



ASSOCIATION POUR
LA SANTÉ AU TRAVAIL
DES SECTEURS
TERTIAIRE ET FINANCIER

RAPPORT ANNUEL 2023



SOMMAIRE

▪ ÉDITORIAL	3
▪ CHIFFRES CLÉS & ÉVOLUTIONS	4
▪ CONSULTATIONS POUR SUIVI DE SITUATIONS PARTICULIÈRES	5
▪ VISITES DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL	6
▪ SUIVI DE BURN-OUT	7
▪ CHECK-UP MÉDICAUX	8
▪ EXAMENS PÉRIODIQUES	10
▪ FORMATIONS	11
▪ PSYCHOLOGIE PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL PROGRAMME LIGHTHOUSE	13
▪ SOPHROLOGIE	16
▪ ERGONOMIE	17
▪ COMMUNICATION	19
▪ ÉQUIPE	21
▪ CONSEIL D'ADMINISTRATION	22
▪ MEMBRES	23

L'éternel quête du bonheur



Dr Patrizia Thiry-Curziotti
DIRECTRICE GÉNÉRALE

Souvent les gens que nous rencontrons dans nos consultations se disent malheureux, que leur vie n'a pas de sens, qu'ils se sentent inutiles, exploités, vidés.

Si cela définit le malheur, quelle est la définition de son opposé, le bonheur ?

La réponse est simple et découle directement de leurs plaintes : trouver du sens dans ce qu'on fait, se sentir utile, libre et avoir un sentiment de plénitude.

Commençons par ce dernier : beaucoup de personnes se focalisent sur ce qui leur manque, leur « vide ». Sans aucun doute cet état de manque est un sentiment qui nous vient de l'enfance : à un certain moment de notre développement nous avons tous manqué de quelque chose. Cela peut être de l'attention, de la tendresse, de l'estime, de la reconnaissance, du respect.

Ce qui compte n'est pas si nous l'avons reçu ou pas mais comment nous avons vécu cette situation en tant que petit enfant. Cela a pu créer un vide en nous que nous continuons à porter en nous toute notre vie et que nous ne pouvons combler de l'extérieur. Petit remède : essayez de le combler de l'intérieur avec de la gratitude ! De la gratitude pour les cadeaux que la vie vous a faits : votre famille, la sécurité, un toit au-dessus de la tête, des amis, assez à boire et à manger ... Si vous mettez votre focus sur le manque, vous allez attirer le manque. Essayez de le mettre sur l'abondance et l'abondance viendra vers vous, car nous créons notre réalité à travers notre perception intérieure.

Comment changer de focus me diriez-vous. Facile :

1. Décidez de le faire ;
2. Croyez-y ;
- et 3. Passez à l'action !

La première croyance à éliminer sera donc la plus pénible de toutes : « je n'y arriverai pas ».

Une fois l'étape de la plénitude franchie, la liberté intérieure peut s'installer. Celui qui se sent empli de gratitude se sent libre. Ce qui lui permet de se tourner vers le troisième aspect du bonheur : se sentir utile. Libre de soutenir l'autre, de s'engager pour notre société, nos valeurs, de donner de l'amour à notre famille, de réussir notre vie professionnelle. Vous êtes libre à partir du moment où vous faites cela par gratitude pour les cadeaux de la vie et non par attente que l'autre vous le rende ou vous loue !

Et pour finir tout cela crée du sens. Je prends plaisir à jouir des cadeaux de la vie et à les partager avec ceux qui m'entourent. Je peux ainsi développer un égoïsme sain qui consiste à faire ce qui m'emplit de sens. Ceci a de nouveau comme conséquence naturelle que je sors de mon égoïsme pour me tourner vers un partage libre avec mon entourage. qui naturellement me le rendra au centuple. Et voilà, le tour est joué !

Dans notre nouveau programme « Lighthouse, prévention du burn-out » c'est notre objectif. Amener les participants à se tourner vers le bonheur et à se détourner définitivement d'une vie de misère.

Il suffit juste d'un tout petit peu de gratitude.

CHIFFRES CLÉS & ÉVOLUTIONS

Au cours de l'année 2023, **668** entreprises ont été affiliées à l'ASTF. Les activités du service comprenaient **8964** visites d'embauche (-3,92%), **989** check up médicaux (+17,88%), et **105** reclassements professionnels (+34,62%) par rapport à l'année précédente.

Dans une volonté toujours plus grande d'améliorer le suivi de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle, **869** examens périodiques ont été effectués et **11** salariés ont pu être intégrés au projet Lighthouse et profiter de plusieurs consultations avec l'équipe pluridisciplinaire composée de médecins, psychologues, infirmières-sophrologues et coach en développement personnel.

Intéressons nous aux consultations pour situations particulières : **4070** visites ont été effectuées en 2023 ce qui constitue une augmentation de 18,35% qui s'explique en partie par un renforcement de l'équipe psychosociale.

Enfin, le succès de la campagne vaccinale a une nouvelle fois était au rendez-vous avec **5312** vaccinations réalisées soit 348 personnes en plus par rapport à l'année 2022.

L'ensemble des activités de l'ASTF ont permis de conseiller et d'accompagner de manière personnalisée 11821 salariés (+7,2%).

	2023	ÉVOLUTION	2022
Entreprises Affiliées	668	▲0,91%	662
Salariés Affiliés	56 777	▲3,87%	54 663
Salariés suivis	11 821	▲7,16%	11 031
Rendez-Vous & Consultations	15 422	▲12,43%	13 735
Visites Médicales d'Embauche	8 964	▼-3,92%	9 330
Consultations Pour Situations Particulières	4 070	▲18,35%	3 439
Reclassements Professionnels	105	▲34,62%	78
Check-Up Médicaux	989	▲17,88%	839
Examens périodiques	869	▲3376%*	25
Participants au nouveau programme Lighthouse	11	-	-
Vaccinations Anti-Grippe	5 312	▲7,01%	4 964

* voir Examens Périodiques, page 10.

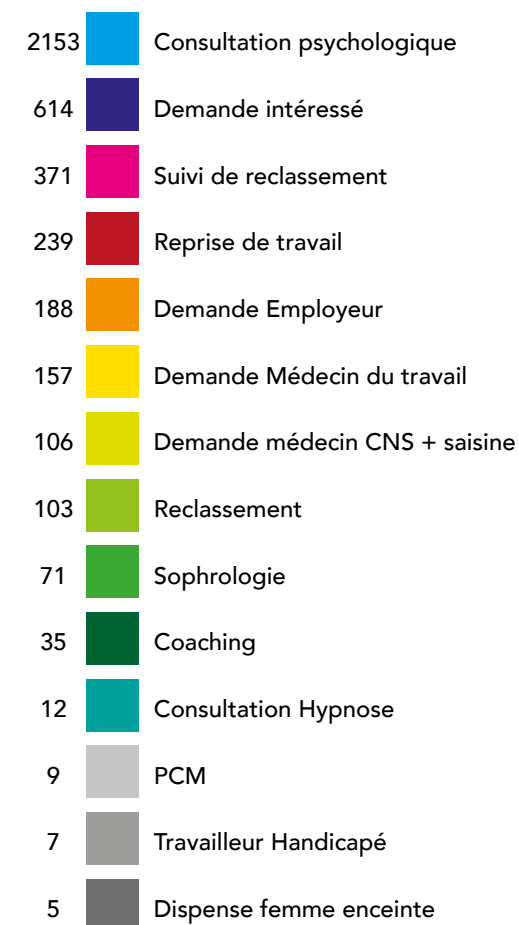
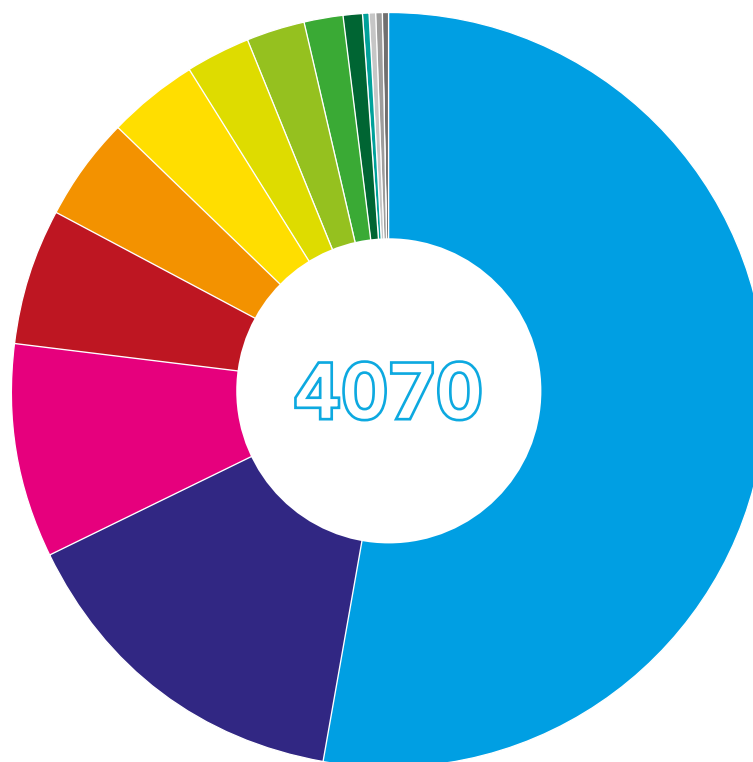
CONSULTATIONS POUR SUIVI DE SITUATIONS PARTICULIÈRES

