



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

**RAPPORT ANNUEL
2019**

SOMMAIRE

▪ ÉDITORIAL	3
▪ CHIFFRES CLÉS	4
▪ RISQUES PSYCHOSOCIAUX	10
▪ CHECK-UP MÉDICAUX	13
▪ FORMATIONS	15
▪ VIGILANCE DE L'ÉQUIPE	17
▪ S.I.R.E.N.E.	18
▪ SENS DU TRAVAIL ET PROJET PROFESSIONNEL	19
▪ ERGONOMIE	21
▪ COMMUNICATION	23
▪ ÉQUIPE	25
▪ CONSEIL D'ADMINISTRATION	26
▪ MEMBRES	27

AMBIANCE VIRULENTE !

Que peut-on encore écrire après l'épisode coronavirus ?



Dr Patrizia Thiry-Curziotti

DIRECTRICE GÉNÉRALE

Ce minuscule organisme nous a démontré combien l'économie mondiale ne tient qu'à un fil, que l'Union Européenne n'est pas si unie que cela et que les frontières se sont vues réactivées pour retenir un organisme de 125 nanomètres. Et encore ce n'est pas un virus trop méchant si on le compare à Ebola par exemple, cela aurait pu être bien pire !

L'affolement des médias, les discours (parfois hilarants !) des politiciens, la tempête sur les réseaux sociaux, à croire que tout le monde s'est rassemblé pour insécuriser le monde du travail. Il faut admettre, à leur honneur, que les entreprises ont retrouvé très vite leurs esprits, bien plus vite que les journalistes (vente oblige !) ou certains politiciens (vote oblige !).

Après une brève période d'affolement qui s'est soldée par une série interminable de coup de fils à l'ASTF, les choses se sont vite organisées, les précautions installées, les esprits calmés.

Business as usual !

Cette épidémie sert à remettre les pendules à l'heure ! A se rendre compte combien on dépend les uns des autres, à se rendre compte que le secteur de la santé n'est pas le meilleur endroit pour faire des restrictions de budget et que les administrateurs «optimisateurs» n'y ont pas leur place, à se rendre compte que l'être humain peut – malgré toute son intelligence – être très vite dépassé par les événements, que tout peut basculer en un instant, que la vie économique, sociale et que la vie tout court ne tiennent qu'à un fil !

Et pourtant certains ne se rendent compte de rien !

A l'ASTF nous les avons tous vu passer : depuis les employés qui se tuent 16 heures par jour, week-end compris pour faire avancer l'entreprise malgré le confinement et la présence d'enfants en bas âge à la maison, jusqu'à l'employé libéré de ses fonctions qui revendique ses chèques repas en restant tranquille chez soi ! Depuis l'employeur qui protège au maximum ses salariés, peu importe ce que cela coûte en temps ou en argent, jusqu'à l'employeur qui demande l'impossible et se barricade derrière un laconique « ce n'est pas mon problème ». Les crises révèlent les caractères ! Ce sont dans les situations de danger que le naturel prend le dessus et que les différentes personnalités montrent leur véritable visage.

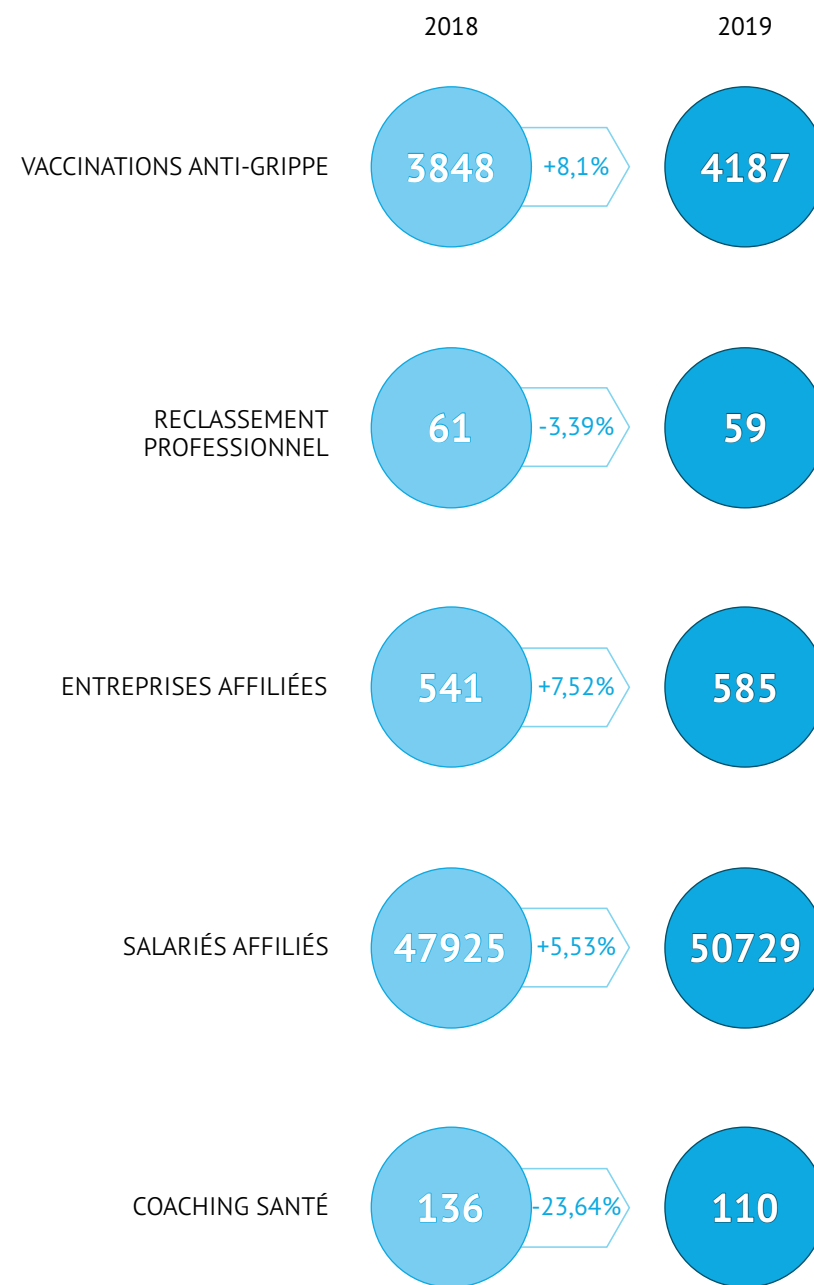
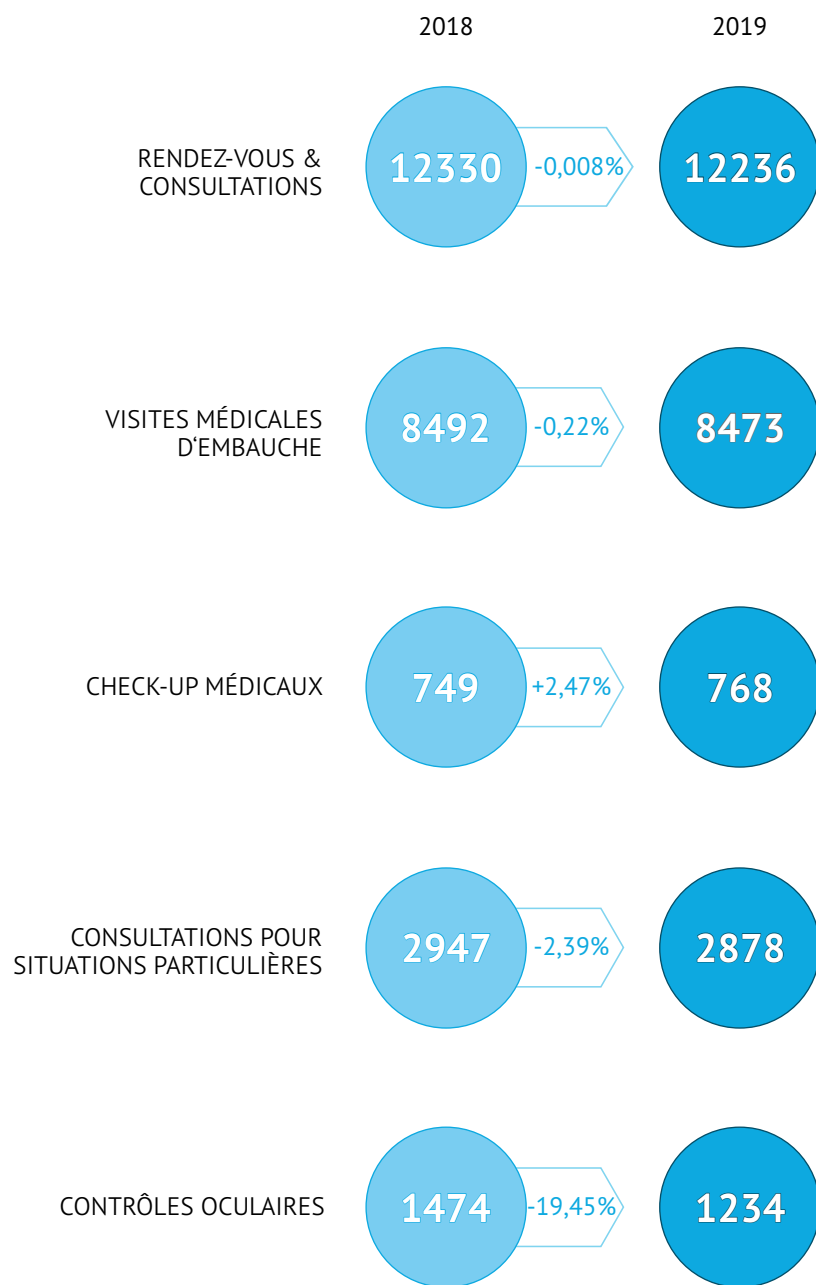
Et ce n'est pas fini ! Il y aura la post-crise sanitaire avec tous les ressentiments qu'elle va amener ! Entre ceux qui sortent de la crise comme héros et ceux qui en sortent comme usurpateurs, parfois à tort et parfois à raison. Il y aura les inculpations, les revendications, les règlements de compte, les déceptions...

Suis-je trop pessimiste ? Je ne pense pas car je crois qu'il y aura aussi beaucoup de choses positives qui en ressortiront : la joie de se retrouver, l'étonnement de recevoir de l'aide là où on ne s'y attendait pas, la foi en notre résilience, l'assurance de savoir gérer des situations totalement nouvelles, les innovations des modes de travail, la consolidation du télétravail.

Toutes les pandémies de l'histoire nous l'ont démontré : elles provoquent toujours un changement profond de la société ! Il nous appartient quelles conclusions nous allons vouloir en tirer et si nous voudrions donner une tournure positive ou négative au changement qui nous attend.

