

# Mémoire mémoire..

Le sport au travail peut-il être un remède contre la  
sédentarité ?

Marie Dutemple

Pr Christian Ben Lakhdar

Université de Lille - Année scolaire 2023 - M2 DERH

Faculté des sciences juridiques politiques et sociales



## Avant propos

Le but de ce travail est de mettre en lumière un des maux de notre société : le manque d'activité. Si la société et ses mutations semblent aller à toute allure, il existe de nombreuses disparités, notamment en termes de santé.

Les questions relatives au travail sont nombreuses et semblent insatiables. Ayant travaillé dans le BTP plusieurs années, j'ai été rapidement confrontée aux enjeux de sécurité. De la même manière, passionnée de sport automobile, j'ai également été très tôt informée sur les dangers inhérents à la pratique.

Très intéressée par le débat sur les enjeux de la santé et plus récemment sur son financement, j'ai eu, durant mes études, l'opportunité de lire de nombreux ouvrages et enquêtes sur la question : toutes ont contribué à nourrir mon intérêt pour la matière. Les enjeux auxquels notre société est et va être confrontée, dans les années et décennies à venir, sont immenses, et largement sous-estimés.

L'autre point sur lequel je tiens à attirer l'attention est celui de la santé mentale. Souvent orphelin des questions de santé en entreprise, il commence à faire son entrée à la table des sujets importants et auxquels il faut être vigilant. Si les causes de dépression, d'anxiété, de troubles de l'alimentation et du comportement ne sont pas forcément inhérents à l'entreprise, ni ne trouvent source en son sein, il n'empêche que ces dernières peuvent être un véritable catalyseur de ces troubles.

Je tiens par ce travail, à remercier mes enseignants pour m'avoir donné le goût de la recherche, et la valeur de la connaissance, et de sa transmission. Je tiens à remercier particulièrement Mr Ben Lakhdar et Mme Drapier pour m'avoir écoutée et accompagnée tout au long de mon parcours universitaire. La santé est un thème récurrent dans les enseignements que j'ai pu suivre et m'a nourri au fil de ces années.

La maladie mentale me tient à cœur. Lorsque je suis entrée chez MOFFI, on m'a promis la proximité, l'écoute et l'accompagnement. Les promesses ont-elles été tenues ? A l'approche de ma fin de mission, je me rends compte du chemin parcouru, et regarde loin devant. Avoir 25 ans

aujourd'hui n'est pas simple et lorsque l'on entre en fonction avec de telles missions, la moindre des choses est d'être accompagné.  
N'est pas maître d'apprentissage qui veut.

Le rôle de la RH est de s'assurer de la santé des collaborateurs, mais qui s'occupe de la santé de la RH ?

On dit que l'on apprend de ses erreurs : j'ai pu, cette année, apprendre beaucoup...

## Sommaire

Avant propos.....	3
Sommaire.....	5
Introduction.....	7
Partie 1 : MOFFI, UNE START UP AU COEUR D' EURATECHNOLOGIE.....	10
1) Entreprise et raison d'être :.....	10
MOFFI, une start up Lilloise.....	10
Situation sur le marché et promesse.....	11
Implantation : des débuts à EuraTechnologies.....	11
2) Mission RH et organisation.....	12
Structure interne.....	13
3) Singularités et spécificités : le télétravail, une pratique inhérente à l'entreprise....	14
L'intelligence collective.....	14
4) Environnement : dans quel écosystème évoluons-nous ?.....	15
5) le sport comme outil.....	16
« Le sport au service l'esprit d'équipe » critique.....	16
Zoom sur les entretiens annuels.....	18
1) Revue épidémiologique : sédentarité et activité physique : de quoi parle- t-on ?	20
Activité physique et et sédentarité : quelques définitions.....	20
Comment rompre le cycle de la sédentarité ?.....	21
Des maux qui n'affectent pas que les adultes.....	23
Tout est une affaire d'habitude.....	23
2) REVUE DE LITTÉRATURE : LE SPORT, OUTIL SOCIAL OU MARQUEUR SOCIÉTAL ?.....	25
a) Quel est le rôle du sport ?.....	25
Délimitation et contexte.....	25
Le lien entre santé et travail (Le Clainche, 2016).....	26
Le renouveau des pratiques managériales.....	28
Le rôle du manager dans la prévention contre les comportements de dépendances... 30	
b) L'Europe et la santé ou l'Europe de la santé ?.....	32
c) En France, le sport au travail ou à l'école ?.....	34
De l'école à l'entreprise...au sports mécaniques.....	35
d) quelles réponses apporter ?.....	36
Le débat de la prévention, entre amour et désamour.....	37
Prévention ou dictature douce ?.....	38
La semaine de 4 jours, ou comment travailler autrement et mieux (Bouzou, 2023) ?	40
Le billet éco.....	41
a) Quand la technologie entre au service de la santé.....	43
Quand nos montres ne servent plus seulement à donner l'heure.....	44
Quand le numérique atteint ses limites : après la sédentarité, tous myopes ?.....	45
a) mise en place d'entretiens semi-directifs sur les sessions d'étirements.....	46
Temps de travail et sport.....	47

Points de vigilance.....	49
Conclusion.....	51
Bibliographie.....	53
Annexes.....	57

## Index :

AP : activité physique

API : Interface de programmation d'application

B2B : business to business

CTO : Chief Technical Officer

IA : intelligence artificielle

ISS : Station spatiale internationale

MET : metabolic equivalent of task

QHSE : qualité - hygiène - sécurité - environnement

QSE : qualité - sécurité - environnement

RQTH : reconnaissance de la qualité de "travailleur handicapé"

RSE : Responsabilité sociale de l'entreprise

SED : sédentarité

SPA : substances psychoactives

SST : Santé Sécurité Travail

TMS : Troubles musculos squelettiques

UI : interface utilisateur

UX : expérience utilisateur

## Introduction

“Pour votre santé, pratiquez une activité physique régulière” : voilà un slogan de prévention que nous connaissons tous, et pourtant, le faisons nous ?

Si les débats récents sur la réforme des retraites ont une nouvelle fois mis la pénibilité de certains métiers au centre de la scène, il en reste un, moins visible et pourtant tout aussi délétère, en suspens : la sédentarité. Ce mal ne correspond certes pas à la définition à laquelle on pense généralement et pourtant, si l'on analyse tout ce qui en ressort, on trouve une forme de pénibilité, des conséquences et des séquelles sur les organismes, mais aussi et surtout, sur les esprits. Selon la Haute Autorité de la santé, la sédentarité est caractérisée par “une situation d'éveil entraînant une dépense énergétique inférieure ou égale à 1,5 MET (Metabolic Equivalent of Task) en position assise ou allongée”(HAS, 2022). En d'autres termes, il s'agit du temps passé éveillé en position assise, statique ou couchée et ce, sans pratiquer d'activité physique, au travail à son bureau ou dans son canapé par exemple. Si être assis toute la journée dans un environnement chauffé ou climatisé, devant un écran, semble bien plus confortable que de travailler sur un chantier, dans un atelier ou dans une usine, il n'en reste pas moins que, comme pour les autres métiers dits pénibles, cette position répétée est nocive pour la santé. Si le chemin de la reconnaissance de certaines pénibilités est encore en cours, celui concernant la sédentarité commence à se dessiner. De nombreux spécialistes, médecins ou encore organisations comme l'OMS ou l'ONU, alertent contre ces conséquences. Un rapport parlementaire publié en Juillet 2021 résonne comme un véritable “cri d'alarme” pour alerter contre la “bombe à retardement sanitaire” que la sédentarité fait courir à la société. Ce rapport dresse un contexte aggravé et mis en lumière par la crise sanitaire. Selon cette enquête, près d'une personne sur deux aurait réduit son activité physique par rapport à d'habitude mais surtout, six personnes sur dix déclarent passer plus de temps assis que debout. Double problème, le temps d'activité régresse alors que le temps d'écran augmente, souci relevé particulièrement chez les jeunes. (Assemblée Nationale, 2021).



Si ce travail ne devait se limiter qu' à une seule et unique question : " Dans quelle mesure, le sport ou la pratique d'une activité physique en entreprise, peuvent-ils être des armes pour lutter en partie ou totalement contre la sédentarité ?" Bien entendu, libre au lecteur de s'en poser d'autres comme j'ai pu le faire au fil de la rédaction. Le sujet est passionnant et d'autant plus qu'il représente un enjeu considérable pour demain. En tant que juriste, économiste, et RH, la question de la santé au travail et en société est un élément inhérent à ma fonction et à ma réflexion quotidienne.

Ce propos, à la confluence du droit social, du travail, économique et de la santé vise à montrer la complexité et le caractère hémiplegique des débats d'aujourd'hui. Les intérêts économiques et financiers prennent souvent le dessus sur les considérations médicales et sanitaires. De la même manière, les entreprises ont tendance à privilégier les résultats et les performances au-dessus de la santé et du bien-être de leurs salariés. Pourtant, le rapport de force en faveur des salariés aujourd'hui renverse les choses et le bien être incarne l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. Rebattant les cartes et contraignant les employeurs à prendre des initiatives en faveur de ce besoin et de ces nouvelles conditions - les rapports au travail évoluent, les rapports aux corps aussi.

Conscient des enjeux sanitaires futurs, les individus veulent investir dans leur santé, et peu de jeunes aujourd'hui consentent à se donner corps et âmes à leur travail. L'investissement dans l'alimentation, dans le confort, et dans le sport, sont des phénomènes qui croissent chaque jour. Les mutations de la santé sont autant d'outils favorables - louables certes, mais présentant certaines limites, aussi bien physiques, psychologiques que financières.

Le but de ce travail est d' informer le lecteur sur ce fléau du 21ème siècle qu'est la sédentarité. Si de prime abord, on pense à l'obésité, les conséquences de la sédentarité sont hélas bien plus nombreuses et complexes. Le défi que ce travail a pour ambition de relever est de pouvoir déconstruire les mythes érigés autour

des entreprises qui se disent actives en matière de promotion de la santé au travail. Après une courte présentation de l'entreprise MOFFI, je montrerai dans un premier temps les premières impressions ressenties quant à l'instrumentalisation du sport au service du management. Dans une seconde partie, j'exposerai au lecteur une revue épidémiologique exposant diverses conséquences du sédentarisme, mais aussi une revue littéraire parcourant, en Europe notamment, les liens entre l'école, le travail et la santé. J'aborderai, toujours dans cette importante seconde partie qui concentre la majorité de mon propos, les conséquences et effets aussi bien sociologiques que politiques et économiques de ces problématiques. Enfin, dans une troisième partie, je me pencherai sur le rapport au sport de certains salariés de chez MOFFI, sur leur manière de concevoir le sport, leur ressenti de l'usage qu'en fait MOFFI.

# Partie 1 : MOFFI, UNE START UP AU COEUR D'EURATECHNOLOGIE

Cette première partie aura pour dessein de présenter l'entreprise et de poser le contexte dans lequel s'inscrit la suite de mon propos. L'organisation, le fonctionnement, l'effectif seront exposés pour donner au lecteur une vision de la start up. Enfin dans un second temps, il sera question de l'empreinte du sport dans cette entreprise, de son usage, mais aussi dans la société en général, ses tenants et aboutissants.

## 1) Entreprise et raison d'être :

### MOFFI, une start up Lilloise

Implantée au cœur du quartier d'Euratechnologies, à Lille, MOFFI est une petite start up spécialisée dans le numérique. Fondée en 2016, on y développe une application web et mobile qui facilite la gestion des bureaux partagés et des équipes à distance. La solution permet également aux gestionnaires de bâtiment d'exploiter le potentiel de leurs espaces de travail et d'offrir tous les avantages de la flexibilité à leurs occupants, où qu'ils soient.

Fondée par deux frères, on remarque de suite la volonté de faire de l'effectif une véritable famille, où chacun puisse s'exprimer, progresser et s'épanouir - que chacun puisse être soi même, tout en travaillant dans un environnement dynamique. Petite structure au départ, elle a su tirer profit de la crise du covid et à en sortir avec une nouvelle stratégie : le flex office sera le mode de travail de demain.

### Situation sur le marché et promesse

De prime abord, le terme de flex office peut paraître obscur à certains. Pourtant, ce mode de management tend à s'imposer dans le monde du travail.

Si la promesse de rendre le travail plus flexible reste vraie, et pas seulement une « tendance législative », les raisons d'y succomber deviennent plurielles :

gestion des espaces immobiliers, économies d'énergies, pénuries de carburants, recours accru au télétravail, journée de quatre jours ou encore équilibre vie professionnelle vie privée.. Tous ces éléments sont autant de raisons de recourir à des logiciels de gestion des RH. Si le rapport au travail évolue, les formes de management évoluent elles-aussi. L'attractivité et la rétention des talents sont des problématiques contemporaines : avoir recours à divers outils RH peut être un moyen de fidélisation des collaborateurs. En se distinguant, ces derniers seront potentiellement plus enclins à rester au sein de l'entreprise. Au cœur de la profession de RH, le bien-être des salariés est une clé qui garantit croissance, performance et fidélité.

