

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2025



ÉDITORIAL

En prenant le temps de réfléchir à l'année qui vient de s'achever, je ne peux m'empêcher de la qualifier d'atypique. J'entends par là une année durant laquelle la supposée normalité a échappé aux attentes. Une année où de nombreuses « voix » se sont faites entendre – et où aucune n'était dépourvue de sens.

Il est toutefois apparu clairement que beaucoup de ces voix ont véhiculé des sentiments peu positifs : la peur, l'insécurité, l'incertitude, la vulnérabilité et l'impuissance. Ce fut une période marquée par de nombreux conflits, nous mettant à l'épreuve, parfois jusqu'à nos limites.

Cette réalité s'est manifestée de manière évidente chez les personnes qui nous ont sollicités, à travers la souffrance qu'elles ont exprimée – une souffrance profondément individuelle, qui ne peut ni ne doit être comparée. Ce fut une année d'incertitudes et de contrastes, ébranlant des notions telles que la stabilité et la sécurité, et nous obligeant à nous réajuster et à nous adapter.

Chez beaucoup, j'ai observé la peur de s'exposer et de dénoncer l'injustice, par crainte de devenir encore plus vulnérable. La peur de perdre son moyen de subsistance lorsque les pouvoirs institués se retournent contre soi. Peut-être est-ce là l'une des raisons du silence, nourri par l'espoir fragile que « cela finira par passer, si je tiens bon ».

Mais il existe aussi une autre facette de cette réalité.

Nous restons profondément engagés à faire la différence de manière positive dans la lutte contre l'abus et le harcèlement, sur l'ensemble du spectre de la prévention.

Au niveau de la prévention primaire, les entreprises semblent avoir renforcé leur prise de conscience quant à la nécessité de former et d'informer. On constate une augmentation de la demande en formations et en conférences sur ces thématiques, afin de favoriser une dynamique plus saine dans les relations professionnelles et de promouvoir la responsabilité individuelle et collective.

Au niveau de la prévention secondaire, le soutien proposé et la possibilité de prendre du recul face à l'élément stressant permettent aux personnes de trouver des réponses et des solutions plus adaptées aux défis auxquels elles sont confrontées.

Lorsque les limites sont atteintes, l'accompagnement assuré par le Service d'Intervention Psychologique de Courte Durée (IPCD) permet – comme le démontrent les données – de restaurer l'estime de soi, de développer des compétences et des outils, et de redonner dignité, espoir et perspectives d'avenir.

Face au constat que la souffrance, l'anxiété et l'angoisse sont de plus en plus présentes et intenses chez les personnes qui nous sollicitent, il devient essentiel de choisir avec discernement la provenance des voix dont nous nous nourrissons. De la même manière que nous veillons à notre alimentation pour préserver la santé du corps, il est tout aussi fondamental d'être attentifs aux voix que nous écoutons si nous souhaitons préserver notre santé psychique.

La fable racontée par Jean de La Fontaine au XVII^e siècle – le lièvre et la tortue – nous rappelle que ce qui semble le plus logique ou le plus probable n'est pas toujours ce qui advient.

La « voix de la raison » disait à la tortue qu'elle ne pourrait jamais battre le lièvre, faute de disposer des mêmes ressources ou du même potentiel. Elle aurait pu renoncer avant même de commencer, se laissant abattre par quelque chose qui n'était pas encore arrivé. Pourtant, peut-être par obstination ou par audace, elle choisit de ne pas abandonner et d'aller jusqu'au bout.

L'issue fut bien différente de ce que la logique, l'expérience et les prévisions laissaient présager. La tortue l'emporta, car nul n'avait anticipé l'imprévu : le lièvre, trop confiant dans sa puissance, s'est laissé gagner par l'arrogance, s'est endormi – et lorsqu'il s'est réveillé, il était trop tard.

Puissions-nous nous inspirer de cette histoire afin de ne pas renoncer ni de « nous endormir », même lorsque l'issue favorable semble improbable. Après tout, de quoi sont faits les rêves, sinon de ce qui donne sens et direction à la vie ?

Gardons le cap et choisissons consciemment les voix auxquelles nous accordons notre attention. Avec plus ou moins de ressources, plus ou moins de potentiel, à des rythmes différents, l'essentiel est de poursuivre cette course avec une finalité claire : réduire le harcèlement moral au travail ainsi que les comportements agressifs et déshumanisants qui engendrent une souffrance profonde – non seulement pour les personnes concernées, mais aussi pour leurs proches, les organisations et, en définitive, la société dans son ensemble.

Nous comptons sur vous pour continuer à avancer à nos côtés dans cette cause essentielle. Car ensemble, nous pouvons rendre possible l'improbable – et parce que, comme le rappelle la fable, pas à pas, on peut aller loin.

Luis Viçoso

Chargé de Direction
Psychologue Clinicien Diplômé

SOMMAIRE

02

Éditorial

04

Sommaire

05

Notre rôle: la prévention

08

Nos missions

09

Notre service

10

Les témoignages de nos bénéficiaires

11

Profil de nos victimes
(harcèlement réel ou perçu)

21

Nos chiffres-clés

28

Profil des bénéficiaires IPCD

32

Mouvement thérapeutique - Exemple d'un cas
réel

35

Sondage

40

Nos objectifs atteints

41

Notre bilan de l'année 2025

43

Projets en cours d'élaboration pour 2026

44

Notre stratégie pour le futur

NOS VALEURS



⊙ RESPECT ET DIGNITÉ

La portée du respect envers la personne et son vécu permet à cette dernière de se sentir vue et entendue. C'est une condition nécessaire pour chaque être humain, de voir reconnaître sa souffrance dans la situation présente. La dignité de la personne humaine est le principe selon lequel une personne ne doit jamais être traitée comme un objet ou comme un moyen, mais comme une entité intrinsèque.



⊙ PROFESSIONNALISME ET NEUTRALITÉ

Le but de proposer des services de haute qualité est soutenu par une formation continue de l'équipe de la Mobbing asbl, tant qu'au niveau personnel que professionnel. La neutralité envers toutes structures externes, permet à tous nos clients de se sentir accueillis sans jugement et peur de divulgation.

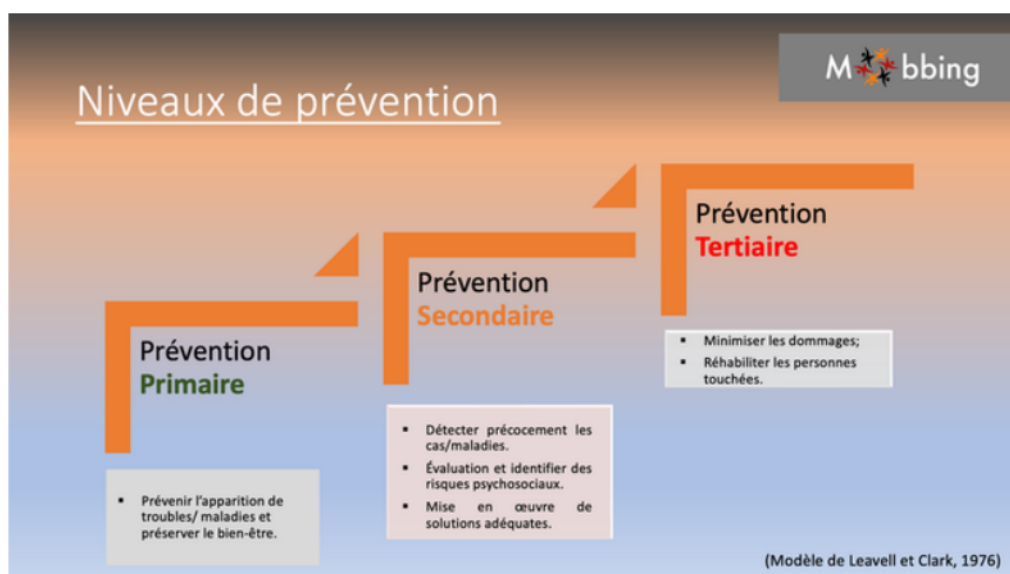


⊙ CONFIDENTIALITÉ

Dans un espace de confiance, toute personne confrontée ou subissant du harcèlement moral ou stress au travail trouve une écoute auprès de la Mobbing asbl.

NOTRE RÔLE - LA PRÉVENTION

Le mobbing, ou harcèlement moral au travail, est un phénomène complexe qui a des répercussions graves tant pour les individus concernés que pour les organisations. À cet égard, le modèle de prévention de Leavell et Clark, qui distingue trois niveaux d'intervention (primaire, secondaire et tertiaire), peut être adapté pour aborder la prévention du mobbing de manière efficace. Chaque niveau d'intervention s'appuie sur des stratégies spécifiques pour prévenir l'apparition du mobbing, détecter tôt ses manifestations et limiter ses conséquences sur la santé mentale et physique des victimes.



1. Prévention primaire : prévenir l'apparition du mobbing

La prévention primaire vise à empêcher l'apparition du mobbing en réduisant les facteurs de risque dans l'environnement de travail par des actions visant à préserver le bien-être et à promouvoir la santé.

Les mesures de prévention primaire peuvent inclure des actions de sensibilisation et d'information à destination des salariés, des cadres, des personnes de contact et du public en général. Cela comprend l'augmentation de la prise de conscience des effets du mobbing et des comportements associés, ainsi que le renforcement des capacités de résilience et de gestion des conflits au sein de l'organisation. Il est également essentiel de promouvoir la mise en place de politiques organisationnelles claires interdisant toute forme de harcèlement, de former les employés et les managers aux défis de la communication en milieu de travail, et de partager les bonnes pratiques transversales applicables à tous les secteurs d'activité.

■ NOTRE RÔLE: LA PRÉVENTION

Ces initiatives contribuent à favoriser la bienveillance, la convivialité et le respect mutuel au sein des équipes. En réduisant les facteurs de risque, tels que les tensions liées à une mauvaise gestion, à une mauvaise organisation du travail ou à une culture de compétition excessive, cette approche vise à créer un environnement de travail qui prévient activement l'apparition du mobbing.

2. Prévention secondaire : détection précoce et intervention rapide

La prévention secondaire intervient lorsqu'un début de harcèlement est détecté ou lorsqu'une situation, bien qu'elle ne soit pas encore un cas avéré de mobbing, montre des signes d'escalade vers un tel comportement. L'objectif est d'agir avant que ces situations ne se transforment en problèmes graves.

Pour les entreprises, cela peut inclure la mise en place de mécanismes de signalement confidentiels permettant aux victimes de signaler rapidement des comportements inappropriés, sans crainte de représailles. Des stratégies comme la médiation, la formation à la gestion des conflits et l'instauration de procédures pour traiter les plaintes peuvent également être mises en place. Ces actions peuvent aider à résoudre rapidement les tensions et à prévenir l'escalade vers des comportements de harcèlement graves. La Mobbing asbl propose des consultations individuelles ou des consultations ponctuelles pour les entreprises, offrant un regard neutre sur la situation et des pistes de solutions possibles.

Un autre aspect clé de la prévention secondaire est la surveillance des symptômes de stress et d'anxiété, souvent des signes avant-coureurs du mobbing. La Mobbing asbl utilise des tests psychométriques qui contribuent à évaluer l'état émotionnel des employés potentiellement victimes de harcèlement. De plus, une lettre de signalement de détresse peut être envoyée aux employeurs pour les encourager à poursuivre la mise en place de mesures favorisant la santé et le bien-être des salariés (procédure encore en phase de test).

3. Prévention tertiaire : soutien et réhabilitation

La prévention tertiaire se concentre sur les mesures de soutien et de réadaptation des victimes de mobbing, après que des comportements de harcèlement aient été identifiés et traités. Elle vise à réduire les conséquences néfastes du mobbing, telles que les troubles psychologiques, le stress post-traumatique, ou encore la perte de confiance en soi, et à aider les victimes à se reconstruire après l'expérience de harcèlement (avéré ou perçu).

NOS MISSIONS

01

Point de contact et d'informations
au Luxembourg en matière de
harcèlement moral au travail.

02

Prévention Primaire: Sensibilisation et
divulgaration qui inclut la réalisation de
formations et conférences ainsi que la
participation à d'autres événements.



03

Prévention Secondaire:
consultation d'analyse de cas et
orientation/conseil; service d'avis
externe et soutien aux entreprises;
dépistage psychométrique;
réorientation vers d'autres
instances.

Service accessible à tout individu
actif et aux entreprises.

04

Prévention Tertiaire: Consultation
d'intervention psychologique de
courte-durée; procédure de
vigilance.

Service accessible à toute
personne en situation de stress ou
détresse liée au travail.

