

AFNOR SPEC S52-416

[OCTOBRE 2021]



**Activité Physique et
Sportive en milieu
professionnel**



**MINISTÈRE
CHARGÉ DES SPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Sommaire

Avant-propos	3
Logo des parties prenantes.....	6
— 1. Domaine d’application.....	7
— 2. Termes et définitions.....	7
— 3. Modalités d’engagement	9
3.1. Généralités.....	9
3.2. Type 1 : Sensibiliser les travailleurs.....	10
3.3. Type 2 : Faciliter le développement de la pratique d’APS.....	11
3.4. Type 3 : Organiser la pratique d’APS	12
— 4. Mise en œuvre et suivi de la démarche de promotion des APS, du plan d’actions	13
4.1. Mise en œuvre de la démarche.....	13
4.2. Moyens à mettre en œuvre pour sa démarche d’APS	13
4.3. Audit	14
— 5. Communication et valorisation de la démarche	14
5.1. Généralités.....	14
5.2. Communication interne sur les résultats	14
5.3. Communication externe sur les résultats.....	15
Annexe A — Notice d’utilisation de la norme.....	16
A.1. Domaine d’application.....	16
A.2. Termes et définitions.....	16
A.3. Modalités d’engagement.....	16
A.4. Mise en œuvre et suivi de la démarche d’APS	16
Bibliographie	17

Avant-propos

L'activité physique et sportive en milieu professionnel, une démarche collective gagnant-gagnant.

Si 83 % des salariés français déclarent souhaiter pouvoir pratiquer une activité physique et sportive (APS) à l'occasion de leur journée de travail, moins d'une entreprise sur cinq (18 %) propose aujourd'hui des APS à ses collaborateurs¹.

Les bénéfices d'une activité physique et sportive en milieu professionnel sont pourtant nombreux :

- amélioration de la qualité de vie au travail et du bien-être du salarié ;
- augmentation de la productivité et de la rentabilité de l'entreprise ;
- diminution des absences pour maladies et du turnover ;
- développement d'une image positive et de son attractivité ;
- réduction des dépenses de santé ;
- renforcement de la cohésion et de l'inclusion au sein des équipes².

En France, le coût de l'inactivité physique est estimé à plus de 17 milliards d'euros³. L'enjeu de la qualité de vie au travail et les applications de la responsabilité sociale des entreprises constituent des leviers importants. Aussi, afin de soutenir la dynamique et les initiatives naissantes, le ministère chargé des Sports a saisi l'AFNOR pour lancer une action collective dédiée à accompagner le développement des APS en milieu professionnel.

Cette demande intervient dans un contexte de renforcement des politiques publiques pour favoriser la pratique d'activité physique et sportive pour tous et dans de nouveaux lieux avec un enjeu fort de santé publique visant à :

- améliorer l'état de santé de la population générale en favorisant l'activité physique et sportive de chacun, au quotidien, avec ou sans pathologie, à tous les moments de la vie ;
- atteindre 3 millions de pratiquants sportifs supplémentaires à horizon 2024 (cf. héritage des Jeux olympiques et paralympiques d'été à Paris).

Cette démarche collective, qui s'inscrit dans la mise en œuvre de la Stratégie Nationale Sport-Santé 2019-2024, a ainsi abouti à la publication d'un référentiel commun de type AFNOR-SPEC auquel tout acteur peut se référer de manière volontaire via son téléchargement libre.

Ce guide reconnu et partagé, offrira ainsi aux dirigeants des entreprises et des administrations un ensemble de bonnes pratiques et d'orientations permettant d'amplifier le recours aux APS dans le cadre de la promotion de la santé globale des travailleurs.

¹ Source : MEDEF, CNOF, Ministère des sports, Union Sport & Cycle, Rapport étude « sport en entreprise », 2017.

² Tout employeur d'au moins 20 salariés ou agents doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total.

