

ASSOCIATION POUR  
LA SANTÉ AU TRAVAIL  
DU SECTEUR FINANCIER



RAPPORT  
ANNUEL





# ÉDITORIAL

## LE DROIT À LA (DÉ)CONNEXION

Pour ceux d'entre vous qui ont débuté dans le monde du travail dans les années quatre-vingts, vous souvenez-vous de vos débuts ? Vous est-il arrivé qu'un collègue vous téléphone à 22:00 heures pour vous demander un dossier client ? Probablement pas et si oui, probablement exceptionnellement.

Aujourd'hui c'est la norme. En fin de journée nous emmenons à la maison notre ordinateur portable et avec lui non seulement notre travail mais l'ensemble de notre équipe. Tout le monde est constamment connecté, c'est devenu incontournable. Tout le monde l'exige mais paradoxalement tout le monde en pâtit et aimerait bien s'en passer...

Sur les huit heures (ou 480 minutes) de travail nous recevons en moyenne 65 mails. Partons du principe qu'il nous faut 3 minutes pour traiter un mail, cela nous prendrait 195 minutes de notre temps de travail. Pour chaque mail traité, nous devons interrompre notre véritable travail. Après chaque interruption, il faut au cerveau trois minutes pour retrouver le fil de ses idées et retourner au niveau de rendement antérieur à l'interruption. Cela fait encore une fois 195 minutes de perdues et porte le total à 390 minutes. Sur les 480 minutes au départ il en reste véritablement 90 pour travailler !

Alors quoi de plus naturel que de prendre l'habitude de travailler encore un peu à la maison, de commencer à traiter ses premiers mails dès le petit déjeuner et ses derniers le soir avant d'aller au lit ? Mieux vaut également gérer ses mails pendant ses congés afin de ne pas être submergé par des centaines de mails qui requièrent une réponse immédiate, lors du retour au travail.

La législation avec ses 10 heures de travail maximum par jour et ses 48 heures de travail maximum par semaine est devenue carrément obsolète. Alors de deux choses l'une : ou bien on adapte la législation et on passe non pas à 35 heures par semaine mais à 55 ! Ou alors on adapte la façon de travailler et on légifère sur le droit à la déconnexion.

Problème épineux, mais l'évolution de la technologie ne nous attendra pas.

### NOTRE FAÇON DE TRAVAILLER EST COMPLÈTEMENT RÉVOLUTIONNÉE MAIS LE CADRE EST RESTÉ VÉTUSTE.

Si nous ne voulons pas que de plus en plus de personnes sombrent dans la démotivation, la perte de sens de leur travail et la dépression, il nous faut créer un nouveau cadre. Il est de la responsabilité des entreprises (et aussi dans leur propre intérêt) de créer des conditions de travail propices à la créativité, l'innovation et l'engagement de leur personnel. N'attendons pas que le droit à la déconnexion s'inscrive dans le code du travail mais prenons les devants et créons des modes de travail adaptés aux nouvelles exigences.

Notre cerveau n'est pas fait pour travailler avec autant d'interruptions. Perte de concentration, troubles de la mémoire, impossibilité de fixer des priorités, insomnies et anxiété en sont les conséquences. Restons fidèle à l'adage de l'ergonomie qui dit qu'il faut adapter le travail à l'homme et non pas l'homme au travail.

Plutôt que de donner le droit à la déconnexion, donnons le droit à la connexion : recevoir les mails à 8:00 heures du matin et une deuxième fois à 14:00 heures de l'après-midi, le reste devra attendre le lendemain.

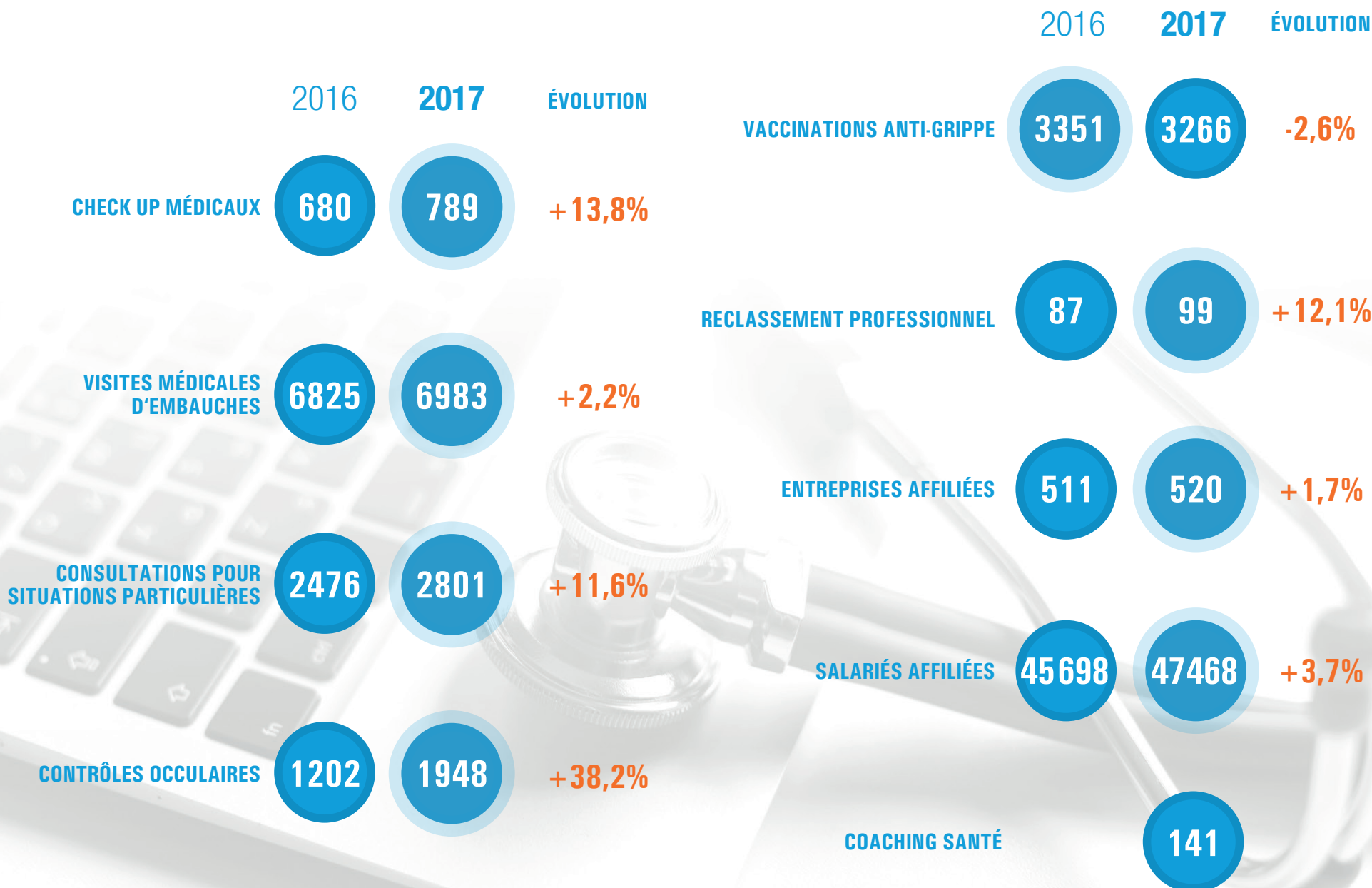
Dans les années quatre-vingts cela s'appelait un facteur.