Les données mettent en évidence, en 2023, une augmentation du nombre de visites à la demande du salarié (614, +5,4%), de visites à la demande du médecin du travail (157, +15,4%) et celles à la demande de l'employeur (188, +15,3%) par rapport à 2022.

2153 visites ont été effectuées par les intervenants psychosociaux ce qui représente une augmentation de +28,6% par rapport à l'année précédente.

Dans la continuité d'une démarche de prévention sur les risques psychosociaux, 35 coachings personnalisés ont été effectués en 2023 et 71 consultations de sophrologie.

Ces chiffres mettent une nouvelle fois en évidence l'intérêt de poursuivre les démarches de prévention et l'appui apporté par l'ASTF aux entreprises.



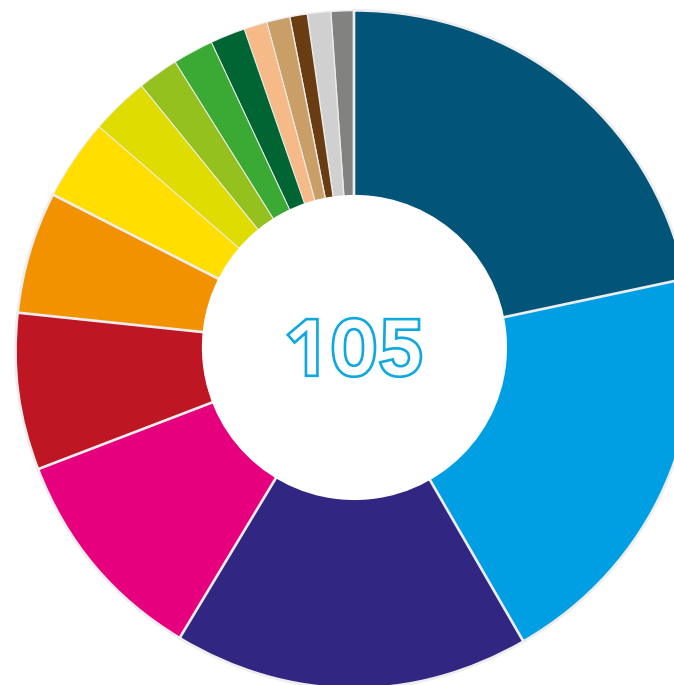
VISITES DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Le nombre de reclassement professionnel s'élevait à **105** cas soit une augmentation de 34,62% par rapport à 2022.

Cette année, les maladies mentales (**21**) ne sont plus la raison principale de reclassement, elles sont détrônées par les pathologies neurologiques (**23**), même si force est de constater l'écart reste minime. Les pathologies oncologiques (**18**) complètent le haut de ce classement.

Ensuite, nous retrouvons les maladies rhumatismales ou auto-immunes (**11**), les pathologies systémiques (**8**), et les pathologies cardiovasculaires (**6**).

Les autres pathologies à l'origine de la procédure de reclassement professionnels sont plus anecdotiques ou étaient des motifs isolés.



23	Pathologies neurologiques	2	Pathologies endocriniennes
21	Maladies mentales	2	Pathologies orthopédiques
18	Pathologies oncologiques	2	Pathologies pneumologiques
11	Pathologies rhumatologiques ou auto-immunes	1	Pathologie dermatologique
8	Maladie de système	1	Pathologie hématologique
6	Pathologies cardiovasculaires	1	Pathologie génétique
4	Pathologies ophtalmologiques	1	Pathologie traumatologique
3	Pathologies gastroenterologiques	1	Pathologie urologique

SUIVI DE BURN-OUT

Un comparatif des résultats des questionnaires « burn-out self test » a été réalisé entre les salariés rencontrés au cours des visites pour situations particulières (groupe témoin) et ceux rencontrés au cours des check up médicaux et des examens périodiques (groupe contrôle).

918 stress test ont été effectués au cours des consultations pour raisons particulières contre 1485 au cours des check up et des examens périodiques.

De manière générale, les résultats mettent en évidence des scores plus élevés et donc, plus défavorables, pour les patients vus au cours des visites pour situations particulières que pour les patients vus au cours des check up, ce qui est comparable au constat émis durant l'année 2022.

Au cours de l'année 2023, le nombre de burn-out enregistré, toutes consultations confondues, s'est élevé à 184 cas (-20 cas par rapport à 2022). A cela s'ajoutent 130 cas de dépression (contre 147 en 2022) et 39 situations de harcèlement dont 4 cas de harcèlement sexuel (contre respectivement 24 et 1 en 2022).

Comme l'année précédente, certains sujets peuvent avoir présenté à la fois un burn-out compliqué d'une dépression ou une situation de harcèlement moral compliquée soit d'un burn-out soit d'une dépression.

Ces situations demeurant toujours importantes au sein des entreprises, il convient de poursuivre les efforts de prévention.

RÉSULTATS SELF TEST (Visites Spéciales)

918 personnes

57
(6,2%)

Risque de burn-out sévère

220
(24%)

Risque de burn-out

399
(43,4%)

Probablement à risque

225
(24,5%)

Petits signes de burn-out

17
(1,9%)

Pas de risque

RÉSULTATS SELF TEST (Check-up Médicaux)

1485 personnes

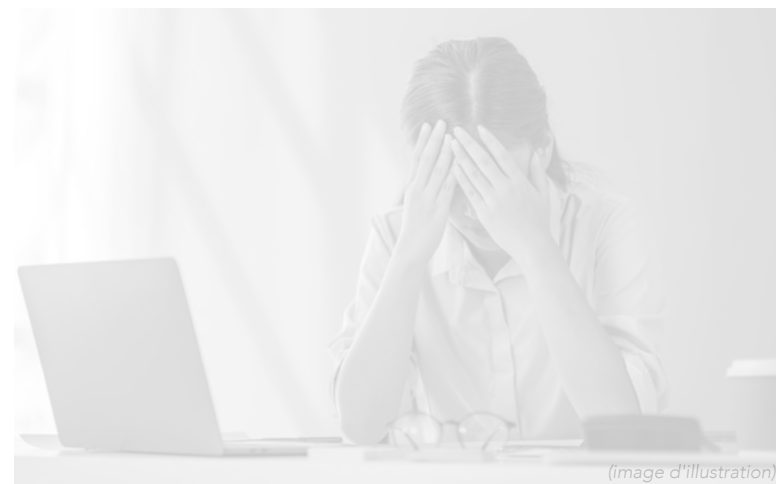
1
(0,1%)

39
(2,6%)

530
(35,7%)

858
(57,8%)

56
(3,8%)



Bilan des check-up 2023

	2023	2022
Entreprises	69	38
Participants	989	839
Âge moyen	45 ans ½	47 ans
Pathologies dépistées	818	1226

L'activité check-up a une fois de plus été florissante en 2023 puisque pas moins de **989** check-up ont été réalisés et ce sont **69** entreprises qui ont proposé ce service à leurs salariés.