³ Source : Institut de Socio-Economie des Entreprises et des Organisations.

Les auteurs et les contributeurs de ce guide ont souhaité attirer l'attention des lecteurs sur le fait qu'il appartient aux dirigeants et à leurs équipes de décider de la mise en œuvre des recommandations énoncées ou d'autres visant au déploiement de la pratique d'APS. Cette démarche est singulière à chaque lieu et unité de travail en fonction du secteur d'activité, du contexte local, des moyens humains, techniques et économiques de l'organisation.

Nous remercions très chaleureusement celles et ceux qui ont contribué à ces travaux.

Participants	Fonction, Organisme
M. PIERRE	Maître de conférences, Faculté des sciences du sport, Université de Strasbourg
M. DOLL	Président Active-FNEAPL
M. ASSELIN	Président CPME
M. BEQUART	Président GYMLIB
M. COSSE	GENERALI
M. MOUCHEBOEUF	Responsable normalisation/UNION sport & cycle
MME GROS	Chargée d'affaires publiques/UNION sport & cycle
M. MICHELON	Ad corpus sanum
M. DUBOIS	Président du Groupe APLUS et porteur du projet MYSENS à SEDAN
MME BOISSEAU-MARSAULT	Observatoire de la Qualité de Vie au Travail
M. DELANNOY	Directeur Technique National Fédération Française du Sport d'Entreprise
M. DIAGANA	Double champion du Monde d'athlétisme et porteur du projet Campus Sport Santé
M. MOUGIN	Vice-président délégué en charge de la professionnalisation, Comité National Olympique et Sportif Français
M. DUVAL	Chargé de mission Evènementiel, Comité National Olympique et Sportif Français
M. LAURANT	Groupe VITAMINE T
M. DENOEUDE	Siel Bleu
M. PUZO	PDG du Groupe Axon' Cable
M. LENQUETTE	SPART
M. PULMAN	Professeur de sociologie à la Sorbonne Paris Cité et Fondateur du Think & Do Tank « Vitalité, Sport et Entreprise ».
MME LAQUAY	MANUTAN
MME BLANCHET	Harmonie Mutuelle

Participants	Fonction, Organisme
M. DESCHAMPS	Secrétaire Général Institut des Rencontres de la Forme (IRFO)
M. CZAPLICKI	Groupe VYV
MME TRAISNEL	Comité Paralympique & Sportif Français
M. PATRIGEON	Comité Paralympique & Sportif Français
MME TAOCALI	Direction générale du travail
M. NEERMUL	Direction générale du travail
MME GAUTIER	Ministère des sports – Direction des sports Cheffe du bureau de l'élaboration des politiques du sport (DS.1A) Cheffe de projet Stratégie Nationale Sport Santé
M. LATIEULE	Chargé de mission « sport en milieu professionnel » Bureau de l'élaboration des politiques publiques du sport (DS1A)
M. BIGOT	Responsable du Pôle Ressources National Sport Santé Bien-Être CREPS Auvergne-Rhône-Alpes/Vichy
MME BRETON-KUENY	Directrice des Ressources Humaines Groupe AFNOR et Vice-Présidente ANDRH
M. DALRYMPLE	AFNOR International
MME GANZIN	AFNOR Certification
M. BERTHOU	Responsable Développement, AFNOR Normalisation
M. HUBERT	Chef de projet AFNOR Normalisation

Logo des parties prenantes



All you need. With love.



1. Domaine d'application

Le présent document spécifie les recommandations et bonnes pratiques pour la mise en place d'activité(s) physique(s) et sportive(s) en milieu professionnel.

Ce document définit un ensemble d'activités et de services sur lesquels les entreprises et les administrations peuvent s'appuyer pour la mise en place d'un plan d'actions auprès de leurs collaborateurs sur la base d'une participation volontaire. Il précise également les principales modalités d'engagement choisies, dans le but de sensibiliser, faciliter et organiser la mise en place d'activités physiques et sportives afin d'améliorer la qualité de vie au travail.

