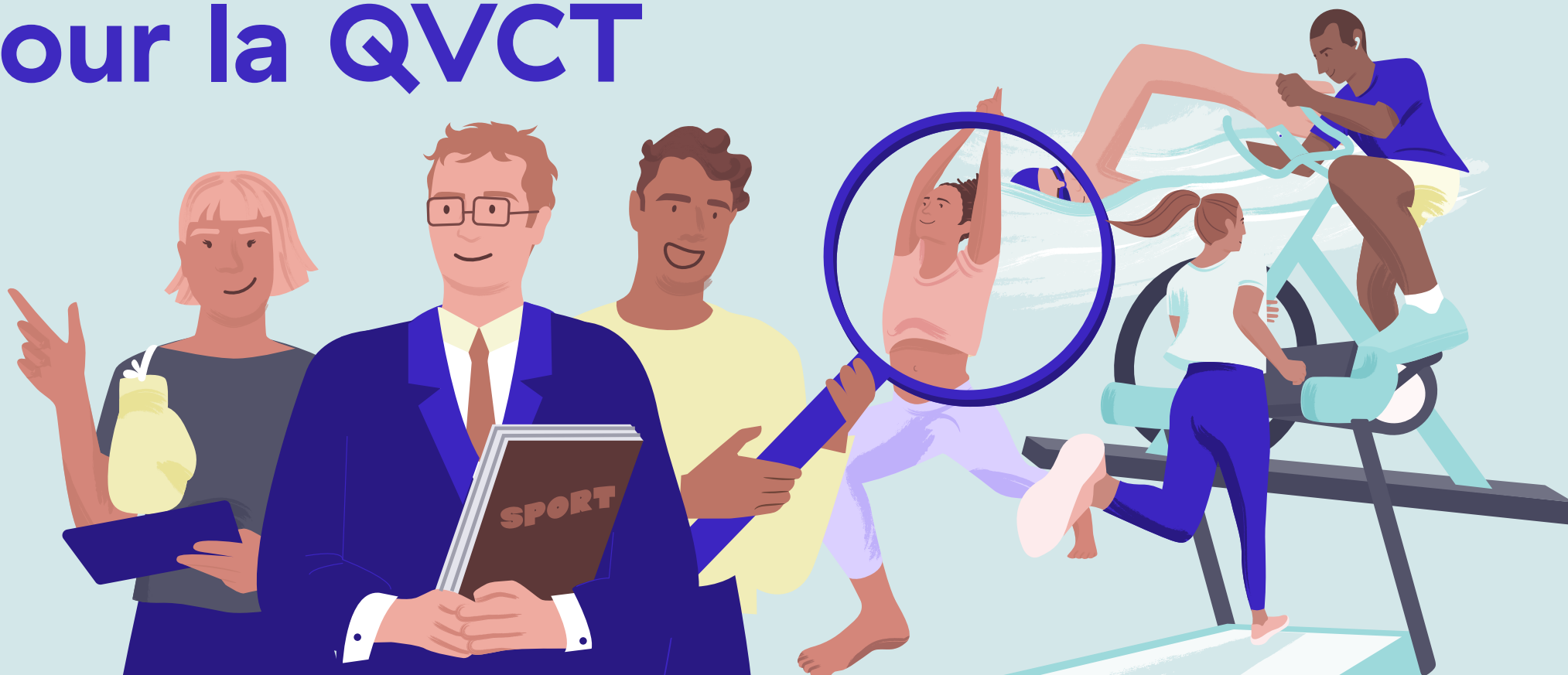


Étude

Les bénéfices du sport en entreprise pour la QVCT



Sommaire

01

— Le monde de l'entreprise touché par de nouvelles problématiques

02

— La nécessité d'une démarche de qualité de vie et des conditions de travail

03

— Un moteur de progrès économique et social

04

— Le sport au cœur de l'engagement

05

— Une floraison d'initiatives, entre innovation et originalité





Le monde de l'entreprise touché par de nouvelles problématiques

Origine du concept QVCT

La pandémie de Covid-19 semble avoir changé durablement les habitudes et les envies des salariés en entreprise. La qualité de vie et le bien-être au travail se placent au cœur des préoccupations des salariés. Cette situation a modifié la mentalité des dirigeants : les entreprises sont aujourd'hui plus nombreuses à se consacrer au bien-être de leurs employés dans l'optique d'améliorer leur santé physique et mentale.