NOS SERVICES

Pour les individus

- Informations/ Renseignements
- Écoute active
- Service d'analyse de cas et conseil/orientation
- Service d'intervention psychologique de court-terme (IPCD)



Pour les entreprises

- Consultations ponctuelles
- Avis sur un cas spécifique
- Avis de procédures
- Formations/conférences

LES TÉMOIGNAGES DE NOS CLIENTS

"Permettez-moi de dire que je me sens très bien, avec le courage de lutter et de vaincre mes peurs, et je sais que seule je n'y serais pas parvenue.

Je pourrais en dire beaucoup plus sur votre excellent travail, mais je laisse les résultats parler d'eux-mêmes.

Je vous suis éternellement reconnaissante pour votre soutien et pour tout ce que vous avez fait pour moi."



Madame V

Femme de ménage



"Je vous remercie infiniment pour votre travail et pour le soutien que vous m'avez apporté."

Madame R

Éducatrice



"Merci d'être à l'écoute et pour vos précieux conseils. "

Madame VD

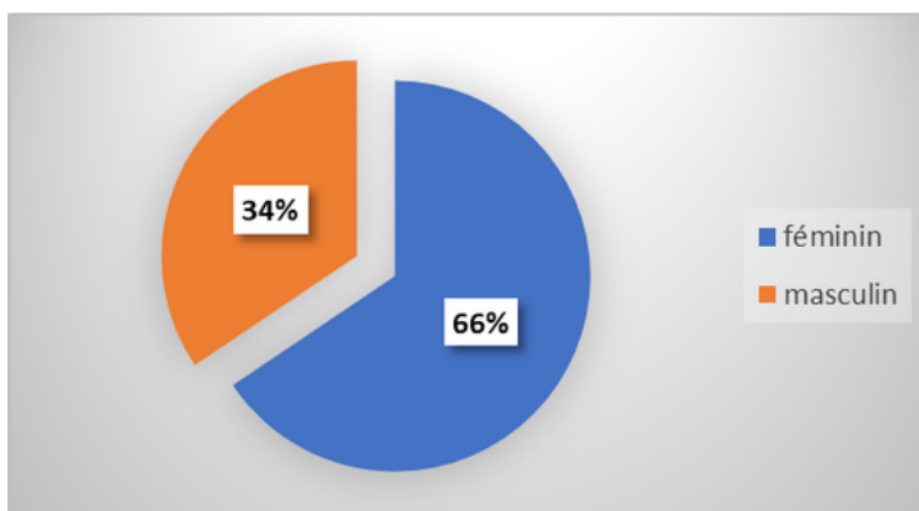
Réceptionniste



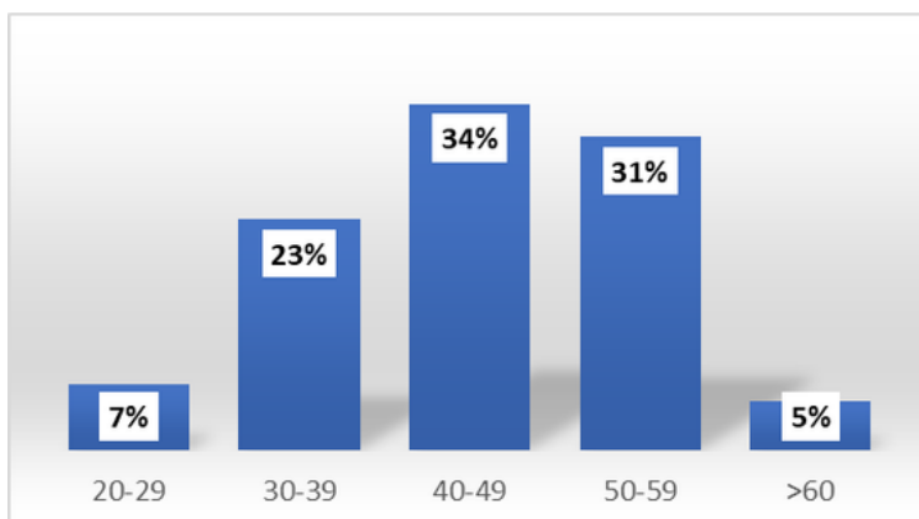
PROFIL DES VICTIMES (HARCÈLEMENT RÉEL OU PERÇU)

Sur base de 61 dossiers

Sexe



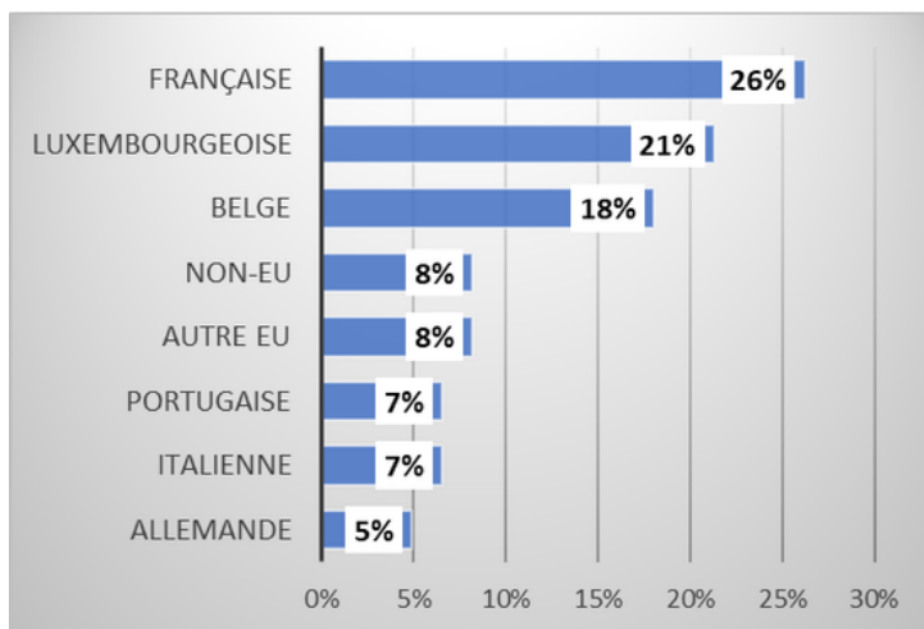
Âge



PROFIL DES VICTIMES (HARCÈLEMENT RÉEL OU PERÇU)

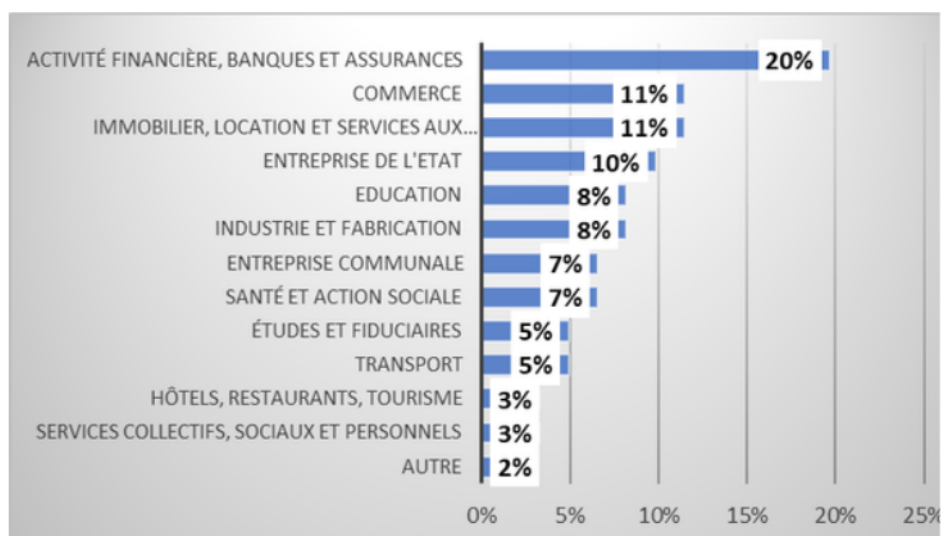
Sur base de 61 dossiers

Nationalité



Non-EU: 12 pays différents du monde

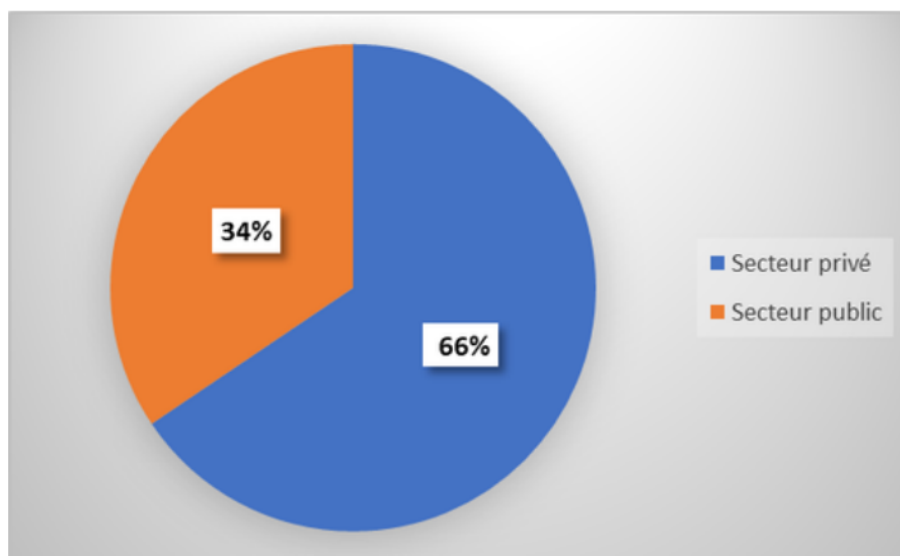
Secteur d'activité des entreprises



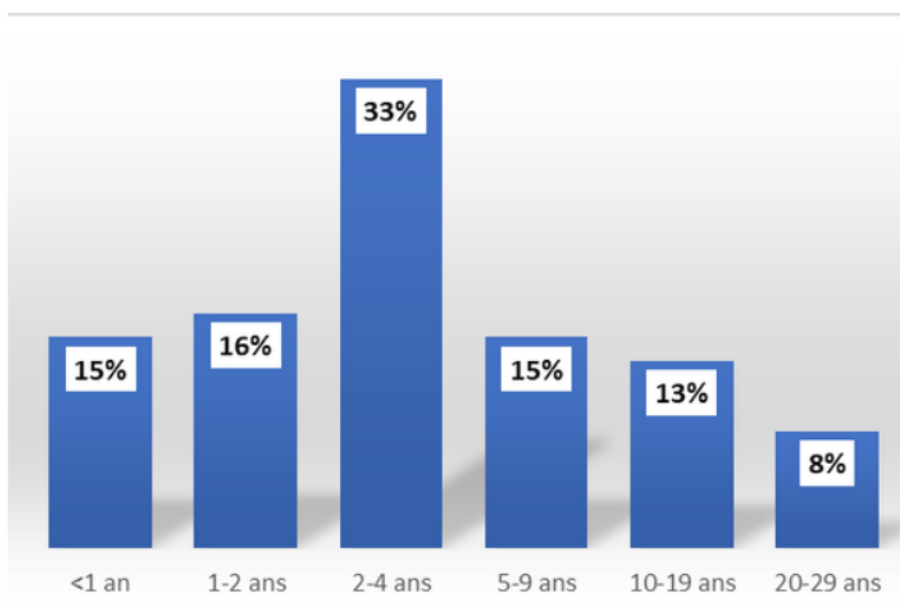
PROFIL DES VICTIMES (HARCÈLEMENT RÉEL OU PERÇU)

