

CALENDRIER PREVENTION | BIEN-ETRE 2026

Juillet

Bien-être financier

Focus sur la dimension sociale de la santé



Calendrier Prévention Bien-Être 2026

JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN
Santé mentale	S'adapter avec l'IA	Hygiène de vie	Bien vieillir au travail	Équilibre vie pro / perso	Qualité de vie au travail
● 16.01 Blue Monday	● 07.02 Journée mondiale pour un internet plus sûr	● 17.03 Journée nationale du sommeil	● 28.04 Journée Mondiale de la Sécurité et de la Santé au travail	● 08.05 Journée mondiale des parents	● 15.06 > 21.06 Semaine de la QVCT

JUILLET	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE
Bien-être financier	Maladies cardiovasculaires	Octobre Rose & Movember	Prévenir les addictions	Handicap & aidants
● 01.07 Journée mondiale du bandeau blanc contre la pauvreté	● 29.09 Journée mondiale du cœur	● Mois contre le cancer du sein	● Mois sans tabac	● 03.12 Journée internationale des personnes en situation de handicap

*Les thèmes ont été sélectionnés pour s'adresser à tous, tout au long de l'année.
Bien entendu cette liste est non exhaustive et les thématiques de notre accompagnement sont multiples*

Des ressources en Santé publique et Santé et Sécurité au Travail

POUR CHAQUE THÈME & CHAQUE MOIS



Campagne prévention

- Eclairage, approche et solutions WTW
- Partenariats : dépistages, webinars, ateliers, formations, diagnostics, enquêtes, solutions d'accompagnement individuel ou collectif, etc



Appui réglementaire

Veille réglementaire, traduction de la réglementation en recommandations concrètes et adaptées à votre contexte



Sensibilisation collaborateurs

Mise à disposition de ressources : flyer, emailing, etc

ET TOUT AU LONG DE L'ANNEE



Contenu spécialisé

Focus rédigés par nos experts Bien-Être, ingénieur prévention, psychologue du travail : guide pratiques, articles web, etc



Evènement prévention

Temps de découverte, rencontres et échanges entre pairs



Webinar employeur

Panorama des tendances décryptées grâce à nos données, nos enquêtes et l'expérience de nos clients



Entretien conseil

Expertise et conseils de notre équipe
Prévention : orientation, co-construction, action



Baromètre bien-être employeur

Scorecard personnalisée avec benchmark pour comprendre la compétitivité et l'efficacité de vos programmes



Podcast

Interviews ciblées avec des clients / experts / professionnels de santé

Juillet :

Bien-être financier

Focus sur la dimension sociale de la santé



EDITO

Le bien-être financier : le « nerf de la guerre » ?

Dans ma pratique, je suis régulièrement prise à partie par des collaborateurs ou des encadrants sur la difficulté de la reconnaissance financière du travail, dans un contexte d'inflation, d'incertitude économique et de réduction des ressources.

Ces tensions impactent forcément mon propos et même la crédibilité des interventions sur la promotion de la santé au travail sur ces trois dimensions, physiques, mentales et éminemment sociales : comment nourrir les besoins psychologiques fondamentaux des professionnels alors même que les marges de manœuvre pour reconnaître le travail semblent se réduire ?

Comment convaincre les directions de la nécessité d'allier santé et performance alors que les logiques gestionnaires ne semblent laisser aucun répit ? Comment promouvoir les instances de récupération et les espaces de dialogue alors que chaque temps vu comme improductif apparaît superflu ?

Il est naturel qu'un grand et légitime sentiment d'impuissance peut prévaloir dans un premier temps. Mais je ne peux qu'inviter chacun à se retrousser les manches et à réfléchir collectivement sur la multiplicité des pistes d'action qui pourraient pallier ce redouté sixième facteur de risques psychosociaux (selon la nomenclature Gollac-Brodier) : **l'insécurité économique**.

Cette réflexion collective permet d'identifier de nombreuses et créatives ressources : outre les réflexions sur les modalités de reconnaissance strictement financières ou les politiques sur les avantages sociaux, d'autres outils peuvent être proposés afin de pouvoir accompagner les professionnels sur les questions budgétaires : accompagnement sur le logement, sur les aides publiques à travers la mobilisation de professionnels de l'action sociale, réflexion sur la récupération du temps de travail, mise à disposition d'un conseiller financier afin d'optimiser sa gestion, promotion de l'éducation financière, accompagnement sur la trajectoire professionnelle afin d'ouvrir d'autres horizons, aide financière en cas de problématiques imprévues... Le dialogue sur ces sujets ne peut être que fécond tant la préoccupation est partagée.

