



**ASSOCIATION POUR  
LA SANTÉ AU TRAVAIL  
DES SECTEURS  
TERTIAIRE ET FINANCIER**

# **RAPPORT ANNUEL 2024**



# 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 & EXAMENS PÉRIODIQUES	8
▪ FORMATIONS	10
▪ ADAPTATION À L'ÉTRANGER (THRIVING ABROAD)	12
▪ PSYCHOLOGIE	14
▪ LIGHTHOUSE	15
▪ SOPHROLOGIE	17
▪ ERGONOMIE	18
▪ COMMUNICATION	20
▪ ÉQUIPE	22
▪ CONSEIL D'ADMINISTRATION	23
▪ MEMBRES	24

## « Wind of change »



Dr Patrizia Thiry-Curziotti  
DIRECTRICE GÉNÉRALE

C'est le titre de mon premier éditorial en 2014. En le relisant, je me suis rendu compte que je pourrais le recopier mot par mot. J'ai parlé à l'époque de fantômes qui hantaient le sommeil des employés : l'insécurité de l'emploi, la restructuration, la fusion, la délocalisation. Aujourd'hui, 11 ans plus tard je peux rajouter un cinquième fantôme : l'intelligence artificielle.

Qu'à cela ne tienne : les risques psychosociaux ne s'en trouvent pas améliorés ! Nous avons lancé notre programme « Lighthouse » destiné à prévenir le burn-out. Les employés peuvent s'y inscrire pour une durée de trois mois pendant laquelle ils vont apprendre ce qu'est un épuisement professionnel et comment se protéger. Le programme a rencontré un succès fou !

Mais ce n'est qu'un versant de la médaille. L'autre versant ce sont les conditions de travail : l'intensité, la disponibilité, la durée sont fortement influencés par nouvelles technologies de communication. L'homme n'est pas une machine et ne peut être « optimisé ». On nous fixe des « objectifs » inatteignables et malgré tous nos efforts on va entendre en fin d'année qu'on aurait pu faire mieux. Est-ce que quelqu'un qui se donne déjà à fond peut encore faire mieux ? Et pourtant, tous vont s'y mettre pour donner encore plus de leur temps et de leur santé en quête de cette carotte nommée reconnaissance.

Et si on commençait par se la donner à nous même, cette reconnaissance ? Si on commençait chaque journée en remerciant notre corps de bien fonctionner, notre cerveau de bien nous guider, notre âme de bien prendre soin de ceux que nous aimons ? Si au lieu de toujours courir derrière le « plus » et le « mieux » on pouvait s'asseoir et contempler tranquillement le « assez » et le « bien » ?

Connaissez-vous le cocktail du bonheur ? C'est l'apéritif maison de notre corps fait de dopamine, d'ocytocine, de cortisol, de sérotonine et d'endorphine. La créativité, les contacts sociaux, le focus, la gratitude et l'humour en sont les fournisseurs. Mais aussi le sens, la générosité, le défi, l'harmonie et le sport. Alors prenez le shaker et laissez libre cours à votre imagination pour la composition et le dosage. Il n'y a pas d'effet secondaire et pas de seuil toxique. A consommer sans modération !

Comprendrons-nous un jour qu'il faut travailler pour vivre et non pas vivre pour travailler ?

## CHIFFRES CLÉS & ÉVOLUTIONS

L'année 2024 a été une année prospère, en effet, malgré les baisses des vaccinations anti-grippe (-10,39%), des consultations psychologique (-3,67%) et une stagnation des consultations pour situations particulières, tous les autres indicateurs sont en hausse.

En 2024, l'ASTF compte 673 entreprises membres, ce qui représente 58 535 salariés affiliés.

Tout motif confondu, 12 971 salariés ont été suivis et accompagnés par nos médecins et psychologues. Ce chiffre reflète l'engagement de l'ASTF à assurer le bien-être physique et mental de ses salariés, en offrant un soutien personnalisé et adapté à leurs besoins.

En ce qui concerne les consultations pour situations particulières, 4 010 consultations ont été effectuées, dont 1 936 consultations médicales et 2 074 consultations psychologiques. De plus, 1 051 personnes ont bénéficié d'un check-up médical et 1 257 d'un examen périodique. Ces deux types d'examen permettent un meilleur suivi et surtout un suivi régulier de la santé des salariés du secteur, contribuant ainsi à la prévention des maladies.

Au cours de l'année 2024, le programme Lighthouse a pris son essor. Ce programme a connu une participation significative. En effet, un total de 35 personnes y ont participé.

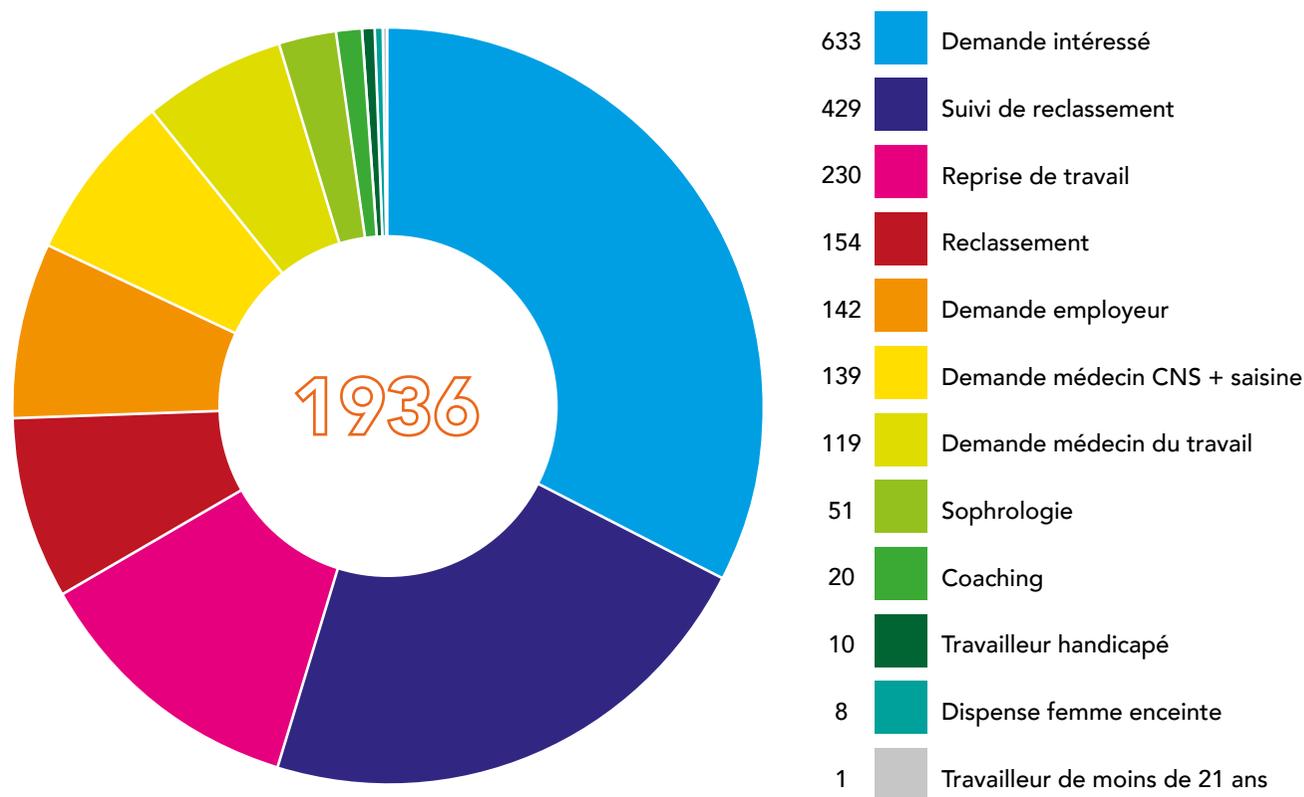
	2024	ÉVOLUTION	2023
Entreprises affiliées	673	▲0,75%	668
Salariés affiliés	58 535	▲3,1%	56 777
Salariés suivis	12 971	▲9,73%	11 821
Rendez-vous & consultations	16 271	▲5,51%	15 422
Visites médicales d'embauche	9 356	▲4,37%	8 964
Consultations pour situations particulières	1 936	▲0,99%	1 917
Consultations psychologiques	2 074	▼-3,67%	2 153
Reclassements professionnels	148	▲40,95%	105
Check-up médicaux	1 051	▲6,27%	989
Examens périodiques	1 257	▲44,65%	869
Participants au programme Lighthouse	35	▲169,23%	13
Vaccinations anti-grippe	4 760	▼-10,39%	5 312

# CONSULTATIONS MÉDICALES - SUIVI DE SITUATIONS PARTICULIÈRES

L'analyse détaillée de la répartition des consultations pour suivi de situations particulières révèle que 51,7% d'entre elles sont réalisées par l'équipe psychologique.

En ce qui concerne les 1936 consultations réalisées par l'équipe médicale, les motifs sont variés. Le premier motif est les visites à la demande du salarié, avec un total de 633 consultations. Le suivi de reclassement est le deuxième motif le plus fréquent, avec 429 consultations. Les reprises de travail après des absences supérieures à 6 semaines représentent le troisième motif le plus important, avec 230 consultations.

En outre, 154 personnes ont été reçues pour introduire un reclassement professionnel, 142 visites ont été faites à la demande de l'employeur et 119 sont des demandes du médecin du travail ce qui correspond le plus souvent à des patients ré-adressés au médecin à la fin de leur séances avec les psychologues et/ou coach de l'ASTF.

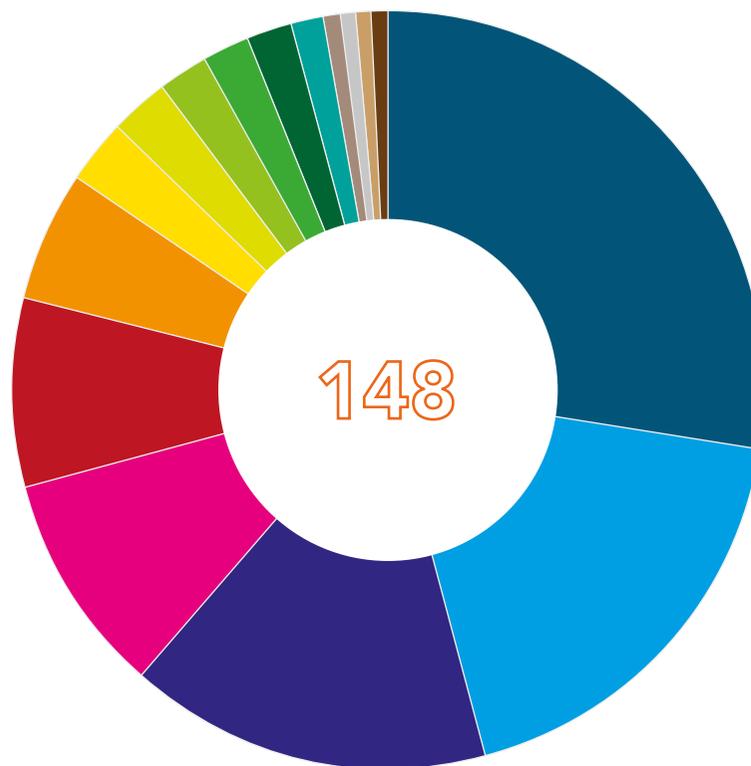


# VISITES DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Le nombre de visite de reclassement a quasiment triplé par rapport à 2023, passant de 53 à 148.

