

CALENDRIER PREVENTION | BIEN-ETRE 2026

Juin

Semaine de la Qualité de vie et des conditions de travail

Thème 2026 : manager c'est tout un travail!



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

Participez à notre Baromètre Bien-Être employeur

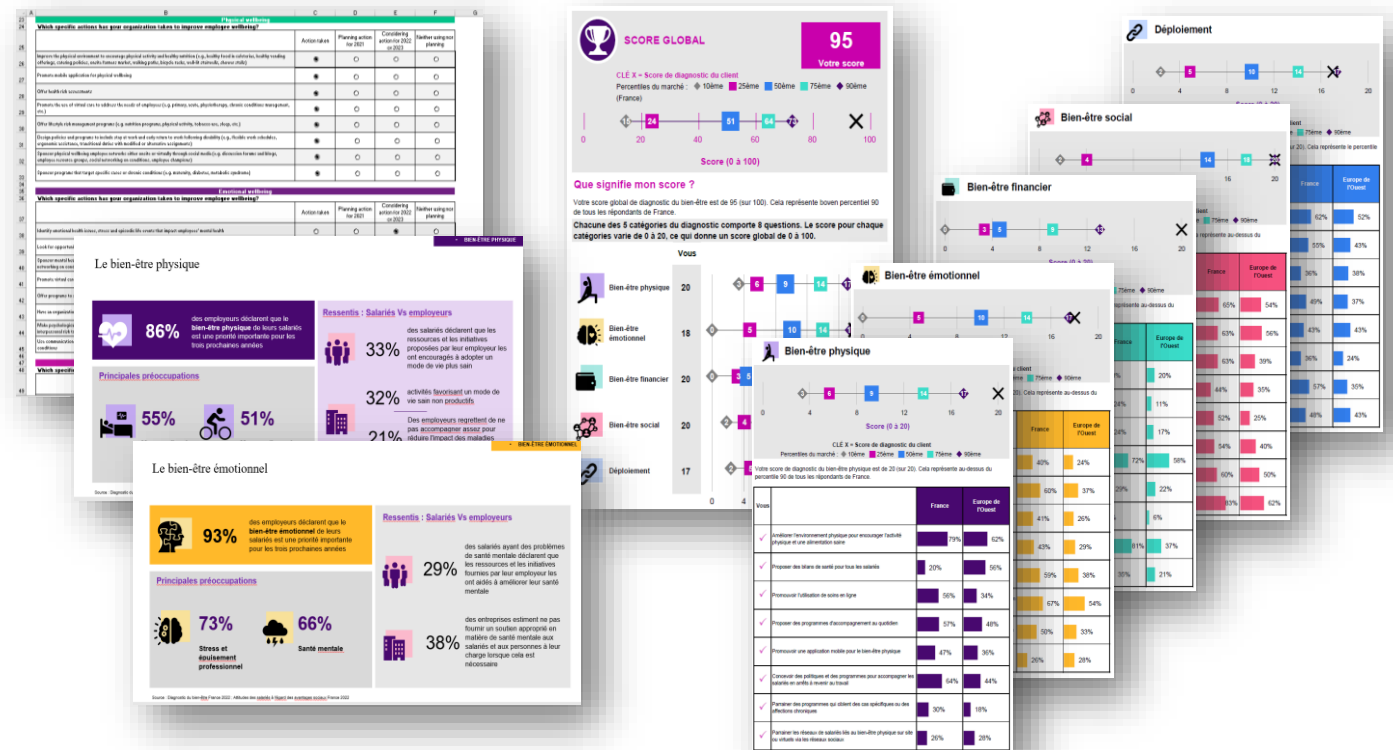
Inclus dans notre offre conseil / gestion

Connaître
Comprendre
Agir

- **Des chiffres clés** vus et constatés par les employeurs répondants mis en perspective avec les résultats de notre enquête employés sur les mêmes sujets
- **Un benchmark** associé à votre secteur d'activité / taille / etc
- **Une scorecard** personnalisée
- **Des premières pistes de réflexion** pour agir

Complétez l'enquête dès maintenant !

Disponible jusqu'au 4 juin



**Juin :
Semaine de la Qualité de vie
et des conditions de travail**

Thème 2026 : manager c'est tout un travail!



EDITO

Encadrer en 2026 : non merci ?

Longtemps perçue comme une promesse de reconnaissance et d'ascension sociale, la fonction managériale peine aujourd'hui à faire rêver. Les anglo-saxons, toujours friands de conceptualisation, parlent même du phénomène du « unbossing », soit une forme de rejet du costume étroit et traditionnel de l'encadrant à la française.

