

# LE SPORT-SANTÉ

UNE OPPORTUNITÉ  
POUR REPENSER  
LE RAPPORT AU TRAVAIL

Territorialis, le 13/10/2022



**MNT**

Être utile est un beau métier

GRUPE **vyv**

# Pourquoi cette étude par l'Observatoire ?

## Une tradition de promotion de l'activité physique

Renouvelée avec le partenariat VYV-Ministère des sports pour contribuer à une pratique soutenue par l'employeur

## Rester au travail en bonne santé jusqu'à la retraite

Protéger et augmenter le capital santé, lutter contre l'absentéisme

## Valoriser les moyens déjà disponibles en collectivité

80 % des équipements publics, agents spécialisés, bonnes pratiques, recos

« Les bénéfices du sport sur la santé des agents et l'efficacité du service public »

# Présentation des auteurs

Étude réalisée par 3 élèves administrateurs territoriaux de la promotion Gisèle HALIMI, dont la scolarité s'achève :



**Maximilien NONY-DAVADIE**



**Antoine SCHWEITZER**



**Cézanne ROBIN**

# Présentation de l'étude

## Définition du sport-santé

La pratique d'activités physiques ou sportives entraînant un bénéfice sur la santé du pratiquant

## Enjeu

Comment s'appuyer sur le sport-santé pour faire de la santé au travail un véritable outil de transformation des organisations ?

**AU-DELÀ DE SES ASPECTS INDIVIDUELS,  
LA SANTÉ EST DEVENUE UN ENJEU COLLECTIF**



# Méthodologie de l'étude



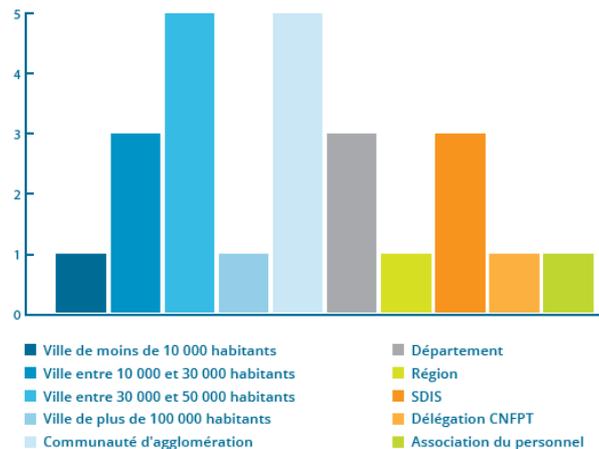
- **Une quarantaine d'entretiens semi-directifs**
  - 43 entretiens réalisés en visioconférence ou par téléphone, avec des experts, élus, RH, managers opérationnels et bénéficiaires, de 32 organisations avec environ trois quarts de structures territoriales et un quart hors FPT.
  - → Illustrer la grande diversité des modalités de la mise en place d'actions de sport-santé

# Échantillon de l'étude

Répartition géographique des structures territoriales interrogées (collectivités, CNFPT, SDIS)



■ Départements avec des structures territoriales interrogées



## Types d'acteurs interrogés

Au sein de ces structures territoriales, 34 entretiens individuels se sont tenus avec :

- 4 élus locaux
- 22 agents de catégorie A
- 7 agents de catégorie B
- 1 agent de catégorie C

9 entretiens ont été menés au-delà des collectivités territoriales :

- 7 experts, issus du domaine sportif (ONAPS 10 par exemple), médical (médecin, Kiné France prévention), mutualiste (le Groupe VYV, la MNT), et Ministère des Sports
- 1 représentant d'une organisation syndicale
- 1 entreprise.

# Une démarche pionnière et systémique aux potentialités variées



- Selon l'OMS, quelle proportion de la population adulte est exposée à un risque de détérioration de sa santé du fait d'une activité physique trop faible ou d'un temps passé assis trop important?
  - 55%
  - 75%
  - 95%

# Une démarche pionnière et systémique aux potentialités variées



- Selon l'OMS, quelle proportion de la population adulte est exposée à un risque de détérioration de sa santé du fait d'une activité physique trop faible ou d'un temps passé assis trop important ?

