

CALENDRIER 2026

Prévention | Bien-Etre

En 2026, nos experts WTW continuent de vous accompagner pour co-construire votre démarche prévention : **comprendre, prévenir, agir.**



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	• 07.02 Journée mondiale du cœur	• Mois contre le cancer du sein	• Mois sans tabac	• 08.05 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



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



Webinar employeur

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



Podcast

Interviews ciblés avec des clients / experts / professionnels de santé

Janvier : Santé mentale

Focus sur le Burn out

EDITO

Surmenage, épuisement, burn out : tous concernés.

Le burn-out est traditionnellement perçu comme un échec personnel, une vulnérabilité individuelle alors qu'il s'agit en réalité d'une pathologie sociétale.

La fatigue, la charge mentale et les symptômes anxio-dépressifs générés par le travail ont toujours existé : ce qui est nouveau est la multiplication de décompensations sévères liés au travail et d'écroulement de professionnels fortement investis qui, du jour au lendemain, perdent non seulement leur capacité à travailler, mais aussi et surtout une grande partie de leurs facultés cognitives, sensorielles, physiques.

Le phénomène du burn out vient mettre en **lumière la croissance des facteurs de risques psychosociaux au travail**, ces fameux risques professionnels invisibles qui minent dans un même mouvement individus et organisations.

“ Ces risques professionnels invisibles minent dans un même mouvement individus et organisations. ”

L'enjeu de ce mois où nous profitons de la journée du « Blue Monday » pour dédier notre communication à la prévention du burn out : **revenir sur les possibilités de le repérer, d'identifier ce qui vient nourrir sa mécanique, que ce soit du côté individuel mais aussi collectif et organisationnel.**

Les professionnels des sciences humaines évoquent **un syndrome civilisationnel** : notre époque est devenue frénétique, notre société promeut la performance et par conséquent, le monde du travail aussi s'accélère, boostée par les progrès technologiques.

Nous vivons au-delà de nos capacités : physiques, psychologiques et plus largement, au-delà des ressources de notre planète. Les logiques gestionnaires sont le terreau de cette « épidémie » de burn out.

Bonne lecture !



Marylène KHOURI

*Psychologue du travail
WTW*

Lire l'article complet :



Disponible dès le 16 janvier sur wtwco.com ou suivez-nous sur [LinkedIn](#) !

Votre support téléchargeable

Un flyer complet pour mieux comprendre les mécanismes du burn-out et repérer les signaux d'alerte.

Supports téléchargeables

Flyer Burn-out

[Français](#)
[Anglais](#)

Email Burn-out

[Français](#)
[Anglais](#)

Quelques éléments de définition



Le burnout – ou syndrome d'épuisement professionnel – désigne un état d' « **épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel** ».

Il se caractérise par **un processus de dégradation du rapport subjectif au travail**. Concrètement, face à des situations de stress professionnel chronique, la personne en *burnout* ne parvient plus à faire face.

Le syndrome d'épuisement professionnel, ou *burnout*, peut toucher toutes les professions. Il frappe autant les femmes que les hommes. Il est en 2^e position dans les affections d'origine professionnelle.



Burn out : en premier lieu, une manière de travailler

- J'aime mon travail et je ne compte pas trop mon temps et mon investissement.
- Je veux que les choses soient bien faites.
- On peut compter sur moi.
- Les valeurs du travail bien fait, de l'engagement, de l'utilité sociale sont ancrées en moi par mon éducation familiale ou par des expériences de vie qui m'en ont démontré l'importance.
- Je veux réussir socialement par mon travail
- Je veux m'extraire de la masse, être reconnu, et même être le meilleur.



