

ASSOCIATION POUR
LA SANTÉ AU TRAVAIL
DES SECTEURS
TERTIAIRE ET FINANCIER



RAPPORT
ANNUEL





ÉDITORIAL

L'ÉTOFFE DU LEADER

Notre monde du travail est en phase de mutation profonde : guerre commerciale, digitalisation, délocalisation, ubérisation, télétravail... Voilà beaucoup de facteurs inconnus qui génèrent chez de nombreux employés beaucoup d'angoisse !

Les piliers de notre organisation du travail tels que les contrats, les cotisations sociales, le lieu de travail, la job description commencent à avoir des fissures. Les valeurs de sécurité, de loyauté, d'appartenance, de soutien s'effritent.

Or l'être humain est un animal de horde qui a besoin de se sentir protégé au sein d'un groupe et d'avoir un meneur. Dans ce contexte hautement insécurisant, le rôle du meneur prend une place de première importance.

C'est ainsi que dans nos suivis de burn-out il apparaît clairement qu'un des facteurs déclenchant le plus souvent évoqué est le management. Les gens endossent charges de travail, diversification, desk sharing, longs trajets, mais dès qu'il y a une mésentente avec le management, ils s'effondrent.

C'est au niveau de la prévention des risques psychosociaux que nous pouvons placer un levier, car si nous avons peu d'influence sur notre environnement professionnel, le ton que nous engageons dans nos relations de travail nous incombe néanmoins à 100%.

Nous avons donc développé une formation de leadership sain pour aider les entreprises dans leur démarche de bien-être au travail. Moins un outil de management, il s'agit plutôt d'une boîte à

outil pour toute personne qui est amenée à gérer une équipe. Nous y abordons des choses aussi fondamentales comme les conditions de travail ou les évaluations mais aussi des sujets plus tabous dans le monde du travail comme les émotions, l'estime, les croyances et les valeurs. Le leader apprendra à être à l'écoute, comment agir dans le respect de tout un chacun même et surtout s'il est lui-même soumis à une forte pression. Il apprendra également, et ce sera le plus difficile, à se respecter lui-même et ses besoins et à constituer un exemple pour son équipe... certains apprendront un nouveau vocable : MERCI !

EVIDEMMENT IL EST TROP FACILE DE TOUT METTRE SUR LES ÉPAULES DU MANAGEMENT ET CELA EST LOIN D'ÊTRE SUFFISANT !

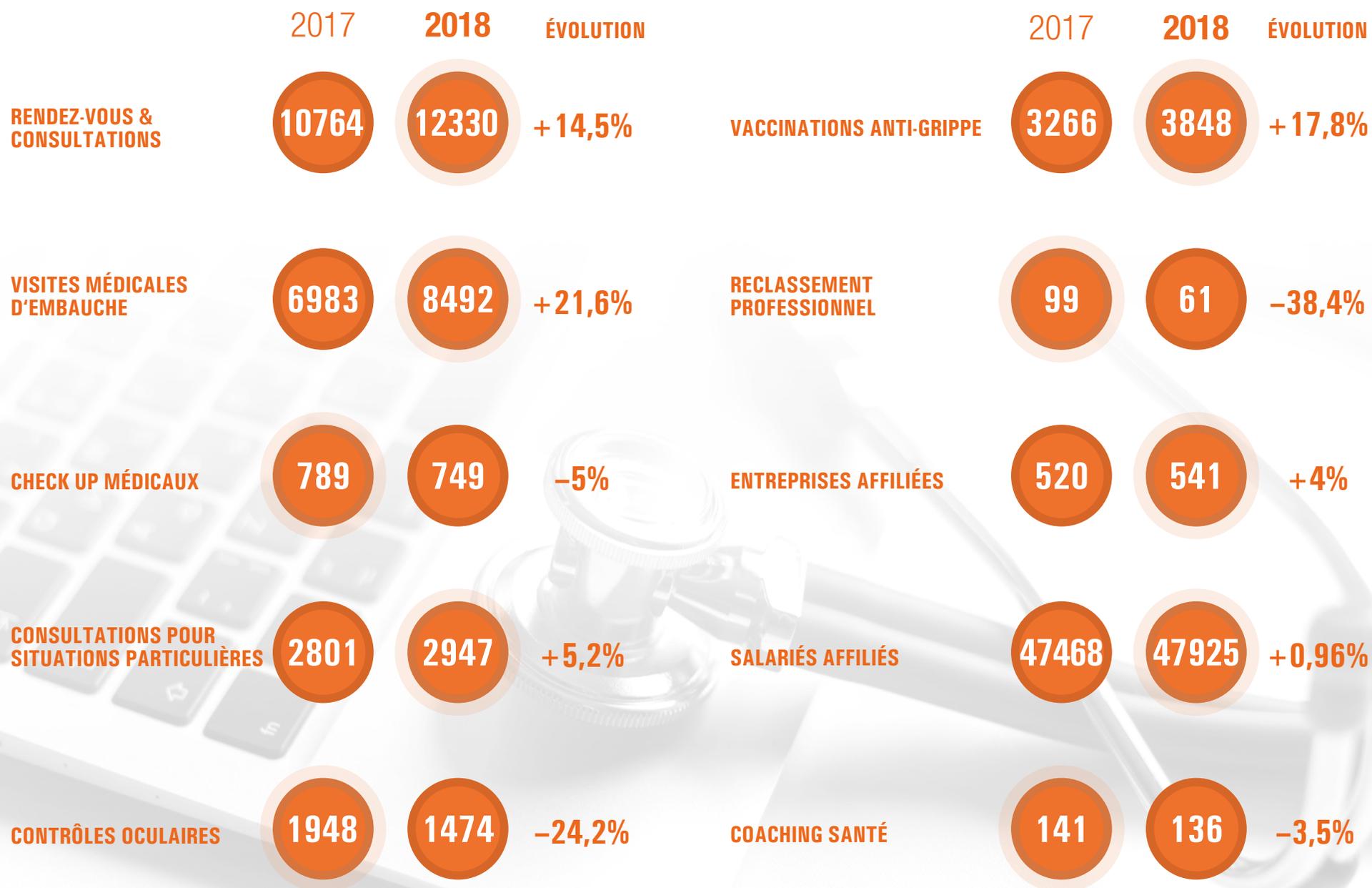
Notre monde tourne de plus en plus vite, nous sommes de plus en plus individualistes, nous voulons toujours plus, toujours mieux. Ce n'est pas comme cela que fonctionne l'évolution. A long terme ce n'est pas le meilleur qui s'impose mais celui qui a su le mieux s'adapter. La nature est volontaire et ne s'adaptera pas à l'homme, c'est l'homme qui s'y adapte. C'est cette faculté d'adaptation qui a fait de nous l'espèce la plus forte sur terre. C'est ce facteur humain d'adaptation et de comportement de horde qui fait notre force. Et même si notre monde de travail est loin de la nature, les règles restent les mêmes.