Bonne lecture !



Marylène KHOURI

*Psychologue du travail
WTW*

*Un commun au sein des plans d'actions afin de réduire l'incertitude économique : **un maximum de transparence** sur la santé financière de l'organisation et la répartition, la communication sur ces sujets restant la clé pour éviter les présomptions d'iniquité.*

Vos supports téléchargeables

Connaissez-vous l'ensemble des solutions associées à vos contrats Santé et Prévoyance?

Ces différents accompagnements peuvent venir aider vos salariés et leurs proches et sont 100% pris en charge :

- **La téléconsultation** : pour bénéficier d'une consultation à distance sans avoir à passer par les plateformes payantes
- **Le deuxième avis médical** pour disposer d'un second diagnostic délivré par des médecins qui sont des pontes dans leur domaine
- **L'action sociale** lors de vulnérabilité (décès, handicap, impasse financière...) pour bénéficier d'une aide financière et d'aides dans les démarches administratives avec une assistante sociale
- **L'aide aux aidants et la maladie redoutée** : Ecoute, conseil, accompagnement par une équipe médico-sociale, diagnostic ergothérapeute, etc
- ...

N'hésitez pas à demander à en savoir plus à votre interlocuteur habituel

Supports collaborateur

Flyer – Guide du bien-être financier

[Français](#)
[Anglais](#)

Email – Guide du bien-être financier

[Français](#)
[Anglais](#)

Comment améliorer le bien-être financier

Notre partenaire Ma Bonne Fée vous donne quelques repères pour structurer votre démarche



Repenser l'organisation du travail : dans certaines situations, des ajustements simples peuvent faire une différence significative. Accorder temporairement de la flexibilité à un salarié en cours de séparation, adapter l'organisation du travail pour un aidant, ou encore faciliter des démarches administratives sur le temps de travail sont des mesures concrètes qui permettent d'éviter une aggravation des difficultés. À l'inverse, des organisations rigides peuvent accentuer la pression financière, en obligeant par exemple un salarié à engager des frais supplémentaires pour tenir son poste.



Rendre le point d'entrée visible : que ce soit un numéro dédié, un service RH identifié, ou un prestataire externe, le salarié doit savoir à qui s'adresser avant que la situation ne soit critique.



Former les managers à orienter, pas à résoudre : un manager n'a pas à gérer les difficultés financières de ses équipes. Il doit savoir reconnaître les signaux faibles : baisse d'engagement, absentéisme ponctuel, demandes inhabituelles d'avances - et savoir vers qui relayer. C'est une compétence qui s'enseigne simplement et rapidement.



Ne pas attendre la crise : Les entreprises qui attendent que la situation soit grave pour intervenir interviennent toujours trop tard. Une détection précoce, même imparfaite, coûte infiniment moins cher, humainement et financièrement, qu'un arrêt de travail long.



Adapter le niveau de réponse à la complexité de la situation : quand la fragilité financière est le symptôme d'une problématique de santé (addiction, trouble psychique, épuisement sévère...), le dispositif doit pouvoir mobiliser des compétences pluridisciplinaires. Un outil de gestion budgétaire ne suffit pas. Ce qui fait la différence, c'est la capacité à coordonner : assistant social, médecin du travail, coach en addiction, psychologue,... Les entreprises les plus avancées proposent une aide personnalisée à la décision financière pour les salariés qui traversent un changement de vie, séparation, départ en retraite, prise en charge d'un proche, et elles veillent à ce que leurs dispositifs d'épargne et de prévoyance soient réellement accessibles, notamment en permettant des retraits ou une suspension des cotisations en cas de difficulté ponctuelle.



Mesurer et ajuster : seuls 11% des employeurs français se considèrent efficaces sur ce volet. C'est aussi parce que peu d'entre eux mesurent réellement l'impact de leurs actions. Taux d'utilisation du dispositif, délais d'intervention, impact sur l'absentéisme : des indicateurs simples permettent d'ajuster l'offre aux besoins réels.