Sur base de 61 dossiers

Secteur Privé ou
Public



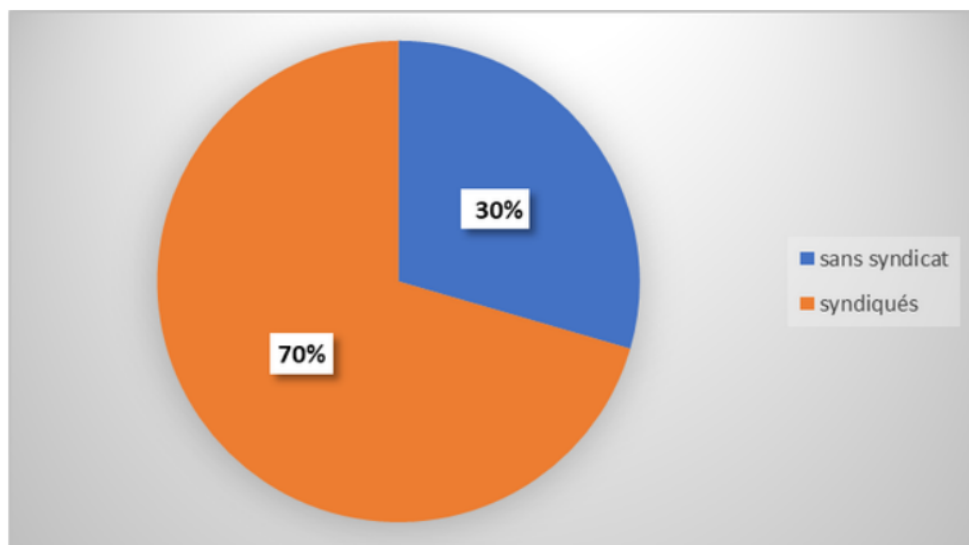
Ancienneté dans
l'entreprise



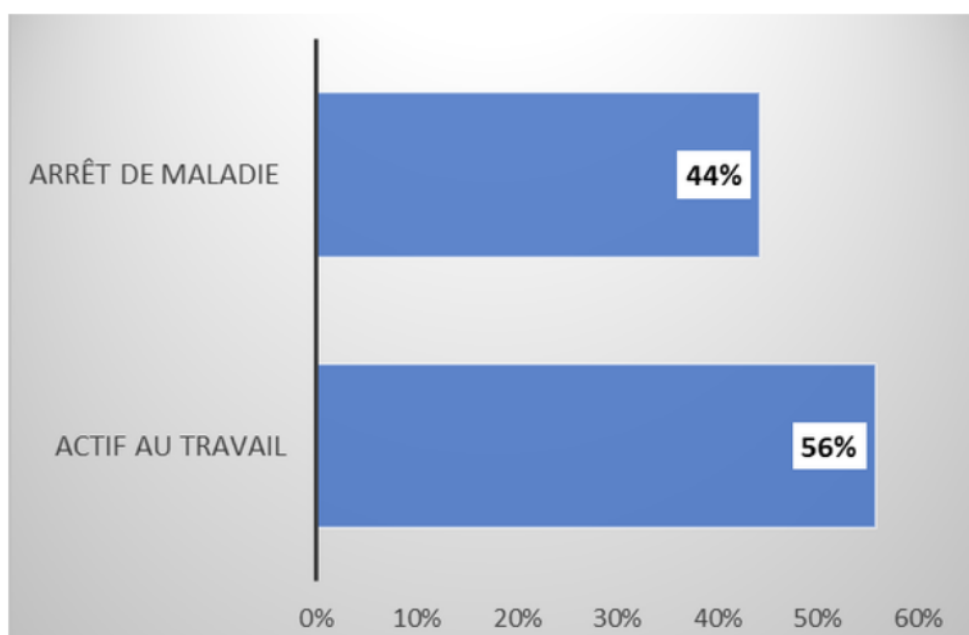
PROFIL DES VICTIMES (HARCÈLEMENT RÉEL OU PERÇU)

Sur base de 61 dossiers

Syndicalisé



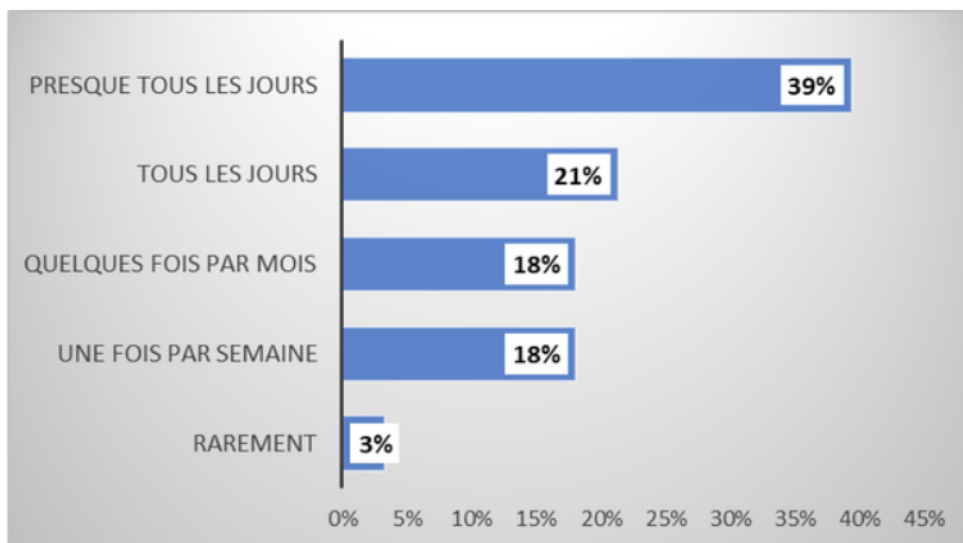
État actuel lors du
premier contact



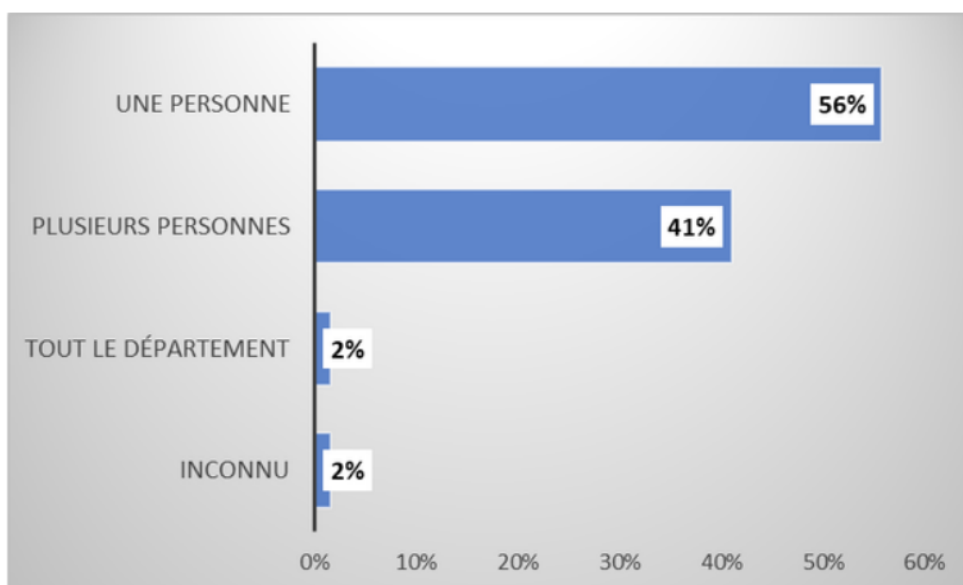
PROFIL DES VICTIMES (HARCÈLEMENT RÉEL OU PERÇU)

Sur base de 61 dossiers

Fréquence des atteintes



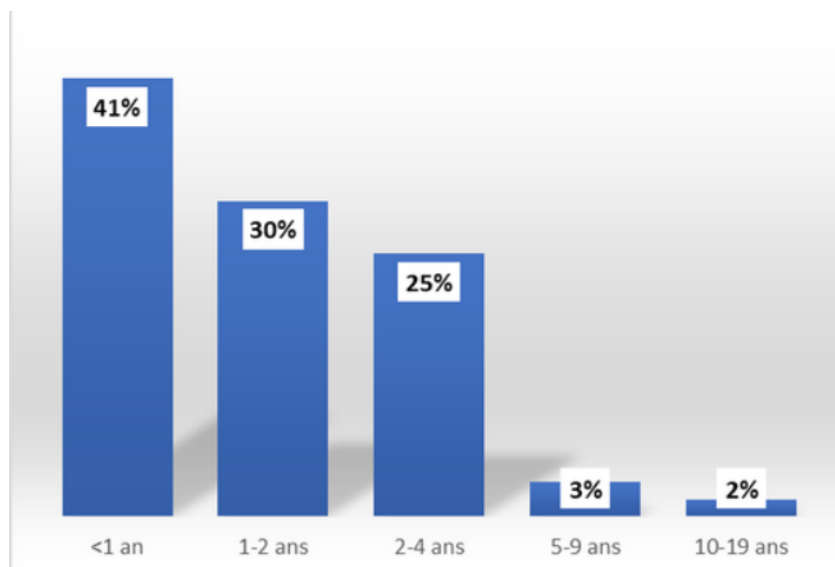
Nombre de harceleurs



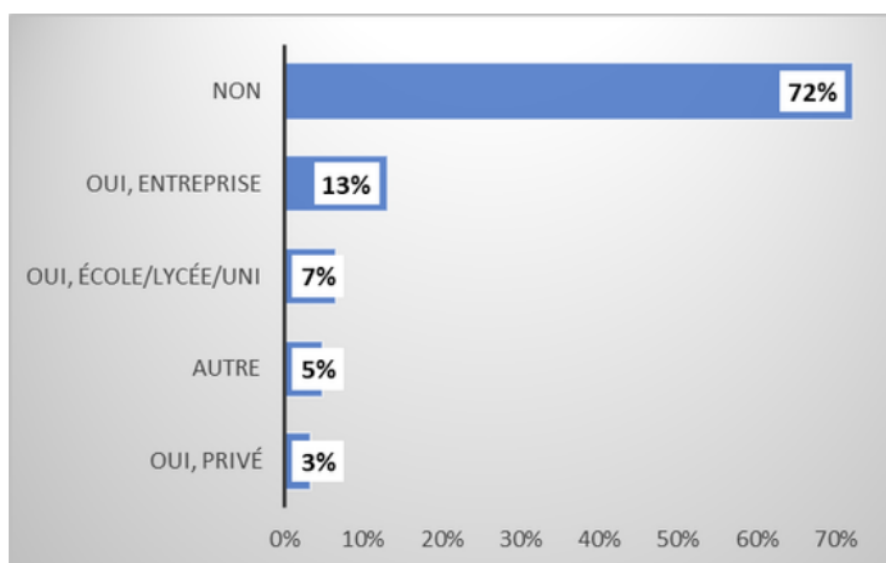
PROFIL DES VICTIMES (HARCÈLEMENT RÉEL OU PERÇU)

Sur base de 61 dossiers

Durée du harcèlement



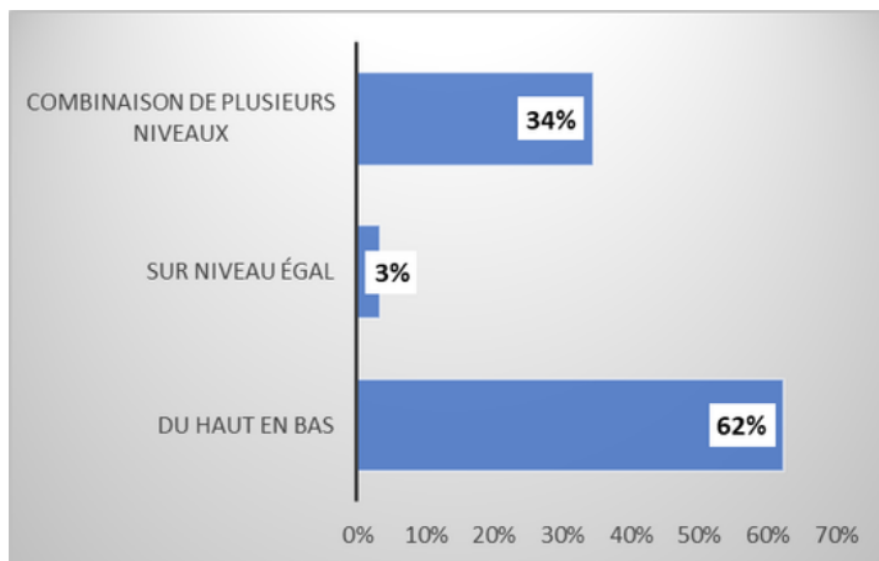
Situation de harcèlement antérieur



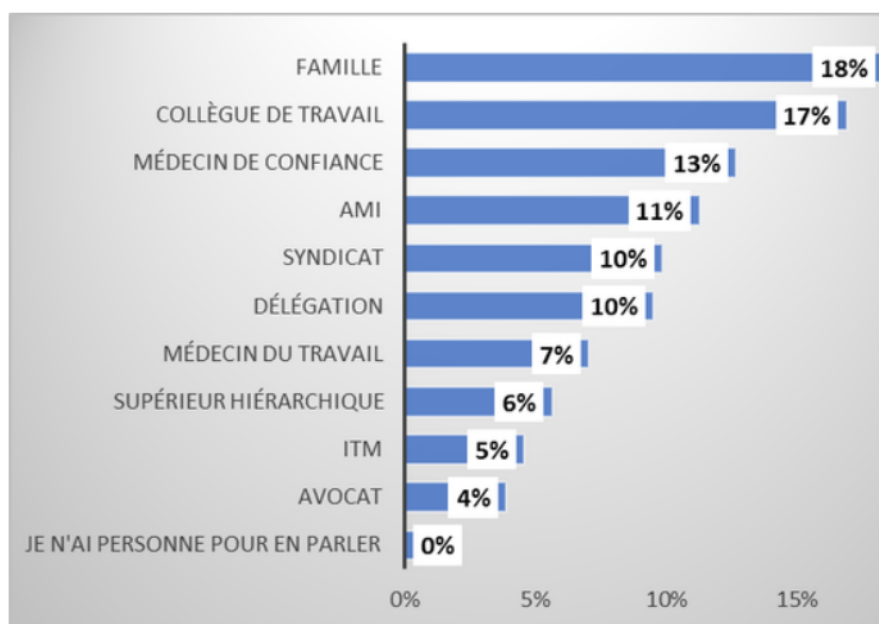
PROFIL DES VICTIMES (HARCÈLEMENT RÉEL OU PERÇU)

Sur base de 61 dossiers

Niveaux de harcèlement



À qui les victimes ont pu en parler?

