

Activité physique, sédentarité et télétravail : étude comparative sur les impacts du télétravail versus bureau sur la qualité de vie des employés administratifs de l'ECAS

Travail de fin d'études en vue de l'obtention du titre de
Master of Science en sciences du sport
Option enseignement

déposé par

Marine Clerc

à

l'Université de Fribourg, Suisse
Faculté des sciences et de médecine
Section Médecine
Département des neurosciences et sciences du mouvement

en collaboration avec la
Haute école fédérale de sport de Macolin

Référent

Prof. Dr. Wolfgang Taube

Conseiller / Conseillère

Dr. Monica Aceti

Fribourg, août 2024

Remerciements

J'aimerais remercier toutes les personnes impliquées d'une manière ou d'une autre dans ce travail. Pour commencer, je tiens à remercier ma conseillère, Monica Aceti pour tous les conseils, l'aide et le soutien qu'elle m'a apportés tout au long de ce projet. Ses compétences, son efficacité et sa disponibilité à apporter son aide ont été inestimables. Je tiens également à remercier Wolfgang Taube pour sa grande compréhension et sa bienveillance. Un merci tout particulier à ma maman qui a relu mon travail. Pour conclure, je tiens à remercier les membres de ma famille et mes amis pour leur soutien continu, leur patience et leurs encouragements tout au long de ce travail.

Résumé

Introduction : Aujourd'hui, malgré une abondance de connaissances sur les bienfaits de l'activité physique (AP), une grande partie de la population mène une vie beaucoup plus sédentaire que celle de ses ancêtres. Le travail de bureau, les loisirs numériques et les facilités offertes par les technologies modernes ont réduit les occasions de mouvement quotidien. Ce manque d'activité physique et ces comportements sédentaires prolongés sont une des principales raisons du développement des maladies non transmissibles (MNT). Toutefois, la prise de conscience croissante des impacts négatifs de la sédentarité sur la santé a conduit à une valorisation accrue des activités physiques régulières ainsi qu'à la promotion et à l'intégration d'activité physique dans la vie de tous les jours.

Objectif : L'objectif de ce travail de master est de mettre en évidence les changements apportés par le télétravail dans la vie des employés de bureau avec une focale appliquée à l'activité physique. Grâce à la comparaison entre les données récoltées en 2018 sur l'AP au bureau et les données de 2023 qui intègrent un travail en mode hybride en télétravail et au bureau, nous pouvons identifier des changements. Ainsi, l'étude se construit autour de la question principale suivante : « Quelles sont les influences du télétravail sur l'activité physique et le bien-être des employés de l'ECAS ? ».

Méthode : La méthode utilisée dans cette étude est un travail empirique avec une analyse de données secondaires. La collecte de données compréhensives qualitatives s'est faite au travers d'entretiens semi-directifs dont la plus grande partie du questionnaire a été créée par l'étude *Archi-Active*.

Résultats : Les résultats ont démontré que l'activité physique sur le lieu de travail était moins importante lorsque les employés étaient en télétravail. Effectivement, les déplacements sont plus grands à L'ECAS et le fait de devoir collaborer avec les autres employés crée des raisons de se déplacer. Le bâtiment de l'ECAS est également équipé de stratégies visant à faire faire de l'activité physique aux collaborateurs, comme une centralisation des imprimantes et des photocopieuses ou l'utilisation de bureaux réglables.

Discussion : L'échantillon étant biaisé par le manque de personnes inactives, la première hypothèse n'a pas pu être validée ni invalidée. La recherche a permis de mettre en avant que la sédentarité est tout aussi importante que l'activité physique pour lutter contre les maladies non transmissibles. L'hypothèse qui explique que grâce au télétravail, les personnes sportives s'organisent différemment afin de pouvoir augmenter leur temps d'activité physique journalier a été validée ainsi que la deuxième partie qui explique que le temps de trajet économisé ainsi que

la flexibilité des horaires sont des facteurs essentiels à cette réorganisation au bénéfice de leur santé et de la qualité de vie au travail (QTV).

Finalement, l'étude a montré que l'environnement de travail avec le télétravail augmente les risques de renforcer les inégalités sociales de santé entre les milieux sociaux.

Conclusion : les employés de l'ECAS sont plus actifs au bureau qu'en télétravail, cependant leur efficacité et leur concentration est bien meilleure au télétravail. Suite à un biais dans l'échantillon, l'hypothèse concernant les personnes inactives et le télétravail n'a pas pu être validée ou invalidée. En revanche, il a été démontré que les personnes pratiquant déjà des activités physiques bénéficiaient entièrement des bienfaits du télétravail. Finalement, l'environnement de travail ainsi que le télétravail augmentent les risques de renforcer les inégalités sociales de santé entre les milieux sociaux.

Table des matières

1 Introduction	7
1.1 Les bénéfices de l'activité physique sur la santé.....	9
1.2 L'inactivité physique et la sédentarité.....	11
1.3 La promotion de l'activité physique au travail.....	14
1.4 Télétravail, activité physique et bien-être	17
1.5 Impact du télétravail sur l'activité physique	23
1.6 Objet de recherche.....	25
2 Méthode.....	28
2.1 L'entretien semi-directif.....	28
2.2 Échantillonnage	29
2.3 Design de l'étude.....	32
2.4 Analyse des données qualitatives	33
3 Résultats	36
3.1 Mobilité et sédentarité au bureau	36
3.2 Architecture active	46
3.3 Télétravail.....	49
3.4 Activité physique et sédentarité en dehors du travail.....	57
3.5 Bien-être des employés de l'ECAS	59
4 Discussion	62
4.1 Effet du télétravail.....	62
4.2 Points forts et limites de l'étude	64
5 Conclusion.....	67
Bibliographie.....	69
Annexe	75

Table des abréviations

AA : Architecture active

AP : Activité physique

ECAS : Établissement cantonal des assurances sociales

MTN : Maladie non transmissible

OMS : Organisation mondiale de la santé

QTV : Qualité de vie au travail

TIC : Technologie de l'information et de la communication

1 Introduction

Depuis les temps les plus reculés, l'Homme a constamment cherché à se dépenser. Nos ancêtres Homo sapiens devaient consacrer une grande partie de leur énergie à la quête de nourriture. Pourchassant des proies et collectant des plantes comestibles, ils faisaient preuve d'une endurance remarquable. La chasse nécessitait des compétences variées, allant de la capacité à parcourir de longues distances à la rapidité et à l'agilité pour échapper aux prédateurs. Au fil des millénaires, avec l'avancement des connaissances et le développement des sociétés humaines, le mode de vie a progressivement changé. Les révolutions industrielles ont marqué un tournant majeur. Elles ont introduit des machines qui ont grandement réduit le besoin de travail manuel intensif. L'urbanisation croissante a amené les populations à se concentrer dans des zones où les déplacements étaient souvent limités et les opportunités d'activités physiques spontanées réduites. En parallèle, les progrès technologiques ont transformé de nombreuses facettes de la vie quotidienne. Des tâches autrefois physiquement exigeantes sont devenues plus faciles ou ont été complètement automatisées. Par exemple, là où il fallait autrefois marcher de longues distances pour communiquer ou transporter des biens, il est désormais possible de le faire en quelques clics grâce à Internet et aux systèmes de livraison modernes. Cette transition vers un mode de vie plus sédentaire s'est accélérée avec l'essor des technologies de l'information et de la communication (TIC).

Aujourd'hui, malgré une abondance de connaissances sur les bienfaits de l'activité physique (AP), une grande partie de la population mène une vie beaucoup plus sédentaire que celle de ses ancêtres. Le travail de bureau, les loisirs numériques et les facilités offertes par les technologies modernes ont réduit les occasions de mouvement quotidien. Ce manque d'activité physique et ces comportements sédentaires prolongés sont une des principales raisons du développement des maladies non transmissibles (MNT). Celles-ci jouent un rôle important dans l'espérance et la qualité de vie, étant responsables de 63 % des décès annuels mondiaux. Ce chiffre représente 36 millions de décès, dont 5,3 millions sont liés à l'inactivité physique et 9 millions surviennent avant l'âge de 60 ans (Bigard, 2019 ; Dutheil, 2017).

Toutefois, la prise de conscience croissante des impacts négatifs de la sédentarité sur la santé a conduit à une valorisation accrue des activités physiques régulières ainsi qu'à la promotion et à l'intégration d'activité physique dans la vie de tous les jours. Mais qu'en est-il sur les lieux de travail qui ont été modifiés par la digitalisation de leur pratique ? Les métiers informatisés sont

considérés comme un des lieux favorisant au maximum l'inactivité physique et la sédentarité (Dutheil, 2017). Quelles sont les stratégies mises en place pour lutter contre l'immobilité accrue dans ces environnements de travail en ligne et digitalisé et pouvant parfois aussi être effectuées en télétravail ?

D'autant plus qu'en 2020, la pandémie du Covid-19 a impacté notre manière de travailler et de vivre nos loisirs. Le confinement a poussé une majorité des entreprises à développer le travail à distance. Depuis, celui-ci, ayant conquis un grand nombre de personnes, a perduré, provoquant une importante restructuration du travail. Ce nouveau mode de vie engendré par l'instauration du télétravail pose plusieurs questions concernant l'évolution de l'activité physique au travail et en dehors. Ces environnements de travail permettant le travail en home office favorisent-ils l'activité physique et le bien-être au travail ou au contraire est-ce un facteur de détérioration de la santé physique ?