C'est dans ce contexte que la notion de "qualité de vie au travail" (QVCT) a été remplacée le 31 mars 2022 par la notion de "qualité de vie et des conditions de travail" (QVCT) pour renforcer la prévention en santé au travail.

Nous avons mené cette étude pour dresser un panorama de cette nouvelle tendance. Nous avons également étudié l'importance du sport comme réponse stratégique à la mise en place d'une politique de QVCT.



Les affections psychiques reconnues comme maladies professionnelles ont été **multipliées par 7** en seulement 5 ans.

Une hausse préoccupante des maladies professionnelles

Depuis quelques années, de nouveaux maux font leur apparition en entreprise. Face à la pression hiérarchique, aux horaires décalés et au manque de reconnaissance souvent déplorés, une part élevée de salariées se déclare en état de stress pouvant conduire à la dépression et au burn-out.



État des lieux en France

- **Stress** : 2 salariés sur 3 ¹
- **Détresse psychologique** : 44% des salariés ²
- **Burnout** : 34% des salariés ³
- **TMS** : 86% des salariés ⁴
- 42% des arrêts de travail seraient dûs à **un mal être au travail**.⁵

1. Enquête "People at Work 2022 : l'étude Workforce View" d'ADP en 2022. 2. Baromètre Empreinte Humanis réalisé par OpinionWay sur la santé psychologique des salariés publié le 9 mars 2023. 3. Baromètre Empreinte Humanis réalisé par OpinionWay sur la santé psychologique des salariés publié en mars 2022. 4. Étude Ifop pour Percko, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 6 au 8 décembre 2022 auprès d'un échantillon de 1004 personnes, représentatif des salariés français. 5. 10ème Baromètre de l'Absentéisme et de l'Engagement réalisé en 2018 par Ayming.

Les conséquences financières

Présentéisme

- **Jusqu'à 24 milliards** : coût annuel causé par le présentéisme en France. ⁶
- **65%** : part des salariés ayant déjà travaillé en mauvaise santé. ⁷
- **1/4** : part des salariés qui sont déjà restés au bureau juste pour être vus. ⁸
- **54%** des Français considèrent que le travail est avant tout une contrainte plutôt qu'une source d'épanouissement. ⁹

Absentéisme

- **38,8 jours d'absence** par an et par salarié en France. ¹⁰
- Les troubles musculo-squelettiques (TMS) : 1^{ère} cause d'absentéisme au travail. ¹¹
- **85€** : coût moyen par jour d'absence par salarié. ¹²



6. Baromètre Midori du présentéisme au travail – Mise à jour le 06/10/2022.
7. Étude Absentéisme Malakoff Humanis, 2019. 8. Enquête menée sur le site glassdoor.fr en septembre 2019. 9. Étude de l'IFOP réalisée en octobre 2022 pour les Makers10. Baromètre du courtier en assurances Verlingue publié en juillet 2022. 11. Article de l'Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail, daté de 2015. 12. Baromètre du courtier en assurances Verlingue publié en juillet 2022.

02

La nécessité d'une démarche de qualité de vie au travail

“

Quand on sait que l'absentéisme coûte 45 à 60 milliards d'euros par an à l'entreprise et que les troubles musculo-squelettiques génèrent chaque année 1 milliard d'euros de frais, on se dit que travailler sur le bien-être au travail est loin d'être un luxe.

”

Interview de Bruno Duval
(Harmonie Mutuelle) par Le
Parisien, 9 novembre 2017



Le bien-être en entreprise, une nouvelle nécessité

Définition de la QVCT

« Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte. »

La QVCT dont un Accord National Interprofessionnel (ANI) a été signé en 2013, devient la QVCT en janvier 2022, qui signifie Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Problématiques concernées



La conciliation entre
vie pro et perso



Le contenu du
travail



L'environnement
physique de travail



Les relations
sociales et de travail

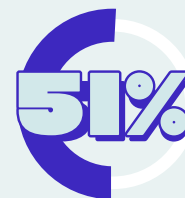


L'organisation du
travail

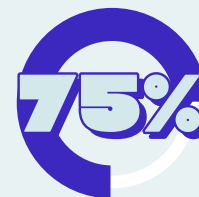


La réalisation et
le développement
professionnel

La QVCT représente un ensemble de facteurs clés déterminant pour le bien-être d'un employé en entreprise.