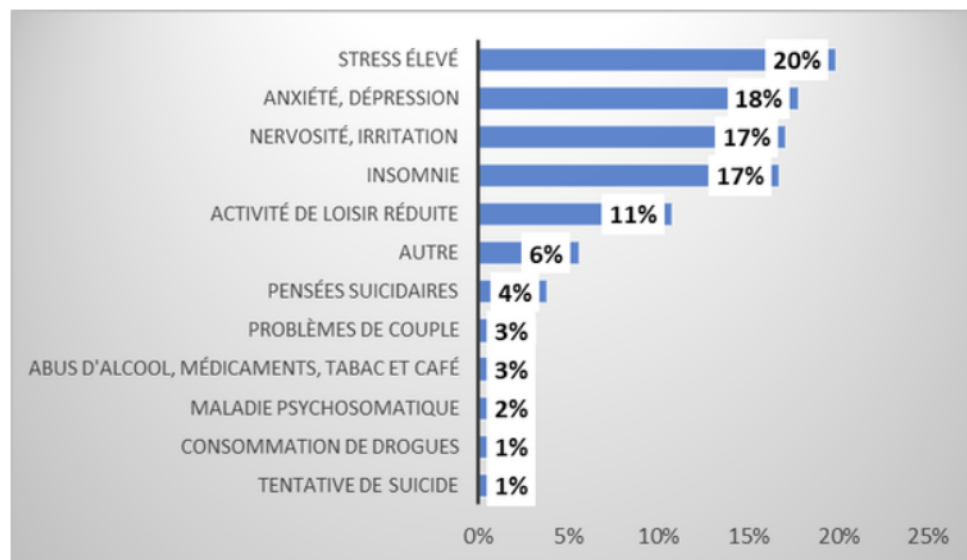


Réponses à choix multiple

PROFIL DES VICTIMES (HARCÈLEMENT RÉEL OU PERÇU)

Sur base de 61 dossiers

Symptômes mentionnés



Réponses à choix multiple

- Ces réponses sont basées sur un questionnaire initial envoyé avec un mail d'information. Il est envoyé à tous les clients: en analyse de cas et en Intervention Psychologique de Courte-Durée (IPCD).
- Il est possible de constater que de nombreuses personnes hésitent, lors du premier contact, à reconnaître ou à admettre avoir des pensées suicidaires ou à avoir tenté de se suicider. Il semble qu'elles se sentent plus à l'aise pour exprimer ces difficultés une fois intégrées au programme d'accompagnement psychologique.
- Les graphiques suivants présentent uniquement les réponses des 21 clients ayant pris part à l'IPCD, dont 19 ont complété le test Core-OM. Ce test permet entre autres un dépistage de la fréquence de pensées ruminatives. Les réponses positives prennent en compte des ruminations qui varient entre une fréquence de "rarement" à "tout le temps". Les résultats de ces tests ont également été confirmés en consultation.
- Un quart des clients de 2025 ont décidé d'intégrer le programme IPCD.

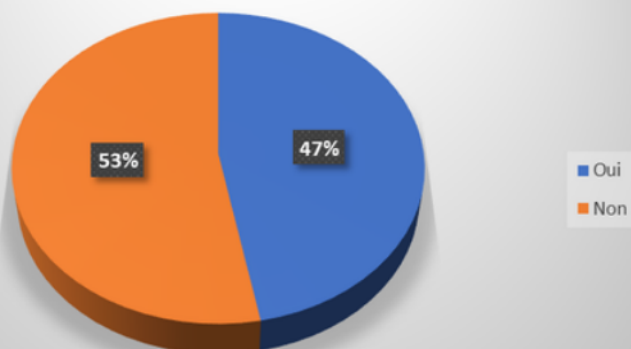
PROFIL DES VICTIMES (HARCÈLEMENT RÉEL OU PERÇU)

Sur base de 19 dossiers

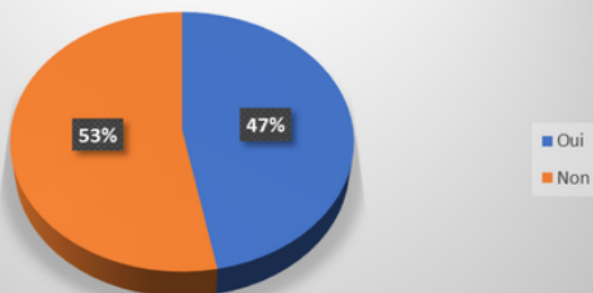
Idées Noires

Réponses affirmatives prennent en compte une fréquence qui varie entre "rarement" à "tout le temps".

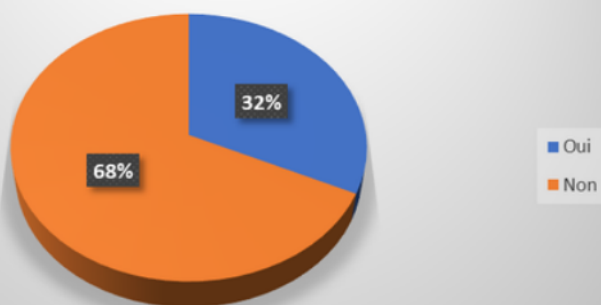
Pensées liées à se faire du mal



Pensées liées au fait que ce serait mieux si je serais mort(e)



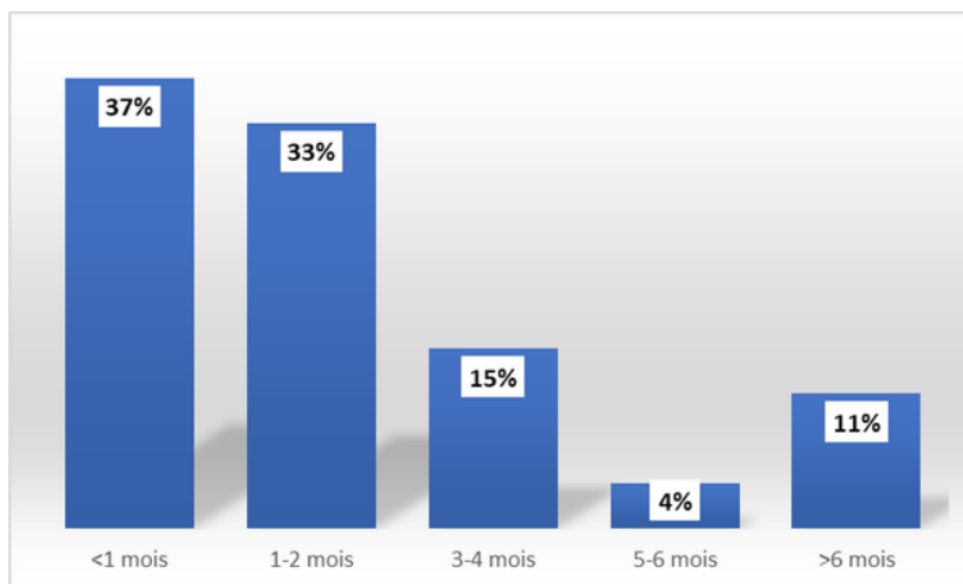
Pensées liées à un plan précis pour mettre fin à mes jours



PROFIL DES VICTIMES (HARCÈLEMENT RÉEL OU PERÇU)

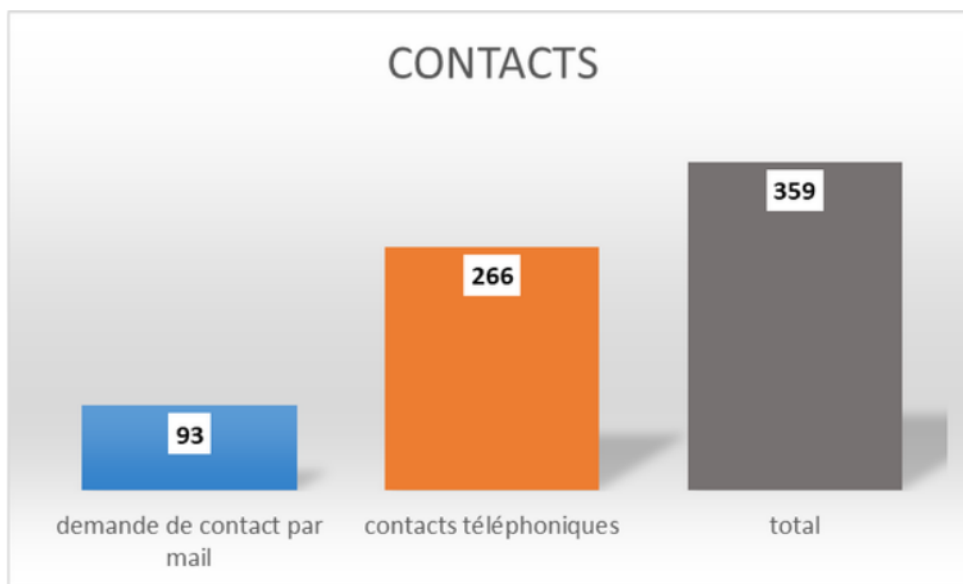
Sur base de 61 dossiers

Durée de la
Maladie



NOS CHIFFRES CLÉS - PRÉVENTION PRIMAIRE

Accueil

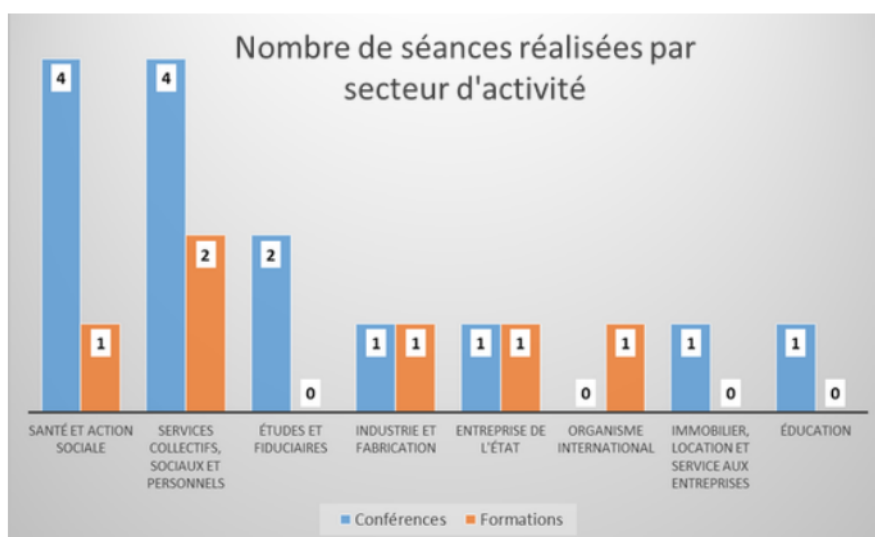


La disponibilité téléphonique a été modifiée courant de l'année 2024, depuis la disponibilité téléphonique est seulement de 8h à 13h au lieu de 8h à 16h en 2023.