Si des organismes se sont intéressés à la gestion de la santé en entreprise (GSE), ainsi qu'à la satisfaction au travail dans le cadre du « New Work » (Hannart & Weissbrodt, 2021), d'autres travaux ont décrit l'évolution délétère de certains environnements de travail impactant la qualité de vie au travail (QTV), liée au stress et à des facteurs menant à des risques psychosociaux tels que le burnout (Clot, 2015 ; Lederlin, 2020 ; Lorient, 2023). La littérature semble faire l'impasse sur la question de l'activité physique au travail comme élément clef de la santé physique au travail. Elle reste aussi très timide en ce qui concerne le lien reliant le télétravail et la santé physique.

Ainsi ce travail de master vise à combler ces lacunes en recueillant des données sur l'impact de la sédentarité au travail par rapport aux stratégies permettant de promouvoir l'activité physique dans les environnements de travail à prédominance digitalisée. Il a également pour but d'analyser de manière qualitative les effets du télétravail sur la sédentarité et l'activité physique par rapport au bureau, à savoir dans quel environnement de travail est-on le plus actif ? Quelles en sont les raisons ? Quels sont les obstacles à l'activité physique et quelles sont les stratégies utilisées par les employés de l'Établissement cantonal des assurances sociales (ECAS) pour lutter contre la position assise et les risques associés à la sédentarité.

Commençons par un tour d'horizon de la littérature qui traite de ces aspects.

1.1 Les bénéfices de l'activité physique sur la santé

L'activité physique est décrite par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) comme tout mouvement corporel produit par la contraction des muscles squelettiques nécessitant une dépense énergétique. Elle ne se limite pas seulement à la pratique d'un sport ou d'exercices intensifs, mais englobe également une multitude de gestes du quotidien : marcher, faire du jardinage, s'occuper des tâches ménagères, monter les escaliers, ou encore jouer avec ses enfants sont autant d'exemples d'activités physiques simples, mais efficaces. Ces mouvements montrent que l'activité physique peut s'intégrer facilement dans notre routine quotidienne, sans nécessiter de temps ou d'équipement spécifique (Margaritis, 2016). Souvent considérées comme anodines, ces actions participent à maintenir notre corps en mouvement et à améliorer notre bien-être physique, mental et émotionnel (OMS, 2024).

L'activité physique est une composante essentielle d'un mode de vie sain, offrant une multitude de bienfaits pour la santé. De nombreuses maladies non transmissibles peuvent être prévenues en pratiquant 35 minutes de marche rapide par jour (Le Roux et al., 2021). En effet, le renforcement du cœur, l'amélioration de la circulation sanguine et la diminution de la pression artérielle, dû à l'activité physique, réduisent de 30% le taux de mortalité en lien avec des maladies cardiovasculaires. Ce temps d'activité physique permet également de réguler la glycémie et de maintenir des niveaux de sucre sanguin stables, réduisant ainsi de 40% le risque de développer un diabète de type 2. De plus, cet exercice journalier entraîne des répercussions positives sur différents types de cancers et a démontré une diminution de 40% du risque de contracter un cancer du sein. Finalement, grâce à ces 35 minutes journalières, il a été possible de diminuer de 25% le taux de mortalité toutes causes confondues. L'activité physique a démontré de nombreux bienfaits sur les maladies non transmissibles, mais joue également un rôle crucial dans le renforcement du système immunitaire en stimulant la circulation des cellules protégeant contre diverses infections et maladies (Nieman & Wentz, 2019).

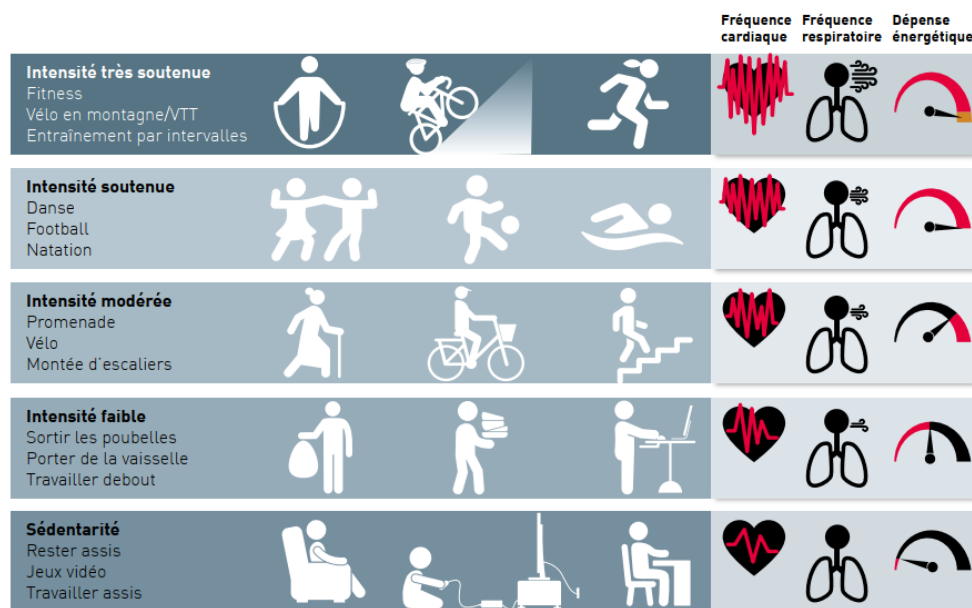
Au-delà des bienfaits physiques, l'activité physique est également une alliée précieuse pour la santé mentale. La qualité du sommeil est un autre aspect de la santé qui bénéficie grandement de l'exercice régulier. Les personnes physiquement actives ont tendance à s'endormir plus rapidement, à profiter d'un sommeil plus profond et à se réveiller plus reposées (Tremblay et al., 2007). L'activité physique régulière aide à lutter contre l'anxiété, la dépression et le stress en favorisant la production d'endorphines, ces hormones du bonheur qui procurent une sensation

de bien-être et de satisfaction (Poirel, 2017). De plus, l'exercice régulier améliore la concentration, la mémoire et les fonctions cognitives, contribuant ainsi à une meilleure performance intellectuelle et à une meilleure gestion des tâches quotidiennes (OFSPPO & OFSP, 2022).

L'intégration de l'activité physique dans notre quotidien ne se limite pas seulement à améliorer notre santé. Elle favorise également les interactions sociales, renforce les liens communautaires et contribue à un sentiment de cohésion et d'appartenance. En participant à des activités de groupe, en rejoignant des clubs sportifs ou en pratiquant des sports en famille, nous créons des moments de partage et de convivialité qui enrichissent notre vie sociale (OFSPPO & OFSP, 2022).

Figure 1

Différents types d'activité physique selon leur intensité



Note. Cette figure montre les différentes activités physiques en lien avec le niveau d'intensité en comparant la fréquence cardiaque et respiratoire ainsi que la dépense énergétique (OFSPPO & OFSP, 2022, p. 11).

Alors que le rythme de vie moderne tend à nous rendre plus sédentaires, avec des heures passées devant les écrans et une diminution des activités physiques, il est crucial de se rappeler l'importance de bouger et d'intégrer régulièrement des activités physiques dans notre routine, selon le

slogan : « Chaque mouvement compte » (OFSP & OFSP, 2022). En se basant sur l’OMS, la Confédération suisse recommande à la population ayant entre 18 et 64 ans de pratiquer une activité physique hebdomadaire allant de 150 à 300 minutes pour une intensité modérée ou de 75 à 150 minutes pour une intensité soutenue ou un mélange des deux afin de profiter significativement des bienfaits cités précédemment (Figure 1). Que l’on soit jeune ou âgé, sportif de haut niveau ou débutant, chacun peut trouver une activité adaptée à ses capacités et à ses envies (OFSP & OFSP, 2022).

1.2 L’inactivité physique et la sédentarité

Il est à noter que le discours actuel sur l’activité physique et la santé évolue progressivement. Bien que l’importance de l’activité physique régulière soit encore largement reconnue pour ses nombreux bienfaits, l’accent est de plus en plus mis sur les dangers associés au manque d’activité physique et à la sédentarité. Ces deux termes souvent confondus sont, en réalité, bien distincts. L’inactivité physique correspond à un niveau d’activité physique se situant en dessous des recommandations faites par l’OMS, à savoir 2h30 à 5h pour une intensité modérée ou 1h15 à 2h30 pour une intensité soutenue par semaine. À elle seule, l’inactivité physique est responsable de 3,2 millions de décès à l’échelle mondiale, ce qui la classe comme deuxième facteur de risque évitable (Bigard, 2019). La sédentarité ou comportement sédentaire est un état d’éveil durant lequel la dépense énergétique est très faible. Celle-ci est inférieure ou égale à 1,6 MET, ce qui représente 1,5 fois le métabolisme de repos. Ce type de comportement est déterminé par le temps passé en position assise ou couchée dans une journée (Bigard, 2019). Dans notre quotidien, regarder la télévision, utiliser un ordinateur, conduire ou passer de longues heures assis derrière un bureau sont des activités banales qui, en réalité, favorisent la sédentarité.