NOTE Ce document ne couvre pas le volet de la santé au travail, ni de la médecine du travail. Le document ne se substitue pas mais s'inscrit en complément des obligations de la prévention des risques professionnels et des mesures relatives à l'organisation du travail.

2. Termes et définitions

Les auteurs et les contributeurs de ce guide ont défini le terme d'activité physique et sportive (APS) en milieu professionnel.

« Ensemble des moyens et des actions mis en œuvre par l'employeur qui concourent à la promotion de la pratique volontaire des activités physiques et sportives (APS) pour les travailleurs à des fins de maintien et d'amélioration de la santé globale dans l'environnement de travail ».

Afin de donner des clefs de lecture au document, d'autres termes et définitions sont à prendre en compte.

2.1. Activité physique

L'OMS définit l'activité physique comme tout mouvement corporel produit par les muscles qui requiert une dépense d'énergie. L'activité physique désigne tous les mouvements que l'on effectue notamment dans le cadre des loisirs, sur le lieu de travail ou pour se déplacer d'un endroit à l'autre. Une activité physique d'intensité modérée ou soutenue a des effets bénéfiques sur la santé.

Source : *Organisation mondiale de la Santé (OMS) — L'activité physique*

Cette définition regroupe toutes les pratiques qu'elles soient sportives, compétitives, de loisirs ou exercices physiques au travail.

2.2. Organisme

Lorsqu'il est employé dans ce référentiel, l'organisme désigne la structure du secteur privé marchand, non marchand ou du secteur public qui emploie les travailleurs.

2.3. Administration

Selon le code des relations entre le public et l'administration, l'administration comprend « les administrations de l'État, les collectivités territoriales, leurs établissements publics administratifs et les organismes et personnes de droit public et de droit privé chargés d'une mission de service public administratif ».

Source : *Direction de l'information légale et administrative*

2.4. Entreprise

« Unité économique, juridiquement autonome dont la fonction principale est de produire des biens ou des services pour le marché ».

Source : *INSEE*

NOTE Cette définition fait également référence à l'ensemble des entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS). Cela désigne un ensemble d'entreprises organisées sous forme de coopératives, mutuelles, associations, fonds de dotation ou fondations, dont le fonctionnement interne et les activités sont fondés sur un principe de solidarité et d'utilité sociale.

2.5. Travailleur

Lorsqu'il est employé dans ce guide, le terme « travailleur » regroupe l'ensemble des personnes qui s'inscrivent dans une relation de travail, quel que soit le type d'organisation.

2.6. Qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Source : *Legifrance – Accord du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail – Art 6*

2.7. Santé

La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

Source : *Organisation mondiale de la Santé (OMS) – Constitution de 1946*

2.8. Sédentarité

La sédentarité ou « comportement sédentaire » est définie comme une situation d'éveil caractérisée par une dépense énergétique inférieure ou égale à la dépense de repos en position assise ou allongée : déplacements en véhicule automobile, position assise sans activité autre, ou à regarder la télévision, la lecture ou l'écriture en position assise, le travail de bureau sur ordinateur, toutes les activités réalisées au repos en position allongée (lire, écrire, converser par téléphone, etc.).