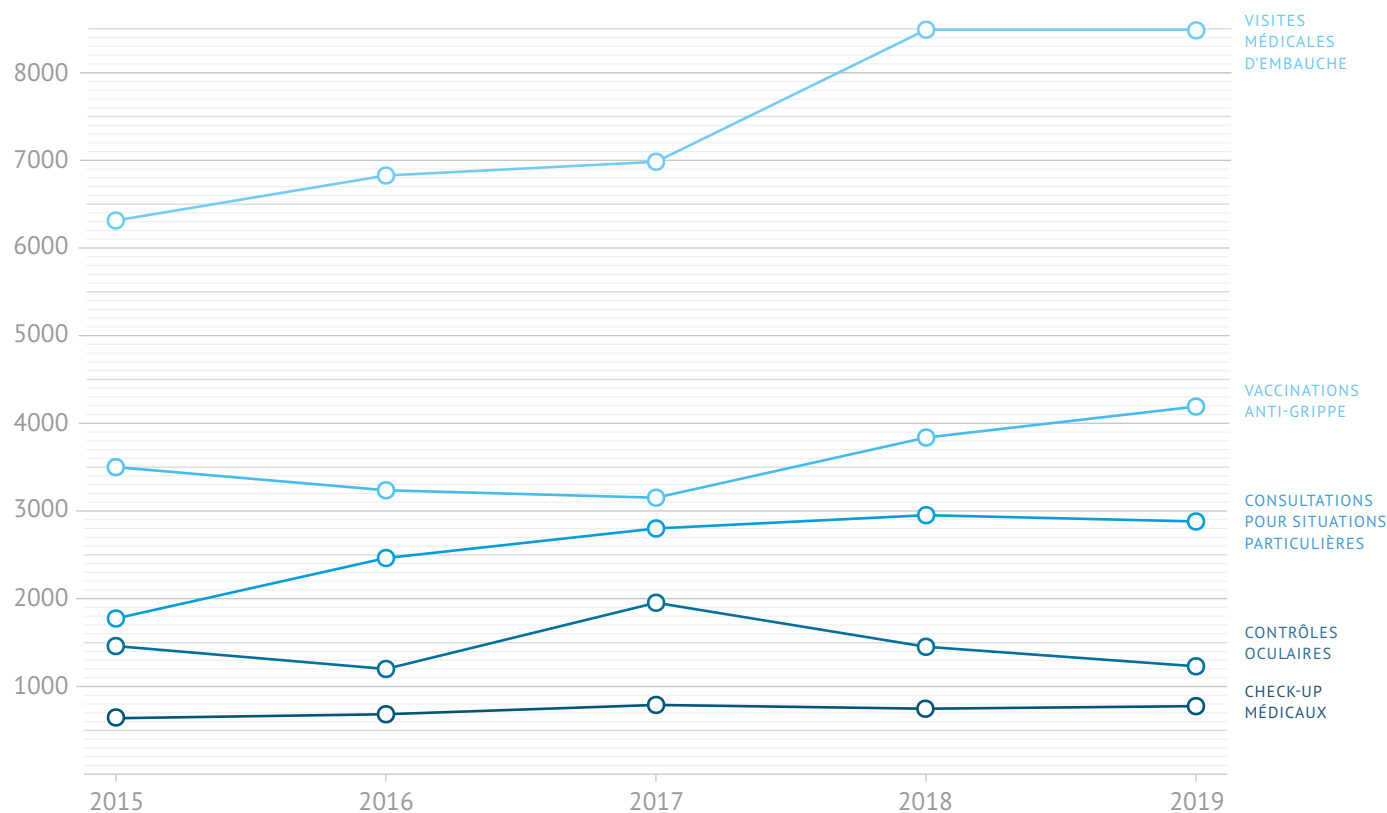
L'avenir nous l'apprendra !

CHIFFRES CLÉS



ÉVOLUTIONS

Au cours de l'année 2019, pas moins de **12236 employés** (soit plus d'un quart des employés affiliés) ont rencontré l'équipe de l'ASTF que ce soit dans le cadre de visites prévues par la loi comme les visites d'embauche ou les reclassements professionnels ou au travers d'autres activités (check-up, consultations pour situations particulières) ou des campagnes (vaccinations, tests oculaires). Ce chiffre est stable (**+0,008%**) par rapport à 2018. Le nombre d'entreprises affiliées à l'ASTF a augmenté (**+7,52%**) pour atteindre un total de **585 entreprises** membres en 2019.



Si le nombre de visites d'embauches est quasiment identique à celui de 2018 (**8473** vs **8492**), en revanche les check-up ont augmentés (**+2,47%** soit **768** examens au total) et la campagne de vaccination grippe a connu un réel succès (**4187** vaccins équivalent à **+8,10%**). A l'inverse certaines activités ont nettement chuté par rapport à 2018. Les tests oculaires qui ont diminués (**-19,45%**), et les coaching santé accusent une baisse (**-23,64%**). Enfin les reclassements professionnels après une diminution importante en 2018 (**-38,4%**), se stabilisent en 2019 (**59** reclassements soit une diminution de **-3,39%** par rapport à 2018).

Au cours nos rencontres avec les employés au travers de nos différentes activités, nous sensibilisons les personnes sur les risques d'une mauvaise hygiène de vie et ses répercussions notamment sur la gestion du stress.

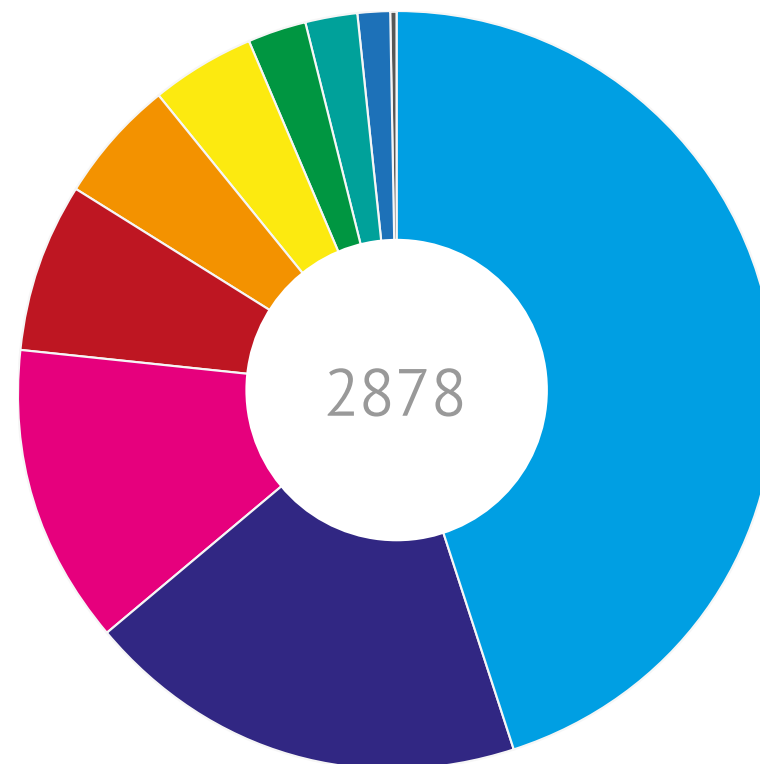
DÉTAILS DE CONSULTATIONS POUR SUIVI DE SITUATIONS PARTICULIÈRES

La majeure partie des consultations pour suivi de situations particulières (demande employeurs et /ou employés) ont pour objet des soucis d'ordre psychologique notamment burn-out, dépression ou stress notamment d'origine professionnelle... D'ailleurs, les consultations réalisées par les psychologues et le coach psycho-social de l'ASTF ne cessent d'augmenter pour atteindre 1295 consultations en 2019 (contre 1262 en 2018).

En conclusion, l'intérêt d'œuvrer pour la prévention et la prise en charge des risques psycho-sociaux ne se dément pas au fil des années et est indispensable.

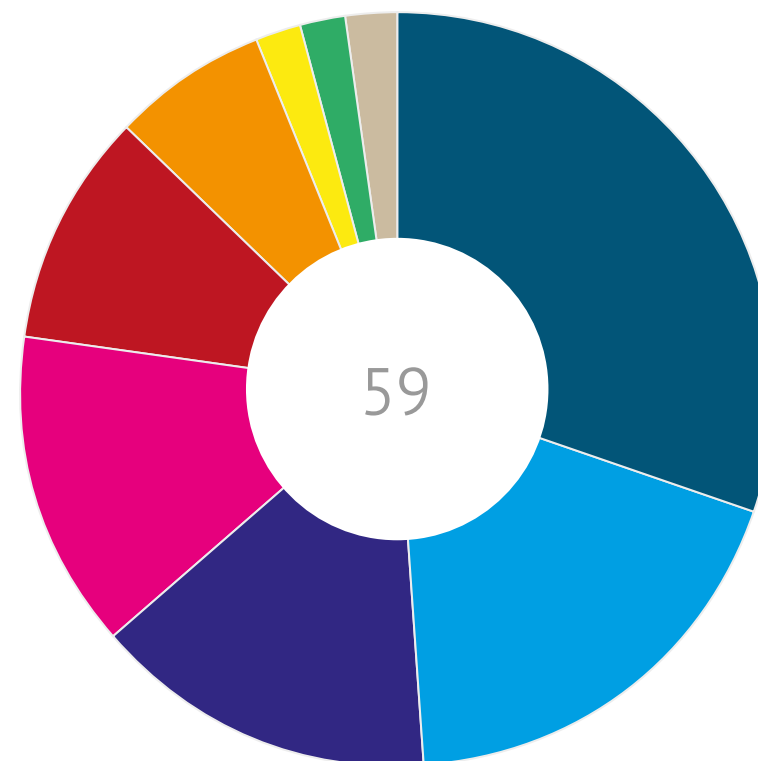
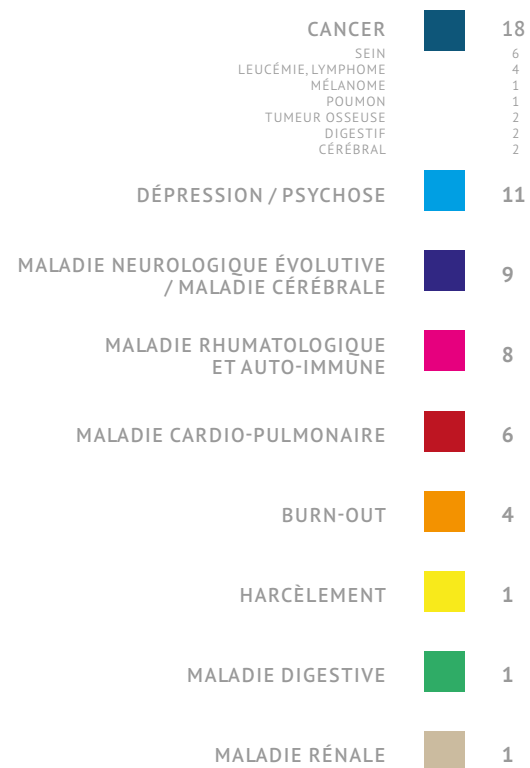
Le 2ème motif de consultations est le suivi de reclassement (372 consultations), depuis 2016, cette réévaluation des personnes en reclassement est imposée par la loi.