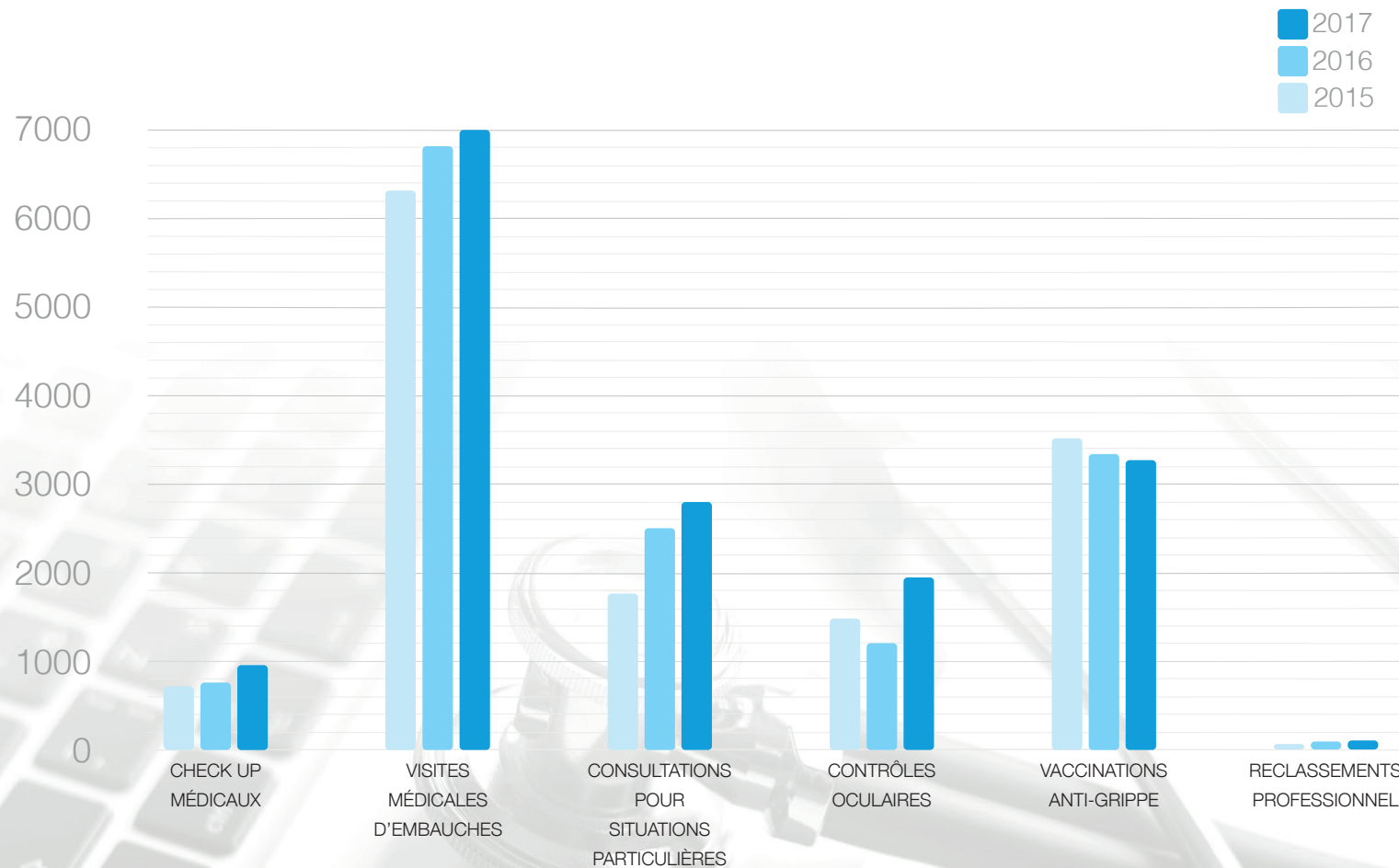
Dr Patrizia Thiry-Curziotti  
Directrice générale



# CHIFFRES CLÉS



# STATISTIQUES



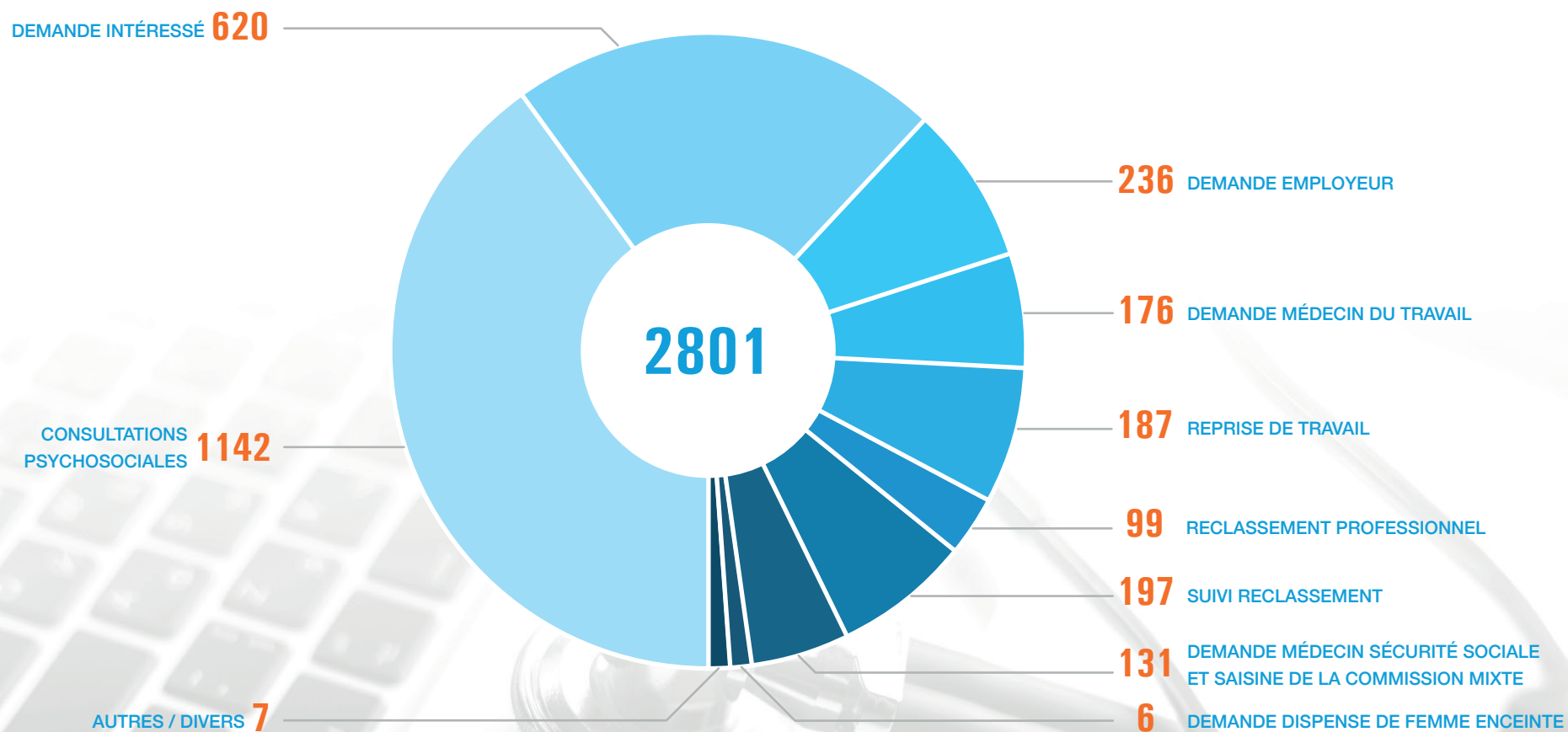
En 2017, nos activités nous ont permis d'atteindre directement plus de **11 000 employé(e)s**, ce qui correspond, avec 47 468 salariés affiliés, à un taux de quelque 25%.

En font partie les **6983 visites d'embauche (+2%)** et les **789 check up médicaux (+16%)** qui sont en augmentation par rapport à l'année précédente.

Pendant les visites d'embauche et les check up de santé, les médecins ont saisi l'opportunité de sensibiliser les employés sur la prévention primaire des risques de santé liés au travail et au mode de vie et de leur soumettre quelques recommandations quant au comportement à adopter pour **influer activement et positivement sur leur état de santé.**

**141** personnes ont profité des nouveaux **Health coachings** qui consistent non seulement à répertorier les problèmes médicaux, mais également à déceler les risques psychosociaux et à apprendre à les gérer.

## DÉTAIL DES CONSULTATIONS POUR SUIVI DE SITUATION PARTICULIÈRE



La hausse des consultations pour situations particulières (2801, +13%) s'explique essentiellement par l'augmentation des prises en charge pour réinsertion (+41%), de la demande de l'intéressé (+28%), du besoin d'aide psychosociale (+20%) et des visites de reprise du travail (+16%).

Ces chiffres focalisent l'attention entre autre à nouveau sur les risques psychosociaux au travail, qui s'expliquent par la responsabilité au travail, l'organisation du travail et les conditions de travail, l'attention nécessaire ainsi que les relations humaines et les tensions qui en résultent et d'autre part, le besoin d'une bonne santé mentale.

**L'augmentation du nombre des consultations pour situations particulières est un signe que l'ASTF jouit d'une meilleure visibilité et d'une meilleure présence dans les entreprises et chez les salariés qui profitent de plus en plus de nos offres de communication et d'aide.**

## SUIVI DE BURN OUT

L'analyse des réponses des questionnaires « burn out self test » révèle des risques d'épuisement professionnel non négligeables parmi les salariés rencontrés.

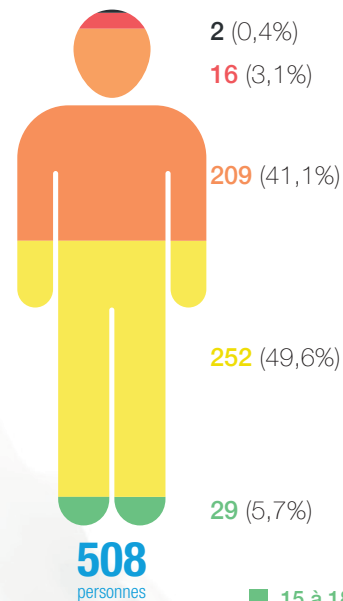
Nous avons distingués 2 catégories de patients afin de comparer les résultats.

- Les scores du « burn out self test » sont plus bas chez les patients examinés lors d'un **check up médical**.
- Nous observons assez normalement que les scores de ce test sont plus élevés (ainsi moins favorables) pour les patients vus lors de **visites spéciales**.