Source : *ONAPS – Sédentarité*

2.9 Encadrement sportif

Encadrement bénévole	Encadrement par des éducateurs en cours de formation	Encadrement contre rémunération
<p>L'encadrement peut notamment être assuré par un éducateur sportif bénévole.</p> <p>Ces derniers ne sont pas soumis à l'obligation de qualification (sauf dans certaines activités nécessitant des mesures de sécurité particulières comme le parachutisme) prévue à l'article L. 212-1 du code du sport.</p> <p>Ils ne sont pas soumis également à l'obligation de déclaration des éducateurs sportifs exerçant contre rémunération.</p> <p>En revanche, ils doivent se soumettre à l'obligation d'honorabilité prévue à l'article L. 212-9 du code du sport.</p>	<p>Peuvent également exercer contre rémunération les fonctions mentionnées au premier alinéa de l'article L212-1 du code du sport les personnes en cours de formation pour la préparation à un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle conforme aux prescriptions des paragraphes 1° et 2° de l'alinéa 1 de l'article L212-1 du code du sport, dans les conditions prévues par le règlement de ce diplôme, titre ou certificat.</p> <p>Ces derniers sont soumis à l'obligation de déclaration. Ils se verront délivrer une attestation de stagiaire conformément à l'article R. 212-87 du code du sport.</p>	<p>L'enseignement, l'animation ou l'encadrement d'une activité physique ou sportive ou l'entraînement ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle, contre rémunération est soumis à une obligation de qualification précisée dans l'article L212-1 du code du sport.</p>

Par ailleurs, nul ne peut exercer les fonctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 212-1 à titre rémunéré ou bénévole, s'il a fait l'objet d'une condamnation pour crime ou pour l'un des délits mentionnés au 1° de l'article L.212-9 du code du sport.

3. Modalités d'engagement

3.1. Généralités

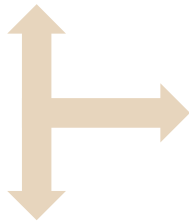
Pour la mise en œuvre d'actions et initiatives d'APS, l'organisme peut s'identifier en fonction de ses moyens et de la stratégie définie selon les modalités présentées ci-dessous.

Ces actions s'articulent autour de 3 modalités d'engagement – **sensibiliser, faciliter, organiser** – déclinées ci-après sous la forme d'une typologie incluant une liste non exhaustive d'exemples de réalisations.

Il n'y a aucune obligation pour l'employeur de mettre en œuvre l'ensemble des exemples de réalisations pour passer d'une typologie à une autre.

3.2. Type 1 : Sensibiliser les travailleurs

Je sensibilise les travailleurs sur
**les intérêts et les bénéfices
potentiels de la pratique d'APS**



Le type 1 se traduit par des **activités de sensibilisation** et des **actions de communication** qui se matérialisent essentiellement par la mise à disposition de ressources informationnelles, la création de supports d'encouragement à l'adoption – voire au maintien – de la pratique régulière d'une APS, l'organisation de conférences ou bien encore par l'identification d'une personne référente volontaire (en interne ou en externe à l'organisation).

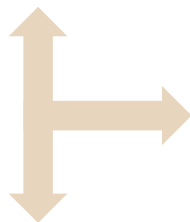
Exemples de réalisation * :

- J'ai mis en place une action de communication (ex : affiches, communiqués internes, leaflets, newsletters, capsules vidéo, enquête sur le niveau de sédentarité, etc.)
- J'ai mis à la disposition du personnel des ressources informationnelles (ex : études, livres blancs, e-books, blogs dédiés, etc.)
- J'ai organisé une animation théorique sensibilisant aux bénéfices des APS (ex : conférence, atelier de formation, etc.)
- J'ai sensibilisé mes salariés aux contraintes posturales (ex : conseils relatifs à l'aménagement du poste de travail en relation avec les parties-prenantes de la prévention des risques professionnels comme les acteurs PRAP)
- J'ai encouragé, par une sensibilisation incitative, l'utilisation des escaliers
- J'ai encouragé, par un dispositif adapté, les salariés à se déplacer régulièrement (ex : réunions actives)
- J'ai identifié, responsabilisé et valorisé un salarié référent et/ou constitué un comité ad hoc
- J'ai informé et associé le délégué (ou les représentants) du personnel à la démarche de promotion des APS
- J'ai comptabilisé le nombre de salariés potentiellement et/ou effectivement concernés par les actions mentionnées ci-dessus
- J'ai veillé à intégrer les publics à besoins spécifiques dans les actions listées ci-dessus
- J'ai mesuré la pertinence, l'intérêt et l'efficacité potentiels des actions mentionnées ci-dessus
- J'ai assuré un suivi de ces actions en informant/associant la direction