La moyenne d'âge des participants est de 45 ans ½.

Les check-up ont permis de diagnostiquer un certain nombre de pathologies (**818** au total) et principalement des pathologies cardiovasculaires pouvant rester longtemps silencieuses, sans symptôme, comme l'hypercholestérolémie (144 cas), l'hypertriglycéridémie (47 cas) ou encore l'hypertension artérielle (65 cas). Cet examen permet également de dépister les répercussions des risques psychosociaux sur certains patients à des niveaux plus ou moins avancés (28 cas au total).

D'autres pathologies ont également été mises en évidence lors de ces check-up aussi bien au niveau endocrinologique (notamment diabète et dysfonctionnement thyroïdien), hépatique, ophtalmologique ou encore gastro-entérologique.

Lors des check-up, l'examen médical est un moment privilégié pour sensibiliser le patient sur les pathologies et la prévention, pour insister sur l'importance d'une bonne hygiène de vie (bien manger, bien bouger, bien dormir) mais ça permet également de faire connaître l'ASTF et ses différents services au salarié et enfin cela permet de préserver ou d'améliorer son état de santé. Or, n'oublions pas que la santé de l'entreprise passe par la santé de ses salariés et que de fait un suivi médical est bénéfique tant pour l'employé que pour l'employeur.

D'autre part, il est important de rappeler que l'objectif principal des check-up, quand ce service a été proposé, était d'avoir un suivi régulier de l'état de santé des salariés car les visites périodiques n'étaient pas réalisées. Cependant, comme vous pourrez le lire ultérieurement, depuis juin, les examens périodiques sont mis en place par l'ASTF afin de mieux surveiller l'état de santé des salariés et comme les check-up sont assimilables à des examens périodiques c'est pour cela que depuis cette date, une fiche d'aptitude contenant une périodicité est émise à la fin de chaque check-up.

Un exemplaire de cette fiche, qui ne contient aucune donnée médicale bien évidemment, est envoyé à l'employé sur son adresse e-mail professionnelle et un autre est transmis aux ressources humaines.

Si en tant qu'entreprise, vous êtes intéressés par les check-up ou si vous avez des questions, vous pouvez nous contacter à :

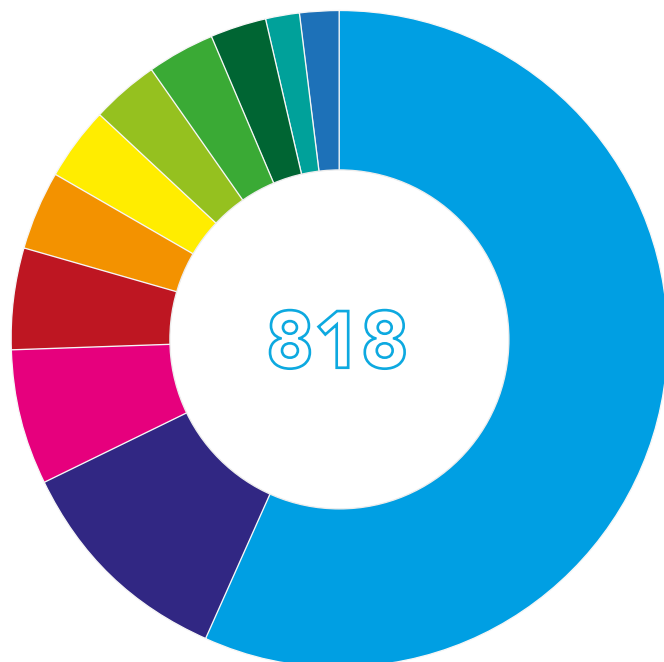
accueil@astf.lu ou check-up@astf.lu

ou vous rendre sur notre site :

www.astf.lu/check-up

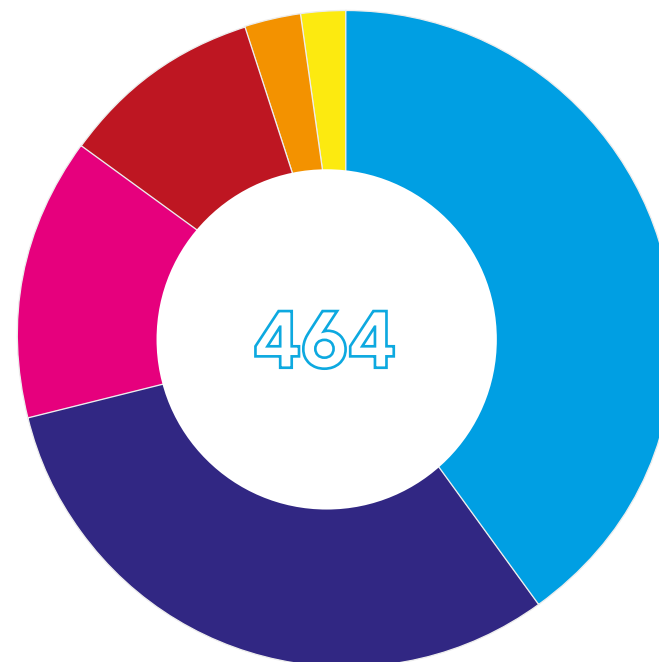
CHECK-UP MÉDICAUX

Pathologies dépistées



464	Cardiologie	28	Ophtalmologie
92	Système (fatigue, obésité)	28	Psychiatrie
55	Urologie	22	Hématologie
40	Endocrinologie	14	Rhumatologie
31	Pathologies diverses	14	O.R.L.
30	Hépatogastro-entérologie		

Répartition des pathologies cardiaques



186	Élévation LDL cholestérol
144	Hypercholestérolémie
65	Hypertension artérielle
47	Hypertriglycéridémie
12	Troubles du rythme
10	Autres (hypertrophie ventriculaire, souffle cardiaque)

EXAMENS PÉRIODIQUES

Les lois du 17 juin 1994 ont rendu obligatoires des prescriptions de santé et de sécurité pour toutes les entreprises et tous les salariés du Grand-Duché de Luxembourg et la loi du 31 juillet 2006 l'instaura dans le Code du travail.

La loi vise à la protection des travailleurs dans le cadre de leur travail par l'organisation entre autre d'une surveillance médicale et stipule qu'une visite périodique tous les 5 ans est recommandée pour tous les salariés en dessous de 50 ans et tous les 3 ans pour tous les salariés au-dessus de 50 ans, à moins que le risque ne justifie une périodicité plus rapprochée.

C'est au médecin du travail de déterminer la périodicité, qui peut ainsi, à tout moment, demander à revoir en consultation les salariés d'une entreprise.