### Implantation : des débuts à EuraTechnologies

Petit pôle en matière d'innovation, le quartier d' Euratechnologies est une référence technologique dans la région Hauts de France, notamment en ce qui concerne le lancement et la promotion d'incubateurs. Projet soutenu par la ville de Lille depuis le début des années 2000, ce quartier accueille chaque année 200 nouvelles start-up désireuses de se lancer dans l'aventure de l'entrepreneuriat. Au-delà de l'accueil de ces *néo entreprises*, Euratech organise de très nombreux événements ayant pour but d'accompagner mais aussi de conseiller ces entrepreneurs dans leurs projets. Que cela concerne la formation, le recrutement, la stratégie, ou encore des partenariats, le but est d'aider et de stimuler les acteurs afin de concrétiser leurs projets et de les porter au mieux. Autre avantage, la proximité entre les acteurs qu'offre ce quartier permet la rencontre de talents mais aussi des esprits. Une forme de collaboration entre ces personnes peut naître et des partenariats, en découler. En matière de ressources humaines, cette localisation est intéressante puisque la notoriété qu'offre ce quartier stimule la curiosité mais aussi l'idée qu'en termes de tech, c'est là que les choses se passent !

La suite de l'histoire s'écrit non loin de là. Devenu suffisamment grand pour voler de ses propres ailes, c'est au Village by CA que MOFFI pose ses bagages.

Même principe qu'à Euratechnologies : ici règnent coworking et open space. Véritable marques de fabrique de ces start-up, ces espaces communs de travail sont censés offrir plus de performance et de cachet, tout en stimulant la créativité. Quant au silence et à la confidentialité, c'est un autre problème. Toujours en termes de ressources humaines, ce mode de fonctionnement et d'environnement semble séduire - à cheval entre le salon et le bureau, cet environnement offre un équilibre entre les divers modes de travail émergents. Lorsque la frontière entre le professionnel et le personnel devient poreuse, offrir un espace de travail aménagé comme chez soi (et même parfois mieux) peut être un véritable atout.

On l'aura compris, de nombreuses problématiques tournent autour des modes de travail. Venons-en à ma mission.

## 2) Mission RH et organisation

Arrivée en septembre 2022 sur une création de poste, j'ai dû créer et prendre en charge toute la partie ressources humaines, ce qui s'est révélé une véritable opportunité. J'ai pu en effet élargir mes compétences et me découvrir des passions inavouées. Jusqu'à présent, mes expériences s'étaient déroulées dans le BTP et le génie civil, il m'a alors fallu me familiariser avec le vocabulaire informatique. Concernant mes collègues, conducteurs de travaux, ingénieurs en infrastructures et ouvriers ont laissé place aux développeurs full Stack - changement d'environnement radical ! La productivité ne se mesure plus par la tonne de béton mais par le nombre de lignes de code.

Dès l'entretien d'embauche, j'ai compris que je devrais faire preuve d'initiative et surtout d'autonomie. Si la structure de l'entreprise est organisée en équipe - ce n'est pas le cas pour la fonction RH, qui, elle, agit seule.

Responsable de la paie, de la formation, du recrutement, de la gestion interne, des contrats, de l'onboarding, offboarding....comme on le voit, les missions sont nombreuses et larges, mais fondamentales.

Concernant la structure interne, elle est organisée de sorte à assurer un fonctionnement agile. 21 collaborateurs répartis en trois équipes : technique, commerciale, produit.

## Structure interne

L'entreprise est divisée en plusieurs "Team", on y retrouve la plus essentielle, la "tech team", composée d'une dizaine de développeurs ayant chacun une place, une spécialité et une tâche spécifiques. Les forces de cette équipe sont en partie dues à la proximité des membres et à l'orchestration de son chef : le CTO, il est responsable de toute la partie technique, API et gestion des données, stratégie de déploiement..c'est lui qui donne le ton et si l'application bug, c'est lui qu'on appelle.

Autre équipe : "commerce et projet", figurent parmi ses membres, deux commerciaux et trois chargées de projets, responsables des comptes clients, mais aussi et surtout de leur satisfaction. Peut être jointe à cette équipe, le Team marketing et communication, composée de deux personnes, dont un en alternance. Troisième équipe pilier, la "Team product". Comme son nom l'indique, elle est chargée du produit, de ses évolutions et des problématiques relatives à son développement, y figure UI, UX et le responsable qualité et data : majoritairement du web design et de la gestion de données.

**3) Singularités et spécificités : le télétravail, une pratique inhérente à l'entreprise.**

Par essence, MOFFI propose une solution de gestion facilitante du parcours du collaborateur ; de ce fait, les managers offrent une large possibilité de recours au télétravail. Au-delà de l'aspect pratique des fonctionnalités de notre outil que nous développerons pas dans ce rapport, il convient néanmoins de rappeler et de préciser quels sont les principes en place chez nous : notre vision en somme.

### L'intelligence collective

Tout d'abord, le management est fondé sur une relation de confiance et un management responsabilisant. Bien qu'il existe une structure hiérarchique établie avec un manager attribué à chaque salarié, ces derniers bénéficient d'une grande liberté dans le choix de leur lieu de travail. Au-delà de ce principe de

confiance, les collaborateurs bénéficient également d'une certaine liberté dans la fixation de leurs heures de travail. Bien que les journées soient rythmées dès le matin par des points quotidiens spécifiques aux équipes qui présentent leur travail réalisé, en cours, ou encore à venir, chacun est plus ou moins libre dans l'organisation de sa mission. Un principe ? Le management responsabilisant. Pour lutter contre un management trop rigide ou trop directif, qui de fait, peut être improductif, le principe de responsabilisation permet de laisser le collaborateur libre d'établir et d'organiser son travail en fonction de son lieu de travail, et de la quantité de travail.

Management responsabilisant certes, mais encadré. Pour éviter de possibles dérives et accompagner un minimum les salariés, les managers organisent de manière mensuelle des entretiens ayant vocation à guider le salarié dans ses prochaines missions et objectifs, qu'ils soient de court, moyen ou long termes. L'occasion permet également au manager et salarié d'échanger sur différents points, personnels ou professionnels. En outre, chez MOFFI, nous accordons une large place aux initiatives individuelles. Pour lutter contre la répétition des tâches et la monotonie, nous permettons aux collaborateurs qui le souhaitent d'élargir leurs missions et responsabilités. Par exemple, récemment, nous avons nommé un développeur, *happiness manager*. Son rôle ? Organiser notamment des événements extra professionnels et entretenir le ciment entre les collaborateurs, resserrer le collectif. Bien sûr, tout le monde est invité à proposer des idées.

#### 4) Environnement : dans quel *écosystème* évoluons-nous ?

Environnement en pleine effervescence, nous sommes en constante recherche d'innovation, de professionnalisation mais surtout de démarcation. Commercialement parlant, notre produit s'inscrit dans un environnement assez concurrentiel, d'où l'importance de nous démarquer, notamment grâce à notre RSE, que nous pouvons exporter auprès de nos clients et investisseurs.

L'importance de la RSE est de se démarquer, de sortir du lot avec un bilan environnemental et social différent et engagé en faveur de l'environnement,

entre autres. Pour nous, le but est de montrer que nous avons à cœur de limiter notre empreinte écologique et numérique : hébergeurs français et responsables, choix de fournisseurs français et favorisant les circuits courts, locaux avec détecteurs de mouvements pour la lumière, achat de matériel reconditionné. Cette RSE passe également par la justification de notre outil et des économies réalisées grâce au télétravail. Aussi, nous déclarons quotidiennement la manière dont nous nous sommes rendus au bureau, la venue en mobilité douce, entendre autre chose que la voiture thermique individuelle, fait l'objet d'une déclaration. Au-delà d'un certain score, le salarié bénéficie d'une prime pour le "féliciter" de sa venue en mobilité douce. Bien sûr, aussi bonne l'idée soit-elle, en pratique, certains venant de loin et n'ayant d'autre choix que de se déplacer en voiture sont pénalisés.

Pour nous démarquer de nos concurrents, les équipes projet et produit travaillent en étroite relation, entre retour clients et capacité de faisabilité - les uns proposent et les autres étudient la possibilité de réalisation. Les enjeux concurrentiels sont très importants. Pourquoi le client choisit-il tel ou tel produit ? Le design, la facilité d'utilisation et l'expérience utilisateur sont souvent les critères déterminants. Autre stratégie mise en place par la société et qui a fait l'objet d'un mémoire de fin d'année d'un collaborateur : comment les réseaux sociaux peuvent-ils être utilisés de manière stratégique dans une startup B2B dans un climat concurrentiel ? (Fabisiak, 2023). En effet, les réseaux sociaux sont à la base de nombreux projets et business plans. L'exposition sur les réseaux professionnels offre aujourd'hui de véritables opportunités de développement commercial. d'où l'intérêt d'offrir à l'équipe communication et marketing une place prépondérante. Chez MOFFI, la place attribuée à la communication est très importante. Les commerciaux ne se déplaçant pas pour démarcher les clients, il est important pour l'entreprise de se faire connaître des entreprises de façon différente : à travers les réseaux sociaux comme évoqué plus tôt, mais aussi les salons, où nous pouvons rencontrer des RH et des gestionnaires immobiliers ayant pour souhait de passer au flex office, souvent pour faire des économies sur le foncier.



## 5) Le sport comme outil

Depuis de nombreuses années, le sport sert d'outil, que ce soit au service de la communication, du management ou encore de la productivité. Dans cette sous-partie, nous verrons, au travers d'une courte revue de littérature, comment le sport est devenu un réservoir de symboles et un outil au service de l'entreprise, via les DRH et les managers.

### « Le sport au service de l'esprit d'équipe »

Si la définition du sport demande encore à être clairement délimitée, il n'en reste pas moins que ce dernier a depuis longtemps été un outil prisé par les entreprises. Comme le démontre Patrick Fridenson, dès le début du XX<sup>ème</sup>, de nombreuses entreprises et industries ont attribué au sport divers enjeux sociaux mais aussi politiques. Historiquement, comme le met également en évidence Robert Mencherini, il existe un lien entre sport et mouvements ouvriers. Ayant débuté sous un angle paternaliste avec pour dessin d'éloigner les salariés de l'oisiveté, des jeux ou bien de l'alcoolisme, ces pratiques se sont poursuivies avec pour réel objectif : la santé des salariés. Ce dernier relève, par exemple, que dans le bassin minier du Nord se développe « le sport-spectacle » avec de nombreux mineurs ou ouvriers qui jouent au football pendant leurs pauses. A noter que le club de Sochaux était à l'origine l'équipe de foot de l'entreprise Peugeot, club toujours présent et actif dans le championnat national (Fridenson, 2020). Divergences géographiques, culturelles, sociales et sportives obligent, ce mouvement a pris une certaine ampleur qui se confirme encore aujourd'hui. On peut noter à cet égard que l'entreprise Legendre, géant du BTP, organise régulièrement des courses à pied, met aussi à disposition de ses salariés une salle de sport dans les bureaux des divers sièges, et prend en charge les abonnements sportifs. Voilà un élément intéressant en termes de communication ! Proposer une vision jeune et dynamique de l'entreprise !

Au fil du temps et accompagné par le développement de la santé au travail, le sport s'est largement révélé comme un outil intéressant de management de la performance. Tout d'abord, d'un point de vue RH, le sport en entreprise peut

être un élément clé dans l'attraction et la rétention des talents. Toujours dans cette quête de rétention, l'idée que l'entreprise participe à des événements de nature sportive et parfois même en organise, peut attirer et donner l'image d'un environnement dynamique. On peut noter ici le fait que de nombreuses entreprises deviennent sponsors officiels de certains événements : championnats, courses, foot, rugby, tennis, vélo, et ce, à tous les niveaux simple course de district ou Tour de France ! Mais elles proposent aussi du sport en interne. La nature universelle qu'offre le sport est en effet un canal opportun pour stimuler une équipe, et créer du lien. Sa capacité à fédérer, à rassembler et à promouvoir des valeurs est effectivement intéressante, mais il faut être vigilant à ne pas commettre d'erreur managériale. En effet, si certains observateurs vantent les effets bénéfiques de ce type de management, d'autres sont plus alarmistes sur les résultats escomptés. En termes de pratique sportive *intra* entreprise, donc avec la participation des salariés, l'adhésion doit être totale et non pas subie.