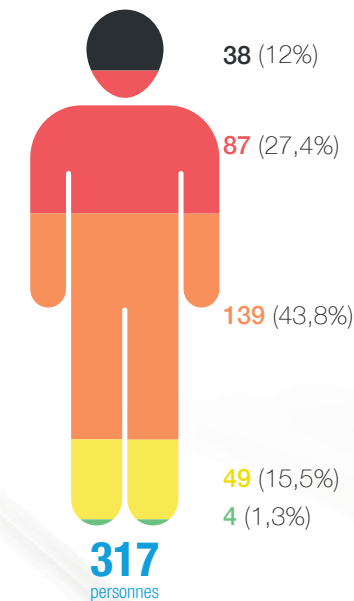
Les résultats sont superposables entre 2016 et 2017 pour les visites spéciales, toutefois nous observons une augmentation globale des scores pour les patients des check up.

**Cet échantillon de patients est-il représentatif de la population générale ?**

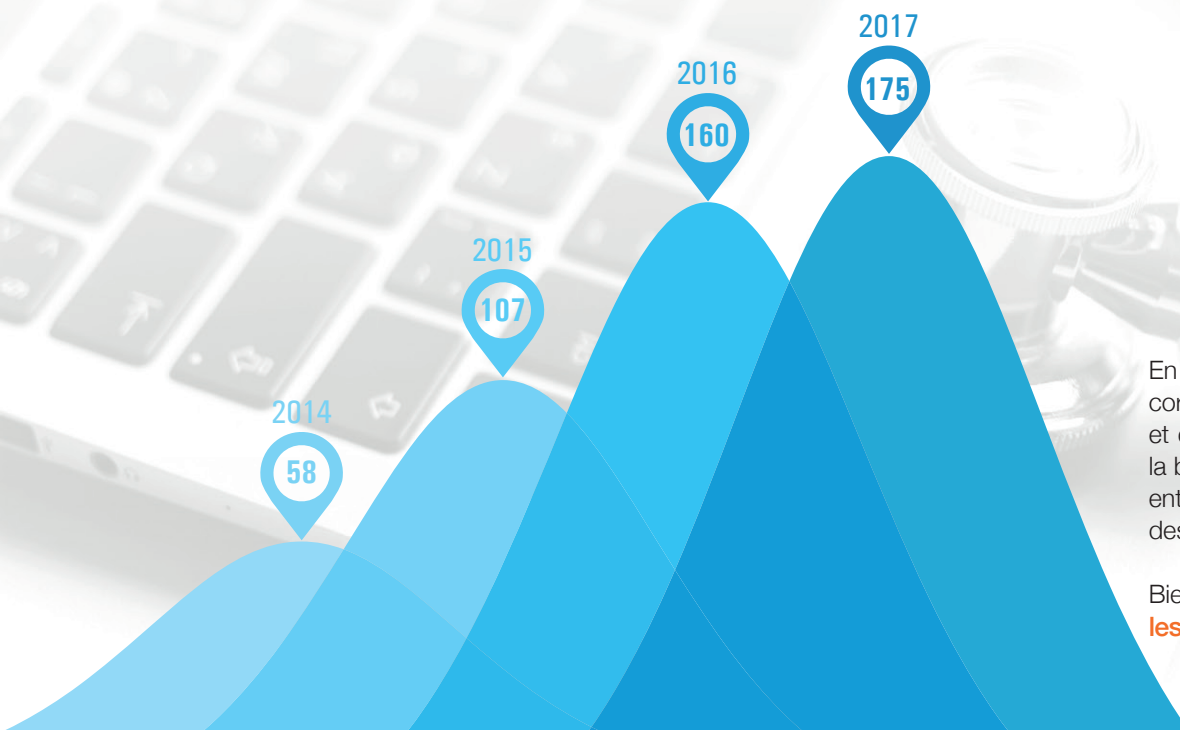
### RÉSULTATS SELF TEST CHECK UP MÉDICAL



### RÉSULTATS SELF TEST VISITE SPÉCIALE



- 15 à 18 : Pas de risque
- 19 à 32 : Petits signes de burn out
- 33 à 49 : Probablement à risque
- 50 à 59 : A risque de burn out
- 60 à 75 : Risque de burn out est sévère

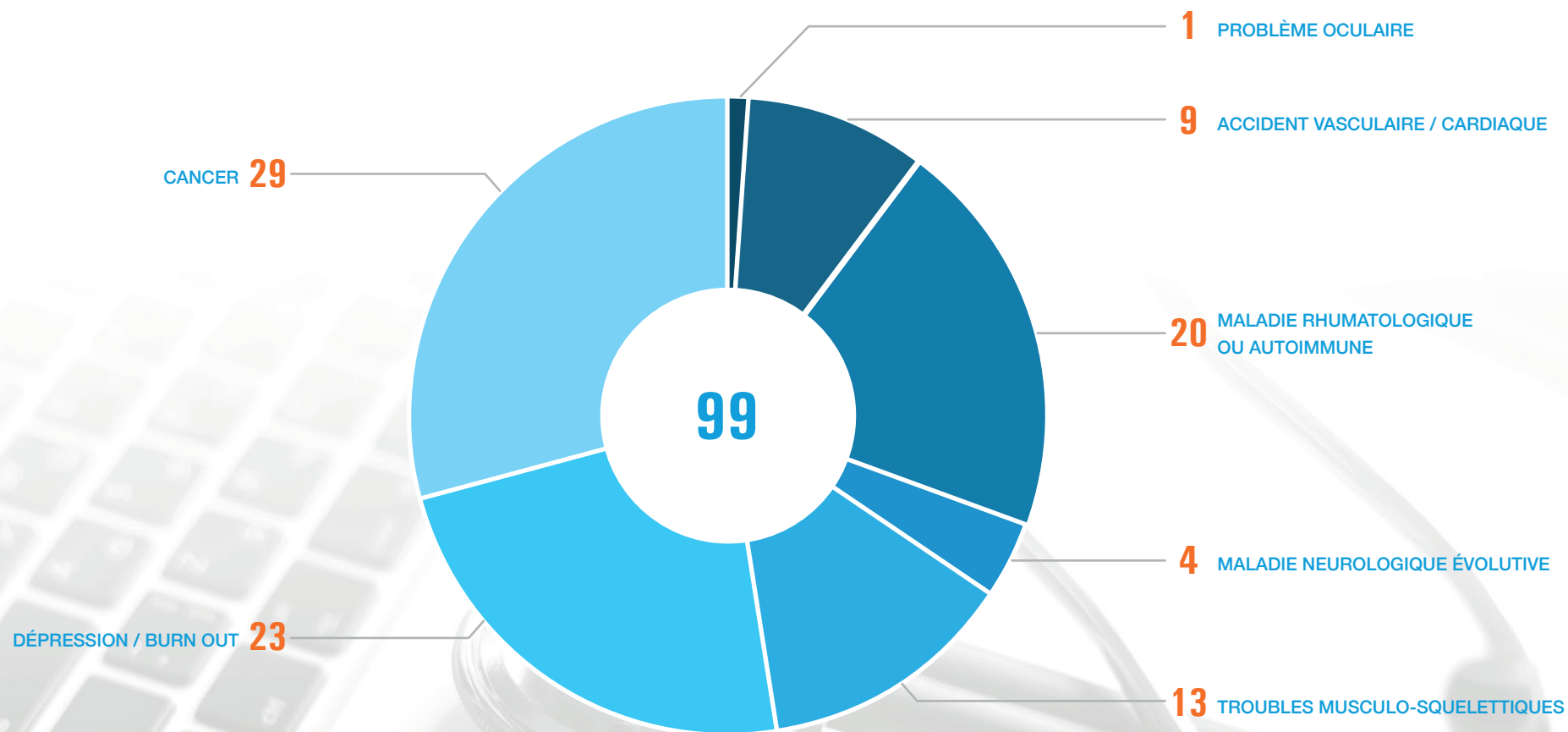


En 2017, le nombre des nouveaux cas de burn-out enregistrés s'est élevé à **175**, ce qui correspond à une hausse de plus de **9%**. Après une augmentation de **49,5%** en 2016 et de **84,5%** en 2015, il est réjouissant de constater que la tendance est clairement à la baisse. Cette baisse est entre autres le fruit de nos efforts d'aborder le sujet dans les entreprises, de sorte que les signaux d'alerte soient reconnus le plus tôt possible et que des mesures adaptées puissent être prises.