Les comportements sédentaires croissants de notre société actuelle proviennent essentiellement de la digitalisation, des changements environnementaux et des évolutions sociales. Ces trois facteurs ont un impact majeur dans de nombreuses activités quotidiennes. Effectivement, tout en restant à la maison, il est dorénavant possible de travailler, de faire du shopping, de se distraire et même de faire une consultation médicale en ligne. De plus, les infrastructures non adaptées ainsi que la pollution des villes peuvent dissuader les gens de se déplacer à pied ou à vélo. Le télétravail et les loisirs numériques sont aussi parmi les évolutions sociétales ayant modifié nos styles de vie, notamment nos interactions physiques et nos activités extérieures. Ceux-ci forment donc trois forces qui participent à une existence moins active comportant des conséquences notables pour la santé. L’un des aspects les plus alarmants des comportements

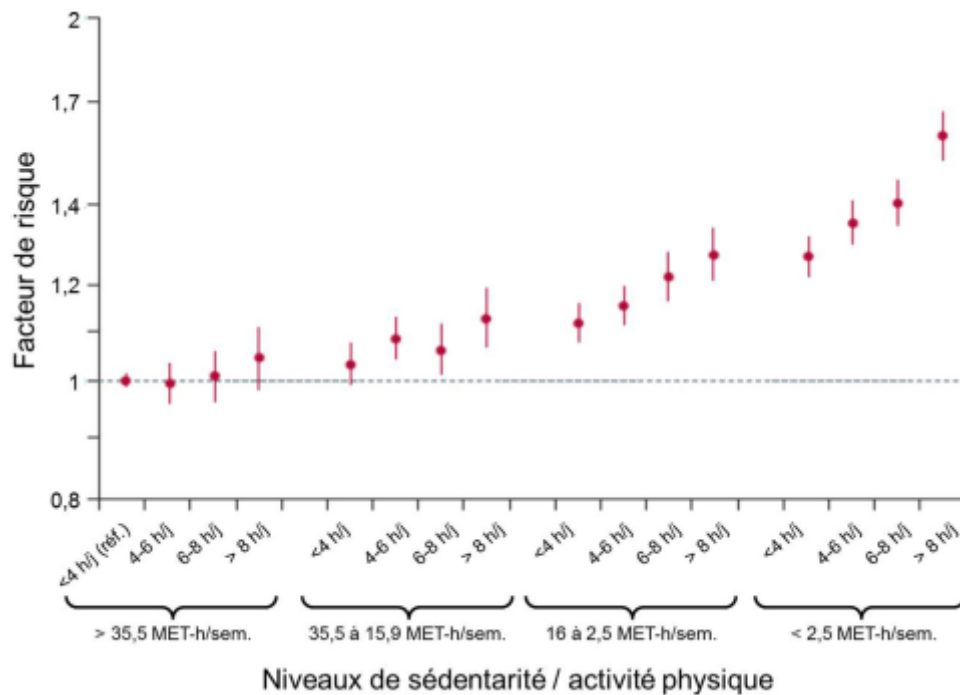
sédentaires est qu'ils diminuent la dépense énergétique, favorisant ainsi la prise de poids et les troubles métaboliques. C'est pourquoi le temps passé assis est désormais considéré comme un facteur de risque majeur pour diverses maladies chroniques. L'étude de Wijndaele et al. (2010) a démontré que regarder la télé plus de 10 h/semaine en position assise ou couchée entraîne une augmentation du périmètre abdominal allant jusqu'à 1 cm par rapport à ceux qui la regardent moins de 10 h/semaine. Concernant le temps quotidien passé en position assise, les recherches de Chau et al. (2013) ont présenté qu'au-dessus de 7h, chaque heure supplémentaire augmente le risque de décès prématuré de 6%. Le travail d'Ekelund et al. (2019) a démontré que passer plus de 8 h assis augmente de 21% le risque de décéder d'un cancer et de 6% si ce temps se situe entre 4 et 6h par jour.

Dès lors, est-ce que pratiquer une activité physique réduirait les effets néfastes de la sédentarité ? La réponse est nuancée, mais majoritairement non. Même si l'on adhère aux recommandations de pratiquer 30 minutes d'activité physique par jour, cela ne suffit pas à compenser les effets négatifs associés à un comportement sédentaire prolongé. Ainsi, de manière générale, bien que les personnes s'emploient à faire régulièrement des activités sportives, ils ne peuvent pas complètement compenser les effets néfastes causés par de longues périodes d'inactivité par des moments d'exercices sportifs épisodiques et hebdomadaires (Bigard, 2019). Effectivement, il ne suffit pas de pratiquer du sport que quelques fois par semaine pour annuler les impacts des comportements sédentaires. Une étude a démontré que seules les personnes pratiquant quotidiennement entre 60 à 75 minutes d'activité physique modérée, combinées avec une position assise de moins de 6h, permettent d'annuler les effets néfastes sur la mortalité toutes causes confondues (Figure 2) (Ekelund et al., 2016). Cependant, force est de constater que le quota d'AP modérée, nécessaire dans une journée, pour lutter contre les effets de la sédentarité n'est pas envisageable pour une grande partie des personnes ayant une activité professionnelle.

Cette nouvelle compréhension des effets néfastes de la position assise prolongée, responsable de la sédentarité et de ses conséquences morbides, et de la difficulté de la compenser par de l'AP souligne la nécessité d'une approche plus large, incluant une prise de conscience réelle des effets de la position assise prolongée, pour améliorer la santé publique.

Figure 2

Relation entre l'activité physique et la sédentarité sur le risque de mortalité globale.



Note. Le niveau d'activité physique est inscrit en MET-h/sem. 35,5 MET-h/sem correspond à 60-75min d'activité modérée par jour, 30 MET-h/sem (50 à 65min d'activité modérée par jour), 16 MET-h/sem (25 à 35min d'activité modérée par jour) et 2,5 MET-h/sem (5min d'activité modérée par jour) (Ekelund et al., 2016, p.6).

Si, en 2022, les recommandations nationales en matière d'activité physique ont été appliquées par 76% de la population suisse (OFS, 2023), cette même année, la confédération comptabilisait 43% de personnes obèses ou en surpoids (OFSP, 2023). En Suisse, les dépenses concernant les maladies liées à l'obésité et au surpoids s'élèvent, chaque année, à 2,5 milliards de francs, dont la moitié sont des frais médicaux directs (OFSP & OFSP, 2022). De 2002 à 2012, les coûts résultant du surpoids et de l'obésité ainsi que des maladies qui y sont liées ont triplé ; ils sont passés de 2648 à 7990 millions (presque 8 milliards) de francs par an (OFSP, 2019). Ces chiffres sont probablement en augmentation. Selon l'OMS, si le taux de personnes appliquant les recommandations d'AP n'augmente pas d'ici 2030, la Suisse devra déboursier 1,7 milliard de francs uniquement pour les coûts médicaux directs (OFSP & OFSP, 2022). Ces divers rapports soulignent la nécessité de prendre au sérieux les questions de promotion de l'AP, mais surtout de limiter les périodes assises prolongées en intégrant davantage de mouvements tout

au long de la journée. Cette prise de conscience est nécessaire et ne semble pas être clairement acquise dans la population et dans les cultures d'entreprise. Notre revue de littérature a mis en évidence le fait que pour lutter contre les effets néfastes des modes de vie sédentaires, il faut des stratégies complémentaires au-delà des activités physiques ponctuelles et régulières. La promotion de l'AP au travail s'avère donc être un élément majeur pour contrer la sédentarité et ses effets néfastes.

1.3 La promotion de l'activité physique au travail

L'environnement bâti peut être aménagé de manière à promouvoir l'AP au travail de manière douce et spontanée. Basso Ricci et al. (2015) ont développé le concept d'architecture active (AA) à ce propos.

1.3.1 L'architecture active

L'architecture active (AA) se présente comme une des stratégies pour lutter contre les comportements sédentaires. Effectivement, l'environnement construit joue un rôle crucial dans la promotion de l'activité physique quotidienne. Des modifications structurelles comme l'incitation à prendre les escaliers plutôt que l'utilisation de l'ascenseur peuvent faciliter l'exercice physique au bureau et à la maison. Ce mouvement, développé par les pays anglo-saxons, permet à la population d'augmenter leur temps d'exercice afin d'atteindre, même pour les plus sédentaires, les recommandations nationales en termes d'activité physique (Basso Ricci et al., 2015).

L'aménagement d'une architecture active n'est pas simple, car elle nécessite un dialogue entre architectes, urbanistes, médecins, partenaires du monde du sport et autres intervenants afin d'intégrer des notions telles que la santé durable dans l'environnement bâti tout en respectant les normes de constructions nationales. En plus du dialogue entre ces divers experts, une intervention comportementale est nécessaire. En effet, certaines actions du quotidien ne sont pas faites de manière consciente et la volonté de faire de l'exercice dépend grandement du contexte (Basso Ricci et al., 2015). C'est pourquoi l'architecture active est basée sur le COM-B (Capacité, Opportunité, Motivation) permettant aux personnes de modifier leurs habitudes au profit du sport. Le modèle COM-B identifie les interventions efficaces en ciblant les compétences physiques et mentales des individus, créant ainsi de nouvelles opportunités environnementales en améliorant la motivation à être plus actif physiquement. Dans ce modèle, l'architecture active vise à apporter des modifications à l'environnement (Michie, 2011).

L'architecture active tente d'intégrer les paramètres favorisant une activité physique dans la conception du bâtiment. Contrairement à la logique, le choix le plus facile est souvent celui de l'inactivité physique avec des ascenseurs ou des escalators visibles au premier regard alors que les escaliers sont souvent en retrait, pensés comme sorties de secours (Basso Ricci et al., 2015). Cependant, une étude menée dans les Hôpitaux Universitaires de Genève par Meyer et al. (2010) a démontré une baisse du taux de cholestérol chez les participants empruntant toujours les escaliers. Au vu de ces résultats, le concept d'architecture active visant à promouvoir l'utilisation des escaliers se présente comme une approche pertinente, tout en nécessitant certaines adaptations pour favoriser leur utilisation. Pour commencer, ceux-ci doivent être placés stratégiquement. Effectivement, leur taux d'utilisation augmente s'ils sont situés à maximum 7m de l'entrée et s'ils sont mis en évidence avant les ascenseurs. Ensuite, leur design (forme, couleur, matière), leur confort (lumière naturelle, large) et leur aspect sécuritaire sont tout aussi importants, car ce sont des facteurs qui vont influencer le choix des utilisateurs potentiels. De plus, l'apport de tableaux d'affichages ou d'expositions peut encourager le passage et ainsi permettre à ce lieu de devenir propice aux interactions sociales. Finalement, la réflexion architecturale concerne également des aspects esthétiques et « enrôleur ». Mettre des vitres autour des escaliers permet de les rendre visibles de tous, afin que les utilisateurs motivent inconsciemment d'autres personnes, en particulier les adeptes des ascenseurs, à faire comme eux (Basso Ricci et al., 2015).

