

Critères d'évaluation



Champ d'application

La Workplace Active Certification (WAC) s'adresse aux organisations européennes (entreprises, institutions, fédérations, associations, etc.) qui promeuvent la santé et le bien-être au travail par l'activité physique, et qui souhaitent faire reconnaître leurs démarches et initiatives.

La Workplace Active Certification est accessible à tout type d'organisation résidant ou exerçant ses activités dans l'espace économique Européen, quels que soient sa taille, sa localisation, sa culture, son secteur d'activité, sa situation sociale et économique.

Termes and définitions

Aux fins du présent document, les définitions suivantes s'appliquent :

Activité physique

L'activité physique est définie comme tout mouvement corporel produit par les muscles squelettiques et nécessitant une dépense d'énergie.

Activité physique au travail

En complément de la définition de l'activité physique, elle inclut l'activité physique et l'exercice organisés ou informels sur le lieu de travail lui-même ou dans tout autre lieu reconnu par l'organisation. Ces activités peuvent être réalisées individuellement ou en groupe.

Exercice physique

L'exercice physique est, par définition, une activité planifiée qui est généralement pratiquée pendant une période prolongée (c'est-à-dire plus de 10 minutes) et qui est intentionnelle dans le sens où l'objectif est d'améliorer la santé et la condition physique.

Organisation

Toute société, entreprise, firme, institution, partenariat, organisation caritative, association ou institution, quel que soit son statut juridique ou son activité. Le terme couvre également les organismes publics tels qu'une agence non gouvernementale ou publique, un département, etc. Il peut faire partie d'une entité plus large.

Lieu de travail

Tout lieu où l'organisation exerce ses fonctions opérationnelles. Le lieu de travail peut désigner tout ou une partie d'un site unique (par exemple, une usine, un bureau, une école, un bureau à domicile, etc.)

Employé

Tout membre du personnel de l'organisation, quelle que soit la structure juridique de l'organisation. Ces personnes peuvent être salariées, bénévoles, stagiaires, travailler à temps partiel ou à temps plein.



Critères d'évaluation

La liste ci-dessous contient les critères selon lesquels les organisations candidates à la certification WAC seront évaluées. Lorsqu'un critère est obligatoire, il est indiqué par le verbe «devoir ». Les notes et autres commentaires sous forme de recommandations ou de bonnes pratiques utilisent les verbes « pouvoir », « devoir » et peuvent être mis en œuvre à la discrétion de l'organisation.

Chaque chapitre est précédé d'une brève introduction. Les références bibliographiques entre parenthèses permettent d'approfondir le sujet.

Ces critères s'appliquent également au maintien de la WAC pour les organisations déjà certifiées.

Les modalités d'évaluation de la mise en œuvre des critères sont précisées dans le document « Active Workplace Certification - certification process and regulations ».



A. Identification des besoins

Les données les plus récentes montrent que les initiatives visant à promouvoir l'activité physique qui se concentrent sur les besoins spécifiques des employés, ont plus de chances d'avoir un impact positif [1-6].

Il a également été démontré que la confidentialité des données personnelles des employés (y compris les données médicales et les données relatives à leur mode de vie) est essentielle. Si elle n'est pas prise en compte, elle peut fortement limiter la volonté des employés de participer aux initiatives [5, 7].

Critères

1. L'organisation évalue les besoins et les aspirations des travailleurs en ce qui concerne l'activité physique au travail. Au minimum, cette évaluation doit couvrir les domaines suivants :
 - L'individu (ce que chaque individu peut faire). L'organisation doit s'assurer du consentement des personnes concernées.
 - Interpersonnel (ce qui peut être fait en groupe ou en équipe)
 - Organisationnel (ce que peuvent faire l'organisation et ses dirigeants)
 - Environnemental (ce qui peut être fait par le biais de la coopération avec les parties prenantes externes et dans l'environnement physique de l'organisation)

L'évaluation des besoins et des aspirations est régulièrement mise à jour. La fréquence de mise à jour de l'évaluation est adaptée à son niveau de formalité, à sa représentativité et à la proportion de travailleurs concernés.

L'évaluation est utilisée pour déterminer les priorités concernant les événements, les programmes, les activités et/ou les interventions à mettre en œuvre (voir chapitre C).