En 2024, les troubles psychosociaux étaient le principal motif de reclassement. Cette année, ils occupent la troisième position, devancés par les pathologies neurologiques (principalement des cas de sclérose en plaques ou de parkinson) qui constituent 28,7%. Les pathologies oncologiques suivent avec 18,2% des cas.

Les autres causes de reclassement, détaillées dans le graphe ci-contre, sont moins fréquentes, chacune représentant moins de 10% des motifs.



- 41 Pathologies neurologiques
- 27 Pathologies oncologiques
- 23 Maladies mentales
- 14 Pathologies rhumatologiques ou auto-immunes
- 12 Maladie de système
- 8 Pathologies cardiovasculaires
- 4 Pathologies hématologique
- 4 Pathologies traumatologiques
- 3 Pathologies orthopédiques
- 3 Pathologies nephro-urologique
- 3 Pathologies ophtalmologiques
- 2 Pathologie gastroenterologiques
- 1 Pathologie pneumologiques
- 1 Pathologie infectieuse
- 1 Pathologie dermatologique
- 1 Pathologie ORL

## SUIVI DE BURN-OUT

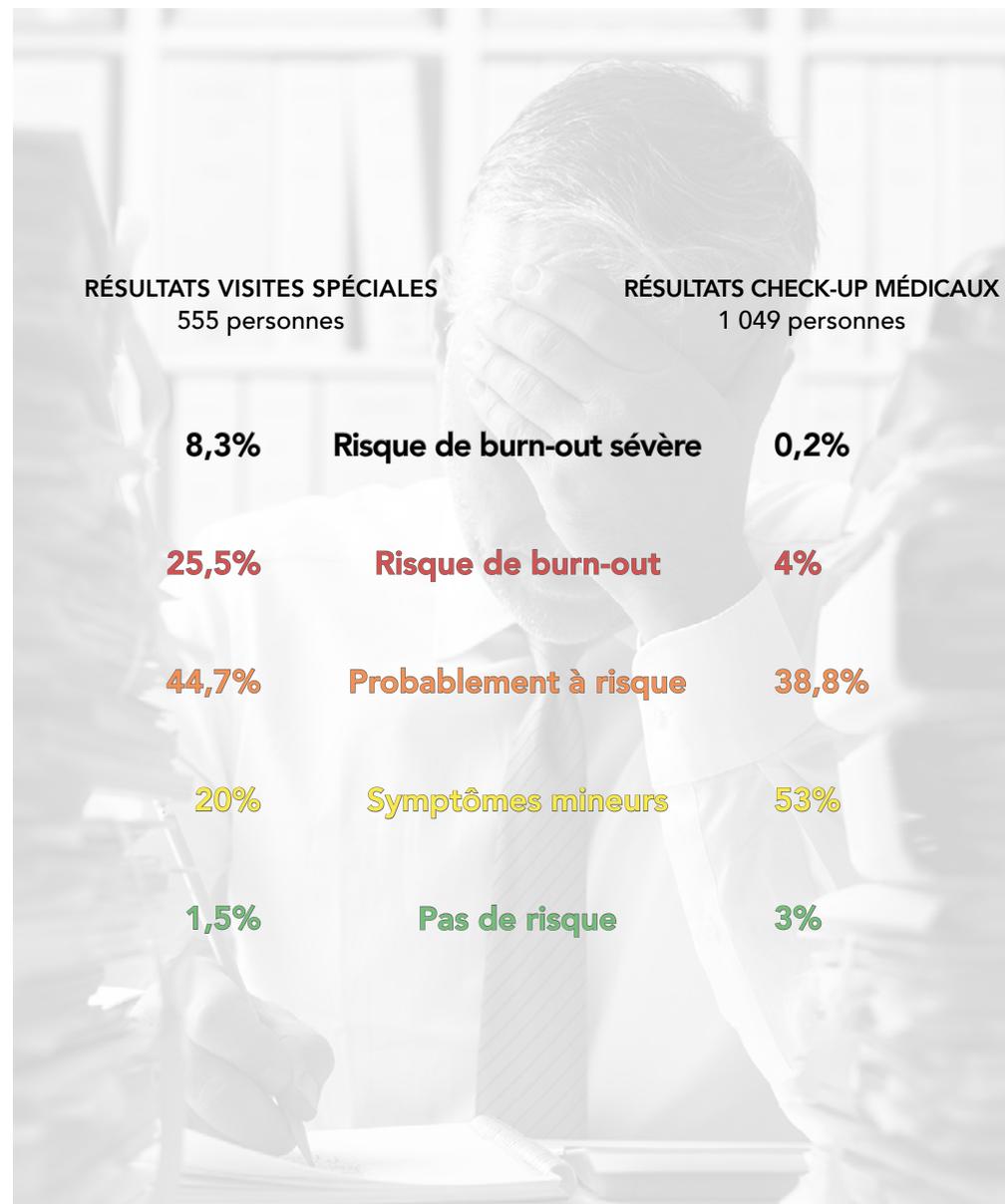
Un comparatif des résultats des questionnaires d'auto-évaluation du stress a été réalisé entre les patients de l'ASTF se présentant pour un check-up et ceux consultant pour des suivis de situations particulières.

L'analyse des résultats souligne que le burn-out n'est pas un problème exclusif aux personnes consultant pour des visites spéciales. Bien que ces cas montrent une prévalence plus élevée de situations graves (8,3 % de burn-out sévère contre 0,2 % en check-up), les données révèlent également une proportion significative de personnes en situation de risque lors des bilans de santé.

Parmi les 1 049 individus examinés dans le cadre des check-up médicaux, 42,8 % montrent des signes préoccupants (4 % à risque de burn-out plus 38,8 % probablement à risque). Cela met en évidence que même les patients venant pour des bilans de santé, sans plainte explicite liée au stress, manifestent des signes de surcharge psychologique. À cela s'ajoute 53 % des individus présentant de « symptômes mineurs de burn-out », indiquant une fatigue accumulée qui pourrait évoluer vers des formes plus graves si elle reste ignorée.

Les données des 555 patients vus lors de visites spéciales, montrent une intensité et une gravité plus marquées. Les personnes sans risques apparents constituent la minorité des cas (1,5 % pour les visites spéciales, 3 % pour les check-up). Cela indique une tendance généralisée à des états de stress avancés, quel que soit la situation ou la raison de la visite.

Ces résultats confirment que le burn-out est un enjeu de santé car même chez les individus apparemment en bonne santé, le phénomène est latent, justifiant un dépistage systématique pour prévenir des situations plus critiques.



(image d'illustration)

# CHECK-UP ET EXAMENS PÉRIODIQUES

Fidèle à la devise « *La santé de l'entreprise passe par la Santé des employés* », l'ASTF a instauré depuis juin 2023 les examens périodiques mentionnés dans la loi de 1994 sur la Santé au travail, dans le but de toujours mieux surveiller la santé des salariés.

A l'origine, les check-up avaient été proposés aux entreprises pour un suivi de la santé de leurs employés en l'absence d'examen périodique. De fait depuis juin 2023, les check-up sont assimilés à des examens périodiques et une fiche d'aptitude ne comportant aucune donnée médicale est émise à la fin de l'examen. Cette fiche mentionne la périodicité à laquelle le salarié doit être revu par la médecine du travail ; périodicité qui est de 5 ans pour les salariés de moins de 50 ans et de 3 ans pour les plus de 50 ans. L'unique différence entre les examens périodiques et les check-up réside dans les examens réalisés. En effet, lors des check-up, le salarié bénéficiera également d'une analyse sanguine (dont le montant est refacturé à l'employeur), d'un électrocardiogramme, de tests du souffle et de l'audition, et d'un dépistage de l'ostéoporose pour les femmes de plus de 45 ans.

## Bilan 2024

Durant l'année 2024, l'équipe médicale de l'ASTF a réalisé 1257 examens périodiques et 1051 check-up. 64 entreprises ont proposé à leurs salariés de bénéficier d'un check-up. La moyenne d'âge des participants est 47,3 ans.

CHECK-UP	2024	2023
Entreprises	64	69
Participants	1051	989
Âge moyen	47 ans <sup>1/3</sup>	45 ans <sup>1/2</sup>
Pathologies dépistées	796	818

Au cours des check-up, ce ne sont pas moins de 796 pathologies qui ont été découvertes et principalement comme lors des années précédentes des pathologies cardio-vasculaires (310), très souvent ces pathologies sont asymptomatiques. C'est le cas notamment pour l'hypercholestérolémie (115 cas), l'hypertriglycéridémie (20 cas) ou encore l'hypertension artérielle (46 cas). (cf diagrammes, page suivante).

Durant cet examen, les patients remplissent également un questionnaire de stress, par le biais de ce questionnaire mais également lors de l'entrevue avec le médecin du travail, des pathologies psychologiques telles que le burn-out, le stress chronique –professionnel ou privé–, la dépression ou encore le syndrome anxio-dépressif peuvent être diagnostiquées (93 cas). Bien d'autres pathologies sont également mises en évidence.

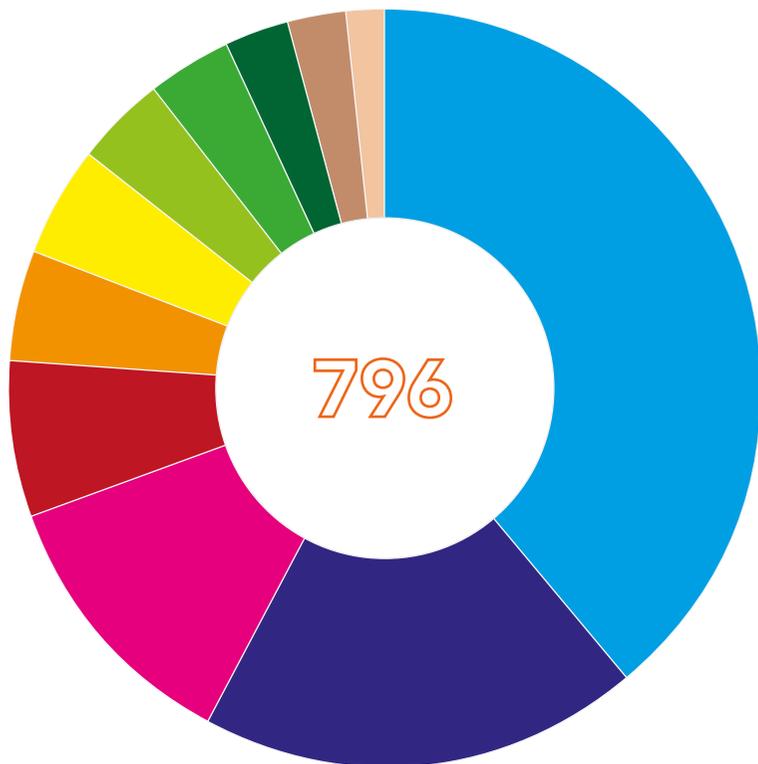
Tant le check-up que l'examen périodique permettent un moment privilégié entre le médecin et le patient pour faire de la prévention, en mettant l'accent sur l'importance d'une bonne hygiène de vie (bien manger, bien bouger, bien dormir) mais également de faire connaître l'ASTF et ses différents services au salarié et enfin cela permet de préserver ce trésor qu'est notre capital santé.