Ces interventions simples peuvent encourager à faire de l'exercice sans que cela soit un choix conscient des usagers. L'amélioration de l'activité physique par le biais d'une architecture active vise à favoriser la santé publique, en réduisant les cas de maladies non transmissibles, tout en s'adressant à tous les usagers du bâtiment. Bien évidemment, les escaliers ne sont qu'un exemple de ce que propose l'architecture active. En effet, elle ne s'applique pas uniquement aux bâtiments, mais également à la conception des quartiers et de l'aménagement urbain selon le concept de « walkability » (Zuniga-Teran et al., 2017). Il est nécessaire de préciser qu'il est important de combiner l'architecture active avec d'autres stratégies comme des bureaux surélevés ou des « walking meeting ».

1.3.2 D'autres stratégies pour contrer la sédentarité

En l'espace d'environ 50 ans, le taux de postes de travail sédentaire a augmenté de 20% (Géraut et al., 2022). Ce chiffre est alarmant pour la santé publique en sachant qu'une personne travaillant dans un bureau passe entre 75 à 77% de son temps assise. Pratiquer une activité physique

régulière n'est pas toujours facile pour des raisons économiques, par manque de temps ou à cause de la non-proximité d'infrastructures adéquates (Géraut et al., 2022). De nombreux avantages sont liés à l'intégration de l'exercice dans les routines quotidiennes au bureau, tant pour les employés que pour l'employeur. C'est pourquoi les entreprises devraient se préoccuper du bien-être de leurs employés et considérer la promotion de l'activité physique sur le lieu de travail comme une question clé (Géraut et al., 2022).

Les heures passées en position assise ont un impact négatif sur l'efficacité et la productivité des travailleurs. Elles sont responsables d'un grand nombre d'absentéismes. Les troubles musculo-squelettiques (TMS) qualifiés par des douleurs et une diminution de l'appareil locomoteur représentent 87% des maladies professionnelles, dont les plus fréquentes sont les lombalgies et les cervicalgies (Kallings et al., 2021). En plus de l'absentéisme, le manque d'activité agit sur le présentéisme. Celui-ci est défini par une diminution de l'efficacité du personnel bien qu'il soit présent sur le lieu de travail. Les répercussions économiques liées au présentéisme sont 7 fois plus grandes que celles liées à l'absentéisme (Collins et al., 2005).

Afin de combattre ces effets négatifs, il est essentiel de mettre en place un programme efficace de promotion de l'activité physique et d'adapter les initiatives aux besoins et préférences des employés. Il peut s'agir notamment de partenariats avec des centres sportifs, de la planification de séances sportives collectives encadrées et supervisées par des professionnels, de l'organisation de compétitions internes ou encore des salles de détente où les salariés peuvent faire quelques étirements légers. En fin de compte, une telle démarche contribue à créer un environnement de travail plus sain, plus dynamique et plus épanouissant pour tous. Une revue systématique, regroupant 157 études, a démontré qu'intégrer sur le lieu de travail des exercices combinant endurance et force pendant au minimum 4 mois diminue la masse grasseuse et améliore les TMS ainsi que la musculature (De Sevilla et al., 2021). De plus, pour faciliter le développement de l'activité physique et augmenter le nombre d'adhérents, il serait intéressant que les blessures liées à l'exercice sur le lieu de travail soient considérées comme des accidents de travail. Si les employés sont conquis, de façon durable, par toutes ces propositions, l'investissement est clairement bénéfique, car cela engendre une diminution de l'absentéisme (Géraut et al., 2022).

De nombreuses entreprises ne peuvent pas se permettre de telles infrastructures ou n'ont pas les moyens d'organiser la promotion de l'AP pour des raisons de productivité à court terme. Cependant, l'utilisation de bureaux à hauteur variable est très intéressante par le rapport entre le prix et l'efficacité. La Suva recommande, dans une journée de travail, d'alterner entre une position assise (60%) et une position debout (30%) en y intégrant des déplacements (10%) (Müller, 2022). L'usage de bureaux réglables offre la possibilité de varier entre ces différentes positions en diminuant de 84 à 116 minutes le temps passé en position assise sur une journée de travail (Dupont, 2019). Le fait d'être debout n'augmente pas vraiment la dépense énergétique, mais améliore la circulation sanguine en coupant la sédentarité prolongée de la vie de bureau en station assise, autrement dit sur « la chaise qui tue » (Play RTS, 2019a). Il a été démontré que se lever et marcher 5 minutes toutes les 30 à 45 minutes a des effets bénéfiques sur la productivité et l'efficacité, diminuant le présentisme (Géraut et al., 2022).

Selon le Dr. Carré (Play RTS, 2019b), spécialiste de l'AP et des maladies chroniques au CHU de Rennes, nous ne sommes pas faits pour être assis si longtemps, « nos gènes ne fonctionnent bien que si nous sommes debout ». Il décrit le cercle vicieux de la sédentarité, cet « ennemi » de la santé publique : « Il n'y a pas plus pernicieux que ce temps passé assis (...) monter un étage, c'est coûteux » pour une personne devenue sédentaire et en manque de condition physique. Il s'agit selon le spécialiste impérativement de « favoriser la marche qui permet de lutter contre la sédentarité, qui fait le lit de plus de 35 maladies chroniques ».

Ces initiatives combinées (bureau debout, architecture active, offres sportives internes ou externes) ne profitent pas seulement au bien-être physique des employés, mais également à leur santé mentale. Ces investissements favorisent davantage l'esprit d'équipe chez ceux qui soutiennent ces pratiques commerciales. Par ailleurs, cela peut également améliorer l'image de l'entreprise, en démontrant un engagement réel envers la qualité de vie au travail de ses employés.

1.4 Télétravail, activité physique et bien-être

Il existe plusieurs nuances lorsqu'il est question de définir le télétravail. Dans cette étude, la définition choisie est celle proposée par Pennequin (2020) dans son travail sur l'irruption du télétravail pendant la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19:

Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (...) Le télétravail peut être réalisé au domicile ou dans des lieux tiers. (p.1)

1.4.1 Développement

Le télétravail, également connu sous le nom de travail à distance ou home office, a connu une grande évolution depuis ses débuts dans les années 1970. Ce concept n'a réellement pris son essor qu'à la fin des années 1980, lorsqu'Internet est devenu plus largement accessible et que le premier ordinateur portable, pesant 11kg, conçu par Steve Wozniak et Steve Jobs, les cofondateurs d'Apple, a vu le jour. Cependant, il a fallu attendre le début du 21^{ème} siècle pour l'apparition d'outils de communication tels que les emails, les messageries instantanées et les plateformes de visioconférence, pour rendre possible une collaboration efficace à distance afin que le télétravail soit officiellement reconnu et adopté au Royaume-Uni et dans les pays nordiques (Ollivier, 2017). Malgré son officialisation, cette approche est restée largement inexploitée dans de nombreux autres pays, y compris la Suisse, où une grande méfiance a perduré jusqu'à très récemment et persiste encore parfois dans certaines organisations plus traditionnelles. En effet, le préjugé persistant selon lequel les télétravailleurs seraient potentiellement moins productifs, en raison d'un risque accru de distractions et de tâches domestiques parallèles, reste une idée bien ancrée. Cependant, des études menées dans des pays ayant adopté cette pratique plus tôt ont révélé que non seulement la productivité et la qualité du travail ne diminuent pas, mais qu'elles peuvent même s'améliorer (Gillet & Tremblay, 2023). Ce n'est qu'après la publication des résultats de ces projets pilotes démontrant une efficacité accrue due au télétravail que celui-ci a été perçu différemment. Il est alors devenu évident que le télétravail pouvait harmoniser les intérêts des entreprises et ceux des employés, prouvant ainsi sa valeur en tant que mode d'organisation du travail viable et bénéfique (Ollivier, 2017).

La croissance la plus importante dans l'évolution du télétravail s'est produite en 2020 en raison de la pandémie du COVID-19. La menace sanitaire causée par la propagation du virus a obligé les entreprises du monde entier à changer de méthodes de travail du jour au lendemain pour continuer à fonctionner dans le cadre de la distanciation sociale. De cette manière, le travail à domicile, qui était considéré comme un privilège pour certains, est rapidement devenu une nécessité pour tous. La situation a montré que de nombreuses tâches pouvaient être effectuées efficacement à distance, changeant à jamais l'image du travail à domicile. Depuis cette époque,

après que toutes les restrictions associées à l'épidémie ont été supprimées, le télétravail a acquis une position stable dans plusieurs secteurs. Les employeurs ont commencé à combiner le travail à distance avec le travail au bureau (Gillet & Tremblay, 2023).