- 55%
- 75%
- **95%**

**32 %**  
DES AGENTS INTERROGÉS  
ONT DÉCLARÉ  
NE PAS PRATIQUER  
D'ACTIVITÉ PHYSIQUE.

**10 %**  
ONT DÉCLARÉ PRATIQUER  
UNE ACTIVITÉ PHYSIQUE  
UNE À DEUX FOIS PAR MOIS

**21 %**  
AU MOINS  
DEUX À TROIS FOIS  
PAR SEMAINE

**28 %**   
UNE FOIS PAR SEMAINE

- Recommandations :
  - Pratiquer 30 minutes et 5 fois par semaine une activité cardiorespiratoire
  - Effectuer du renforcement musculaire 1 à 2 fois par semaine
  - Réaliser des assouplissements 2 à 3 fois par semaine

# Une démarche pionnière et systémique aux potentialités variées



- **Liens entre activité physique et sportive et santé**
- **Des avis unanimes au sein du comité scientifique**
  - OMS : l'inactivité physique est responsable d'1 décès sur 10 dans le monde, soit environ 3 millions
  - L'académie de médecine : une activité physique ou sportive modérée (3 heures par semaine) conduit à :
    - une baisse des décès prématurés de 58 %,
    - une baisse du risque de mortalité de 30 %
    - un retard de l'entrée dans la dépendance

# Une démarche pionnière et systémique aux potentialités variées



## Enjeux pour l'employeur

Lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 et n° 84-53 du 26 janvier 1984 :  
obligation de protéger la santé des salariés



**Revoir nos modes de vie et de travail pour favoriser la pratique  
d'activités physiques et limiter le temps de sédentarité**

# Une démarche pionnière et systémique aux potentialités variées



- **Différents types de bénéficiaires**

- Des programmes s'adressant à **l'ensemble des agents de la collectivité** : des événements sportifs ponctuels, de l'activité physique dans les formations et séminaires ou pendant le temps de travail, pour sensibiliser les agents
- Des actions s'adressant à des **publics fragiles**, (agents à métiers à forts risques professionnels, troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux, en retour de congé longue maladie ou longue durée, ou en reclassement) : le programme d'activité physique doit être adapté à la situation physique de l'agent et à ses vulnérabilités.

# Une démarche pionnière et systémique aux potentialités variées



## • Enjeux pour l'employeur

Baromètre MNT 2021 : 49 % des agents territoriaux attendent de leur employeur des actions de promotion de l'activité physique

## • Qualité de vie au travail et cohésion d'équipe

- Santé psychologique
- Motivation des agents
- Cohésion d'équipe
- Attractivité et marque employeur

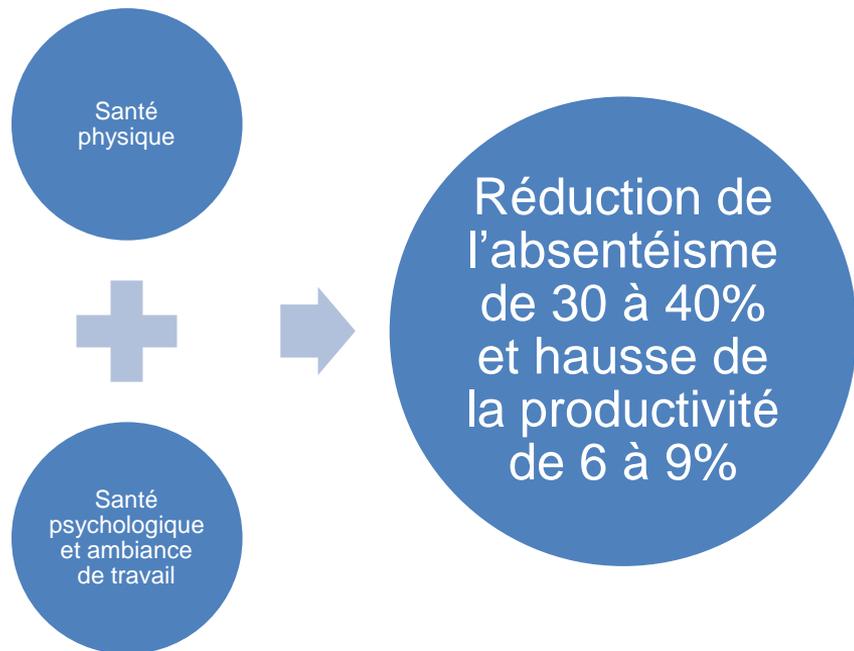
*« Le principal bénéfice, c'est l'amélioration de l'indicateur sourire »*