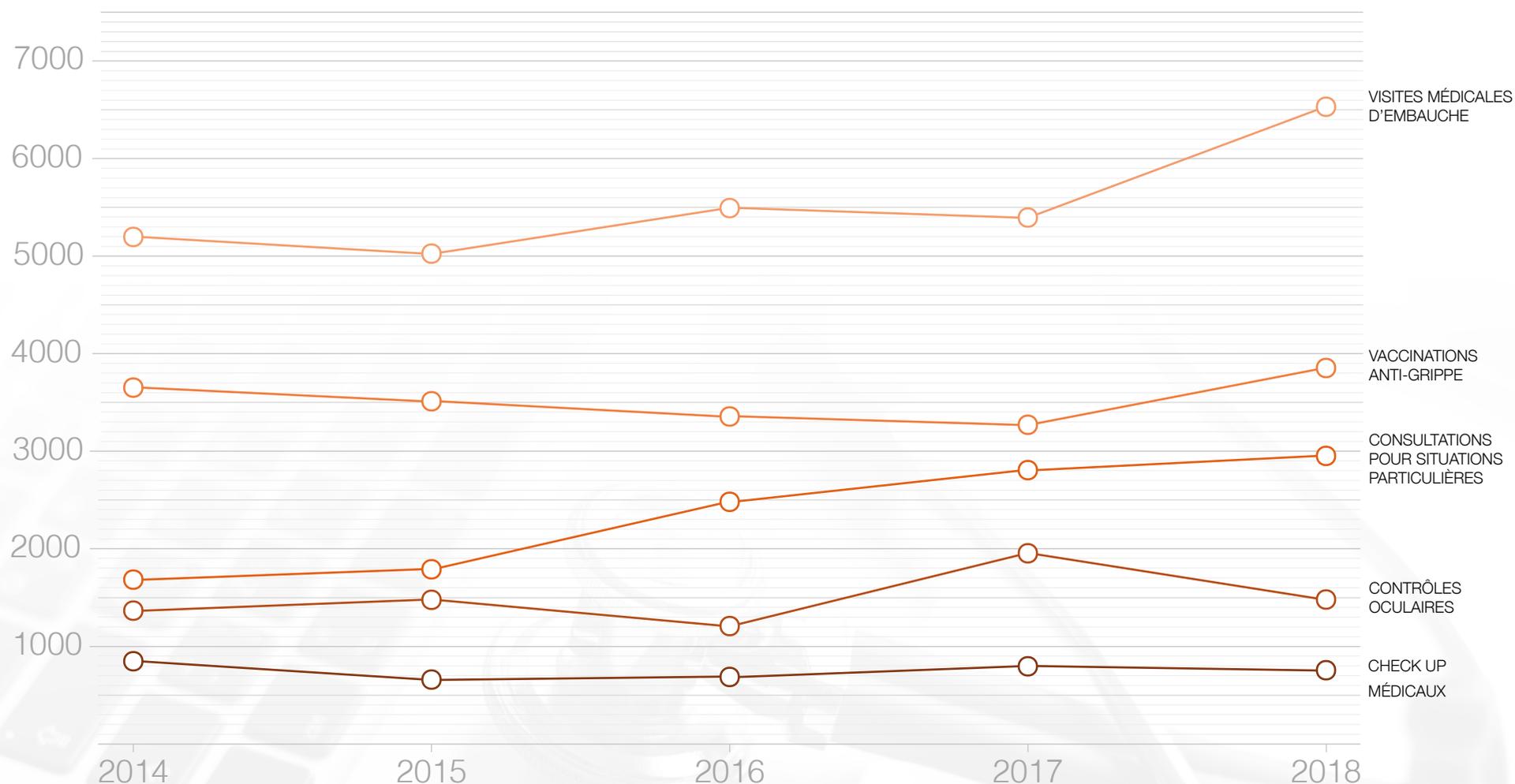
Le facteur humain est somme toute encore la seule chose pour laquelle nous sommes supérieurs à nos nouveaux collègues de travail, les ordinateurs. Alors préservons le et faisons la différence. Ensemble. Avec respect.



Dr Patrizia Thiry-Curziotti
Directrice générale

CHIFFRES CLÉS



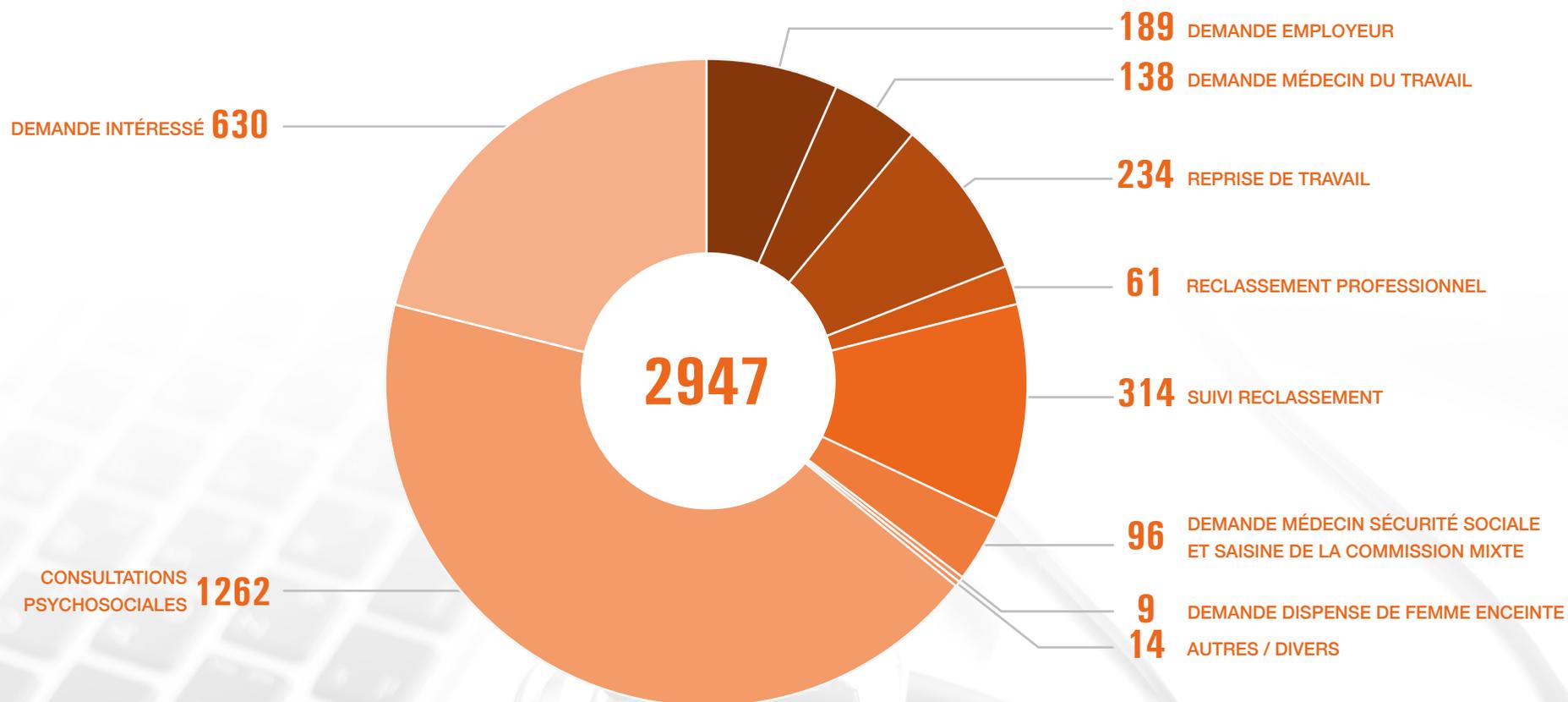


En 2018, l'ASTF a réussi à atteindre directement plus de **15 000 employé(e)s** à travers diverses activités et campagnes. Il s'agit d'une augmentation de **+30%** par rapport à l'année précédente et correspond à peu près à un salarié sur trois avec un total de **47925 (+10%)** femmes et hommes dans **541 (+4%)** entreprises affiliées.

Nos activités et campagnes comprennent en partie **les visites médicales d'embauche obligatoire** qui ont atteint **8492**, soit une augmentation substantielle de **+22%** par rapport à 2017. En revanche, le nombre de **bilans de santé** et de séances de **coaching santé** a diminué à **749 (-5%)**, respectivement à **136 (-4%)**.