On remarque aujourd'hui de plus en plus d'initiatives du type job dating, où employeurs et candidats potentiels se rencontrent autour d'un terrain de foot, ou autres. Mais peut-on réellement recruter une personne sur ses aptitudes physico-sportives ? La vigilance doit être de mise ici : ces pratiques peuvent être sans doute "pertinentes" pour certains métiers mais qu'en est-il des salariés qui ne peuvent faire du sport ? Ou de ceux qui ne veulent pas ? Le sport est une pratique intime, qui peut mettre mal à l'aise et donc exclure un certain nombre de candidats potentiels. Il en est de même pour des activités organisées lors de séminaires d'entreprises ou d'after work. On tente de substituer la pratique sportive à un moment convivial - pour que des salariés soient heureux doivent-ils automatiquement être des salariés sportifs ? C'est très discutable. Attendons-nous d'un banquier, d'un journaliste, d'un libraire ou d'un avocat de courir vite ou de savoir jouer au bowling ? Je ne pense pas non plus. Certains peuvent défendre cette idée en utilisant l'argument de la combativité : il est certes understandable, mais pas de là à en faire une généralité.

Chez MOFFI, le sport n'est pas au service des recrutements, heureusement pour la RH, mais au service des entretiens individuels.

### Zoom sur les entretiens annuels

Courant janvier février derniers a eu lieu le ballet traditionnel des entretiens annuels. Au-delà de cet événement assez formel de l'échange avec le manager, l'idée était que les collaborateurs en profitent pour partager un moment sportif avec leurs managers.

Si l'idée est bien reçue par certains, il peut en être différemment pour d'autres. L'objectif visé est de créer du lien, pour qu'au-delà du cadre professionnel, l'on puisse échanger et apprendre à mieux se connaître, en passant un moment actif. Ce type de pratique fait sens puisque l'un des principes de MOFFI repose sur le management de proximité.

Mais qu'en pensent les salariés ? Les avis sur la question sont assez ambivalents. Si de nombreux collaborateurs trouvent cette pratique bienvenue pour être « atypique », d'autres la perçoivent comme une manière peu adaptée ou peu appropriée pour apprendre à connaître et à savoir communiquer avec son manager. Une certaine méfiance peut alors naître et alimenter l'idée que ces *néo entretiens* sont en réalité des entretiens d'évaluation qui ne portent pas leur nom - une forme d'ambiguïté est perceptible.

L'objectif doit être clair - apprendre à se connaître et non pas être évalué. Un autre point de vigilance doit être mentionné, concernant les salariés qui ne sont pas en capacité de faire du sport, ou qui sont mal à l'aise à l'idée d'en faire en public. Il ne faut pas que ces derniers soient laissés pour compte ou, pire encore, stigmatisés.

Il est important de noter que, chez MOFFI, le recours au sport n'est pas mis au service de la santé et n'a pas pour but, par exemple, de lutter contre la sédentarité, mais qu'il s'agit bel et bien une pratique managériale - une culture d'entreprise.

## Partie 2 : PROBLÈME ET CONSTAT : LA SÉDENTARITÉ

Cette seconde partie concentre le cœur du sujet : la sédentarité. Des revues épidémiologiques et de littérature vont permettre d'exposer au lecteur les véritables circonstances et raisons pour lesquelles la sédentarité est si inquiétante pour notre société. Centrée sur la France mais pas seulement, notre étude regardera également quelle est la situation chez nos voisins européens, en termes d'activité physique, d'éducation, mais aussi de prévention. Notion que nous parcourrons en profondeur.

### 1) Revue épidémiologique : sédentarité et activité physique : de quoi parle-t-on ?

#### Activité physique et et sédentarité : quelques définitions

l'AP peut être définie comme « *tout mouvement corporel produit par la contraction des muscles squelettiques entraînant une augmentation de la dépense énergétique par rapport à la dépense énergétique de repos* ». Cette dépense peut être obtenue dans divers contextes : activités sportives bien entendu, mais pas exclusivement, des activités domestiques qui requièrent un mouvement et un effort, même modéré. A l'inverse, la SED ou comportement sédentaire est lui relatif au temps passé assis alors que le sujet est en situation d'éveil (Duclos, 2021).

De nombreuses études scientifiques ont mis en évidence une relation linéaire entre le temps total de sédentarité et la mortalité globale : autrement dit, plus nous adoptons un comportement sédentaire, plus nous augmentons nos risques de mortalité précoce (Duclos, 2021). De plus, il est important de noter que les risques liés à cette SED augmentent avec l'âge et que d'un point de vue quantitatif, une SED quotidienne élevée, au-delà de 9h/j, entraîne une

surmortalité de près de 40% - surmortalité due à l'augmentation de nombreuses maladies dites chroniques telles que :

- Des cancers : de la vessie, estomac, sein, colon, prostate...;
- Des maladies cardiovasculaires ou la BPCO ;
- Le diabète de type 2 ;
- Des pathologies ostéoarticulaires de types arthrose, lombalgie ou polyarthrite rhumatoïde ;
- La dépression et l'anxiété : selon un rapport collectif paru en 2019 sur les bienfaits de l'activité physique dans la prévention et le traitement des maladies chroniques, l'activité physique peut, dans certains cas, être plus efficace ou présenter des bénéfices équivalents à des traitements médicamenteux. Autres bénéfices : l'augmentation du capital osseux chez l'enfant ainsi que, le retard du risque de perte d'autonomie et des maladies liées à la démence de près d' une dizaine d'années (INSERM, 2019).

### Comment rompre le cycle de la sédentarité ?

Selon Martine Duclos, chercheuse au CHU de Clermont-Ferrand, l'activité physique est l'un des moyens les plus pérennes et efficaces pour lutter contre les effets de la sédentarité (Duclos, 2021). De très nombreuses enquêtes confirment l'importance de substituer ce temps de sédentarité par un temps d'activité, qu'elle soit modérée ou intense. Par modérée, nous entendons, une marche simple, sans réel rythme, alors qu'une activité soutenue implique un effort plus élevé et l'intention de produire un effort particulier, jogging, séance de musculation..

De plus, il est nécessaire de rappeler que si réaliser une activité sportive régulière est important et même souhaitable, avoir une activité physique quotidienne est de rigueur. Par exemple, les astronautes de la station spatiale ISS

suivent un régime sportif très intensif avant leur départ mais aussi pendant. Comme le partageait régulièrement sur ces réseaux sociaux Thomas Pesquet : "À bord de l'ISS, il y a trois équipements sportifs dont un vélo un peu spécial. On fait deux heures de sport par jour pour contrer les effets de l'apesanteur sur les muscles, les os, le système vasculaire, le moral", tout en rappelant : "Faites de l'exercice, c'est bon pour la santé". Pourtant, à leur retour, nous avons tous pu constater leur état de faiblesse : le sport ne suffit pas, il doit s'ajouter à une activité quotidienne.

Il est également intéressant de noter que les personnes âgées et retraitées qui sont les plus fragiles et vulnérables aux fractures : là encore, perte d'activité quotidienne, "l'AP permet de freiner la sénescence en particulier musculaire, et le déclin cognitif. Un effet bénéfique de la reprise d'AP peut être constaté à tout âge." (Costes, 2021)

Il est important de distinguer les diverses formes de sédentarité : celles qui sont prolongées et celles qui sont souvent rompues. Par sédentarité prolongée on peut évoquer les gens qui restent assis pendant une très longue durée, parfois jusqu'à 5 h : la méta-analyse Ekelund s'est penché sur le cas de la télévision et a démontré qu'une personne qui passe 5h devant la télévision et avec moins de 5 min d'activité durant cette période de temps augmente son risque de mortalité de 90 %, surtout si ces pratiques sont répétées. D'autant que, comme le souligne l'enquête, ce temps est propice au grignotage, déconseillé pour la santé, et qui favorise l'obésité (Parry, Coenen, Shrestha, O'Sullivan, Maher, Straker, 2019)

De nombreuses autres enquêtes menées par le centre de recherche Cochrane montrent que si près de 40% de la population générale souffre de douleurs corporelles, celles-ci sont reportées par 90 % de personnes travaillant dans des bureaux, et donc en position assise répétée, tout au long de la journée (Parry, Coenen, Shrestha, O'Sullivan, Maher, Straker, 2019). Témoignages que j'ai pu corroborer auprès de certains de mes collaborateurs. En effet, avec la technologie, nos pratiques sédentaires au bureau, mais pas seulement, ont considérablement progressé. Si la position assise prolongée est souvent mise en

cause, les outils que nous utilisons ne sont pas forcément bons ou adaptés pour nous - claviers, souris, casque audio, mais surtout écrans trop bas ou trop hauts, sont des éléments à prendre en compte dans certaines douleurs. Nous y reviendrons plus tard.

## Des maux qui n'affectent pas que les adultes

Un indice permet de mettre en lumière le degré de gravité auquel notre société doit faire face aujourd'hui en ces matières : ces maux et troubles touchent également les jeunes, notamment les enfants : un quart des enfants âgés de 10 à 15 ans se plaignent de douleurs lombaires et musculaires en général.

En cause ?

Les mauvaises postures répétées, des cartables trop lourds et mal adaptés, la fatigue, un surpoids observé mais aussi un comportement d'ores et déjà sédentaire. La conjonction de ces comportements a d'ores et déjà un impact néfaste sur les modes de vie et la santé des jeunes. Le plus alarmant étant que lorsque des problèmes de santé se révèlent à ce jeune âge, ils ne réduiront pas, surtout si le mode de vie ne change pas.

Et que dire du numérique ? Si les enfants sont davantage affectés par la conjonction de l'inactivité et de la sédentarité, les outils numériques, et les smartphones en général, ne sont pas des outils qui contribuent à leur capital santé. Selon le *Scandinavian Journal of medicine and science and sports*, "la sédentarité, ennemi juré de la santé cardiaque (...) envahit le coeur des adolescents" (Abgeje, 2023) Mais alors, quel avenir pour ces jeunes ?

## Tout est une affaire d'habitude

Si les risques pour notre santé sont déjà identifiés et connus par une majorité de nos compatriotes, les politiques, et certains acteurs de santé, méconnaissent, eux, les principes de la science comportementale. L'État finance des campagnes de spots publicitaires, certes parfois accrocheurs, mais qui se révèlent inefficaces pour lutter contre nos habitudes (Constant, Raude, 2022). Si l'*habitus* est un système de préférence propre à chacun, et qui se développe dans un *ordre social*, changer les habitudes des individus, n'est pas une chose aisée. Les

campagnes publicitaires de prévention contre certains risques ne sont pas suffisantes pour lutter contre les *mauvaises habitudes* de certains. Nous y reviendrons plus tard, lorsque nous évoquerons le rôle de la prévention.

Comment changer des comportements bien ancrés, notamment concernant notre santé ? Il apparaît plus simple d'arrêter de fumer que de se mettre au sport de manière durable...La problématique est d'autant plus véridique lorsque ces mauvaises pratiques sont inhérentes à notre métier, on ne demande pas à la majorité des salariés de changer de métier pour passer d'un métier sédentaire à un métier qui requiert la posture debout, cela va de soi..

En revanche, l'un des moyens pour lutter contre ces futures mauvaises pratiques est de débiter la prévention et la mise en place de routines dès l'enfance.

L'ancien ministre de l'éducation Jean Michel Blanquer a, parmi diverses ses mesures, mis en place le programme de 30 minutes de sport par jour. La même initiative est en cours à l'Université, où le manque de pratique sportive de certains étudiants est inquiétant. Une enquête menée et publiée par L'observatoire national de l'activité physique et de la sédentarité (Onaps) et de l'Association nationale des étudiants en staps (Anestaps) en 2022 a relevé que les étudiants pouvaient afficher en moyenne 8 heures de comportement sédentaire par jour. Besoin d'étudier de longues heures et manque de moyens pour souscrire à des clubs sportifs peuvent être des indices. France université a d'ailleurs rendu un rapport en 2023 : "le sport une ambition pour l'université" (Bracconier, 2023), le but de ce rapport est de trouver des leviers qui favorisent d'une part l'implantation de sportifs de haut niveau dans les Universités françaises, et d'une autre de promouvoir d'avantages d'activité sportive régulière.

On le voit bien, le sport s'inscrit aujourd'hui à tous les niveaux.



## 2) REVUE DE LITTÉRATURE : LE SPORT, OUTIL SOCIAL OU MARQUEUR SOCIÉTAL ?

En lien avec la première partie, nous verrons ici de manière plus précise ce que suppose cette sédentarité et les enjeux qu'elle pose aux entreprises mais aussi aux Etats. Véritables préoccupations, les conditions de travail et la sédentarité sont aujourd'hui des éléments qui nourrissent les débats sur le Travail mais l'emploi, notamment celui des seniors et, bien entendu... l'épineuse question des retraites.

