



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**anact**

— agence nationale  
pour l'amélioration  
des conditions de travail



SEMAINE POUR  
LA QUALITÉ  
DE VIE ET DES  
CONDITIONS  
DE TRAVAIL

**KIT SPÉCIAL ENTREPRISES**

**Organisez votre événement  
Semaine QVCT 2026**

# La Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail, pourquoi pas dans votre entreprise ?

Vous souhaitez organiser une animation pour le personnel d'une équipe, d'un service ou de l'ensemble de votre structure, pendant la Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail 2026 ? Ce kit propose des idées d'actions simples et faciles à mettre en œuvre - avec l'objectif d'initier ou de renforcer la dynamique interne en faveur de la QVCT, au sens d'une démarche collective, permettant d'améliorer les façons de travailler en agissant sur l'organisation et les relations de travail.

## « Manager, c'est tout un travail ! » : le thème de la Semaine pour la QVCT 2026

Un management qui veille au développement des personnes au travail, à la performance globale de l'entreprise, c'est un management participatif, à l'écoute des réalités de terrain et en soutien du travail de tous et toutes.

Mais pour progresser dans ces directions, il ne suffit pas de compter sur l'engagement individuel des manageuses et managers, ni sur leurs qualités personnelles. Il est nécessaire de mettre en place des organisations du travail et une culture managériale qui soutiennent de telles pratiques.

Et si vous faisiez un premier pas en ce sens du 15 au 19 juin 2026 ? Les animations proposées dans les pages qui suivent permettent de faire l'expérience d'un management plus participatif.

-----  
La semaine sera rythmée par des événements sur l'ensemble du territoire. Retrouvez l'intégralité de la programmation dans la [rubrique « Semaine QVCT » sur anact.fr](#).

## SOMMAIRE

<b>PARTAGER UNE EXPÉRIENCE.....</b>	<b>4</b>
Organisez un échange de poste « Vis mon travail » .....	4
Organisez un « Retour d'expérience » .....	5
<b>OUVRIR LA DISCUSSION.....</b>	<b>6</b>
Avec le « Diagnostic photo » .....	6
Avec le « Débat mouvant » .....	7
<b>FACILITER LE DIALOGUE EN JOUANT .....</b>	<b>8</b>
Sensibilisez managers et direction à la QVCT avec le jeu « Managinnov » .....	8
Mieux appréhender le sujet de la QVCT et progresser collectivement .....	9
<b>RESSOURCES .....</b>	<b>10</b>
<b>5 PETITS DÉFIS À RELEVER PENDANT LA SEMAINE QVCT ? .....</b>	<b>11</b>

# Préparation

Les animations proposées dans les pages qui suivent visent à encourager la discussion autour des questions concrètes de travail pour enrichir les pratiques QVCT de chaque structure. Quel que soit le type d'animation que vous souhaitez mettre en place, il est utile de prévoir :

- **un temps de préparation** (associant par exemple, le management, un représentant des salariés, le service RH ou prévention, un groupe de travail QVCT, etc.),
- **un temps d'1h30 à 2h pour la séance**, incluant un temps de débriefing.

## Les conditions à réunir

Organiser une animation dans un contexte comme la Semaine pour la QVCT nécessite que préexiste un climat social adapté. Pour ne pas créer de faux-espoirs, une telle animation doit trouver un écho dans la volonté de votre structure de lancer ou redynamiser des actions en faveur de la QVCT.

L'animation doit être organisée avec l'appui de la direction, en associant les acteurs concernés. (RH, prévention, etc.)

- Ce temps peut **être suivi d'un moment convivial.**

Au démarrage, l'animateur partage des règles de fonctionnement et d'échanges (respect de la parole de chacun, écoute, temps de prise de parole équitable, pas de remise en cause personnelle). Il doit également pouvoir reformuler les idées, et être à l'aise avec les notions de QVCT ([voir page anact.fr](http://voir.page.anact.fr)).

Prévoyez de partager, après la séance, les résultats des échanges (questions, points de vigilance identifiés, idées d'amélioration des façons de travailler ensemble) pour vous assurer qu'une suite leur est donnée.