51% des salariés perçoivent la QVCT comme **une réelle opportunité pour améliorer les conditions de travail.** ¹³

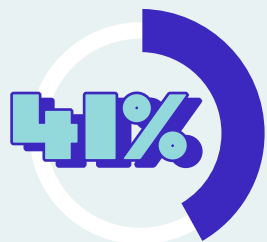


75% des dirigeants estiment que la QVCT est **l'un des thèmes majeurs pour les années à venir.** ¹⁴

13. Baromètre de la vie au travail publié par Viavoice en partenariat avec la Mutuelle familiale, BloomTime et France Info en juin 2022. 14. Étude "Qualité de vie au travail 2017" de Malakoff Médéric.

Côté salarié : des attentes fortes

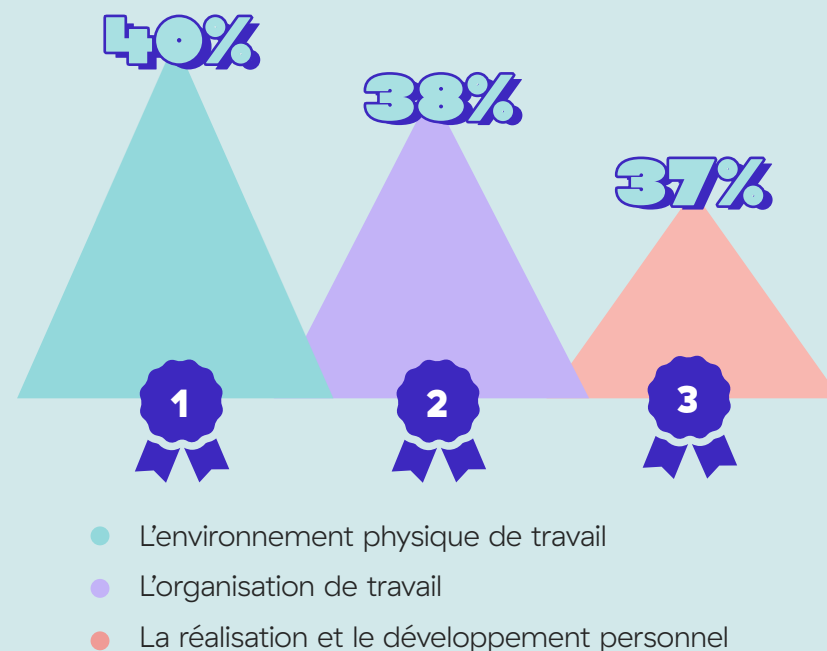
Les envies divergent en matière de qualité de vie au travail : du besoin de reconnaissance à l'instauration d'un climat social agréable, les salariés ont des attentes bien précises pour maintenir une qualité de vie et un environnement équilibré.



La part des salariés qui considèrent que leur entreprise n'est **pas suffisamment investie** dans la qualité de vie au travail. ¹⁵



Top 3 des critères des employés en matière de QVCT



15. Baromètre QVCT des salariés Français vague N°2 réalisé par l'institut BVA pour le cabinet AXIS MUNDI.

Côté employeur : un engagement croissant

L'émergence de labels et de sites de notation, à l'instar de Great Place to Work, Glassdoor, HappyAtWork, modifie le rapport de force entre entreprises et employés. Pour rayonner en externe et soigner sa e-réputation, il devient primordial de veiller au bien-être de ses collaborateurs.

Les entreprises accordent toujours plus d'attention à la QVCT



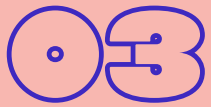
52% des DRH ont mis en place des actions pour améliorer la QVCT. ¹⁶



85% des organisations estiment que la QVCT est un enjeu de compétitivité. ¹⁷



16. Enquête du Cabinet Empreinte Humaine sur l'état psychologique des collaborateurs (Octobre / Novembre 2021). 17. Selon une enquête Colliers, réalisée sur plus de 200 de ses clients dans le monde.



Un moteur de progrès économique et social

Bénéfice #1 : la santé

L'instauration d'une politique de bien-être en entreprise vise avant tout à prévenir et agir sur les causes du stress par des actions de prévention collective. De nombreuses études l'ont prouvé, l'investissement dans la prévention par la mise en place d'une politique de QVCT réduit les risques de maladies associées au travail (dépression, burnout, TMS).



Selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, **1€ investi dans la prévention génère jusqu'à 13€ de retour sur investissement.**¹⁸

18. Étude EU Agency Safety Healthwww at Work, 2019.