Le profil type de ce dernier : stressé, voire au bord du burn-out, éloigné du terrain et bouc émissaire idéal pour les professionnels qu'il encadre. Pris en étau entre des injonctions parfois contradictoires, il est tour à tour attendu comme relais de décisions, porteur de sens, soutien des équipes... ou encore, trop souvent, simple « fusible ». À ces tensions s'ajoutent des modes de communication de plus en plus distanciés et des marges de manœuvre limitées, qui complexifient encore l'exercice du rôle.

“ **Le changement de logiciel tarde, tant les pratiques managériales traditionnelles, verticales et désuètes restent privilégiées au sein des organisations.** ”

Alors même que les indicateurs de turnover ou d'absentéisme se dégradent, les directions restent à la traîne. La thématique 2026 de la semaine de la QVCT fait écho à cette tension au sein des organisations. Comment avancer sur cette question, aller au-delà du discours ? Nous faisons le point ce mois-ci. Bonne lecture !

Pourtant, les caractéristiques des formes d'encadrement qui contribuent à la qualité de vie et des conditions de travail sont aujourd'hui mieux connues : **un management soucieux du développement des personnes au travail, participatif, stimulant les collectifs professionnels, à l'écoute des réalités de terrain et en soutien du travail de toutes et tous**. Dans un même mouvement, un encadrant à l'aise dans sa posture, aligné avec ses marges de manœuvre et veillant à son propre bien-être ne peut que stimuler l'engagement au sein de son équipe.



Marylène KHOURI

Psychologue du travail
WTW

L'écueil :

Compter uniquement sur l'engagement individuel ou les qualités personnelles des encadrants. Il est nécessaire de mettre en place des organisations du travail et une culture managériale qui soutiennent durablement des pratiques plus vertueuses.

Vos supports téléchargeables

Supports encadrant	
Flyer Risques de l'hyperconnexion	Français
Flyer RPS & travail à distance	Français
Flyer - Usure professionnelle	Français
Flyer – Handicap et inclusion : les bons reflexes managériaux	Français
Flyer – Retour de Congé Maternité	Français Anglais
Flyer – Comment organiser des réunions efficaces	Français
Flyer – Aide aux aidants	Français Anglais

Supports collaborateur	
Guide – Communication au travail	Français Anglais
Email – Communication au travail	Français Anglais

Comment améliorer les pratiques managériales ?

Quelques pistes de réflexion



Quitter la culture du surcontrôle : Revoir les critères de qualité du travail bien fait, afin de donner aux professionnels les marges de manœuvre qui stimulent autonomie et reconnaissance. En recentrant le dialogue sur le cœur de l'activité plutôt que sur ses modalités de contrôle (temps de pause, gestion du télétravail, excès de reporting), l'encadrement redonne tout simplement du sens au travail.



Stimuler les compétences relationnelles : Esprit critique, capacité d'adaptation et remise en question, assertivité dans la communication, aisance dans l'identification des émotions... les compétences psychosociales demeurent les grandes oubliées lorsqu'il s'agit de former les encadrants.



Repenser les rituels de travail : La psychologue Cécile Dejoux a modélisé les « 5 R » afin de repenser le travail en équipe, c'est-à-dire engager une réflexion globale sur ce qui structure le fonctionnement collectif : comment définir le rôle de l'encadrant ? Quelles règles de fonctionnement au sein du collectif ? Quelles routines de convivialité ? Comment se produit la reconnaissance ? Comment connaître et respecter les valeurs de chacun ?

Comment améliorer les pratiques managériales ?

Quelques pistes de réflexion



Former les encadrants en tant qu'acteurs de la prévention : Mieux connaître le lien entre santé au travail, RPS et absentéisme devient indispensable dans un contexte d'incertitude, d'intensification du travail et de transformation continue. Comment repérer les signaux faibles avant la rupture ? Quel est le rôle réel des managers et des RH dans la mobilisation durable des équipes ? Quelles actions concrètes peuvent restaurer la confiance, la reconnaissance et le sentiment d'utilité au travail ?



Soutenir les ressources des encadrants : En leur donnant, en premier lieu, de réelles marges de manœuvre : objectifs réalisables, reconnaissance, outillage et effectifs suffisants.



Proposer des espaces d'échanges : Groupes de travail centrés sur la méthode de la situation-problème, coaching collectif, laboratoires de pratiques managériales... selon le métier et les problématiques rencontrées, l'essentiel étant d'apporter un accompagnement permettant de sortir les professionnels de leur isolement.



Préserver un climat de sécurité psychologique : S'autoriser le droit à l'erreur, trouver du soutien auprès de ses pairs, veiller à ce que chacun puisse prendre la parole. Le climat de sécurité psychologique ne se décrète pas : il résulte d'un environnement de travail dans lequel chacun se sent à l'aise pour dialoguer et évoquer les irritants du quotidien.

Un cycle de webinaires inter-entreprises

Du 15 au 19 juin : 2 webinaires par jour pendant 1 semaine pour accompagner vos équipes tout au long de cette semaine de la QVT sur le thème de “Manager, c’est tout un travail !”