Séances de formations/ conférences

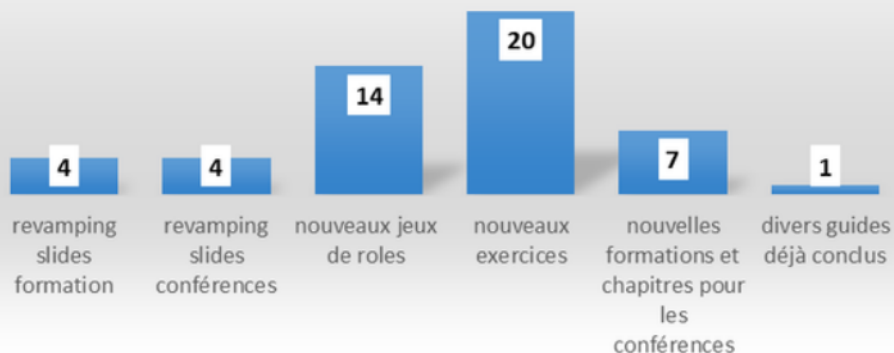
- En 2025, nous avons réalisé 20 séances de sensibilisation (conférences, séances d'information, formations et workshops). À raison d'une séance par semaine, cela représente environ 38,5 % de l'année, soit près de 5 mois d'activité. Ces chiffres soulignent le besoin de renforcer nos ressources humaines afin de répondre aux demandes liées aux séances de sensibilisation tout en maintenant la qualité et la gestion de nos autres missions.
- Il ne s'agit pas seulement de comptabiliser les heures de réalisation des séances, mais également l'ensemble de la gestion que chaque demande implique : préparation, entretiens, suivi administratif et facturation, adaptation du contenu et prise en compte des demandes spécifiques, résumés, création de nouveau matériel lorsque nécessaire, entre autres.

NOS CHIFFRES CLÉS - PRÉVENTION PRIMAIRE



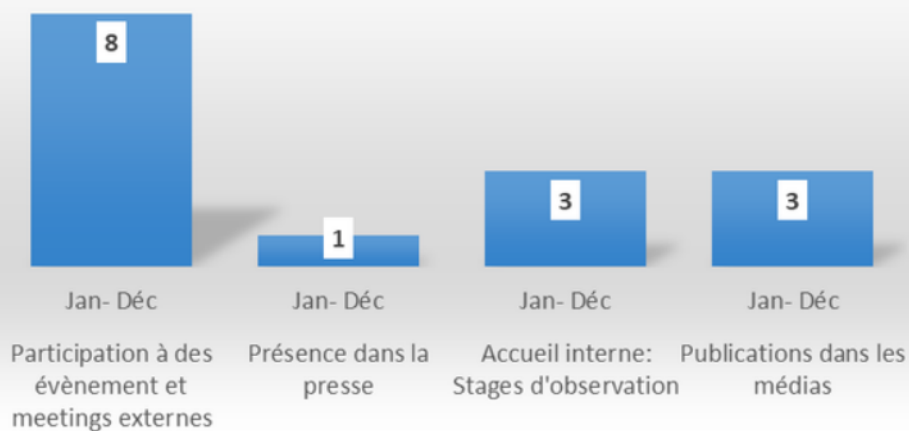
NOS CHIFFRES CLÉS - PRÉVENTION PRIMAIRE

Nombre de nouveau contenu crée
déjà conclu (depuis octobre 2023)



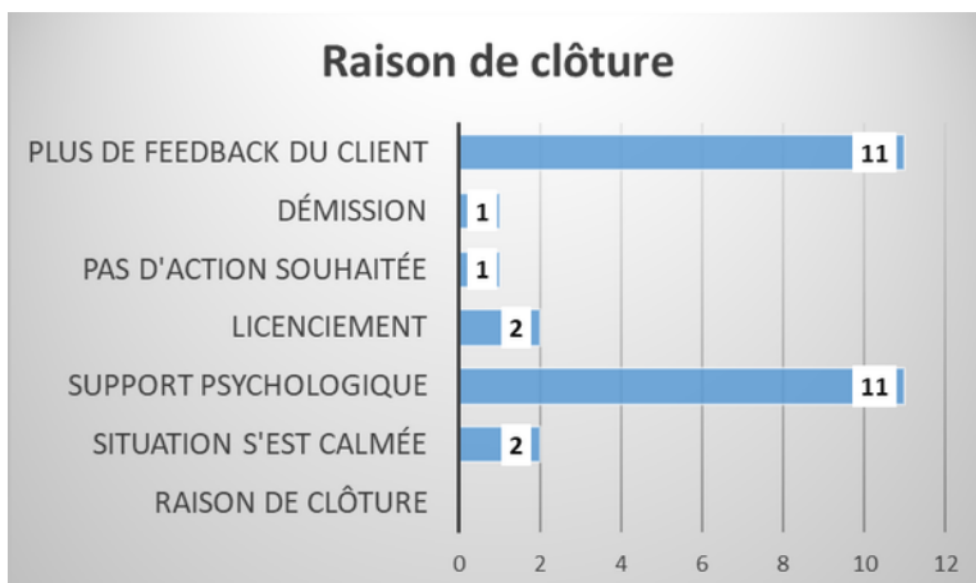
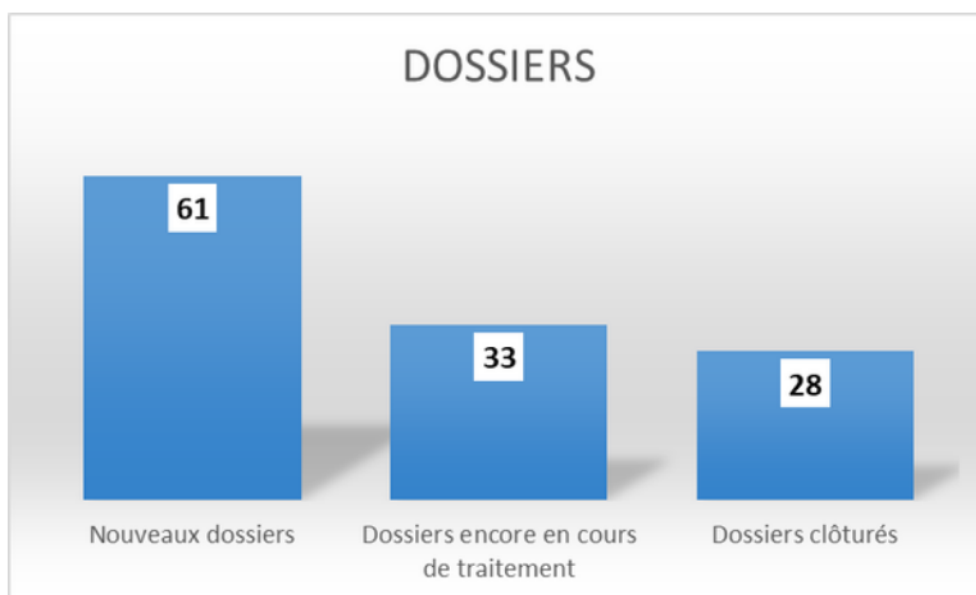
Sensibilisation/
Divulgateion

Divulgateion des activités



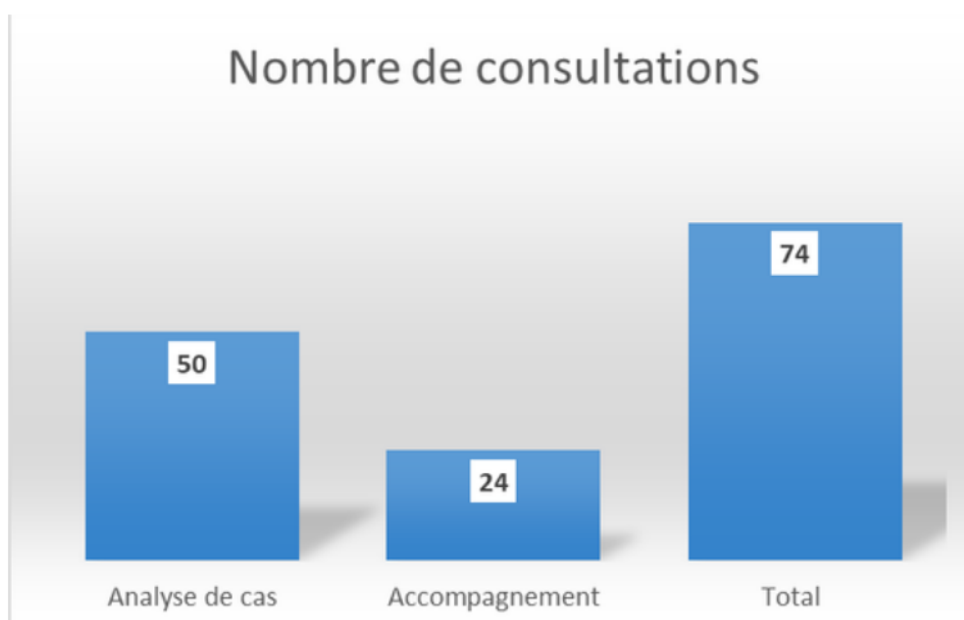
NOS CHIFFRES CLÉS - PRÉVENTION SECONDAIRE

Dossiers

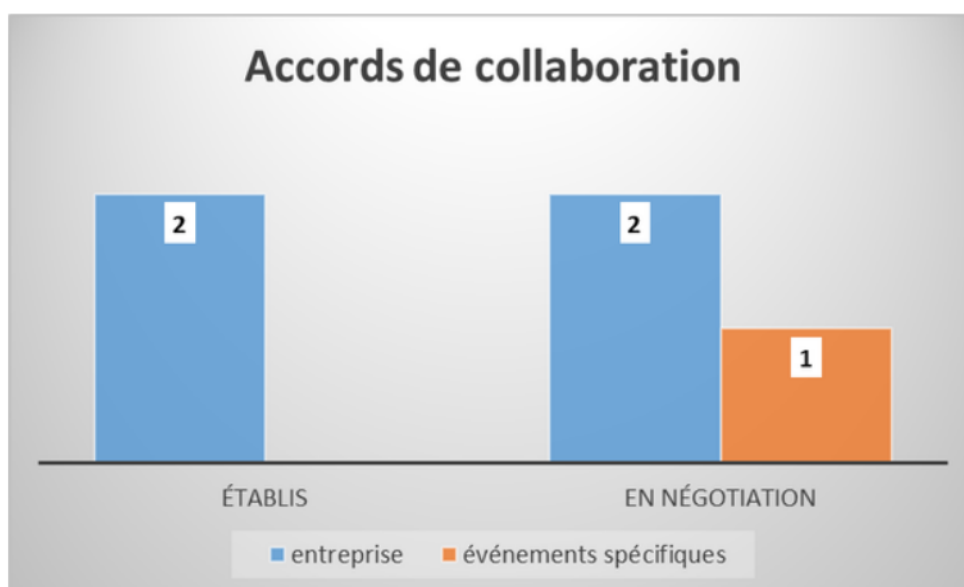


NOS CHIFFRES CLÉS - PRÉVENTION SECONDAIRE

Consultations
d'analyse de cas/
orientation

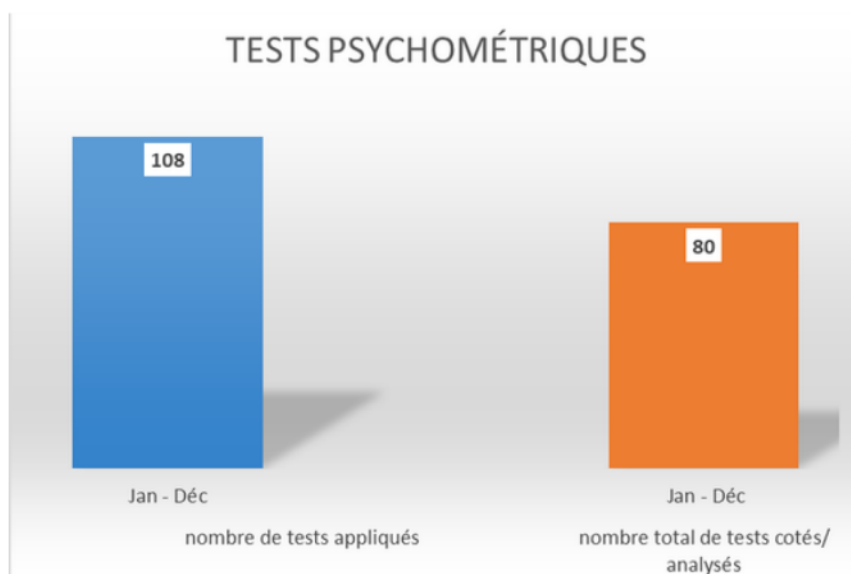


Accords de
collaboration



NOS CHIFFRES CLÉS - PRÉVENTION SECONDAIRE

Tests



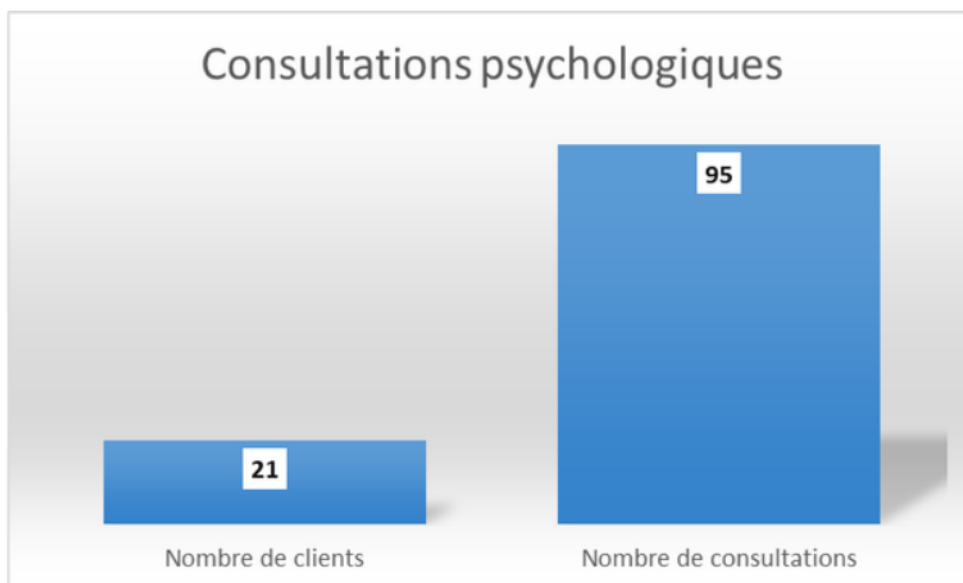
Formation des salariés internes

Formations suivies par les salariés de la Mobbing asbl pendant l'année 2025

Intitulé de la formation	Nombre de salariés	Durée
Formation aux premiers secours en santé mentale	1	1 mois
Formation de mise à jour: Harcèlement moral en entreprise	3	1 journée
Formation Consultant/Formateur au sein de la Mobbing	1	6 mois