Bien que l'on constate une sensibilité croissante à la question du burn-out, **les troubles psychosociaux font toujours partie du quotidien du secteur financier**



## VISITES DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL



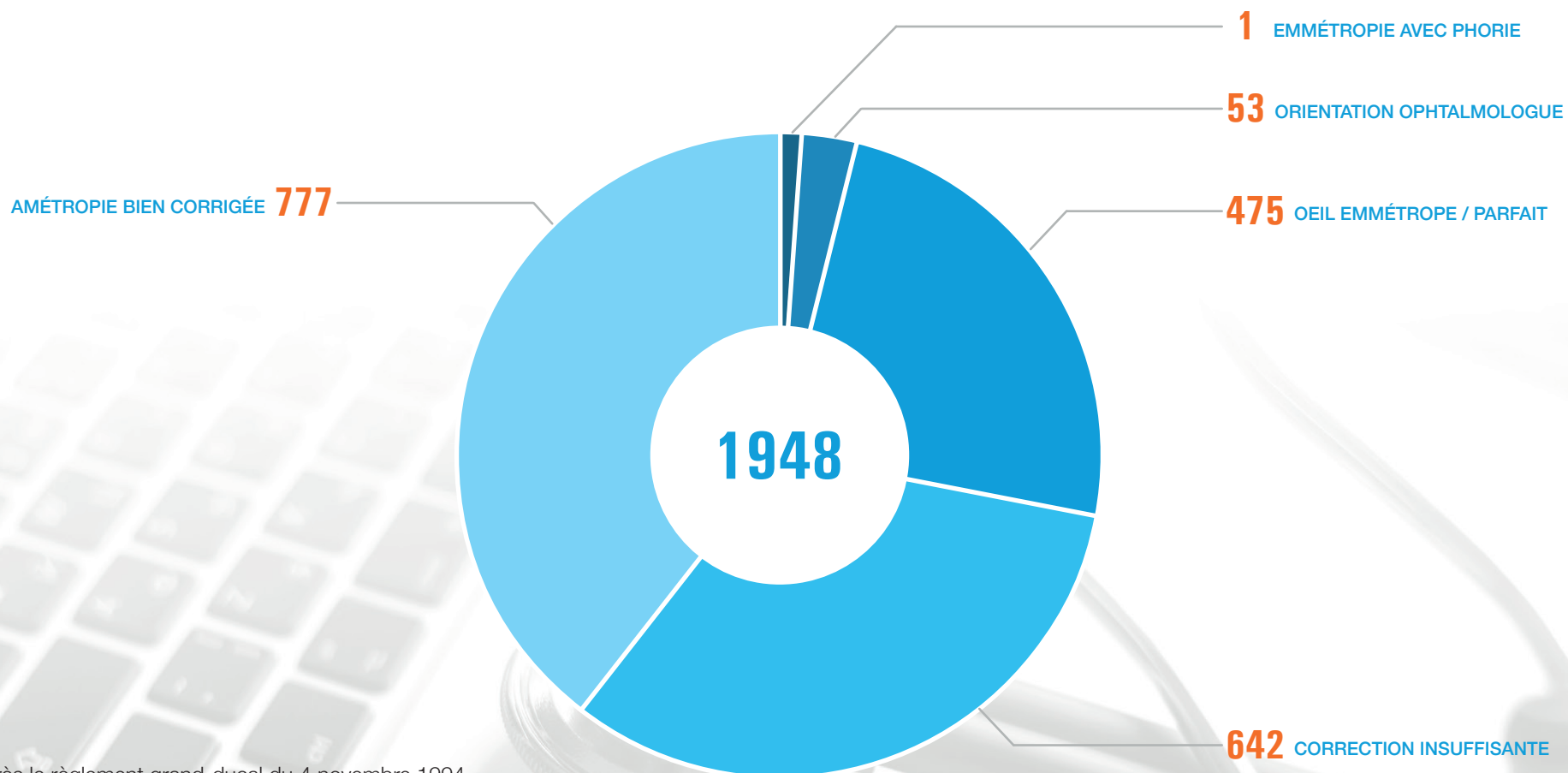
Le nombre des réinsertions professionnelles a augmenté en 2017 et s'élève à **99 (+17%)**. Comme l'année précédente, la première cause de réinsertion professionnelle est d'origine oncologique (cancer) **(+16%)** ; suivie des troubles psychosociaux, tels que la dépression et le burn-out **(+28%)**, des affectations rhumatismales ou maladies auto-immunes **(+81%)**

avec notamment rhumatismes, des tableaux cliniques musculo-squelettiques **(+30%)** avec notamment discopathie lombaire, des maladies cardiovasculaires **(+50%)**, telle qu'infarctus ou AVC, et des maladies neurodégénératives **(-36%)**, telle que sclérose en plaques. Une personne a été réinsérée en raison d'une maladie oculaire.

L'augmentation précédemment citée de la prise en charge pour réinsertion, qui a triplé (!), s'explique dans ce contexte par la législation sur la réinsertion en vigueur depuis 2016, qui permet un nouvel examen des cas après expiration d'une période déterminée.



## RÉSULTATS DES CONTRÔLES OCULAIRES



D'après le règlement grand-ducal du 4 novembre 1994, concernant les prescriptions minimales sur le travail à l'écran, les employés doivent bénéficier d'un examen des yeux et de la vue à des intervalles réguliers.

Les examens de la vue sont effectués en entreprise par l'ASTF en collaboration avec une opticienne à la demande de l'employeur.

En 2017 nous avons réalisé **1948 examens de la vue**.

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

# OBJECTIF PREVENTION!

Les salariés du secteur tertiaire, “assis toute la journée à leur bureau devant un ordinateur”, peuvent-ils être fatigués à la fin d’une journée de travail en comparaison avec un salarié travaillant debout et faisant de la manutention pendant 8h?

Les salariés du tertiaire sont-ils exposés à des risques ?

**NOS RÉPONSES SONT OUI !**

En effet, les employés de bureau exercent des métiers soumis à des contraintes physiques, organisationnelles et relationnelles, susceptibles de générer des risques, lorsque des mesures de prévention adéquates ne sont pas mises en place.

Les principaux risques auxquels sont exposés les salariés du tertiaire sont:

- les risques liés à la posture statique;
- les risques psychosociaux;
- la manutention (notamment lors de l’archivage).

A mesure que l’économie et même l’industrie adoptent de plus en plus les nouvelles technologies de l’information et de la communication, on assiste à [un déplacement des risques professionnels vers les bureaux](#).

**La santé psychologique au travail devient un problème qui prend de plus en plus d’ampleur.**



### LA PRÉVENTION PRIMAIRE

Elle consiste à éviter l'apparition de situations à risque, en travaillant en amont, à la réduction des facteurs de risque. On intervient avant même que la situation ne soit dégradée.

Ainsi au sein de l'ASTF, cela se traduit par :

- Inventaire des postes à risques;
- Formations et information des salariés;
- Campagne de vaccination antigrippe;
- Elaboration plan pandémie par exemple;
- Affiches;
- Ergonomie de conception;
- Mise à disposition de brochures;
- Check up;
- Healthcoaching;
- Visites d'embauches.

Au sein de l'ASTF, notre but est de faire de la prévention primaire une priorité.



### LA PRÉVENTION SECONDAIRE

Elle s'exerce par la surveillance médicale des travailleurs. Elle consiste à réduire les atteintes sur la santé des individus. On part du principe qu'on ne peut pas faire disparaître le facteur de risque et on apprend au salarié à gérer les contraintes auxquelles il est soumis afin d'en minimiser les effets négatifs.

A l'ASTF, la prévention secondaire s'exerce par la surveillance médicale des employés:

- Visites à la demande du salarié ou de l'employeur;
- Visites périodiques;
- Visites de pré-reprise et de reprise après un arrêt du travail;
- Visites psychosociales;
- Ergonomie de correction.

Les employés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée en cas d'exposition à des risques particuliers (travail de nuit).



### LA PRÉVENTION TERTIAIRE

On intervient alors que le dommage a déjà eu lieu. On est dans une logique de réparation.

Au sein de l'ASTF, cela va consister en :

- Ergonomie individuelle;
- Visites de suivi de reclassement;
- Visites de suivi psychologique;
- Collaboration de qualité avec les entreprises via les ressources humaines, les travailleurs désignés.

Nous sommes présents pour tous les affiliés qui souhaitent améliorer la prévention au sein de leur entreprise.

Le renforcement de la collaboration avec nos affiliés via le service des ressources humaines, les travailleurs désignés, fait partie de nos priorités.

**A travers nos check up et nos formations nous mettons l'accent sur la prévention la plus efficace en terme d'effets positifs pour la santé : La prévention primaire.**



# CHECK-UP MÉDICAUX

## QUID DU CHECK-UP MÉDICAL

### A QUEL ÂGE LE RÉALISER ?

Le bilan médical préventif peut se faire à tout âge. Toutefois, il est habituellement proposé aux salariés de plus de 40 ans. Ce check-up est tout particulièrement utile chez les patients sans pathologie chronique connue qui n'ont par conséquent pas ou peu de suivi médical.

### QUEL PATIENT ?

Homme ou femme, sur la base d'une participation volontaire en accord avec l'employeur.

### QUELLE PÉRIODICITÉ ?

Il est recommandé de réaliser ce bilan tous les 3 ans en parallèle des autres suivis médicaux.

### QUELS TESTS ?

- Analyse de sang;
- Analyse d'urine;
- Test visuel;
- Audiogramme;
- Spirométrie;
- Electrocardiogramme.

Ce bilan de santé est personnalisé, ainsi en fonction de l'âge une ostéodensitométrie ou une recherche de sang dans les selles pourra également être proposée.