Dans nos consultations nous sensibilisons les patients à un mode de vie sain et les rendons attentifs aux habitudes néfastes pour leur santé qu'ils ont parfois adoptées. Nous nous référons pour cela aux directives internationales fournies par l'OMS ou l'American Heart Association.

DÉTAIL DES CONSULTATIONS POUR SUIVI DE SITUATIONS PARTICULIÈRES



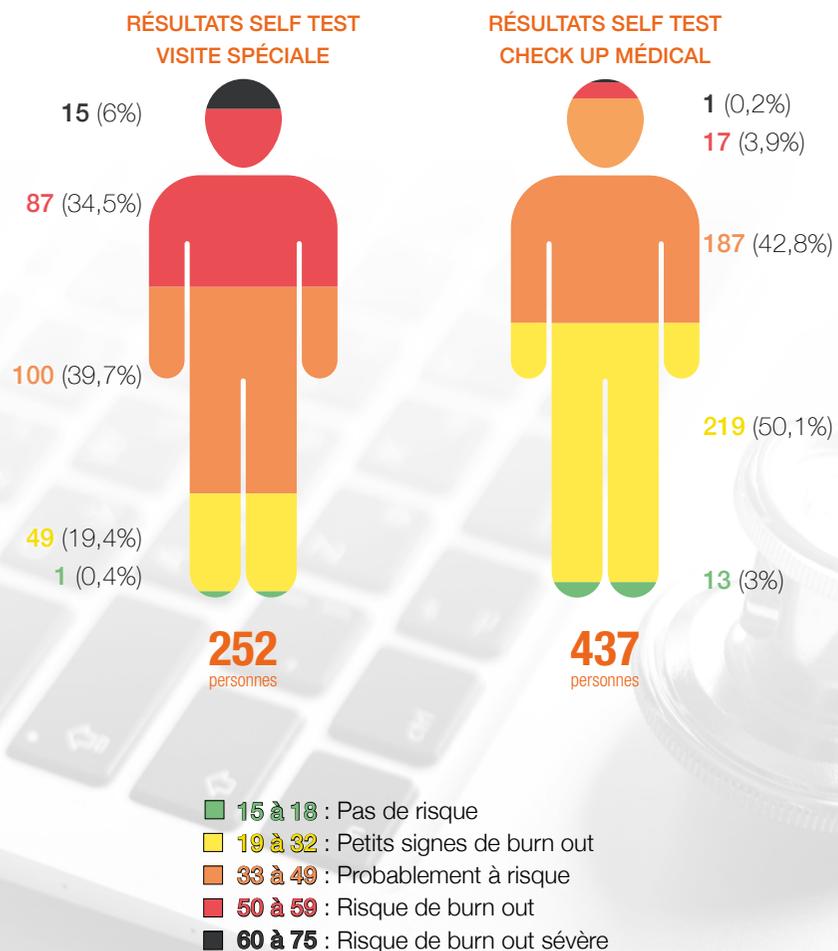
Les consultations pour situations particulières tournent principalement autour de l'aspect santé mentale. Nous offrons des conseils et une assistance psychosociale.

L'augmentation de 5% du nombre total de consultations de ce type est principalement liée à l'augmentation de la demande d'aide psychosociale (+11%) et à l'augmentation des suivis de reclassement (+59%). Cette dernière est due à l'application de la nouvelle législation sur le reclassement du 1er janvier 2016.

Ces chiffres soulignent la nécessité de la prise en charge des risques psychosociaux

SUIVI DE BURN OUT

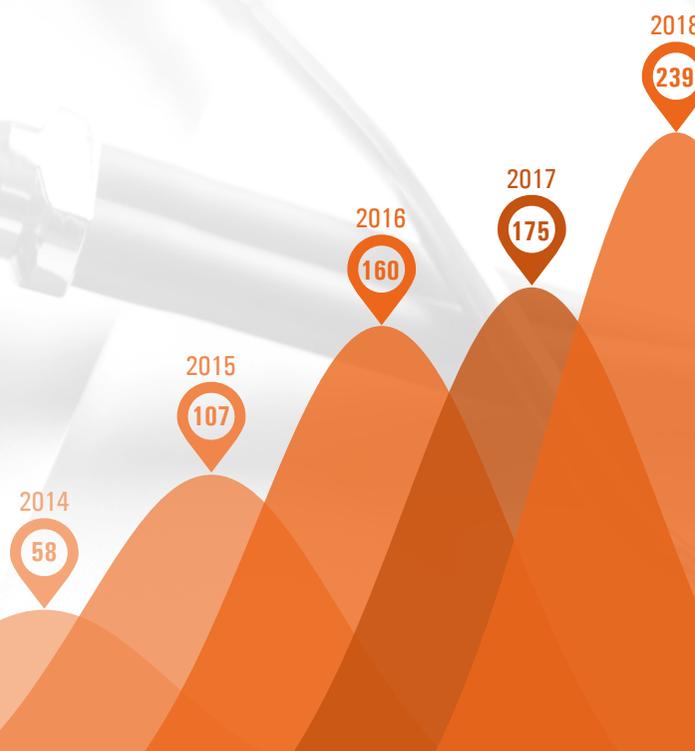
Nous évaluons les risques significatifs d'épuisement professionnel entre autres à l'aide d'un questionnaire subjectif dans le cadre des consultations à la demande du patient (figure 1) et des check-up médicaux (figure 2).



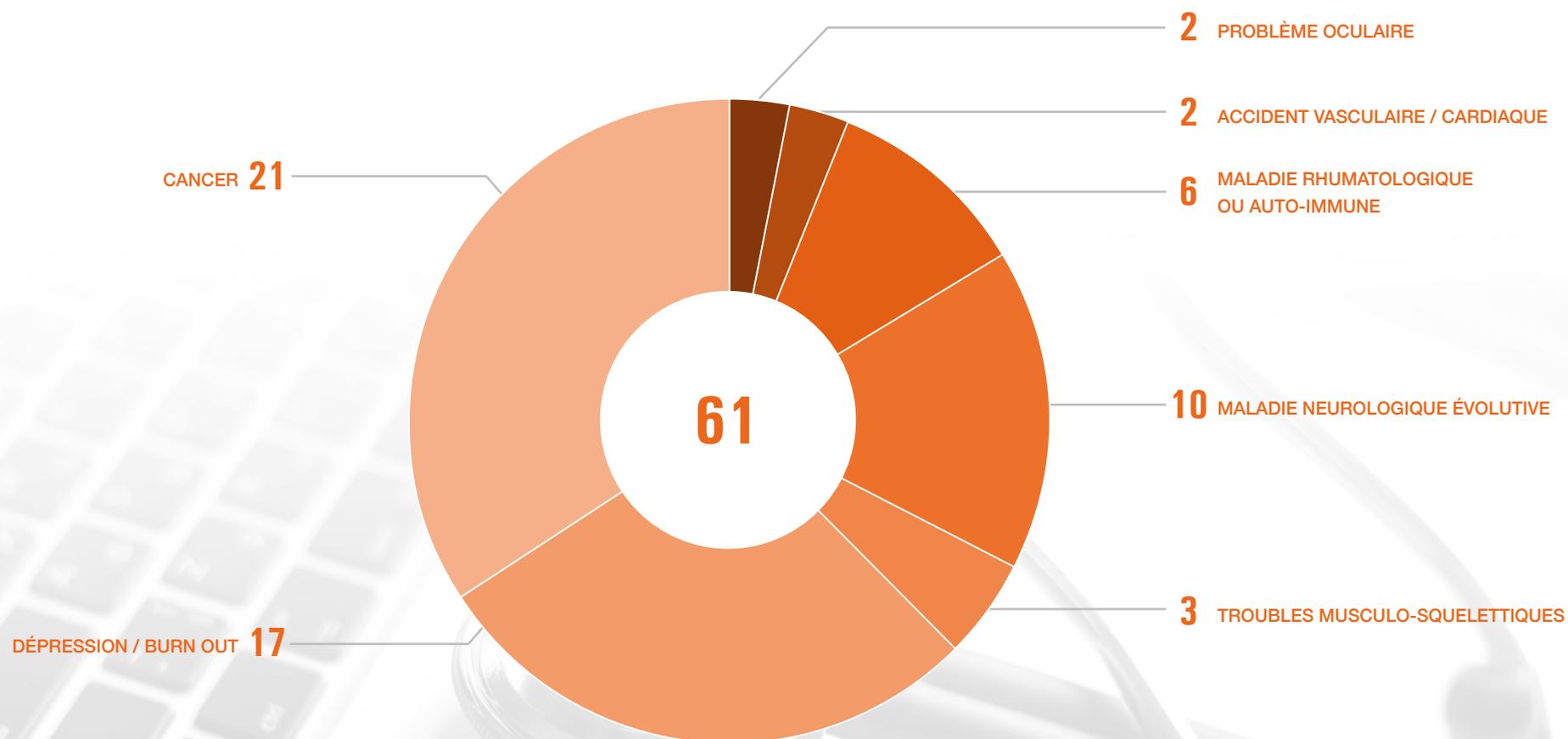
Par rapport au groupe témoin formé par les patients des check-up, nous constatons que les patients en visite spéciale, le plus souvent pour épuisement professionnel, s'avèrent être des cas plus graves et plus prononcés.