Les formations suivies s'inscrivent dans une démarche de prévention secondaire des risques psychosociaux. Elles renforcent la capacité de l'équipe à repérer précocement les situations de souffrance, à limiter l'aggravation de celles-ci et à améliorer la qualité de l'accompagnement.

NOS CHIFFRES CLÉS - PRÉVENTION TERTIAIRE

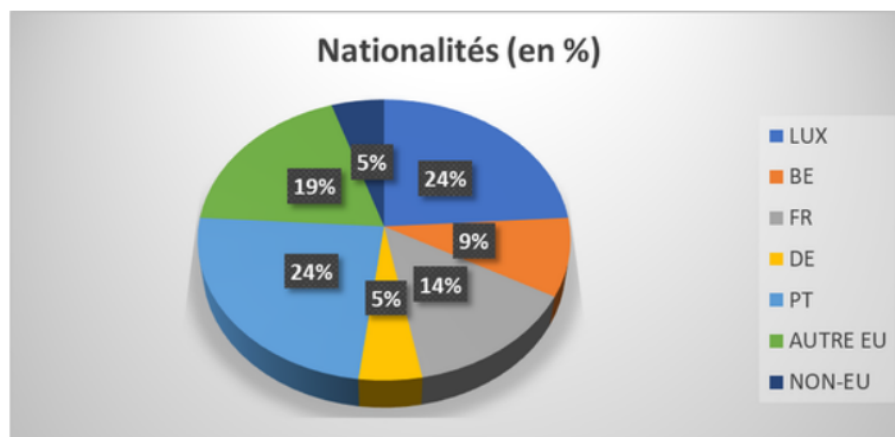


En 2025, les consultations psychologiques ont été assurées par deux psychologues, à l'exception de deux mois durant lesquels elles ont été prises en charge par un seul psychologue.

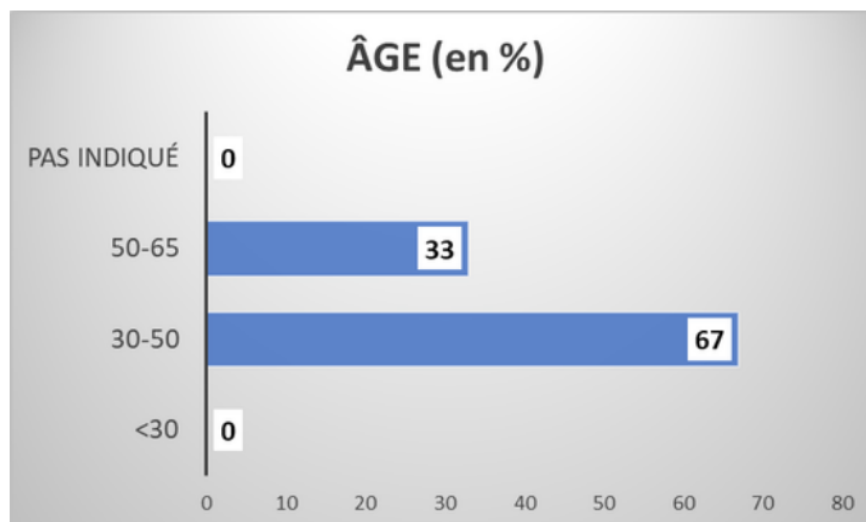
PROFIL DES CLIENTS IPCD

Sur base de 21 dossiers

Nationalité



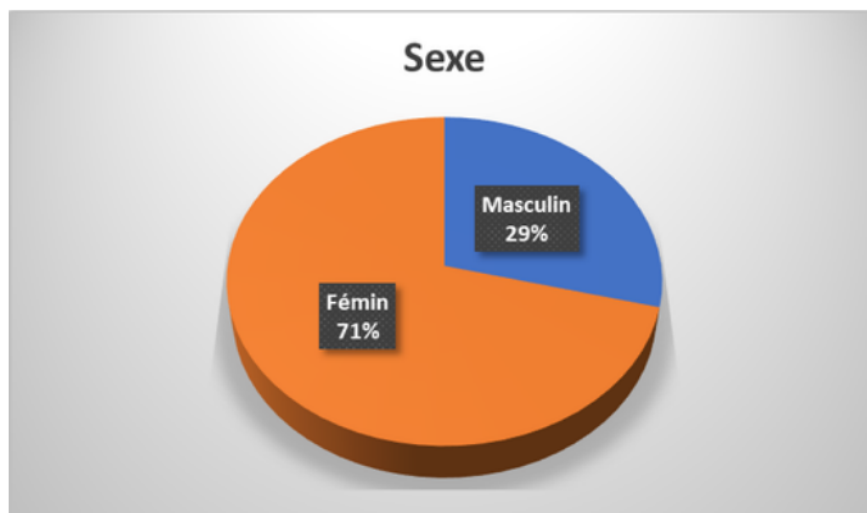
Âge



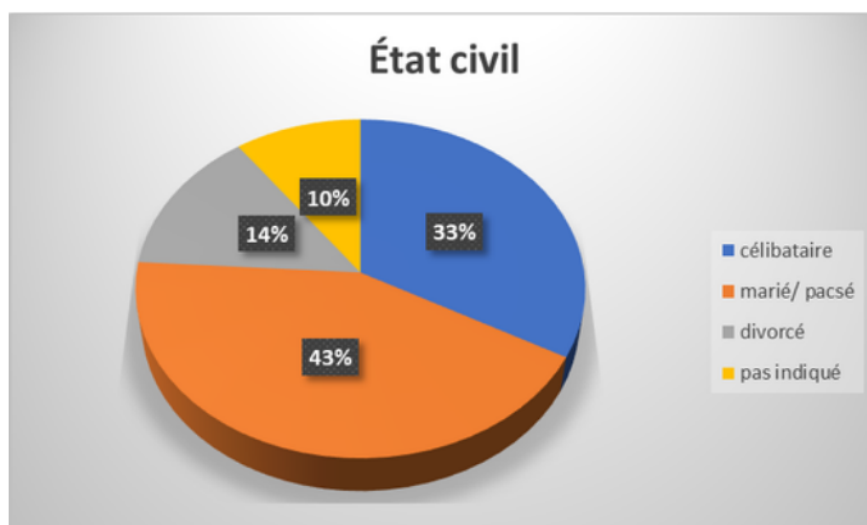
PROFIL DES CLIENTS IPCD

Sur base de 21 dossiers

Sexe



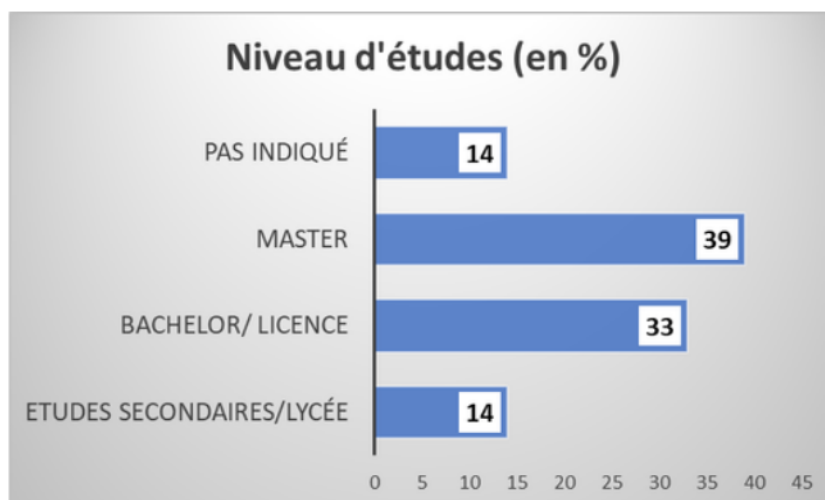
État civil



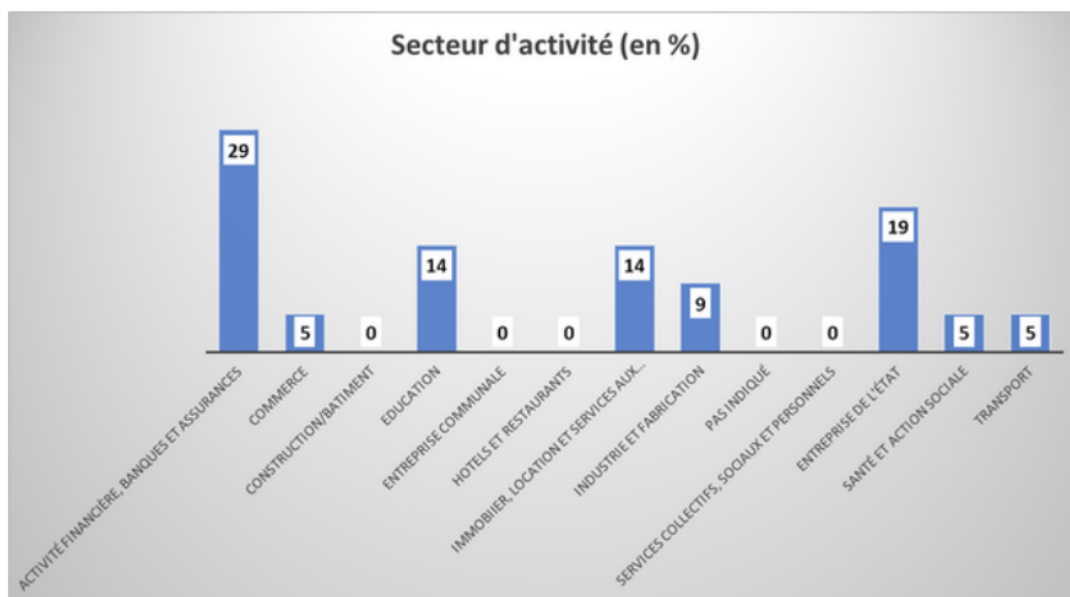
PROFIL DES CLIENTS IPCD

Sur base de 21 dossiers

Niveau d'études



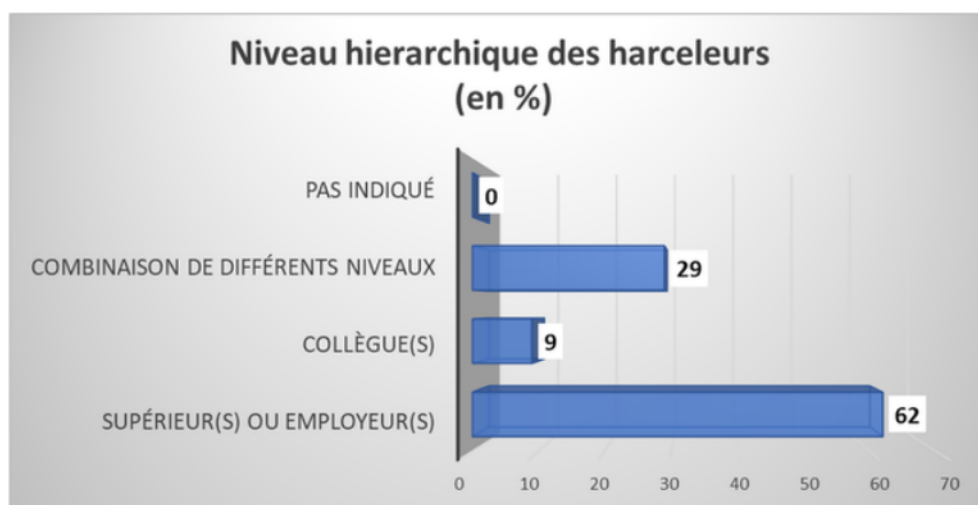
Secteur d'activités



PROFIL DES CLIENTS IPCD

Sur base de 21 dossiers

Niveau
hiérarchique de
l'harceleur



■ MOUVEMENT THÉRAPEUTIQUE

CLIENTS IPCD

Exemple du cas d'une des bénéficiaires de 2025

RÉSUMÉ D'UN EXEMPLE RÉEL

Profil

- Ce cas fait référence à l'une de nos bénéficiaires de cette année (ci-après dénommée S1), une femme âgée de 31 ans, de nationalité française, mariée et titulaire d'un diplôme universitaire. Elle travaille dans une entreprise du secteur financier et elle souffre de comportements hostiles de la part de son employeur.
- La bénéficiaire a suivi le programme IPCD standard (six séances). À l'issue de l'accompagnement, un mouvement thérapeutique positif ainsi qu'une amélioration nette ont été constatés.