Tous ces tests sont réalisés par une infirmière.

### EN QUOI CONSISTE L'ENTRETIEN MÉDICAL ?

Le médecin prend connaissance des questionnaires remplis au préalable :

- Un questionnaire médical notant les antécédents personnels et familiaux ainsi que les éventuels traitements en cours.
- Un test évaluant le niveau de stress.

Un examen clinique explorant les différents appareils (*cardio-pulmonaire, neurologique, digestif, ORL, etc.*) est ensuite réalisé.

Enfin, les résultats des tests sont commentés par le médecin en présence du patient.

### EN PRATIQUE ?

Un rendez-vous personnalisé est proposé par l'ASTF. Le salarié doit venir à jeun.

Après le bilan sanguin, un petit déjeuner est proposé avant la réalisation des tests.

Lors de l'entretien avec le médecin, une copie des résultats est remise.

### POURQUOI FAIRE UN BILAN DE SANTÉ ?

- Dépister une pathologie sous-jacente;
- Mettre en évidence des facteurs de risque pour sa santé, en prendre conscience et savoir comment les corriger;
- Suivre l'évolution de ces paramètres au fil du temps;
- Être rassuré sur son état de santé et son hygiène de vie.

### QUELS AVANTAGES DU CHECK-UP ?

- Prise en charge par une équipe médicale spécialisée ayant une bonne connaissance de la problématique du secteur financier.
- Organisation permettant de réaliser en un seul lieu et en un minimum de temps l'ensemble des examens.

### QUELLE DURÉE ?

Compter entre 2h et 2h30.

### OÙ ?

L'Association pour la Santé au Travail du secteur Financier  
15-17, avenue Gaston Diderich, L-1420 Luxembourg

**Dans le monde du travail, tout comme dans le domaine médical,  
il est primordial d'insister sur le volet prévention encore trop souvent négligé.  
L'ASTF propose depuis plus de 10 ans, la réalisation de check-up médicaux pour les employés des entreprises affiliées.**

### LES CHECK-UP EN CHIFFRES

#### COMBIEN DE PATIENTS ?

789 patients.

#### COMBIEN D'ENTREPRISES PARTICIPENT AU PROGRAMME ?

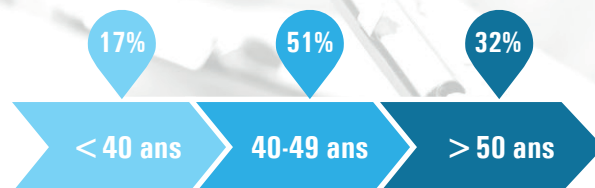
40 entreprises du secteur financier.

#### QUEL SEX-RATIO ?

58 % des participants sont des hommes,  
42 % sont des femmes.

#### QUEL EST L'ÂGE MOYEN DES PARTICIPANTS ?

46 ans.  
Plus de la moitié des participants aux check-up ont plus de 40 et moins de 50 ans.



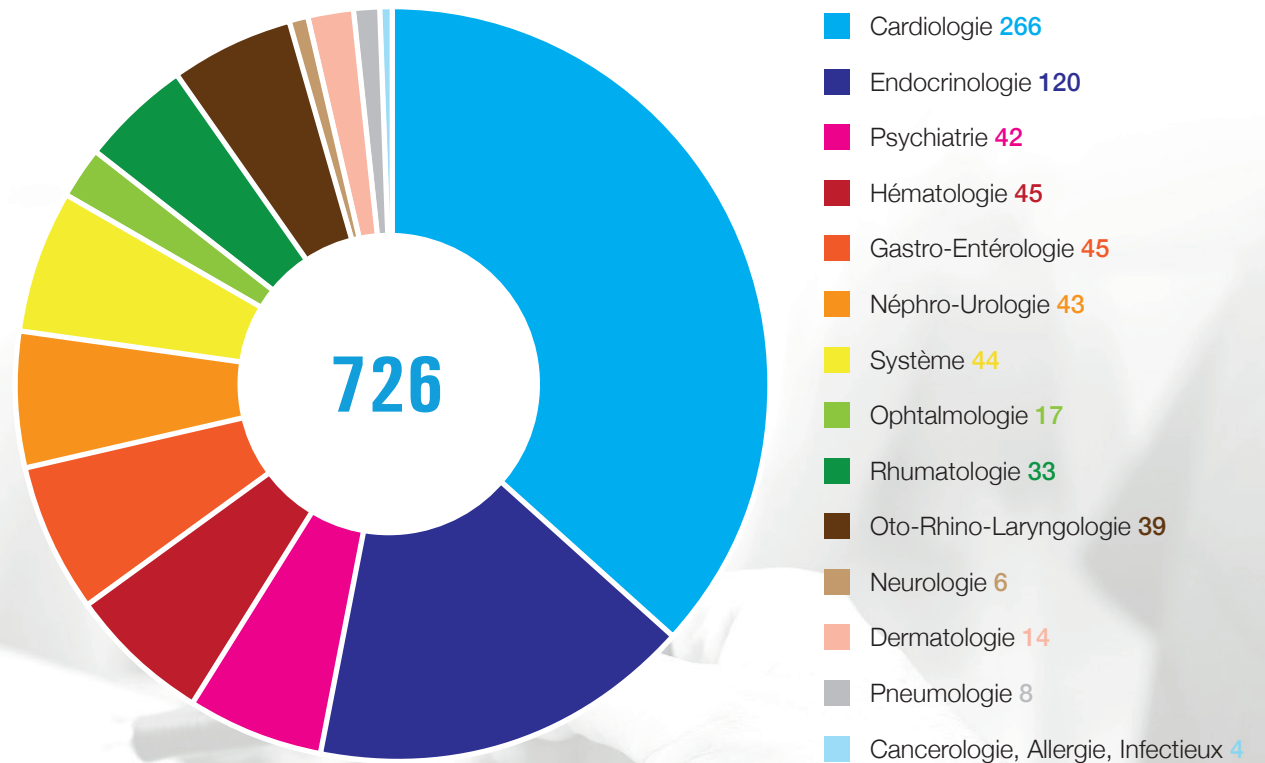
#### QUELS RÉSULTATS ?

Le nombre de check-up réalisés est en progression : **789 examens** ont été réalisés en 2017, soit une centaine de plus qu'en 2016.

#### QUELS TYPES D'ÉLÉMENTS SONT DÉPISTÉS ?

A l'issue de ces bilans **726 éléments médicaux** ont été diagnostiqués.

### RÉPARTITION DES PATHOLOGIES DÉPISTÉES EN FONCTION DES DIFFÉRENTES CATÉGORIES MÉDICALES.



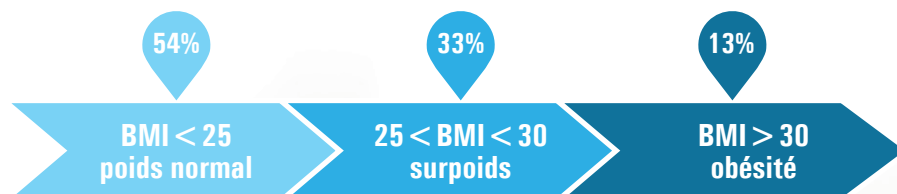
Tout comme les années précédentes, ce sont principalement des facteurs de risques cardiovasculaires qui ont été mis en évidence tels qu'une élévation du cholestérol ou une tension artérielle élevée. Ainsi 37 % des symptômes diagnostiqués sont d'ordre cardiologique.

Dans 10% des cas un déficit en vitamine D est mis en évidence.

Une grande diversité d'éléments dépistés est constatée, allant de troubles auditifs ou visuels à des anomalies biologiques en passant par des infections ou des affections dermatologiques.

## QUELS RÉSULTATS CONCERNANT LE POIDS ?

Parmi les patients vus en checkup en 2017, plus de la moitié des patients avaient un indice de masse corporelle normal (54%), 33% étaient en surpoids et 13% obèses.



## QUELS RÉSULTATS CONCERNANT LA TENSION ARTÉRIELLE ?

Chez 95 patients une tension systolique supérieure à 135 mm de mercure a été mise en évidence, 107 patients avaient une tension diastolique supérieure à 85 mm de mercure.

Ces valeurs de tension artérielle sont déjà des indicateurs pour lesquelles une surveillance régulière est conseillée.

## QUELLES SONT LES DONNÉES CONCERNANT LE STRESS ?

Chaque participant au check-up remplit un questionnaire de 15 items d'évaluation subjective du stress.

Ces résultats sont utiles dans la prévention du burn-out et ils sont interprétés ainsi :

- **15-18** : Pas de risque
- **19-32** : Petits signes de burn out, à moins que certains scores ne soient très élevés.
- **33-49** : Vous êtes probablement à risque, surtout si certains scores sont très élevés.
- **50-59** : Vous êtes définitivement à risque de burn out.
- **60-75** : Votre risque de burn out est sévère.