Si, vous souhaitez avoir plus d'informations sur les check-up, les examens périodiques ou si vous avez des questions, vous pouvez nous contacter directement :

[accueil@astf.lu](mailto:accueil@astf.lu) ou [checkup@astf.lu](mailto:checkup@astf.lu)

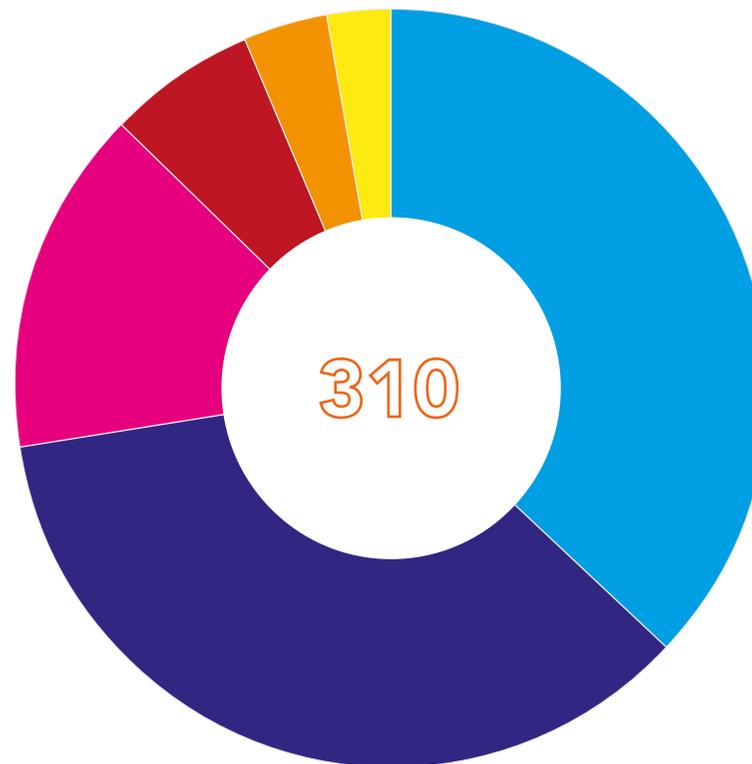
# CHECK-UP MÉDICAUX

## Pathologies dépistées



310	Cardiologie	32	Rhumatologie
151	Système (fatigue, obésité)	27	Endocrinologie
93	Psychiatrie	24	Hépatogastro-entérologie
52	Hématologie	18	Divers
38	Urologie	13	O.R.L.
38	Ophtalmologie		

## Répartition des pathologies cardiaques



115	Hypercholestérolémie
110	Cholestérol LDL élevé
46	Hypertension artérielle
20	Hypertriglycéridémie
11	Troubles du rythme
8	Autres (hypertrophie ventriculaire, souffle cardiaque)

# FORMATIONS

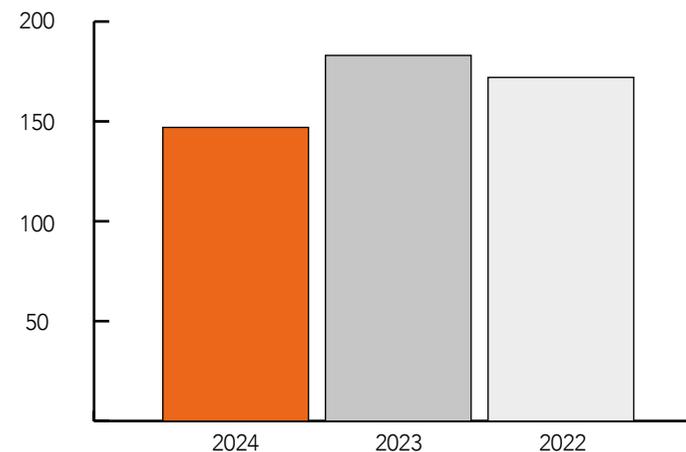
Le nombre de formations que nous avons dispensées en 2024 (147 soit 264 heures), a diminué comparé aux années précédentes (183 en 2023 vs 172 en 2022). Les changements dans le nombre de formateurs et la nature des sujets traités, y compris les thèmes et les durées, ont contribué à ces variations. Aussi en mars 2024, l'ASTF a décidé d'arrêter le format webinaire, afin de favoriser la présence active de nos formateurs sur le terrain et de faciliter des échanges dans des conditions les plus sécurisantes possibles pour les participants de nos interventions.

- En 2024, une partie importante des formations étaient dédiées à des séances d'informations / formation courte sur deux nouvelles lois introduites en 2023 :  
le droit à la déconnexion et la loi sur le harcèlement moral et l'implication de ces deux sujets sur la santé des salariés.
- En 2022 au contraire, deux catégories de formation de longue durée, à savoir les premiers secours en santé mentale et le management de la santé pour les managers, avaient été fortement sollicitées, augmentant ainsi le nombre d'heures de formation.

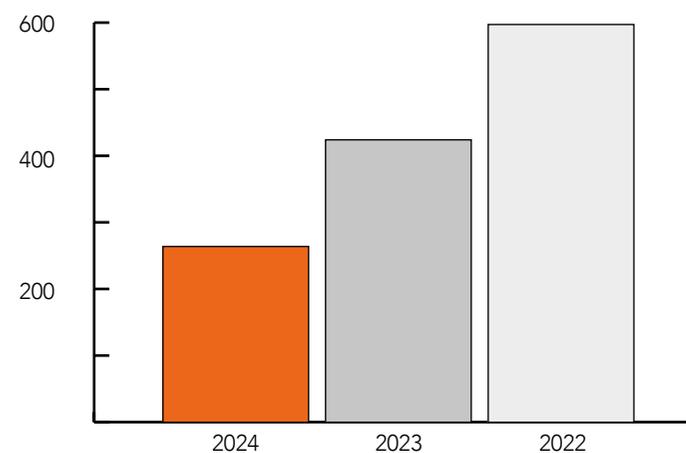
De manière générale, nous observons que les entreprises ont tendance à privilégier les formations courtes et sont plus hésitantes sur les formations plus longues sur la prévention de la santé, pour leurs équipes dirigeantes.

Nous recommandons cependant de soutenir les managers en leur apportant une meilleure compréhension des impacts du travail sur la santé de leurs équipes et en les aidant à maintenir leur propre bien-être.

NOMBRE DE FORMATIONS



HEURES DE FORMATIONS



Pour le contenu des sujets, cette année nous constatons que dans les catégories de formation :

- **La santé au travail** (gestion de stress, prévention de l'épuisement professionnel, santé mentale, autres risques pour la santé),
- **les aspects réglementaires** (code du travail : harcèlement, droit à la déconnexion),
- **la prévention des risques psychosociaux,**
- **un mode de vie sain** (recommandations : nutrition, sommeil, activité physique, techniques de relaxation),
- **l'ergonomie,**

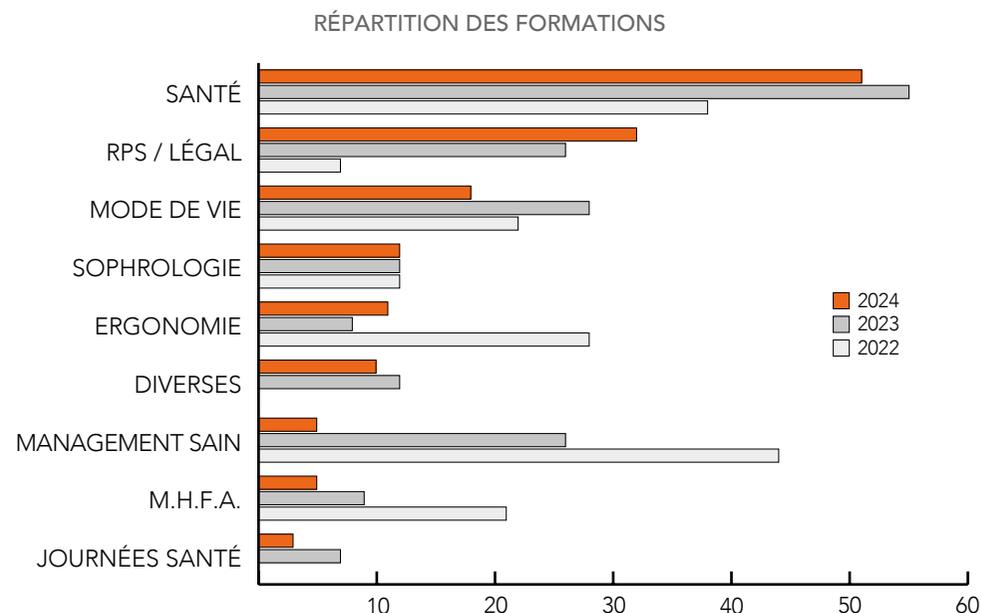
ont représenté la majorité de notre programme de formation en 2024 et ont été, pour la plupart, renforcées au cours de cette année.

Ainsi, parmi les entreprises demandant des formations, beaucoup ont proposé à leurs salariés des cycles de formations courtes. Ces formations couvrent des sujets tels que la gestion du stress, la prévention du burn-out et les recommandations pour une vie saine, regroupées sous le terme « perfect day ». Ces cycles sont généralement répartis sur une année ou deux.

D'un point de vue prévention, ceci permet aux participants de comprendre et d'intégrer les notions et de mettre en place de nouvelles habitudes. Un bon modèle à suivre, où la courte durée de chaque intervention est parfaitement adaptée à l'ensemble du cycle.

## Secouriste santé mentale

Un ensemble de 5 formations de secouristes santé mentale a été dispensé, portant le nombre de formations sur ce sujet à 48 groupes de formation depuis que nous dispensons cette formation (2021).



## Accents pour 2025

- La formation certifiante ASTF « Coursus RH et bien-être au travail » en inter-entreprises pour les petites entreprises et intra-entreprises pour les équipes des plus grandes entreprises va démarrer au deuxième trimestre 2025.
- Continuer à chercher le dialogue avec les directions sur l'importance de la prise de conscience et de l'intérêt du développement de culture d'entreprises 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.

# ADAPTATION À L'ÉTRANGER

En 2024, notre équipe psychosociale a réfléchi à la question de l'adaptation à l'étranger et de l'expatriation. La demande d'un soutien spécifique pour accompagner les personnes venues de l'étranger pour travailler au Luxembourg provenait à l'origine de certaines de nos entreprises membres. Malgré leurs efforts internes en matière de sensibilisation interculturelle et de formation à la diversité, elles observaient que leurs recrues internationales étaient confrontées à des difficultés d'intégration.

Si travailler à l'étranger peut être l'une des expériences professionnelles les plus révélatrices, les plus enrichissantes et les plus gratifiantes, des études récentes montrent que les personnes qui s'installent à l'étranger pour leur travail peuvent être plus exposées à des problèmes de santé. Elles peuvent être confrontées à ce qu'on appelle le stress d'intégration et à des problèmes de santé potentiellement liés, tels que l'anxiété, la dépression et des problèmes de santé physique.

Forts de ce constat concernant les risques de santé, mais aussi dans un contexte où le recrutement et la rétention deviennent de plus en plus coûteux pour les entreprises, nous avons réfléchi à un programme de prévention des risques spécifiques à l'expatriation.

## A quoi correspond le stress d'intégration ?

Lorsque des membres de cultures différentes interagissent, un processus d'acculturation se met en place : chacun va être amené à évoluer dans sa perception du monde, de soi-même et des autres suite à ces interactions. Celles-ci peuvent mener à des conflits, à des malentendus, ou de la confusion. Les causes peuvent être la barrière du langage, des valeurs qui ne sont pas forcément communes ou tout simplement, des manières d'agir différentes. Le concept de stress d'intégration décrit l'état psychologique d'un individu qui est confronté à ce genre de difficultés.