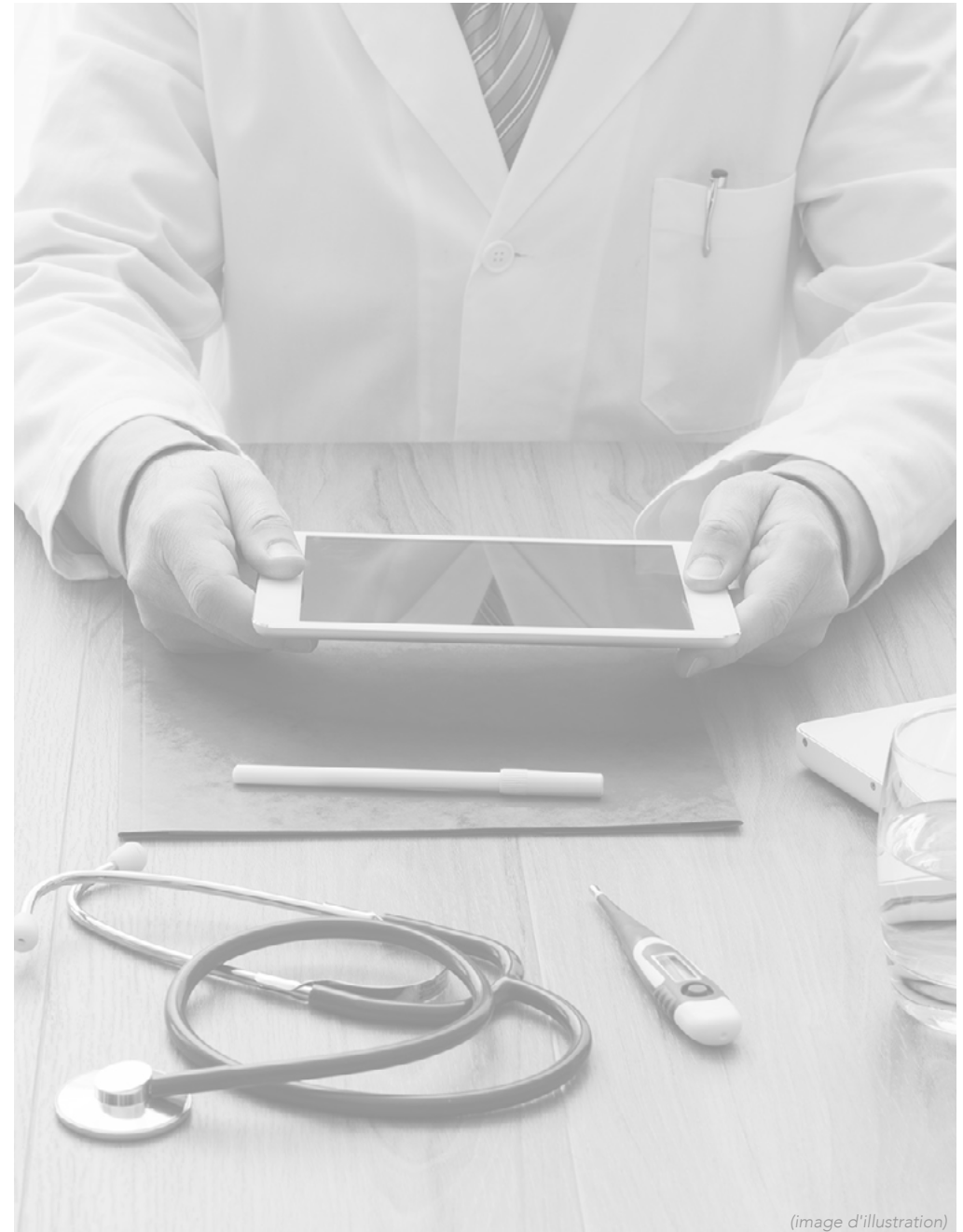
En 1995, les partenaires sociaux ont décidé d'un commun accord que le secteur tertiaire ne comportait pas de risques et que les visites périodiques n'étaient pas nécessaires. Entre-temps, les conditions de travail ont évolué du fait de la digitalisation et les risques psycho-sociaux sont un risque majeur au quotidien.

C'est la raison pour laquelle l'ASTF a fixé, à compter du 1^{er} juin 2023, une périodicité conformément à la loi après chaque visite d'embauche et après chaque consultation.

Les fiches d'aptitude des salariés sur lesquelles sont marquées « non soumis » restent valables, néanmoins nous conseillons à toutes les entreprises de nous envoyer en visite périodique, l'ensemble des salariés au fur et à mesure, en commençant par les plus anciens.

Des créneaux de visite médicale périodique ont été mis en place et permettront, dans un premier temps, de voir en consultation toutes les personnes embauchées avant 1995, date de mise en vigueur de la loi sur la médecine du travail.

La gestion de la périodicité des fiches est dévolue à chaque entreprise et nous vous invitons vivement à garder toutes les fiches d'aptitudes afin de pouvoir les présenter lors d'un éventuel contrôle de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).



(image d'illustration)

Approfondissement et élargissement des contenus et modes d'apprentissage

**« C'est ce que nous pensons déjà connaître
qui nous empêche souvent d'apprendre. »**

(Claude Bernard, médecin français du XIXe siècle)

Ce proverbe trouve tout son sens quand il s'agit de la santé et de la prévention de la santé au travail. C'est notamment vrai pour la gestion du stress.

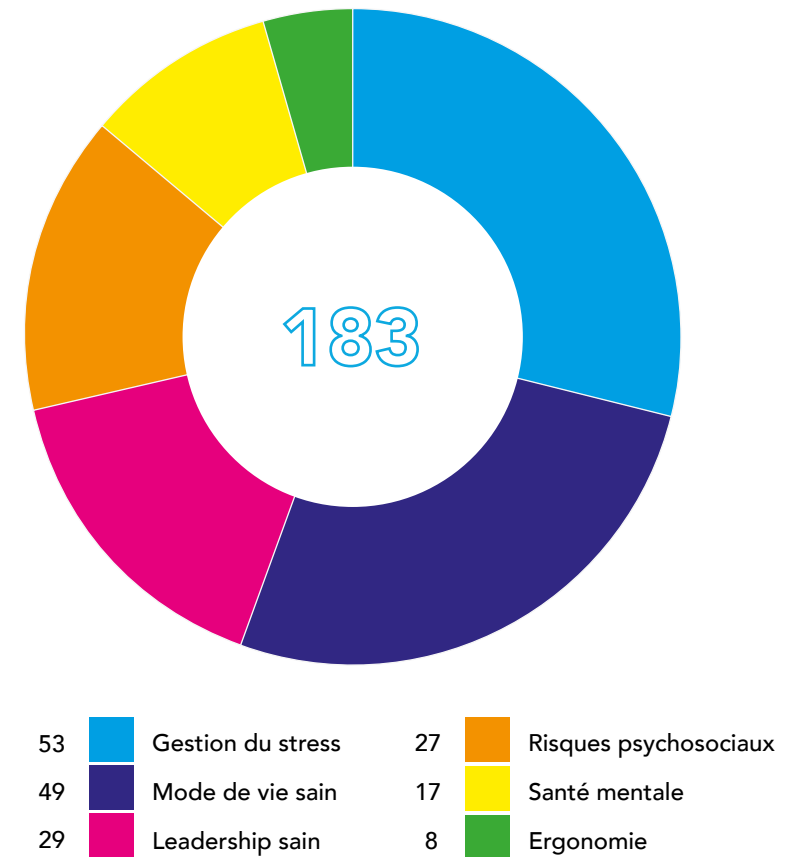
Le stress fait partie de nos vies, tout le monde en parle et en théorie nous savons tous ce que le sommeil, la nutrition, la relaxation et l'activité apportent à notre santé, bien-être et à notre motivation, et pour autant il est bien difficile d'adopter un style de vie plus sain. Selon la science il faut deux à huit mois entre l'idée de départ et le changement d'habitude effectif.

Nos formations ne peuvent être que le début d'une prise de conscience individuelle et organisationnelle. Or la goutte d'eau finit par creuser le rocher et pour cela l'être humain a besoin de 1, comprendre, 2, voir un intérêt dans le changement et 3, (souvent oublié), avoir l'énergie pour le changement, car le changement, avant de nous en apporter, demande de l'énergie.

Nous sommes donc pleinement motivés à adapter constamment nos formations à cet objectif d'apprentissage et de changement.

Nous espérons que les temps actuels ne contribuent pas à un moindre effort de formation, car justement les périodes de changement et d'incertitude créent un besoin accru de soutien pour la santé et la résilience collective et individuelle.