Plus de **500 questionnaires** ont été analysés pour les participants aux check-up en 2017. 5 % des participants avaient un score très bas, signifiant l'absence de risque au moment de la visite médicale. 3% des patients venus pour cet examen de dépistage étaient définitivement dans une zone très critique (score >50) et nécessitaient une prise en charge.

La majorité des participants se situaient dans une zone moyenne, plus de 50 % des patients présentaient de légers signes de risque, alors que 40 % environ étaient probablement à risque.



Résultat de 60 à 75 : **2 cas**

Résultat de 50 à 59 : **16 cas**

Résultat de 33 à 49 : **209 cas**

Résultat de 19 à 32 : **252 cas**

Résultat de 15 à 18 : **29 cas**



# HEALTHCOACHING@ASTF

En 2017, l'ASTF a recensé **141 Healthcoachings**, un lancement réussi compte tenu de cette nouvelle offre. En outre, ce type de check-up médical vient confirmer le rôle de **manager de santé** de l'ASTF dans les différentes entreprises.

De nombreuses mesures de prévention sont prises en compte lors des Healthcoachings:

- prise de sang pour déterminer les facteurs de risque cardiovasculaire;
- visiotest dans le cadre de la prévention en cas de travail sur écran;
- calcul de l'indice de masse corporelle (IMC);
- évaluation des risques psychosociaux, de la santé mentale;
- enfin, dernier élément mais non des moindres, un examen clinique par notre équipe médicale.

Les différentes entreprises sont ensuite informées, sous forme anonymisée, des résultats de santé de leurs collaborateurs et ont ainsi conscience de la santé de leurs employés ainsi que de la santé de leur entreprise.

En cas de besoin, cela permet une approche orientée vers les objectifs d'éventuelles charges néfastes au sein de l'entreprise et soutient le développement des mesures hygiéno-diététiques, telles que les formations sur le burn-out, les séminaires dans le domaine du management sain, les techniques de relaxation, par exemple : la sophrologie, ou l'aide psychologique.

Ainsi, en 2017, lors des **141 Healthcoachings**, **75 nouvelles maladies** ont pu être diagnostiquées, dont **43 diagnostics de risque cardiovasculaire** reconnu, tels qu'obésité, hypertension, taux de cholestérol de LDL élevé.

Chez 2 des 41 employés, à savoir 4%, un niveau de stress élevé a pu être déterminé grâce à l'évaluation des risques psychosociaux.

Pour résumer, **les Healthcoachings contribuent grandement à la prévention primaire**, à la fois pour la personne (individuellement) et pour l'entreprise (collectivement). Les employés détectent à temps les risques et l'employeur joue un rôle important dans la salutogenèse de son entreprise.

# SUIVI PSYCHOLOGIQUE

## LA PLACE DU COACHING DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHO SOCIAUX

En partant de notre expérience professionnelle en tant que coach et des différents écrits sur le coaching, nous proposons que cette démarche soit définie comme

### L'ACCOMPAGNEMENT D'UN INDIVIDU

afin d'améliorer sa **situation professionnelle** et **personnelle**, tant d'un point de vue de la **performance** que du **bien être au travail**.

Deux constats peuvent découler de cette définition :

1. Il paraît impossible pour un professionnel du coaching de favoriser la performance au détriment du bien être du coaché, et inversement. Le coaching, dans son obligation de moyens, est une pratique impliquant nécessairement cet équilibre.
2. La complexité systémique des organisations fait que le coaching agit sur le coaché et son environnement institutionnel.

CETTE DÉMARCHE EST EN RÉSONANCE AVEC LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, CHERCHANT À FAVORISER LE BIEN ÊTRE DES EMPLOYÉS

Dans ce cadre, nous avons pu observer que le coaching peut produire des résultats sur les trois niveaux de prévention :

1. **Au niveau primaire, limitation des facteurs de risque:**  
le coaching est un outil puissant pour éviter que ne se développent des relations et des comportements « toxiques » au sein même des entreprises.
2. **Au niveau secondaire, gestion des facteurs de risque:**  
le coaching est un outil puissant pour aider les individus, en l'occurrence les salariés, les managers, à prendre du recul et retrouver de la marge de manœuvre sur leurs situations de travail.
3. **Au niveau tertiaire, prise en charge de la souffrance au travail:**  
le coaching est un outil puissant pour motiver les personnes à se faire accompagner par un professionnel de la santé, pour pouvoir évoquer son mal être au travail mais également réfléchir sur l'opportunité de rester ou non dans la situation de travail, lorsque celle-ci est vécue de manière difficile.

De plus, le coaching doit permettre de travailler sur l'ensemble des acteurs d'une organisation. Car il est essentiel de comprendre et de fréquenter les différents membres de l'entreprise dans leurs enjeux, leurs difficultés, leurs marges de manœuvre, leurs paradoxes... du dirigeant à l'employé.

Autrement dit, pour résoudre les problèmes de stress, de violence et souffrance au travail, il convient de prendre en compte à la fois l'organisation du travail et le vécu des personnes.

Aussi le coaching, s'il s'avère utile, n'est pas suffisant.

En effet, il est indispensable de traiter les causes de ces situations et pas seulement d'en atténuer les manifestations.

### **PRENONS UN EXEMPLE :**

un coaching peut aider un manager à adopter vis-à-vis de son travail une posture qui lui permettra de moins être sous tension mais cela ne sera pas suffisant si, par ailleurs, sa situation de travail reste inchangée et qu'il est soumis aux mêmes impératifs de délais, à la même charge, à un écart croissant entre ses objectifs et les moyens donnés pour les atteindre, aux mêmes consignes contradictoires.

D'où la nécessité de travailler sur **une politique préventive qui va prendre en considération les trois niveaux de prévention.**

### **POUR CONCLURE**

Si le **coaching** peut s'inscrire dans une **pratique préventive** au sein des organisations en ce qui concerne les risques psycho sociaux, il est nécessaire de prendre en considération qu'il doit s'inscrire dans une **démarche pluridisciplinaire**, avec les différents professionnels de la santé ; **les médecins du travail, les psychologues, les assistants sociaux.**



Un atout, pour améliorer la santé et les performances de vos collaborateurs, pour [diminuer le taux d'absentéisme et aussi de présentéisme](#) de manière significative, est de mettre en place [une gestion dynamique de la santé au sein de votre entreprise](#).

## LA CLÉ DE CE SUCCÈS EST LA PROFESSIONNALISATION DE LA GESTION DE LA SANTÉ EN ENTREPRISE

Dans ce cadre, l'ASTF met à votre disposition son savoir-faire et son expérience en matière de gestion de la santé. Pour rappel, depuis quelques années déjà notre leitmotiv est :

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

L'entreprise demeure un lieu idéal pour sensibiliser la population sur sa santé tant physique que psychique. En effet, la majorité des personnes passent une grande partie de leur temps au bureau, cela en fait un cadre propice pour sensibiliser et promouvoir la santé. Il suffit parfois de peu de choses, d'une petite étincelle, pour inciter les employés à améliorer leur bien-être. Une information ciblée et compréhensible, quelques petites astuces et la présence d'une personne compétente pour répondre à leurs questions, sont généralement les déclics qui procurent l'envie de [modifier ses habitudes](#), prendre soin de soi et améliorer sa santé.

## DES CHOSES SIMPLES, PRATIQUES, RAPIDES À METTRE EN ŒUVRE ET BÉNÉFIQUES POUR LA SANTÉ.

Dans cette optique, la team médicale propose un panel de formations sur le bien être et la sécurité en entreprise.

Ces formations s'articulent autour de [3 thématiques principales](#) :



**GESTION DU CAPITAL HUMAIN**

**HYGIÈNE DE VIE**

**MÉDICAL**

## GESTION DU CAPITAL HUMAIN

La gestion du capital humain est depuis plusieurs années, le thème phare de nos formations en entreprise.

Comme le dit l'adage :

« IL VAUT MIEUX PRÉVENIR QUE GUÉRIR ».

Le but de ces formations est d'alimenter la boîte à outils de vos employés et/ou de vos managers afin de leur permettre de mieux communiquer, de comprendre qu'est ce qu'un burn-out et aussi d'avoir des ressources pour éviter de se laisser submerger par le stress - Des mots à la mode, malheureusement pas seulement, comme nous pouvons le constater chaque jour en consultation.

Pour prouver sa volonté d'aller dans ce sens, l' Association d'assurance accident (AAA.lu) subventionne partiellement depuis le 1er janvier 2017 nos formations sur le burn-out et les thèmes connexes.

L'A.A.A. a ajouté à son programme **ZÉRO** :  
après 0 accident de travail,  
0 accidents de trajet,  
**0 burn-out**

Pour plus d'informations sur les formations subventionnées, consultez notre site internet : [www.astf.lu](http://www.astf.lu) à la rubrique formations.

Notre service dispose d'un vaste programme de formations autour de ces thématiques :

### STRESS MANAGEMENT :

Prévention du burn-out

Prévention du burn-out pour les managers

Prévention R.P.S.

Leadership sain

Communication

### LEVIERS DE MOTIVATION

Gestion du temps

Gestion de l'absentéisme

Retour au travail

## HYGIÈNE DE VIE :

Le deuxième axe de nos formations concerne l'hygiène de vie. Dans un secteur où la sédentarité est reine, il est indispensable de sensibiliser les employés sur ce thème.