Les idées reçues .. sur le burn-out

- 1 Les problèmes dans la sphère personnelle causent le burn-out
- 2 Un salarié fait un burn-out car il est fragilisé psychologiquement
- 3 Le salarié qui ne sait pas gérer son stress est le plus à risque
- 4 Le salarié qui a un arrêt long a un médecin traitant complaisant
- 5 On se remet d'un burn-out au bout de quelques jours de repos
- 6 Le burn-out, c'est un phénomène à la mode : beaucoup de bruits pour rien

Burn out : des signaux spécifiques



- Une perte du plaisir à aller travailler
- Une fatigue indéracinable, un repos qui ne repose plus
- Le recours aux produits pour tenir
- Cynisme, détachement
- Problèmes de sommeil
- Un sentiment de manquer de ressources (effectifs, moyens, temps)
- Solitude, culpabilité
- Difficultés de concentrations
- Problématiques somatiques
-



Appui réglementaire

Le Burn out au travail : quand les juridictions prennent position

Le burn out et les risques psychosociaux au travail n'ont jamais été aussi présents dans l'état d'esprit des travailleurs.

Connaissez-vous les obligations qui encadrent la prévention du burn-out ? Quel est l'historique réglementaire sur le sujet?

Le 6 juin 2024, le Conseil d'Etat a tranché : les arrêts de travail pour burnout ne sont pas des arrêts de complaisance.

Pour en savoir plus :

- Slide suivant
- Article complet dès le 16 janvier à l'occasion de la prévention du Blue Monday
- Clément Maes : clement.maes@wtwco.com



Clément Maes

*Ingénieur en prévention
des risques*

Lire l'article complet :



Disponible dès le 16 janvier
sur wtwco.com ou suivez-nous sur [LinkedIn](#) !

Appui règlementaire

La reconnaissance du Burn Out comme maladie professionnelle

Jurisprudence : L'arrêt de Cassation de la chambre Sociale du 7 mars 2024 n°22-19.426 énonce que « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé mentale des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié développe un syndrome d'épuisement professionnel en lien avec ses conditions de travail, sauf s'il démontre avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires »

Les conséquences pour l'employeur :

1

Le Burn Out devient un risque à part entière pour l'employeur

Le Décret 3 février 2025 : Obligation de mettre en œuvre un plan de prévention spécifique aux risques d'épuisement professionnel en vertu de l'obligation de santé sécurité (art L.4121-1 CT)

- Formation obligatoire des managers
- Droit à la déconnexion
- Visites préventives obligatoires
- Cadre de travail

2

L'inscription des RPS au sein du DUERP

L'inscription des RPS au sein du DUERP et ce peu importe la structure et le métier avec inclusion d'une section avec des indicateurs précis