## À qui s'adresse ce kit ?

**Aux managers, membres de la direction, du service RH, représentants du personnel, chargés de prévention, QSE, salariés... désireux d'organiser une animation sur le management et la QVCT dans leur structure pendant la semaine du 15 au 19 juin 2026.**

# Partagez une expérience

Et si la semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail était l'occasion de mieux connaître la réalité du travail et les perceptions de chacune et chacun sur son travail ?

## Organisez un échange de poste « Vis mon travail »

Donnez l'occasion aux collaboratrices et collaborateurs de votre entreprise de mieux connaître l'activité concrète de leurs collègues en organisant une journée « Vis mon travail ».

### Le principe

Durant une journée, des binômes de salariés échangent leur poste de travail selon des « règles du jeu » fixées à l'avance. À l'issue, ils partagent leur expérience, échangent leurs impressions et identifient des propositions pour mieux travailler ensemble.



Accéder au kit  
« Vis mon travail »

[www.anact.fr/kit-vis-mon-travail](http://www.anact.fr/kit-vis-mon-travail)

### Retours d'expérience de la Fondation ophtalmologique Adolphe de Rothschild

« Ce qui m'a beaucoup plu, c'est d'expérimenter un métier avec lequel j'ai une relation habituelle mais que, finalement, je ne connais pas. C'était très riche ! »

*Échange inter-métiers dans un service de soin.*

« Je ne me rendais pas compte du travail de collecte à l'accueil, il y a toujours 4/5 choses à faire en même temps. »

*Binôme agent d'accueil / chef de service Réanimation.*

« J'ai vu plein de choses, positives et négatives. J'ai été surprise par la cohésion d'équipe, la solidarité. J'ai mesuré aussi les interruptions de tâches permanentes par le personnel médical, paramédical et par les patients. J'ai réalisé qu'il y a certaines missions données aux agentes qu'elles ne peuvent pas faire ! Cela permet vraiment un retour, une prise de conscience !. »

*Binôme directrice clientèle / agent d'accueil.*

Et si cette semaine était l'occasion de revenir sur un projet récent, le déroulement des derniers mois... afin de recueillir les perceptions de chacune et chacun sur l'efficacité collective, les difficultés, les points d'amélioration ?

## Organisez un « Retour d'expérience »

Le Retour d'expérience (Rex) est une modalité de partage qui permet aux membres d'une équipe de faire le point sur ce qui a été vécu individuellement et collectivement (réussites collectives, difficultés, acquis, améliorations à apporter... ) durant les mois passés ou au cours d'un événement particulier.

Souvent assimilé à un « débriefing », le Rex constitue avant tout un outil pour progresser en équipe en ouvrant la discussion sur des sujets opérationnels, les conditions de travail et l'efficacité de l'organisation.

### Le principe

Le Rex peut porter sur la façon dont une équipe a travaillé sur une période donnée de façon générale ou en lien avec un sujet particulier (le travail à distance, l'accueil de nouveaux, une nouvelle procédure, les coopérations dans le service...).

Pour encourager la participation, il faut rappeler que l'objectif n'est pas de chercher des dysfonctionnements et des responsabilités mais bien de comprendre comment ont été vécus les derniers mois avec l'objectif d'améliorer l'organisation du travail.



### 5 conseils pour organiser et réaliser un retour d'expérience sur les conditions de travail

1 > Définir la finalité de votre retour d'expérience : Un retour d'expérience n'est pas une fin en soi, c'est une modalité utile pour progresser collectivement sur des sujets opérationnels, pour agir sur les conditions de travail et l'efficacité de l'organisation. Pour vous, s'agit-il de :

- Réaliser un bilan de la période écoulée ?
- Contribuer au redémarrage de l'activité dans les meilleures conditions possibles ?
- Contribuer à l'élaboration d'un plan de continuité d'activité ?
- Améliorer l'usage des outils numériques ?
- ...