**Cette liste n'est pas exhaustive et elle a pour objectif de guider le lecteur avec des exemples d'actions concrètes*

3.3. Type 2 : Faciliter le développement de la pratique d'APS

Je facilite le développement de la
pratique d'APS autonome



Le type 2 se traduit par la **mise à disposition de moyens matériels** propices au développement effectif de la pratique d'APS. Cela concerne l'ensemble des dispositifs propices à la pratique d'une APS en autonomie comme la mise à disposition de matériel adapté, les diverses formes de soutiens financiers ou encore les aménagements de l'organisation du temps de travail pour faciliter la pratique d'APS.

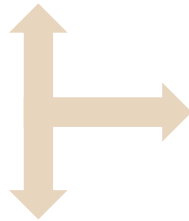
Exemples de réalisation * :

- J'ai préalablement consulté les parties-prenantes et/ou sondé les salariés afin de connaître leurs attentes (ex : questionnaire)
- J'ai mis à la disposition du matériel de bureau spécifique afin d'encourager les comportements non sédentaires (ex : pédaliers intégrés, walking-desk, swiss-ball...)
- J'ai mis à la disposition du matériel ludique afin d'encourager les comportements non sédentaires (ex : table de ping-pong)
- J'ai facilité l'accès à des structures et/ou infrastructures sportives ou de loisirs externes (ex : salle de remise en forme)
- J'ai facilité l'accès à un espace, interne ou externe, permanent ou temporaire, permettant la pratique d'une APS
- J'ai facilité la création d'une association sportive interne
- J'ai facilité l'accès à des locaux spécifiques (douches et vestiaires) encourageant la pratique d'une APS
- J'ai proposé des horaires flexibles propices à la pratique d'une APS
- J'ai soutenu financièrement les initiatives des salariés (ex : financement de licences sportives, d'inscriptions à des événements sportifs extérieurs ou d'abonnements dans des structures sportives)
- J'ai organisé des « walking meetings »
- J'ai facilité la participation des publics à besoins spécifiques aux actions mentionnées ci-dessus
- J'ai informé et associé le délégué (ou les représentants) du personnel à la démarche
- J'ai comptabilisé le nombre de salariés potentiellement et/ou effectivement concernés par les actions mentionnées ci-dessus
- J'ai mesuré la pertinence, l'intérêt, l'efficacité et l'efficience potentiels des actions mentionnées ci-dessus
- J'ai assuré un suivi de ces actions en informant/associant la direction

**Cette liste n'est pas exhaustive et elle a pour objectif de guider le lecteur avec des exemples d'actions concrètes*

3.4. Type 3 : Organiser la pratique d'APS

J'organise la pratique d'APS avec un encadrement spécifique



Le type 3 se traduit par la mise à disposition de services adaptés, par un accompagnement à l'intérieur ou à l'extérieur du site même du travail, par des ateliers d'évaluation de la condition physique, par une prise en charge – directe ou indirecte – d'un professionnel qualifié et spécialisé dans la pratique des APS. Cela peut également englober tous les programmes proposant différentes solutions, dont les solutions digitales, ayant la volonté d'impliquer un public élargi dans une temporalité longue.