Il se caractérise par :

- de l'incertitude, de l'inquiétude ou du stress ;
- un sentiment de confusion culturelle, une perte de repère ;
- de la colère et de la frustration ;
- un sentiment de solitude et le mal du pays.

Si maintenu dans le temps, cet état peut influencer le sommeil, la santé, les habitudes et le bien-être en général.

Ce stress d'intégration peut être d'autant plus marqué que l'attente du pays d'accueil sur les nouveaux arrivants est bien souvent l'assimilation : il est attendu que les nouveaux arrivants adoptent les comportements, coutumes, traditions et normes de la culture dominante au détriment de leur culture d'origine.



(image d'illustration)

## L'initiative de l'ASTF, un programme organisé autour de 3 piliers :

### 1. La formation et la sensibilisation

#### Formations (chacune 1h)

Pour toutes personnes intéressées :	Diversité et santé
Pour les managers :	Diversité et leadership sain
Pour les nouveaux arrivants internationaux :	Acculturation et résilience

Une personne informée en vaut deux comme dit l'adage. Dans le domaine de la prévention, il est ainsi essentiel de sensibiliser les personnes aux risques qu'elles pourraient encourir. Trois formations distinctes ont ainsi été réfléchies, chacune touchant un public différent pour des objectifs différents également :

#### **Le personnel "international"**

- Comprendre les défis spécifiques associés à l'expatriation ainsi que des aspects psychologiques et pratiques de la relocalisation.
- Doter les individus des mécanismes d'adaptation efficaces pour faire face au stress, à l'anxiété et à l'incertitude, ainsi que des stratégies pour établir des liens sociaux et gérer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

#### **Les autres membres du personnel**

- Sensibiliser au stress lié à l'expatriation favorise une culture de la compréhension et d'empathie au sein de l'organisation, encourageant les collègues à apporter leur soutien et leur aide au personnel international.

#### **Les managers**

- Développer et appliquer des techniques et une approche de leadership sain adaptée à ce contexte d'intégration du personnel international : il s'agit notamment de fournir des conseils sur la création d'un environnement de travail favorable et inclusif, de reconnaître et de répondre aux besoins spécifiques du personnel international et de favoriser une culture de communication ouverte et de respect.

### 2. La mise en place de groupe autour de ressources d'adaptation

#### Coachings de groupe (2h, une fois par mois)

Régulation émotionnelle.  
Communication.  
Gestion de soi.

Les groupes peuvent être organisés en intra ou inter-entreprise. L'objectif poursuivi est de créer un espace où les nouveaux arrivants peuvent réfléchir et échanger avec d'autres personnes concernées. En se confrontant à d'autres histoires, similaires à la leur, ils peuvent ainsi trouver un sens de solidarité. Ils ont un espace pour exprimer leur difficultés mais aussi trouver des bonnes pratiques pouvant les aider dans leur adaptation. En outre, le groupe procure un soutien social aux nouveaux arrivants en quête de repères.

### 3. Les conseils individuels

#### Conseils individuels (sur demande)

Maximum 3 sessions d'une heure.

Pour les personnes expérimentant du stress d'intégration, un suivi individuel spécifique par nos psychologues est prévu. Ces séances (au nombre de 3 maximum pour ce sujet) permettront aux nouveaux arrivants de discuter de leurs difficultés, de réfléchir aux ressources à mettre en place pour évoluer positivement dans leur nouvel environnement.

Pour proposer à ses sociétés membres la possibilité d'accompagner psychologiquement leurs salariés, l'ASTF dispose d'une équipe de psychologues, de sociologues du travail et de coachs en développement personnel, avec pour but de répondre et d'accompagner les différentes problématiques émergentes des contextes de travail actuel.

Voici les trois axes principaux sur lesquels l'équipe intervient :

## L'accompagnement

En raison de la forte demande de consultations, de la complexité des situations vécues par les salariés et de la montée des thématiques telles que l'épuisement professionnel, les conflits, la démotivation et la perte d'estime de soi, il est impératif pour l'équipe de professionnels de la médecine sociale de proposer un accompagnement spécifique.

Notre accompagnement se distingue par un suivi de qualité, alliant professionnalisme, respect et écoute. Nous utilisons des outils spécifiques que nous mettons à disposition de nos patients afin de les aider à retrouver un équilibre, à surmonter et sortir de leur crise.

Chaque individu reçoit un soutien personnalisé, adapté à ses besoins spécifiques, pour améliorer son bien-être global et favoriser une récupération durable.

## Les groupes de parole

Par définition, un groupe de parole est un espace où les participants peuvent partager leurs expériences, s'écouter mutuellement et discuter de leurs préoccupations communes. Le groupe agit comme un soutien et un miroir, permettant à chacun de mettre son vécu en perspective et de progresser.

### **Objectifs du groupe de parole :**

- permettre aux personnes de renouer du lien social ;
- sortir les personnes de leur sentiment de honte, culpabilité, ou désespoir ;
- amener les participants à comprendre ce qui se joue entre eux et leur environnement de travail (collègues, management, tâches, etc.) ;
- changer ses croyances/comportement à travers la dynamique de groupe ;
- développer ses potentialités et investir l'avenir professionnel positivement ;
- réduire le sentiment de solitude ;
- proposer un espace propice au développement personnel.

Le groupe de parole est utilisé dans le programme Lighthouse et aussi de manière indépendante.

## La formation

Nous proposons une série de formations disponibles sur demande. Ces formations sont conçues pour répondre aux besoins spécifiques des employés des secteurs tertiaire et financier.

La formation est au cœur de notre mission d'accompagnement des personnes en difficulté psychologique. Elle vise à développer les compétences nécessaires pour renforcer la résilience, l'estime de soi et la confiance en soi. Ces compétences permettent aux individus de mieux faire face aux défis et aux stress de la vie quotidienne et ainsi d'éviter les rechutes.

Nous nous engageons à leur fournir les outils et les compétences nécessaires pour surmonter leurs défis, en alliant professionnalisme et humanité, afin que chaque individu se sente soutenu, respecté et compris tout au long de son parcours.

# LIGHTHOUSE

Depuis son introduction jusqu'en 2024, 48 personnes ont participé au projet Lighthouse, 35 en 2024.

## Changements par rapport à 2023

En 2024, à la suite de nos projets pilotes, nous avons fait évoluer notre programme Lighthouse.

Au programme déjà établi, se sont rajoutés :

- **3 séances de mobilisation corporelle** : elles visent à remettre en mouvement le corps et permettre aux participants une prise de conscience de celui-ci.
- **1 formation en communication** : chacun peut alors se questionner sur son propre style de communication, afin de mieux se comprendre.
- **Un temps plus élargi**, dédié aux groupes de paroles. La durée des séances est passée de 2 à 3h.

Ces changements ont pour but d'améliorer notre programme, incluant tant le corps que l'esprit, tout ceci, dans une approche de prévention.

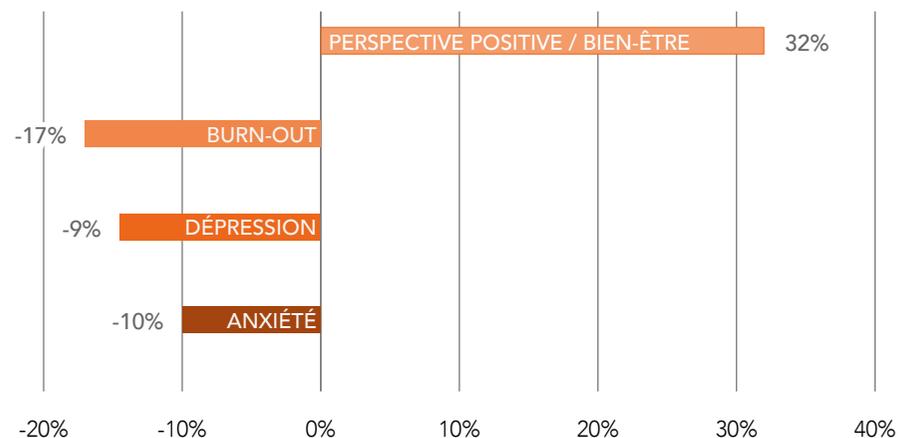
## Évaluation de l'impact du programme sur les symptômes et le bien-être des participants.

Comme l'année précédente, les 35 participants ont rempli, à l'entrée et à la fin du programme, 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 (références des outils page suivante).

Dans l'ensemble, nous avons pu observer les résultats suivants :

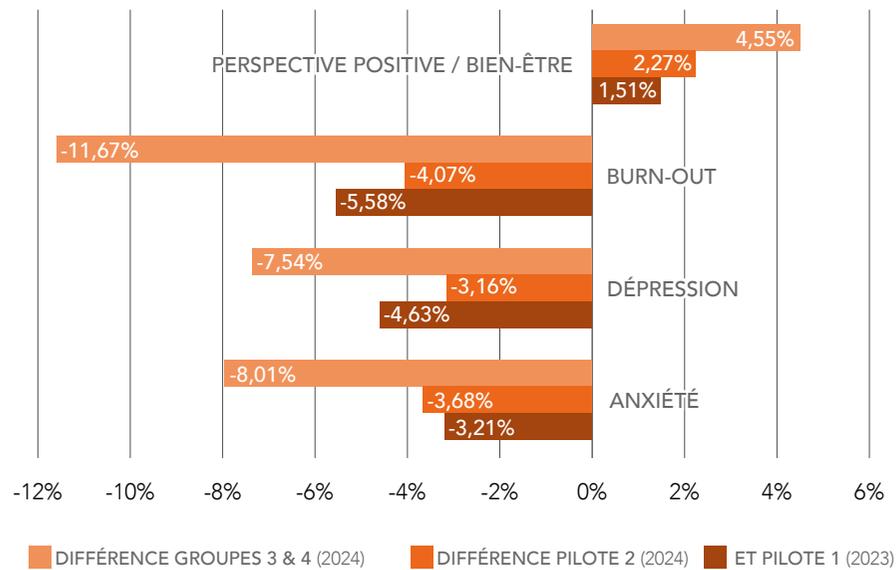
### Modification moyenne entre deux mesures



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 significative. Cela confirme l'approche du programme visant à sensibiliser et à renforcer les ressources d'adaptation des participants.

Nous constatons, en ligne avec nos premières constatations sur les pilotes, que pour les personnes présentant des résultats plus importants sur les échelles d'évaluation de symptômes d'anxiété et/ou de dépression les résultats ne voient pas d'amélioration. Cependant, la perspective positive sur l'avenir s'améliore pour la plupart des participants. Ces résultats confirmeraient la tendance selon laquelle le programme semble être plus utile pour les participants présentant des symptômes légers à modérés d'anxiété, de dépression et d'épuisement professionnel et représenterait en cela un outil de prévention.

## Différences avant-après (tout le programme depuis 2023)



Pour tous les participants, les signes psychosomatiques évalués (colère, problèmes de sommeil, douleur, etc.) ont diminué en variété et en intensité. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que nous avons introduit plus de temps en groupe (deux séances de sport collectif ajoutés, durée des groupes de parole allongée, un cours sur la communication ajouté).

L'effet de groupe semble avoir un impact très bénéfique sur le résultat.