2 > Définir le périmètre du retour d'expérience : cela peut être l'ensemble de l'entreprise ou des secteurs, processus ou activités spécifiques pour concentrer l'attention et les moyens. Le périmètre peut être choisi en fonction des impacts sur le travail pendant la période, sur l'atteinte des objectifs de performance, ou encore ciblé par des remontées de vécus difficiles ou dysfonctionnements particuliers. Le périmètre est à définir avec les parties prenantes concernées et mobilisées dans ce retour d'expérience

3 > Définir sur quoi va porter le retour d'expérience : plusieurs angles de réalisation d'un retour d'expérience sont possibles : se focaliser sur les situations qui ont posé problèmes, sur une activité-clé pour l'entreprise, s'intéresser à ce qui a été fait différemment par rapport au fonctionnement habituel, privilégier les sujets que les salarié.e.s et/ou leurs représentants souhaitent évoquer en priorité. Le choix d'un angle de réalisation est important pour retenir une méthode appropriée.

4 > Associer le comité social et économique - CSE : la mise en place en urgence d'une organisation de travail a peut-être mis entre parenthèses les modalités de dialogue social habituelles dans l'entreprise. La réalisation d'un retour d'expérience, impliquant les représentants du personnel, est l'opportunité de réamorcer le dialogue. Il s'agit de favoriser l'expression des parties prenantes et de les engager dans une démarche de co-construction de l'après. Cela peut faire ressortir des évolutions qui nécessiteraient la consultation du CSE ou la négociation d'un accord d'entreprise.

5 > Informer les salarié.e.s et l'encadrement : préalablement à la réalisation du retour d'expérience, il est essentiel d'en expliquer clairement la finalité. Un retour d'expérience n'est pas une recherche de responsabilités, un jugement de telle ou telle personne, de tel ou tel service, de tel ou tel niveau hiérarchique. Il s'agit de comprendre ce qui a été fait, comment cela a été fait et ce que cela a produit à différents niveaux - social, opérationnel et économique - dans une perspective de faire mieux à l'avenir.

### Accéder au kit « Retour d'expérience »

[www.anact.fr/organiser-et-realiser-un-retour-dexperience-0](http://www.anact.fr/organiser-et-realiser-un-retour-dexperience-0)

## 5 conseils pour organiser un Rex

1. Définir collectivement la finalité
2. ... le périmètre (qui participe ?)
3. ... le sujet à traiter
4. S'entendre sur les suites à donner
5. Informer les personnes concernées

# Ouvrir la discussion

## ... avec le « Diagnostic photo »

### L'objectif

Le diagnostic photo est une démarche participative qui donne la parole aux salariés pour parler de leur travail en général ou sous un angle particulier. Il s'appuie sur la prise de photos, par les participants, de situations de travail réelles qui les concernent et sur une mise en discussion collective.

### La méthode

1. Définir en amont le sujet à illustrer.
2. Constituer les équipes (privilégier des équipes de 5 à 8 personnes au sein d'une équipe ou inter-équipes).
3. Partager les consignes plusieurs jours avant l'animation.

#### Consignes :

- Avant la séance, chaque participant prend deux photos de situations de travail qui illustrent son activité en général ou un sujet particulier (exemple : le télétravail, les coopérations dans l'équipe, le dernier projet mené ensemble, le sens que chacun trouve à son travail...).
- Il peut s'agir d'une photo d'une situation qui pose problème et d'une situation qui facilite le travail (des façons de faire, des fonctions, des modes de relation) dans de bonnes conditions.

### Pour préparer

Le jour J, un temps d'1h30 est prévu pour analyser collectivement des photos : chaque salarié décrit les photos qu'il a prises et explique son choix.

Collectivement sont recherchés : ce qui contribue aux contraintes identifiées, les effets de ces contraintes,

les actions pour améliorer les situations de travail. L'animateur synthétise les propositions qui seront partagées avec le management.