Note 1 : une évaluation écrite, par exemple basée sur un questionnaire et/ou une méthodologie spécifique, impliquant un large échantillon, peut être mise à jour tous les 2 ou 3 ans. En revanche, une évaluation plus informelle, fondée par exemple sur des informations recueillies par les cadres lors d'entretiens avec leur personnel, peut être mise à jour chaque année (ou même plusieurs fois par an).

Note 2 : les résultats de l'évaluation, sous une forme appropriée, peuvent être communiqués aux employés et aux parties prenantes concernées.



2. L'organisation évalue les compétences internes disponibles pour réaliser le diagnostic des besoins et des aspirations des travailleurs en matière d'activité physique au travail (voir critère 1). En cas de manque de compétences, l'organisation collabore avec un ou plusieurs prestataires (ou partenaires) externes pour réaliser l'évaluation.
3. L'organisation doit identifier et prendre en compte les lois nationales et internationales applicables (par exemple, le règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'UE) pour garantir la confidentialité et la préservation des informations collectées dans le cadre de l'évaluation des besoins et des aspirations des employés (voir critère 1).

B. Leadership

Les données les plus récentes montrent que les initiatives visant à promouvoir et à mettre en œuvre l'activité physique au travail qui sont incluses dans la déclaration de mission, les engagements, les politiques et les processus de l'organisation, dirigées et soutenues par la direction générale de l'organisation, ont plus de chances d'avoir un impact positif [8-12]. [8-12].

4. La direction de l'organisation doit démontrer son engagement à planifier, contrôler, évaluer et assurer la durabilité de la ou des initiatives visant à promouvoir et à mettre en œuvre l'activité physique sur le lieu de travail.

La direction de l'organisation communique régulièrement son engagement à tous les employés et aux parties prenantes concernées (par exemple, le conseil d'administration, les cadres, les représentants des employés, les représentants des employeurs, les syndicats, les comités d'entreprise, les parties prenantes externes le cas échéant, etc.)

Note : l'engagement des dirigeants peut être démontré, par exemple, par la définition et la diffusion de politiques, la signature de chartes, la mise à disposition de ressources, la participation en personne à des événements, des programmes, des activités et/ou des interventions mis en œuvre, ainsi que par des pratiques professionnelles exemplaires.

5. En tenant compte des résultats de l'évaluation des besoins et des aspirations de ses employés (voir chapitre A), l'organisation doit définir ses buts et objectifs en matière d'activité physique au travail.



6. L'organisation désigne une ou plusieurs personnes chargées de gérer et de mettre en œuvre l'activité physique au travail.

Note 1 : le processus de nomination doit tenir compte de l'intérêt de la personne pour la promotion et la mise en œuvre de l'activité physique au travail, de ses compétences et de sa crédibilité.

Note 2 : selon la taille et les besoins de l'organisation, ce rôle peut être confié à une ou plusieurs personnes ayant d'autres responsabilités et activités au sein de l'organisation.

7. L'organisation veille à la disponibilité des ressources internes et/ou externes nécessaires à la promotion et à la mise en œuvre de l'activité physique au travail.

Note : les ressources peuvent inclure le budget, le personnel, la formation, la collaboration avec des partenaires/fournisseurs externes le cas échéant, l'infrastructure, les installations, l'équipement, etc.

8. L'organisation défend les avantages de l'activité physique au travail et les communique aux salariés et aux parties prenantes concernées de manière inclusive (par exemple en tenant compte des besoins et aspirations spécifiques des personnes ayant une faible condition physique, peu ou pas d'intérêt pour le sport, ou souffrant d'un handicap), en utilisant des canaux de communication appropriés et en adaptant les messages au(x) public(s) ciblé(s).

Note : les moyens appropriés peuvent inclure des ateliers, des conférences, des séminaires accessibles à distance ou en personne.



C. Actions planifiées - événements, programmes, activités et/ou interventions

Il est important que les programmes de promotion et de mise en œuvre de l'activité physique au travail reposent sur une justification solide, des objectifs spécifiques, ainsi que sur les besoins et les aspirations des employés. Il est prouvé que les programmes qui manquent de ces détails ont moins de chances de réussir, car certains types d'activité physique ne sont pas aussi efficaces pour atteindre tous les objectifs (par exemple, la réduction du stress, la cohésion sociale, l'augmentation de la forme cardiovasculaire, l'amélioration de la productivité) [2, 4-6, 9, 12- 18].