- Taux absentéisme
- Turn over
- Autonomie décisionnelle et charge de travail

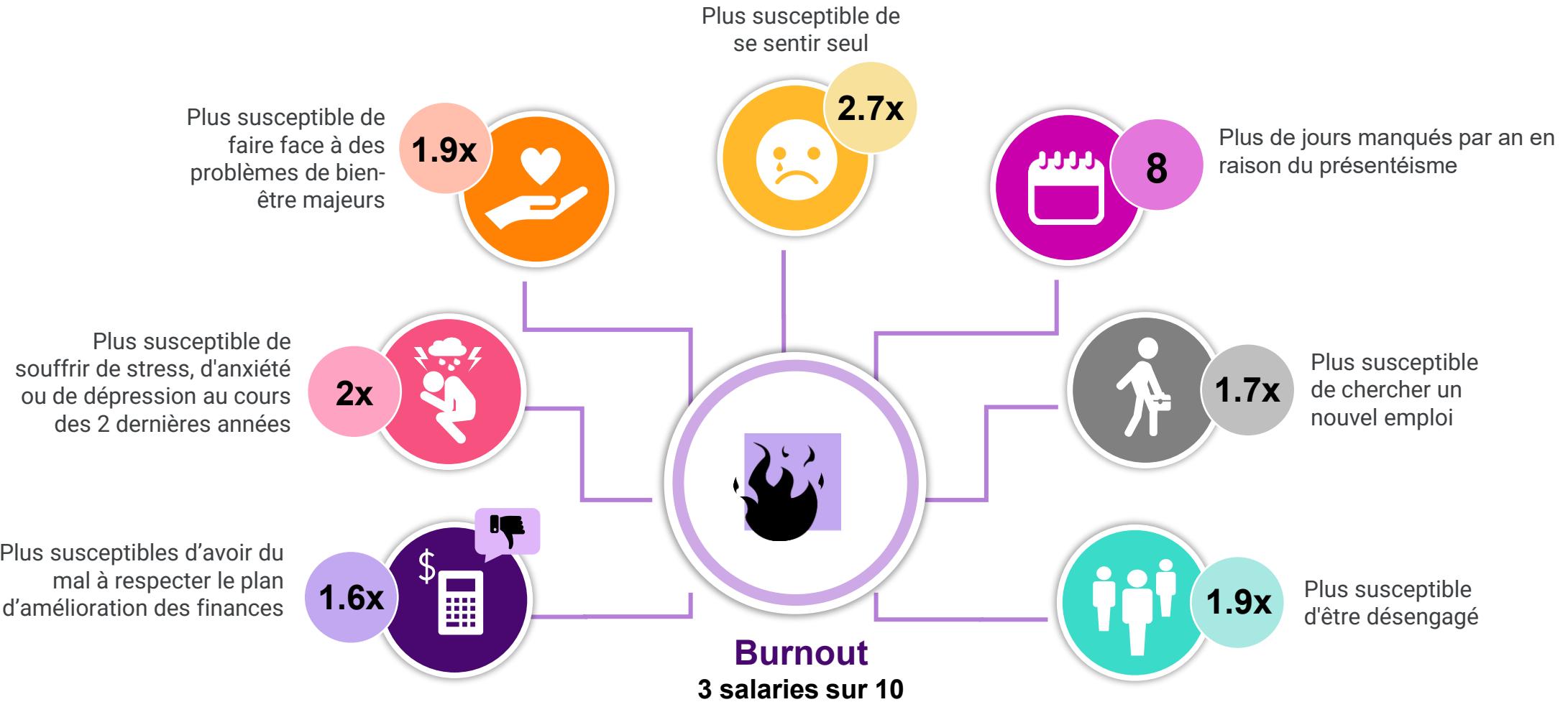
3

L'imputabilité directe de l'employeur en cas de reconnaissance du Burn out comme maladie professionnelle

- Reconnaissance simplifiée via une présomption d'imputabilité
- La responsabilité de l'employeur pour faute peut être engager en cas d'absences de mesures préventives adaptées face aux signaux d'alertes indépendamment de son intention (CE 28 juin 2024 n°467390)

RPS : Risques Psychosociaux / DUERP : Document Unique des Risques Professionnels

Les liens entre burn-out, bien-être et performance au travail



Note: L'épuisement professionnel est défini comme un employé qui est "d'accord" ou "tout à fait d'accord" avec l'affirmation suivante : "je me sens épuisée par mon travail"
Échantillon : Tous les employés.

Source: 2024 Global Benefits Attitudes Survey, France

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



Le site « Souffrance et travail »

<https://www.souffrance-et-travail.com/travailleurs/burn-out/>



L'outil d'auto-diagnostic de Emma Pitzalis

<https://formations.emmapitzalis.com/diagnostic>



Episode « psycho » sur le burn out (arte)

<https://www.arte.tv/fr/videos/119121-006-A/psycho/>

Accompagnement & formats

Notre accompagnement

Les formats adaptables à vos besoins

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
-
- 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.

Baromètre Bien-Être employeur

Inclus dans notre offre conseil / gestion

Connaître

Rapport global

Des chiffres clés du Bien-Etre vus et constatés par les employeurs répondants mis en perspective avec les résultats de notre enquête employés sur les mêmes sujets

Benchmark

Par rapport :

- aux **entreprises localisées en France**
- à une **région donnée** (ex : Europe de l'ouest)
- à une **vision monde**

Et si un seuil de 30 répondants par catégorie est atteint :

- à sa **taille d'entreprise**
- à son **secteur d'activité**
- au **statut** d'entreprise :
 - *Entreprise à but lucratif, cotée en bourse*
 - *Entreprise à but lucratif, privée*
 - *Organisme à but non lucratif*
 - *Organismes publics*
 - *Autre*