1.4.2 Avantages

Le télétravail, autrefois mal vu, a prouvé avec le temps les nombreux avantages qu'il présente pour les employés et employeurs. À l'opposé, l'idée générale selon laquelle les télétravailleurs seraient plus facilement distraits a été contredite par diverses études, puisque le télétravail ne se traduit pas seulement par un maintien de la productivité des employés, mais également par une amélioration de celle-ci (Hehn et al., 2021 ; Tissandier & Mariani-Rousset, 2019). Ce mode de travail favorise l'exécution de tâches demandant du calme et de la concentration, ce qui est parfois incompatible avec les interruptions fréquentes des collègues et des clients ainsi que le bruit constant au bureau. Les employés organisent et anticipent leurs tâches à effectuer durant la semaine en fonction de leurs jours de télétravail. Aussi, la flexibilité offerte par le travail à distance permet selon Hehn et al. (2021) aux employés de gérer leur emploi du temps plus efficacement et d'exercer leur travail durant les heures où ils sont plus productifs. Cette flexibilité permet également un meilleur équilibre entre vie privée et professionnelle : les employés peuvent passer plus de temps avec leur famille comme prendre le temps d'accompagner les enfants à l'école, déjeuner tous ensemble et agender des rendez-vous durant la semaine sans prendre congé et libérant ainsi le weekend. Cette autonomie accrue conduit souvent à une meilleure qualité du travail : 44,4 % des salariés se sentent plus rapides et plus efficaces et 27,8% se trouvent plus productifs. De plus, 22,2 % des répondants dans l'étude de Tissandier et Mariani-Rousset (2019) ont indiqué que le travail à distance améliorerait leur concentration principalement grâce au silence et à l'absence de distractions.

Toujours selon Tissandier et Mariani-Rousset (2019), le télétravail peut également avoir des bienfaits sur la santé des collaborateurs, et cela pour plusieurs raisons. La première provient d'une diminution considérable du stress grâce à la suppression des trajets, plus de course contre la montre le matin ou de cohue le soir pour aller chercher les enfants. Ce temps gagné est réinvesti dans des activités personnelles ou familiales, contribuant ainsi à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privée. La deuxième source de stress diminuée provient des interactions professionnelles moins fréquentes avec les collègues ou les clients pressés et des réunions impromptues. De plus, la flexibilité du télétravail permet des pauses plus fréquentes qui peuvent être prises à tout moment de la journée sans être jugées par les autres employés. Quant

à Hehn et al. (2021), ils ajoutent le fait que, pour certains, ce mode de travail procure un meilleur confort physique grâce à une infrastructure et du mobilier adaptés à leur posture et à leurs besoins. D'autres ont également déclaré que le télétravail conduisait à une amélioration de leurs problèmes médicaux. Ces sentiments de détente et de bien-être engendrés par la perspective d'une journée en télétravail permettent un sommeil plus profond et réparateur ainsi qu'une amélioration du moral et de la satisfaction des travailleurs. Finalement, ce sont 80 % des employés qui ont signalé une réduction du stress et de la fatigue dans les deux enquêtes (Hehn et al., 2021 ; Tissandier & Mariani-Rousset, 2019). Ces avantages motivent le 80% des employés à télétravailler 2 à 3 jours par semaine alors que 10% aimeraient uniquement travailler à distance. Cependant, 10% ne désirent pas pratiquer de télétravail (Gillet & Tremblay, 2023).

Le télétravail procure également des avantages pour les entreprises. Les employeurs peuvent faire des économies en diminuant le nombre de locaux. De plus, les arrêts de travail pour maladies sont moins fréquents. Cela est dû au fait que le télétravail permet une meilleure qualité de vie, mais également, car certains employés choisissent de travailler depuis chez soi en cas de maladie (Hehn et al., 2021). En outre, l'introduction du télétravail contribue à l'amélioration de l'image de l'entreprise. Le télétravail est un signe de confiance de la part de l'employeur et d'ouverture d'esprit de l'entreprise indiquant sa fidélité à l'innovation et au progrès social. Il est perçu comme une approche moderne, en phase avec la nature changeante du travail et adaptée aux réalités actuelles. Le télétravail renforce désormais la plus-value de l'entreprise par rapport à d'autres organisations qui n'offre pas cette flexibilité (Tissandier & Mariani-Rousset, 2019).

En résumé, le télétravail présente de nombreux avantages qui vont au-delà des trajets économisés. Il améliore le bien-être des travailleurs ainsi que leur productivité et permet aux entreprises de réaliser des économies, ce qui montre son potentiel en tant que solution de travail future, viable et bénéfique.

1.4.3 Inconvénients

Les avantages du télétravail relevés précédemment sont toutefois à pondérer par des inconvénients qui peuvent affecter les employés et les entreprises. L'étude menée par Tissandier et Mariani Rousset (2019) a relevé qu'un tiers des participants décrivaient l'isolement et le manque de communication avec les collègues comme les principaux inconvénients. Effective-

ment, il est qualifié de pesant quand il faut écrire des emails ou téléphoner pour avoir une réponse rapide, alors qu'au bureau, il suffit de demander de vive voix. Ce problème a également été mentionné lorsque l'employé se retrouve seul face à un problème informatique. De plus, la moitié des participants évoque une journée de télétravail comme adaptée, alors que plus de deux jours sont un seuil à ne pas franchir. Par conséquent, le télétravail limite les interactions directes avec les collègues, entraînant un sentiment de solitude et une diminution de l'esprit d'équipe. Cela peut aussi avoir un impact sur la communication et la coopération, entravant ainsi le partage d'idées ou de solutions rapides à certains problèmes. Ces éléments peuvent menacer l'ensemble de la culture d'une entreprise. Maintenir une image d'entreprise forte et cohérente lorsque les employés sont géographiquement éparpillés peut alors devenir difficile. Les nouveaux salariés, en particulier, peuvent rencontrer des difficultés pour s'intégrer à la culture de leur entreprise, si l'expérience immersive de bureau est mise à mal par le télétravail.

L'autre inconvénient est lié à la difficulté de faire la distinction entre vie professionnelle et vie privée. Sans un espace dédié pour travailler ni des horaires bien définis, les travailleurs à distance peinent souvent à se débrancher, ce qui peut engendrer un épuisement mental (Gillet & Tremblay, 2023). En effet, l'empiètement du travail sur la vie privée est considéré comme alarmant, surtout en télétravail. L'utilisation généralisée des technologies de l'information et de la communication (TIC) et les exigences de disponibilité des employés en sont quelques-unes des principales causes. Les TIC permettent d'être en contact permanent avec son monde professionnel et d'être joignable à tout moment de la journée ou de la nuit. Le recours aux TIC dans la gestion peut se faire à la dernière minute et en cas d'urgence. Cela peut être encore plus accentué avec le télétravail, car l'employé a tout le matériel nécessaire à la maison. Pourtant, de tels cas peuvent avoir des effets négatifs sur la santé des personnes, tels que le stress, la fatigue et l'épuisement professionnel. Certains analystes considèrent ce phénomène comme une conséquence des politiques d'entreprise qui mettent l'accent sur la flexibilité des employés et sur une culture de l'urgence (Dumas & Ruiller, 2014). Nicole Aubert (2010), quant à elle, qualifie cette société occidentale comme hypermoderne. Effectivement, la société actuelle est largement régie par les TIC qui favorisent des modes de vie dans lesquels l'être humain doit toujours être « hyper-réactif ». Ce terme fort montre comment la nécessité a fait de l'immédiateté une composante essentielle, que ce soit dans les affaires familiales ou les problèmes de bureau, poussant ainsi les gens à vouloir constamment se dépasser pour rester dans ce que la société juge juste. Avant les emails et les SMS, il y avait les lettres dont le processus d'envoi et de réponse prenait plusieurs jours. Cependant, avec les nouveaux moyens de communication, les employés, les clients

ou bénéficiaires ne sont plus habitués à attendre, ils veulent la réponse dans l'heure, voire dans les minutes qui suivent (Aubert, 2010). Ce « culte de l'urgence » (Aubert, 2009) dans le cadre du télétravail peut engendrer des journées plus intenses. La concentration est plus soutenue sur une période plus grande et les pauses sont grandement raccourcies. Certains, n'ayant plus besoin de calibrer leurs heures de fin de journée sur les transports publics, prolongent leur temps de travail afin de terminer leurs tâches. De plus, certaines distractions domestiques comme les tâches ménagères ou encore les responsabilités familiales peuvent interférer avec la concentration et impacter sur le rendement global (Tissandier & Mariani-Rousset, 2019).

Cette flexibilité entraîne également un problème concernant la gestion du temps qui constitue un autre défi majeur, car en télétravail, il faut être discipliné. Certains salariés rencontrent des difficultés à organiser correctement leur journée et à maintenir constamment leur productivité sans supervision en face-à-face par leurs supérieurs hiérarchiques ; ce qui entraîne des retards de délai et une diminution de la qualité du travail. Par ailleurs, l'absence d'une supervision étroite rend difficile la reconnaissance des efforts fournis ou des réussites accomplies, ce qui influence le niveau de motivation. De plus, certains salariés ont révélé être inquiets face aux regards des autres. En effet, ils ont l'impression de devoir justifier qu'ils travaillent sérieusement malgré les horaires flexibles, ce qui engendre du stress. Lors d'échanges téléphoniques ou de vidéo-conférence, ils craignent que leurs collègues entendent des bruits dérangeants comme les aboiements d'un chien, des enfants qui crient ou qu'ils voient un chat sauter sur le bureau. Tout cela pourrait prouver que leur lieu de travail n'est pas optimal pour une bonne efficacité dans le travail. Souvent, ces inquiétudes sont présentes dans les premiers temps, mais s'atténuent avec l'habitude et la confiance en leur efficacité. Cependant, si celles-ci persistent, alors elles peuvent impacter sévèrement le bien-être mental des employés (Hehn et al., 2021). Enfin, tous les postes ne sont pas conçus pour le télétravail. Les emplois nécessitant une présence physique comme ceux du secteur manufacturier, de la santé ou du commerce de détail ne peuvent pas bénéficier des avantages du télétravail. Cette limitation crée des inégalités entre les employés, certains étant autorisés à travailler à domicile tandis que d'autres doivent continuer à se présenter physiquement (Gillet & Tremblay, 2023). Cependant, les inégalités créées par ce mode de travail ne s'arrêtent pas là. Pour commencer, la possibilité de travailler à distance est souvent liée à la taille de l'entreprise et à si celle-ci se situe en ville ou en campagne. Les zones urbaines ont tendance à favoriser l'accès au télétravail. De plus, cet accès dépend grandement du statut professionnel. En effet, les analyses ont démontré que les personnes ayant une formation supérieure et les responsables de secteurs pratiquent plus le travail à domicile que les autres