### a) Quel est le rôle du sport ?

Le sport, ou du moins la vision que l'on en a aujourd'hui a largement évolué par rapport à son origine. Véritable mode de vie, le sport s'imisce partout dans nos existences, dans la manière dont nous nous habillons ou même dont nous considérons la culture. En résulte un paradoxe ultime, nous portons des baskets alors même que nous ne pratiquons pas de sport. Le jogging semble un élément incontournable de la fashion sphère, un accessoire qui a même accédé à la haute couture ! Notre consommation globale de sport ne cesse de croître. Et que penser du développement du e-sport, qui consiste, comme son nom l'indique, à faire du sport de manière virtuelle – autrement dit, l'art de faire du sport sans effort physique.

### Délimitation et contexte

Comme évoqué plus tôt, le sport s'imisce dans notre vie et donc dans notre travail. Phénomène de société qui risque de s'installer dans la durée ou phénomène temporaire, tout porte à croire que la place que le sport ou l'activité physique occupe dans notre société tend à s'accroître. Constat d'autant plus intéressant que, comme vu précédemment, nombreux sont les spécialistes qui alertent sur la menace que font peser la sédentarité et l'inactivité physique pour la santé publique. Selon l'Anses, seuls « 5 % des adultes ont une activité

*physique suffisante pour être protectrice* » - un chiffre alarmant, mais en réalité, que sait-on réellement de la sédentarité et de ses effets ? (Anses, 2017).

Ce comportement, dit sédentaire, peut être analysé dans diverses sphères de la vie quotidienne, que ce soient dans des tâches domestiques, dans l'exercice professionnel, dans ses activités de loisirs ou encore via nos modes de déplacement. Toutes ces variables sont répertoriées dans des enquêtes, par des scientifiques, afin de produire un « profil d'activité ». Le but de ce type d'enquêtes, menées par des organismes de santé, est de faire un état des lieux de la santé des individus, mais aussi de répondre aux inquiétudes des pouvoirs publics et des professionnels de santé - en l'espèce, on parle aussi d'auto-saisines. Ces craintes alimentent et nourrissent parfois le débat politique, et dans une moindre mesure, l'opinion publique. En effet, ces résultats alarmants, résonnent dans les ministères de la Santé, du Travail, mais aussi et surtout, dans les entreprises.

Et pourtant, l'employeur est-il responsable de la sédentarité de ses salariés ? En pratique, il est responsable de la santé mais surtout de la sécurité de ses salariés. SED étant un danger pour la santé, nous avons envie de dire qu'il doit de facto lutter contre, mais comment contrôler ou du moins, s'assurer que le salarié n'adopte pas des comportements délétères dans sa sphère privée ? Ce n'est pas contrôlable, du moins pas dans nos démocraties.

Mais alors que faire ? Quel levier reste-t-il à l'employeur pour lutter contre la SED de ses salariés ?

### Le lien entre santé et travail (Le Clainche, 2016)

Le chemin vers la reconnaissance des maladies professionnelles est long et tumultueux. Le débat autour de la pénibilité du travail est, lui aussi, toujours en cours et divise nombre d'acteurs. Au sens étymologique du terme, la pénibilité est, selon le dictionnaire de l'Académie Française : « *une condition créée par le caractère éprouvant, la difficulté d'un travail ou d'un emploi* ». On pense instinctivement aux métiers physiques du bâtiment ou de l'industrie, par exemple. En réalité, la pénibilité couvre de nombreux facteurs, pas toujours

évidents à percevoir ou à repérer et encore moins à résoudre - ce qui peut causer de nombreux écueils et créer des disparités entre les secteurs et les acteurs.

Dans certains secteurs, tels que l'industrie, le lien entre travail et santé est évident : l'exposition à certaines nuisances, substances, produits chimiques, bruits, ports de charges lourdes, travail de nuit...mais dans notre cas d'espèce, à savoir le numérique, quels sont le ou les facteurs de pénibilité ?

Pas évident.

En effet, comme le présente Dominique Lhuilier, nous avons « *dissous le travail dans les conditions de travail* ». S' il y a 30 ou 50 ans, les « métiers » étaient pénibles, nous parlons désormais de « conditions de travail pénibles » ; nous avons donc élargi le spectre d'étude en nous concentrant sur l'environnement (Lhuilier, 2010). Malheureusement, cette vision des choses a pour effet de complexifier l'étude du lien entre la santé et le travail (Le Clainche, 2016), et ce au détriment des particularités de certains métiers. Reconnaisant malgré tout les particularités de certains secteurs, nous créons, formidable invention de la bureaucratie française, des grilles d'évaluations des risques professionnels dédiées à la reconnaissance de maladies professionnelles, d'une complexité et d'une précision inouïe - bijoux de l'Etat ! En faisant reposer la charge de la preuve sur des grilles produites par des experts qui, souvent, ignorent ou méconnaissent les conditions véritables de chaque travail, nous commettons de grossières erreurs et nous contribuons à opacifier les liens entre santé et travail. Autrement dit, nous omettons de nombreuses variables, telles que, comme le souligne toujours Dominique Lhuilier, « *le travail réalisé n'est pas le travail réel* ». Selon ce dernier, il est donc nécessaire de prendre en compte l'activité « *empêchée, contrariée ou paralysée* », celle qui impose au travailleur de fournir un effort supplémentaire pour réaliser ou défaire quelque chose (Lhuilier, 2010). Cette dernière n'est pas à négliger puisqu'elle est source de nombreux troubles, notamment liés au stress ou à des TMS. Dans le cas de nos développeurs, il peut s'agir de la production de nombreuses lignes de code infructueuses - parfois

issues de journées entières de travail. Cela contribue à un sentiment de frustration très important, aussi bien physique que mentale.

Malgré tout, nous avons aujourd'hui tendance à apprécier de manière plus large l'individu dans son travail. Par exemple, la prise en compte des trajets pour se rendre au travail, une situation familiale complexe - ces facteurs peuvent avoir une influence sur le quotidien et la vie des salariés. Il est nécessaire de rompre avec une vision gestionnaire du travail, qui se limite à ce que l'on constate ou ce que notre imaginaire nous dit de tel ou tel métier. Avec les mutations dans lesquelles notre société s'engage, les réalités sont aujourd'hui bien éloignées de la fiction et des idées préconçues.

C'est justement au cœur de toutes ces mutations et de la complexification des manières dont les individus réalisent leurs activités, que le rôle des managers devient clé. Mais comment le manager doit-il (ou peut-il) apprécier le travail réel, le réinventer et l'accompagner au mieux ?

## **Le renouveau des pratiques managériales**

Si de nombreuses personnes avaient déjà recours au télétravail avant la pandémie, cette dernière l'a rendue très populaire, voire même incontournable. L'objet de mon propos n'est pas d'exposer ses avantages ou inconvénients, mais plutôt de mettre en lumière les contraintes ou avantages qu'il peut faire peser sur la santé du travailleur d'une part, et, d'autre part, de montrer les difficultés qu'un manager peut rencontrer vis à vis de ce mode de travail à distance.

Le télétravail présente de nombreux avantages, que ce soit au niveau personnel ou professionnel - il permet d'éviter du temps dans les transports, de passer plus de temps auprès de ses proches, d'avoir des hobbies... ou même de vivre ailleurs. Professionnellement, certains admettent être bien plus productifs dans cette configuration - gain de temps, environnement plus calme et plus propice à la concentration. Au-delà de sa nature « inégalitaire », puisque de nombreux travailleurs sont contraints eux, d'être présents sur site de part la nature de leur activité - il peut être un réel casse-tête pour les managers qui doivent apprendre

à gérer une équipe « *protéiforme* », à moitié présente, et à moitié absente (physiquement).

A cela, pour ceux ayant souvent recours au télétravail s'ajoute la question de la santé au travail « à la maison ». Comment, peut-on contrôler ou du moins s'assurer que le travailleur ne prend pas de risques pour lui-même en travaillant de chez lui ? Paradoxalement, le nombre de personnes déclarant un accident du travail à domicile a baissé depuis 2013 en France passant de 5,3 % des déclarations totales à 4,6 % (Annexe 1). Revenons au débat du contrôle opéré par l'employeur sur ses salariés : si nous comparons cela à la consommation d'alcool, en principe elle est prohibée sur le lieu de travail, mais elle ne l'est pas au domicile. Par extension, comment peut-on analyser le recours accru au télétravail ? Cela peut-il être un signal de mal-être ? D'exclusion volontaire par le salarié ? Ou comme solution à une exclusion progressive par le groupe ?

D'un point de vue purement managérial, la question est de savoir comment maintenir le sentiment d'appartenance à distance. Encore plus en lien avec notre sujet, comment s'assurer que l'obligation de santé et de sécurité est respectée, et ce même lorsque le salarié travaille depuis son domicile ? Quels sont les moyens et les marges de manœuvre dont disposent le manager et l'employeur sur ce point ?

La distance, que le travail à domicile crée, rend le travail de supervision complexe - la prévention, que nous allons évoquer plus tard, se trouve contrainte et fortement diminuée.

Si les personnes en capacité de travailler de chez elles ne sont pas, de facto, exposées à des situations dangereuses (type bruit, chaleur, froid, poussière) parce que travaillant derrière leurs écrans, les questions de sédentarité mais aussi de santé mentale sont ouvertes.

A ce propos, selon François Desnoyers, journaliste au Monde et spécialiste des questions de santé, le recours au télétravail accroît massivement le risque de sédentarité. Son affirmation s'appuie sur de nombreux témoignages de médecins : ces derniers constatent, dans la population générale, une prise de poids, une augmentation du stress...et l'ensemble des maux exposés plus tôt.

En cause ? l'absence de mouvements et la position assise prolongée. En effet, plus besoin de se déplacer au bureau, de se lever pour aller en salle de réunion ou à la cafétéria...tout se passe depuis son salon, derrière son ordinateur. Le travail à domicile facilite largement ce type de comportement sédentaire (Desnoyer, 2023). En réalité, dans ces situations, les marges de manœuvres du manager sont limitées, il ne peut pas contraindre le salarié à bouger - d'où la complexité de manager à distance. En revanche, c'est là que la prévention de la part de l'Etat trouve tout son intérêt. Nous y reviendrons plus tard.

### Le rôle du manager dans la prévention contre les comportements de dépendances

Dans la lignée de la complexité des liens entre travail et santé, l'étude de la consommation des substances psychoactives est quant à elle, "très hétérogène" (Loriol, 2002). Souvent, un travail stressant ou un environnement compétitif peuvent être très frustrants et donc être des catalyseurs de comportements addictifs et ce, d'autant plus si des conditions ou situations personnelles sont complexes. Comme le souligne Marc Loriol, "il est bien difficile de dire a priori si une consommation est provoquée par le travail, le contexte personnel et privé ou la simple recherche de plaisir !", ce type de situations rend le travail du manager difficile.

Par ailleurs, selon le baromètre santé publié par Santé publique France, les consommations d'alcool, de tabac ou de SPA sont très hétérogènes et montrent de nombreuses disparités entre les secteurs (Santé Publique France, 2021). Si le secteur du bâtiment est réputé pour être celui où les consommations d'alcool et de tabac sont les plus importantes, celui des arts et spectacles privilégie l'usage des substances illicites. Ces disparités entre le produit consommé et le secteur d'activité rendent le travail de prévention très complexe : "des disparités entre secteurs d'activité, mettent en lumière les risques accrus au sein de certains secteurs en vue d'une éventuelle prévention ciblée" (Nguyen-Thanh, 2021). En revanche, si la prévention butte sur la vie personnelle des salariés, une grande majorité des répondants , soit 89 % des hommes et 95 % des femmes,

admettent “ne jamais consommer d’alcool sur le temps de travail (hors repas et pots)”, un chiffre relativement rassurant, bien sûr à relativiser puisque l’échantillon de l’enquête est mince et les sondés ont souvent tendance à sous déclarer. Les messages de prévention en entreprise les plus courants reposent sur l’idée que l’usage de telles substances peut faire courir un risque, notamment dans le cadre du travail.. Mais ces messages se limitent donc à la sphère professionnelle (Lutz, 2017).

A l’inverse, un autre point inquiète les spécialistes : la hausse de la consommation d’antidépresseurs chez les jeunes. Le Haut conseil de la famille, de l’enfance et de l’âge (HCFEA) relève une augmentation de “62 % entre 2014 et 2021” ; une dégradation de leur état psychologique serait en cause, dégradation qui ne présage rien de bon. Ces prescriptions à un jeune âge peuvent mener à une “dépendance chimique licite” (Fontaine, 2006) et à une forme de “dépression chronique” qui peut parfois rendre l’accès à la vie sociale ou à l’éducation complexe. Pour les adultes, il peut en résulter une marginalisation et des arrêts de travail.

Si la loi se limite en partie à pénaliser l’utilisation ou la détention, la prévention reste encore bien maigre sur ce point. Jean-Pierre Couteron souligne : “cet oubli dangereux au regard des mutations technologiques et culturelles, notamment celles reposant sur l’incitation à consommer et portées par le marketing et les médias d’une société addictogène. Cet oubli donne à la pénalisation une place prééminente et bloque les avancées de la réduction des risques et des pratiques thérapeutiques.” (Couteron, 2012).