En comparaison avec 2017, les résultats des questionnaires effectués lors des check-up médicaux sont stables d'une année sur l'autre.

En 2018 le nombre de nouveaux cas d'épuisement professionnel ou burn-out, vus à l'ASTF était de **239**, soit une augmentation de 37% par rapport à 2017.



VISITES DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

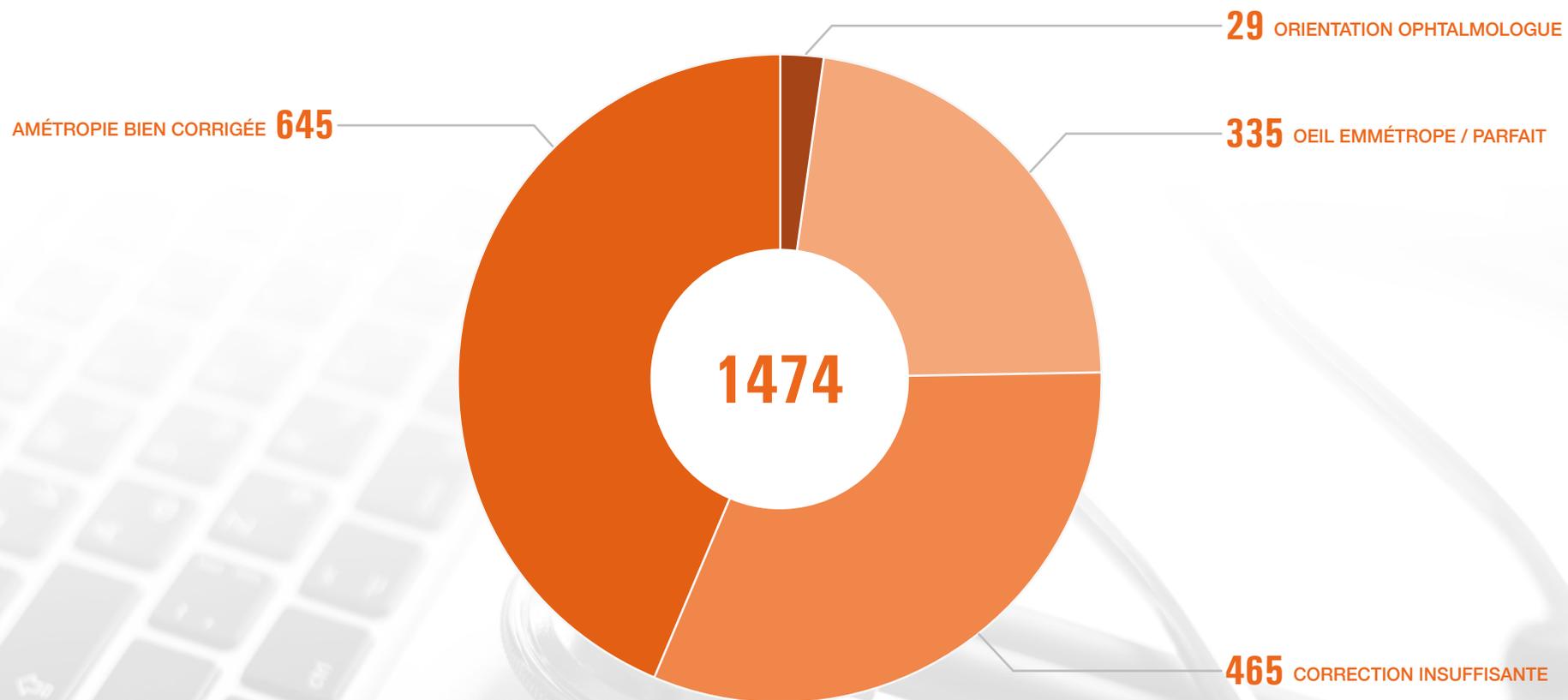


Le nombre de reclassements professionnels a diminué à 61 cas (-38,4%).

La classification des divers problèmes de santé indique que la première cause a de nouveau été le cancer (35%), suivi de la dépression ou de l'épuisement professionnel et autres troubles psychosociaux (28%). Le nombre de cas de maladies neurologiques évolutives, notamment la sclérose en plaques,