	2023	2022	2021
Nombre de formations	183	194	220
Heures de formations	423,5	717	529,5



Soutien aux managers, vecteur de prévention de la santé

Conscient du rôle important du manager comme vecteur de prévention et aussi de leur charge mentale, nous avons continué et renforcé cet axe de formation (29 formations en tout).

23 formations sur le leadership sain ont été dispensées. Ce programme de formation est conçu pour soutenir le développement de styles de leadership favorables à la santé, dans lequel le manager joue le rôle de modèle dans la gestion saine de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

A cette fin, les thèmes des conditions de travail, des risques psychosociaux, des composantes des besoins fondamentaux, des valeurs et de l'estime de soi, de la gestion des émotions et de la communication sont abordés d'un point de vue théorique et pratique par des mises en situation.

En plus nous avons complété notre offre spécifique envers les managers en introduisant un cours spécifique de sensibilisation à la santé mentale. Ce cours vise à leur permettre à comprendre l'impact de la santé mentale sur l'être humain au travail, les émotions et comportements y associés et surtout pour leur permettre de pratiquer en jeu de rôles des situations de communication dans ce contexte. Trois de ces cours ont d'ores et déjà eu lieu au deuxième semestre 2023 et le concept a reçu un feedback positif.

La formation à la process communication qui a été déployée de manière importante dans les années précédentes afin de permettre aux managers intéressés de développer une compréhension de leur propre profil de personnalité et leurs styles de communication a été également demandée mais en nombre moins important.

Secouriste santé mentale

Un ensemble de 9 formations de secouristes pour la santé mentale ont été dispensées, portant le nombre de formations sur ce sujet à 43 groupes de formation depuis que nous la dispensons (2021).

Nouvelles formations en 2023

Cette année nous avons développé trois nouvelles formations, deux répondant au besoin d'information lié à l'introduction de nouvelles lois dans le code du travail : une sur le harcèlement moral et l'autre sur le droit à la déconnexion. Puis, plus récemment, en réponse à des demandes de certains affiliés, « Thriving abroad », une série de trois formations visant à diminuer les effets potentiels sur la santé de l'expatriation pour les nouveaux arrivés au Luxembourg.

Projets

- Continuer à chercher le dialogue et d'impliquer les directions dans l'importance de la prise de conscience et de l'intérêt du développement de culture d'entreprise conscientes et actives dans la prévention de la santé ;
- Continuer et renforcer le soutien aux équipes managériales en offrant des formations spécifiques leur permettant de bien cerner leur rôle dans la santé organisationnelle et des équipes ;
- Continuer à développer des thèmes et modes d'apprentissage visant l'approfondissement de nos sujets d'intervention ;
- Développer un cycle de formation spécifique pour les acteurs des ressources humaines.

Protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail (Loi du 29 mars 2023)

La chambre des députés du Luxembourg a adopté une loi qui vise à protéger les employés contre le harcèlement moral, c'est-à-dire : « toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. » Avec cette nouvelle loi, le Luxembourg se donne un cadre juridique clair et précis qui répond aux intérêts des employeurs et de tous les employés.

Cette loi définit avant tout les mesures à prendre par l'employeur lorsque ce dernier constate une situation de harcèlement moral au sein de son entreprise. Le rôle de la délégation du personnel y est également central, car elle doit veiller à ce que des cas de harcèlement moral au sein de l'entreprise ne se produisent pas. Si une situation de harcèlement moral lui est signalée, elle aura pour mission d'accompagner et conseiller le salarié concerné.

Dans le cas où, malgré les mesures prises par l'employeur, le harcèlement moral ne cesse pas, la nouvelle loi définit une procédure auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

Comment se déroule la prise en charge de cette plainte par l'ITM ?

L'ITM instruit le dossier et auditionne la présumée victime, l'auteur présumé, éventuellement d'autres témoins ainsi que l'employeur. Un rapport détaillé sera remis à l'employeur dans les 45 jours au plus tard de la réception de la plainte.

L'employeur est alors obligé de prendre les mesures prévues dans le rapport qui lui est adressé par le directeur de l'ITM.

Le nouveau dispositif prévoit la protection de la victime et de ses témoins, face à d'éventuelles représailles de la part de l'employeur, ainsi que la possibilité pour la présumée victime de résilier son contrat de travail pour cause de harcèlement moral, et ce, sans préavis, avec dommages et intérêts à charge de l'employeur si le harcèlement moral est avéré.

L'ancien ministre du travail Georges Engel, soulignait que cette nouvelle loi aidera à garantir une protection du salarié contre toute forme de harcèlement. Selon lui, elle démontre également une volonté politique de se pencher davantage sur le sujet de la santé et sécurité des salariés sur leur lieu de travail.

Dans une approche de prévention, l'équipe de l'ASTF propose des séances d'information et de formation sur le harcèlement au travail et les lois correspondantes. Nous accompagnons également des personnes en situation de demande de soutien psychologique.



(image d'illustration)

Programme Lighthouse

Cette année a été notamment marquée par la mise en place du pilote de notre projet Lighthouse. L'objectif poursuivi avec ce programme était d'accompagner et d'aider les participants à développer un ensemble de ressources pour prévenir et réparer les dommages causés par l'épuisement professionnel.

**« La santé est importante,
pas seulement la santé physique. »**

(témoignage lors de l'enquête de satisfaction)

Sur une durée de 3 mois, les participants au programme ont réalisé un check up médical, ont reçu un accompagnement psychologique, ont participé à des séances de sophrologie, des séances de groupe de paroles et ont également suivi des formations sur différentes thématiques liées à la santé. C'est ainsi une grande partie de notre équipe qui était sollicitée pour organiser ces différentes activités. Cet aspect était au cœur des réflexions sur le programme car l'interdisciplinarité est bénéfique dans la prise en charge des personnes en burnout (et plus largement, dans l'accompagnement des troubles mentaux). De plus, les avantages d'allier un accompagnement individuel avec des séances en groupe sont nombreux.

**« Partager avec d'autres personnes dans la même situation
aide à aller mieux et se sentir soutenu. »**

(témoignage lors de l'enquête de satisfaction)

Tous les participants ont pris part, à l'entrée et à la fin du programme, à une évaluation psychométrique du niveau de risque d'épuisement professionnel, des symptômes d'anxiété et de dépression et d'autres indicateurs psychosomatiques. Ils ont également rempli un court questionnaire évaluant la perspective positive et le bien-être des participants (voir références des outils ci-dessous).

Dans un premier temps, ces données nous ont été essentielles pour juger de la pertinence de les intégrer au programme et si leur situation relevait bel et bien un risque d'épuisement. Dans un second temps, elles nous ont permis d'évaluer l'évolution des participants et ainsi, l'efficacité possible d'un programme de ce genre.

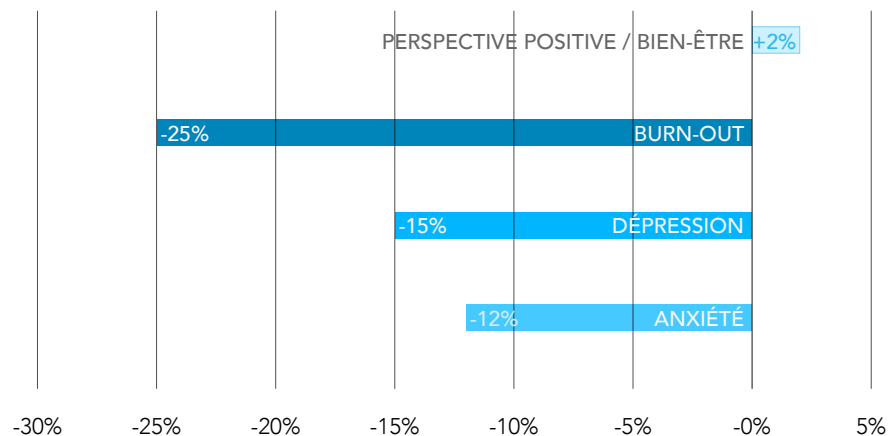
Références des outils d'évaluation :

- Détresse émotionnelle - anxiété - formulaire court pour adultes ; 2008-2012 PROMIS Health Organization
- Détresse émotionnelle - dépression - formulaire court pour adultes ; 2008-2012 PROMIS Health Organization.
- DSM-5-TR Mesure des symptômes transversaux auto-évalués de niveau 1 - adulte, 2013 APA.
- Lukat, J., Margraf, J., Lutz, R., van der Veld, W.M., Becker, E.S. (2016). Propriétés psychométriques de l'échelle de santé mentale positive (PMH-scale). BMC Psychology, 4;8.
- Doi: 10.1186/s40359-016-0111-x.