CONSULTATION PSYCHOLOGIQUE	1295
DEMANDE INTÉRESSÉ	547
SUIVI DE RECLASSEMENT	372
REPRISE DE TRAVAIL	207
DEMANDE EMPLOYEUR	150
DEMANDE MÉDECIN DU TRAVAIL	124
DEMANDE MÉDECIN CNS + SAISINE	77
RECLASSEMENT	59
AUTRES / DIVERS	42
DISPENSE FEMME ENCEINTE	5

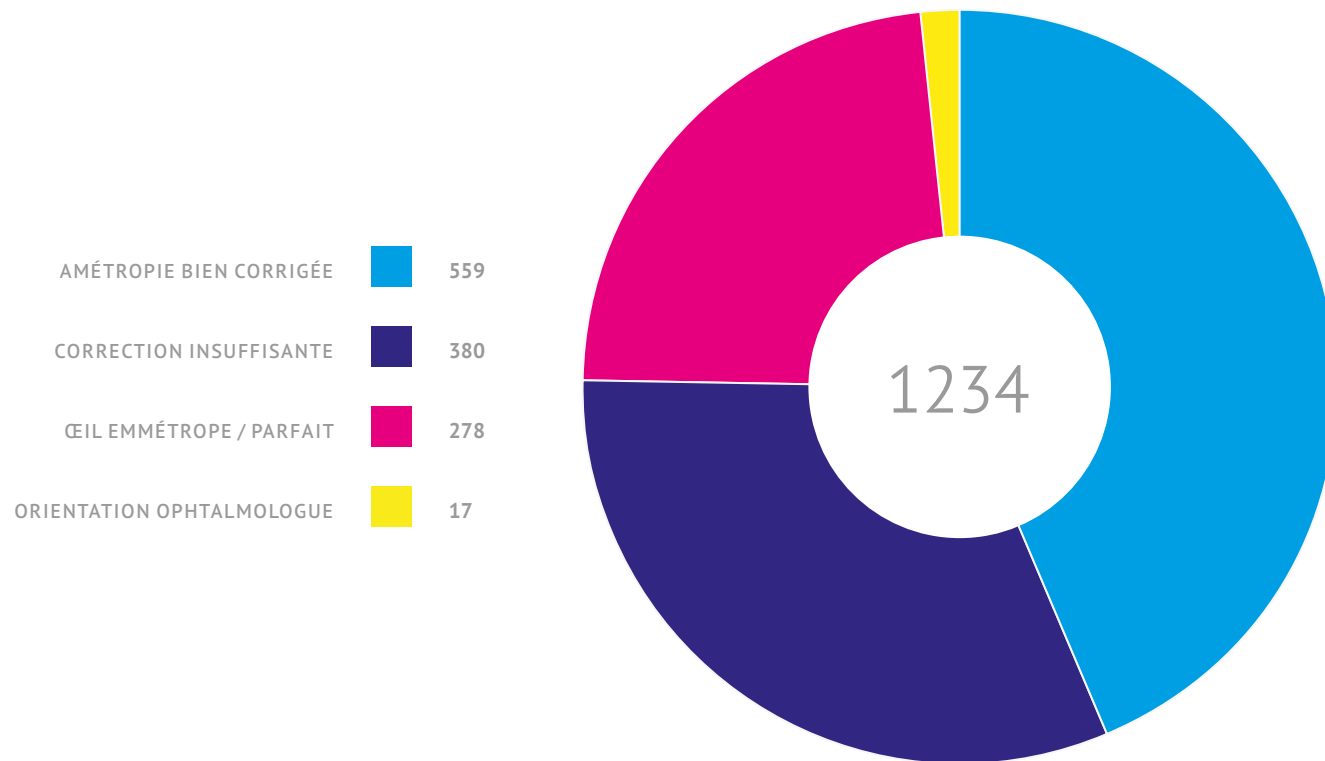


VISITES DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Le nombre de reclassement est en baisse pour la deuxième année consécutive : 59 cas (-3,27% par rapport à 2018). L'ordre des motifs de reclassement reste inchangé par rapport à l'année précédente puisque la majorité des cas de reclassement sont liés à des cancers (18 cas dont 6 cas de cancer du sein) suivi par des pathologies psychosociales (16 dont 5 burn-out qui pour la plupart n'avait pas été suivi précédemment par l'équipe de l'ASTF) et enfin en 3ème position nous retrouvons les maladies neurologiques évolutives, talonnées par les pathologies auto-immunes et rhumatismales puis les pathologies cardio-pulmonaires.



CONTRÔLES OCULAIRES



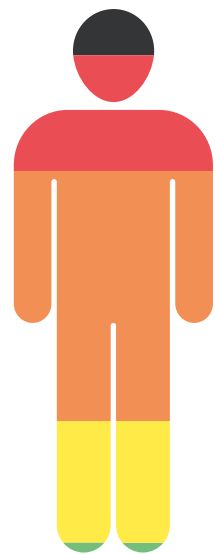
Un intervalle de trois ans est recommandé entre chaque contrôle oculaire



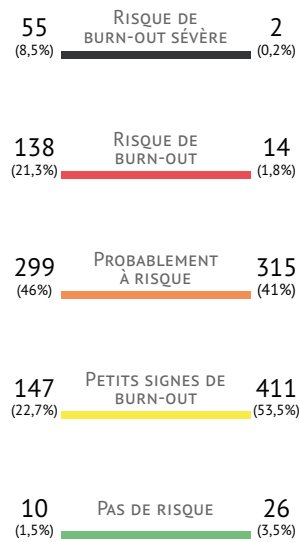
SUIVI DE BURN-OUT

Les patients venant en consultations à l'ASTF pour un bilan de santé ou une consultation pour situation particulière, remplissent un questionnaire subjectif de stress afin d'évaluer leur niveau d'épuisement.

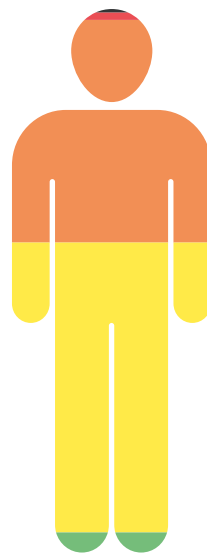
RÉSULTATS SELF TEST
VISITE SPÉCIALE



649 PERSONNES



RÉSULTATS SELF TEST
CHECK UP MÉDICAL



768 PERSONNES

Les patients venant pour un check-up constituent le groupe témoin. Comme les années précédentes, en comparant les deux groupes, nous notons un épuisement plus important pour les personnes venant dans le cadre d'une visite pour situation particulière. En effet quasiment un tiers (29,8%) de ces personnes ont un score élevé supérieur à 50 (barème compris entre 15 et 75) contre seulement 2% des personnes venant pour un check-up. A l'inverse plus de la moitié (57%) des personnes venant pour un check-up ont un score bas (inférieur à 32) contre seulement environ un quart (24,2%) pour l'autre groupe.

En 2019, le nombre de cas de burn-out suivi par l'ASTF continue d'augmenter pour atteindre 347 cas contre 239 en 2018 (+45%). L'augmentation constante du nombre de personnes suivies ne signifient pas qu'il y a une croissance exponentielle des cas mais s'expliquent aussi en partie par le fait que l'ASTF est mieux connue par les salariés et plus présente en entreprise via des formations telles que la gestion du stress, le leadership sain, le burn-out... qui sensibilisent tant les managers que les employés sur les risques psychosociaux (R.P.S) et sur le rôle de l'ASTF dans leur prise en charge.



KARASEK & RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Pourquoi évaluer la charge de travail de vos salariés via le questionnaire Karasek ?

L'ASTF, votre guide face aux facteurs de risques psychosociaux.

Les problèmes de santé psychologique au travail connaissent une croissance importante avec l'intensification du travail. Les impacts se font sentir dans tous les secteurs économiques. Heureusement, un nombre grandissant d'entreprises tentent d'intervenir avant que les conséquences ne soient considérables. Toutefois, il existe encore peu d'information et d'outils pratiques permettant de mener une démarche préventive pour agir sur les problèmes de santé psychologique au travail.

L'ASTF a choisi de mettre en œuvre une démarche préventive des plus performante et vous propose un outil largement validé dans des études internationales, un seul questionnaire, basé sur le modèle de Karasek qui permet de faire un lien entre le vécu du travail et les risques que ce travail fait courir à la santé.

Il permet d'évaluer pour chaque salarié les critères suivants :

- l'intensité de la demande psychologique à laquelle il est soumis = **Demande**
- la latitude décisionnelle dont il dispose = **Contrôle**
- et le soutien social qu'il reçoit sur son lieu de travail = **Soutien**

La demande psychologique est évaluée par la quantité de travail, son intensité et son caractère plus ou moins morcelé tels qu'ils sont ressentis par les salariés.

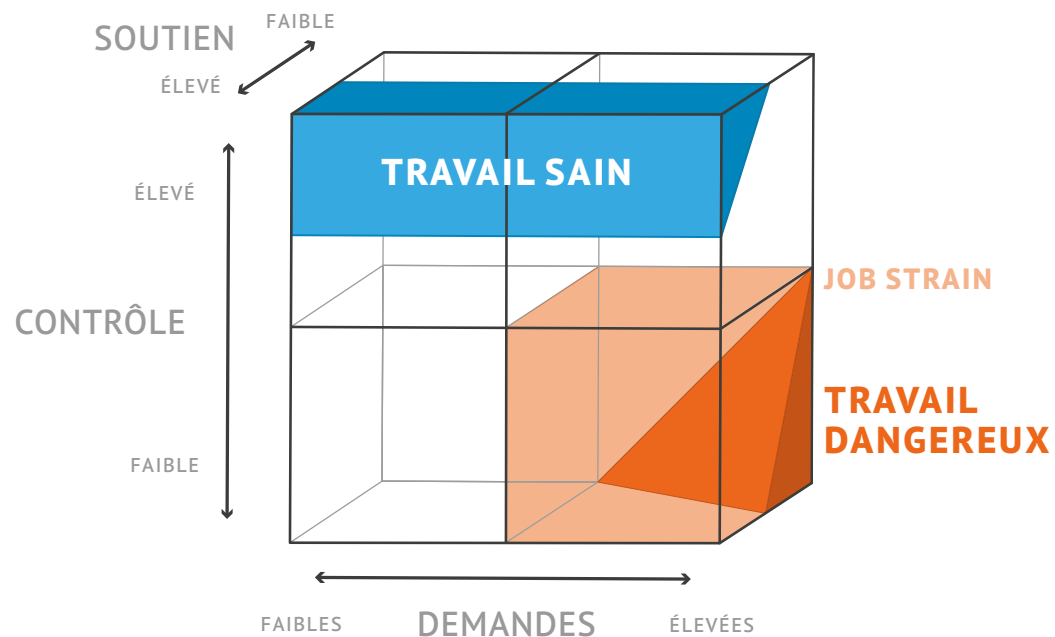
La latitude décisionnelle renvoie aux marges de manœuvre dont le salarié estime disposer pour peser sur les décisions dans son travail, aux possibilités d'utiliser et aussi de développer ses compétences.

Le soutien social décrit l'aide dont peut bénéficier le salarié, de la part de ses supérieurs hiérarchiques ou de ses collègues.