Pour rebondir sur le sport, à l’orée des Jeux Olympiques, il peut être pertinent d’évoquer la place du dopage chez les sportifs. Si nos banquiers consomment des substances psychoactives ou de l’alcool pour performer et souvent ne s’en cachent pas, les sportifs eux, usent de stratagèmes bien plus sophistiqués, comme le montre la série ininterrompue de scandales qui ont touché presque tous les sports...

## b) L'Europe et la santé ou l'Europe de la santé ?

Afin de prendre de bonnes mesures, il est souvent judicieux de regarder à l'extérieur de nos frontières et de voir ce que font nos voisins.

Bien que notre propos ne porte pas sur les accidents du travail, il peut être pertinent de regarder la situation en la matière, surtout à l'échelle européenne.

Fait intéressant, le nombre d'accidents du travail ne réduit pas proportionnellement avec l'augmentation des lois encadrant le travail, bien que ces derniers réduisent à domicile comme vu précédemment. La France est l'un des pires élèves en matière de sécurité au travail, alors que nous avons un des code du travail le plus complexe et le plus strict : avec 314 424 accidents du travail en 2020, nous nous plaçons avant dernier en UE avant l'Allemagne qui en a dénombré 633 894 (Annexe 2) A quoi cela est-il dû ? Aucune idée à ce niveau mais l'étude mérite d'être menée, et pourrait être l'objet d'un autre travail..

La commission européenne légifère depuis de nombreuses années sur les questions de santé et de sécurité au travail. Les flux de travailleurs *intra* union étant importants, il a fallu notamment instituer un cadre pour encadrer ces mouvements et ces personnes. La stratégie européenne 2014-2020 prévoyait en priorité de promouvoir un environnement sain et de garantir le bien-être des salariés au travail, ainsi que de favoriser le retour au travail de personnes souffrant de troubles mentaux entre autres. De plus, cette stratégie vise à instituer des instruments de "synergies", ayant pour ambition de coordonner les actions en matière de prévention de la santé au travail, mais aussi de faire de cette cause un enjeu scolaire : "Mieux refléter les questions de SST dans les programmes scolaires (en particulier dans la formation professionnelle) et promouvoir davantage la santé mentale et le bien-être." (Commission Européenne, 2014). On le voit bien, la sécurité au travail est un point important au niveau européen, tout comme la santé mentale, qui fait également partie de la feuille de route des commissaires européens : "300 millions de personnes dans le monde souffrent de dépression et de troubles mentaux liés au travail". Alors, depuis 2021, le parlement souhaite mieux protéger un droit fondamental



qui est celui du droit à la déconnexion, en invitant les pays membres à le faire respecter en faveur de la santé des salariés. Et d'ajouter que cette démarche est aussi bien mise au service des santés mentale que physique, notamment à travers les luttes contre les positions statiques qui causent, comme nous l'avons vu, bien des troubles. (Parlement Européen, 2021).

## Quand l'Europe surfe sur la vague de la sédentarité

Selon l'OMS, en 2016, près de 40 % des adultes de l'Union européenne ne faisaient pas suffisamment d'exercice. Près de la moitié de la population de l'Union admet de son côté ne faire aucune activité physique, même modérée.

D'un point de vue économique, si ces personnes respectaient les recommandations de l'OMS, ce serait près de 1 % du budget attribué aux dépenses qui serait économisé. D'autre part, d'un point de vue sanitaire, l'espérance de vie augmenterait de près de 7,5 mois, et permettrait d'éviter 10 000 décès par an.

On le voit, les objectifs ne sont pas négligeables, et méritent certainement une réponse à l'échelle européenne.

Après l'Europe de la défense, l'Europe de la santé ?

Au-delà des frontières Européennes, le cas des USA est intéressant, particulièrement en ce qui concerne les questions de sédentarité. Pour des raisons diverses et pas seulement liées à la manière dont ils travaillent, les américains voient leur espérance de vie baisser pour la première fois depuis les années 90. Pourquoi ? L'excès de mauvaise alimentation, la consommation d'opioïdes, et la sédentarité de leur mode de vie sont les trois explications les plus fréquemment avancées. De plus, depuis de nombreuses années, on constate également une hausse vertigineuse de cancer du pancréas, qui pourrait être également étroitement lié à une mauvaise alimentation... Quelles sont les réponses apportées par le ou les gouvernements ? En termes de santé, ils semblent à court d'idées.

### c) En France, le sport au travail ou à l'école ?

L'un des chantiers de l'ancien ministre de l'Éducation Nationale, Jean Michel Blanquer était d'accroître la pratique du sport à l'école : 30 minutes d'activité physique quotidienne. Si, en théorie, l'idée est bonne, sa mise en pratique se révèle plus complexe. Manque de moyens, d'infrastructures, directives complexes...hélas, de nombreuses écoles ne peuvent honorer cette initiative alors que la sédentarité concerne en premier chef les jeunes - le temps passé derrière les écrans étant le premier responsable. Selon l'Anses, un quart des enfants de 3 à 10 ans et deux tiers des adolescents de 15 à 17 ans passent plus de 3 heures par jour devant un écran (Anses, 2017). De plus, 25 % des enfants de 10 à 15 ans se plaignent de douleurs au dos et musculaires en général.

Dans le chapitre sur les enjeux pour le système de santé français et la stratégie nationale de santé du *Manuel de santé publique*, Jacques Raimondeau et Philippe Marin rappellent les principes d'actions de l'OMS et insistent sur l'importance d'agir dès le plus jeune âge. Selon eux, plus l'action de prévention et de promotion de l'activité mais aussi de la nutrition est entreprise tôt, plus cela serait efficace et rentable. Encore faut-il, précisent-ils, "un financement solidaire pour une accessibilité généralisée" (Raimondeau, Marin, 2020).

Pour rebondir sur la partie précédente consacrée à l'Europe, les petits français sont presque derniers dans le temps hebdomadaire accordé à une activité sportive. Nous avons tendance à prendre exemple sur un pays comme l'Allemagne, qui a mis en place un modèle bien connu : école le matin, l'après midi étant réservée aux loisirs et aux activités sportives. Si, en théorie, l'idée semble très alléchante et a d'ailleurs séduit depuis de très nombreux petits allemands, ce système n'est pas exempt de critiques, notamment à cause des matinées très chargées. Autre point délicat, cette organisation créerait des inégalités entre les enfants puisque tous les foyers n'ont pas les moyens de financer autant d'activités.

Ailleurs en Europe, plus au Nord, les Finlandais inversent la psychologie traditionnelle qui pousse à faire du sport pour être le meilleur ou devenir un champion : très jeunes, ils sont sensibilisés aux effets néfastes que le manque

d'activité peut avoir sur leur santé. Une stratégie sans doute payante puisque ce pays affiche un taux de sédentarité des plus faibles de l'Union de 5,5 heures assise par jour, contre 7,26 heures en moyenne selon un sondage Harris Interactive (Gérard, Lancrey-Javal, Gautier, 2018).

De l' école à l' entreprise...au sports mécaniques...

Outre ce programme à destination des jeunes scolarisés, l'enjeu concerne les entreprises. Nombre d'entre elles ont mis en place des programmes d'échauffement. Si la lutte contre la SED n'est pas leur objectif principal, la prévention des accidents l'est.

Par exemple, dans les métiers du bâtiment, des échauffements sont organisés par les chefs, formés à l'occasion, afin de limiter le risque d'accident. Ces sessions ont lieu tous les matins, en majorité sur les chantiers à destination des compagnons. Le groupe international Bouygues Construction en fait l'un de ses fers de lance : en 2017, il lance le label « zéro accident », mettant en place un programme qui regroupe 12 directives fondamentales dont les échauffements et un briefing quotidien. En plus de ces rendez-vous quotidiens, le groupe a mis en place des Ateliers de la santé : ils ont pour ambition de sensibiliser les compagnons aux risques, mais aussi de préserver leur capital santé. Grâce à la mise en place de ces règles, le groupe affiche près de 80 % de chantiers sans accident ! Un résultat dont ils peuvent être fiers, tant la question de la sécurité dans ce secteur est primordiale et critique. Qu'il s'agisse d'un point de vue managérial, d'image de marque, ou financier : les cotisations accidents du travail sont exorbitantes et l'enjeu financier est très important.

Autre exemple vécu, celui de la prévention dans le sport automobile. Si, à n'en pas douter, les pilotes sont des athlètes de haut niveau, surentraînés et conscients des risques, les mécaniciens aussi sont confrontés à des situations qui exigent un entraînement spécifique. Lors du centenaire des 24h du Mans, les spectateurs ont pu voir ces équipes réaliser des sessions d'échauffement, avant la course, mais aussi pendant. La nature exceptionnelle de cette course d'endurance implique un effort humain important. Si les membres des équipes

peuvent « se reposer » pendant les runs, entre les passages aux stands pour ravitaillement ou changement de pilote, il n'est pas rare de voir les mécaniciens en train de s'étirer ou de sautiller. Le but ? Éviter les blessures d'une part, mais surtout conserver un corps en éveil, en faisant circuler le sang. L'on pense souvent que le seul danger dans le sport automobile se trouve sur la piste, alors que la voie des stands est un endroit particulièrement dangereux, où la vigilance est indispensable.

#### d) Quelles réponses apporter ?

Selon Philippe Campillo, nous avons tendance à penser que ce sont les affections respiratoires qui touchent le plus les jeunes. or, comme évoqué précédemment, on remarque de plus en plus que les jeunes consultent pour des douleurs et des troubles musculo-squelettiques. Selon le rapport de l'INRS cité plus tôt, près de 4 personnes sur 5 souffriront un jour de lombalgies : ce qui lui vaut l'expression « du mal du siècle » (Campillo, 2023).

Mais alors, que faire ? S'il est évident que le manager et le chef d'entreprise sont responsables de ces questions, il faut que ces derniers disposent d'éléments et de moyens nécessaires pour faire de la prévention, mettre en place des cellules ou des personnes responsables de ces sujets. Dans le BTP par exemple, des personnes sont en charge de la QSE ou QHSE : la Qualité, la Sécurité, l'Hygiène et l'Environnement. Leur rôle ? Définir et mettre en place un management en direction de la prévention des risques.

L'état prend de plus en plus sa part, et on constate que les différents ministères ont régulièrement recours à des spots de pubs pour faire de la prévention sur des sujets divers, tels que le tabagisme ou la sécurité routière, pour ne citer que les plus connus. Que cela concerne l'alimentation, l'alcool, la drogue, la sécurité routière, les violences conjugales....chaque ministère tente de faire intégrer des messages clairs et simples, et souvent, marquants. Mais au-delà de cette

stratégie de communication visuelle à destination du grand public, le ministère du travail notamment, met en place des acteurs et publie de nombreuses directives, peu contraignantes, en direction des entreprises, concernant précisément cette question de la santé et de la sécurité. Parmi ces acteurs, le plus connu étant le Pôle santé. De la même manière, d'autres organismes tels que ce dernier n'ont pas qu'un rôle de suivi des salariés. Ils servent aussi de relais aux autorités compétentes pour faire remonter des préoccupations, mais aussi les "nouvelles pathologies ou nouveaux comportements qui induisent une menace pour la santé" (Loriol, 2002).

### Le débat de la prévention, entre amour et désamour

Si la prévention est prisée par certains, elle est critiquée par d'autres - véritable investissement ou dictature douce, chacun y va de ses arguments (Damon, 2023). Une fois de plus, ce terme ne bénéficie pas de définition précise, mais cela n'empêche pas de nombreux acteurs, gouvernementaux ou managériaux d'y faire référence.

Mieux vaut prévenir que guérir comme dit le dicton mais quel est le véritable intérêt de la prévention ? En toute vraisemblance, son but est d'empêcher la réalisation d'un risque, du moins, limiter sa survenance. Cependant, selon la Cour des Comptes, elle ne représente que 2 % des dépenses de santé ! Est-ce une erreur ? En effet, la grande majorité des débats tranchent pour un niveau de prévention insuffisant, notamment vis-à-vis des défis sanitaires mais aussi sociaux que nous allons rencontrer. Si le principe est plus ou moins accepté, c'est dans la pratique que les choses coïncident (Damon, 2023), d'autant que l'augmentation constatée des dépenses de santé a été faite au détriment des dépenses de prévention (Loriol, 2002).

Selon un sondage Harris interactive de 2018 évoqué plutôt, la prévention est un débat qui commence à s'inscrire au niveau Européen. En effet, ce sondage met en évidence que "72 % des européens méconnaissent les risques de la santé associé à la sédentarité", ce taux de méconnaissance atteint 80 % en Allemagne,

contre 48 % en Finlande, peut être la stratégie allemande de l'après midi sportive est-elle caduque et ne vise qu'à créer des petits champions...