ÉNERGIE AU TRAVAIL

Lundi 15 Juin
11h30-12h30

BON ET MAUVAIS STRESS

Lundi 15 Juin
13h30-14h30

RÉUSSIR SES FEEDBACK

Mardi 16 Juin
11h30-12h30

RELAXATION OCULAIRE

Mardi 16 Juin
13h30-14h30

MIEUX TRAVAILLER AVEC L'IA

Mercredi 17 Juin
11h30-12h30

SOMMEIL

Mercredi 17 Juin
13h30-14h30

SANTÉ MENTALE ET NUTRITION

Jeudi 18 Juin
11h30-12h30

ÉCOUTE ACTIVE

Jeudi 18 Juin
13h30-14h30

INTER-GÉNÉRATIONNEL

Vendredi 19 Juin
11h30-12h30

TMS

Vendredi 19 Juin
13h30-14h30

Intéressé ? Prenez contact avec Marion Lemerle : mlemerle@ateliersdurables.com

Appui réglementaire

L'encadrement managérial et le Droit du Travail



Clément MAES

*Ingénieur en prévention
des risques
WTW*

Le temps de travail effectif d'un salarié et son encadrement : Cass 7 février 2024 (n°21-22.809) :

Sauf dérogations contraires*, chaque salarié doit bénéficier d'un repos quotidien minimal de 11h consécutives.

Par ailleurs, en cas de manquements de l'employeur constatés, il n'est ainsi pas nécessaire que le salarié justifie d'un préjudice pour obtenir réparation (ex : dommages et intérêts)

Enfin, le respect du repos hebdomadaire minimal et des durées maximales de travail incombe à l'employeur (Cass 10 mai 2023 n°21-23.041)

Les Missions du salariés et le manager : Les principes : Travail prescrit vs travail réel

Un manager peut donner des consignes qui diffèrent de la fiche de poste, seulement si cela reste dans la même qualification, sans modifier les responsabilités essentielles, le salaire et le statut.

Par exemple : Le manager peut changer la tâche confiée à un salarié dès l'instant où elle correspond à sa qualification ; ce changement ne caractérise pas une modification du contrat de travail (Cass 5 novembre 2014 n°13-18.209)

*Accord collectif, autorisation de l'inspection du travail,

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



Kit de l'ANACT* : comment organiser votre semaine de la QVCT ?

[Accéder au kit digital](#)



[Article : les managers doivent-ils s'ouvrir aux émotions de leurs équipes ?](#)

MOOC : les clés du management par le Care dans un environnement hybride.

[Accès via MyMooc](#)



Podcast «Good Job » :

[Episode « Manager, le rôle le plus difficile du monde du travail ? »](#)

[Episode « Manager : comment favoriser la QVCT au sein de vos équipes ? »](#)

* Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

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



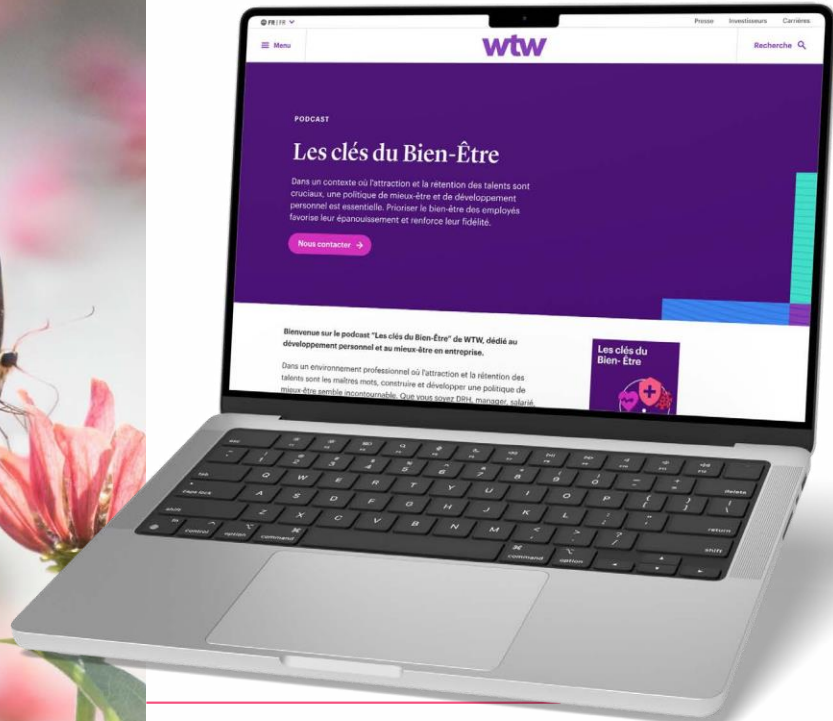
Quelle durée ?

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