PSYCHOLOGIE

En moyenne, sur les quatre échelles évaluées, les résultats se sont améliorés, c'est-à-dire que les symptômes anxieux et dépressifs et le risque d'épuisement professionnel ont diminué, tandis que la perspective positive/échelle de bien-être a montré une augmentation. Cela confirme l'approche du programme visant à sensibiliser et à renforcer les ressources d'adaptation des participants.

Modification moyenne entre deux mesures



Pour tous les participants, les signes psychosomatiques évalués (colère, problèmes de sommeil, douleur, etc.) ont diminué en variété et en intensité.

« Ce programme m'a permis de m'en sortir et de voir le futur de manière positive et pérenne »
(témoignage lors de l'enquête de satisfaction)

Globalement, le programme a été bien accueilli par les personnes inscrites. Celles-ci montrent en fin de parcours des évolutions positives et gardent envers le programme des mots bienveillants. Leurs remarques concernant l'organisation ainsi que les observations de notre équipe ont été prises en compte pour améliorer la prise en charge et ainsi faciliter par la suite, la mise en place de la version 2 de Lighthouse, depuis janvier 2024.



SOPHROLOGIE

L'ASTF a proposé à ses affiliés de découvrir et pratiquer la sophrologie, par des séances d'informations et de pratiques en entreprises ou en séances individuelles dans nos locaux.

Les motifs sont différents, les bienfaits le sont aussi, tout en gardant la même ligne de conduite : détente, relaxation, pensée positive et travail sur soi.

Les buts recherchés par les entreprises sont divers et variés, comme l'envie d'offrir une pause détente régulière à leurs employés, ou encore proposer un moyen agréable de rassembler une équipe, permettre de découvrir une méthode de relaxation et de travail sur soi, ou encore l'envie de montrer à son personnel que l'on prend soin de lui, que l'on reconnaît son stress et qu'on essaie d'amener du bien-être au travail.

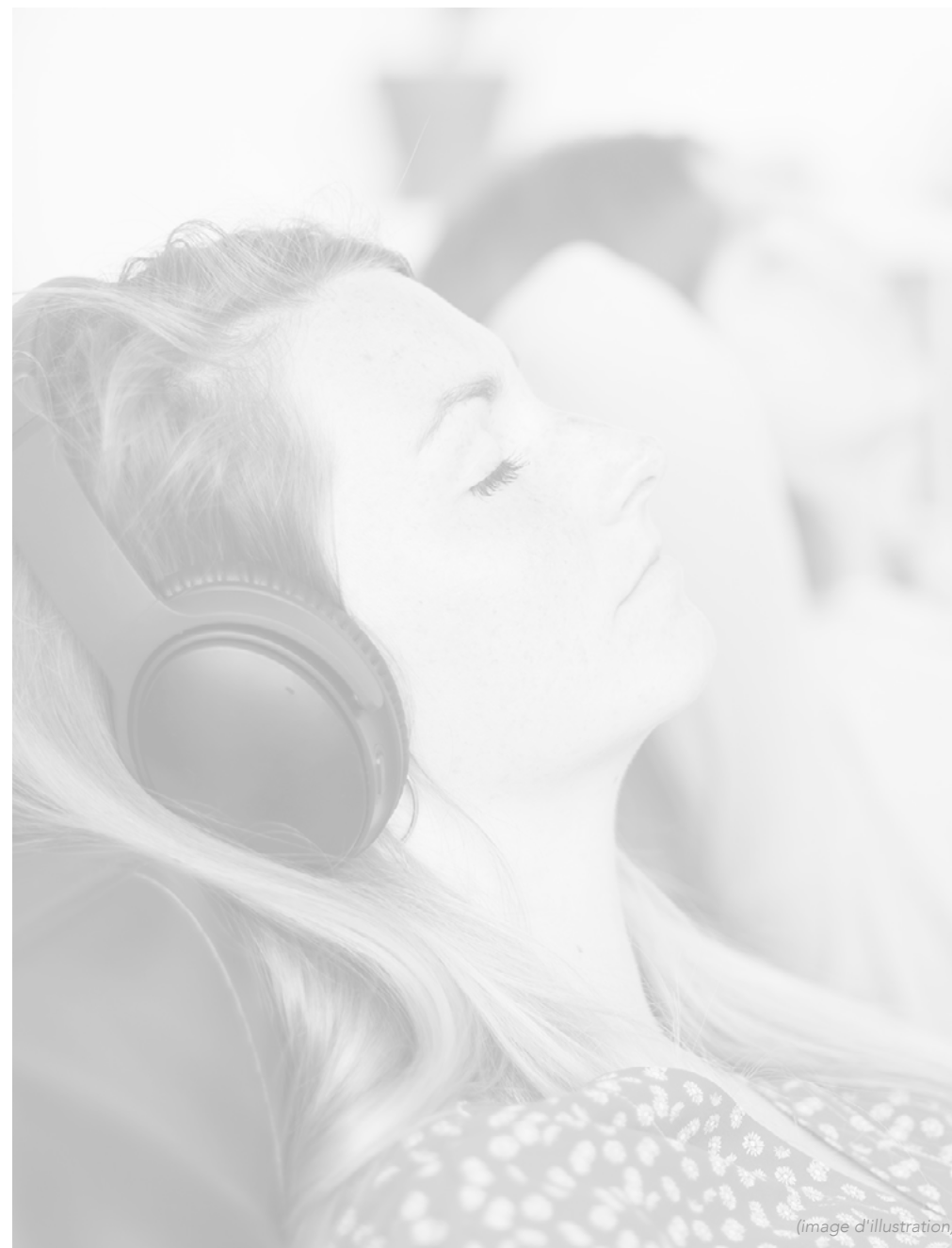
En suivi individuel, les séances sont proposées par les médecins et psychologues ; elles s'inscrivent dans le cadre d'une prise en charge pluridisciplinaire.

L'intérêt de ce travail commun est qu'il permet de potentialiser l'effet de chaque visite et d'en réduire ainsi la durée de prise en charge.

Elles permettent également d'offrir une panoplie variée d'outils et/pour une approche plus large pour répondre aux besoins des personnes venues chercher de l'aide au service de santé au travail.

15 sessions ont été effectuées en entreprises et 71 rendez-vous individuels ont été honorés en 2023.

SÉANCES DE SOPHROLOGIE	2023	PERSONNES
Sessions en entreprises	15	80
Rendez-vous individuels	71	71



(image d'illustration)

Travailler en « Flex-Office », opportunités et risques

L'open-space séduit toujours et encore les entreprises qui préfèrent les espaces de travail partagés aux traditionnels bureaux individuels. Si les avantages logistiques et relationnels sont souvent mis en avant, nous constatons que ce modèle d'organisation peut aussi être à l'origine de nuisances, de mal-être et de conflits. Il est loin de faire l'unanimité auprès des salariés.

L'open-space des années 2000 a évolué, il s'est converti en « Flex-Office »

Ce nouveau principe d'organisation des espaces de travail est devenu encore plus contraignant. Il s'agit dans ce modèle d'optimiser l'usage des postes en anticipant leur sous-utilisation, en tenant compte des absences dues aux congés, arrêts de maladie, rendez-vous externes ou au télétravail.