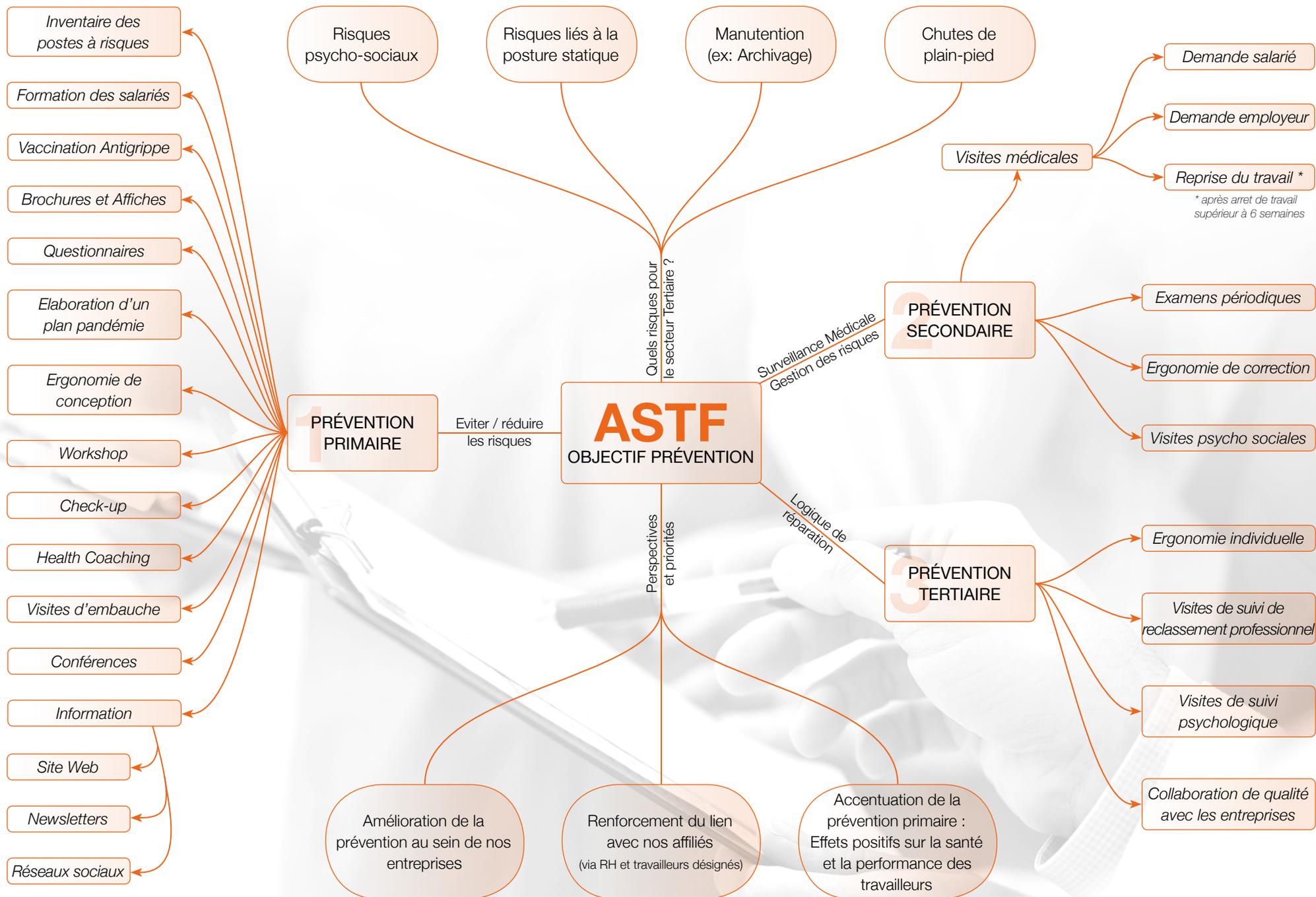
a presque triplé et occupe désormais la troisième position avec 16% des cas en 2018. Viennent ensuite les maladies auto-immunes, en particulier les rhumatismes (10%), les troubles musculo-squelettiques, comme la discopathie spinale (5%), les problèmes cardiovasculaires, notamment les accidents vasculaires cérébraux (3%) et enfin les problèmes de vision (3%).

RÉSULTATS DES CONTRÔLES OCULAIRES



En 2018, **1474 examens de la vue** ont été réalisés en collaboration avec une opticienne et à la demande de l'employeur.

L'ASTF propose un intervalle de trois ans à cinq ans pour le contrôle oculaire.



CHECK-UP MÉDICAUX

Le bilan « check-up médical » réalisé au sein des locaux de l'ASTF depuis 15 ans est proposé par certaines entreprises, à leurs salariés sur la base du **volontariat**.

CETTE ACTION S'INSCRIT DANS LE CADRE DE LA PRÉVENTION PRIMAIRE.

Ce contrôle médical en un même lieu et en un minimum de temps, est apprécié par les participants notamment dans le contexte actuel de « course contre la montre ».

Durant l'année 2018, **749 check-up** ont été réalisés au sein de l'ASTF.

Au cours de ces examens **655 éléments médicaux** ont été diagnostiqués chez **364 patients**. Il peut s'agir d'éléments assez simples à corriger comme un déficit en vitamine D par exemple ou un manque de fer.

Très souvent, c'est un facteur de risque cardiovasculaire qui est mis en évidence : **hypertension artérielle, taux de cholestérol** ou **des graisses sanguines** (45 % des anomalies dépistées).

Des problèmes visuels sont parfois mis en évidence (2.5%).

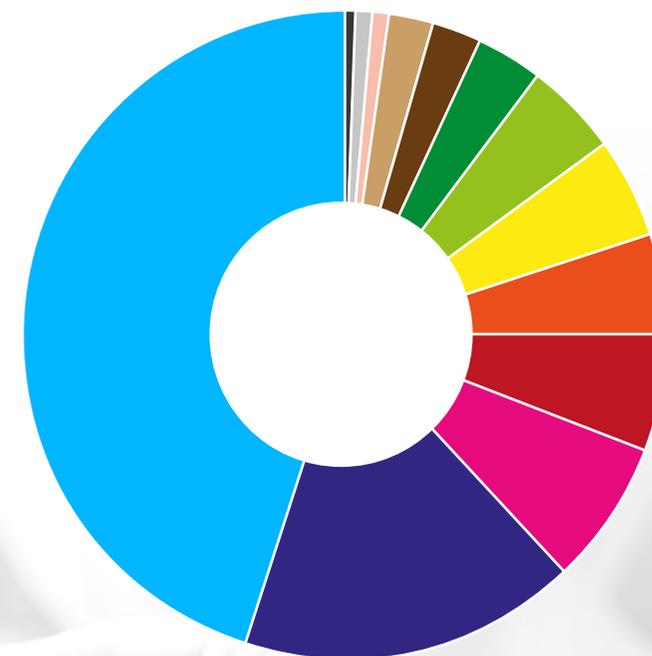
Ce point est particulièrement important à prendre en charge pour les salariés que nous rencontrons, qui travaillent face à des écrans.

Les anomalies des tests hépatiques (foie) ne sont pas rares et demandent souvent un contrôle ultérieur.

Des éléments médicaux classés dans la rubrique psychiatrique sont très souvent en rapport avec un état de stress important (4,5%).

Des pathologies dermatologiques sont plus rarement constatées (1%).

RÉPARTITION DES PATHOLOGIES DÉPISTÉES EN FONCTION DES DIFFÉRENTES CATÉGORIES MÉDICALES



■ Cardiologie 45%	■ Rhumatologie 3,5%
■ Endocrinologie 17%	■ Ophtalmologie 2,5%
■ Oto-Rhino-Laryngologie 7%	■ Néphro-Urologie 2%
■ Système 6%	■ Dermatologie 1%
■ Hématologie 5%	■ Infectieux 1%
■ Gastro-Entérologie 5%	■ Pneumologie 0,5%
■ Psychiatrie 4,5%	

Au cours de ces bilans, des pathologies sont dépistées comme nous venons de le voir, mais l'accent est mis également sur la mise en évidence de facteurs de risques qui pourraient favoriser la survenue de maladies à plus ou moins long terme :

PARLONS DU POIDS

La sédentarité est un problème important pour les salariés du secteur tertiaire. Elle représente un facteur de risque cardiovasculaire, favorise les douleurs ostéo-articulaires et le surpoids.



Indice de Masse Corporelle = poids (kg) / Taille (m)²

50 % des salariés venus en check-up étaient en surpoids en 2018. En effet, la moitié des patients avaient un indice de masse corporelle (IMC ou BMI) supérieur à 25 kg/m².

A noter que 14 % des personnes examinées sont même considérées comme obèses sur le plan médical, ayant un IMC > ou = à 30.

PARLONS DE LA TENSION ARTÉRIELLE

La tension artérielle systolique (ce qui correspond au premier des 2 chiffres que vous donne votre médecin) était normale chez 75 % des patients (moins de 130 mm Hg ou 13 cm Hg).

Chez 12 % des salariés, la tension était trop haute : au-dessus 140 mm Hg.

Chez 13 %, ce chiffre était dans des valeurs limites : entre 130 et 140 mm Hg.

Il est important de vérifier régulièrement la tension artérielle, car il s'agit d'une maladie dite « silencieuse » : en effet, pendant longtemps l'hypertension n'entraîne pas de symptômes pour le patient mais à terme elle est dangereuse pour les vaisseaux et le cœur.