Exemples de réalisation * :

- J'ai préalablement consulté les parties-prenantes et/ou sondé les salariés afin de connaître leurs attentes (ex : questionnaire)
- J'ai informé et associé le délégué (ou les représentants) du personnel à la démarche
- J'ai mis en œuvre un atelier d'évaluation de la condition physique
- J'ai organisé des sessions d'APS encadrées par du personnel qualifié (ex : cours collectifs)
- J'ai élaboré (ou fait élaborer) un plan qualité de vie au travail intégrant la pratique d'APS en milieu professionnel
- J'ai mis en place différentes actions adaptées à la diversité des attentes et des niveaux sportifs de mes salariés (ex : plan d'entraînement)
- J'ai aménagé un espace, interne ou externe, permanent ou temporaire, permettant la pratique d'une APS
- J'ai organisé un challenge, défi ou concours – connecté ou non – avec un accompagnement
- J'ai mis en place une offre spécifique pour mes salariés en télétravail
- J'ai proposé une offre d'APS encadrées hebdomadaire (programmation étalée sur plusieurs mois)
- J'ai comptabilisé le nombre de salariés potentiellement et/ou effectivement concernés par les actions mentionnées ci-dessus
- J'ai mesuré la pertinence, l'intérêt, l'efficacité et l'efficience potentiels des actions mentionnées ci-dessus
- J'ai assuré un suivi de ces actions en informant/associant la direction
- J'ai facilité la participation des publics à besoins spécifiques aux actions mentionnées ci-dessus

**Cette liste n'est pas exhaustive et elle a pour objectif de guider le lecteur avec des exemples d'actions concrètes*

4. Mise en œuvre et suivi de la démarche de promotion des APS, du plan d'actions

4.1. Mise en œuvre de la démarche

Dans le cadre de la planification de sa démarche d'APS en milieu professionnel, l'employeur doit tenir compte des modes d'implication de ses parties prenantes, des enjeux, des ambitions et objectifs pour s'assurer que la démarche d'APS peut atteindre le ou les objectifs définis. Cela s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue et adaptative avec la surveillance et l'analyse d'indicateurs.

Organiser et planifier	<ul style="list-style-type: none"> — Les modalités de réalisation des APS à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs — La manière d'intégrer, de mettre en œuvre ces actions et d'évaluer ces modalités de réalisation au sein de la démarche APS — La manière de communiquer sur sa démarche tout au long de celle-ci conformément au chapitre « communication »
-------------------------------	--

Décrire les actions associées	<ul style="list-style-type: none"> — Ce qui sera fait — Les résultats escomptés en accord avec les objectifs définis — Les ressources qui seront nécessaires (y compris les moyens humains) — La personne qui sera responsable — Les échéances — La façon dont les résultats seront évalués (exemple d'audit en 4.3)
--------------------------------------	--

L'organisation met en œuvre, maîtrise et réalise les actions qu'elle a décidé de planifier.

4.2. Moyens à mettre en œuvre pour sa démarche d'APS

L'organisation identifie et fournit les ressources nécessaires à la mise en œuvre, la tenue à jour et l'amélioration continue de la démarche d'APS conformément à la réglementation applicable.

L'organisation :

- s'assure de posséder les ressources humaines nécessaires pour mettre en œuvre les actions de sa démarche ;
- détermine les compétences nécessaires de la ou des personnes effectuant, sous son contrôle, un travail qui a une incidence sur les performances en matière d'APS ;
- s'assure que ces personnes sont compétentes sur la base d'une formation initiale et/ou continue ou professionnelle ou d'une expérience appropriée ;
- le cas échéant, mener des actions pour acquérir les compétences nécessaires et évaluer l'efficacité de ces actions ;
- se donner les moyens financiers et technologiques nécessaires à la mise en œuvre les actions de son plan d'actions.

L'organisation peut :

- se faire accompagner par des partenaires pour faciliter la conception et la mise en œuvre de son plan d'actions ;
- se doter d'un comité indépendant constitué d'experts externes pour bénéficier d'un conseil extérieur sur sa stratégie d'APS.

4.3. Audit

L'organisation peut, **si elle le souhaite**, réaliser un audit interne et/ou externe de son programme de développement des APS qui appuierait et garantirait sa démarche d'amélioration continue.