On y distingue 4 cadrants :

- demande peu importante, contrôle bas, on parle de travail passif
- demande peu importante, contrôle élevé, on parle de travail détendu
- demande élevée et contrôle élevé, on parle de travail actif
- demande élevée et contrôle bas, on parle de travail stressant ou « job strain »

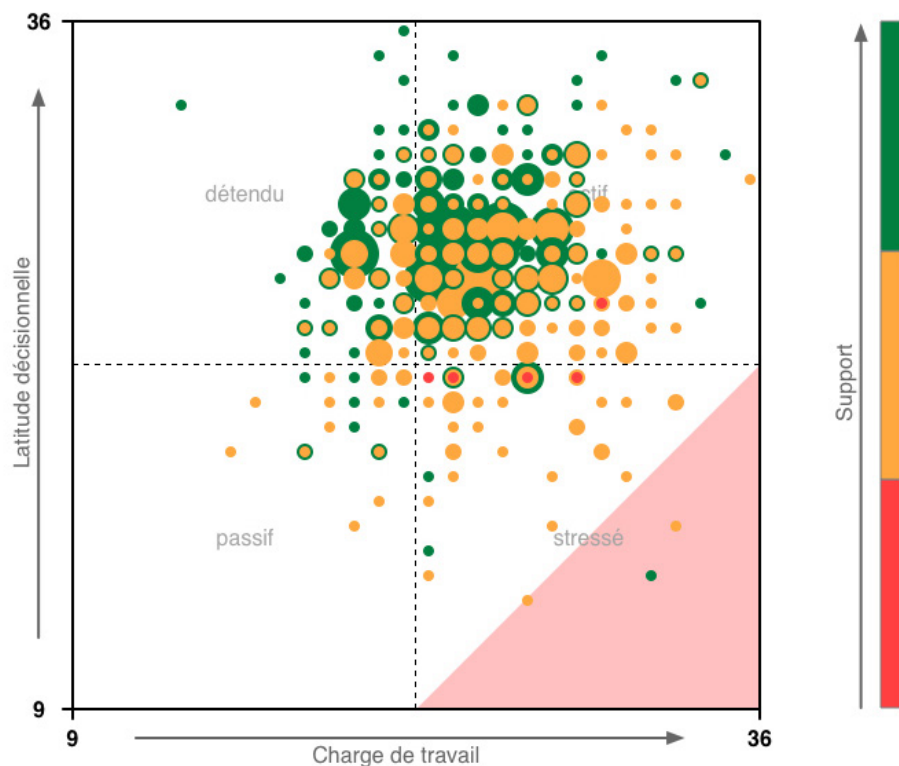
Si à cela s'ajoute un soutien pauvre, le travail sera qualifié de franchement dangereux pour la santé mentale.



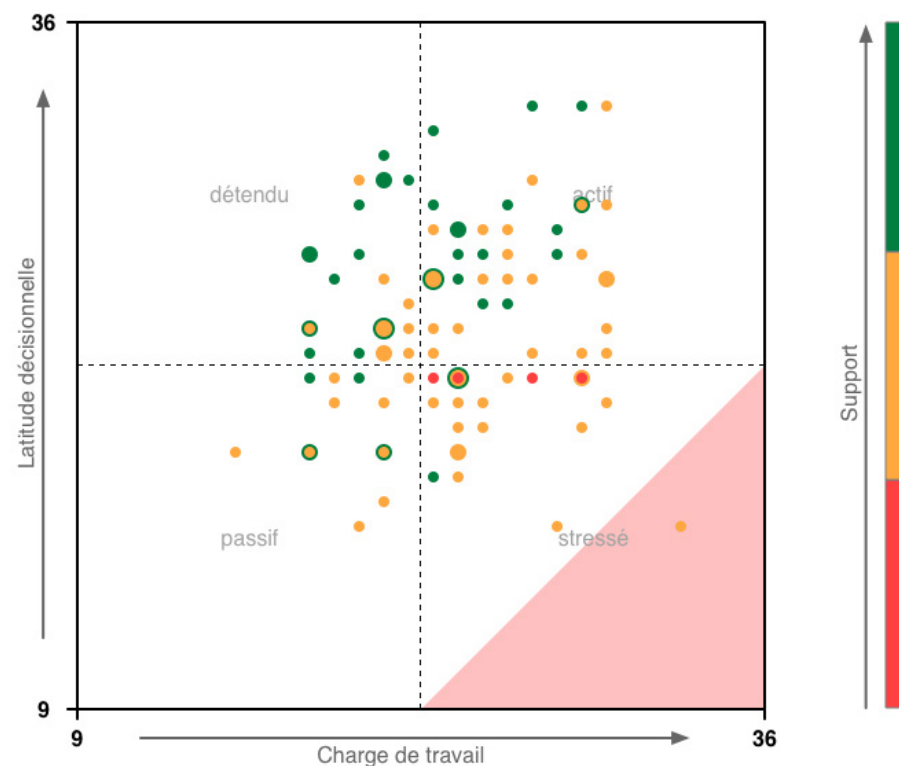
Dans les nombreuses études faites avec cet outil il apparait que les employés et les ouvriers, et surtout les femmes sont davantage exposés que les cadres à « la charge de travail », une situation à risque pour la santé, où les marges de manœuvre individuelles ne permettent pas aux salariés de faire face aux exigences qu'ils ressentent dans leur travail.

Si les ouvriers et employés disposent des marges de manœuvre les plus réduites, ce sont les cadres qui subissent les demandes les plus fortes.

Voici quelques exemples de résultats du questionnaire de Karasek établi à l'ASTF, affiné par l'entreprise.



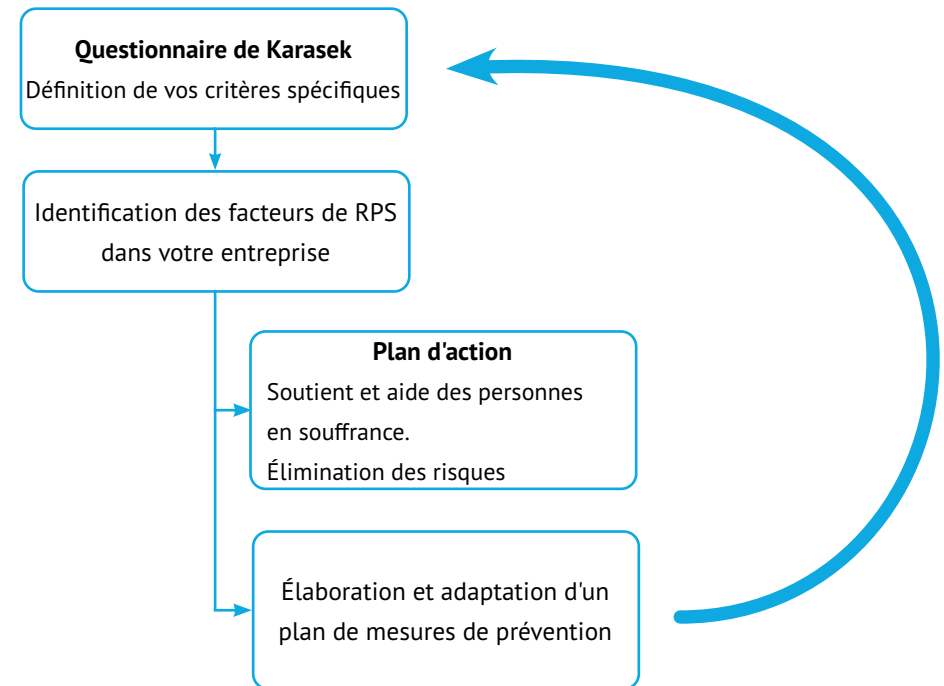
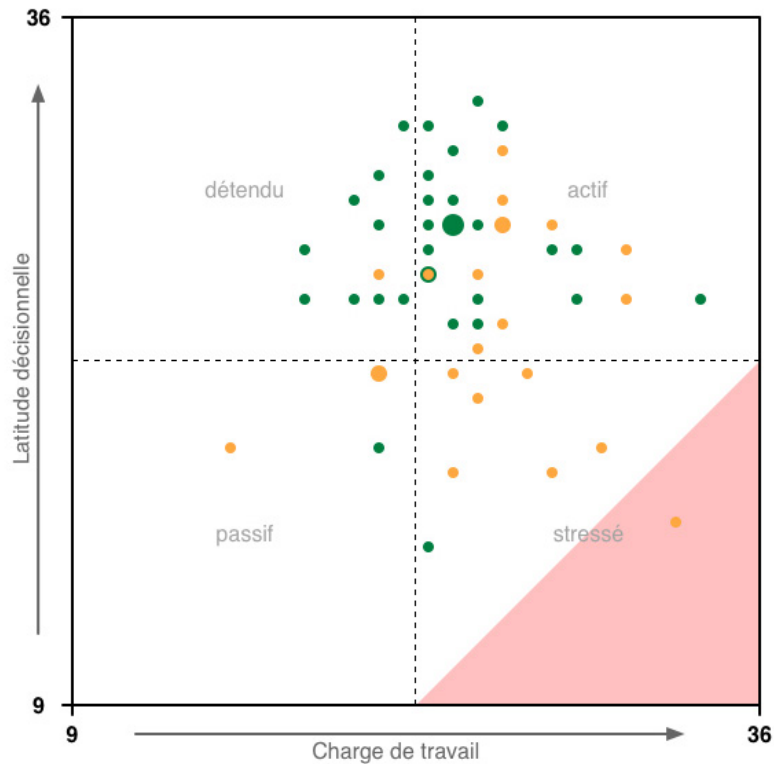
Parmi 435 personnes analysés, l'ASTF a calculé 280 (64.3 %) sujets actifs, 91 (20,9%) sujets détendus, 21 (4,8%) sujets passifs, 42 (9,6%) sujets stressés et 1 sujet stressé qui faisait un travail à caractère très nocif ayant une influence sur sa santé (= haute charge de travail).



Si on adapte maintenant les critères, nous avons par exemple la possibilité de ne sélectionner que les femmes travaillant dans le back office:
 Parmi ces 96 femmes analysées, l'ASTF a calculé 39 (40.6%) sujets actifs, 23 (23.9%) sujets détendus, 13 (13.5 %) sujets passifs et 21 (21.8%) sujets stressés.

En ne sélectionnant que les employés âgés de 21 à 30 ans avec une ancienneté inférieure à 4 ans (soit 54 employés analysés), nous obtenons les résultats suivants :

- 32 (59.2%) sujets actifs,
- 10 (18.5%) sujets détendus,
- 4 (7.4 %) sujets passifs,
- 8 (14.8 %) sujets stressés.



Le modèle « Demande / Contrôle / Soutien » de Karasek met ainsi l'accent sur les situations professionnelles pathogènes tout en laissant à l'employeur le choix de définir les critères selon ses propres besoins. Après avoir eu les résultats du questionnaire Karasek, l'employeur a la possibilité de planifier des mesures de prévention adaptées aux besoins spécifiques.

CHECK-UP MÉDICAUX

Les check-up médicaux font partie de l'arsenal de prévention primaire dont dispose l'ASTF. Ils sont proposés aux entreprises affiliées depuis 2003.