La base d'une gestion du stress repose sur les 3 piliers suivants :

**BIEN MANGER    BIEN BOUGER    BIEN DORMIR**

Une information ciblée et surtout de nombreuses astuces et conseils simples et faciles à mettre en place permettent de motiver les employés à revoir leur hygiène de vie car comme le disait l'écrivain et coach en développement personnel Jim Rohn

**« Prenez soin de votre corps,  
c'est le seul endroit où vous êtes obligés de vivre. »**

Dans ce volet, nous vous proposons d'aborder divers sujets, tels que :

- [La Nutrition](#)
- [Le Sommeil](#)
- [Le Sport](#)
- [La Sophrologie](#)
- [L'Ergonomie](#)

## MÉDICAL :

Au cours de nos formations nous abordons aussi des sujets traitant de thèmes purement médicaux comme :

- [La grippe](#)
- [Les vaccination](#)
- [La prévention cardio-vasculaire](#)
- [Les addictions](#)
- [Le Soleil](#)
- [La santé des 45 +](#)

Cette liste n'est pas exhaustive. Si vous souhaitez une formation spécifique ou mettre en place des workshops sur une thématique précise, nous sommes à votre disposition pour élaborer avec vous un programme sur mesure.

**L'ASTF est votre conseiller en matière de santé,  
de sécurité et de bien être en entreprise.**

AU FIL DU TEMPS, NOUS AVONS ACQUIS UNE SOLIDE EXPÉRIENCE.

Le domaine de la formation prend une place de plus en plus importante dans notre travail quotidien puisque leur nombre ne cesse d'augmenter.

De **40 formations en 2014**, nous sommes passés à **140 formations pour l'année 2017**.



### HYGIÈNE DE VIE

Ergonomie : **23**  
 Nutrition : **8**  
 Sommeil : **5**  
 Sophrologie : **14**



### LE CAPITAL HUMAIN

*70% des formations*

La prévention du burn out : **39**  
 Le management du Stress : **37**  
 La prévention des risques psychosociaux : **10**  
 Le leadership sain : **5**  
 La communication : **3**  
 La motivation les différentes personnalités : **3**  
 La gestion du temps : **1**



### MÉDICAL

Prévention cardio-vasculaire : **1**  
 Vaccination : **1**  
 Santé 45+ : **2**  
 Soleil : **2**

Pour faire passer ces messages, quoi de mieux qu'un expert ?  
**Contactez l'ASTF votre « conseiller médical »**





# MANAGEMENT SAIN

nouveau séminaire depuis 2017

Depuis 2017, l'ASTF propose avec succès des séminaires sur le management sain dans les entreprises :

« le management sain signifie influencer sur le comportement des collaboratrices et collaborateurs pour atteindre les buts, être physiquement et psychiquement en bonne santé » un élément indispensable à l'heure de l'hyperconnectivité, du changement démographique et d'une concurrence croissante.

## QUEL RAPPORT ENTRE MANAGEMENT ET SANTÉ ?

« Un dirigeant emporte-il avec lui son taux d'absentéisme pour maladie lorsqu'il est muté et promu ? »

## MYTHE OU QUESTION D'ACTUALITÉ ?

Cela a été démontré par de nombreuses études ces dernières années, de sorte qu'aujourd'hui, un comportement de management sain a non seulement un impact sur le nombre d'arrêts de travail et la rotation dans le service ou le département, mais représente un élément essentiel quant au recrutement et à la fidélisation des collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise. Dans le cas idéal, il s'agit d'un élément essentiel de l'attractivité de l'employeur, à ne pas manquer dans le secteur financier ou secteur tertiaire ici au Luxembourg !

**Les objectifs du management sain** que nous souhaitons transmettre sont : la baisse des problèmes physiques et psychiques ainsi que la hausse de la satisfaction au travail.

**Les effets** qui en résultent sont une baisse de l'absentéisme et de la rotation, ainsi que l'augmentation de la performance. Considéré dans son ensemble, le « management sain » contribue fortement à la préservation de la santé des employés ainsi qu'à la compétitivité de l'entreprise.

Les dirigeants sont les « promoteurs d'en haut » lorsqu'il s'agit de mettre en pratique des approches en matière de conditions de travail bénéfiques à la santé et d'y insuffler davantage de vie. Étant en contact avec les salariés, les dirigeants les connaissent souvent le mieux. Ils peuvent être des interlocuteurs, créer le changement démocratique au sein de l'entreprise, trouver des solutions et contrecarrer les surcharges menaçantes à temps. Dans le même temps, ils endossent un rôle de modèle. Leur rôle est double : ils doivent eux aussi prendre soin de leur santé et de leur bien-être, et prendre en compte le processus de vieillissement. Ce n'est que lorsqu'un dirigeant reconnaît que son propre comportement a un impact significatif sur celui des collaboratrices et collaborateurs qu'il devient possible d'obtenir d'un changement de mentalité chez les salariés.



### INTÉRESSÉ ?

Nous nous réjouissons d'ores et déjà de pouvoir vous proposer d'autres formations intéressantes

et nous vous invitons à découvrir d'autres informations enrichissantes dans le cadre de

**notre nouveau séminaire**

**« MANAGEMENT SAIN »**

# ERGONOMIE

## JAMAIS « 2 » SANS « 3 » : DE L'ERGONOMIE CURATIVE VIA L'ERGONOMIE APPLIQUÉE VERS L'ERGONOMIE DE CONCEPTION ?

Les statistiques des dernières années sont probantes, les demandes d'intervention en entreprise vont crescendo. Alors qu'en 2014 une vingtaine d'études ergonomiques de postes de travail ont été réalisées, leur nombre a sextuplé en 2017. Quel beau résultat est-on tenté de penser, loin de là. A notre avis, il faut analyser ces résultats d'une manière plus différenciée.

Les études et visites de postes en entreprise proposées par l'ASTF s'inscrivent dans une démarche de prévention secondaire. Par définition, la prévention secondaire en ergonomie a pour but de déceler, à un stade précoce, les risques pouvant influencer la santé d'un individu, risques qui n'ont pas pu être évités par une ergonomie de conception qui est partie intégrante de la prévention primaire.

Par le biais des analyses ergonomiques du poste de travail individuel, l'ASTF a développé une stratégie d'intervention qui consiste en une tentative systématique de réduire au minimum les effets des facteurs de risque spécifiques aux postes de travail avec équipements informatiques.

Un siège de travail mal réglé, une hauteur de plan de travail mal adaptée, des écrans mal placés, des facteurs d'environnement contraignants comme par exemple des systèmes d'éclairage générant des éblouissements ou des ambiances thermiques pesantes, peuvent être source de sensations de mal-être et de situations engendrant des risques de maladie.

Une fois les défaillances détectées au moyen de l'analyse réalisée in situ, elles sont actées dans un rapport qui dans la suite permettra une intervention ciblée en vue de minimiser respectivement d'éliminer le risque qui a été mis en évidence.

Un deuxième outil qui a fait ses preuves sont les nombreuses formations en ergonomie proposées aux employés ou à des groupes de personnes clés d'une entreprise tels les Travailleurs désignés, les Responsables Facilities Management, les Délégués à la Sécurité.

Quand on parle de prévention secondaire en ergonomie, on pense donc surtout à une ergonomie appliquée dont le but est de « corriger » et de « réparer ».

Alors qu'en prévention secondaire tout est mis en œuvre pour réduire au minimum les risques potentiels pour la santé que pourraient encourir les employés, l'ASTF est sollicitée également pour des situations de pathologie irréversible. Dans ces cas, les actions proposées s'orientent vers la prévention tertiaire qui intervient après la survenue d'une maladie et qui tend à réduire les dégâts dus à la maladie et à sauvegarder le capital santé de la personne affectée. Dans ce cas de figure, les interventions ergonomiques déployées au niveau du poste de travail ont un caractère surtout « réparateur » et « curatif ».

Il arrive fréquemment qu'à ce stade, des adaptations au niveau de l'équipement du poste de travail soient nécessaires afin de venir en aide au salarié concerné.

Fort de son expérience, l'ASTF se fait un devoir de fournir les informations pertinentes et nécessaires.

En fin de compte, nous sommes fort aise de constater que nos services sont utiles et appréciés. Mais à vrai dire, n'essayons nous pas de mettre la charrue avant les boeufs ?

Ne serait-il pas plus logique de commencer par le début en s'investissant plus dans la prévention primaire ?

Agissons en amont en donnant plus d'importance à l'ergonomie de conception qui consiste à anticiper, à **structurer l'aménagement des locaux**, à **adapter les équipements** et l'organisation globale du travail dans le but d'**optimiser les conditions** reliées à l'activité de travail future lors de la construction ou de la transformation d'un établissement. Nous sommes préparés, nous pouvons proposer les services suivants:

- Conseils sur plan et avis de faisabilité;
- Assistance à la rédaction de cahiers des charges spécifiques pour les équipements de postes de travail;
- Évaluation des critères ergonomiques d'un siège de travail;
- Évaluation des critères ergonomiques d'un équipement de poste de travail spécifique.