Bilan Social Individuel : valorisation de la rémunération globale

Le Bilan Social Individuel ou BSI est un **document individuel personnalisé remis à chaque salarié présentant l'ensemble de sa rémunération et des avantages sociaux** dont il a bénéficié sur l'année précédente.

Le BSI s'inscrit dans une **stratégie globale de communication et de marketing RH** :



Donner une **vision complète et compréhensive** de sa rémunération à chaque collaborateur



Favoriser la **perception** des engagements sociaux



Attirer les talents tout en renforçant l'**engagement** et en **fidélisant** les collaborateurs



Mettre en valeur la politique sociale de l'entreprise, la comparer aux pratiques marchés

[Découvrir l'offre BSI en vidéo](#)

La situation personnelle



La rémunération brute



La protection sociale



Le temps de travail



Les autres avantages individuels et collectifs



Pour répondre aux besoins de ses clients, WTW a développé une solution standard, rapide et optimisée, permettant la création de BSI sous format pdf ou digital



La situation professionnelle



L'épargne salariale



Les formations



Les congés



Les conditions de travail et la vie de l'entreprise

Epargne retraite

Mise à disposition d'une plateforme innovante pour vos salariés



Une solution innovante, holistique et personnalisable à disposition de vos collaborateurs pour renforcer votre marque Employeur et optimiser l'attractivité de vos dispositifs d'épargne.

UNE VISION CONSOLIDÉE DE L'ÉPARGNE ACQUISE SUR TOUTE LA CARRIÈRE DU COLLABORATEUR

Agrégateur

Vision consolidée de tous les plans de retraite et d'épargne salariale acquis au cours de la carrière afin de faciliter le pilotage des avoirs

Simulateurs avancés

Simulateurs innovants et générateur de scénarios pour des résultats réalistes et personnalisés

Bilan de Retraite

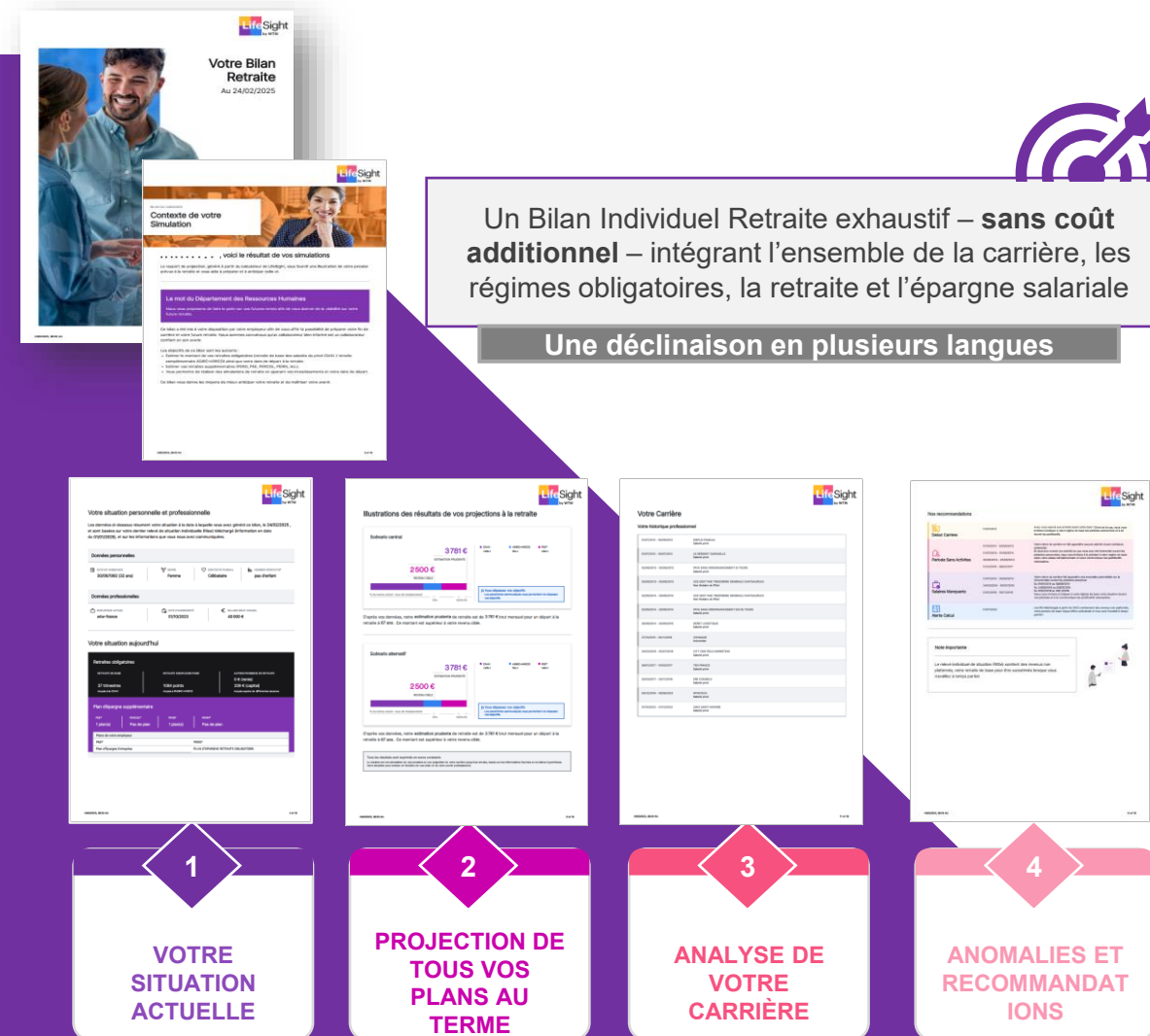
Projection intégrant tous les plans, avec une mise à jour en temps réels des différents régimes et vérification du relevé individuel de situation