Au menu de ces check-up, on trouve :

Une **prise de sang** réalisée le jour du RDV, à jeun, incluant un bilan lipidique (cholestérol, triglycérides), la fonction rénale, la fonction hépatique, la glycémie, la fonction thyroïdienne, la numération sanguine (globules rouges, globules blancs, ferritine, hémoglobine,...). Pour les hommes, un dosage du PSA (antigène prostatique) à partir de 45 ans.

- Un **examen urinaire**.
- Un **calcul de l'IMC** (indice de masse corporelle) et une **mesure des graisses corporelles**.
- Un **dépistage du cancer du côlon** (recherche de sang occulte dans les selles).
- Une **audiométrie** (mesure de l'audition).
- Une **spirométrie** : mesure du fonctionnement et des capacités pulmonaires (dépistage de bronchite chronique, emphysème, asthme, fibrose).
- Un **test visuel** : mesure de l'acuité visuelle, test de la vision des couleurs et un champ visuel.
- Une **mesure de la pression oculaire** (dépistage du glaucome).
- Un **électrocardiogramme** de repos.
- Une **ostéodensitométrie** (dépistage de l'ostéoporose) pour les femmes à partir de l'âge de 45 ans.
- Un **questionnaire** évaluant le niveau de **stress**.
- Une **anamnèse** et un **examen clinique complet**.
- Un **diagnostic des résultats effectué par le médecin** et des **conseils de santé** assortis d'une **documentation** sur les problèmes spécifiques constatés.

Il sera remis au salarié un **dossier médical** comprenant les différents résultats de son check-up, notamment la prise de sang, l'électrocardiogramme, la spirométrie, l'ostéodensitométrie, une fiche d'analyse individuelle de la masse corporelle et un visuel de l'évaluation des facteurs de risques cardiovasculaires sous forme de Radarchart (diagramme en radar).

Ce dossier est à partager avec le médecin traitant.

- Si nécessaire, **le patient sera transféré vers un médecin spécialiste** (à charge de la caisse de maladie).
- Si nécessaire, en fonction des résultats du questionnaire de stress, une prise en charge sera effectuée par l'ASTF avec un **coaching psychologique** (prévention des risques psychosociaux) dans les jours suivants la réalisation du check-up.

En pratique :

Un rendez-vous est proposé au salarié par l'ASTF.
Arrivée du patient à jeun à l'ASTF.
Réalisation de la prise de sang.
Un petit-déjeuner est proposé.
Les différents tests sont réalisés.
Visite chez le médecin.

Durée totale de plus ou moins 2 heures.

Les différents tests énumérés ci-dessus constituent le **check-up de base**. Il est également possible d'organiser à la demande, les **check-up complémentaires** suivants chez des médecins spécialistes :

Épreuve d'effort.
Écho-doppler des carotides.
Coloscopie.
Échographie abdominale.

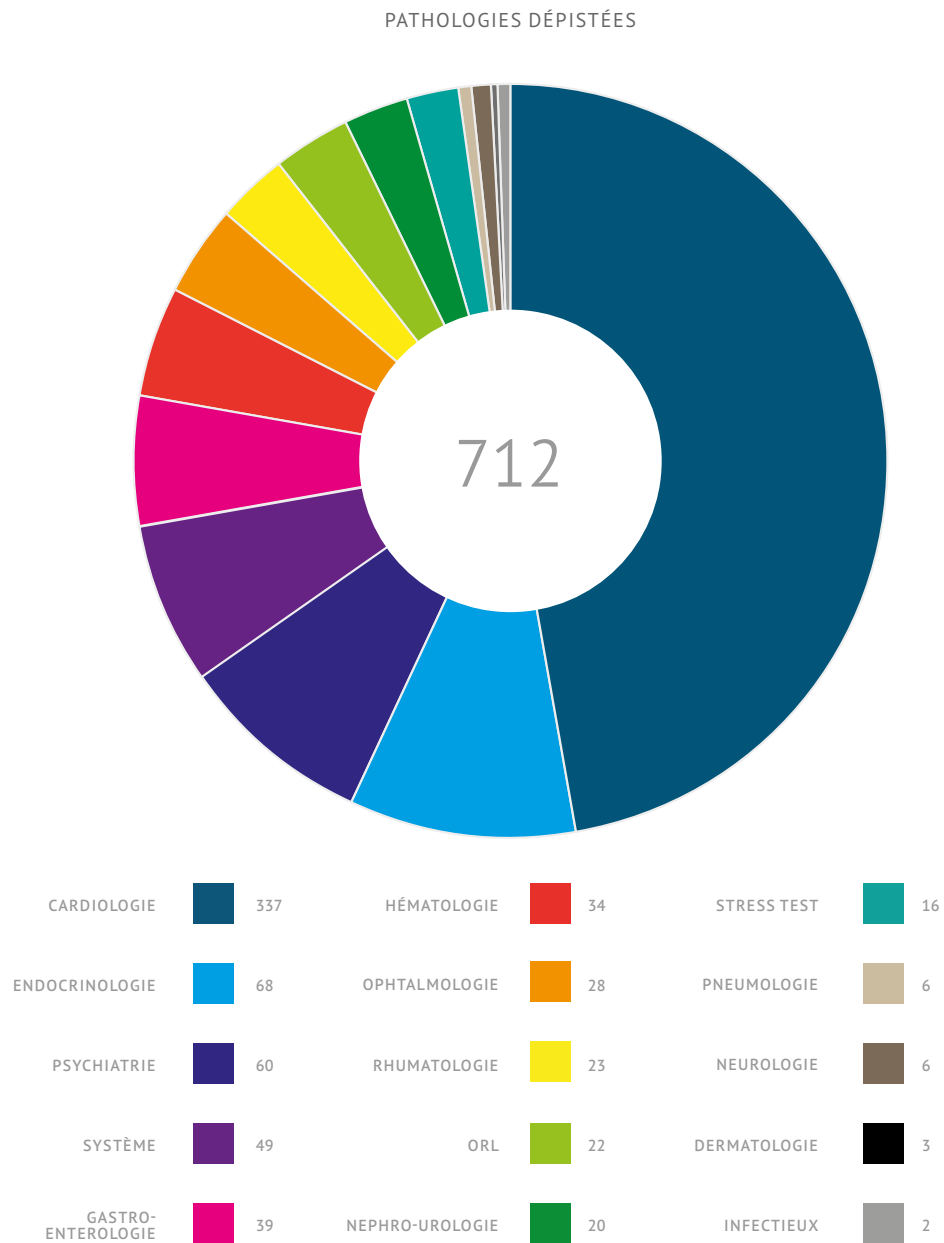
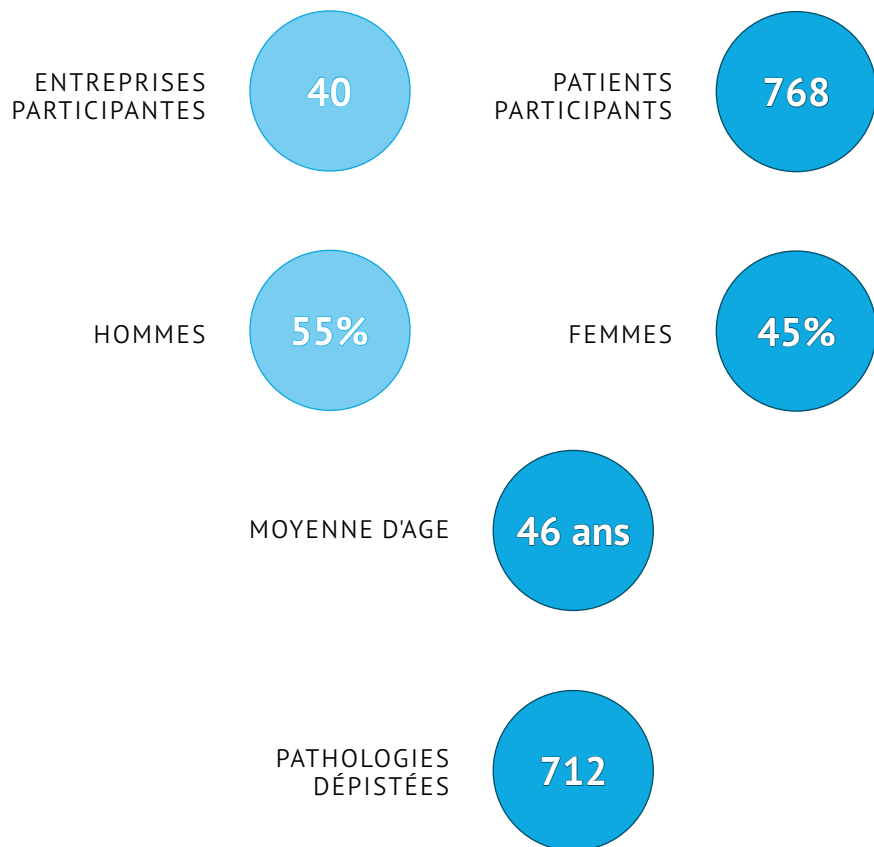
Le check-up médical est habituellement proposé à partir de l'âge de 40 ans, sur base d'une participation volontaire avec l'accord de l'employeur et nous recommandons une périodicité de 3 ans. L'accord de l'employeur est indispensable puisque le check-up est entièrement financé par lui et aura lieu pendant les heures de travail.