### 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.



# SOPHROLOGIE

Depuis 2021, l'ASTF propose à ses affiliés de découvrir et pratiquer la sophrologie.

Cette offre, dédiée dans un premier temps à des interventions individuelles, a évolué vers la possibilité de pratiquer cette méthode de développement personnel et relaxation en entreprises, pour s'étendre à la pratique de la sophrologie en groupes à l'ASTF même dans le cadre du projet « Lighthouse ».

Les objectifs de ces interventions sont différents, bien qu'elles s'appuient toutes sur la relaxation de la respiration, du corps, de l'esprit, des émotions.

- En individuel et en collaboration avec les médecins et psychologues du service, un travail profond sur le motif de leur prise en charge est effectué.
- En entreprises, la découverte et la pratique de la méthode par des sessions régulières ou ponctuelles sont proposées afin d'aider les salariés à prendre un moment pour eux, apprendre à se détendre, d'acquérir des outils permettant une meilleure gestion du stress, le but étant d'améliorer le bien-être au travail.

En plus de ces thèmes, des sessions pour un meilleur équilibre entre vie privée et professionnelle, une meilleure communication, meilleure organisation de travail, un meilleur sommeil par la sophrologie ont été proposées.

En parallèle et pour permettre une meilleure flexibilité à nos affiliés, des sessions ont été enregistrées, permettant une accessibilité à nos salariés après inscription via notre site. Et enfin, dans le cadre de notre projet Lighthouse, des ateliers de relaxation par la sophrologie ont été proposés à nos participants.

Dans un climat de détente, ces rencontres ont permis de découvrir le lien entre le stress et la respiration, l'impact du stress sur le corps, les gestes à mettre en place pour réduire cet impact, améliorer sa respiration, exprimer ses émotions et mieux dormir.

SÉANCES DE SOPHROLOGIE	2024	2023
Sessions en entreprises	12	15
Rendez-vous individuels	51	71
Sessions de groupe (Lighthouse)	12	-
Sessions en visio-conférence	9	-
Épisodes de sophrologie en vidéo	11 (FR.)	



(image d'illustration)

# ERGONOMIE

En 2024, nous nous sommes concentrés intensivement sur l'ergonomie du lieu de travail tout en adoptant une nouvelle approche, plutôt que de nous concentrer uniquement sur les aspects ergonomiques du lieu de travail, nous déplaçons notre focus vers la gestion individuelle de la santé. Ce concept global vise à offrir un soutien précieux aux entreprises et aux employés pour promouvoir durablement le bien-être et la santé. Compte tenu du nombre croissant de plaintes orthopédiques causées par la position assise prolongée et les postures de travail statiques, notre objectif est de développer et de mettre en œuvre des mesures préventives en offrant les services suivants :

## Analyse du poste de travail

Notre approche consiste à apporter un soutien lorsque les entreprises ou leurs employés rencontrent des difficultés avec leurs outils de travail. Dans ces cas, nous rendons visite aux employés directement sur leur lieu de travail. Ensemble, nous effectuons tous les ajustements nécessaires sur les outils de travail existants, dans la mesure du possible. S'il apparaît que les équipements disponibles ne répondent pas aux besoins individuels, nous documentons cela dans un rapport spécifique créé dans le cadre de l'analyse du lieu de travail. Ce rapport est mis à la disposition des employés et des entreprises et comprend des recommandations ciblées pour améliorer les conditions ergonomiques.

## Ergo-Coaching

Un élément innovant de notre soutien est l'accent mis sur la gestion individuelle de la santé. Nous commençons par évaluer les besoins spécifiques des employés, y compris les problèmes orthopédiques, les niveaux d'activité et les situations de vie professionnelle globales. Nous les informons également sur les défis posés par les postures de travail statiques et fournissons des stratégies de santé générale adaptées à leurs circonstances individuelles. Ensuite, nous proposons des séances de formation individuelles nouvellement introduites qui offrent un soutien précieux grâce à un entraînement à la mobilité ciblé pour contrer les problèmes orthopédiques. Même lorsque les équipements de bureau sont conçus de manière ergonomique, les postures de travail statiques devant un ordinateur restent un défi qui ne convient pas au corps humain. Nos séances de formation visent à aborder activement ce problème et à équiper les employés d'outils pour améliorer leur mobilité et leur santé.

## Ergo-Wokshops

Nous sommes convaincus que grâce à des mesures ciblées et à une formation individuelle, nous pouvons non seulement promouvoir la santé de nos employés, mais également améliorer la productivité et la satisfaction sur le lieu de travail. En outre, nous proposons des formations en ergonomie comme aide supplémentaire pour les entreprises. Au cours de ces séances, les employés sont initiés au sujet de l'ergonomie du lieu de travail, les défis liés aux postures de travail statiques sont expliqués et l'ajustement des équipements de travail est montré. Nous encourageons également l'échange de stratégies pratiques pour une gestion individuelle de la santé.



(image d'illustration)

## Conclusion

Depuis le milieu de 2024, nous avons organisé notre service dans cette direction et nous n'en sommes encore qu'au début. Cependant, nous sommes encouragés par les retours très positifs que nous avons reçus des ateliers, des consultations en ergonomie et des sessions de formation que nous avons menées jusqu'à présent. Notre objectif est de générer les meilleures solutions possibles pour les entreprises et leurs employés, créant un environnement de travail sain et ergonomique qui soutient le bien-être et la performance de tous les acteurs impliqués.

Puisque le service est encore en phase de développement depuis le milieu de 2024, les données statistiques à ce stade ne sont pas suffisantes pour établir des comparaisons éclairées. Par conséquent, pour l'année 2025, nous prévoyons de faire la distinction entre les différents types de rendez-vous et les mesures de soutien pour permettre une analyse et une évaluation plus précises des progrès et des résultats.

	2024
Visites de postes	46
Ergo-coachings	97
Ergo-Workshops	20

## Types de rendez-vous

### **Ergonomie**

Entretiens individuels à la suite de problèmes d'équipements.  
Informations et aide pour les problèmes orthopédiques.

### **Ergo-Coaching**

Aide pratique pour la mobilité et les exercices de résolution de problèmes.

### **Analyse du lieu de travail**

Analyse du lieu de travail dans l'entreprise pour un ajustement correct des outils de travail.

### **Environnement de travail**

Analyse du lieu de travail dans l'entreprise pour assurer un environnement de travail idéal.

### **Ergo-Workshops**

Ateliers sur tous les aspects de l'ergonomie sur le lieu de travail et la gestion de la santé.



(image d'illustration)

# COMMUNICATION

En 2024, nous avons mis en place un nouvel outil de statistiques, un changement nécessaire pour rester en conformité avec le règlement général sur la protection des données (RGPD). Cependant, il a également introduit des nuances dans la comparaison avec les années précédentes. Les résultats considèrent les spécificités du nouvel outil et des contraintes imposées par le consentement des utilisateurs.

## Site web

Le site web a enregistré un total de 38 741 visiteurs en 2024 (+19,46%), avec une moyenne de 3 228 visiteurs uniques par mois. Il est intéressant de noter que les mois de janvier et février se sont révélés particulièrement importants, en dépassant le seuil de 4 000 visiteurs mensuels et en concentrant plus de 20% des visiteurs annuels.

Les pages les plus consultées sont restées inchangées par rapport à l'année précédente, avec la page d'accueil en tête, suivie des formulaires et des check-up médicaux.

Au total, 94 847 pages ont été vues en 2024.

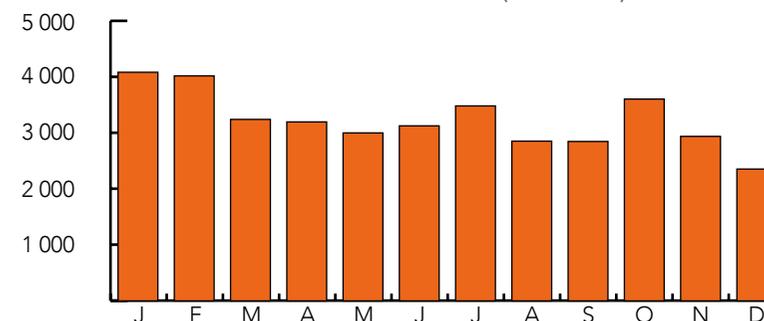
## Origines des visiteurs

Environ deux tiers des accès (62,35%) proviennent des moteurs de recherche. Les accès directs ont augmenté et atteignent près d'un tiers des visiteurs totaux (28,29%). Les campagnes d'e-mailing ont connu une baisse (-6,81%), pourtant, chaque mois, un pic est observé le jour de la diffusion de la newsletter. Cela suggère que nos envois pourrait être filtré sur les réseaux informatiques des sociétés, ce qui expliquerait pourquoi les visiteurs apparaissent comme accédant directement à notre site web sans référence aux newsletters. Cette hypothèse est renforcée par le fait que les visiteurs provenant de liens entrants (pages intranet de leurs sociétés ou sites pointant vers celui de l'ASTF) sont aussi en augmentation (+3,32%).

## Langues des utilisateurs

Les proportions sont identiques aux années précédentes, les utilisateurs anglophones sont les plus nombreux, totalisant presque la moitié de l'audience (48,51%). Les francophones représentent un tiers (33,86%). La proportion d'utilisateurs germanophones est similaire (6,83% versus 6,57% en 2023). La proportion d'autres langues est en augmentation (10,8%) mais cette donnée n'est pas fiable puisqu'elle englobe les utilisateurs sans langue définie. (\* ce sont les visiteurs ayant refusé l'utilisation des cookies sur le site).

VISITES DU SITE WEB (UTILISATEURS)



ORIGINES	2024	ÉVOLUTION	2023	2022
Recherches	62,35%	▼3,09%	65,44%	62,50%
Accès directs	28,29%	▲6,98%	21,31%	23,68%
E-mailings	2,53%	▼6,81%	9,34%	8,97%
Liens entrants	5,91%	▲3,32%	2,60%	3,97%
Réseaux sociaux	0,97%	▼0,34%	1,31%	0,89%

VISITEURS	2024	ÉVOLUTION	2023	2022
Anglophones	48,51%	▼1,90%	50,41%	49,81%
Francophones	33,86%	▼4,36%	38,22%	38,47%
Germanophones	6,83%	▲0,26%	6,57%	6,42%
Autres*	10,80%	▲5,99%	4,81%	5,30%

## Types d'appareils

La proportion de mobiles ne progresse plus autant que les années précédentes, ils représentent 34,8% vs 34,65% en 2023. Les ordinateurs de bureau et les ordinateurs portables (regroupés sous la catégorie « ordinateurs ») représentent 63,06% vs 64,29% l'année dernière. Idem pour les tablettes avec cette année 0,64% vs 0,63%.

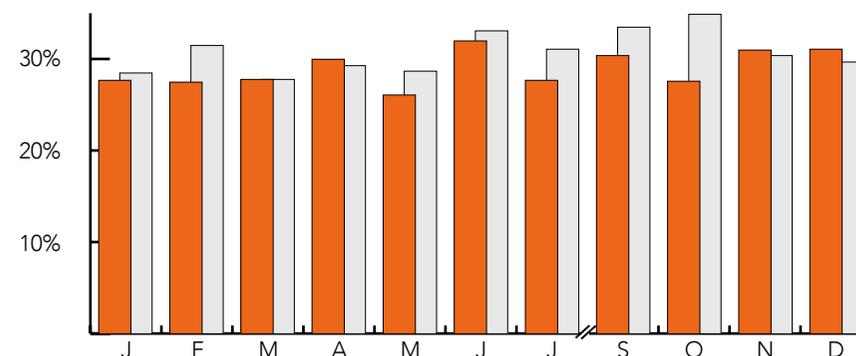
1,5% des appareils utilisés apparaissent « non identifiables », dû au fait que leurs utilisateurs n'ont pas consenti à l'utilisation de cookies, limitant ainsi notre capacité à collecter des données précises.