### Alors pourquoi ne pas demander conseil à l'ASTF ?

Mettons un point d'orgue sur l'ergonomie de conception et regroupons nos expériences.



# INFORMATION & COMMUNICATION

La communication est une composante essentielle du [programme d'information](#), de [promotion de la santé](#) et du bien-être en entreprise. A ce titre, l'ASTF se doit de développer une méthodologie, des objectifs et des moyens pour les atteindre. Il ne s'agit toutefois pas d'un processus linéaire, il se doit d'être redéfini et adapté constamment pour que les messages de l'ASTF puissent atteindre leurs cibles.

Dans un premier temps a été réalisé un état des lieux de l'existant:



- [Comment est définie la communication actuelle ?](#)
- [Quelles sont ses forces et ses faiblesses ?](#)
- [Qui sont les partenaires et prestataires de services autour de l'ASTF ?](#)
- [Quel est le coût de ses prestations ?](#)

À partir du diagnostic précédent, l'objectif général est de **renforcer et d'accroître la visibilité de l'ASTF** en s'appuyant sur différents supports.

La finalité est de faire bénéficier les employés des entreprises affiliées d'informations médicales, sociales et de bien être sur leur lieu de travail, en diffusant un message clair et précis : « **L' ASTF, VOTRE PARTENAIRE SANTÉ** »

Dans cet optique il a été décidé de recruter une personne dédiée à la mise en œuvre de cette stratégie.

## CIBLES :

- Les entreprises affiliées du secteur bancaire et financier ainsi que leurs employés.

## OBJECTIFS :

- Mettre l'accent sur le conseil et la disponibilité auprès des affiliés.
- Définir clairement les messages par rapport aux cibles que ce soient les entreprises affiliées ou directement les employés du secteur bancaire et financier.
- Améliorer la diffusion et le partage des informations disponibles sur le site web.
- Créer des contenus multimédias enrichis.
- Diffuser l'information via les réseaux sociaux.
- Développer l'affluence vers le site web.
- Mesurer l'impact et optimiser l'efficacité des actions menées.

## CANAUX ET OUTILS DE COMMUNICATION :

- Les brochures, fiches, rapports ou tout support imprimable.
- Le web tel que le site internet, les réseaux sociaux.
- Les support digitaux et multimédia comme les newsletters, les présentations, infographies, photos, vidéos, etc.
- Les réunions, événements, formations et conférences.

Les canaux de communication influencent la façon dont un message est transmis  
**La forme est donc aussi importante que le fond**

## MOYENS MIS EN ŒUVRE

### CRÉATION DES CONTENUS

Une ligne éditoriale claire est définie par un discours en adéquation avec la philosophie de L'association et les besoins de ses affiliés, des codes couleur et graphiques facilement identifiables, un ton, une lisibilité et une qualité de contenu reconnaissable. L'aspect visuel est mis en avant car les articles et publications contenant des photos ou illustrations ont un impact plus important.

### PROCESSUS DE CRÉATION ET DIFFUSION DE MÉDIAS DIGITAUX.

1. Récolte des informations;
2. Rédaction du message (et traduction si nécessaire);
3. Choix des illustrations;
4. Validation;
5. Mise en page & édition des illustrations en fonction du support de diffusion (impression, web, newsletter, social);
6. Diffusion;
7. Mesure des résultats.

### OUTILS DISPONIBLES

**Le site web** : [www.astf.lu](http://www.astf.lu)

C'est la base de la communication multilingue de l'ASTF ; il contient tous les articles et toute la documentation existante.

**La documentation** : Les brochures sont les supports principaux d'information médicale et de conseils. Elles sont disponibles sous forme imprimée ou téléchargeables sur le site web. Elles sont rédigées et éditées sur une base bimestrielle par les médecins de l'ASTF.

**La newsletter** : Elle est un relai d'information diffusée sur une fréquence déterminée. Son impact est plus important car elle sollicite directement l'audience.

**Les réseaux sociaux** : Ils sont un relai d'information différé (consultation par l'audience) mais ont l'avantage de toucher directement les cibles. Les réseaux sociaux permettent également une rediffusion horizontale vers des cibles qui ne seraient pas encore atteintes par la communication de l'ASTF.

*Le principe de recommandation renforce l'impact du message.*

### MESURE DES RÉSULTATS

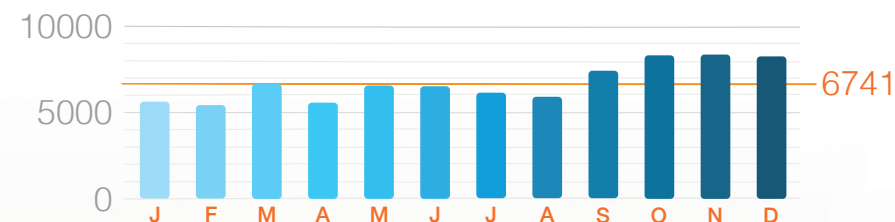
La communication digitale permet une mesure précise et quasi instantanée des résultats et l'impact des actions menées. De nouveaux outils ont été déployés sur le site internet ainsi que pour les newsletters. Les statistiques 2018 seront plus précises et plus détaillées.

### STATISTIQUES 2017

#### Site web

Utilisation par langue : Français 56%; English 22%, Deutsch 17%.

Une moyenne de 6741 pages vues par mois.



**Newsletter** : Aucune mesure précises de la portée, de l'ouverture ni du taux de clics.

#### Réseaux Sociaux :

Linkedin – 58 abonnés au 31 décembre 2017.

Facebook - 36 abonnés au 31 décembre 2017.

### CONCLUSION

La priorité doit être accordée à l'exploitation du site internet et l'optimisation de son référencement parce qu'en plus du travail de diffusion d'informations réalisé par l'ASTF, les utilisateurs doivent être capables de trouver son contenu via les moteurs de recherche, qu'ils soient francophones, anglophones ou germanophones.

La lettre d'information et les réseaux sociaux doivent servir de relai à la diffusion du contenu du site internet.

Le rythme des publications et actualités sera établi selon un calendrier précis.

L'analyse approfondie des statistiques d'utilisation permettra un meilleur ciblage des utilisateurs et des sujets traités.

Le développement d'actions et événements d'information en partenariats avec les entreprises doit permettre un élargissement de la portée du message de l'ASTF via les réseaux et canaux de diffusion des affiliés.

**L'ASTF est une source fiable et indépendante d'information médicale  
Elle doit avoir la capacité à se positionner en tant que référence**



# MEMBRES

## **ASSOCIATIONS MEMBRES**

Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL)  
Association des Compagnies d'Assurances (ACA)  
Association des Gestionnaires de Réassurance (AGERE)  
Association Luxembourgeoise des Fonds d'Investissement (ALFI)  
Association Luxembourgeoise des Professionnels du Patrimoine (ALPP)  
Institut des Réviseurs d'Entreprises (IRE)  
Luxembourg International Management Services Association (LIMSA)  
Ordre des Experts-Comptables (OEC)

## **MEMBRES INDIVIDUELS**

Banque Centrale du Luxembourg  
CARL KLIEM S.A.  
DIMENSION DATA Financial Services  
FIAD S.A.  
Fondation LHoFT  
HMS LUX S.A.  
House of Training  
IF Payroll & HR  
IKANO S.A.  
IKANO Capital S.A.  
IKANO Insurance Advisory S.A.  
Luxembourg Fund Labelling Agency (LuxFLAG)  
PECOMA Acturial and Risk S.A.  
SD Worx S.A.  
Société Nationale de Crédit et d'Investissement

# CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

# L'ÉQUIPE DE L'ASTF



## MÉDECINS DU TRAVAIL

Dr Kheira Azaiz  
Jusqu'au 31 juillet 2017

Dr Charlotte Eyike

Dr Isabelle Klopp

Dr Carole Molitor

Dr Stefan Weicherding-Roth  
Depuis le 1er juillet 2017

## PSYCHOLOGUE

Dr Amélie Zeimet

## INTERVENANT PSYCHOSOCIAL

Patrice Marchal

## DIRECTION

Dr Patrizia Thiry-Curziotti  
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  
Alice Wasmer

## ASSISTANTS DE DIRECTION

Bernadette Marcher  
Daniel Lehmeier

## ASSISTANTES MÉDICALES

Claudia Barth  
Laure Knob-Schmitt

## ASSISTANTS ADMINISTRATIFS

Sonia Ribeiro  
Roland Sculfort

# RAPPORT ANNUEL 2017



Association pour la Santé au Travail du secteur Financier

15-17, avenue Gaston Diderich  
L-1420 Luxembourg

Tél. : +352 / 22 80 90-1

Fax. : +352 / 22 80 81

 [Facebook.com/astf.lu](https://www.facebook.com/astf.lu)

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

[Accueil@astf.lu](mailto:Accueil@astf.lu)

[www.ASTF.lu](http://www.ASTF.lu)