Ce concept vise à proposer un nombre de postes inférieur au nombre réel de l'effectif des employés de l'entreprise. Au Luxembourg, un ratio de 80% est généralement appliqué dans le tertiaire. Tout ceci dans le but de satisfaire des objectifs économiques qui requièrent une nette réduction des surfaces locatives. Nous estimons que le discours sur l'amélioration de l'esprit d'équipe et du bien-être au travail s'est établi par la suite pour légitimer cette transition vers l'open-space et le Flex-Office.

Quitte à ce que certains collaborateurs soient adeptes de cette nouvelle mobilité, nous constatons que beaucoup d'employés vivent mal l'expérience, sont nostalgiques du bureau traditionnel et développent des comportements étranges leur permettant de réintégrer un poste de travail qui leur est assigné personnellement. Certes, les bureaux sont devenus plus « impersonnels ». Le Flex-Office sonne la fin des espaces attirés au sein de l'entreprise.

Ceci peut générer chez les collaborateurs, un sentiment d'interchangeabilité ou de dépersonnalisation qui risque de nuire à leur engagement.

Les attestations d'inconfort et de mal-être sont multiples et variées. De nombreuses nuisances, telle la cacophonie, le manque d'intimité et de confidentialité, le sentiment de surveillance et le manque de contrôle sur l'environnement de travail en font l'objet. Autant de désagréments qui peuvent perturber la concentration des collaborateurs, leur productivité et le cas échéant induire une fatigue chronique.

Pour les employeurs, d'un point de vue organisationnel, le Flex-Office permet de maximiser l'utilisation de l'espace disponible. En éliminant les cloisons et les bureaux individuels, la disposition des postes de travail est optimisée et l'environnement de travail devient plus flexible et modulable. C'est une méthode efficace pour réaliser des gains financiers et une plus-value environnementale. En renonçant à conserver un poste de travail par collaborateur et en réduisant les surfaces nécessaires, l'employeur améliore la rentabilité de ses locaux. En ce sens, il lui est possible de mettre à disposition de ses employés des espaces de travail revisités, attrayants et de haute qualité.

De plus, en limitant les surfaces, les dépenses énergétiques telles que le chauffage, la climatisation et l'électricité sont revues à la baisse. En parallèle, comme le flex-desking se conjugue parfaitement avec l'option du télétravail, les trajets quotidiens des collaborateurs se réduisent, et donc l'empreinte carbone associée à l'entreprise s'améliore.

Si le Flex-Office a le vent en poupe ces dernières années, il ne faut tout de même pas le considérer comme l'ultime solution lorsqu'il s'agit de réorganiser des espaces de travail. Son succès tient à sa capacité à se moduler en fonction des métiers, des cultures d'entreprise et des équipes. L'objectif est de formuler une réponse sur mesure à chaque challenge organisationnel. Mettre en place une organisation flexible sous-entend également d'accompagner les collaborateurs pour répondre à leurs besoins et préférences, qui peuvent varier en fonction du type de tâches effectuées et des dynamiques spécifiques à leurs activités diverses.

La mise en place du flex-desking n'est donc pas à prendre à la légère, il requiert une bonne préparation, une organisation rigoureuse et un accompagnement assidu.

Comment travailler sereinement dans un Flex-Office ou Open-Space ?

- Mettre en place un signal visuel si vous souhaitez minimiser les interruptions, par exemple un panneau « ne pas déranger » pour indiquer aux collègues qu'on ne souhaite pas être dérangé ;
- Ne pas hésiter à utiliser les zones dédiées au silence ou à l'isolement pour mieux se concentrer ;
- Planifier les tâches en amont et déterminer lesquelles demandent le plus de concentration. Ainsi on choisit par exemple de se dédier aux tâches les plus fastidieuses le matin, lorsque le Flex-Office est encore calme et inoccupé ;
- Intercaler régulièrement des pauses pour limiter la fatigue liée au bruit et à l'agitation environnante. C'est l'occasion de s'étirer, de s'hydrater, de prendre un en-cas et de se dégourdir les jambes ;
- Dans la mesure du possible, faire preuve de flexibilité pour ne pas nuire à l'ambiance générale, tout en faisant connaître et respecter ses limites.

Règles de conduite simples permettant de fluidifier la vie collective en Flex-Office ou Open-Space.

- Respecter les espaces communs et veiller à ne pas envahir l'espace de travail des autres avec ses propres affaires ;
- Ne pas parler ou rire trop fort ;
- Mettre son téléphone portable en mode silencieux et sortir en cas d'appel ;
- Penser à mettre en place un renvoi de ligne téléphonique en cas d'absence ;
- Ne pas interpellé un(e) collègue depuis l'autre bout de la pièce, privilégier un déplacement ;
- Limiter les va-et-vient répétés et peu discrets ;
- Se concerter et s'accorder sur le fonctionnement de la climatisation ou du chauffage ;
- Éviter de générer des odeurs trop fortes et dérangeantes (nourriture, cigarette, bougie d'ambiance parfumée, etc.)

	2023	2022
Études de postes sur avis médical	43*	43
Suivi adaptation poste de travail	-	-
Visites de postes	45	110
Étude sièges de travail et équipement(s) de travail	-	-
Analyses de la qualité de l'Air	3	-
Analyses de la qualité de l'air : activité en entreprise	12	-
Analyses de l'ambiance lumineuse	2	-
Analyses sonométrique	-	-
Formations ergonomie en entreprise	3	7
Formation continue Ergo-Scout	1	4
Ergo-Scouts certifiés	7	16
Webinaires « Ergonomie et Home Office »	1	9
Conseils en aménagement des espaces de travail	3	2
Étude ergonomique sur plan	1	1
Entrevues de Travailleurs Dédignés	2	2

* dont 31 réalisées à distance



(image d'illustration)

COMMUNICATION

Les statistiques de 2023 n'ont plus été totalisées sous formes de sessions (1 affichage = 1 session) car l'outil et la méthode de collecte ont évolué. L'approche est axée sur les utilisateurs, ce qui permet de suivre leurs interactions sur plusieurs appareils. L'outil ne totalise qu'un utilisateur lorsque la même personne aura utilisé un 'ordinateur' puis un 'mobile', par exemple. Le nombre de sessions étant toujours plus élevé que le nombre d'utilisateurs. Les tendances sont incomparables par rapport à l'année précédente, les statistiques auraient semblé en baisse alors que les répartitions par appareils et par langues démontrent qu'elles sont restées constantes.

Site web

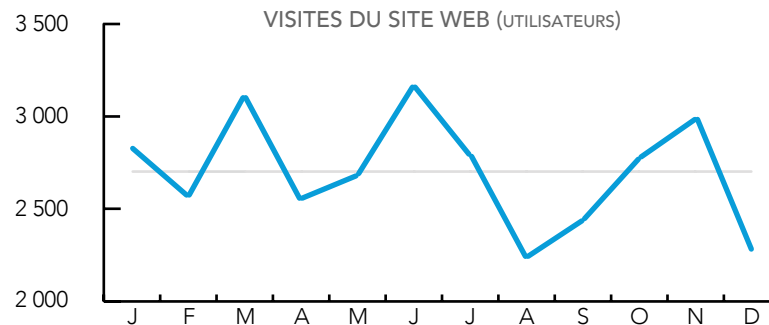
Le site web a connu une fréquentation de **32 427** visiteurs totaux en 2023, soit 2 702 visiteurs uniques mensuels en moyenne. Les thèmes développés dans les newsletters mensuelles peuvent avoir un impact significatif sur la fréquentation du site (par exemple : Les visites médicale périodiques — en juin et La lumière bleue – en novembre 2023).

Les pages les plus vues sont similaires quelle que soit la langue d'affichage (le Français précède l'Anglais d'environ 11%) : 1ere, page d'accueil, 2e, formulaires, 3e, check-up médicaux.