Base Documentaire

Centralisation de la documentation liée à la retraite et à l'épargne salariale pour une gestion simplifiée et un meilleur accès à l'information

Indépendance

Indépendance des simulations, LifeSight permet de plus une stabilité de l'expérience Salarié notamment en cas de potentiels changements de prestataires



Appui réglementaire

Les avancées relatives au bien-être financier en entreprise



Clément MAES

*Ingénieur en prévention
des risques
WTW*

Les accords sociaux en faveur du salarié : Accord Epargne Salariale - 6 septembre 2022 - Orange SA

En l'espèce, l'accord porte sur le Plan d'Epargne Groupe (PEG) et le Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCOL) ; ce dernier comporte un volet relatif au conseil financier à destination des salariés.

En effet, l'accord instaure une **information régulière des salariés sur les dispositifs par l'entreprise**, ainsi que des sessions de **formation pédagogique** portant sur les placements (fonds, risques, horizon d'investissement).

Enfin, il prévoit également l'accès à un conseil personnalisé auprès de conseillers, afin d'accompagner les salariés dans leur prise de décision.

Les fonds sociaux et le bien-être financier : l'actionnement des fonds sociaux par les entreprises

Après souscription à hauteur de 2% des cotisations, les fonds sociaux permettent la mise en place d'actions collectives et individuelles au sein des entreprises. Ainsi elles peuvent contenir les actions suivantes :

- Aide financière pour les salariés aidants
- Financement de tout ou partie du reste à charge important en cas d'interventions chirurgicales
- Coaching budgétaire
- etc

Votre situation est unique. Votre réponse doit l'être aussi

Approche WTW



Parlons-en!

L'entretien-conseil aide à comprendre votre situation afin de transformer un problème individuel en opportunité d'amélioration organisationnelle.

- **Comment accompagner le collaborateur ?**
- **Comment protéger l'équipe?**
- **Comment éviter le réflexe « pansement » et construire une réponse durable?**

Rapprochez-vous de votre interlocuteur habituel
pour prendre rendez-vous avec notre équipe prévention

Ressources utiles



Witiwell : l'accompagnement en cas de vulnérabilité, 100% pris en charge

[Découvrir en vidéo](#)



Bilan Social Individuel : l'accompagnement en cas de vulnérabilité, 100% pris en charge

[Découvrir en vidéo](#)



Podcast «Thune»



Compte Instagram Monbudgetbento

Accompagnement & formats

Notre accompagnement

Nous sommes en capacité de vous accompagner sur l'ensemble des items ci-après : via notre équipe interne ou nos partenaires avec tarifs négociés.

