



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 2025**

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 2025 ?

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.

Parler du travail : le thème de la Semaine 2025

Des salariés qui peuvent s'exprimer sur leur travail et dont la parole est prise en compte - ce sont des collaboratrices et des collaborateurs mieux reconnus, mieux valorisés. Ce sont aussi des problèmes identifiés en amont, des innovations et des solutions plus robustes.

Les démarches d'entreprise qui donnent la possibilité à chacune et chacun de parler de son travail pour identifier les problèmes rencontrés et les pistes d'amélioration sont un levier de QVCT.

Et si vous faisiez un premier pas en ce sens pendant la semaine pour la QVCT ? Les animations proposées dans les pages qui suivent permettent de faire l'expérience de ce qu'apporte le fait de parler collectivement du travail.

Sur le thème « Parler du travail, c'est productif », la semaine pour la QVCT 2025 sera rythmée par des événements sur l'ensemble du territoire. Retrouvez l'intégralité de la programmation dans la rubrique « événements » sur anact.fr.

Préparation

Les animations proposées dans les pages qui suivent visent à encourager la discussion autour des questions de travail pour enrichir les pratiques 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 pour le déroulement de la séquence d'1h30 à 2h incluant un temps de débriefing.

Ce temps peut être suivi d'un moment convivial. Prévoyez également de partager, après la séance, les résultats des échanges (les questions, les points de vigilance identifiés, les idées d'amélioration des façons de travailler ensemble) pour vous assurer qu'une suite leur est donnée. L'animateur doit partager au démarrage 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 sur anact.fr](http://anact.fr)).

Les conditions à réunir

Ouvrir le dialogue en interne, 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 la 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.

Avant, pendant, après votre événement, valorisez votre initiative en interne et partagez-la sur les réseaux sociaux avec le hashtag #SemaineQVCT.

Vous pouvez également nous en faire part et nous dire comment vous vous êtes servis de ce kit en écrivant à : communication@anact.fr

SOMMAIRE

PARTAGEZ UNE EXPÉRIENCE	4
Organisez un échange de poste « Vis mon travail »	4
Organisez un « Retour d'expérience »	5
OUVRIRE LA DISCUSSION	6
Avec le « Diagnostic photo ».....	6
Avec le « Débat mouvant »	7
RESSOURCES	8
JOUEZ POUR FACILITER LE DIALOGUE	9
Faites le point sur vos actions QVCT en jouant aux « Essentiels QVCT »	9
Sensibilisez managers et direction à la QVCT avec le jeu « Managinnov »	9

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 la QVCT dans leur structure pendant la semaine du 16 au 20 juin 2025.

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.



Prolongez l'expérience et valorisez vos actions en partageant votre initiative : communication@anact.fr.

Accéder au 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 ! »

Binôme resp. téléphonie / anesthésiste.

« 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.

Accéder au kit
« Retour d'expérience »

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.

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

En amont, le sujet à illustrer est défini, les équipes sont constituées (privilégier des équipes de 5 à 8 personnes au sein d'une équipe ou inter-équipes), les consignes sont partagées plusieurs jours avant l'animation.

Celles-ci sont relativement simples : chaque participant doit prendre, avant la séance, 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.

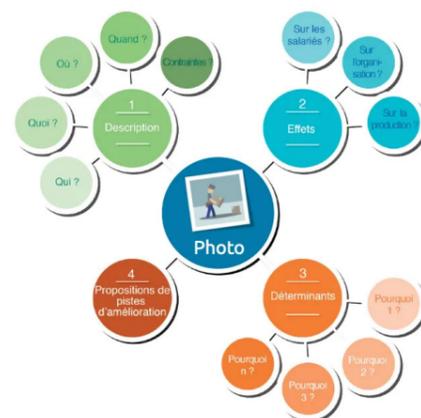
Collectivement sont recherchés :

- 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 pour prendre des 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 terme 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 m'aide à bien travailler en télétravail avec les membres de l'équipe/ ce qui me pose problème pour télétravailler ;
- ce qui facilite selon moi l'intégration des nouveaux / ce qui rend difficile leur intégration, etc.

La méthode « 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.*

Vous pouvez également utiliser cette méthode pour faire un état des lieux de votre capacité collective à parler du travail pour l'améliorer.

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 ne partageant 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.



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



Le Référentiel QVCT

Accéder à la ressource



Cas d'entreprises « QVCT » et « Dialogue »

Accéder aux articles et vidéos



Collection 10 Questions sur... la mise en oeuvre de la QVCT les espaces de discussion

Accéder aux 10 QS

Communiquer sur la Semaine en interne ?

Pour promouvoir un événement interne ou externe dans votre entreprise, téléchargez le kit de communication sur anact.fr.

Faciliter le dialogue sur la QVCT 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.

Un jeu pour mieux appréhender le sujet et progresser collectivement

Ce jeu est le support idéal pour initier les échanges et faciliter la concertation dans le cadre de réunions d'équipe, groupes métiers, comités de projet, etc.

Le principe

En s'appuyant sur les 28 cartes, les joueurs identifient les points forts de la structure et les sujets à travailler autour des 4 axes déterminants pour la charge de travail : le cadre et les moyens, les ajustements, l'anticipation & planification, l'évaluation & suivi.



Jusqu'à 6 joueurs

30 €

Le jeu « Essentiels Charge de travail »

Sensibilisez managers et direction à la QVCT avec « Managinnov »

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 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 »

FAITES-NOUS PART DE VOS RÉALISATIONS !

Vous pouvez nous adresser les actions que vous avez mises en oeuvre en vous appuyant sur le kit (photo, témoignages...) à l'adresse :
communication@anact.fr

Nous valoriserons des exemples sur nos réseaux.
#SemaineQVCT