme modèle pour les autres participants. «L'esprit de groupe est très important, explique Annick Vallotton. On voit qu'on n'est pas seul avec sa maladie, qu'on peut atteindre un objectif.» Au final, en apprenant aux malades chroniques à gérer leur maladie et à percevoir leurs réactions et leurs limites, on note une amélioration de la qualité de vie.

Infos et dates des prochains cours sur [www.evivo.ch](http://www.evivo.ch)

## Un employé sur sept a souffert de dépression

La moitié des personnes diagnostiquées dépressives ont continué de travailler sans suivre de thérapie

Un employé sur sept en Suisse souffert une fois dans sa vie professionnelle de dépression. Sont surtout concernées des personnes aux bas revenus et les femmes, indique un sondage rendu public lundi.

Une femme sur six et un homme sur dix ont reconnu avoir été diagnostiqués dépressifs une fois dans leur vie professionnelle par un médecin. Le sondage a été mené par l'institut Isopublic sur mandat de l'initiative «Lean on me» (compte sur moi), une campagne contre la dépression notamment financée par une entreprise pharmaceutique. Chez les femmes, la double charge du travail et de la vie familiale constitue sans doute un facteur de stress décisif, relève le professeur honoraire de psychiatrie sociale de l'Université de Zurich, Wulf Rössler.

En outre, la dépression touche notamment les bas revenus: un employé sur trois disposant d'un revenu modeste indique dans le sondage avoir subi une dépression au moins une fois. Pour beaucoup de personnes interrogées, leur maladie est liée aux conditions de travail: deux tiers affirment que la charge de travail avant ou pendant la dépression a été supérieure à la normale.

En moyenne toutefois, la moitié (47%) des sondés ont continué de travailler et n'ont pas suivi de thérapie en stationnaire. **ATS**

## Quand une société utilise la rétention par la peur

### L'œil du pro

Vincenzo Ganci  
Founder  
and managing  
partner



La raréfaction de collaborateurs avec les qualifications professionnelles requises ne cesse de croître dans certains domaines. Pour combattre ce phénomène, les entreprises estiment, à juste titre, qu'il est plus facile et moins coûteux de ne pas perdre ses employés plutôt que d'en trouver de nouveaux. Ils mettent en place des programmes de rétention.

La rétention est l'ensemble des mesures qu'une entreprise prend afin de construire des relations positives avec ses collaborateurs, ré-

duisant ainsi l'attrait d'aller travailler ailleurs. Parmi ces mesures, citons: une politique de rémunération plus attrayante, des avantages sociaux (assurances, vacances, allocations pour la scolarisation des enfants, cantines, téléphones portables, voitures, etc.), un parcours de carrière, une formation continue, un programme de mentoring, pour n'en citer que quelques-unes.

Une société dans le domaine du luxe a pourtant voulu aller plus loin. Elle vient de communiquer à ses collaborateurs d'une façon informelle que ceux qui la quitteront n'auront plus jamais la possibilité de la réintégrer. Outre l'arrogance de la mesure, fondée sur le principe que cette société peut se permettre de refuser des talents ou le retour d'un ancien collaborateur, «coupable» d'avoir voulu faire une expérience ailleurs, je trouve que

le message envoyé ressemble plus à une intimidation qu'à une mesure de rétention. C'est la victoire de l'orgueil sur la raison, de la punition sur l'incitation.

«C'est la victoire de l'orgueil sur la raison, de la punition sur l'incitation.»

De plus, que penser de la personnalité des collaborateurs qui cèdent à ce chantage? Est-ce vraiment les personnes que l'entreprise souhaite garder?

Au lieu d'entamer une réflexion humble et constructive au sujet des raisons du départ d'un collaborateur, le management préfère me-

nacer ses employés. Au final, si un collaborateur décide de quitter la société pour étoffer ses expériences, obtenir des tâches plus intéressantes ou une meilleure rémunération, à qui la faute? Cette forme d'ostracisme ressemble à une mesure de protection mise en place par les Athéniens il y a 2500 ans et qui consistait à l'exil temporaire (généralement dix ans, les Athéniens étaient déjà plus raisonnables) imposé à ceux qui pouvaient mettre la ville en danger et me fait penser à une forme puérile de punition plus qu'à une mesure de rétention. Dans les années 1990, UBS avait tenté la même approche, revenant sur ses pas au premier changement de direction RH et de contexte économique. Historia magistra vitae.

[vincenzo@gancipartners.com](mailto:vincenzo@gancipartners.com)

### Le chiffre

24 jours

Soit le recul de la durée d'indemnisation moyenne enregistrée par les offices régionaux de placement (ORP) en 2012. Celle-là a passé de 171 jours en 2011 à 147 jours l'an dernier. A l'exception de 2009 (145 jours), il s'agit de la valeur la plus basse depuis 2004, a souligné lundi le Secrétariat d'Etat à l'économie. Ce résultat est principalement dû à l'évolution «réjouissante» du marché du travail ces deux dernières années. Mesuré au total des chômeurs, le nombre de chômeurs de longue durée est passé de 15 à 14% en une année. La proportion d'arrivées en fin de droit s'est établie à 18,5% en 2012 (21% en 2011). **ATS**

### Emplois

#### Durée effective du travail stable

Le nombre d'heures travaillées dans le cadre professionnel en Suisse en 2012 s'est inscrit à 7,338 milliards, a calculé l'Office fédéral de la statistique. Elles ont crû de 0,4% par rapport à l'année précédente, principalement en raison d'une progression de 1,5% du nombre d'emplois. La durée hebdomadaire effective du travail pour les salariés à plein temps est pour sa part restée pratiquement stable depuis cinq ans, à 41 heures 23 minutes (+1 minute par rapport à 2007). La durée des vacances, calculée pour sa part sur la base de l'enquête sur la population active (ESPA), a de son côté légèrement augmenté, s'inscrivant l'année dernière en moyenne à 5 semaines (+0,1 semaine par rapport à 2007). **ATS**