Origines des visiteurs

Les moteurs de recherche restent la principale source d'acquisition de visiteurs, avec 65,44% (+2,94%). En contrepartie les accès directs ont diminué de -2,37% et représentent 21,31%. Si ces visiteurs tapent bien « astf » dans leurs navigateurs, ils ne précisent pas forcément « .lu ». Ils sont alors redirigé vers un moteur de recherche plutôt que sur le site. Les requêtes « astf » et « astf Luxembourg » représentent 56,14% de celles ayant abouti au site web. Les accès via emailings (newsletters, invitations à des formations) sont stables : 9,34% (+0,38%). Les visiteurs provenant de liens entrants (pages ou sites pointant vers celui de l'ASTF) sont en légère baisse (-1,37%). Cette baisse peut s'expliquer par l'absence d'événements auxquels l'ASTF a participé et qui aurait pu générer un trafic supplémentaire vers le site web.

ORIGINES	2023	ÉVOLUTION	2022
Recherches	65,44%	▲2,94%	62,50%
Accès Directs	21,31%	▼2,37%	23,68%
Emailings	9,34%	▲0,38%	8,97%
Liens Entrants	2,60%	▼1,37%	3,97%



Langues des utilisateurs

La tendance se maintient pour la deuxième année consécutive. Les utilisateurs anglophones sont toujours les plus nombreux, totalisant désormais à eux seuls la moitié de l'audience (50,41%). Les Francophones, bons seconds avec 38,22%. Les Allemands complètent ce podium avec respectivement 6,57% des utilisateurs.

Cette statistique se base sur la langue du navigateur web et pas celle d'affichage des pages. 40 autres langues sont utilisées sur les navigateurs des 4,81% des utilisateurs restants.

VISITEURS	2023	ÉVOLUTION	2022
Anglophones	50,41%	▲0,60%	49,81%
Francophones	38,22%	▼0,25%	38,47%
Germanophones	6,57%	▲0,15%	6,42%
Autres	4,81%	▼0,49%	5,30%

Types d'appareils

La part d'appareils mobiles continue de progresser, ils représentent désormais 34,65% (+2,75%), les « desktop » (ordinateurs de bureau ou portables) représentent 64,29%, Les tablettes sont de moins en moins existantes avec 0,63%.

Notons que 0,43% des appareils sont apparus « non-identifiables », une première.

APPAREILS	2023	ÉVOLUTION	2022
Ordinateurs	64,29%	▼3,02%	67,31%
Mobiles	34,65%	▲2,75%	31,90%
Tablettes	0,63%	▼0,16%	0,79%
Autres	0,43%		--

Newsletters

Tel que les années précédentes, 11 newsletters mensuelles (hormis en Août) ont été diffusées à une moyenne de **1167** (-6,41%) contacts. Une partie des utilisateurs non-affiliés se sont désabonnés ne pouvant participer aux événements et formations. D'un autre côté, 97,2% des envois ont atteint les destinataires car l'audience, certes légèrement diminuée, est mieux ciblée. Les taux d'ouverture, 30,77% (+1,58%) et taux de clics, 10,25% (+0,57%) restent stables.

Les mailings d'invitations pour des formations (par exemple *La Formation Continue des Travailleurs Désignés*), ne sont pas prise en compte dans ces statistiques mais ont un impact significatif sur la fréquentation du site web, en mars 2023.

Évènement

En mars une journée complète de formation a été organisée dans les locaux de l'ASTF. **60** participants ont pu bénéficier à tour de rôles de 6 modules (*Retour au Travail, Télétravail, Gestion des émotions, Leadership Sain, Hygiène de Vie, Premiers Secours en Santé Mentale*) présenté par les médecins et psychologues de l'ASTF.

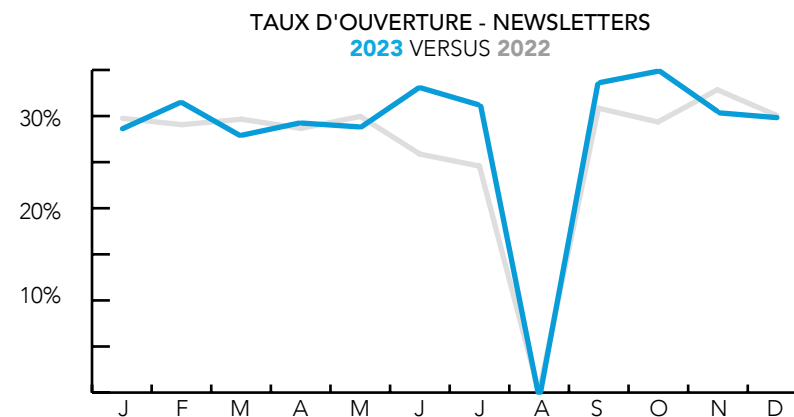
Cette journée de formation reconnue par l'Inspection du Travail et de Mines (ITM) permettait aux Travailleurs Désignés de bénéficier d'un quota de points-formations dans le cadre de leur formation continue.

Réseaux sociaux

A la fin de l'année 2023 la page LinkedIn de l'ASTF totalisait **632** abonnés (+128) après suppression d'une douzaine de comptes inactifs ou faux.

La page Facebook a été fermée car ce réseau est un réseau social personnel et très diversifié. Notre cible étant composée de professionnels et majoritairement de personnels des ressources humaines, ils sont naturellement plus intéressés par les fonctionnalités et les avantages d'un réseau social conçus spécifiquement pour les professionnels.

Nous sommes conscients que cette décision a pu décevoir certains de nos abonnés qui utilisaient uniquement Facebook. Cependant, il est important d'ajuster nos efforts de communication pour atteindre notre audience cible en priorité.



Programme de La Formation Continue des Travailleurs Désignés © ASTF

L'ÉQUIPE DE L'ASTF

Direction



Dr Patrizia THIRY-CURZIETTI
Directrice générale



Dr Sandrine SCULFORT-TOMASINI
Directrice médicale

Médecins du travail



Dr Clara GOEDERT



Dr Albert NYOBE (depuis le 18 septembre 2023)



Dr Carole PICARD



Dr Stefan WEICHERDING (jusqu'au 30 septembre 2023)

Sociologue, Coach en développement personnel



Patrice MARCHAL

Psychologues



Petra BUDERUS (depuis le 17 juillet 2023)



Samy BOUTIBA



Gilliane GRANDJEAN

Assistante de direction



Bernadette MARCHER

Architecte d'intérieur / Ergonome



Christiane RECKINGER

Responsable Marketing Digital



Paul GRUNER

Infirmières



Ouafae MARROU



Sandra VAZQUEZ-PARRAS

Assistants administratifs



Thérèse AMMAN (depuis le 17 juillet 2023)



Claudia BARTH (jusqu'au 14 septembre 2023)



Sandra NATALE-TIBERI



Roland SCULFORT (jusqu'au 30 juin 2023)



Cindy TEZO-AZEVEDO (depuis le 16 octobre 2023)



Dany WERDEL



CONSEIL D'ADMINISTRATION



Mme Nicole DOCHEN, Présidente (ABBL)



Mme Myriam SIBENALER, Vice-Présidente (ABBL)



M. Philippe SERGIEL, Trésorier (IRE/OEC)



Mme Valérie TOLLET, Secrétaire (ACA)



M. Louis DE LOOZ, Membre (ABBL)



Mme Nathalie DRUI, Membre (ABBL)



M. Didier GALY, Membre (ALPP)



Mme Adina LUPU, Membre (ALFI)





Association pour la Santé au travail des secteurs Tertiaire & Financier

15-17 avenue Gaston Diderich
L-1420 Luxembourg

Tél. 22 80 90-1

Restez informé



astf.lu/newsletter

www.ASTF.LU
ACCUEIL@ASTF.LU

[Linkedin.com/company/astf-lu](https://www.linkedin.com/company/astf-lu)

(Image d'illustration)