Bénéfice #2 : l'engagement

La qualité de vie au travail a un impact considérable sur les problématiques du présentisme et de l'absentéisme. Elle permet de renforcer l'engagement des collaborateurs et stimuler leur motivation au quotidien. Les résultats sont quantifiables, la QVCT influe sur le taux d'absentéisme et la fréquence des retards en entreprise.

12,5K€

Le coût du désengagement par an et par salarié. ²⁰

-25%

Une démarche QVCT pourrait **réduire de 25%** l'**absentéisme** au travail. ¹⁹

19. The Art of Health Promotion (étude réalisée par l'institut Chapman aux États-Unis en 2005)
20. Étude de Apici & Mozart Consulting en 2017.

Bénéfice #3 : la marque employeur

La politique de QVCT impacte tous les niveaux de l'entreprise. En interne, elle développe la fidélité des salariés, leur loyauté et la fierté d'appartenance. Un employé étant le premier ambassadeur de son entreprise, cette démarche se répercutera sur l'externe : rayonnement de la marque employeur, attraction de nouveaux profils et rétention des talents.

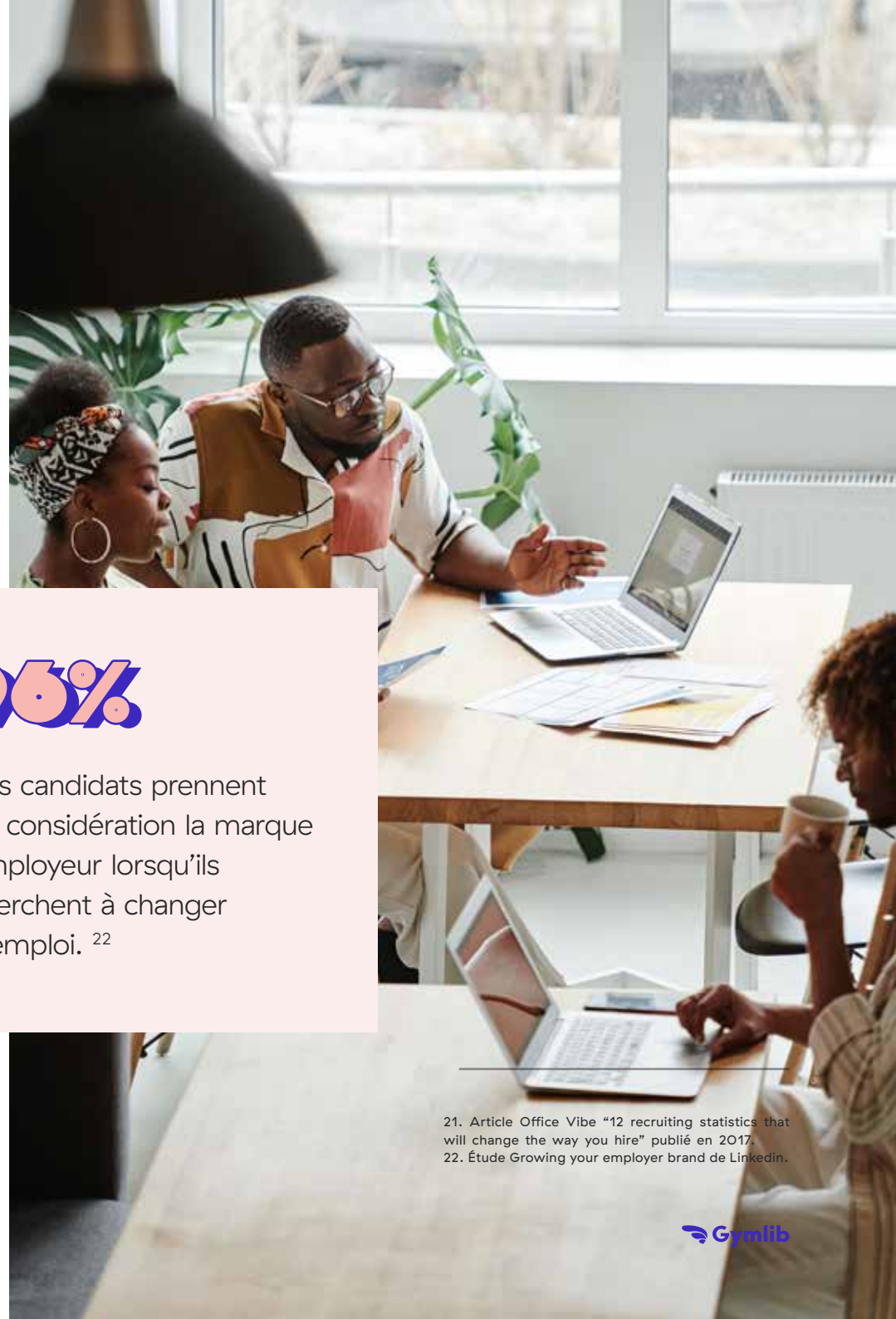
-28%

Soigner sa marque employeur permet de réduire jusqu'à 28% le turnover et amène une diminution des coûts de recrutement de 43%. ²¹



96%

des candidats prennent en considération la marque employeur lorsqu'ils cherchent à changer d'emploi. ²²



21. Article Office Vibe "12 recruiting statistics that will change the way you hire" publié en 2017.
22. Étude Growing your employer brand de LinkedIn.

Bénéfice #4 : l'attraction et la rétention des talents

Une entreprise ayant mis en place une politique de QVCT en interne sera souvent considérée comme plus attractive par les candidats. **61% des salariés privilégient aujourd'hui le bonheur et le bien-être au travail plutôt que le salaire** ²³. La QVCT peut jouer un rôle déterminant dans l'attraction des talents et participe intégralement à la lutte contre le turnover.



160 milliards\$

Le **turnover** des employés s'élève aux Etats-Unis à **160 milliards** de dollars par an. Remplacer un employé **peut coûter à une entreprise jusqu'au double de son salaire annuel.** ²⁴

23. Étude Wildgoose – 2019.

24. Le Monde du chiffre, décryptage d'Andrew Filev, CEO de Wrike, 2017.

Bénéfice #5 : **la cohésion sociale**