employés. Ensuite vient le problème concernant les inégalités liées à la surface et à la qualité du logement. Les conditions de télétravail sont variables en fonction de la grandeur de l'habitat ou si le ménage est composé d'une ou plusieurs personnes se partageant l'espace. Il existe de nombreuses inégalités engendrées par le télétravail, dont l'acquisition du matériel de travail à la maison. Parfois l'employeur pourvoit tout le matériel ou alors il contribue aux achats nécessaires (ordinateur, imprimante, bureau). Cependant, souvent, ce n'est pas le cas et cela soulève des problèmes pour les personnes aux revenus restreints. En plus de l'achat du matériel électronique et de toutes les fournitures (encre, feuilles, stylo) vient se rajouter une augmentation des charges comme l'électricité (Gillet & Tremblay, 2023). Ces paramètres accentuent davantage les inégalités sociales déjà profondément enracinées dans la société.

1.5 Impact du télétravail sur l'activité physique

Le lieu de travail étant souvent propice à la sédentarité, des solutions sont envisagées pour y remédier au sein des entreprises (Géraud et al., 2022 ; Dutheil et al., 2017). Cependant, quand est-il de l'activité physique en télétravail ? Se pencher sur l'impact du travail à domicile au niveau de la santé physique est une question très importante pour plusieurs raisons, tant individuelles que collectives. Le télétravail, en bousculant les habitudes de travail conventionnelles, a changé radicalement notre manière de bouger et d'interagir avec notre environnement quotidien. Même si travailler depuis la maison est bénéfique, car elle permet plus de souplesse dans le planning des activités professionnelles et privées, il présente comme nous l'avons relevé auparavant des défis considérables, notamment en ce qui concerne l'exercice physique. À l'heure actuelle, il existe très peu de littératures pertinentes qui traitent cette thématique. En effet, les données collectées avant la pandémie du COVID-19, lorsque le taux de télétravailleurs était faible, ont permis d'obtenir des résultats très différents. Alors que les études menées pendant le Covid-19 ne permettent pas vraiment de mesurer les impacts du télétravail en raison du contexte sanitaire très spécial empêchant les routines quotidiennes. Finalement, les études faites après le Covid n'ont pas toutes encore eu le temps d'être publiées, comme la récolte de données pour ce type de recherche nécessite souvent un suivi sur plusieurs années (Gueguen & Senik, 2022). Notre mémoire de recherche vise à répondre à cette absence de données comparatives sur l'AP en télétravail par rapport à l'AP au bureau. Le télétravail a mis fin aux déplacements quotidiens entre la maison et le lieu de travail avec ses avantages indéniables tels que l'économie du temps et le soulagement du stress par exemple lié à la circulation routière. Cependant, cette absence de mouvement affecte également notre niveau quotidien d'activité physique, surtout le nombre de pas effectués par jour. Pour beaucoup, avant la généralisation du télétravail, le trajet

entre la maison et le travail était une des activités physiques quotidiennes les plus importantes (Hehn et al., 2021). Que cela soit à pied jusqu'à la gare, en descendant des escaliers entre différents changements de ligne ou tout simplement autour du dernier coin avant d'arriver au bureau, le trajet de la maison au travail permettait de maintenir un certain niveau d'activité au quotidien. Avec le télétravail, cette part de l'activité physique a presque disparu. Beaucoup sont enfermés chez eux toute la journée en se déplaçant seulement entre différentes pièces. Sans les trajets, il est tentant de rester assis plus longtemps et il est difficile d'intégrer des moments d'exercices physiques dans la routine quotidienne (Géraut et al., 2022). En effet, une étude a démontré que le télétravail engendre une hausse du taux de sédentarité avec un temps quotidien passé en position assise qui augmente de 108 à 113 min, et un temps quotidien passé devant la télévision qui augmente de 86 et 95 min (Howe et al., 2021). Rapisarda et al. (2021) ont observé une diminution quotidienne de l'activité physique, toutes intensités confondues, passant de 38 à 28% pour les employés en télétravail.

Ce gain de temps dû à l'annulation des trajets quotidiens peut également être une chance de se réimpliquer dans des activités plus valorisées, notamment le sport (Hehn et al., 2021). Clerc (2023), dans son master intitulé « Télétravail et sédentarité : de la flexibilité, mais quel(s) temps pour les activités physiques ? », a mis en évidence la pratique d'efforts pour lutter contre la sédentarité et une augmentation de l'activité sportive. De nombreuses personnes ont équilibré l'absence de trajet par davantage d'exercices physiques. Le fait de passer moins de temps dans les transports ou dans les embouteillages permet d'autres activités. Ces mêmes personnes vont courir, faire du vélo ou effectuent d'autres séances physiques comme le yoga ou encore les entraînements à domicile, non seulement pour conserver leur corps en forme, mais aussi pour stimuler leur santé mentale (Bigard, 2019). De cette manière, il est possible de considérer le sport comme un moyen privilégié pour se détendre, se défouler et libérer toute la tension accumulée tout au long de la journée (Géraut et al., 2022). En outre, pour ceux qui ne parviennent pas à intégrer une routine régulière d'exercices dans leur agenda chargé, travailler chez eux était une aubaine. Le gain de temps occasionné par la suppression des déplacements peut être utilisé pour effectuer des exercices réguliers non envisageables auparavant. Certains s'en servent pour rejoindre des clubs sportifs ou essayent d'autres pratiques physiques qu'ils n'avaient pas envisagées auparavant. Par conséquent, ils n'ont pas seulement amélioré leurs conditions physiques, mais ils ont également trouvé un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Le sport les aide à se déconnecter du travail, fédère et initie une nouvelle dynamique journalière (Géraut et al., 2022 ; Hehn et al., 2021 ; Tissandier & Mariani-Rousset, 2019).

Cependant, il y a aussi des limites significatives, notamment lorsqu'on parle de l'ergonomie du poste de travail. La plupart des foyers ne sont pas équipés du matériel nécessaire pour garantir un environnement de travail sain et confortable. Contrairement au bureau où les chaises ergonomiques, les bureaux réglables et les écrans à la bonne hauteur font partie du matériel standard, l'employé en télétravail doit souvent se résigner aux solutions improvisées. Chez soi, travailler pendant des heures sur une chaise de cuisine ou à une table inappropriée peut causer des problèmes de dos, de cou et des fatigues musculaires. Ce manque d'équipements ergonomiques appropriés peut entraîner des répercussions non seulement sur la santé physique, mais également sur la productivité. En effet, une mauvaise position ou un poste mal adapté peut engendrer une fatigue précoce, des douleurs chroniques, voire à long terme diminuer l'attention (Bigard, 2019 ; Dutheil et al., 2017).

1.6 Objet de recherche

Un grand nombre d'études traitent des bienfaits de l'activité physique et des impacts néfastes de la sédentarité au travail sur la santé. Cependant, la littérature analysant les conséquences du télétravail sur l'activité physique est lacunaire. Pourtant, le travail à distance étant en plein essor, il est primordial de s'y intéresser pour pouvoir cerner le comportement des télétravailleurs dans le but d'agir rapidement afin de favoriser la santé publique.

1.6.1 Contexte de l'étude

L'occasion d'aborder ce sujet s'est présentée lors de mon travail de Master. Celui-ci s'intègre à une autre étude qui consiste à déterminer de quelle façon les aménagements architecturaux ont impacté la mobilité et le bien-être des collaborateurs dans un bâtiment de la ville de Fribourg. Cette étude prend racine en 2015, lorsque l'architecte Paolo Basso Ricci du bureau fribourgeois RBRC architectes, propose un projet de rénovation et d'extension du bâtiment de l'Établissement cantonal des assurances sociales (ECAS), basé à Givisiez dans le canton de Fribourg, appliquant les concepts de l'architecture active. Ce projet lui a valu la première place du concours et il a pu mettre en place tout son savoir dans ce domaine. L'architecture active étant encore peu développée en Suisse, le projet, nommé « Archi-Active », a fait l'objet d'une étude scientifique sous le mandat de la Direction cantonale de la santé et des affaires sociales ainsi qu'en collaboration avec l'Université de Fribourg (Neuhaus, 2021). L'équipe chargée de l'étude se compose de Monica Aceti, docteure en sociologie et Wolfgang Taube, professeur en sciences du sport de l'Université de Fribourg, Bengt Kayser, professeur émérite en sciences du sport à l'Université de Lausanne, et Paolo Basso Ricci architecte du bureau RBRC. Le bâtiment

a subi quelques transformations majeures. La cage d'escalier est désormais vitrée, ce qui la rend visible depuis les couloirs et les portes qui permettent d'y accéder empêchent le regard sur les ascenseurs. Les corridors, lumineux grâce à la lumière naturelle, sont composés de niches permettant des pauses et facilitant les échanges sociaux. Afin de permettre un maximum de déplacement entre les étages, la cafétéria est placée tout en bas. Les toilettes et les imprimantes sont disposées stratégiquement à chaque étage pour inciter les employés à se déplacer. L'aménagement des douches a été pensé pour ceux qui viennent à vélo ou pratiquent du sport durant leur pause. L'extérieur a également subi quelques changements. Avant, le bâtiment de l'ECAS était situé au milieu d'un parking dont l'arrivée aux portes était périlleuse et dangereuse. Actuellement, un parc avec de la verdure et des coins de détente ont été créés au profit de seulement 60 places de parc. Ces aménagements extérieurs, encouragés par un parc à vélos, ont été pensés afin de motiver la bascule vers plus de mobilité douce (Neuhaus, 2021) et d'attention à l'environnement durable.