Tests appliqués

- Dans le cadre du programme, S1 a été invitée à remplir une batterie de tests en pré- et post-intervention. Ils contribuent à évaluer le mouvement thérapeutique.
- Ces tests incluent les questionnaires d'auto-évaluation suivants:
 - L'échelle S.E.R.T.H.U.A.L.-version réduite (Brites et al., 2014), qui identifie les dimensions positives et négatives de l'Estime de Soi ;
 - L'échelle P.A.N.A.S.-(Watson et al., 1988), une échelle d'humeur qui mesure les émotions positives et les émotions négatives;
 - Le Strathclyde Inventory (Freire, 2006), échelle qui évalue le développement de l'individu et le concept rogérien de personne pleinement fonctionnelle;

MOUVEMENT THÉRAPEUTIQUE

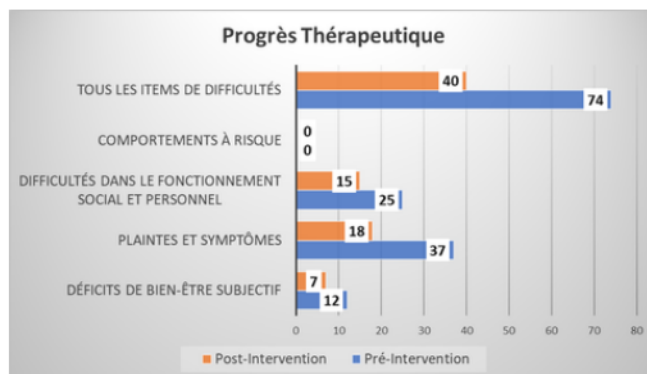
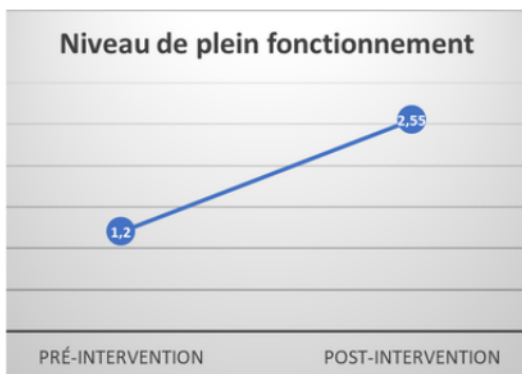
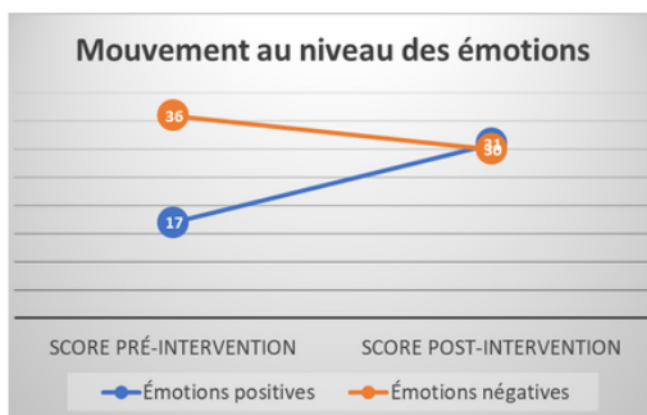
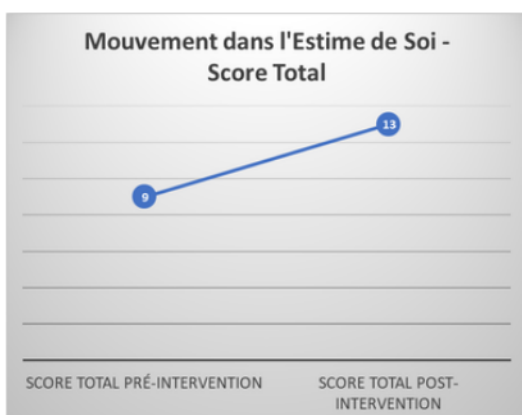
CLIENTS IPCD

Exemple du cas d'une des bénéficiaires de 2025

RÉSUMÉ D'UN EXEMPLE RÉEL

- L'échelle CORE-OM (Evans et al., 2000), échelle qui évalue le progrès thérapeutique divisé en quatre dimensions: déficits de bien-être subjectif, plaintes et symptômes, difficultés dans le fonctionnement social et personnel, et comportements à risque.

Résultats principaux



MOUVEMENT THÉRAPEUTIQUE CLIENTS IPCD

Exemple du cas d'une des bénéficiaires de 2025

RÉSUMÉ D'UN EXEMPLE RÉEL

Résultats principaux

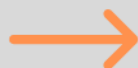
Pré - Intervention									
Déficits de Bien-être subjectif	Plaintes et symptômes				Difficultés dans le fonctionnement Social et Personnel			Comportements à Risque	
	Symptômes - Anxiété	Symptômes - Dépression	Symptômes - Physiques	Symptômes - Trauma	Général	Relations de Proximité	Relations Sociales	Comportements à Risque - Pour soi même	Comportements à Risque - Pour les autres
12	13	12	5	7	12	5	8	0	0
Post - Intervention									
Déficits de Bien-être subjectif	Plaintes et symptômes				Difficultés dans le fonctionnement Social et Personnel			Comportements à Risque	
	Symptômes - Anxiété	Symptômes - Dépression	Symptômes - Physiques	Symptômes - Trauma	Général	Relations de Proximité	Relations Sociales	Comportements à Risque - Pour soi même	Comportements à Risque - Pour les autres
7	6	7	2	3	8	5	2	0	0

Réflexions succinctes

- En ce qui concerne l'estime de soi, S1 présente des améliorations au niveau de l'auto-satisfaction générale, du développement social et normatif, ainsi que de l'évaluation sociale et professionnelle, accompagnées d'une diminution du déni et de l'hostilité envers elle-même.
- Diminution des émotions négatives et augmentation des émotions positives. S1 présente une progression marquée au niveau de son plein fonctionnement.
- Il est possible de constater que les déficits de bien-être, les plaintes et symptômes, ainsi que les difficultés dans le fonctionnement social et personnel général, ont été réduits d'environ moitié. La diminution des difficultés dans les relations sociales représente l'amélioration la plus significative.
- S1 est stable à la fin du programme, avec une amélioration nette dans toutes les dimensions évaluées. Le mouvement thérapeutique est positif. Reprise d'activités professionnelles.

SONDAGE : IMPACT DU PROGRAMME IPCD

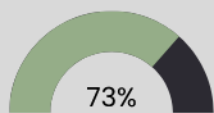
Au cours de l'année 2025, un sondage a été mené afin d'évaluer l'impact de notre programme d'intervention psychologique à moyen terme sur la vie de nos bénéficiaires. À cette fin, nos anciens clients IPCD (2022 - 2024) disposant d'adresses courriel valides ont été invités à y participer. Les principaux résultats sont présentés ci-dessous:



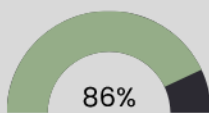
Période Analysée

jan. 2022 - déc. 2024

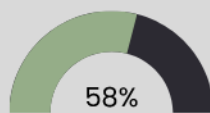
Caractéristiques sociodémographiques des clients IPCD 2022 - 2024



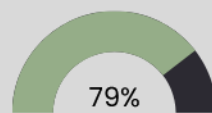
Femmes



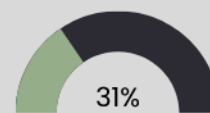
30-59 ans



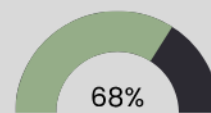
Lux, FR, PT



Secteur privé



Domaine du
Commerce, Service
aux
entreprises, et
Immobilier

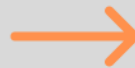


Harceleurs
supposés:
employeurs ou
supérieurs

Situation initiale avant d'intégrer le programme IPCD

Année	Total de clients inscrits au programme IPCD	Nombre de consultations	En arrêt de travail avant l'intégration au programme IPCD (sur base des 66 clients)
2022 - 2024	66	307	67%

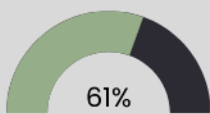
SONDAGE : IMPACT DU PROGRAMME IPCD



Période Analysée

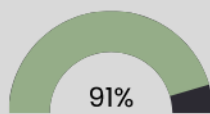
jan. 2022 – déc. 2024

Durée de l'arrêt de maladie



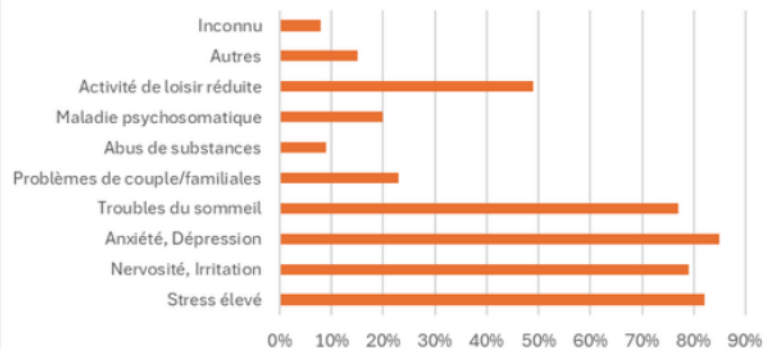
<1mois – 2 mois

Suivi médical en cours



Généraliste,
Psychiatre,
Neurologue,
Thérapie

Plaintes Initiales - Autoquestionnaires
(plusieurs réponses possibles)



**Statistiques basées sur les réponses au questionnaire initial d'ouverture de dossier, provenant de 66 clients IPCD.*

Idéation suicidaire **initiale** 2022 – 2024

Clients ayant rempli Core-OM t1	Pensées liées à se faire du mal	Pensées liées au fait que ce serait mieux d'être mort	Plan précis pour mettre fin à ses jours
47/66	57%	62%	45%

SONDAGE : IMPACT DU PROGRAMME IPCD



Période Analysée

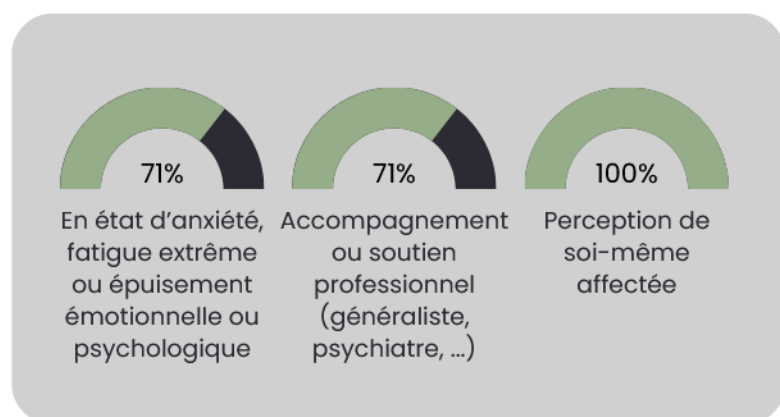
jan. 2022 – déc. 2024

Sondage: évaluation de l'impact du service IPCD 2022 – 2024

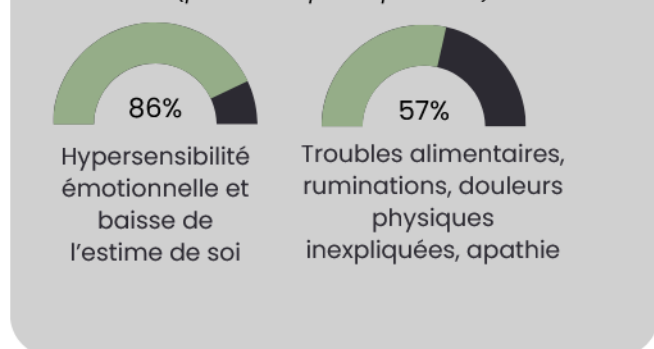
***Parmi les 66 clients initiaux, 54 ont pu être recontactés et invités à répondre au sondage, dont 7 ont répondu avant la date limite. Les statistiques suivantes sont indicatives et reposent sur ces 7 réponses, soit 11% des clients totaux entre 2022 et 2024.**

Résumé des résultats:

Avant programme



Plaintes initiales complémentaires (plusieurs réponses possibles)



Situation après le programme

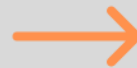


**aucun client n'a déclaré être parti à la retraite ni avoir repris des études ou une formation.*

À quel moment ce changement a-t-il eu lieu?