Les programmes d'activité physique peuvent cibler différentes composantes de la condition physique liées à la santé, notamment l'endurance aérobie, la force et l'endurance musculaires, la souplesse et la composition corporelle, tout en prévenant le risque de blessure, en réduisant le stress et en développant la cohésion sociale. Différents programmes peuvent se concentrer plus spécifiquement sur certaines composantes, mais celles-ci se chevauchent très souvent. La promotion de certains changements sur le lieu de travail, par exemple l'utilisation d'escaliers au lieu d'ascenseurs ou de postes de travail actifs, peut également réduire le comportement sédentaire, qui est un facteur de risque indépendant pour diverses maladies, tout en augmentant la productivité.

Comme indiqué, tous les programmes d'activité physique ne présentent pas les mêmes avantages. Par exemple, le yoga et le qigong contribuent à réduire le stress [13], la marche et les exercices aérobiques peuvent favoriser la perte de poids, la santé physique et la productivité [10, 14, 19], encourager la marche ou l'activité physique informelle (par exemple, l'utilisation d'escaliers ou de postes de travail actifs) peut contribuer à modifier l'activité sur le lieu de travail in situ et à réduire les comportements sédentaires [20, 21], tandis que les exercices d'assouplissement, de musculation et autres exercices de gymnastique suédoise sont efficaces pour réduire le stress et les blessures [22].

La mise en œuvre des critères suivants peut être gérée soit par l'organisation en interne, soit par le biais de collaborations/partenariats avec des personnes et/ou des organisations externes.

Critères

9. En fonction des résultats de l'évaluation des besoins et des aspirations des travailleurs (voir critère 1) et compte tenu de ses buts et objectifs en matière d'activité physique au travail (voir critère 5), l'organisation doit identifier les événements, programmes, activités et/ou interventions pertinents à mettre en œuvre.

Note : le cas échéant, l'organisation doit tenir à jour un répertoire qui répertorie et promeut les possibilités (par exemple, manifestations, conférences, formations, programmes, activités, etc.) de pratiquer une activité physique au sein de l'organisation ou dans son environnement socioculturel.

10. L'organisation développe, entretient et renforce un réseau de personnes et/ou d'organisations afin d'accroître les possibilités de promotion et de pratique de l'activité physique et de renforcer les ressources, les compétences et l'expertise disponibles en fonction des besoins.



Note : la nature et l'étendue du réseau peuvent être adaptées en fonction du secteur d'activité, de la culture, de la taille et des ressources de l'organisation.

Note : le réseau peut, par exemple, inclure d'autres organisations qui partagent le même objectif de promotion de l'activité physique, telles que des organisations voisines, des clubs sportifs, des universités, des représentants des services municipaux, des scientifiques spécialisés dans le sport et l'exercice physique, des praticiens de la médecine sportive, des médecins de premier recours, des spécialistes de l'activité physique, des professionnels de la condition physique, des spécialistes de la promotion de la santé, des nutritionnistes, etc.

11. Les événements, programmes, activités et/ou interventions proposés par l'organisation doivent tenir compte de la diversité des niveaux de condition physique des employés (de faible à élevé).

12. Les événements, programmes, activités et/ou interventions proposés par l'organisation doivent tenir compte des différents groupes d'utilisateurs ayant des besoins spécifiques (par exemple, les personnes handicapées, les personnes âgées) ou des différentes coutumes sociales.

13. L'organisation encourage les initiatives individuelles ou collectives visant à créer des opportunités d'activité physique (par exemple : activités proposées par un ou plusieurs employés pendant ou en dehors du temps de travail).

14. L'organisation encourage les initiatives individuelles ou collectives visant à créer des opportunités d'activité physique (par exemple : activités proposées par un ou plusieurs employés pendant ou en dehors du temps de travail).

Note 1 : il peut s'agir de modèles d'horaires flexibles, d'une gestion souple des procédures d'absence, du travail à temps partiel.

Note 2 : il peut être tenu compte des besoins des salariés qui souhaitent être physiquement actifs pendant les heures de travail et/ou en dehors des heures de travail, sur le lieu de travail et/ou en dehors du lieu de travail.

15. L'organisation encourage ses employés à participer à des événements ou championnats sportifs locaux, régionaux, nationaux ou internationaux appropriés.

Note: il peut s'agir de campagnes de communication, de la constitution d'équipes d'entreprise, d'un soutien financier.