L'étude a été menée en deux phases : la première débute en 2017 avant la transformation du bâtiment avec des entretiens effectués par Monica Aceti auprès de 28 employés de l'ECAS. Le but était de comprendre leurs schémas comportementaux et de faire ressortir leurs souhaits et leurs besoins. En plus des entretiens, des capteurs photo-électriques ont été posés dans le bâtiment, durant les travaux, pour quantifier comparativement l'utilisation des escaliers ou des ascenseurs par le personnel. Le recueil des données de la première phase a duré jusqu'en 2018. La deuxième phase débute en 2023 avec l'intégration au projet de Romane Albisetti pour son travail de master (2024). L'étude a connu un certain retard en raison de la pandémie du Covid-19. Dans cette deuxième partie, l'objectif était de repositionner des capteurs photo-électriques et de recontacter les mêmes personnes qu'en 2017 afin de pouvoir comparer leur donnée concernant l'activité physique à l'ECAS avant et après les travaux. L'échantillon a diminué, car parmi les 28 employés ayant pris part aux entretiens en 2017, 11 ne travaillaient plus à l'ECAS. De plus, sur les 17 personnes restantes, 2 ont refusé ou n'étaient pas disponibles et 1 nouvelle personne s'est ajoutée formant un échantillon total de 16 personnes. Cependant, les données récoltées lors de la deuxième volée ont subi un biais de comparaison à la suite du Covid-19. Effectivement, depuis la fin du confinement, les employés de l'ECAS ont la possibilité de travailler jusqu'à 50% en télétravail, diminuant les passages entre les capteurs photo-électriques et modifiant leur rapport à l'activité physique sur le lieu de travail. Pour des raisons pratiques de volume de données, Romane Albisetti n'a pas traité l'impact du télétravail sur l'activité

physique des employés de l'ECAS, permettant précisément de développer cet aspect innovant qui fait l'objet de ce travail de mémoire.

1.6.2 Objectif du travail et hypothèses de recherche

L'objectif de ce travail de master est de mettre en évidence les changements apportés par le télétravail dans la vie des employés de bureau avec une focale appliquée à l'activité physique. Grâce à la comparaison entre les données récoltées en 2018 sur l'AP au bureau et les données de 2023 qui intègrent un travail en mode hybride en télétravail et au bureau, nous pouvons identifier des changements. Ainsi, l'étude se construit autour de la question principale suivante : « Quelles sont les influences du télétravail sur l'activité physique et le bien-être des employés de l'ECAS ? ». De plus, le télétravail soulève quelques questionnements concernant les inégalités sociales, c'est pourquoi une sous-question est ajoutée : « De quelle manière le télétravail impacte-t-il les employés quant à la question des inégalités sociales de santé ? »

Deux hypothèses sont formulées sur la base de la question de recherche :

- Hypothèse 1 : Les personnes les plus inactives en dehors du travail sont celles qui ressentent le plus les effets négatifs du télétravail concernant l'activité physique journalière. Du fait qu'ils ou elles n'effectuent plus les trajets jusqu'à leur lieu de travail, leur activité physique journalière diminuerait.
- Hypothèse 2 : Grâce au télétravail, les personnes sportives s'organisent différemment afin de pouvoir augmenter leur temps d'activité physique journalier. Le temps de trajet économisé ainsi que la flexibilité des horaires seraient des facteurs essentiels à cette réorganisation au bénéfice de leur santé et de la QTV.

Une hypothèse plus générale sur les inégalités sociales de santé a été formulée qui découle des deux précédentes :

- Hypothèse 3 : L'environnement de travail avec le télétravail augmente les risques de renforcer les inégalités sociales de santé entre les milieux sociaux. Cette hypothèse sera analysée à travers la position hiérarchique des participants.

2 Méthode

La méthode utilisée dans cette étude est un travail empirique avec une analyse de données secondaires. La collecte de données compréhensives qualitatives s'est faite au travers d'entretiens semi-directifs dont la plus grande partie du questionnaire a été créée par l'étude *Archi-Active* et approfondie par l'ajout de questions concernant le télétravail liées à nos hypothèses de recherche. L'analyse des entretiens récoltés en 2018 et en 2023 a permis de comprendre la relation entre les employés de l'ECAS et le télétravail. Ils ont également permis de mettre en avant les effets du télétravail versus du bureau sur la sédentarité et l'activité physique. Un questionnaire (Annexe 1) regroupant des données factuelles sur la santé a été remis en fin d'entretien.

2.1 L'entretien semi-directif

La méthode utilisée pour la récolte de données qualitatives est la méthode par entretiens semi-directifs. Ceux-ci ont la particularité de contenir des questions précises, mais relativement ouvertes pour que la personne interrogée puisse s'exprimer librement (Samlak, 2020). Les questions donnent une structure dans le but de comparer les différents résultats obtenus et elles permettent également de faciliter le dépouillement et ainsi de maximiser l'apport d'informations détaillées (Edwards & Holland, 2013 ; Samlak, 2020). Cette étude regroupe des résultats d'entretiens de groupe, appelés également « focus group » et des entretiens individuels.

Le focus group rassemble un petit nombre d'individus, ici composé de deux à trois personnes, pour discuter d'un sujet spécifique sous la direction d'un animateur qui oriente la conversation en posant des questions ouvertes qui permettent aux participants de partager leurs avis, perceptions et opinions. Les focus groups présentent certains avantages. Les informations sont plus riches et détaillées, car les interactions entre les membres du groupe peuvent produire de nouvelles idées ou des perspectives inattendues (Baribeau & Germain, 2010). De plus, le cadre du groupe les encourage à exprimer plus librement leur opinion, sachant qu'ils ne sont pas seuls à penser de cette manière, ce qui permet également de comprendre comment l'influence sociale façonne les opinions individuelles. De plus, contrairement aux autres méthodes de recherche telle que l'entretien individuel, un focus group est souvent moins cher et plus rapide. Au cours d'une seule séance, plusieurs données peuvent être recueillies auprès de nombreuses personnes, ce qui les rend très efficaces pour les enquêtes exploratoires (Baribeau & Germain, 2010).

L'entretien individuel consiste à interroger une seule personne à la fois, généralement en face-à-face, pour recueillir des informations détaillées sur ses opinions, ses expériences et ses perceptions. Ce type d'entrevue permet de traiter en profondeur un thème particulier en fonction du rythme et des réponses du participant. Plusieurs avantages sont associés aux entretiens individuels. Ils offrent un cadre intime où le participant peut s'épancher librement sans tenir compte d'autres présences éventuelles, ce qui favorise des réactions plutôt franches et personnelles. Cette approche est particulièrement utile lorsque les sujets sont sensibles ou complexes et où les idées ne peuvent pas être partagées avec les autres membres d'un groupe. Une autre raison pour laquelle on privilégie également les entretiens individuels, c'est qu'ils peuvent être encore plus flexibles que durant les focus groups (Baribeau & Royer, 2012). L'intervenant peut s'adapter aux réponses données durant l'entretien et cela permet de suivre des pistes intéressantes non prévues, personnalisant l'entrevue en fonction du contexte et du profil de la personne. Finalement, les participants peuvent choisir de faire l'entretien individuel dans un environnement et un moment qui s'adapte mieux à leurs horaires, ce qui peut améliorer la qualité des réponses. Effectivement, le lieu choisi se doit d'être pratique, privé et si possible connu du participant. Les lieux très fréquentés, comme un bistro, peuvent nuire aux résultats de l'entretien dû à la nuisance sonore et à l'absence d'intimité. De plus, l'absence de pression de groupe permet au participant de prendre du temps à réfléchir et à formuler ses réponses, permettant d'aboutir à des réactions plus approfondies (Baribeau & Royer, 2012).

Il est important de mentionner que, dans cette étude, deux jeux de données secondaires ont été utilisés, tous deux provenant de l'étude Archi-Active. Le premier a été récolté par Monica Aceti en 2018, avant la rénovation du bâtiment de l'ECAS. Le deuxième provient de l'étude de Romane Albisetti (2024) dont les entretiens ont été faits en 2023. Afin de compléter les données traitant du télétravail avec des personnes sédentaires, trois entretiens supplémentaires ont été menés dans le cadre de ce travail.

2.2 Échantillonnage

Dans toutes études qualitatives, un bon échantillonnage est primordial, car il a un impact sur la qualité des résultats obtenus. Contrairement aux études quantitatives où l'échantillonnage est destiné à obtenir une représentation statistiquement significative de la population, les études qualitatives permettent de traiter en profondeur et de manière étendue les données. De cette façon, dans les enquêtes qualitatives, l'échantillonnage ne doit pas nécessairement être repré-

sentatif en termes quantitatifs, mais doit fournir plusieurs points de vue sur différentes expériences, perceptions et contextes qui permettent une meilleure exploration du thème en question (Moser & Korstjens, 2018). Il est donc normal que le nombre de participants aux enquêtes qualitatives soit plus petit que lors des enquêtes quantitatives.