Un agent chargé du développement de la politique sportive d'un EPCI

# Une démarche pionnière et systémique aux potentialités variées



## • Enjeux pour l'employeur

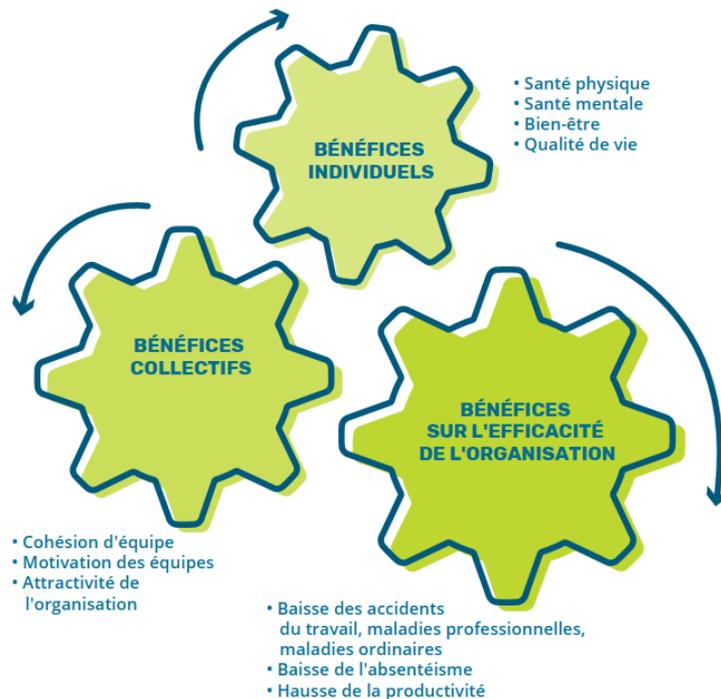


Pour espérer atteindre les bénéfices les plus importants (des gains de 9 % de productivité et de 14 % de rentabilité), l'activité physique pratiquée par les salariés doit être d'une intensité soutenue et faire l'objet d'un engagement important de l'entreprise

# Une démarche pionnière et systémique aux potentialités variées



- L'enchaînement vertueux des bénéfices du sport-santé



# Une ambition à intégrer aux stratégies RH



- **Anticiper les risques, pour les employeurs et les agents**
- **Les obstacles rencontrés par la généralisation d'un programme de sport-santé**
  - La responsabilité juridique de l'employeur en cas de blessure d'un agent effraie
  - Les réticences ou mauvais souvenirs des agents liés à une activité physique
  - L'adaptation au rythme de la collectivité pour concilier sport-santé, articulation vie personnelle-professionnelle et nécessités de service

# Une ambition à intégrer aux stratégies RH



- **Les prérequis nécessaires à la démarche**
- **Les conditions à réunir pour le succès d'un programme de sport-santé**
  - Un portage au plus haut de la collectivité (élus-DG) : un engagement et une exemplarité
  - L'inscription dans une politique RH consolidée et graduée, une réponse à un besoin exprimé par les agents
  - L'appui sur les ressources internes des collectivités (équipements, ETAPS)

# Une ambition à intégrer aux stratégies RH



- **Une démarche à structurer**

- **La mise en œuvre d'un processus jalonné par des étapes-clés**

- La définition de la démarche : quel pilotage ? quel public ?  
quel objectif ? avec quels moyens ?
- La communication pour faire connaître, motiver en interne, attirer en externe
- L'évaluation tant quantitative (fréquentation des ateliers, absentéisme) que qualitative (objectivation des ressentis des agents et managers)