Dans le cadre de cet audit, l'organisation :

- planifie, établit, met en œuvre et maintient un ou des programmes d'audit couvrant la fréquence, les méthodes, les responsabilités, les exigences de planification et le compte rendu. Le ou les programmes d'audit doivent tenir compte de l'importance des processus concernés et des résultats des audits précédents ;
- définit les critères d'audit et le périmètre de chaque audit ;
- sélectionne des auditeurs et réalise des audits pour assurer l'objectivité et l'impartialité du processus d'audit ;
- veille à ce que les résultats des audits soient rapportés à la direction concernée ;
- conserve des informations documentées comme preuves de la mise en œuvre du programme d'audit et des résultats d'audit.

5. Communication et valorisation de la démarche

5.1. Généralités

Dans toute stratégie de communication présentant ou valorisant la mise en place d'APS, l'organisation peut valoriser sa démarche APS en communiquant sur ses ambitions, ses objectifs et ses résultats obtenus jusqu'alors.

L'organisation peut inscrire sa démarche dans des dispositifs locaux, nationaux ou internationaux afin de la valoriser et d'en démultiplier son efficacité par l'action commune et le partage d'expérience.

L'organisation peut favoriser le partage de manière conforme au RGPD de ses données d'APS et d'outils innovants favorables à la bonne gestion des APS avec la communauté scientifique (médicale) nationale ou internationale.

5.2. Communication interne sur les résultats

Afin de connaître la démarche APS auprès de tous, il convient à l'organisation de diffuser son plan d'action à l'ensemble des collaborateurs, par exemple via une newsletter interne, un document dédié ou lors d'événements internes.

L'organisation peut informer ses collaborateurs des résultats de sa démarche de développement des APS et valoriser son engagement.

De manière annuelle, les plus hautes instances (par exemple : conseil d'administration, organisme de tutelle, ...) peuvent être informées de manière exhaustive et appropriée de la démarche d'APS. Les résultats peuvent être présentés dans le cadre des instances représentatives du personnel.

5.3. Communication externe sur les résultats

L'organisation peut rendre compte de sa démarche et de sa performance dans ses rapports de développement durable (par exemple : rapport RSE, rapport intégré, déclaration de performance extra-financière...).

L'organisation peut associer ses parties prenantes externes (clients, fournisseurs, partenaires, grand public...) à sa démarche dans une logique d'information, de sensibilisation et d'incitation.

Annexe A — Notice d'utilisation de la norme

L'objectif de cette notice est de donner à l'utilisateur du présent document des clefs de lecture, de compréhension afin de mieux appréhender ce guide de bonnes pratiques et de favoriser la mise en œuvre opérationnelle de démarches d'APS en milieu professionnel.

A.1. Domaine d'application

Le choix a été fait par les participants à ce groupe de travail de ne pas traiter dans le présent document la question de la mobilité du travailleur entre son domicile et son lieu de travail, car celui-ci est centré sur la mise en œuvre d'une démarche d'APS au sein de l'organisation.

Il n'en demeure pas moins que le dirigeant de l'organisation est fondé à encourager toute pratique de cette nature qui peut, en complément de la démarche d'APS proprement dite, concourir à l'objectif poursuivi de lutte contre la sédentarité et de promotion de la santé en milieu professionnel.

A.2. Termes et définitions

Une attention particulière a été portée par les participants à ce groupe de travail pour proposer une définition de l'activité physique et sportive (APS) en milieu professionnel (voir 2. Termes et définitions), dans une acception plus large que la dénomination couramment utilisée de « sport en entreprise ».

En effet, le terme APS en milieu professionnel concerne tout type d'organisme (entreprises, administrations, associations...), quel que soit son statut (privé, public, mixte), dès lors qu'une démarche d'APS est mise en place par le dirigeant à destination des travailleurs dans le cadre de l'environnement de travail.

A.3. Modalités d'engagement

Une approche souple a été privilégiée par les participants à ce groupe de travail de manière à accompagner le dirigeant d'un organisme qui le souhaite dans la définition d'une démarche d'APS au sein de son organisme.