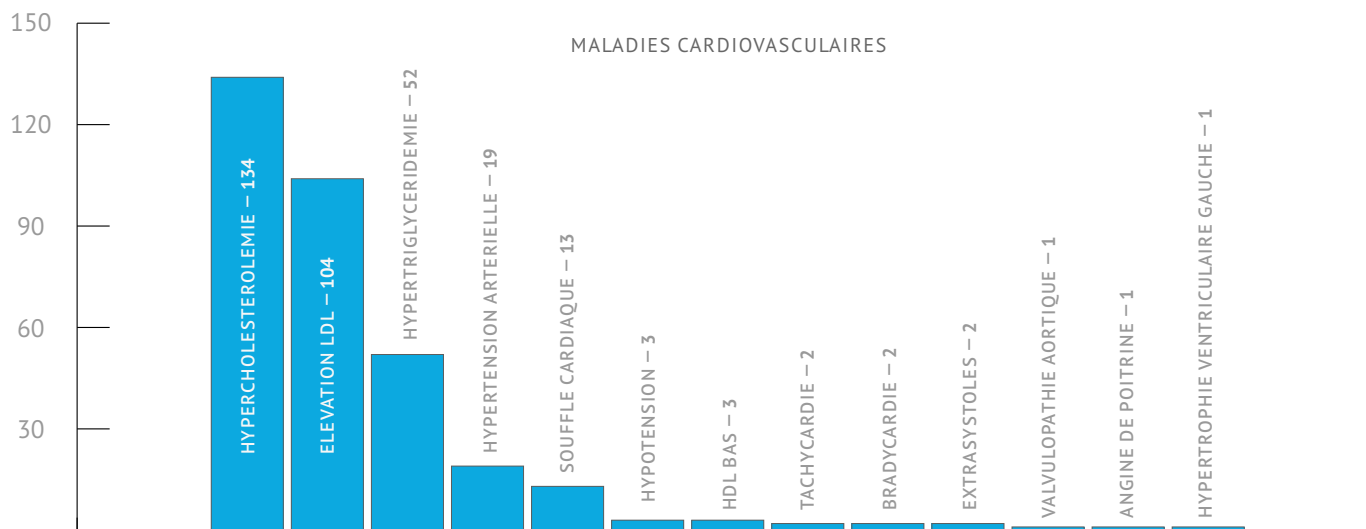
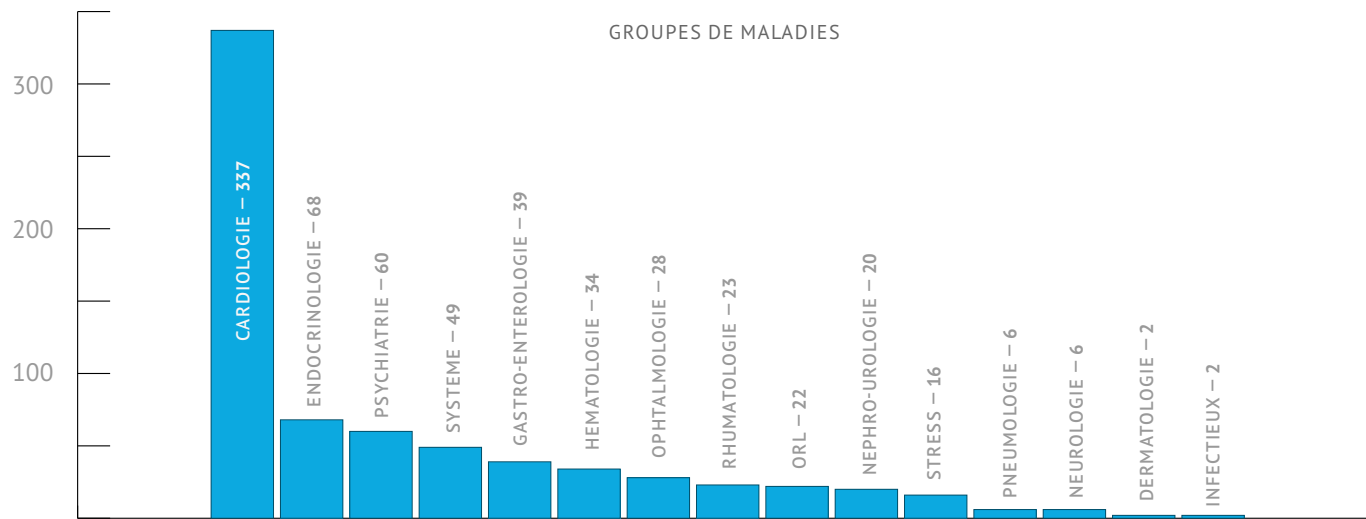
CHECK-UP MÉDICAUX

Le check-up médical est le meilleur moyen de faire le point sur votre état de santé. Il permet de dépister les facteurs de risques, une prise de conscience de ces facteurs de risques par les salariés et surtout leur prise en charge. Il permet également de dépister des pathologies parfois asymptomatiques (hypertension artérielle, dysthyroïdie, diabète).

Au cours de l'année 2019, **40 entreprises** différentes ont réalisés **768 check-up**.

Sur l'ensemble de ces 768 check-up, **712 pathologies** ont été diagnostiquées.





Une répartition des pathologies en fonction des différents catégories médicales met en évidence la prépondérance des maladies du groupe cardiologie. Elle représente **47,3%** des maladies détectées, ce qui équivaut à **337 patients** diagnostiqués.

La finalité du programme de check-up est de dépister et limiter les risques de maladie mais aussi d'éveiller une prise de conscience, par les employés. La connaissance et la vigilance face aux facteurs de risques est primordiale puisque la santé de leur entreprise passe inévitablement par la bonne santé de tous ceux qui y travaillent.



FORMATIONS

Le monde du travail est en constante évolution, toujours en mouvement. Il se caractérise par l'innovation, la *dynamixité* (dynamique et complexité), l'agilité, la VUCA (volatilité, incertitude, complexité et ambiguïté), la numérisation, le travail x.0, etc.

Dans ce contexte, il n'est pas toujours facile de s'occuper de la sauvegarde et de l'amélioration de ses propres ressources pour la santé et le bien-être. Nous devenons chaque jour des experts dans ce que nous faisons dans les affaires et, trop souvent, nous nous perdons dans le processus ! Et pourtant, ces interrelations sont si importantes : Ce n'est que lorsque nous nous en sortons bien que nous pouvons réussir et être performants pour nous-mêmes et pour les autres !

PERFORMANCE AU TRAVAIL = CAPITAL HUMAIN x CAPITAL SANTÉ

Il est prouvé que, dans ce contexte, investir dans la formation, que ce soit pour présenter une nouvelle idée ou pour réveiller des corrélations que l'on a déjà entendues et vécues, mais qui ont été déplacées par la routine quotidienne, produit un retour sur investissement (ROI) : Cela se traduit, par exemple, par une augmentation de la motivation, un engagement plus important, une efficacité accrue des employés, moins de gaspillage, une réduction du taux de rotation du personnel, une amélioration des efforts de groupe, une diminution de l'absentéisme.

Nous pensons que si vous souhaitez préserver le capital santé de vos employés, la prévention est essentielle. Vous devriez penser à proposer des coachs, des formations et des ateliers sur la santé dans vos entreprises respectives.

Depuis près de 25 ans, l'ASTF développe des connaissances et une expertise dans le domaine de la santé et du bien-être dans les secteurs financier et tertiaire. Nous avons développé des formations et des ateliers sur le leadership, la communication, le développement personnel, les facteurs de risque psychosociaux, le stress, l'épuisement professionnel et bien d'autres sujets liés au travail et aux personnes.

En 2019, 123 formations ont été réalisées pour un total dépassant 310 heures.

	NOMBRE DE SESSIONS	DURÉES CUMULÉES
MÉDICAL (0,81%)		
La prévention cardiovasculaire	4	12h
CAPITAL HUMAIN (53,66%)		
Prévention de l'épuisement professionnel	14	29h
Gestion du stress	21	48h
Une journée parfaite	3	6 h
Prévention des risques psychosociaux	9	27h
Le harcèlement	5	6 h
Formation du réseau de vigilance PSR	2	28h
Un leadership sain	4	21h
Communication	1	2 h
Process Communication	7	14h
HYGIÈNE DE VIE (20,33%)		
Ergonomie	17	31h
Nutrition	5	7 h
Sommeil	3	5 h
TRAVAILLEURS DÉSIGNÉS (16%).		
Communication, RPS, ergonomie	16	74h

VIGILANCE DE L'ÉQUIPE

Premiers secours en cas de stress mental

Les charges ont toujours été une partie existante et nécessaire du travail, et le stress mental ne fait pas exception. La conception appropriée de la charge est le point crucial !

Le stress dont nous nous plaignons est, le plus souvent, un déséquilibre entre les exigences internes et externes qui nous sont imposées et nos ressources personnelles internes et externes : il peut être défini comme le degré à partir duquel nous nous sentons dépassés ou incapables de faire face à la suite de pressions ingérables.

L'idée d'une vigilance d'équipe est née de la nécessité pour les employés de différentes entreprises d'avoir sur place des interlocuteurs internes de confiance pour les urgences et les plaintes psychosociales. Tout comme les premiers intervenants/soignants pour les blessures physiques.

L'objectif défini n'est pas la thérapie de la personne affectée, mais d'être un point de contact interne pour ceux qui cherchent de la réflexion et de l'aide, comme un premier point d'ancrage, pour ainsi dire. L'équipe peut ensuite se référer à des sources d'aide internes ou externes. L'équipe elle-même, par exemple, est composée de bénévoles de différents secteurs de l'entreprise.

La possibilité de pouvoir communiquer face à face avec une personne de confiance (tangibile) sur place dans des situations de stress mental est essentielle pour les personnes concernées. Cela résulte du besoin psychologique fondamental de se lier, qui, selon le professeur Klaus Grawe (Psychothérapeute allemand 1943-2005), existe pour toutes les personnes, quelle que soit leur origine ethnique, et signifie dans ce contexte sécurité et attachement.

Dans l'entreprise pilote, un petit groupe composé de représentants des RH, de la délégation du personnel et d'autres volontaires a été formé en vue de prendre en charge la tâche de premiers secours en cas de stress mental en équipe. LASTF a ensuite lancé un premier cours de formation en 2018, fournissant des connaissances et des compétences sur les facteurs de risque psychosociaux, le burn-out, la gestion du stress, la gestion des conflits, la communication, le suicide et le pilotage émotionnel dans un cours de deux jours.

Entre-temps, d'autres entreprises ont repris l'idée et formé leurs équipes.

En 2019, l'ASTF a réalisé un total de **12** sessions de formation pour mettre en œuvre la vigilance d'équipe dans différentes entreprises.



SIRÈNE

«Stress Inventory & Risk Evaluation in Enterprises»

L'évolution permanente du monde du travail dans notre société de services et d'information exige aujourd'hui de nouvelles perspectives sur le thème de la santé et de la sécurité au travail dans les entreprises.

La santé et la sécurité au travail traditionnelles sont très développées dans la plupart des régions d'Europe et sont exemplaires à bien des égards. Cependant, depuis quelques années, un sujet est au centre de l'attention : le stress mental sur le lieu de travail.

Dans de nombreuses entreprises, cet aspect de la santé et de la sécurité au travail ne devient que progressivement un problème. Souvent, il n'est pas possible de travailler avec des limites d'exposition professionnelle, des solutions standard et des listes de contrôle.

À l'heure actuelle, l'inventaire standard des postes à risques dans les secteurs financier et tertiaire couvre principalement les risques physiques.

Les maladies psychologiques ou les charges privées ne sont pas prises en compte dans cette évaluation des risques. Par conséquent : Ce ne sont pas les employés individuels qui sont mis à l'épreuve pour leur aptitude psychologique et leur capacité à travailler, mais plutôt tous les facteurs de tension des conditions de travail qui sont potentiellement nocifs pour leur santé qui seront analysés.

Cet outil ad hoc aidera l'employeur à éviter autant que possible les tensions mal gérées et à améliorer les conditions de travail. Il agit comme un baromètre et met en évidence graphiquement les zones à haut risque. Ceux-ci serviront ensuite de base à l'élaboration de stratégies d'amélioration pour les équipes et les organisations.

Au mieux, vous encouragez vos employés dans les domaines suivants : satisfaction, motivation, performance, qualité du travail et santé.

L'inventaire standard des postes à risques est basé sur le Code du travail, qui précise que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses employés. Dans ce contexte, une évaluation des risques pour la santé est exigée tous les 3 ans dans le cadre de l'inventaire.

Pour le poste de travail de bureau type, elle porte principalement sur les risques physiques, tels que le travail sur écran et les troubles musculo-squelettiques. Le stress et les facteurs de risque psychosociaux ne jouent qu'un rôle secondaire et ne sont pas précisés davantage.

<https://guichet.public.lu/fr/entreprises/sante-securite/postes-risques/prevention/inventaire.html>

L'ASTF assiste l'employeur pendant la procédure.