### Exemples de consignes photos :

- Ce qui m'aide à faire un travail de qualité / ce qui me pose problème pour faire un travail de qualité ;
- ce qui donne du sens à mon travail / ce qui me pose problème en termes de sens dans mon travail ;
- ce qui m'aide à me sentir utile au travail / les situations dans lesquelles je me sens peu utile au travail, etc. ;
- ce qui facilite selon moi l'intégration des nouveaux / ce qui rend difficile leur intégration, etc.

### Retours d'expérience de l'hôpital gériatrique Les Magnolias

*« Sur les photos, on a tout de suite vu des petits points très spécifiques, y compris au niveau architectural, qu'on pouvait améliorer. »*

*Isabelle Agostino, directrice des soins*

*« Ce support visuel nous permet de démontrer les vrais problèmes et aussi prendre un peu de recul par rapport à nos émotions. »*

*Ewa Majcher-Opalinska, assistante  
Kinésithérapeute*

La méthode  
« Diagnostic photo »

[anact.fr/analyse-travail-diagnostic-photo](http://anact.fr/analyse-travail-diagnostic-photo)

## ... ou avec un « Débat mouvant »

C'est une modalité qui permet de partager les points de vue, d'argumenter, de convaincre ou de se laisser convaincre... À tester pour ouvrir la discussion sur la QVCT.

### L'objectif

Il s'agit d'animer un débat de sensibilisation sur la QVCT. Sa spécificité ? Les participants se tiennent debout, au milieu de l'espace. Un animateur énonce des affirmations, comme par exemple :

- *La QVCT, ça tient beaucoup à la bonne volonté de chacun.*
- *La QVCT, c'est une démarche qui sert à masquer les problèmes.*
- *La QVCT, c'est au service RH de travailler dessus.*
- *La QVCT, c'est une démarche « en plus » des autres.*

### Le principe

Cette série d'affirmations est diffusée sur PowerPoint ou énoncée une à une par l'animateur. Les salariés se déplacent :

- à droite : les personnes d'accord avec l'affirmation énoncée ;
- à gauche : les personnes qui ne partagent pas cet avis.

Une fois les déplacements réalisés, une des personnes du groupe minoritaire expose ses arguments en faveur / défaveur de l'affirmation. Puis une des personnes du groupe adverse expose ses arguments. Plusieurs tours de parole sont proposés si nécessaire. Les participants peuvent passer d'un groupe à l'autre à leur guise, en fonction des arguments avancés.

5 à 10 min avant la fin du temps imparti, l'animateur réalise une synthèse de ce qu'est la Qualité de vie et des conditions de travail du point de vue du collectif.

Si vous souhaitez adapter la modalité de débat mouvant au thème 2026 (« Manager, c'est tout un travail ! »), vous pouvez mettre en discussion les phrases clés-ci-dessous.

Cette animation peut être organisée avec un groupe aux profils mixtes ou un groupe de managers. Une telle animation doit s'inscrire dans une dynamique interne favorable au dialogue sur la question du management. Il s'agira également de poser comme règle que les contributions ne doivent pas mettre en cause des personnes.

- *Savoir manager, ça coule de source.*
- *Le management, ça s'apprend.*
- *La QVCT, c'est un projet « en plus » pour les managers.*
- *Manager, c'est d'abord fixer des objectifs, suivre leur mise en oeuvre et rendre des comptes.*
- *Manager, c'est surtout gérer des personnes.*



# Faciliter le dialogue en jouant

On peut parler sérieusement de qualité de vie et des conditions de travail tout en jouant ! Voici une sélection de supports ludo-pédagogiques utiles pour amorcer des discussions en interne.

## Améliorer la QVCT en agissant sur le management

Outil pédagogique, Managinnov permet de réfléchir, de façon ludique et collaborative, aux pratiques managériales favorables à la qualité de vie au travail et des conditions de travail.

### Le principe

À partir de situations de management issues de cas réels, les participants sont invités à partager leurs expériences, à identifier les leviers d'action possibles en matière de management et d'innovation organisationnelle pour construire ensemble des plans d'action. Plusieurs parties peuvent être menées en parallèle.