PARLONS DU CHOLESTÉROL

Les objectifs cible en matière de cholestérol dépendent de chaque individu, de la présence d'autres facteurs de risques cardiovasculaires (tabac, diabète, surpoids, antécédents familiaux...) mais aussi des antécédents personnels.

Chez la moitié des patients le cholestérol total était normal (inférieur à 200 mg/dL), ce qui signifie que par conséquent que l'autre moitié des salariés avait un cholestérol au-dessus des normes recommandées !

On parle du cholestérol total, mais aussi du LDL et HDL cholestérol :

- Le LDL-cholestérol (appelé souvent « mauvais » cholestérol) était nettement pathologique chez 10 % des salariés (>ou= à 160 mg/dL).
- Les statistiques sont identiques concernant le HDL-cholestérol (appelé souvent « bon cholestérol ») : 10 % des patients ont une valeur trop basse (< 45 mg/dL).

PARLONS DU SUCRE

Le diabète est une maladie chronique qui survient lorsque le pancréas ne produit pas assez d'insuline ou lorsque l'organisme n'est pas capable d'utiliser efficacement l'insuline qu'il produit. Il en résulte une concentration accrue de glucose dans le sang (hyperglycémie). L'OMS estime que 442 millions d'adultes en souffrent dans le monde, soit 1 personne sur 11 ! Ce chiffre a quadruplé depuis 1990.

Lors des check-up de l'ASTF, 82% des patients avaient des valeurs de glycémie à jeun normales (< 110 mg/dL).

Chez 3 % des patients, un diabète a été décelé.

Environ 15% des patients se trouvaient dans une zone intermédiaire (entre 110 et 126 mg/dL). Parmi ce groupe de patients, l'accent doit être mis sur la prévention car il existe des facteurs de risques sur lesquels il faut agir au plus tôt afin d'éviter la survenue du diabète : c'est le cas d'une mauvaise alimentation, de la sédentarité et du surpoids !

La médecine préventive est une branche de la médecine qui consiste à dépister des maladies et à donner des conseils individualisés aux patients.

Permettre aux patients de comprendre et d'être acteurs de leur santé est la clé de la réussite. Cette discipline demande du temps, et elle est trop souvent ignorée !

Les statistiques médicales des check-up montrent qu'il y a de nombreux points sur lesquels agir pour améliorer la santé !

ACCOMPAGNEMENT PSYCHO-SOCIAL

LA REPRISE DU TRAVAIL APRÈS UN ARRÊT PROLONGÉ

Les suivis psychologiques proposés par l'ASTF peuvent concerner des patients en arrêt prolongé de travail pour raison de burn-out. Se pose alors la question d'un accompagnement pendant toute cette période, à savoir comment gérer cet espace/temps particulier et souvent soudain, puis comment envisager un retour au travail qui reste, à terme, inéluctable.

Dans un premier temps, il s'agit pour le sujet d'orienter son énergie vers une récupération physique et morale, avant de cheminer de manière plus concrète vers le moment de la reprise. Celle-ci est à envisager en termes de « quand », mais aussi et surtout en termes de « comment », c'est à dire suivant quelles modalités psychiques et pratiques.

Ce moment de reprise concerne une temporalité psychique et subjective, qui peut parfois aller à l'encontre d'une temporalité sociale, administrative, professionnelle et financière. Le retour au travail intervient ainsi au croisement de deux temporalités pas toujours concordantes. Ce moment de passage peut également réactiver la transition initiale de la vie professionnelle vers l'arrêt de travail.

Ce retour souvent anxiogène vers le monde professionnel qui devient connu et inconnu à la fois, vers du familier devenu étrange, n'est pas sans susciter nombreux doutes, questionnements et angoisses. Cela vient se rajouter à un état psychique déjà caractérisé par un manque de confiance en soi, par la difficulté à prendre des décisions, la crainte d'une reviviscence des symptômes...etc.

Ces appréhensions « normales » face à la nouveauté sont à mettre en lien avec une résistance naturelle au changement et avec un sentiment d'inquiétante étrangeté suscitée par la perspective du retour au travail.

Le patient ne se sent généralement pas complètement prêt à reprendre, mais arrive un moment où il se sent apte à tenter un retour au travail avec une posture professionnelle plus ajustée, notamment en termes de prise de distance et de recul. Se rajoute à cela une attention à soi qui vient marquer un avant et un après dans la vie psychique et professionnelle du sujet. Cet avant/après est surtout marqué par une redéfinition des limites, qui permet de maintenir un état d'alerte et de vigilance, et ainsi d'éviter une éventuelle rechute. Cela nécessite une certaine préparation psychique et une prise de conscience des anciens réflexes qui peuvent ressurgir.

Le retour au travail nécessite une phase de réadaptation qui peut bénéficier des soutiens professionnels entrepris pendant l'arrêt, en vue d'une résolution progressive des symptômes. En effet, la re-confrontation au monde du travail maintient une période de fragilité psychique, parfois accentuée par des sentiments de déception ou de remise en question de ses valeurs et projets. Pour le sujet, l'objectif est de parvenir à un nouvel équilibre de vie entre la sphère professionnelle et privée, avec souvent une attention particulière pour tout ce qui relève de la gestion du stress.

Au-delà d'une préoccupation personnelle lors de la reprise, les questionnements concernent également le regard des autres et le sens à y mettre face à eux. En effet, la reprise du travail peut avoir lieu dans le même service, ou dans l'intention d'un changement en interne ou en externe, voire d'une reconversion professionnelle, parfois après un bilan de compétences.

La reprise du travail est bilatérale dans le sens où elle questionne également la disposition de l'employeur à ré-accueillir un employé après une période d'arrêt. Cette reprise peut se faire si possible progressivement en vue d'une meilleure qualité d'adaptation pour les deux parties : reprise progressive, espacement des congés, possibilité de télétravail...etc. Cette préparation se fait généralement en amont de la reprise avec les managers, RH...etc. D'autres situations d'arrêt de travail prolongé, autres que le burn-out, peuvent se présenter : maladie, reclassement...

Lors d'un arrêt de travail prolongé, la reprise constitue une problématique anxiogène mais inévitable. Cela dit, elle permet également au sujet, après une période de repli et de reconstruction psychique, de retrouver un rythme et un équilibre de vie, des relations et une reconnaissance sociale, une stimulation intellectuelle. C'est justement l'échéance d'une fin certaine et d'une reprise qui vient donner sens à l'arrêt de travail.

Sachant que le parcours de reprise après une longue maladie, ou suite à un burn-out, reste unique et subjectif, il est important en tant que professionnel de prendre en considération, dans ce retour, **trois aspects**. Nous vous proposons de les parcourir ensemble.

1. PREMIER ASPECT :

Les anciens repères du collaborateur ne fonctionnent peut-être plus.

Au retour dans l'entreprise, la personne peut se sentir décalée, parce que durant son absence, l'entreprise a continué à fonctionner. Des changements sont peut-être survenus ; changement de management, d'esprit d'entreprise, voire de culture d'entreprise.

D'où la nécessité, dans la mesure du possible, d'informer le collaborateur des grands changements dans l'environnement de travail avant qu'il ne regagne le contexte professionnel.

2. DEUXIÈME ASPECT :

Le regard des autres peut être différent et difficile à vivre.

Au retour, certaines personnes peuvent peiner à retrouver leur place au sein du collectif de travail. Il arrive que l'absence maladie change le regard des collègues. Cela peut provoquer un décalage et pénaliser la personne dans ses efforts pour retrouver une place au sein de l'équipe. Ce changement n'est pas toujours conscient, car les collègues ne savent pas toujours comment accueillir quelqu'un qui rentre d'un arrêt de travail.

3. TROISIÈME ASPECT :

Les séquelles des traitements peuvent compliquer le retour.