La liste des exemples de réalisation indiqués dans chacun des 3 types d'engagement proposés (Sensibiliser – Faciliter – Organiser) n'est ni exclusive, ni exhaustive.

Le dirigeant pourra ainsi s'appuyer sur ces exemples et en retenir le cas échéant dans les trois types d'engagement pour construire son projet d'APS.

A.4. Mise en œuvre et suivi de la démarche d'APS

Dans une double optique d'accessibilité et d'encouragement, les dispositions retenues par les participants à ce groupe de travail consistent à donner les clés d'entrée au dirigeant pour assurer le suivi de la démarche mise en œuvre et s'inscrire ainsi dans une trajectoire de développement de l'APS au sein de son organisme.

La possibilité est également laissée ouverte au dirigeant qui le souhaite d'intégrer, de manière volontaire, la mise en œuvre des dispositions retenues dans le présent document dans le cadre d'un mécanisme de reconnaissance et de valorisation tierce partie de type label ou certification (ex : ISO 45001, ISO 26000...).

Bibliographie

ONAPS : *La promotion et la mise en œuvre de programmes d'activité physique et de lutte contre la sédentarité en milieu professionnel — Bénéfices, typologie des pratiques et modalités d'évaluation*, 2017

CAN/BNQ 9700-800 : *Entreprise et santé – Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être en milieu de travail*, 2020

COMITE SCIENTIFIQUE DE KINO-QUEBEC : *L'activité physique au travail : des bienfaits pour tous/Savoir et agir*, Québec, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Direction du sport, du loisir et de l'activité physique, 2019

Laurence Breton-Kueny – Hélène Coulombeix – Marie-Claude Pelletier : *Hygiène de vie et bien-être au travail*, AFNOR Editions, 2016

Etude OpinionWay/Generali : *Vitalité, sport et entreprise*, 2018

MEDEF, CNOSEF, Ministère des sports, Union Sport & Cycle, Rapport étude « sport en entreprise », 2017

UNION SPORT ET CYCLE : *Activités physiques et sportives en entreprise – Etat des lieux, a priori, témoignages et pistes d'actions*, 2017

GOODWILL MANAGEMENT : *Etude sur l'impact économique de l'activité physique et sportive sur l'entreprise, le salarié et la société civile*, 2016

DITP : *Encourager l'activité physique et sportive des personnes « inactives » — Rapport de diagnostic et de solutions*, 2019

Think tank Sport et Citoyenneté : *Sport, activité et qualité de vie au travail – Améliorer la qualité de vie au travail par les activités physiques et sportives*, 2016

Actiz : Guide « *Faciliter l'implantation de l'activité physique en milieu de travail* », Québec, 2021

Centre d'analyse stratégique : « *Comment mettre le sport au service de la santé des salariés ?* », n°298, 2012

Gymlib/Opinion Way, « *Les salariés & le sport en entreprise* », rapport d'étude, 2018

Harry Interactive/Sport & Business Limitless, « *Les salariés et le sport en entreprise* », rapport d'étude, 2020

INRS, « *Mise à disposition d'une salle de sport en entreprise* », Travail & sécurité, n°771, 2016

Julien Pierre : *Le sport en entreprise, enjeux de sociétés*, éditions Économica, 2015

Manager Attitude, « *1, 2, 3, bougez ! Le guide du sport en entreprise* », Edenred, 2017

MEDEF Social : Guide juridique « *Outils à disposition des chefs d'entreprise pour développer la pratique sportive de leurs salariés : rappel juridique* », 2017

AFNOR SPEC S52-416

OMS, « *Promoting physical activity in the workplace* », Current status and success stories from the European Union Member States of the WHO European Region, 2020

NF EN ISO 26000, *Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale*

ISO 45001:2018, *Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail — Exigences et lignes directrices pour leur utilisation*