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre interlocuteur habituel pour :

- Préciser votre demande afin que nous puissions revenir vers vous avec une réponse sur-mesure
- Demander un rendez-vous avec notre équipe Prévention Bien-Etre

Les formats adaptables à vos besoins

- Audit
- Enquêtes quantitative / qualitative
- Aménagements postes de travail, équipements, espace
- Formation
- Ateliers participatifs (exercice, fresque à réaliser, groupe de parole...)
- Escape game / Serious game
- Sensibilisation : distanciel (webinar) / présentiel (conférence) / pack de communication
- Entretiens collectifs ou individuels
- Etc

Le champ d'actions étant très large, et les besoins tous spécifiques, parlons-en!



Notre offre d'accompagnement pour la mise en place de solutions

Concrètement ?



Le + : un pack de communication

- L'ensemble des actions est proposé avec un pack de communication (email, affiche, flyer, guide...) et un pilotage des inscriptions par WTW ou le partenaire retenu



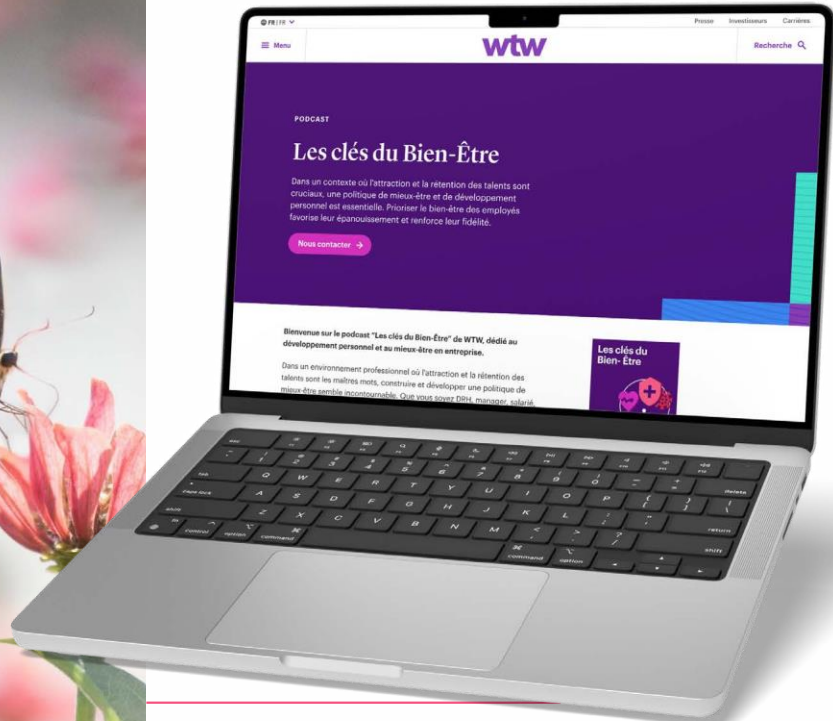
Quelle durée ?

Les sessions sur une ½ journée ou la journée peuvent être décomposées de manières à proposer des créneaux de 30 minutes, par exemple, pour sensibiliser un plus grand nombre de collaborateurs

L'ensemble des actions est proposé **France entière.**

Une majoration est à prévoir pour une intervention nuit, week-end ou jour férié.

La liste proposée est non exhaustive.



Votre
expérience
compte

Les clés du Bien-Être

Rapprochez-vous de votre interlocuteur habituel et prenons rendez-vous pour un moment de partage

Accédez au replay Saison 1

Épisodes sur wtwco.com et sur toutes les plateformes d'écoutes

ÉPISODE 1

Soutien et Prévention
Cancer

ÉPISODE 2

Réussir sa semaine
de la QVCT

ÉPISODE 3

Santé mentale : une démarche
holistique de l'employeur

ÉPISODE 4

Les fondamentaux de l'ostéopathie
et ses bienfaits en entreprise

ÉPISODE 5

Vision du bien-être et leviers
majeurs au sein d'une organisation



ÉPISODE 1

Soft skills : comment favoriser son
épanouissement professionnel ?

ÉPISODE 2

Accompagner les collaborateurs
atteints de maladies chroniques

ÉPISODE 3

Parcours de soin et cancer :
éclairages sur le second avis

ÉPISODE 4

Intégrer la QVCT au cœur
de la stratégie RH

ÉPISODE 5

Concilier son rôle d'aidant
et sa vie professionnelle

Saison 2