# Recommandations opérationnelles



**S'appuyer sur les atouts internes  
(ETAPS, installations sportives)**

**S'assurer d'un climat RH favorable  
(dialogue social vivant, stratégie  
QVT connue)**

**Sécuriser la démarche  
(consentement, code de conduite,  
certificat médical, contrôle équipements)**

**Adosser la démarche aux  
diagnostics RH internes  
(DUERP, accidentologie)**

**Intégrer des modalités de retour  
progressif à l'AP**

**Sonder les agents pour adapter  
l'offre aux besoins**

**Rendre la démarche accessible en  
territorialisant les ateliers**

**Intégrer le sport-santé dans une  
démarche santé plus globale**

# Les bonnes pratiques



## Des exemples très divers

**Cap d'Ail, Kourou, Le Lamentin, Colomiers, Agen, Saint-Brieuc** : des actions, un niveau d'ambitions et des moyens adaptés aux objectifs poursuivis.

**Sète, le Département des Alpes-Maritimes** : le besoin d'ajuster la démarche aux retours de terrain.

**Les SDIS** : le sport comme obligation professionnelle.

**La Seine-Saint-Denis et la Région Ile-de-France** : l'ambition au défi des effets de technostructure.

**Poissy, Suresnes, Rambouillet, Châlons, Epernay, Rochefort** : des collectivités bénéficiant du plus fort niveau de portage politique.

# Fiches actions



Des exemples qui illustrent la diversité des enjeux auxquels sont confrontées les collectivités et des actions mises en œuvre

**Pour la strate communale :** « Poissy Bien-Être » et « Rambo'Sport », 2h par semaine sur le temps de travail ou des ateliers sportifs sur la pause méridienne

**Dans les communes mutualisées avec l'EPCI :** « Épernay Santé-Vitalité » et « Réveil PAMAL » à Châlons-en-Champagne

**Dans les collectivités de grande taille :** Stratégie RH, démarche QVT et politique de sport-santé en Seine-Saint-Denis, et « L'activité physique pour tous, en faveur du bien-être au travail et de la performance publique » en Ile-de-France

# Fiches actions



## Pour aider à structurer une démarche

**Quelles actions et quel niveau d'ambition ?** Un programme d'ensemble comprenant plusieurs actions (réveil musculaire, activités sportives et culturelles, sur et hors du temps de travail), ou un dispositif ciblé reposant sur une action unique ? Sur la base de quelles études préalables ?

**Quelles parties prenantes et quels partenaires ?** Avec ou sans les OS, les préventeurs, les associations du personnel, des intervenants extérieurs ?

**L'ingénierie.** Comment monter le programme, communiquer à son sujet, estimer les coûts prévisionnels et les moyens à mobiliser, identifier les critères de réussite et les indicateurs d'évaluation ?

**Les invariants :** un portage au plus haut niveau de la collectivité, avec les managers de la collectivité, au service d'un projet RH pour la collectivité.

# Conclusion(s)



- **Un contexte de sédentarisation accrue des agents**
  - Déploiement du télétravail suite à la crise COVID
  - Un lien entre santé et performance publique mis en évidence
- **Le sport-santé, un outil RH pour une variété d'objectifs**
  - Prévention des risques professionnels, bien-être des agents, cohésion des équipes, productivité de l'organisation
- **Une diversité de programmes, pour toutes les ambitions**
  - Possibilité de s'engager dans une démarche incrémentale
  - Le succès d'un programme de sport-santé repose sur un portage, une méthode, une stratégie d'ensemble

# Pour finir : les publications



Étude



Synthèse

## Où trouver l'étude ?

Sur le site [mnt.fr](http://mnt.fr) rubrique Découvrir la MNT / L'Observatoire MNT

<http://www.mnt.fr/la-mnt/observatoire-social-territorial/etudes-ost>

# Merci de votre attention !



- **Étude réalisée par :**
  - Maximilien NONY-DAVADIE
  - Cézanne ROBIN
  - Antoine SCHWEITZER
  - [mnt.2021@administrateur-inet.org](mailto:mnt.2021@administrateur-inet.org)
- **Contact sur la publication :**  
[ost@mnt.fr](mailto:ost@mnt.fr) [ost@mnt.fr](mailto:ost@mnt.fr)