Jusqu'à  
12 joueurs

40 €

Le jeu  
« Managinnov »

[anact.fr/jeu-managinnov](http://anact.fr/jeu-managinnov)

### Retours d'expérience Mouvement Français Qualité et Management des Pays de Loire

« C'est très enrichissant d'avoir plusieurs visions. J'avais ma propre vision, formatée sur mon périmètre. Cela me permet de prendre du recul pour repenser une situation compliquée. »

« Merci de nous avoir poussés jusqu'à l'action très concrète. Les cartes aident à l'identification des actions et à les prioriser. »

« J'ai apprécié l'esprit d'échanges, l'écoute et le processus pour aboutir à un plan d'action. »



## Des jeux pour mieux appréhender le sujet et progresser collectivement

Ces jeux sont des supports utiles pour initier les échanges sur la QVCT dans le cadre de réunions d'équipe, groupes métiers ou comités de projet. Ils permettent de faire un état des lieux des pratiques de l'entreprise et de construire ensemble un plan d'actions concret.

### « Les Essentiels QVCT » :

En s'appuyant sur 32 cartes illustrant des actions clés, les joueurs identifient ce qui contribue déjà à la QVCT dans la structure et les nouvelles mesures à envisager pour progresser de manière pragmatique.

Jusqu'à  
6 joueurs

30 €

Le jeu  
« Essentiels QVCT »

### « Les Essentiels Charge de travail » :

À l'aide de 28 cartes, les participants s'interrogent sur les façons de gérer la charge de travail autour de 4 axes déterminants : le cadre et les moyens, les ajustements, l'anticipation et la planification, ainsi que l'évaluation et le suivi.

Jusqu'à  
6 joueurs

30 €

Le jeu « Essentiels  
Charge de travail »

## Votre programme complet de la Semaine QVCT

**3** webinaires nationaux

**16** ateliers participatifs « Manager, c'est tout un travail ! »

Des conférences, rencontres, ateliers de sensibilisation...

[Découvrez le programme](https://www.anact.fr/semaineqvct/programme)

<https://www.anact.fr/semaineqvct/programme>

## Pour aller plus loin : des ressources sur le sujet « Management » et « QVCT »



Collection 10 Questions sur...  
La mise en œuvre de la QVCT  
Le management  
Les espaces de discussion  
L'absentéisme au travail

Accéder  
aux 10 QS



Kit « Agir sur la charge de travail »

Accéder  
au kit



Référentiel QVCT

Accéder  
à la ressource

Autodiagnosics « QVCT » et  
« Organisation hybride et télétravail »

Accéder  
aux autodiagnosics

## Communiquer sur la Semaine en interne ?

Pour promouvoir un événement interne ou externe dans votre entreprise, téléchargez le kit de communication sur [anact.fr](http://anact.fr)

# 5 petits défis à relever pendant la semaine pour la QVCT 2026

## 5 jours, 5 défis autour d'un management plus participatif

Vous êtes manager, dirigeant, responsable ressources humaines ? Durant la semaine, suivez-nous sur LinkedIn et découvrez tous les jours un nouveau défi à réaliser avec vos équipes. Nous vous proposons des actions accessibles pour enrichir les pratiques et faire l'expérience d'un management plus participatif.



De 10 minutes à 1 heure selon les défis.

1. À partir du 18 mai, découvrez les consignes
2. Engagez votre équipe, dans la réalisation du défi, préparez-le ensemble
3. Réalisez le défi pendant la semaine pour la QVCT
4. Partagez votre expérience... en interne, sur LinkedIn en citant l'Anact

Rendez-vous sur la page LinkedIn Anact  
<https://www.linkedin.com/company/anact>



# DÉCOUVREZ, ÉCHANGEZ, PARTAGEZ !

Vous pouvez nous adresser les actions que vous avez mises en œuvre en vous appuyant sur le kit (photo, témoignages...) à l'adresse : [communication@anact.fr](mailto:communication@anact.fr)  
**#SemaineQVCT**

AVEC LE SOUTIEN DE



EN PARTENARIAT AVEC