Les initiatives QVCT favorisent l'interaction entre les salariés, elles encouragent les échanges à la fois intergénérationnels et interservices. Ainsi, les employés montrent plus de motivation, de cohésion sociale et développent une intelligence collective lors de leurs échanges professionnels.

Le principe d'**intelligence collective** se traduit par un ensemble d'actions permettant de gommer les statuts, les différences, permettant ainsi à chacun de prendre la parole et de contribuer à sa manière au projet d'entreprise. ²⁵



25. : Interview de Christine Jutard (International Leader chez Kiabi) sur l'intelligence collective, paru dans Frenchweb, 5 juillet 2017.

Bénéfice #6 : la productivité

Une étude réalisée auprès de 146 entreprises a démontré que celles ayant le plus investi dans la QVCT avaient une plus forte croissance et des profits plus élevés que les autres entreprises.

↑ 12%

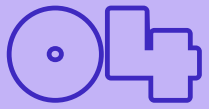
Être heureux permet d'augmenter la productivité de 12%. ²⁶

↑ 86%

La part des entreprises qui constatent des gains de productivité après la mise en place d'outils de QVCT. ²⁷

26. : Étude menée par l'Université de Warwick, sur 700 participants, 2014.
27. Étude Sodexo 2016.





Le sport au cœur de l'engagement

Une offre encore insuffisante malgré la prise de conscience

Les bénéfices du sport sont étroitement liés aux bénéfices génériques de la qualité de vie au travail. Nous avons étudié l'impact du sport sur l'organisation des entreprises et ses différents aspects. Les Français sont aujourd'hui désireux d'intégrer le sport dans leur quotidien de salarié. Si la demande d'activité sportive en entreprise est en forte croissance, l'offre est encore très faible sur ce marché.



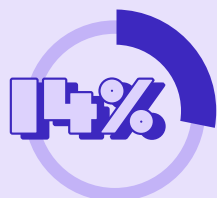
28. Enquête « État des lieux, freins et leviers au développement de la pratique du sport en entreprise. Étude miroir salariés-dirigeants » menée en 2018.

29. Étude de la Fondation Jean-Jaurès sur « la Prévention de l'absentéisme : la nouvelle donne post-Covid », 2022.

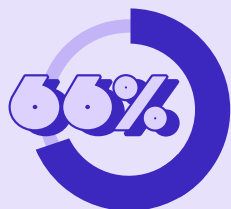
30. Baromètre réalisé par OpinionWay pour le Think and Do Tank Vitalité, Sport & Entreprise, soutenu par Generali France, 2018.

31. Étude de l'institut YouGov en 2016.