* Mission conseil additionnelle

Comprendre

Scorecard personnalisée

- **Comprendre la compétitivité et l'efficacité** des programmes dans les dimensions physiques, émotionnelles, financières et sociales du bien-être*
- **Evaluer l'expérience** des employés et leur engagement
- **Examiner la culture** de l'organisation et leurs initiatives sociales/ESG



Agir*

Identification

Des manques et opportunités

Examen

Des recommandations

(Re)définition

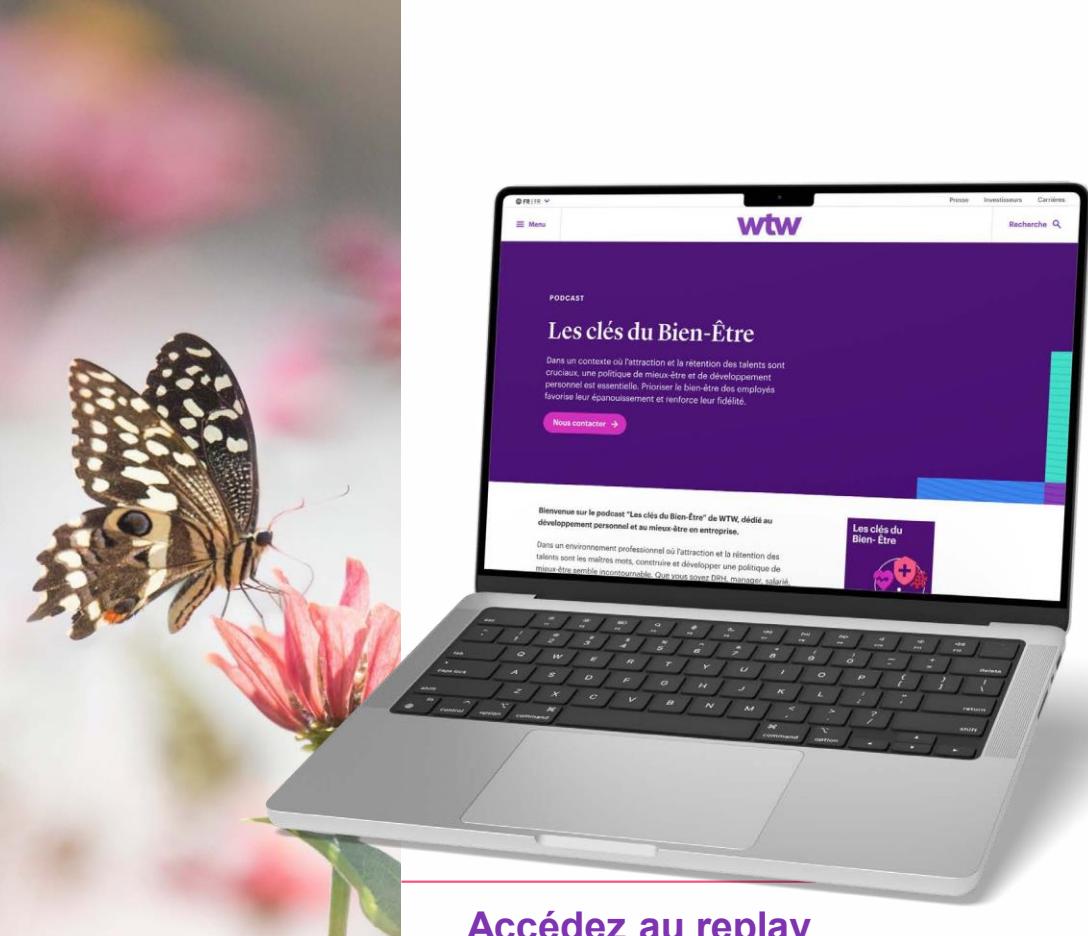
Du programme Bien-Être (priorités, actions, objectifs...) ou de mise en place d'actions ponctuelles

Déploiement

Des solutions et actions concrètes via les partenariats WTW



Accéder à l'enquête



Accédez au replay Saison 1

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'aïdant
et sa vie professionnelle

Saison 2

Votre expérience compte

Les clés du Bien-Être

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

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