APPAREILS	2024	ÉVOLUTION	2023	2022
Ordinateurs	63,06%	▼1,23%	64,29%	67,31%
Mobiles	34,80%	▲0,15%	34,65%	31,90%
Tablettes	0,64%	▲0,01%	0,63%	0,79%
Autres	1,50%	▲1,07%	0,43%	-

## Newsletters

La campagne de newsletters a été menée avec la même régularité que les années précédentes : 11 newsletters mensuelles (excepté en août) ont été diffusées à 1165 contacts en moyenne. Un tiers des destinataires ouvrent et lisent les e-mails (28,99%) et 10,64% affichent les articles du mois dans les 24 heures suivant l'envoi. Il est important de noter que ces chiffres sont probablement sous-estimés, comme pour « l'origine des visiteurs », en raison de l'influence des règles de filtrage des réseaux d'entreprises. En comparant les statistiques des pages vues sur le site, les jours d'envois de newsletters, nous estimons que le logiciel d'e-mailing recense moins de la moitié des consultations réelles.

TAUX D'OUVERTURE - NEWSLETTERS  
2024 VERSUS 2023



## Réseaux sociaux

La page LinkedIn de l'ASTF croît de manière naturelle, aucune démarche de promotion ni campagnes publicitaires n'ont été mises en place. À la fin de l'année 2024 elle totalisait 724 abonnés (+92).

## Évènement

Le 15 mai 2024, l'ASTF a pris part au forum SST de Vision Zéro à Lux Expo, une occasion de rencontrer des professionnels du secteur. Les participations aux conférences offrent une visibilité et permettent de partager expertise et expérience.

Les informations relayées à propos de cet événement, bien que diffusées via notre newsletter mensuelle, renvoyaient vers le site de Vision Zéro. Cela n'a eu aucun impact notable sur la fréquentation du site de l'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 (jusqu'au 31 mars 2024)



Dr Albert NYOBE



Dr Carole PICARD

## **Infirmier & Infirmière**



Änder RUMÉ (depuis le 11 mars 2024)



Sandra VAZQUEZ-PARRAS

## **Psychologues**



Samy BOUTIBA



Petra BUDERUS



Gilliane GRANDJEAN

## **Sociologue, Coach en développement personnel**



Patrice MARCHAL

## **Architecte d'intérieur / Ergonome**



Christiane RECKINGER (jusqu'au 16 décembre 2024)

## **Ergonome**



Thomas HÜTTERS DORF (depuis le 8 janvier 2024)

## **Responsable Marketing Digital**



Paul GRUNER

## **Assistante de direction**



Bernadette MARCHER

## **Assistants administratif**



Thérèse AMMAN



Sandra NATALE-TIBERI



Cindy TEZO-AZEVEDO



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)



(image d'illustration)