D. L'environnement de travail

Chaque lieu de travail dispose d'un environnement d'activité physique qui ne demande qu'à être optimisé : les couloirs, les trottoirs et les cages d'escalier. Les changements n'ont pas besoin d'être radicaux et peuvent être aussi simples que l'amélioration de l'éclairage et la mise en place de panneaux pour encourager l'utilisation des escaliers ou l'amélioration du paysage autour du lieu de travail [18]

Dans la mesure du possible, encourager les employés à se déplacer davantage sur leur lieu de travail (par exemple, en se rendant à pied à des réunions externes), en installant des panneaux à des endroits stratégiques et en distribuant des informations écrites pour les encourager à utiliser les escaliers plutôt que les ascenseurs s'ils le peuvent, en leur fournissant des informations sur les itinéraires de marche et de cyclisme et en les encourageant à faire de courtes promenades pendant les pauses de travail [2].

Les entreprises peuvent collaborer avec les autorités locales et les communautés pour accroître les possibilités d'activité physique autour de l'entreprise (accessibilité des quartiers, marche/vélo au travail, gymnases locaux, ...) [2, 18].

La mise en œuvre des critères suivants peut être gérée soit par l'organisation en interne, soit par le biais de collaborations/partenariats avec des personnes et/ou des organisations externes.

Critères

16. L'organisation doit créer des possibilités d'activité physique à la fois dans l'environnement de travail (par exemple, bâtiments, bureaux, espaces ouverts) et à l'extérieur des locaux (ressources naturelles), le cas échéant.

Note : les ressources naturelles comprennent généralement les espaces verts et bleus, les parcs.

17. L'organisation doit mettre à disposition une installation d'exercice physique intérieure et/ou extérieure accessible.

Note : il est recommandé que cette installation soit facilement accessible à pied ou à vélo depuis le lieu de travail (par exemple, un gymnase, un centre sportif, un parc ou tout autre type d'espace conçu pour l'activité physique).

18. L'organisme doit envisager des moyens de faciliter la transition entre l'activité physique et les exigences de l'environnement de travail.

Note 1 : cela peut se faire en donnant accès aux employés à des douches et à des vestiaires.

Note 2 : cela peut également concerner les personnes qui se rendent au travail ou qui se déplacent à vélo ou à pied pendant leur travail.



E. Suivi, mesure et évaluation des progrès et des résultats

L'adhésion aux programmes d'activité physique dépend fortement de l'engagement des employés, de leur satisfaction et d'autres facteurs (y compris leur niveau d'activité général). L'efficacité des programmes d'activité physique ne peut être évaluée qu'au moyen d'un suivi et de mesures. Ces mesures peuvent prendre la forme d'un suivi des taux de participation, d'une évaluation des niveaux d'activité physique et de comportement sédentaire, mais aussi d'un suivi des niveaux de satisfaction, de plaisir, d'efficacité personnelle et de sentiment d'appartenance ou d'appropriation d'un programme [8, 9, 14, 23]

Critères

19. En fonction de l'évaluation des besoins et des aspirations, des ressources disponibles, de la nature et de l'ampleur des événements, programmes, activités et/ou interventions mis en œuvre, l'organisation détermine ce qui doit être contrôlé et mesuré.

20. L'organisme doit déterminer les méthodes, outils, processus et responsabilités appropriés pour la surveillance et le mesurage.

21. L'organisation doit permettre aux salariés d'exprimer leur niveau de satisfaction quant à la mise en œuvre des buts et objectifs définis (voir critère 6), ainsi qu'aux événements, programmes, activités et/ou interventions fournis (voir chapitre C).

Note : ceci peut être réalisé par différents moyens, tels que des questionnaires, des applications numériques, une boîte à idées.

22. L'organisation informe les employés et les parties prenantes concernées des résultats des événements, programmes, activités et/ou interventions mis en œuvre.

Note : cela peut se faire en utilisant différents canaux tels que les bulletins d'information, l'intranet, les communiqués de presse, les événements, les médias sociaux.