L'ASTF travaille actuellement à l'élaboration d'un outil d'évaluation complémentaire qui vous aidera, en tant qu'entreprise, à déterminer et à évaluer la charge psychologique des employés dans le cadre d'une évaluation globale des risques.



SENS DU TRAVAIL ET PROJET PROFESSIONNEL

Pourquoi vais-je travailler ?
Que représente le travail à mes yeux ?
Est-il en cohérence avec moi-même ?

De nos jours, ces questions se posent de temps à autre, mais le plus souvent lorsqu'on a touché le fond. Or s'interroger en amont sur **ses valeurs et besoins**, permet d'une part d'en prendre conscience, et d'autre part, de les hiérarchiser afin de mettre un frein à ceux imposés par l'extérieur.

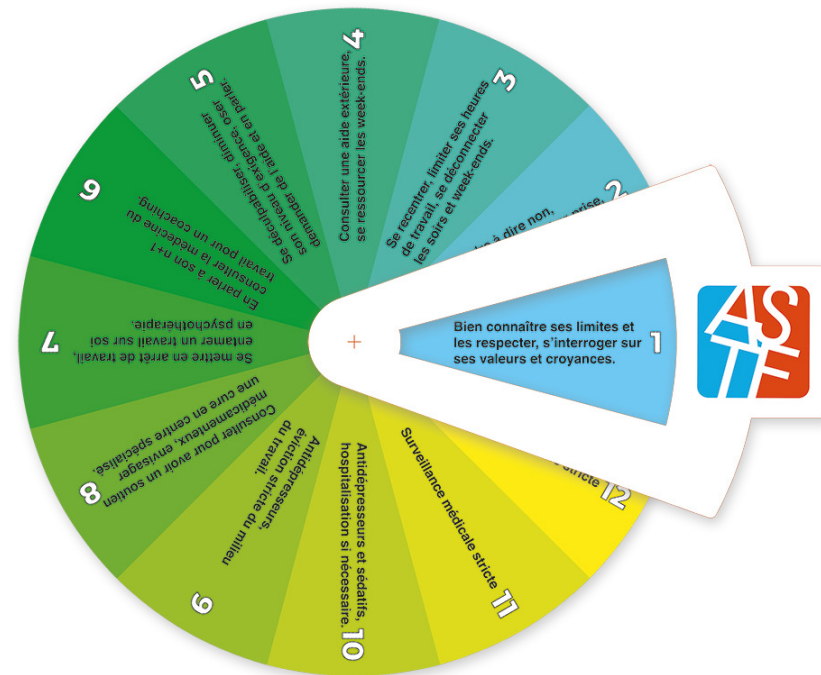
Il s'agit là du **premier rempart contre l'épuisement professionnel**. Une première limite à l'envie démesurée de se prouver à soi-même et aux autres que l'on est à la hauteur dans notre job.

Le monde du travail est à double tranchant ; il permet une structuration du temps, la création de contacts sociaux, l'acquisition d'un statut, la définition de l'identité sociale, et finalement, une activité. En revanche, il prône à l'excès ses propres valeurs que sont la performance, la compétition, le succès, la perfection, la rapidité, ou encore la qualité optimale en permanence.

Dès lors, comment faire cohabiter le meilleur des deux mondes ?

En prenant conscience que la sphère professionnelle est un lieu d'épanouissement, au même titre que de nombreux autres dans la sphère privée, à savoir : la famille, les relations sociales et amoureuses, l'apprentissage, la spiritualité, la vie communautaire, les activités créatives et sportives, etc.

Un lieu d'épanouissement peut donc en contrebalancer un autre, dans une certaine mesure, mais si non concordance il y a, il est toujours possible de se réinventer à travers un nouveau projet professionnel en cohérence avec ses valeurs fondamentales.



Questionner son projet professionnel, ou le repositionner, c'est opérer une démarche particulière qui va demander à la personne de passer par deux étapes essentielles.

Dans le cadre de l'accompagnement proposé par l'ASTF, le professionnel de la santé va, avec le patient, pouvoir entrer dans cette démarche en 2 temps, centrée d'abord sur l'identification du profil personnel, et ensuite du profil professionnel en lien avec le nouveau projet.

Premièrement : découvrir son profil personnel

Il est essentiel de passer par la question existentielle :
« qui je suis ? »

Cette question implique l'introspection de son histoire personnelle, ses valeurs et besoins ; quels étaient mes rêves d'enfants ? quels sont mes centres d'intérêt ? mes passions ? etc.

Ce travail apportera une base solide au projet, et permettra d'établir certaines références, afin de vous guider dans les différentes actions que vous allez projeter dans le futur, en l'occurrence vis-à-vis de ce nouveau projet professionnel.

Deuxièmement : découvrir son profil professionnel

Ici est abordée la question du :
« quoi faire ? »

Cette deuxième étape permettra à l'utilisateur de faire appel à des savoir-faire, des compétences ou des comportements qu'il pourra retrouver tout au long de sa vie professionnelle.

Faire le point sur ce que vous avez acquis, ce qui vous a plu ou déplu, vous aidera certainement à définir le poste ou l'environnement dans lesquels vous souhaiteriez travailler ou retravailler.

Interroger sa famille et son réseau social proche peut s'avérer très intéressant dans la découverte de son profil personnel.

Pour définir son profil professionnel, obtenir un retour de ses anciens collègues et de ses managers, est également une bonne méthode, d'autant plus qu'ils pourront évoquer avec vous leur propre parcours professionnel.

Cependant, un contact avec un professionnel spécialisé, coach ou psychologue, reste essentiel et permettra d'apporter quelques clés nécessaires à un cheminement réussi sur le sentier de la découverte de vous-même.



ERGONOMIE

Espaces de travail partagés – Sensibiliser aux bonnes pratiques.

Les initiatives pour réinventer les espaces de travail se déchaînent. Flex-office, coworking, télétravail, home office, desk-sharing... l'espace de travail est en constante évolution avec pour crédo le désir de créer un meilleur bien-être au travail, de favoriser la convivialité, de faciliter l'échange et la collaboration et de par ce biais booster la productivité.

Les équipements de ces mêmes espaces sont modulables, très variés et font l'objet de considérations ergonomiques diverses : des bureaux réglables en hauteur destinés au flex-desking, des benches à hauteur fixe, des tables hautes favorables à des échanges informels de courte durée, des espaces fermés destinés à un travail cognitif intense, des zones à équipements flexibles qui s'adaptent spontanément aux besoins des équipes de projets, des espaces de détente, etc.

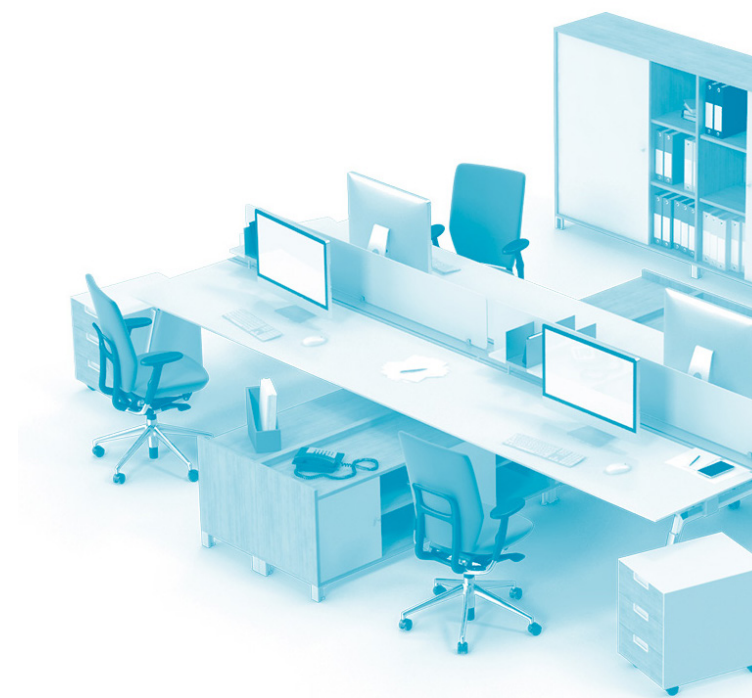
Le principe de tous ces aménagements est simple. Il consiste à favoriser l'autonomie des salariés et de ne plus avoir de bureau attitré et ce en vue d'optimiser les espaces de travail dont les surfaces n'ont rarement été exploitées en totalité dans le passé. Le taux d'occupation était tributaire du nombre d'absences dues aux déplacements, aux congés, aux absences pour formations p.ex. ainsi qu'à diverses autres absences motivées.

Malgré tous ces efforts qui essaient de rompre avec le comportement sédentaire des travailleurs, les aménagements de ces espaces de travail peu conventionnels semblent être plutôt subi par leurs occupants que d'être choisi délibérément.

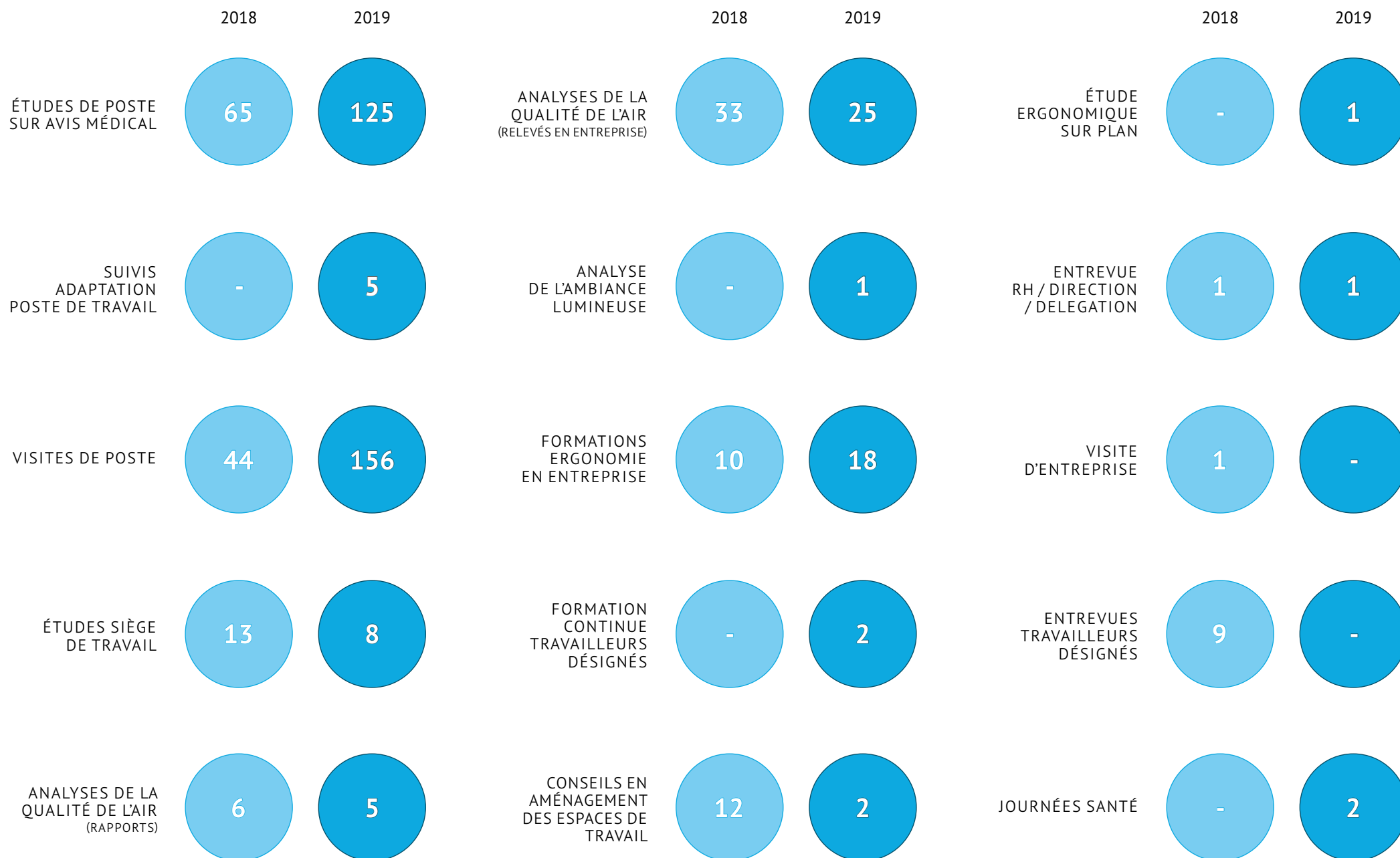
L'analyse de nos statistiques de 2019 nous amène à croire que les problèmes de santé liés aux activités tertiaires sont en train de prendre de l'envergure. Le nombre des études de postes sur avis médical a doublé, le nombre des visites de postes en entreprise à même triplé. A croire que la démultiplication des formes de travail a un impact négatif sur le bien-être au travail. Cette évolution exige à notre avis des mesures de prévention mieux adaptées.