SONDAGE : IMPACT DU PROGRAMME IPCD

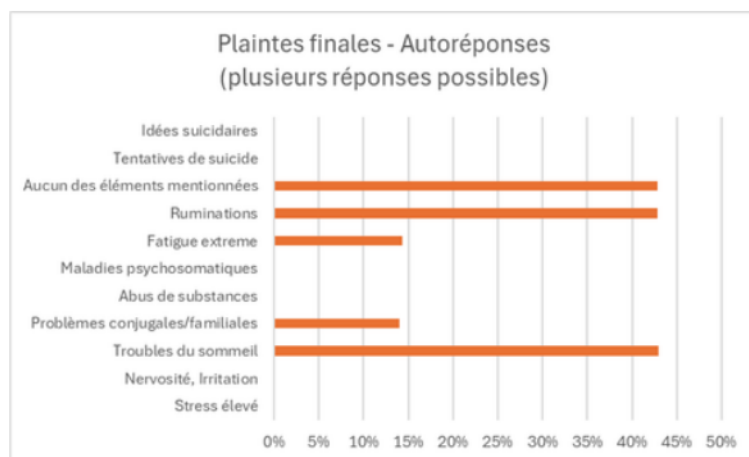


Période Analysée

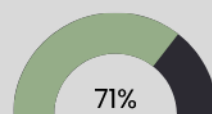
jan. 2022 – déc. 2024

Résumé des résultats:

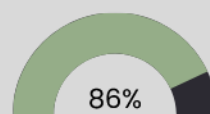
Plaintes après le programme IPCD



État émotionnel après le programme IPCD (plusieurs réponses possibles)



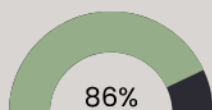
Un sentiment de sécurité



De la confiance pour gérer vos routines quotidiennes

Dans quelle mesure le programme IPCD a-t-il **contribué** dans les domaines suivants:

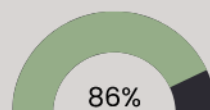
*résultats correspondant aux réponses "plutôt beaucoup" et "beaucoup":



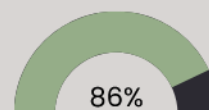
Retrouver confiance en soi



Comprendre ce qui a été vécu



Développer des stratégies pour faire face



Gérer les émotions liées à la situation

Avantages retirés de la participation au programme IPCD

Echelle de Likert (1 = Pas du tout, 5 = Beaucoup)	★ ★ ★	★ ★ ★ ★	★ ★ ★ ★ ★
Se sentir mieux préparé pour la reprise d'une activité professionnelle	14,3%	28,6%	57,1%
Bénéfices pour la vie en générale (autres que l'aspect professionnel)	14,3%	14,3%	71,4%

■ **SONDAGE : IMPACT DU PROGRAMME IPCD**



Période Analysée

jan. 2022 – déc. 2024

Sondage – Voies de réflexion:

Retour à la vie active

- Même si les réponses du sondage ne couvrent que 11 % des bénéficiaires IPCD, elles révèlent que seuls 14,3 % ont prolongé un arrêt de travail et seulement 28,3 % ont repris leur activité tardivement après le programme. À côté, le chômage coûte à l'État 425 M€ en 2024 *, soit une hausse de 30 %, la durée typique de chômage dépassant six mois.
- Ces résultats suggèrent que le programme IPCD est bénéfique tant pour les individus – en réduisant les prolongations d'arrêt – que pour les finances publiques, en limitant le recours aux allocations chômage.
- À moyen terme, interroger également les clients des consultations d'analyse de cas et poursuivre le sondage auprès des bénéficiaires IPCD pourrait fournir de nouvelles pistes de réflexion et intervention.

Santé

- Même si les résultats du sondage ne représentent que les réponses de 11 % du nombre total de bénéficiaires IPCD, ils permettent de confirmer la conclusion principale des consultations : le risque suicidaire semble désormais absent, avec une nette amélioration des symptômes physiques et psychosomatiques, ainsi que de l'état émotionnel. Toutefois, les troubles du sommeil et les ruminations persistent.

* Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), données 2024, citées par Luxembourg Times : "Unemployment weighed on state finances by €425 million in 2024", 2024.

NOS OBJECTIFS ATTEINTS

JUIN 2025

Recrutement nouvelle consultante

Ce renfort important a été mis en place afin d'absorber le volume de travail habituel et de répondre aux demandes de la clientèle germanophone.

JANVIER ET FÉVRIER 2025

Réunions avec le Ministère du Travail et Ministère de la Santé

Explication de la restructuration de nos services et demande de renfort de budget.

JUIN 2025

Sondage réalisé auprès des anciens clients IPCD sur l'impact du programme

Ceci dans un but d'amélioration continue.

SEPTEMBRE À DÉCEMBRE 2025

Résorption de la liste d'attente des formations

Mise en place, lorsque nécessaire, d'une équipe externe chargée de collaborer avec l'équipe interne afin de répondre aux demandes.

DURANT 2025

Deux enquêtes externes réalisées

Plus de 500 pages de documents ont été analysées et plusieurs entretiens ont été conduits.

DÉCEMBRE 2025

Participation au Salon des frontaliers

Suite à l'invitation d'OGBL.

BILAN DE L'ANNÉE 2025

01 ■ CONSOLIDATION

L'année 2025 a été marquée par la consolidation continue des services existants, avec un accent particulier sur l'amélioration de leur qualité et de leur efficacité. Nous avons investi dans le développement ainsi que la formation continue de notre équipe interne, afin d'optimiser la performance et de répondre aux attentes croissantes de nos bénéficiaires et partenaires. Les résultats du sondage ont confirmé l'importance de maintenir un niveau de service élevé.

02 ■ RESTRUCTURATION

Des nouvelles idées de restructuration des services et proposition de nouveaux volets d'actions sont actuellement en débat au sein de l'équipe et avec la direction, dans un but d'une amélioration continue et plus proche des besoins rencontrés sur le terrain.

03 ■ RESSOURCES

Depuis le second semestre de l'année, une nouvelle collaboratrice a rejoint l'équipe. Elle a d'abord suivi une période de formation de plusieurs mois au sein du service formations ainsi que dans le service de consultations d'analyse de cas et d'orientation. Cette phase d'intégration et de formation a permis une prise de fonction progressive, favorisant une intégration efficace au sein de l'équipe.

04 ■ RÉSEAU

En 2025, nous avons poursuivi le renforcement de la collaboration avec les acteurs et les instances déjà présents sur le terrain. Cette dynamique sera maintenue afin de consolider les synergies existantes et de structurer des réseaux de collaboration efficaces, permettant de répondre de manière cohérente et adaptée aux besoins des victimes et des entreprises grâce à une action concertée de différents intervenants.



En somme, l'année 2025 a été marquée par des actions stratégiques visant à consolider les services existants, tout en réfléchissant à des nouveaux projets et initiatives destinés à informer et sensibiliser au harcèlement moral sur l'ensemble du territoire, dans une logique de proximité constante et de réponse proactive face à ce phénomène.

BILAN DE L'ANNÉE 2025

...ÉTAIT AUSSI L'ANNÉE ATYPIQUE

Demandes qui ont augmenté en 2025	Demandes qui ont diminué en 2025	Remarques / réflexion
Conférences	Formations	Cette année, les entreprises semblent avoir privilégié la sensibilisation à destination de tout public.
Accords de collaboration	Consultations ponctuelles	Les entreprises semblent avoir privilégié un soutien régulier plutôt qu'une aide ponctuelle.
Enquêtes externes	Avis de procédures	Les entreprises semblent davantage recourir à une aide externe pour analyser la situation plutôt que d'entamer immédiatement des démarches légales.
Contacts des membres du cadre/management pour des événements de sensibilisation et de prévention primaire (workshops, tables rondes, journées thématiques).	Nombre de contacts individuels (appels, mails, demandes d'orientation et analyses de cas).	Cette année, la période d'été (de mi-mai à septembre) a été atypique au niveau des demandes individuelles reçues. Le cadre et le management semblent avoir mis l'accent sur la prévention primaire.
Le nombre de consultations IPCD reste stable au fil des années, représentant environ un quart du total des dossiers annuels.		Constatation d'une souffrance et d'une détresse plus intenses, marquées par des ruminations plus fréquentes et des symptômes d'une intensité plus sévère.
Sondage/ Enquête de satisfaction des anciens clients IPCD réalisé pour la première fois.		Le sondage confirme l'impact positif du programme.



CONCLUSION

La Mobbing asbl continue d'être une association qui s'adapte aux besoins du terrain, restant engagée et réactive dans le « ici et maintenant » des individus et des entreprises.

PROJECTS EN COURS D'ÉLABORATION POUR 2026

REVAMPING DE LA
BROCHURE DES
VICTIMES

PARTENARIAT AVEC
UNE INSTANCE DANS
LE NORD

Séance d'informations et sensibilisation
dans le Nord du Luxembourg
+ dîner de dons.

TABLE RONDE

Organisé par Meetincs

Avec la participation de plusieurs acteurs
dans le domaine de le harcèlement moral
au Luxembourg.

ORGANISATION DE
PLUSIEURS SÉANCES
DE FORMATIONS ET
CONFÉRENCES DÉJÀ
EN COURS

ORGANISATION DE DEUX
ÉVÈNEMENTS DE
SENSIBILISATION TOUT
PUBLIC DANS L'EST ET
L'OUEST DU
LUXEMBOURG

ORGANISATION D'UN
ÉVÈNEMENT "HAVE A
TEA WITH MOBBING
ASBL"

Pendant la semaine de la santé mentale,
à Luxembourg-ville.

NOTRE STRATÉGIE POUR LE FUTUR

01 ■ COMMUNICATION

Nous souhaitons, à moyen terme, améliorer notre communication en matière de prévention primaire en rendant le message plus facilement accessible et disponible sous diverses formes, événements et plateformes. Cette démarche visera à le rendre adapté à tous les publics, aux différents intervenants ainsi qu'aux entreprises, afin de toucher un maximum de personnes et d'assurer une meilleure sensibilisation.

03 ■ PARTENARIAT

Nous souhaitons continuer à développer notre partenariat avec les instances sur le terrain et à accompagner les entreprises dans leurs demandes spécifiques, en renforçant la collaboration et en assurant des réponses toujours plus adaptées.

02 ■ DÉVELOPPEMENT

Nous cherchons à développer notre offre de consultations d'orientation en garantissant que le maximum de scénarios et de solutions soient accessibles et pris en considération. De ce fait, nous souhaitons diversifier les options disponibles, afin de mieux répondre aux besoins spécifiques de chaque situation et d'assurer un accompagnement plus adapté et personnalisé.

04 ■ RENFORT

En termes de prévention tertiaire, nous cherchons à renforcer notre réponse envers les personnes en détresse liées à des contextes de mobbing et de stress. À moyen terme, cela inclut la proposition de consultations psychologiques en langue allemande et luxembourgeoise, ainsi que la mise en place de groupes de parole spécifiquement dédiés au mobbing, afin d'offrir un soutien adapté et diversifié.



CONCLUSION

Dans les années à venir, nous poursuivons notre engagement à adapter nos services aux besoins spécifiques de nos bénéficiaires et partenaires. Ces actions visent à garantir un soutien global et pertinent pour toutes les situations rencontrées.

CONTACT



64, avenue de la Liberté
L-1930 Luxembourg
B.P. 2617 L-1026 Luxembourg

TEL. +352 28 37 12 12
MAIL: mobbingasbl@mobbingasbl.lu