Dans la hâte de tourner la page de cet épisode burn-out ou maladie, le risque est grand de ne pas écouter son corps, et notamment sa fatigue qui se fait beaucoup plus sensible une fois le retour au travail. Accomplir une tâche demande souvent plus de temps qu'avant. Les fonctions cognitives restent fragiles, ce qui impacte au niveau de la mémoire et de la concentration.

Or, les impératifs de productivité s'accommodent mal de ces difficultés physiques et psychiques. L'entreprise risque d'attendre, dès le retour du collaborateur, qu'il soit aussi performant qu'avant.

Autrement dit, au moment de la reprise, il est important de ne pas sous-estimer la fatigue et surestimer les capacités. D'où la nécessité, en amont, de préparer ce retour avec les ressources humaines, le médecin du travail, le psychologue et toute personne qui accompagne le collaborateur dans ce processus de reconstruction.

EN CONCLUSION,

Plus l'absence d'un salarié a été longue, plus les difficultés qu'il rencontrera à son retour seront nombreuses. C'est particulièrement vrai en cas d'arrêt supérieur à 6 mois. Le travail en amont avec un professionnel de la santé devient d'une importance primordiale et nous conseillons de consulter l'ASTF dès le début de l'arrêt de travail.

FORMATIONS

Dans un monde professionnel changeant, complexe et hyperconnecté, il n'est pas toujours évident pour les collaborateurs de préserver et faire fructifier leur capital santé. Pourtant toutes les études portant sur le sujet prouvent le lien entre bien-être au travail et productivité :

PERFORMANCE AU TRAVAIL = CAPITAL HUMAIN X CAPITAL SANTÉ

Lorsque le capital santé est diminué (absentéisme, maladie, mécontentement, présentéisme), la productivité sera réduite et ce, quel que soit le capital humain. Il est donc indispensable d'investir dans la santé et la sécurité.

« LA SANTÉ DE VOTRE ENTREPRISE PASSE PAR LA SANTÉ DE VOS SALARIÉS »

Gestion du stress, nutrition, sommeil, activité physique, meilleure communication, développement personnel et des bons rapports interpersonnels sont les bases nécessaires pour construire un capital santé solide.

COMMENT ACQUÉRIR CES PILIERS FONDAMENTAUX ?

En mettant en place un management actif et professionnel de la santé au sein de votre entreprise. Forte de ses 23 ans d'expérience à vos côtés, l'ASTF a élaboré un programme de formations variées afin de vous épauler dans cette démarche.

Au fil des années, nous avons étoffé notre offre formation afin de vous aider à faire fructifier le capital santé de vos collaborateurs. Après le leadership sain en 2017, l'ASTF a en 2018 élaboré un workshop d'une journée sur la communication mêlant pratique et théorie. L'objectif de ce workshop est d'apprendre à **mieux communiquer pour mieux gérer son stress**, de comprendre le comportement de ses interlocuteurs et s'y adapter et de découvrir des outils de communication pertinents afin de développer ses qualités de communicant. Nous ne comptons pas nous arrêter en si bon chemin et sommes constamment à la recherche de nouvelles formations afin de mieux répondre à vos besoins.

En tant qu'expert santé de votre entreprise, l'ASTF est et sera toujours à vos côtés afin de préserver la santé et la sécurité de vos collaborateurs. Vous retrouverez les programmes de formation sur notre site internet : www.astf.lu

GESTION DU CAPITAL HUMAIN

STRESS MANAGEMENT



BURN-OUT



PREVENTION RISQUES PSYCHOSOCIAUX



LEADERSHIP SAIN



COMMUNICATION



LEVIERS DE MOTIVATION



GESTION DU TEMPS



GESTION DE L'ABSENTÉISME



RETOUR AU TRAVAIL



MÉDICAL

GRIPPE



VACCINATIONS



ADDICTIONS



SANTÉ DES 45 PLUS



PRÉVENTION
CARDIO-VASCULAIRE



SOLEIL : AMI OU ENNEMI



HYGIÈNE DE VIE

NUTRITION



SOMMEIL



SPORT



SOPHROLOGIE



ERGONOMIE



Comme chaque année, l'activité formation a connu un franc succès.

Durant l'année 2018, l'ASTF a dispensé **127 formations** et participé à **3 journées santé en entreprise**.



HYGIÈNE DE VIE

Ergonomie : **15**
 Nutrition : **3**
 Sommeil : **4**



LE CAPITAL HUMAIN

77% des formations

Prévention du burn out : **23**
 Management du Stress : **35**
 Prévention des risques psychosociaux : **7**
 Harcèlement : **4**
 Formation réseau vigilance RPS : **6**
 Leadership sain : **10**
 Communication : **7** (dont **3** workshops d'une journée)
 Motiver les différentes personnalités : **2**
 Gestion du temps : **1**



MÉDICAL

Prévention cardio-vasculaire : **1**
 Comprendre une prise de sang : **5**
 Santé 45+ : **2**

Cela semble une évidence mais il est important de garder à l'esprit que dans le secteur tertiaire, les employés sont la première ressource. Si vous souhaitez préserver le capital santé de vos employés, misez sur la prévention et pensez à proposer dans vos entreprises des coachings santé, des formations et des workshops.

Contactez l'ASTF,
 nos experts sont à vos côtés



LEADERSHIP SAIN

Le leadership sain se veut de **promouvoir la santé** à la fois du **leader** et de son **équipe**.

Le participant apprend à prendre soin de sa santé et de son bien-être et à se rendre compte de l'importance qu'a son comportement sur celui de son équipe. Il ne s'agit pas de réduire les congés de maladie, mais de **motiver** les gens par l'**estime**, la **confiance** et l'**attention** qu'on leur porte.

Cette **formation** s'articule sous la forme d'**un atelier de deux jours** au cours duquel sont présentés **les outils nécessaires au leadership sain** :

Être un bon exemple en matière de prise en charge personnelle en réduisant la pression et en augmentant les ressources.

Les conditions de travail qui ont un impact sur le bien-être et qu'on peut influencer.

L'estime de l'autre et comment l'exprimer.

Détecter les signes de souffrance, qu'elle soit sociale, mentale ou physique.

Le résultat n'étant pas de devenir médecin, mais d'apprendre à faire attention aux changements.

Découvrir comment différents types de personnalité (dys)fonctionnent et comment gérer la manière de communiquer lorsque l'on constate que de l'aide est nécessaire.



**Vous souhaitez proposer cet atelier
dans votre entreprise ? Contactez-nous.**



ERGONOMIE

L'IMPORTANCE DE L'ERGONOMIE AU TRAVAIL

Les activités déployées autour de l'**ergonomie du poste de travail informatisé** se sont diversifiées en 2018 tout en poursuivant le même but :

sauvegarder la santé et le bien-être de l'employé en veillant à ce que son environnement de travail soit sain, adapté et ne présente pas de risques.

Les formes d'aménagement des espaces de travail sont en pleine mutation, une nouvelle dynamique s'installe. Plus détaché de son lieu de travail et aidé par les nouvelles technologies de l'information et de la communication, l'employé a moins besoin de l'espace physique du bureau, que ce soit pour l'activité elle-même ou pour en assurer la coordination. L'organisation spatiale du travail a fortement changée dans le sens que le bureau cloisonné conventionnel fait place à des structures flexibles, des lieux de rencontres et de travail diversifiés qui essaient de trouver des réponses à cette nouvelle organisation de travail tout en assurant aux employés qualité de vie au travail et en mettant à leur disposition des espaces de travail attractifs, susceptibles de garantir performance et productivité.

Dans cette approche innovatrice de la conception des espaces de travail, l'ASTF a axé ses interventions et conseils surtout sur la sensibilisation et l'information des employés, leurs employeurs et leurs représentants afin de les préparer au mieux à ces nouvelles interprétations du travail mobile.