## Prévention ou dictature douce ?

Tout d'abord, il peut être pertinent d'évoquer les limites de certaines campagnes de prévention. De nombreuses critiques visent les difficultés de ces dernières à atteindre la source ou les "bases du besoin" qui créent la dépendance : le stimuli (Constant, Raude, 2022). Mais cette démarche de prévention peut être perçue comme une forme de stigmatisation, notamment vis-à-vis de certaines catégories de la population, les plus défavorisées économiquement et culturellement. (Damon, 2023)

Si la prévention est encore parfois méconnue et mal dirigée, elle peut s'inscrire comme un élément essentiel du débat sur la (triste) réforme (manquée) de la santé. Lorsque 'Olivier Véran, alors ministre de la santé prônait une refonte des assurances maladies pour instituer une grande sécu et donc faciliter les parcours de soins et *en même temps* faire des économies, on pouvait y retrouver une idée du début du siècle, prônée par de nombreux acteurs internationaux notamment, le "One health" (une santé) : le principe ? mieux répartir les acteurs et les moyens sur deux pôles, soin et prévention (Damon, 2023).

Selon le prix Nobel d'économie Jean Tirole, il faut : « *réformer le système de santé afin de favoriser les soins préventifs et d'améliorer la gestion des maladies chroniques* ». Cette citation, issue du rapport commandé par le Président de la République sur les Grands Défis Économiques, sous-tend la question de la réforme des retraites, mais aussi celle de la gestion des finances. De nombreuses réformes sont entreprises pour lutter contre la hausse de certaines maladies chroniques qui peuvent limiter la capacité à travailler et qui ont des conséquences parfois lourdes sur la société, en termes de chômage, de retraites

ou encore de finances. De plus, il est très clair que notre système de santé actuel ne peut pas faire face à ce nombre croissant de maladies mais aussi de pathologies. La question qui peut être posée aujourd'hui, notamment par des économistes, est celle du coût : les campagnes de prévention sont-elles efficaces pour lutter contre l'impact que des travailleurs malades font peser sur le système de santé ? Par exemple, nous avons investi il y a de cela des années dans la prévention contre le tabac... Les résultats sont-ils satisfaisants ? Pas forcément... Pire encore, si nous nous comparons à nos voisins européens, le budget alloué aux dépenses en matière de prévention est inférieur...et nos dépenses de soins ne font que s'accroître, et creuser le déficit de l'Etat un peu plus chaque année.

Par exemple, le coût net du tabagisme s'élèverait à plus de 120 milliards d'euros par an. (CNCT, Comité national contre le tabagisme, 2010). Un tel constat pourrait alimenter une nouvelle forme d'ambition en termes de gouvernance. Autre question soulevée par des économistes : des incitations financières peuvent-elles être pertinentes pour renforcer cette prévention ? A quoi les agents réagissent-ils le plus ? La prévention ne devrait-elle pas être appréciée sous l'angle d'un investissement social, plutôt qu'une dépense ? (Damon, 2023). Il va de soi que, la mise en place de politiques de prévention plus généralistes permettrait de réduire les inégalités de santé, qui sont souvent, au détriment des moins favorisés (Loriol, 2002).

Au-delà de la prévention, certains pays apportent une réponse plus pragmatique avec l'installation fréquente de matériel ergonomique pour lutter contre certains maux au travail. De la salle de sport aux bureaux modulables en hauteur, en passant par les tapis roulant sous les bureaux, les initiatives fleurissent pour améliorer la santé et l'expérience des collaborateurs, mais aussi pour en attirer d'autres. En Australie, de nombreuses entreprises ont mis en place ce type de bureaux, mais ces outils sont-ils efficaces d'un point de vue sanitaire ? Attendons.

La semaine de 4 jours, ou comment travailler autrement et mieux (Bouzou, 2023) ?

Si l'idée fait son chemin un peu partout en Europe, en France les expérimentations restent timides. Pourtant selon un sondage Yougov de 2023 pour le HuffingtonPost : 75 % des français seraient favorables à la semaine de 4 jours avec 82 % d'approbations auprès des 25- 34 ans. Si l'idée est souvent avancée dans le débat de la réforme des retraites, l'argument principal évoqué est celui de l'équilibre vie professionnelle et personnelle. Cela permettrait notamment de réduire les moments dans les transports qui contribuent au stress (Dupont, 2023) donc au détriment de la santé mentale, qui constitue aussi une forme de risque sanitaire.

L'université de Cambridge a mené en février 2023 une étude en Angleterre sur la semaine de 4 jours dont les résultats sont probants : 90 % des salariés ayant testé la semaine de 4 jours souhaitent la conserver. Les bénéfices ? 65 % de réduction de l'absentéisme, facilitation dans la gestion familiale ainsi qu'une augmentation du bien être aussi bien mental que physique, dont les participants rapportent à près de 40 % remarquer une augmentation de leur bien être physique. L'étude relève également que la semaine de 4 jours peut être un moyen de réduire les coûts liés à la santé (Cambridge, 2023).

Cette mutation peut être envisagée comme une solution dans une certaine mesure, mais ne peut pleinement se substituer à un changement profond de nos comportements et notamment à une réforme de nos politiques sociales comme souvent prônées par Pierre Rosanvallon (Loriol, 2002).

## Le billet éco

Alors que le coût que le tabac et l'alcool font peser sur les finances est supérieur à leurs recettes en taxes, la question du coût de la sédentarité fait son chemin. Selon une enquête de France stratégie, "le coût social de l'inactivité serait de 140 milliards d'euros par an". A l'heure où les débats sur la dette sociale et les



finances publiques sont vifs, les questions du coût et des dépenses de santé deviennent centrales. De plus, si les débats, pour le moins *houleux*, sur la réforme des retraites ont eux aussi ravivé la questions des finances, la sédentarité, poste important de dépenses, semble oubliée. Aussi, il est important de noter que si dans la société, la question du coût que le tabagisme, l'alcool ou encore les pathologies du grand âge font peser, celui concernant la sédentarité est encore, pour sa part, majoritairement méconnu.

L'autre question que ce débat soulève est celle des coûts *indirects* que ce risque de sédentarité, lié au monde du travail et à la vie quotidienne, fait peser.

Quid des travailleurs en incapacité de travail ? des travailleurs seniors ? des retraités ? Comment doit-on anticiper ces dépenses futures qui vont venir s'ajouter à celle des travailleurs seniors ?

Si la question de l'emploi des seniors est une préoccupation, la question des travailleurs en incapacité ou invalidité doit en devenir une. La sédentarité fait courir de réels risques à la société, sur le plan des dépenses, mais aussi sur la manière dont nous allons devoir attribuer des soins. Et que dire du fonctionnement du marché du travail ? Aujourd'hui, de nombreuses personnes RQTH souffrent de stigmatisation et de discrimination sur le marché et ne trouvent pas d'emploi. Si cette part de la population active vient à augmenter du fait de la sédentarité, alors de grands risques se présentent à nous (Börsch-Supan, Diehl, Propper, 2021).

Il devient impérieux de promouvoir davantage de politiques visant les personnes atteintes de maladies dites chroniques. À défaut, nous courons un double risque : que ces personnes ne soient contraintes de rester au chômage et qu'elles soient exclues de la société. Dans un autre registre, certaines politiques déjà mises en place visent à proposer des formations aux personnes atteintes de maladies chroniques : cependant, certains observateurs alertent sur le risque d'un "*effet d'enfermement*", produit par des formations suivies mais qui n'offrent pas de réels débouchés. Malgré ces formations, nombre de ces personnes ne parviennent pas à trouver un emploi - cela est notamment le cas pour les seniors

(Börsch-Supan, Diehl, Propper, 2021). Ainsi cela fait-il courir le risque évoqué plus tôt, d'augmentation des dépenses de santé (Avendando, Cylus, 2019).

La question du futur de notre système de santé est un point débattu régulièrement, entre projet de Grande Sécu ou de privatisation d'une partie du secteur, la question de la dépendance est aussi très vive. La sédentarité n'affectant pas que les séniors, les jeunes sont aussi très exposés, bien que les conséquences immédiates ne soient pas moins sérieuses : France stratégie, estime que le coût d'un décès évité d'une personne âgée de 20 à 39 ans est de 840 euros. En revanche, pour des personnes âgées de 40 à 74 ans, le coût peut s'élever à près de 24 mille euros, un bon point en faveur de la prévention.

Il est important de garder en mémoire l'importance stratégique qu'une société vieillissante mais en bonne santé aura dans les décennies à venir. Nous ne serons pas épargnés par l'augmentation de l'espérance de vie, reste à savoir dans quel état nous souhaitons vivre ces années supplémentaires. Nous ne pouvons nous limiter à un débat hémiplégique entre, d'un côté, le système de soin, et de l'autre, la maîtrise des dépenses. Les deux doivent être traités simultanément. L'intérêt général doit primer sur le "marchandage et les rapports de force" (Loriol, 2002). Il faut une gouvernance par la prévention qui doit être indéniablement inculquée dès le plus jeune âge. La lutte contre le fléau de la sédentarité ne peut passer que par un investissement social et par l'éducation. Encore une fois, mieux vaut prévenir que guérir.

## Partie 3 : Enquête de bien être au travail et santé

Enfin, cette dernière partie vise à présenter l'interprétation des constats et des échanges obtenus avec mes collaborateurs : quel est leur rapport au sport en général, mais aussi en entreprise ?

Comme évoqué de nombreuses fois précédemment, le sport occupe aujourd'hui une place très importante dans notre vie/société, notamment chez MOFFI où il occupe une partie du quotidien, lors des séminaires par exemple. Alors que la quasi-totalité des collaborateurs saluent cette initiative, une forme de vigilance s'impose, notamment en ce qui concerne l'adhésion. Comment faire en sorte que les initiatives sportives de certains ne soient pas trop contraignantes pour une partie de l'effectif ?

### a) Quand la technologie entre au service de la santé

On l'a vu pendant la pandémie, les outils mis au service de la santé ont été très utiles et en grande partie popularisés. Si de nombreuses personnes se servaient de Doctolib avant la pandémie, son emploi, aujourd'hui, est quasi systématique. Nul ne doute de l'utilité de cette plateforme en particulier mais certains médecins et praticiens notamment, mettent en lumière que la facilité d'accès à tous et son utilisation "gratuite" produisent un effet de surconsommation de la santé, ainsi qu'une forme d'anonymisation.. Président des médecins généralistes de France, Jean-Paul Hamon, a régulièrement alerté sur ce sujet lors de ses nombreuses apparitions sur le plateau de C dans l'air sur France 5. Si ce site n'est qu'une illustration de la facilité d'accès aux soins, hors désert médical, le numérique en particulier lui est très présent dans la pratique de la santé. Laissant soin aux spécialistes d'évoquer les avantages de l'IA dans certaines thérapies,

nous nous concentrerons sur l'étude de la technologie dans notre consommation aussi bien sanitaire que sportive.

## Quand nos montres ne servent plus seulement à donner l'heure..

Le numérique fait sa révolution, il est partout, même à nos poignets. Que ce soit pour le style ou pour sa dimension pratique, le numérique s'inscrit comme un élément incontournable de notre activité et de notre quotidien. De nombreuses études sont menées sur l'impact du numérique sur notre activité physique, aussi bien positif que négatif. Si la forme initiale d'outil était le podomètre, nos smartphones offrent aujourd'hui une grande variété d'applications qui visent à favoriser l'activité physique. Selon l'investissement et l'usage que l'on en fait, certaines peuvent se substituer à un véritable coach. Elles offrent l'intérêt de permettre à certains de développer des connaissances ou compétences - parfois même, de changer les comportements (Rakotozafiarison, Gossec, Servy, Rogez, Davergne, 2021). Témoin du succès de certaines applications, l'Assurance maladie à même développé la sienne : Activ'Dos, qui s'adresse principalement aux patients souffrant de lombalgies.

Avec ces plateformes numériques, de nombreuses personnes ont pu infléchir leurs comportements de façon plus vertueuse et donc, dans une certaine mesure, améliorer leur santé. Selon un sondage Harris Interactive, plus de 4 personnes sur 10 déclarent avoir recours à des applications pour leur pratiques sportives (Harris Interactive, 2022).

Bien que ces outils offrent un riche potentiel, il faut néanmoins nuancer le propos. L'implantation dans nos smartphones permet certes un suivi régulier, presque quotidien, malgré tout, il ne faut pas penser que toutes ces applications soient "révolutionnaires" : on bute parfois sur de nombreuses limites, notamment celle du traçage des personnes et du recueil de certaines données cliniques, prisées par de nombreux acteurs ou entités commerciales.