# SOCIÉTÉS MEMBRES

35 MONEY SA - A-SYST SA - ABAX TRUST SÀRL - ABRDN INVESTMENTS SA - ACCELKO SÀRL - ACCEND SÀRL-S - ACF AUDIT SA - ACF FIDUCIAIRE SA - ADEIS SA - ADEPA ASSET MANAGEMENT SA - ADVANZIA BANK SA - AFIESCA LUXEMBOURG SA - AGRICULTURAL BANK OF CHINA SA - AIG EUROPE SA - ALFI A.S.B.L. - ALIPAY LIMITED SA - ALLEN OVERY SHEARMAN STERLING SCS - ALLFUNDS BANK SAU - ALLFUNDS INVESTMENT SOLUTIONS SA - ALLIANZ CAPITAL PARTNERS GMBH - ALLIANZ GLOBAL INVESTORS GMBH - ALLIANZ LIFE LUXEMBOURG SA - ALLSPRING GLOBAL INVESTMENTS LUXEMBOURG SA - ALPHA BANK SA - ALPHA FINANCIAL MARKETS CONSULTING SA - ALTER DOMUS ALTERNATIVE ASSET FUND ADMINISTRATION SÀRL - ALTER DOMUS CO-SOURCING SÀRL - ALTER DOMUS DEPOSITORY SERVICES SÀRL - ALTER DOMUS LIQUIDATION SERVICES SÀRL - ALTER DOMUS LUXEMBOURG SÀRL - ALTER DOMUS MANAGEMENT - ALTER DOMUS PARTICIPATIONS SÀRL - ALTER DOMUS TRANSFER PRICING SÀRL - ALTUM LUXEMBOURG SA - ALTUM MANAGEMENT COMPANY SA - AMANCO SA - AMAZON INSURANCE & PENSION SERVICES SÀRL - AMFIE SCOP SA - AMICORP LUXEMBOURG SA - AMUNDI GLOBAL SERVICING SA - AMUNDI LUXEMBOURG SA - ANDBANK ASSET MANAGEMENT - ANDBANK LUXEMBOURG - ANDREAS CAPITAL SA - APEX FUND CORPORATE AND PRODUCT SA - APEX FUND SERVICES SA - AQUILA CAPITAL INVESTMENTGSELLSCHAFT MBH - ARENDT & MEDERNACH SA - ARENDT DIGITAL SERVICES SÀRL - ARENDT INVESTOR SERVICES - ARENDT REGULATORY & CONSULTING SA - ASSENAGON ASSET MANAGEMENT SA - ASSICURAZIONI GENERALI S.P.A. - ASSOCIATION DES BANQUES ET BANQUIERS (ABBL) - ASSOCIATION DES COMPAGNIE D'ASSURANCES ET DE RÉASSURANCES (ACA) - ASSOCIATION LUXEMBOURGEOISE DES JURISTES DE DROIT BANCAIRE ALIB - ASSOCIATION LUXEMBOURGEOISE DES PROFESSIONNELS DU PATRIMOINE A.S.B.L. - ATALUX SA - ATOZ-ATOZ ADMINISTRATION FINANCE SÀRL - ATOZ AVIATION FINANCE SÀRL - ATOZ SERVICES SA - ATOZ SOLUTIONS - ATRIO SÀRL - ATTRAX FINANCIAL SERVICES SA - ATWELL - AUDIEX SA - AUDIT CONSEIL SERVICES SÀRL - AUREN TRUST S.À.R.L. - AUSTELL FINANCIÈRE SA - AUXILIAIRE DES P.M.E SA - AVALARA LUXEMBOURG SÀRL - AVALOQ LUXEMBOURG SÀRL - AVANTAGE REPLY SÀRL - AVIVA INVESTORS - AXA ASSURANCES SA - AXA ASSURANCES VIE SA - AXA INVESTMENT MANAGERS PARIS - AXA REIM LUXEMBOURG SA - AXA HEALTH EUROPE - B.A. FIDUCIAIRE SÀRL - BAKER TILLY INTERAUDIT SÀRL - BAKER TILLY ADVISORY SA - BAKER TILLY CORPORATE SERVICES SA - BAKER TILLY EXPERTS-COMPTABLES SA - BAKER TILLY TAX AND CORPORATE SERVICES - BALOISE HOLDING SA - BALOISE ASSURANCES SA - BALOISE DISTRIBUTION S.À.R.L. - BALOISE FUND INVEST ADVICO SA - BALOISE VIE SA - BANCA MARCH SA - BANCO BRADESCO EUROPA SA - BANK G&P INTERNATIONAL SA - BANK JULIUS BAER EUROPE SA - BANK OF CHINA SA - BANK OF CHINA LIMITED - BANK PICTET & CIE AG - BANKING CIRCLE SA - BANKINTER LUXEMBOURG SA - BANQUE CENTRALE DU LUXEMBOURG - BANQUE DE COMMERCE ET DE PLACEMENTS - BANQUE DE LUXEMBOURG SA - BANQUE DE PATRIMOINES PRIVÉS - BANQUE DEGRÖOF PETERCAM SA - BANQUE HAVILLAND SA - BANQUE INTERNATIONALE À LUXEMBOURG - BANQUE J. SAFRA SARASIN SA - BANQUE POPULAIRE ALC - BANQUE RAIFFEISEN SC - BANQUE TRANSATLANTIQUE SA - BAYERN INVEST LUXEMBOURG - BDO ADVISORY SA - BDO AUDIT - BDO SERVICES - BDO TAX & ACCOUNTING - BDO TECHNOLOGY - BELAIR HOUSE - BEMO EUROPE - BGL BNP PARIBAS - BHW BAUSPARKASSE AG - BIL MANAGE INVEST SA - BIL-LEASE SA - BLACKROCK SA - BLACKROCK PROPERTY LUX SÀRL - BANQUE DE LUXEMBOURG INVESTMENTS (BLI) - BLINDTRUST SÀRL - BML EXPERTISES SA - BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT - BNP PARIBAS LEASE GROUP SA - BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS SA - BNP PARIBAS S.B. RÉ SA - BNP PARIBAS - BNY MELLON FUND MANAGEMENT SA - BOLDER LUXEMBOURG SA - BONN & SCHMITT - BONN & SCHMITT SÀRL - BONN STEICHEN & PARTNERS S.E.C.S. - BOS WEALTH MANAGEMENT EUROPE SA - BOURSE DE LUXEMBOURG - BPCE LIFE - BPER BANK SA - BROUXEL & RABIA, LUXEMBOURG LAW FIRM - BROWN BROTHERS HARRIMAN S.C.A. - BTG PACTUAL EUROPE SA - BUSINESS ELEMENTS SA - BUSINESS OFFICE SERVICES SÀRL (B.O.S.) - C WORLDWIDE FUND MANAGEMENT SA - C-CLERC SA - CA INDOSUEZ WEALTH (ASSET MANAGEMENT) - CA INDOSUEZ WEALTH - CAECIS BANK - CAECIS INVESTOR SERVICES BANK SA - CADELUX SA - CALASTONE LIMITED - CALI EUROPE (CA LIFE INSURANCE EUROPE) - CALISTA DIRECT INVESTOR SAS - CAMCA ASSURANCE SA - CAMCA REASSURANCE - CANDRIAM - CAPITALATWORK FOYER GROUP SA - CARDIF LUX VIE - CARMIGNAC GESTION - CARNE GLOBAL FINANCIAL SERVICES SÀRL - CASTIK CAPITAL SÀRL - CDCM LUXEMBOURG - CEDRUS PARTNERS - CF CORPORATE SERVICES - CF FUND SERVICES SA - CGFP ASSURANCES SA - CHARLES RUSSELL SPEECHLYS SCS - CHINA CONSTRUCTION BANK SA - CHINA CONSTRUCTION BANK CORPORATION - CHINA EVERBRIGHT BANK SA - CHINA EVERBRIGHT BANK CO. LTD - CHINA MERCHANTS BANK SA - CHINA MERCHANTS BANK CO., LTD - CIBC CAPITAL MARKETS SA - CITICO BANK NEDERLAND NV - CITICO C&T SA - CITICO C&T HOLDINGS SÀRL - CITICO FUND SERVICES SA - CITICO REIF SERVICES SA - CITIBANK EUROPE PLC - CLAREMONT CONSULTING SERVICES SA - CLEARSTREAM BANKING - CLEARSTREAM FUND CENTER SA - CLEARSTREAM INTERNATIONAL - CLEARSTREAM SERVICES SA - CLIFFORD CHANCE, SOCIÉTÉ EN COMMANDITE SIMPLE - CNA INSURANCE COMPANY EUROPE SA - CNP LUXEMBOURG - COLOMBE ASSURANCES - COMMERZ REAL FUND MANAGEMENT SÀRL - COMMERZBANK AG - COMMERZBANK FINANCE & COVERED BOND SA - CONSOLIDUM SÀRL - CONVERA EUROPE SA - CONVERGINVEST CAPITAL PARTNERS SA - CONVERGINVEST SA - CONVEX EUROPE SA - CORE CAPITAL MANAGEMENT SA - CORFI SA - COWEN REINSURANCE SA - CREATERRA FINANCE SA - CRÉDIT SUISSE SA - CRÉDIT SUISSE FUND MANAGEMENT SA - CROK4IT SOCIÉTÉ ANONYME - CTG LUXEMBOURG PSF SA - CUBE INFRASTRUCTURE MANAGEMENT MANAGERS - DANSKE INVEST MANAGEMENT A/S - DB RE SA - DB VITA SA - DBAG LUXEMBOURG SÀRL - DEGRÖOF PETERCAM ASSET MANAGEMENT (DPAM) - DEGRÖOF PETERCAM ASSET SERVICES SA - DEGRÖOF PETERCAM INSURANCE BROKER SA - DEKA INTERNATIONAL SA - DEKA VERMÖGENSMANAGEMENT GMBH - DEKABANK DEUTSCHE GIROZENTRALE - DELEN PRIVATE BANK LUXEMBOURG SA - DELOITTE AUDIT SÀRL - DELOITTE DCE GMBH - DELOITTE GENERAL SERVICES SÀRL - DELOITTE LEGAL SÀRL - DELOITTE LIS SÀRL - DELOITTE SOLUTIONS SÀRL - DELOITTE TAX AND CONSULTING - DENTONS LUXEMBOURG - DEUTSCHE BANK AG - DEUTSCHE BANK LUXEMBOURG SA - DEUTSCHE BÖRSE - DIGITS SOLUTIONS, SÀRL-S - DINAMIK SA - DKV LUXEMBOURG SA - DNB ASSET MANAGEMENT AS - DNB ASSET MANAGEMENT SA - DNB LUXEMBOURG SA - DNCA FINANCE - DOCK FINANCIAL SA - DWS INVESTMENT SA - DZ PRIVATBANK SA - EAST-WEST UNITED BANK SA - EBC, EUROPEAN BUSINESS CONSULTING SÀRL - ECE REAL ESTATE PARTNERS SÀRL - ECOVIS IFG AUDIT SA - EDMOND DE ROTHSCHILD - EDMOND DE ROTHSCHILD ASSET MANAGEMENT - EDMOND DE ROTHSCHILD ASSURANCES ET CONSEILS - EFG BANK SA - EFG INVESTMENT SA - EFRONT SOFTWARE LUXEMBOURG SÀRL - ELVINGER HOSS PRUSSEN SOCIÉTÉ ANONYME - ELVINGER S.À.R.L. - EM SERVICES SÀRL - ENERGY ASSET MANAGEMENT SÀRL - ENERGY INFRASTRUCTURE PARTNERS - ENGELWOOD ASSET MANAGEMENT - ENGELWOOD FUND & CORPORATE SERVICES SA - ENGELWOOD HOLDING SA - EQUENSWORLDLINE LUXEMBOURG - EQUIOM SA - ERNST & YOUNG BUSINESS ADVISORY SERVICES - ERNST & YOUNG SERVICES SA - ERNST & YOUNG SOCIÉTÉ ANONYME - ERNST & YOUNG TAX ADVISORY SERVICES - EURIZON CAPITAL SA - EUROBANK FUND MANAGEMENT COMPANY SA - EUROBANK PRIVATE BANK SA - EUROCLEAR SA/NV - EUROINFORMATION INTERNATIONAL - EUROMOBILIARE ASSET MANAGEMENT SGR S.P.A. - EUROPEAN DEPOSITORY BANK SA - EUROPEAN FINANCIAL GROUP EFG SA - EUROPEAN INVESTMENTS HOLDING COMPANY SÀRL - EVITY SA - EWA CONSULTING SA - EWA FIDUCIAIRE SA - EWA GROUP SA - EY LAW LUXEMBOURG SÀRL - EY PFS SOLUTIONS - EY STRATEGY AND TRANSACTIONS SÀRL - EZD SÀRL - FC ADVISORY SÀRL - FERRER AND PARTNERS CORPORATE SERVICES - FICEL FIDUCIAIRE SA - FICEL GESTION SA - FICEL INFORMATIQUE SA - FICEL SALAIRES SA - FIDCOMA SÀRL - FIDELIDADE - COMPANHIA DE SEGUROS, SA - FIDEURO SA - FIDGEST SÀRL - FIDUCENTER SA - FIDUCIAIRE BENOY KARTHEISER S.C. - FIDUCIAIRE CONTINENTALE SA - FIDUCIAIRE DE L'EST SA - FIDUCIAIRE DE LUXEMBOURG SA - FIDUCIAIRE DE MERCSH SA - FIDUCIAIRE DES P.M.E. SA - FIDUCIAIRE DU PARC SÀRL - FIDUCIAIRE ELVINGER SA - FIDUCIAIRE FERNAND FABER - FIDUCIAIRE FREULET - FIDUCIAIRE GÉNÉRALE DU LUXEMBOURG SÀRL - FIDUCIAIRE LUXEMBOURGEOISE SALAIRES & TRAITEMENTS SA - FIDUCIAIRE LUXEMBOURGEOISE SÀRL - FIDUCIAIRE MULLER & ASSOCIÉS SA - FIDUO - FIDUO CORPORATE & FUND SERVICES SA - FIDUPAR - FIDUPLAN SA - FIL SA - FIL HOLDINGS SA - FIL INVESTMENT MANAGEMENT SA - FIN CONTROLE SA - FINERGE GLOBAL HOLDING - FINEXIS SA - FISCOGES SÀRL - FISHER INVESTMENTS LUXEMBOURG SÀRL - FISOGEST SA - FLB EXPERTISE SÀRL - FLOSSBACH VON STORCH INVEST SA - FM INSURANCE EUROPE SA - FMC SERVICES - FONDATION DE LUXEMBOURG - FONDATION LHOFT - FORESIGHT GROUP LUXEMBOURG SA - FORVIS MAZARS - FORVIS MAZARS ADVISORY SERVICES - FOX AND BEAVER ADVISORY SA - FOYER ARAG SA - FOYER ASSURANCES SA - FOYER FINANCE SA - FOYER GLOBAL HEALTH SA - FOYER SA - FOYER VIE SA - FRANKLIN TEMPLETON INTERNATIONAL SERVICES SÀRL - FRIDAY INSURANCE SA - FSA FAÏENCERIE SERVICES ADMINISTRATIFS SÀRL - FUND CHANNEL - FUND-X SA - FUNDPARTNER SOLUTIONS SA - FUNDROCK LIS SA - FUNDROCK MANAGEMENT COMPANY SA - FUNDS AVENUE SA - FUNDS DLT - FUNDSQUARE SA - FWU AG - FWU INVEST SA - FWU LIFE INSURANCE LUX SA - G&G ASSOCIATES SÀRL - GAIA INVEST SÀRL - GALAXY LUXEMBOURG OPCO SÀRL - GAM SA - GEN II FUND SERVICES SÀRL - GEN II LUXEMBOURG SERVICES SÀRL - GEN II MANAGEMENT COMPANY S.