Bibliographie et textes référencés

1. CDC, *Steps to wellness: A guide to implementing the 2008 physical activity guidelines for Americans in the workplace*. Atlanta: Department of Health and Human Services, 2012.
2. NICE. *Physical activity in the workplace*. . 2008 [cited 2020 5.8.2020]; Available from: nice.org.uk.
3. Liverpool Active Workplaces. *The Liverpool Active Workplaces programme*. . 2018 [cited 2020 10.8.2020]; Available from: <https://www.fitforme.info/partner-resources/employer-resources/>.
4. Alberta Health Services & Centre for Active Living. 2019 [cited 2020 13.08.2020]; Available from: https://www.centre4activeliving.ca/media/filer_public/5e/0f/5e0fc3b0-830a-4546-9100-7a48006c8319/2019-workplace-audit-toolkit.pdf
5. Fitwork Project. *FitWork Good Practice Guide: Good Practices to develop physical activity programs at work*. 2018 [cited 2020 24.08.2020]; Available from: [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/8aba5051-b3e0-4e01-861a-a9fd9765f569/D4.2%20Good%20practices%20to%20develop%20physical%20activity%20programs%20at%20work_Revised%20\(3\).pdf](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/8aba5051-b3e0-4e01-861a-a9fd9765f569/D4.2%20Good%20practices%20to%20develop%20physical%20activity%20programs%20at%20work_Revised%20(3).pdf).
6. Exercise & Sports Science Australia. *Physical Activity in the Workplace, A Guide*. . 2018 [cited 2020 11.08.2020]; Available from: http://exerciseismedicine.com.au/wp-content/uploads/2018/05/EIM_Workplace_PA_Guide.pdf.
7. Perrault, E.K., G.M. Hildenbrand, and R.H. Rnoh, *Employees' refusals to participate in an employer-sponsored wellness program: Barriers and benefits to engagement*. Compensation & Benefits Review, 2020. **52**(1): p. 8-18.
8. Muir, S.D., et al., *Predictors of Success of Workplace Physical Activity Interventions: A Systematic Review*. Journal of Physical Activity and Health, 2019. **16**(8): p. 647-656.
9. Quyen, G.T., et al., *Workplace physical activity interventions: a systematic review*. American Journal of Health Promotion, 2013. **27**(6): p. e113-e123.
10. Dugdill, L., et al., *Workplace physical activity interventions: a systematic review*. International Journal of Workplace Health Management, 2008.
11. Hammer, S.S., et al., *Adherence to worksite health interventions: practical recommendations based on a theoretical framework*. Journal of Workplace Behavioral Health, 2015. **30**(4): p. 325-343.
12. Brand, S.L., et al., *Whole-system approaches to improving the health and wellbeing of healthcare workers: a systematic review*. PloS one, 2017. **12**(12): p. e0188418.
13. Bischoff, L.L., et al., *The effect of physical activity interventions on occupational stress for health personnel: A systematic review*. International journal of nursing studies, 2019. **97**: p. 94-104.
14. White, M.I., et al., *Physical activity and exercise interventions in the workplace impacting work outcomes: A stakeholder-centered best evidence synthesis of systematic reviews*. The international journal of occupational and environmental medicine, 2016. **7**(2): p. 61.
15. European Network for Workplace Health Promotion. *Report Making the Case for Workplace Health Promotion Analysis of the effects of WHP*. . 2004 [cited 2020 14.8.2020]; Available from: https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/24/report_business_case.pdf.
16. European Commission. *Physical Activity at the Workplace: Literature review and best practice case studies*. 2017 [cited 2020 11.8.2020]; Available from: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9fc2b8a0-e537-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en>
17. Change Lab Solutions. *Walk This Way. A Resource on state and Local Policies That Support Physical Activity and Wellness in and Around The Workplace*. . 2017 [cited 2020 10.8.2020]; Available from: <https://www.changelabsolutions.org/product/workplace-wellness-walk-way>

18. Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health. *Physical Activity in the Workplace, a guide for Employers*. . 2015 [cited 2020 5.8.2020]; Available from: http://www.workhealthresearchnetwork.org/wp-content/uploads/2016/05/CDC-WHRN-Physical-Activity_Employer-Guide-FINAL.pdf.
19. Abdin, S., et al., *The effectiveness of physical activity interventions in improving well-being across office-based workplace settings: a systematic review*. Public Health, 2018. **160**: p. 70-76.
20. Shrestha, N., et al., *Workplace interventions for reducing sitting at work*. Cochrane Database of Systematic Reviews, 2018(6).
21. Kling, H.E., et al., *Walking Meeting Effects on Productivity and Mood Among White-Collar Workers: Evidence From the Walking Meeting Pilot Study*. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 2021. **63**(2): p. e75-e79.
22. Drain, J.R. and T.J. Reilly, *Physical employment standards, physical training and musculoskeletal injury in physically demanding occupations*. Work, 2019. **63**(4): p. 495-508.
23. Kaewthummanukul, T. and K.C. Brown, *Determinants of employee participation in physical activity: critical review of the literature*. Aaohn Journal, 2006. **54**(6): p. 249-261.