Autre limite, la qualité et la fiabilité des données, dont il est évident qu'elles ne substituent pas à l'avis d'un médecin mais aussi le caractère inadapté des programmes. En effet, la grande majorité sont développés par des hommes et pour des hommes, et donc peu ou pas adaptés aux jeunes ou aux femmes. On constate aussi le manque de conseils quant à la récupération après l'effort, ou à l'alimentation à adopter, ce qui peut générer des risques.

Quand le numérique atteint ses limites : après la sédentarité, tous myopes ?

Si les capacités computationnelles, d'innovation et d'intelligence artificielle semblent sans limites, l'humain, lui, atteint rapidement les siennes. Au-delà de la sédentarité passée en revue au cours de ce rapport, les questions relatives à la dégradation de la vue semblent un autre parent oublié. Si être assis devant un écran 8 heures par jour est mauvais pour le corps, il l'est aussi pour nos yeux. Lunettes et verres contre la lumière bleue, filtres d'écran sont autant d'outils et de moyens aujourd'hui parfois utilisés en entreprise pour lutter contre certains risques mais surtout contre une forme de mal être ou d'inconfort visuel. Sécheresse oculaire, migraine ophtalmique ou encore fatigue visuelle sont autant de troubles recensés aujourd'hui - manifestés par divers symptômes tels que l'irritation oculaire, ou encore des maux de têtes fréquents. Ces symptômes représentent de réelles difficultés pour les personnes qui les rencontrent, et notamment de manière récurrente (Kovarski, 2016). Si certains outils du type lunettes filtrantes sont très répandus, de nombreux ophtalmologues recommandent des séances de kinésithérapie pour les yeux, se traduisant par une rééducation et des séances de yoga spécifiques.. Comme quoi le yoga n'est pas réservé aux pathologies ostéo-articulaires ! Si les bénéfices des séances de musculation des muscles optiques n'ont pas encore été démontrés scientifiquement, de nombreux praticiens et patients en vantent les effets à long terme. (Cauchie, 2023).

En matière de lutte contre les douleurs dorsales et lombalgiques, de nombreuses études ont été menées sur la pratique du yoga et ses potentiels effets positifs sur la douleur d'une part, mais aussi sur le fonctionnement plus global de certains patients. Si les résultats de l'étude ne sont pas tranchants en faveur du yoga, il n'empêche qu'une partie de l'échantillon sondé déclare avoir subi d'avantage de douleurs pendant les 3 mois de l'enquête et des séances puis, avoir ressenti un réel bien être après une certaine durée de traitement (Wieland, Skoetz, Pilkington, Harbin, Vempati, Berman, 2022.)

#### a) mise en place d'entretiens semi-directifs sur les sessions d'étirements

Chez MOFFI, certains collaborateurs ont pris l'initiative de mettre en place des moments consacrés à des exercices d'étirements. Souvent en fin d'après-midi, nous nous retrouvions dans une partie du bureau, munis de nos tapis de yoga, et nous procédions à une dizaine de minutes d'étirements. Si ces rendez-vous ont duré quelques semaines, ils ont rapidement laissé place à des marches digestives pour une partie plus réduite de l'effectif, le cœur des personnes à l'initiative se rendant systématiquement pour une marche d'une trentaine de minutes dans le quartier. Le beau temps et le bénéfice physique et mental y jouent pour beaucoup : mieux vaut sortir prendre l'air !

Pour reprendre le schéma en équipe détaillé dans la première partie de ce rapport, la pratique sportive dans cette entreprise s'apprécie également en équipe :

- Les marcheurs, partisans d'une pratique plus douce et qui sert de véritable pause dans leurs journées au bureau. A noter que ces personnes-là, principalement des filles, font du sport en salle de manière extra-professionnelle. Elles sont donc très actives, et leurs motivations sont aussi bien physiques que liées au bien être mental.
- Les joggeurs, plus nombreux, se rendent sur la pause méridienne une à deux fois par semaine. Le but ? partager un moment convivial permettant à chacun de progresser sur ses performances. Tous, quasiment, sont munis

d'une montre connectée afin de suivre et de traquer leur efforts et progression, temps et rythme cardiaque. De plus, certains participent également régulièrement à des courses type marathon ou semi-marathon, parfois même ensemble. Parmi ces membres comptent une cavalière, un footballeur amateur et d'autres ayant également eu, plus jeunes, des diverses activités sportives à un certain niveau.

- Les "neutres", le reste de l'effectif, soit une dizaine de personnes, pratiquent peu de sport, du moins pas au bureau. S'ils s'y rendent majoritairement en marchant, en vélo ou en transport en commun pour être un *minimum* actifs, ils ne sont pas enclins à en pratiquer de manière publique avec leurs collègues. Pour autant, une moitié environ d'entre eux est inscrite dans une salle de sport. Certains ont par ailleurs participé de manière sporadique à des sessions d'étirements mais la plupart du temps, ils ne mettent pas leur pause à profit pour marcher ou s'étirer. Leur pause méridienne notamment est un moment qu'ils vont passer à leur bureau, soit pour avancer dans leur travail, soit pour surfer sur le Web, discuter ou jouer aux cartes. Selon une majorité d'entre eux, le bureau n'est pas un lieu dédié au sport, ni même propice à sa pratique.

En revanche, une activité regroupe une partie de l'effectif lorsque les beaux jours arrivent, le beach volley : le jeudi soir, avant ou après un "after work", 5 ou 6 d'entre eux se rendent sur un terrain dédié et jouent une à deux heures.

## Temps de travail et sport

Si nombre d'entre eux admettent avoir un temps de travail hebdomadaire important, soit 39h/w, la flexibilité de l'organisation leur permet de pouvoir faire du sport plus ou moins quand ils le souhaitent. Le côté actif en groupe leur apparaît très stimulant également et leur permet de progresser, de cultiver leur motivation, leur créativité, mais surtout de renforcer les liens existants dans l'entreprise : en d'autres termes, ils apprécient tous ces moments.

A l'unanimité, ils reconnaissent que MOFFI est une entreprise qui se distingue par son souhait de mettre le bien-être physique et mental de ses salariés au centre de ses préoccupations. Mais qui respecte aussi l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Sur un aspect plus sanitaire, tous ne sont pas inquiets des effets que la sédentarité leur fait courir. Si certains admettent ne pas faire suffisamment de sport par rapport aux recommandations, ils reconnaissent malgré tout être bien mieux lotis que des travailleurs du bâtiment par exemple. Bien que les maux de tête et les douleurs dorsales soient courantes, seuls trois sur vingt d'entre eux sont inquiets et déclarent souffrir de ces maux, qu'ils soient ophtalmiques ou lombalgiques. Deux d'entre eux, des filles, bénéficient régulièrement de séances de kinésithérapie ; une pour le dos, une autre pour une rééducation des yeux. Bien que dans leur vingtaine, elles sont inquiètes pour leur état de santé à venir et espèrent que de nouveaux moyens seront découverts pour lutter contre ces effets délétères de la sédentarité, même réduite.

Pourtant, à la suite de ces échanges avec certains collaborateurs, il ressort que le rapport au sport en entreprise est très contrasté. Si pour certains il est un élément important, en termes de sociabilité au service du lien entre collaborateurs, pour d'autres, il est un élément important au service de la prévention. Rappelons que toutes les entreprises n'ont pas entrepris ce type de démarches ! En revanche, pour d'autres, la pratique du sport est un moment privé qu'ils ne souhaitent ni ne peuvent réaliser en groupe et encore moins avec leurs collègues. Si pour ce dernier groupe le sport est important physiquement, ses membres ont pu à plusieurs reprises se sentir stigmatisés du fait qu'ils ne participent pas aux activités collectives, ou d'avoir été même contraints de le faire malgré eux. Cet argument permet de rebondir sur un point abordé en première partie. L'incitation à faire du sport et à prendre soin de sa santé peut faire partie des rôles de l'employeur, d'autant plus lorsque le travail implique une activité sédentaire. Malgré tout, il ne faut pas omettre le consentement du



salarié, ni le stigmatiser, même indirectement pour sa condition physique ou son refus.

Comme le montre une majorité des français sondés, ou près de 80 % d'entre eux (Harris Interactive, 2022), le sport est un enjeu de santé. Dans la même dynamique, une grande majorité estime que les entreprises ont un rôle à jouer dans cette quête et salue les initiatives prises par certaines. Durant mes échanges avec certains collaborateurs, il m'est apparu que cette volonté de faire de MOFFI une entreprise active est inscrite depuis le tout début. Initiative à saluer car toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, ne le font pas. Néanmoins, malgré ces divergences dans l'appréciation du sport au travail, la quasi majorité d'entre eux déclarent se sentir en bonne santé et affirment surtout que le sport contribue à leur santé mentale. Ces propos corroborent ceux de la majorité des français : selon le sondage Harris Interactive, 79 % d'entre eux recherchent une amélioration de leur santé, et 74 % recherchent le bien être mental. (Harris Interactive, 2022).

## Points de vigilance

Sans critiquer les initiatives en place chez MOFFI, la vigilance s'impose néanmoins lors de séminaires, où la pratique sportive, quelle qu'en soit la nature ou la forme, est un pilier du séjour comme une forme "d'instrumentalisation du sport" (Barbusse, 2002). De nombreuses études sociologiques portées sur le monde de l'entreprise ont relevé l'émergence et l'immersion progressive de la pratique sportive en entreprise, mais selon Béatrice Barbusse, "c'est un rapprochement qui ne va pas de soi" (Barbusse, 2016). En faisant de la pratique sportive un élément inhérent à l'entreprise, on contribue à un phénomène de "socialisation du sport par le sport" ce qui peut préfigurer une société active et *in fine* en bonne santé, mais inégalitaire par nature, puisque tous les acteurs ne peuvent et ne veulent pas en pratiquer, surtout si certaines initiatives sont à destination de "performances" (Barbusse, 2016). Bien que les liens entre le sport en l'entreprise se soient banalisés grâce à la fréquence d'événements

notamment, il n'en reste pas moins que la question de l'inégale participation des collaborateurs reste en suspens. Sans remettre en question les bienfaits du "coaching" sur les résultats et les performances aussi bien de l'entreprise que des salariés, aussi bien dans la sphère professionnelle que personnelle (Étude du CNRS, Le Mancq, Frankiel, Bejarano, 2012) la vigilance s'impose . Du sport oui, mais avec précaution dans son instrumentalisation.

## Conclusion

Nous l'avons constaté au travers de ce mémoire, même si le monde bouge, les individus ne bougent pas forcément au même rythme, ni dans le même sens ! Bien que le sport s'inscrive comme une pratique et un élément ayant tendance à rapprocher les gens, à les unir et à partager des valeurs communes, il reste néanmoins des zones d'ombres, tant dans sa pratique que dans son instrumentalisation.

Les défis auxquels notre société fait et fera face aujourd'hui et dans les années à venir ne peuvent se permettre d'omettre le rôle central qui sera celui de l'activité physique. Érigé par l'ONU comme le troisième pilier du développement durable, la lutte contre la sédentarité est l'un des défis du nouveau siècle auquel spécialistes et politiques doivent s'atteler. Les évolutions technologiques offrent des bénéfices sans commune mesure et doivent être mises à profit pour lutter contre cette vague qui risque de déferler sur nos sociétés développées. Risques sanitaires d'une part comme nous l'avons vu, avec une multiplication de pathologies non transmissibles mais risques financiers d'une autre, avec une augmentation inexorable des dépenses de santé. Risque financier qui semble alerter plus vivement encore politiques et citoyens. Il ne faut pas oublier que le manque de connaissances et de croyance en la science peut être un élément en défaveur de la cause de maintenir une activité physique quotidienne, même modérée.

Ce débat sur l'activité physique est néanmoins plus ouvert et mieux abordé aujourd'hui, notamment comme nous l'avons vu avec l'immersion du sport en entreprise. Aussi louable que ce soit comme nous l'avons vu pour diverses raisons, l'argument d'une entreprise active ne doit pas être la panacée. Il est complexe de contraindre ses salariés à bouger sur leur lieu de travail, et d'autant plus dans la sphère privée. Alors que faire ?

Si d'un point de vue purement sanitaire, bouger régulièrement, faire des pauses, s'étirer, privilégier la marche à la voiture, sont des actions utiles et efficaces, un travail plus profond reste à faire. L'éducation a un rôle important à jouer comme nous l'avons vu avec l'exemple de la Finlande qui enseigne très jeune les effets néfastes d'une vie sédentaire - l'initiative mise en place par Jean Michel Blanquer est sur ce point tout à fait louable. Organiser les jeux olympiques chez soi est aussi un message important, mais combien de temps l'euphorie créée par cet événement va-t-elle durer ? Les pénuries de carburant ont contraint de nombreuses personnes à privilégier le vélo à la voiture. Une prise de conscience semble en route, le confinement nous a montré qu'avoir une activité physique était indispensable physiquement mais surtout mentalement : le besoin de sortir, d'être en extérieur, de socialiser...ou encore comme un moyen de s'éloigner des écrans qui eux peuvent contribuer à d'autres risques, notamment lors d'une exposition importante, et ce, dès le plus jeunes âge. Les bienfaits d'une activité physique ont été maintes fois démontrés et sont par ailleurs très souvent recommandés ou prescrits comme traitement non médicalisé ou "une thérapie non médicamenteuse" (HAS, 2022).