L'enjeu sera de mieux accompagner les employés dans la découverte de leurs nouveaux espaces de travail et de les sensibiliser aux techniques de l'appropriation des espaces de travail multifonctionnels. Rares sont actuellement les employés qui, avant de se mettre au travail prennent le temps de vérifier les réglages du système de travail qu'ils ont choisi pour accomplir leur tâche journalière. Régler le siège de travail, adapter la hauteur du plan de travail, disposer les outils de travail à portée de main, vérifier l'emplacement du ou des écrans, etc..., somme toute, organiser leur système de travail de sorte qu'ils puissent travailler dans de bonnes conditions de sécurité et de santé.

Notre réponse à cette situation : former des personnes-ressources dans l'enceinte de l'entreprise, des « coaches en ergonomie », qui seront en mesure d'accompagner les projets de réaménagement, de dépister les dysfonctionnements et de réaliser des ajustements ergonomiques individuels au niveau des postes de travail de leurs collègues. Cette formation qui comprend à la fois des notions d'ergonomie de bureau et d'environnement de travail est tenue en intra-entreprise. L'apprentissage qui associe théorie et pratique se fait sur le terrain, dans un environnement connu et familier.



ERGONOMIE



COMMUNICATION

L'information, la promotion de la santé et du bien-être en entreprise font partie des missions de l'ASTF. L'impact de cette diffusion « en ligne » est mesurable et désormais comparable d'une année sur l'autre.

Le site web ASTF.lu est bien connu des services de ressources humaines qui y effectuent en priorité les demandes d'examens pour visites d'embauches et check-up médicaux. Deux tiers des visiteurs y accèdent via un moteur de recherche.


Le nombre total de pages vues a légèrement diminué (-10%) mais cela est dû à une réorganisation et un regroupement des contenus. La valeur principale mesurée est celle du nombre de visites du site web, bien plus significative et fiable même lorsque différents visiteurs sont regroupés sur un même réseau informatique d'entreprise.

Ce nombre de connexions au site web (sessions) est mise en relation avec les langues, les types d'appareils utilisés ainsi que les origines des visiteurs (site référent, newsletter, réseau social, etc.).

En 2019, les visites ont augmenté de 17% pour atteindre 27177 sessions. Les proportions d'utilisateurs francophones, anglophones et germanophones sont globalement les mêmes que l'année précédente.

Les différences notables sont constatées au niveau du type d'appareils. Les ordinateurs et mobiles se partagent la majorité des 3891 nouvelles visites. Les plus utilisés sont toujours et nettement les ordinateurs mais leurs proportions (ainsi que celle des tablettes) étaient en recul au profit des mobiles qui représentaient la moitié (2036) des nouvelles visites. Cette tendance devrait se confirmer voire s'accroître dans les années à venir.

Bien qu'en légère hausse également, l'impact des réseaux sociaux reste faible par rapport aux autres sources puisqu'ils sont rarement utilisés dans le monde l'entreprise ou à titre professionnel. En un an ils ont envoyé moins d'un millier de visiteurs vers le site web.

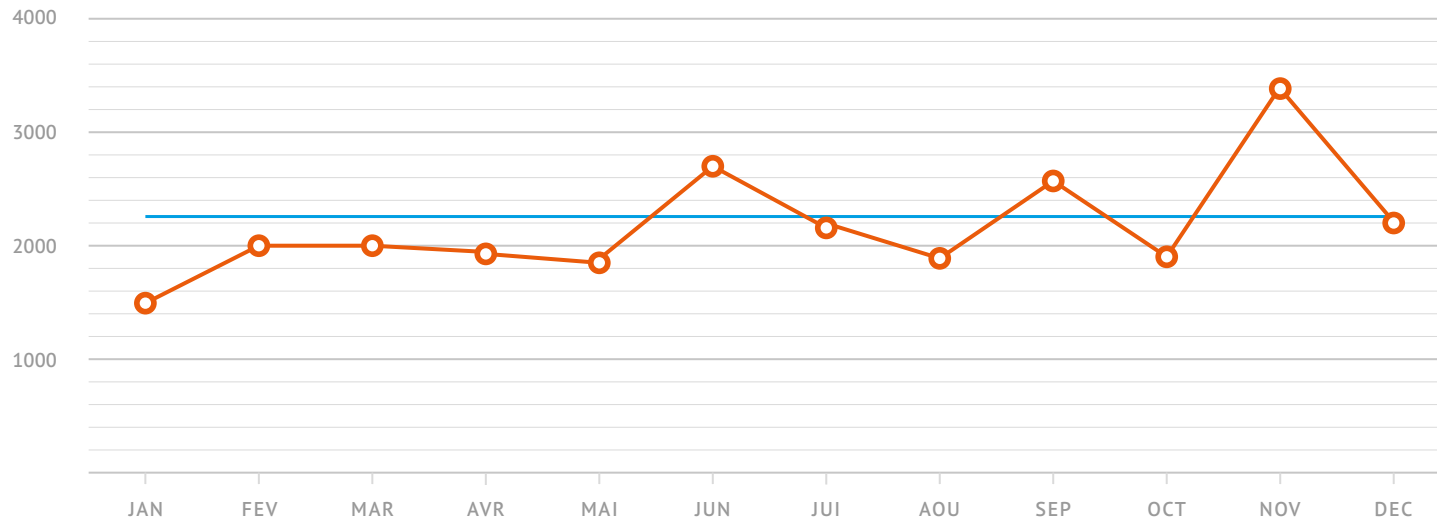


La newsletter d'information a été envoyée en moyenne à 1155 destinataires (+7%), 32% l'ont consulté chaque mois. Le nombre de visites du site web provenant de la newsletter a également augmenté (+2%).

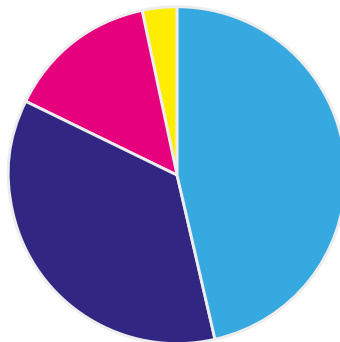
L'inscription à la newsletter est gratuite et ouverte à tous les membres de l'ASTF.

La grande majorité des destinataires sont les contacts des ressources humaines. Ils assurent le relais et permettent le partage d'informations aux personnels des entreprises. La proportion du partage d'articles et de liens vers le site web ASTF.lu a progressé de 3% ce qui représente presque 1000 nouvelles visites.

Connexions au site web (sessions)

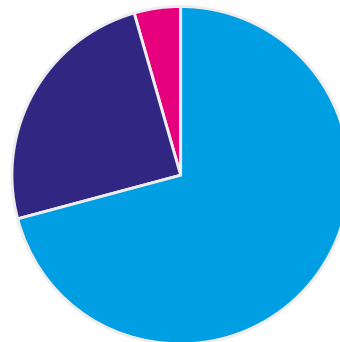


Langues des sessions



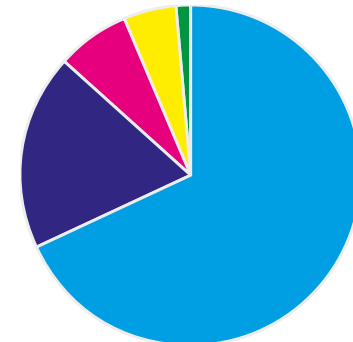
- LANGUE FR
- LANGUE EN
- LANGUE DE
- AUTRES LANGUES

Types d'appareils utilisés



- ORDINATEURS
- MOBILES
- TABLETTES

Sources des sessions



- MOTEURS DE RECHERCHES
- ACCÈS DIRECTS
- EMAILS
- LIENS ENTRANTS
- RÉSEAUX SOCIAUX

L'ÉQUIPE DE L'ASTF

Direction

- Dr Patrizia Thiry-Curziotti
Directrice générale
- Dr Sandrine Sculfort-Tomasini
Directrice médicale

Médecins du travail

- Dr Charlotte Eyike
- Dr Carole Molitor
- Dr Dominik Schmal (jusqu'au dec. 31st 2019)
- Dr Stefan Weicherding-Roth

Psychologue

- Wafa Bounaira
- Samy Boutiba (à partir du 15 nov. 2019)

Assistant psycho-social

- Patrice Marchal

Assistante de direction

- Bernadette Marcher

Infirmières

- Sandra Vazquez-Parras
- Alice Wasmer

Maître Opticien

- Manuela Weis

Architecte d'intérieur

- Christiane Reckinger

Responsable Marketing Digital

- Paul Gruner

Assistantes médicales

- Claudia Barth
- Sandra Natale-Tiberi (à partir du 15 nov. 2019)

Assistants administratifs

- Sonia Ribeiro
- Roland Sculfort



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Mme Catherine BOURIN, Présidente (ABBL)

Mme Nicole DOCHEN, Vice-Présidente (ABBL)

M. Philippe SERGIEL, Trésorier (IRE/OEC)

M. Paul-Charles ORIGER, Secrétaire (ACA)

Mme Myriam SIBENALER, Membre (ABBL)

Mme Clotilde PARISIS, Membre (Membres Individuels)

M. Pierre KNODEN, Membre (ABBL)

M. Didier GALY, Membre (ALPP)





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

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

**Tél. 22 80 90-1
Fax 22 80 81**

**www.ASTF.lu
accueil@astf.lu**

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