Côté employeur



Seulement 14% des employeurs mettent en place des programmes sport pour leurs salariés. ²⁸

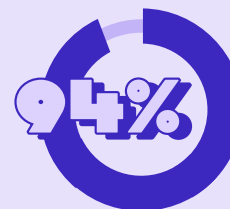


66% des RH affirment que leur entreprise met en place des actions de prévention santé. ²⁹

Côté salarié



Parmi les salariés n'ayant pas accès à un programme de sport au travail, 53% aimeraient que leur entreprise en mette un en place. ³⁰



Taux de satisfaction des salariés ayant accès à une solution sport en entreprise. ³¹

Bénéfice #1 : la santé

Reconnu comme un outil de prévention contre les maladies liées au travail, le sport agit à la fois sur :

- Les causes du stress
- La dépression
- Le burnout
- Les TMS
- La sédentarité ³² (qui tue aujourd'hui plus que le tabac)



30 minutes d'activité physique par jour permet de **réduire de 30% le risque d'accidents cardio-vasculaires.** ³³



Si un employé pratique une activité sportive régulière, l'entreprise **économisera 5 à 7% sur les frais de santé annuels** de cette personne. ³⁴



Une activité sportive régulière **augmente l'espérance de vie de 3 ans.** ³⁵

32. Définition par Le Figaro Santé : correspond à une activité physique faible ou nulle avec une dépense énergétique proche de zéro.

33. Donnée transmise par la Fédération Française de Cardiologie.
34-35. Étude du Cabinet Goodwill management pour le CNOSF (Comité National Olympique et Sportif Français) et le MEDEF avec le soutien d'AG2R La Mondiale, 2015.

Bénéfice #2 : la marque employeur

L'instauration d'une politique de bien-être par le sport est bénéfique pour l'image de l'entreprise.

Avantages internes :

- Proposer un lieu de travail agréable
- Garantir l'équilibre vie pro/ vie perso

Avantages externes :

- Renvoyer une image positive et dynamique
- Se différencier pour attirer de nouveaux talents

Conséquences chiffrées ³⁶ :

- Image dynamique : 83% des salariés
- Image humaine : 56% des salariés
- Image moderne : 56% des salariés



36. Sondage «Sport et Entreprise» publiée par Decathlon Pro, juin 2016

Bénéfice #4 : l'attraction et la rétention des talents

Pouvoir pratiquer une activité physique sur son lieu de travail fait aujourd'hui partie des critères de l'entreprise idéale notamment chez les Millennials, plus sportifs que leurs aînés. Le sport rend les entreprises attractives auprès des futurs employés.

La mise en place d'une **politique de bien-être par le sport** permet aux managers de jouer sur la rétention des talents et d'observer un taux de **turnover en moyenne 25% moins élevé** que la moyenne ³⁷. Une entreprise flexible, soucieuse du bien-être de ses employés, **sera souvent privilégiée** par les candidats.



37. Cabinet du Premier ministre. Conseil d'Analyse Stratégique.

Bénéfice #5 : la cohésion sociale

Sport & intelligence collective : la création d'un faire-ensemble

- Affranchissement des barrières hiérarchiques
- Rapprochement social qui facilite la communication

Sport & ROI : un investissement social

- Créateur de bien-être
- Catalyseur d'intelligence collective : capacité d'une équipe à aller dans le même sens pour atteindre un objectif commun

Sport & innovation sociale : la création d'un vivre-ensemble

- Cohésion sociale et motivation d'équipe
- Échanges intergénérationnels et interservices
- Création d'une culture commune



42% des salariés considèrent le sport comme un facteur de cohésion d'équipe. ³⁹



80% des salariés ont de meilleures relations avec leurs collègues grâce au sport. ³⁸



³⁸. Cisco et Ipsos, 2021.

³⁹. Étude Goodwill Management et Medef, 2017.