VISITES DE POSTES

Procédure menée par le médecin du travail ou l'ergonome afin de prendre des renseignements au sujet des conditions de travail de l'employé. En effet, c'est le moyen de connaître et d'analyser la situation professionnelle de ce dernier en direct sur son poste de travail tout en évaluant les risques auxquels il est exposé. Pendant cette même action, l'employé est informé sur les risques éventuels qu'il encourt, des propositions de correction et d'amélioration lui sont soumises d'emblée.

ETUDES DE SIÈGES DE TRAVAIL

Méthode d'analyse développée par l'ASTF sur base des exigences légales et normes applicables à une chaise de travail ergonomique.

CONSEILS EN AMÉNAGEMENT DES ESPACES DE TRAVAIL

Avis sur plan qui, en fonction des prescriptions légales de sécurité et de santé, consiste à donner des conseils quant à la structuration des espaces de travail, leur environnement, l'aménagement des locaux, le choix des équipements de travail et ce surtout dans un contexte de nouvelle construction, de transformation ou de réorganisation d'espaces de travail existants.

STATISTIQUES :

TYPE D'ACTIVITÉ	2017	2018
Etude de poste sur avis médical	126	65
Visite de poste	26	44
Etude siège de travail	4	13
Analyse de la qualité de l'air	6	6
Analyse de la qualité de l'air : activité en entreprise	41	33
Formation Ergonomie	9	10
Conseil en aménagement des espaces de travail	3	12
Entrevue Ressources Humaines	3	1
Visite d'entreprise	1	1
Entrevue Travailleur Désigné	8	9
Journée Santé	1	-

Les activités d'analyses ergonomiques du poste de travail sont en nette augmentation par rapport à 2017

COMMUNICATION

L'objectif d'accroître la visibilité de l'ASTF a été renforcé et la part des outils et supports de communication digitaux a été développée pour que sa cible, les responsables des ressources humaines, puissent bénéficier et relayer aux employés des entreprises affiliées, de plus amples informations médicales, sociales, sportives, nutritives, ergonomiques et de bien être sur leur lieu de travail.

Si l'intégration des outils et contenus digitaux engendre une mutation des méthodes de communication, elle permet surtout **une amélioration qualitative des contenus**.

L'impact de cette diffusion et l'analyse des résultats ont été mesurés. Qualifier ses utilisateurs prolonge ainsi le rôle primordial et essentiel du service de santé au travail : **placer les salariés des entreprises affiliées au centre de son attention**.

ANALYSE

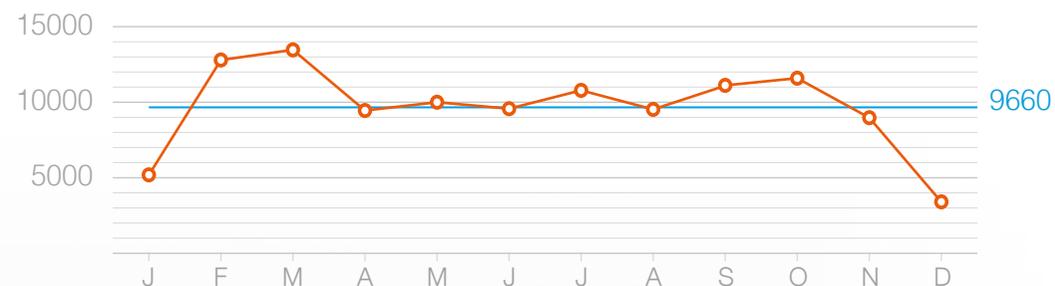
Nous avons remarqué que la lecture des statistiques permet de faire ressortir certains aspects et mieux comprendre nos utilisateurs.

- Le site est consulté en semaine aux horaires de bureau avec des ordinateurs ;
- La version Française est la plus utilisée ;
- La page des formulaires est la plus sollicitée car elle contient l'ensemble des documents préalables aux examens médicaux et visites d'embauches et nécessaire aux services des ressources humaines ;
- L'acquisition des visiteurs se fait en très large partie via les moteurs de recherche. Les requêtes principales sont « astf » et « astf Luxembourg » ce qui démontre que l'identité de l'association est forte.

La newsletter mensuelle est canal d'acquisition par sollicitation directe à privilégier pour son efficacité et sa rapidité. Lorsqu'elle est diffusée en matinée, 90% du taux d'ouverture se fait dans la journée dont 30% au cours de la première heure.

STATISTIQUES DU SITE WEB

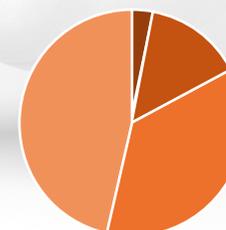
PAGES VUES ET MOYENNE ANNUELLE



SOURCES DES VISITES



LANGAGE



TYPE D'APPAREIL



S'inscrire à la newsletter mensuelle 

MEMBRES

*La redéfinition des statuts de l'association effectuée au cours de l'année 2018 permet désormais à toute entreprise des secteurs **tertiaire** ou **financier** de devenir **membre à part entière** et à ce titre de disposer d'un droit de vote lors des assemblées générales.*

 **LES STATUTS DE L'ASSOCIATION**

 **DEMANDE D'AFFILIATION**

CONSEIL D'ADMINISTRATION

PRÉSIDENT	Émile LUTGEN (Employeurs membres individuels)
VICE-PRÉSIDENTE	Catherine BOURIN (ABBL)
TRÉSORIER	Philippe SERGIEL (IRE)
SECRÉTAIRE	Paul-Charles ORIGER (ACA)
MEMBRE	Jacques CUSUMANO (ALPP)
MEMBRE	Nicole DOCHEN (ABBL)
MEMBRE	Patrick GREGORIUS (ABBL)
MEMBRE	Myriam SIBENALER (ABBL)

L'ÉQUIPE DE L'ASTF



MÉDECINS DU TRAVAIL

Dr Charlotte Eyike
Dr Isabelle Klopp
Dr Carole Molitor
Dr Stefan Weicherding-Roth
Dr Dominik Schmal
Depuis le 1er Octobre 2018

PSYCHOLOGUE

Dr Amélie Zeimet
Jusqu'au 31 mai 2018
Dr Wafa Bounaira
Depuis le 1 juin 2018

INTERVENANT PSYCHOSOCIAL

Patrice Marchal

DIRECTION

Dr Patrizia Thiry-Curzietti
Directrice générale, Médecin du travail
Dr Sandrine Sculfort-Tomasini
Directrice médicale, Médecin du travail

ARCHITECTE D'INTÉRIEUR

Christiane Reckinger

MAÎTRE OPTICIENNE

Manuela Weis

INFIRMIÈRES

Eveline Neis
Jusqu'au 30 avril 2018
Sandra Vazquez-Parras
Depuis le 1 juin 2018
Alice Wasmer

MARKETING DIGITAL

Paul Gruner
Depuis le 8 janvier 2018

ASSISTANTS DE DIRECTION

Bernadette Marcher
Daniel Lehmeier
Jusqu'au 31 janvier 2018

ASSISTANTES MÉDICALES

Claudia Barth
Laure Knob-Schmitt

ASSISTANTS ADMINISTRATIFS

Sonia Ribeiro
Roland Sculfort



**Association pour la Santé au Travail
des Secteurs Tertiaire et Financier**

**15-17, avenue Gaston Diderich
L-1420 Luxembourg**

Tél. : +352 / 22 80 90-1

Fax. : +352 / 22 80 81



Facebook.com/astf.lu



Linkedin.com/company/astf-lu

Accueil@astf.lu

www.ASTF.lu