Le rapport au travail évolue et une large majorité de français se disent prêts à 61 % à "gagner moins d'argent mais à avoir plus de temps libre": voilà potentiellement un élément en faveur de la bonne santé (IFOP, 2023). Quand le rapport au travail se dégrade, le rapport au corps s'améliore. Si la crise du Covid a mis en lumière les "effets pervers de la sédentarité" (Desnoyers, 2021), la pandémie à malgré tout permis d'apprécier l'importance d'être en bonne santé. Jamais les gens n'ont autant eu besoin de s'entretenir, de s'exercer et surtout d'entretenir leur santé aussi bien physique que mentale. Les images des hôpitaux où les patients en surcharge pondérale étaient dans des états critiques a produit l'effet d'un électrochoc. Alors, à défaut d'avoir été une période joyeuse, cette crise à eu le bénéfice de servir de meilleur spot de prévention : pour votre santé pratiquez une activité physique régulière.

## Bibliographie

- Agbaje, AO (2023) Associations of accelerometer-based sedentary time, light physical activity and moderate-to-vigorous physical activity with resting cardiac structure and function in adolescents according to sex, fat mass, lean mass, BMI, and hypertensive status, *Scandinavian Journal of medicine & science in sports*.
- Anses. 2017. Avis de l'Anses relatif à l'évaluation des risques liés aux niveaux d'activité physique et de sédentarité des enfants et adolescents. Saisine N°2017-SA-0064\_a.
- Assemblée Nationale (2021) Rapport d'information par le comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques sur l'évaluation des politiques de prévention en santé publique, présenté par Juanico, M & Tamarelle-Verhaeghe, M (députés).
- Baumlin, F, Bendavid, R (2023) "Je t'aime, moi non plus" : les ambivalences du nouveau rapport au travail, sondage IFOP pour la Fondation Jean Jaurès.
- Barbusse, B (2002/2) Sport et entreprise : des logiques convergentes, *L'Année sociologique*, Editions Presses universitaires de France, page 391 à 415, (Vol 52)
- Barbusse, B (2016/2), Sport et entreprise, un rapprochement qui ne va pas de soi, *Sociologies pratiques* (Vol 32).
- Barbusse, B (2020) L'insoutenable ambiguïté du sport en entreprise, Fondation Gabriel Péri - "La Pensée" N°401, pages 24 à 33.
- Börsch-Supan, A, Diehl, C, Propper, C (2021) Chapitre III, Changement démographique : vieillissement, santé et immigration, *Les Grands Défis Économiques*, pages 381 à 480.
- Bouzou, N (1er Février 2023) retraites : et si la semaine de quatre jours était la solution ? L'express.
- Braconnier, S (2023) Le sport : une ambition pour l'Université, France Université.
- Campillo, P (2023) Chez l'enfant et l'adolescent, le mal de dos est aussi un problème de santé publique, The Conversation.
- Cauchie, F (2023) Le yoga des yeux contre la fatigue oculaire est-il efficace ? Sciences et avenir.
- Constant, A, Raude, J (2022) Les changements de comportement en santé publique : théories et pratiques, Marketing Social et *Nudge*, pages 44 à 52.
- Couteron, JP (2012) Société et addiction, Des drogues aux addictions, "shooter" les représentations, *Le sociographe* N°39, Champs social, pages 10 à 16.

- Costes, F (2021) Effets physiologiques de l'activité physique, *Revue du rhumatisme monographies* N°88, pages 183 à 186.
- Crespin, R, Lhuilier, D, Lutz, G (2017) Introduction, *Se doper pour travailler*, pages 7 à 17.
- Damon, J (10 Mars 2023) La prévention, entre investissement social et contrôle social, Telos.
- Desnoyers, F (8 Décembre 2021) La sédentarité, un risque professionnel accru par le télétravail, Le Monde.
- Duclos, M (2021) Epidémiologie et effets sur la morbi-mortalité de l'activité physique et de la sédentarité dans la population générale, *Revue du rhumatisme monographies*, N°88, pages 177 à 182.
- Duclos, M, Brun, T (2022) pratique d'activités physique et sportives et sédentarité chez les étudiants en formations universitaires en France, ONAPS.
- Dupont, S (13 juin 2023), la semaine de quatre jours, avancée sociale ou risque économique ? La Croix.
- Duthail, F, Ferrières, J, Esquirol, Y (2017) Sédentarité et activité physique en milieu professionnel, *La Presse Médicale*, (Vol 46, issues 7-8, Part 1) pages 703-707.
- Fabisiak, B (2023), comment les réseaux sociaux peuvent-ils être utilisés de manière stratégique dans une startup B2B dans un climat concurrentiel ? IAE de Lille.
- Fridenson, P (2020) « une perspective d'histoire des entreprises sur le sport au travail », *Le Sport au travail*, octares éditions.
- Gérard, M, Lancrey-Javal, G, Gautier, A, (2018), Etude européenne sur la sédentarité - attitude prévention, Etude Harris Interactive.
- INSERM, Activité physique. *Prévention et traitement des maladies chroniques*, Collection Expertise collective, Éditions EDP Sciences.
- Kovarski, C (2016) Fatigue visuelle, *Dictionnaire de la fatigue*, pages 353 à 360.
- Le Clainche, C (2016), Analyser les liens entre la santé et le travail : le point de vue d'un économiste, *Sciences sociales et santé* (Vol 34), pages 65 à 76.
- Le Mancq, F, Frankiel, S, Bejarano, I (2012) "Les activités physiques et sportives et la santé des salariés sur le lieu de travail", rapport final d'enquête, Centre Maurice Halbwachs ENS.
- Lévy, JD, Hauser, M, Ollivier, R (2022) Le sport, accessible à tous ? Etude Harris Interactive pour IFIT.

- Lewis, K, Strong, W, Kellam, J, Kiluchi, L (2023) The results are in : The Uk's four-day week pilot, *Autonomy*.
- Lhuilier, D (2010), L'invisibilité du travail réel et l'opacité des liens santé-travail , *Sciences sociales et santé* (Vol.28) pages 31 à 63.
- Lopez-Valenciano, A, Mayo, X, Liguori, G, Copeland, RJ, Lamb, M, Jimenez, A (2020) Changes in sedentary behaviour in European Union adults between 2002 and 2017, *BMC Public Health*, N°1206.
- Loriol, M (2002) la difficile mise en œuvre des politiques de santé publique, *L'impossible politique de santé publique en France*, édition Erès, pages 103 à 122.
- Lutz, G (2017) Les fonctions professionnelles des consommations de substances psychoactives, *Se doper pour travailler*, Clinique du travail, édition Eres, pages 205 à 223.
- Parlement Européen (2021), Le Parlement veut garantir le droit à la déconnexion, REF.: 20210121STO96103, europarl.europa.eu
- Parry, SP, Coenen, P, Shrestha, N, O'Sullivan, PB, Maher, CG, Straker, LM (2019) Workplace interventions for increasing standing or walking for decreasing musculoskeletal symptoms in sedentary workers (Review), *Cochrane Database of Systematic Review*, Issue 11.
- Pierre, J, Tribou, G (2013) L'événement sportif comme outil de communication interne en entreprise, *Gestion 2000, Association de recherches et publications en management*, (Vol 30) pages 113 à 128.
- Podniece, Z (2014) L'action de l'UE dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, International conference on "Prevention at the workplace of the use of drugs and alcohol"; *Health, Safety and Hygiene at work unit*, European Commission
- Raimondeau, J, Marin, P (2020), Enjeux pour le système de santé français et stratégie nationale de santé, chapitre 16, *Manuel de santé publique*, Presse de l'EHESP.
- Rakotozafiarison, A, Gossec, L, Servy, H, Rogez, E, Davergne, T (2021) Numérique et activités physique en rhumatologie, *Revue du rhumatisme monographies*, N°88, pages 237 à 242.
- Santé publique France, (2021) Consommation de substances psychoactives et milieu professionnel : hétérogénéité des pratiques en fonction des secteurs.

- Scemama, A (2022) *Guide des connaissances sur l'activité physique et la sédentarité*, Haute Autorité de Santé.
- Wieland, Skoetz, Pilkington, Harbin, Vempati, Berman, (2022) Le yoga dans les lombalgies chroniques non spécifiques, Cochrane Database of Systematic Reviews 2022, Issue 11 N° CD010671.



## Annexes

Annexe N°1 : Personnes ayant rapporté un accident en travaillant depuis leur domicile en Europe en 2007, 2013 et 2020, *Eurostat* , mis à jour en 2023

↕ ✕	TIME	2007 ↕	2013 ↕	2020 ↕
<b>GEO ↕</b>				
European Union - 27 countries (from 2020)		3.2 (d)	:	2.3
European Union - 28 countries (2013-2020)		3.2 (d)	:	:
Euro area - 19 countries (2015-2022)		3.5 (d)	:	2.6
Belgium		3.2	2.5	2.4
Bulgaria		0.6	0.4 (u)	0.7
Czechia		2.6 (d)	1.8	2.0
Denmark		5.0	3.9	2.4
Germany		2.9 (du)	:	1.9 (p)
Estonia		2.4 (d)	1.3	1.4
Ireland		1.5	1.5	1.4
Greece		1.8	1.9	2.1
Spain		3.9 (d)	2.3	2.4
France		5.4 (d)	5.3	4.6
Croatia		2.2	1.4 (u)	1.0 (u)
Italy		2.7	2.1	1.5
Cyprus		3.0	1.4	1.8
Latvia		2.2 (u)	1.4	0.8
Lithuania		1.0 (u)	1.2	0.5
Luxembourg		3.4 (d)	3.9	3.4
Hungary		1.0 (d)	0.8	0.7
Malta		3.6 (d)	1.5 (u)	0.8
Netherlands		2.6 (d)	:	1.2
Austria		5.1	4.1	3.6
Poland		1.1 (d)	0.8	1.2
Portugal		3.0 (d)	4.0	3.2
Romania		2.3 (d)	1.3	0.9
Slovenia		3.9 (d)	2.6	1.5
Slovakia		1.6 (d)	2.8	1.6

Annexe N°2 : Nombres d'accidents du travail réalisé au travail en Europe entre 2015 et 2020, *Eurostat*, mis à jour en 2023

TIME	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>GEO</b>						
European Union - 27 countries (from 2020)	2 255 163	2 293 888	2 335 973	2 361 490	2 374 139	1 954 828
European Union - 28 countries (2013-2020)	2 411 580	2 442 060	2 483 065	2 584 543	:	:
European Union - 27 countries (2007-2013)	2 401 607	2 431 941	2 472 123	2 495 088	:	:
European Union - 15 countries (1995-2004)	2 248 863	2 270 573	2 309 422	2 338 271	:	:
Belgium	46 002	48 007	47 759	48 409	46 124	38 572
Bulgaria	1 802	1 690	1 764	1 794	1 731	1 494
Czechia	37 036	38 780	38 440	37 530	35 566	29 485
Denmark	29 246	29 888	29 807	30 991	30 670	32 980
Germany	707 138	714 114	715 195	723 704	718 391	633 894
Estonia	5 273	5 440	5 402	5 216	5 040	4 362
Ireland	11 520	10 228	15 317	11 764	8 379	7 579
Greece	3 394	3 645	3 790	4 098	4 683	3 585
Spain	312 542	331 612	353 311	367 900	398 108	307 949
France	465 887	463 396	465 451 (b)	490 562	493 701	381 609
Croatia	9 973	10 119	10 942	9 455	8 108	6 640
Italy	239 385	239 136	239 217	230 723	221 546	169 303
Cyprus	1 377	1 634	1 803	1 887	1 943	1 343
Latvia	1 377	1 445	1 520	1 756	1 867	1 649
Lithuania	2 758	2 938	3 338	3 229	3 954	3 269
Luxembourg	6 273	6 102	5 679	6 273	6 160	5 043
Hungary	17 013	22 429	20 858	19 580	19 806	20 210
Malta	1 939	1 476	1 544	1 696	1 815	1 281
Netherlands	53 683	58 363	64 872	63 777	64 238	56 520
Austria	51 224	52 736	51 833	53 124	51 654	43 232
Poland	62 421	63 382	64 371	60 431	61 084	47 383
Portugal	113 392	111 936	116 148	110 094	110 954	91 421
Romania	3 597	3 860	4 134	4 211	4 298	3 613
Slovenia	10 204	9 943	10 956	10 889	10 858	9 197