Bénéfice #6 : la productivité

Impact du sport sur la productivité :



Dynamisme



Décompression



Déconnexion

Un cerveau en mode positif est 31% plus performant qu'en mode neutre ou stressé. ⁴⁰

Une entreprise encourageant ses salariés à la pratique d'une activité physique et sportive peut enregistrer entre **2,5 et 9,1% de gains de productivité.** ⁴¹

La productivité d'un salarié sédentaire qui se met à la pratique du sport en entreprise augmente de 6 à 9%. ⁴²



05

Une floraison d'initiatives, entre innovation et originalité

L'aménagement des espaces de travail : le «Workplace of the future» de PwC



Actions

- **Réaménagement** : 24 000 m2 d'espaces repensés
- **Décloisonnement** : suppression des bureaux nominatifs
- **Diversification** : salle de réunion immersive ultra-connectée, salles isolées, PwCool (salle de sieste avec vue sur les toits), possibilité de travailler dans le parc, salle de sport et salles de musique



Enjeux

Innovation

- Nouvelles méthodes de travail
- Nouvelles technologies au quotidien

Collaboration

- Nouvelles méthodes de travail
- Nouvelles technologies au quotidien

Bien-être

- Mobilité et agilité renforcées
- Plus de reconnaissance



Résultats attendus

- Marque employeur renforcée
- **Productivité optimisée**
- **Fidélisation des salariés accrue**
- **Attraction des jeunes diplômés facilitée**

Les conditions de travail et de management : la «Mission QVT» de Decathlon



Actions

- **Management responsabilisant** : autonomie des salariés (animateurs de communauté et ambassadeurs de marque)
- **Relations hiérarchiques** : fréquence des échanges entre managers et employés
- **Mise en place de « B'Twin village »** : test et pratique d'une activité sportive



Enjeux

Humain

- Place centrale de l'humain au cœur du métier
- Valorisation du collaborateur

Bien-être

- Motivation au quotidien

Marque employeur

- Implication des employés



Résultats

- Plus de 12 ans que le groupe est labellisé « **Great Place to Work** »
- **Deuxième place au classement Great Place to Work en 2022**
- **Attractivité de l'entreprise**
 - Hausse du chiffre d'affaire : +2.5%*
 - Hausse de la fréquentation : +7% sur les 310 magasins suite à ces initiatives ⁴³

43. Données transmises par Decathlon, reprises par Strategies.fr dans l'article «La qualité de vie au travail, modes d'emplois», 23 octobre 2017

La proclamation du bonheur : le Chief Happiness Officer de Just Eat (ex Allo Resto)



Actions

- **Communication interne :**
boite à questions, newsletter, points individuels ou en équipe
- **Organisation de deux séminaires annuels**
- **« Monthly Birthday Party » :**
célébration des anniversaires des collaborateurs chaque mois



Enjeux

- **Transparence et spontanéité privilégiée**
- **Bien-être au quotidien**
- **Sentiment d'appartenance**



Résultats

- **Augmentation de la productivité des salariés depuis la mise en place de la nouvelle communication interne**
- **Meilleur engagement des salariés**

Le sport pendant les heures de travail : le «Poissy bien-être» de la Mairie de Poissy



Problématique

- Réduire l'absentéisme des agents municipaux
- Organisation de deux séminaires annuels
- « Monthly Birthday Party » : célébration des anniversaires des collaborateurs chaque mois



Enjeux

- Instauration du sport au travail grâce à « Poissy bien-être » : 2h de sport par semaine sur leur temps de travail avec 6 activités sportives douces proposées



Résultats

- Baisse de près de 5 points du taux d'absentéisme des agents (soit 750 jours d'absence en moins, soit 100 000 euros d'économies) grâce à cette mesure et aux 10 autres du « PACT » de la ville⁴⁴

43. Ville de Poissy, décembre 2016

Le bien-être au quotidien : le «Mois du bien-être» de Deliveroo



Problématique

- Simplifier l'accès à l'activité physique aux collaborateurs
- Améliorer la qualité de vie au travail
- Développer une culture forte autour de la food et du sport, ADN de la société Deliveroo
- Prévenir des risques professionnels



Enjeux

- **Partenariat avec Gymlib** : prise en charge de l'abonnement sport & bien-être Gymlib pour tous les salariés en France
- **Mise en place de la 1^{ère} édition du Mois du bien-être, notamment avec Gymlib** : actions orientées sport, nutrition, méditation et équilibre vie privée-vie professionnelle



Résultats

- Optimisation des performances collaborateurs
- Amélioration de la rétention
- Optimisation de la cohésion sociale
- Renforcement de la marque employeur



À la recherche d'une solution pérenne et efficace pour contribuer au bien-être de vos collaborateurs ?

Gymlib accompagne les entreprises dans l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des collaborateurs en proposant un abonnement sport & bien-être unique et sans engagement donnant accès à + 4000 salles partenaires partout en France, en Belgique et au Luxembourg.

[En savoir plus](#)