À.R.L. - GENERALI INVESTMENTS LUXEMBOURG SA - GENESTA NORDIC CAPITAL FUND MANAGEMENT SÀRL - GLOBAL FUNDS MANAGEMENT SA - GLOBAL GENERAL PARTNER SA - GOOD HARVEST VENTURES MANAGEMENT SA R. L. - GRANT THORNTON ADVISORY SA - GRANT THORNTON AUDIT & ASSURANCE SA - GRANT THORNTON FINANCIAL SERVICES - GRANT THORNTON PARTICIPATIONS - GRANT THORNTON TAX & ACCOUNTING SA - GRANT THORNTON TECHNOLOGY SA - GRANT THORNTON VECTIS SA - GREENSTARS BNP PARIBAS SA - GSLP INTERNATIONAL SÀRL LUXEMBOURG - GWS ADVISORY - HACA PARTNERS SÀRL - HAMBURG COMMERCIAL BANK AG - HANSAINVEST LUX SA - HARMONIC FUND SERVICES LUXEMBOURG SA - HAUCK & AUFHÄUSER ADMINISTRATION SERVICES SA - HAUCK & AUFHÄUSER FUND SERVICES SA - HAUCK AUFHÄUSER LAMPE PRIVATBANK AG, NIEDERLASSUNG LUXEMBOURG - HCÖB SECURITIES SA - HOCH PARTNERS CORPORATE SERVICES SAS - HORUS AUDIT & ASSOCIÉS SÀRL - HOUSE OF TRAINING - HSBC CONTINENTAL EUROPE - HSBC INVESTMENT FUNDS SA - HSBC PRIVATE BANK SA - I TRUST REAL ESTATE SA - IBLUX SÀRL - IF GROUP SA - IF-PAYROLL & HR - IKANO INSURANCE ADVISORY SA - IKANO SA - IMMO GESTION SÀRL - IMS LUXEMBOURG ASBL - INDUSTRIAL AND COMMERCIAL BANK OF CHINA SA - ING LEASE LUXEMBOURG SA - ING LUXEMBOURG - ING SOLUTIONS INVESTMENT MANAGEMENT SA - INNIFI OFFICES SA - INSTITUT DES RÉVISEURS D'ENTREPRISES - INTEGRALE LUXEMBOURG SA - INTER FUND MANAGEMENT SA - INTERNATIONAL FINANCIAL DATA SERVICES SA - INTERTRUST SÀRL - INTESA SANPAOLO BANK LUXEMBOURG SA - INTESA SANPAOLO SERVITIA SA - INTESA SANPAOLO WEALTH MANAGEMENT SA - INVESTING FOR DEVELOPMENT SICAV - INVESTRE SA - IP CONCEPT FUND MANAGEMENT SA - IQ EQ SA - IQ EQ CORPORATE SERVICES SÀRL - IQ EQ DEPOSITORY SA - IQ EQ FUND MANAGEMENT SA - IQ SOLUTIONS - ITAU BBA EUROPE, SA - J. SAFRA SARASIN FUND MANAGEMENT SA - J.P. MORGAN ASSET MANAGEMENT EUROPE SÀRL - J.P. MORGAN MOBILITY PAYMENTS SOLUTIONS SA - J.P. MORGAN SE - JANUS HENDERSON INVESTORS EUROPE SA - JEAN REUTER, EXPERT COMPTABLE, RÉVISEUR D'ENTREPRISES - JINFA SÀRL - JOHN DEERE BANK SA - JOHN DEERE CASH MANAGEMENT - JOHN DEERE LUXEMBOURG INVESTMENT SÀRL - JUPITER ASSET MANAGEMENT INTERNATIONAL SA - K&A FUND CONSULTING SA - KBC BANK - KIEGER CAPITAL PARTNERS SÀRL - KPMG AUDIT SÀRL - KPMG SÀRL - KPMG SERVICES - KPMG TAX AND ADVISORY SÀRL - KREDIETRUST LUXEMBOURG - KRESTON OSIRIS AUDIT SÀRL - KROLL ADVISORY - KROLL MANAGEMENT COMPANY SÀRL - LA LUXEMBOURGEOISE SOCIÉTÉ ANONYME D'ASSURANCES - LA LUXEMBOURGEOISE-VIE SOCIÉTÉ ANONYME D'ASSURANCES - LA MONDIALE EUROPARTNER - LA SECURITE ROUTIERE ASBL - LBO FIDUCIAIRE SÀRL - LEONIQ SÀRL - LFE EUROPEAN ASSET MANAGEMENT SÀRL - LFFS - LFH CAPITAL MANAGEMENT SÀRL - LGT FUND ADMINISTRATORS SÀRL - LINDEN MARIE JEANNE - LINKLTERS LLP - LM INVESTMENT PARTNER SA - LOMBARD INTERNATIONAL ASSURANCE SA - LOMBARD ODIER SA - LOMBARD ODIER FUNDS SA - LOMBARD ODIER T&O SERVICES SA - LRI INVEST SA - LTIMINDTREE PSF SA - LTIMINDTREE SA - LUT LAGET TAX AUDIT & ACCOUNTANCY - LUX NORDIC WEALTH MANAGEMENT SA - LUX-DEVELOPMENT - LUXCELLENCE MANAGEMENT COMPANY SA - LUXCSD SA - LUXEMBOURG FINANCE LABELLING AGENCY (LUXFLAG) - LUXEMBOURG FOR FINANCE - LUXEMPART SA - LUXFACTORY SA - LUXGEST ASSET MANAGEMENT - LUXLAURIDSEN SÀRL - LUXSALAIRES SA - MACQUARIE ASSET MANAGEMENT EUROPE SÀRL - MACQUARIE INFRASTRUCTURE AND REAL ASSETS SÀRL - MACQUARIE INVESTMENT MANAGEMENT EUROPE SA - MANDATUM LIFE FUND MANAGEMENT SA - MARGUERITE ADVISER SA - MARGUERITE INVESTMENT MANAGEMENT SA - MARSH MANAGEMENT SERVICES SÀRL - MC KINSEY & COMPANY, INC. - MEDIUMBANK INTERNATIONAL SA - MEDIUMBANK MANAGEMENT COMPANY SA - MERCK FINANCE SÀRL - MERCK INVEST SCS - MFX LUXEMBOURG SA - MGI GROUPE FIDUCIAIRE LUXEMBOURG SÀRL - MIDDLEGAM VENTURES SA - MILLIPORE INTERNATIONAL HOLDING SÀRL - MIRABAO ASSET MANAGEMENT SA - MIRABAO ET CIE SA - MITSUBISHI UFJ INVESTOR SERVICES & BANKING SA - MIZUHO TRUST & BANKING SA - MJ HUDSON MANAGEMENT SA - MOJO CAPITAL SA - MOMENTUM ASSET MANAGEMENT SA - MONUMENT ASSURANCE SA - MONUMENT ASSURANCE SERVICES SÀRL - MOORE AUDIT SA - MORGENFUND GMBH - MUFG LUX MANAGEMENT COMPANY SA - MULTICONCEPT FUND MANAGEMENT SA - MUTUALITÉ DES P.M.E. - MV CREDIT S.À.R.L. - NATIXIS CORPORATE AND INVESTMENT BANKING - NAUTADUTILH AVOCATS SÀRL - NBG ASSET MANAGEMENT LUXEMBOURG - NEXFIN SA - NHP INVESTMENTS SÀRL - NINETY ONE LUXEMBOURG SA - NOBIS ASSET MANAGEMENT SA - NOMURA BANK SA - NORD/LB LUXEMBOURG SA COVERED BOND BANK - NORDEA INVESTMENT FUNDS SA - NORDLUX VERMÖGENSMANAGEMENT SA - NORTHERN TRUST GLOBAL SERVICES SE - NOVO BANCO SA - NS PARTNERS EUROPE SA - NTT LUXEMBOURG PSF SA - NUCLEAR INDUSTRY REINSURANCE ASSOCIATION NIRA - OAKLEY CAPITAL HOLDINGS SÀRL - OAKLEY CAPITAL MANAGER SÀRL - OB CORPORATE SERVICES (OBCS) - OCORIAN SA - OCORIAN FUND MANAGEMENT SÀRL - OCORIAN SERVICES SÀRL - ODDO BHF ASSET MANAGEMENT LUX - OKOWORLD SA - OMNITRUST SA - OPTIMIND SA - OPTIMIND RISK SERVICES SA - ORBIT PRIVATE ASSET MANAGEMENT SA - ORDRE DES EXPERTS COMPTABLES - OREA CAPITAL - PANDOO ADMINISTRATION - PANDOO MANAGEMENT SA - PARADOCS BIS SÀRL - PARADOCS TER SÀRL - PARFININDUS SÀRL - PARTNERS FINANCES - PAYPAL SÀRL ET CIE, S.C.A. - PECOMA ACTUARIAL AND RISK SA - PÉTILLANCES SÀRL - PGIM LUXEMBOURG SA - PICTET ASSET MANAGEMENT SA - PINSENT MASON LUXEMBOURG LLP - PPRO PAYMENT SERVICES SA - PRIME AIFM LUX SA - PRIME CAPITAL AG - PRIVALLUX MANAGEMENT SA - PROBUS PLEION LUXEMBOURG SA - PWC ACADEMY SÀRL - PWC REGULATED SOLUTIONS SÀRL - PWC SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE - QUALIX SA - QUILVEST CAPITAL PARTNERS AM SA - QUINTET PRIVATE BANK SA - QUITE GOOD SA - R+V LEBENSVERSICHERUNG AG NIEDERLASSUNG LUXEMBOURG - RAIFFEISEN VIE SA - RAKUTEN EUROPE BANK SA - RAM ACTIVE INVESTMENTS - RBS INTERNATIONAL DEPOSITORY SERVICES SA - RISK & REINSURANCE SOLUTIONS SA - RIVERBANK SA - RODOBEL LUXEMBOURG VGBMH - ROOSEVELT & PARTNERS CORPORATE SERVICES SÀRL - ROOSEVELT & PARTNERS SA - ROYALTON PARTNERS SA - RSA LUXEMBOURG SA - RSM AUDIT SÀRL - RSM FINANCIAL SERVICES SÀRL - RSM FUND MANAGEMENT SA - RSM TAX & ACCOUNTING - S.F.C. CONSEIL SOCIÉTÉ FIDUCIAIRE SÀRL - S.F.C. FIDUCIAIRE SOCIÉTÉ FIDUCIAIRE ET COMPTABLE S.À.R.L. - SALTGATE SA - SAMARANG ASSET MANAGEMENT SA - SAPHICO S.À.R.L. - SAPHILUX SÀRL - SAPHIR PARTNER SA - SCOTTISH WIDOWS EUROPE - SD WORX SA - SEB INVESTMENT MANAGEMENT AB - SECURITIES DE MUNTER SA - SEEREA TECHNOLOGIES SA - SEI INVESTMENTS SA - SG FINANCING AND DISTRIBUTION - SGL RÉ SA - SIMON THEIS, EXPERT COMPTABLE - SIX FINANCIAL INFORMATION SA - SKANDINAVISKA ENSKILDA BANKEN AB (PUBL) - SMBC NIKKO BANK SA - SMBC NIKKO INVESTMENT FUND MANAGEMENT COMPANY SA - SOCIÉTÉ GÉNÉRALE ISSUER - SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LIFE INSURANCE BROKER SA - SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LUXEMBOURG - SOCIÉTÉ GÉNÉRALE PRIVATE WEALTH MANAGEMENT SA - SOCIÉTÉ GÉNÉRALE RÉ SA - SOCIÉTÉ NATIONALE DE CRÉDIT ET D'INVESTISSEMENT - SOFINEX SA - SOGELIFE SA - SOGEXIA SA - SPIRIT ASSET MANAGEMENT SA - STATE STREET BANK INTERNATIONAL GMBH - STATERA AUDIT SÀRL - STIBBE AVOCATS - STONEFORT CAPTIVE MANAGEMENT SA - STONEFORT INSURANCE HOLDINGS SA - STONEFORT INSURANCE SA - STONEFORT REINSURANCE SA - STONEX FINANCIAL EUROPE SA - STRUCTURED INVEST SA - SUMITOMO MITSUI TRUST BANK SA - SUSTAINCERT SA - SVENSKA HANDELSBANKEN AB (PUBL) - SWISS LIFE SA - SWISS LIFE ASSET MANAGERS - SWISS LIFE PRODUCTS - SWISS RE EUROPE SA - SWISSQUOTE BANK EUROPE SA - T. ROWE PRICE MANAGEMENT SÀRL - TATA CONSULTANCY SERVICES SA - TAX CONSULT SA - TDR CAPITAL SÀRL - THE BANK OF NEW YORK MELLON SA/NV - THE ONE LIFE COMPANY SA - THE ROYAL BANK OF SCOTLAND INTERNATIONAL LIMITED - THE SHIPOWNERS' MUTUAL PROTECTION & INDEMNITY ASSOCIATION - THE WEST OF ENGLAND SHIP OWNERS' MUTUAL INSURANCE ASSOCIATION - TIQUEST SÀRL - TMF SA - TOKIO MARINE EUROPE SA - TRADITION LUXEMBOURG SA - TRANSRE EUROPE SA - TRIUM GOVERNANCE SÀRL - TRUST INTERNATIONAL SA - TRUSTLY EUROPE SA - TUSPARK CAPITAL MANAGEMENT SÀRL - TYCO FIRE & SECURITY S.C.A. - U.S. BANK EUROPE DAC - U.S. BANK GLOBAL FUND SERVICES SÀRL - UBP ASSET MANAGEMENT SA - UBS EUROPE SE - UBS FUND ADMINISTRATION SERVICES LUXEMBOURG SA - UI EFA SA - UNICREDIT INTERNATIONAL BANK SA - UNION BANCAIRE PRIVÉE SA - UNION INVESTMENT LUXEMBOURG SA - UP CONSULTING SA - VALORIS AND BENEFITS SÀRL - VALUE PARTNERS SA - VAM GLOBAL MANAGEMENT COMPANY SA - VICTORY ASSET MANAGEMENT SA - VITIS LIFE SA - VOTORANTIM CEMENTOS INTERNATIONAL SA - VP BANK SA - VP FUND SOLUTIONS SA - VPSF SA - WAYSTONE ADMINISTRATION SOLUTIONS SA - WAYSTONE CORPORATE SERVICES SA - WAYSTONE GOVERNANCE SERVICES SÀRL - WAYSTONE MANAGEMENT COMPANY SA - WEALINS SA - WORLDLINE EUROPE - WORLDLINE FINANCIAL SERVICES SA - WORLDLINE SA - XINEX SÀRL - ZEDRA - ZIFFER LU SÀRL - ZIMMER & PARTNERS SA - ZOUGOR MANAGEMENT SÀRL - ZURICH EUROLIFE SA



## 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](https://www.astf.lu/newsletter)

[www.ASTF.LU](https://www.astf.lu)  
[ACCUEIL@ASTF.LU](mailto:ACCUEIL@ASTF.LU)

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

(Image d'illustration)