Les études qualitatives font souvent référence à des méthodes d'échantillonnage qui visent à sélectionner des individus qui fournissent des informations utiles et primordiales. L'échantillonnage ciblé permet de sélectionner les participants sur la base de critères spécifiques correspondant aux objectifs de la recherche. Dans cette étude, les critères essentiels étaient d'être un employé de l'administration et d'avoir la possibilité d'effectuer du télétravail (Moser & Korstjens, 2018), tout en représentant la diversité de la population de l'ECAS.

L'échantillonnage présente plusieurs avantages dans les études qualitatives qui enrichissent et rendent les résultats très pertinents. Tout d'abord, lorsque les individus sélectionnés sont directement concernés par le phénomène observé, il devient possible de recueillir une grande quantité de données intéressantes. Cela permet aux chercheurs d'examiner des expériences personnelles détaillées impliquant de nombreux points de vue et d'en saisir toutes les subtilités (Moser & Korstjens, 2018). Un autre avantage majeur d'échantillonnage qualitatif est sa possibilité de comprendre en profondeur des phénomènes complexes. En se concentrant sur quelques cas particuliers et en examinant leurs dynamiques internes, un chercheur peut acquérir une connaissance précise des processus sociaux, culturels ou psychologiques qui seraient difficiles à capturer par des moyens quantitatifs (Moser & Korstjens, 2018).

En 2018, Monica Aceti a procédé à un premier échantillonnage. Tous les employés de l'ECAS ont été contactés par un e-mail leur décrivant le protocole et les buts de l'étude qui allait se dérouler dans leurs locaux. Par la même occasion, la proposition de participer activement à l'étude en prenant part à un entretien a été émise dans le courriel. Finalement, 28 personnes ont répondu présentes aux entretiens, 9 en focus group de deux à trois participants et 7 en individuel. La durée des entretiens était variable mais allait de 32 min à 1h33.

En 2023, Monica Aceti a recontacté les 28 participants présents lors des entretiens en 2018, avant la rénovation du bâtiment. L'échantillon s'était grandement restreint, car sur les 28, seuls 17 travaillaient toujours à l'ECAS, dont 2 qui n'ont pas voulu prendre part aux entretiens. Cependant, une nouvelle personne s'est rajoutée, formant un échantillon total de 16 personnes. Ce

chiffre étant bien inférieur à la première volée et afin d'augmenter la diversité des informations récoltées, il a été décidé de refaire quelques entretiens dans le cadre de ce travail. Une employée, indisponible lors de la récolte des données en 2023 a répondu présente. Une demande a été faite à la nouvelle direction de l'ECAS, afin de compléter l'échantillon par un bref questionnaire à l'ensemble des collaborateurs. L'objectif était de pouvoir ensuite recruter quelques personnes peu actives ou sédentaire pour les entretiens. Relevons que l'échantillon de départ s'est fait avec des personnes volontaires. Ainsi, le biais de participation (présent dans de nombreuses études) avait favorisé un pourcentage de personne ayant un style de vie actif et effectuant des pratiques sportives en dehors du travail. Seul 2 personnes sont en surpoids et 1 seule en situation d'obésité avec un comportement sédentaire parmi les 16 participants du 2^{ème} volet de données, ce qui ne correspond pas à un échantillon représentatif de la santé physique de la population en général. En réponse à notre demande et malgré « tout l'intérêt de la démarche », la nouvelle direction a refusé « pour des raisons de ressources à disposition et de priorisations ». N'ayant plus ce soutien, il était impossible de continuer les entretiens à l'ECAS, c'est pourquoi deux entretiens ont été menés avec des employés ne travaillant pas à l'ECAS. Finalement, l'échantillon final pour cette étude regroupe 46 personnes : 28 provenant du jeu de données de 2018 et 16 du jeu de données 2023-24 de l'ECAS intégrant les 2 entretiens faits hors ECAS dans le cadre de ce travail (Tableau 1). Comme en 2018, les entretiens ont duré de 32min à 1h33.

L'IMC, plus communément appelé indice de masse corporelle, est utilisé pour savoir si une personne se trouve en sous poids, en poids normal, en surpoids ou en situation d'obésité. Pour calculer l'IMC il faut diviser le poids (kg) par la taille (m) au carré. L'IMC pour un poids normal se situe entre 18,5 et 24,9. La classification des autres catégories en fonction du poids se fait de la manière suivante :

- IMC plus petit que 18,5 ; vous êtes en dessous de la normal.
- IMC entre 18,5 et 24,9 ; vous êtes en situation de poids normal.
- IMC entre 25,0 et 29,9 ; vous êtes en situation de surpoids.
- IMC plus grand que 30 ; vous êtes en situation d'obésité.

L'IMC moyen dans nos deux jeux de données est de 24,3 ce qui représente un poids normal. Cependant, la population suisse possède un IMC moyen plus haut que celui-ci, c'est pourquoi nous pouvons être sûrs que les données sont biaisées. Effectivement, comme les entretiens se faisaient de manière volontaire, une grande partie des sportifs ont répondu présents. En 2018, 4 étaient en situation d'obésité, contre un en 2023.

Tableau 1*Présentation de l'échantillon total*

Variabiles	Données 2018	Données 2023-24
Nombre de participants	28	18
<i>Focus group</i>	9	4
Entretien individuel	7	7
Age moyen	42.8 ans	51.6 ans
Tranche d'âge des employés	21 à 63	29 à 62
IMC moyen	24.3	24.3
Rapport entre les fonctions de travail	4 chefs et 24 employés	8 chefs et 10 employés
Rapport entre les formations	16 formations de base et 10 formations supérieurs	10 formations de base et 8 formations supérieures
Rapport entre hommes et femmes	21 femmes et 7 hommes	13 femmes et 5 hommes
Rapport entre les parents et les non parents	19 parents et 9 non	17 parents et 1 non
Rapport entre mariés, divorcés, veufs, célibataires	11 mariés, 6 divorcés, 2 veufs, 9 célibataires	7 mariés, 6 divorcés et 2 célibataires

Note. Ce tableau présente les caractéristiques de l'échantillon. Dans les données de 2018, une personne n'as pas transmis ses mensurations et deux n'ont pas inscrit leur formation. Dans les données de 2023, deux personnes n'ont pas transmis leurs mensurations.

2.3 Design de l'étude

Tous les entretiens ont eu lieu entre le 5 et 28 février pour les données de 2018 et entre le 19 et 25 septembre 2023. À la fin de chaque entretien, quelques notes étaient inscrites pour garder en souvenir les premières impressions sur les employés et certains faits atypiques les concernant. Ces quelques phrases sont très importantes pour se remémorer le déroulement de l'entretien ainsi que le participant lors de la retranscription et de l'analyse qui ont parfois lieu des mois ou des années après.

Les entretiens ont été menés grâce à un guide d'entretien commun à tous. Les entretiens commençaient par une description de l'étude en y expliquant les raisons et les buts. Il était important de mentionner, à ce moment de l'entretien, qu'aucun jugement ne serait porté et que tous points de vue, sentiments ou pensées étaient intéressants. Le guide d'entretien, disponible en annexe 2 pour les entretiens de 2018 et en annexe 3 pour ceux de 2023, était composé de six thèmes abordant le trajet du domicile au travail, les moments d'activité et d'inactivité sur le lieu de travail, la comparaison avec l'ancien bâtiment (pour les entretiens de 2023), le télétravail, l'activité physique / sportive et la sédentarité, et finalement, les dernières questions traitaient du bien-être et de la qualité de vie. Ces thèmes ont été réfléchis afin de comprendre au mieux les moments d'activité et d'inactivité physique sur le lieu de travail et en dehors, mais également pour savoir quel est le rapport et le sentiment des employés face à la sédentarité et au télétravail.

La retranscription des entretiens était nécessaire pour créer un support de travail efficace à l'analyse, c'est pourquoi tous les entretiens ont été enregistrés. Des formulaires de consentement (Annexe 4) ont été remis au préalable par email et recueillis au début de chaque entretien. La modératrice a rappelé aux participants que les retranscriptions ainsi que les résultats étaient anonymisés et que les membres de l'étude respectaient les critères éthiques de la protection des données, par exemple en utilisant des pseudonymes dans les résultats.

En résumé, voici le matériel nécessaire au déroulement de cette étude qualitative :

- Questionnaire d'informations personnelles (Annexe 1)
- Guide d'entretien semi-directif 2018 (Annexe 2)
- Guide d'entretien semi-directif 2023 (Annexe 3)
- Formulaire de consentement (Annexe 4)
- Microphone

2.4 Analyse des données qualitatives

Après la retranscription des entretiens, ceux-ci ont été analysés. Il a suffi d'importer l'entretien retranscrit dans un document Word et d'y insérer à côté deux colonnes. Dans la première, une analyse descriptive était inscrite pour chaque passage intéressant répondant à nos questions. Cette colonne répondait à la question : « De quoi me parle l'acteur ? » qui donne l'information sur quel sujet est discuté. La seconde colonne répondait à la question « Qu'exprime l'acteur à ce sujet ? ». La réponse permettait de créer des codes représentant des expériences, des ressentis, des émotions et des opinions (Lejeune, 2019). Ce processus d'analyse s'appelle le codage

et consiste à mettre en évidence et commenter les passages importants à l'analyse. Il est préférable que les codes soient faits grâce à des verbes plutôt que des noms. Effectivement, les codes verbaux « autorisent des distinctions plus fines que les noms » et permettent d'analyser des processus et donc des changements d'habitudes ou représentations (Lejeune, 2019, p.76). Les codes utilisés dans ce travail sont :

- Aller au travail
- Rester assis au bureau / Rester assis en télétravail
- Se lever au bureau / Se lever en télétravail
- Prendre l'ascenseur ou les escaliers
- Faire de l'AP en dehors du travail
- Avoir des habitudes sédentaires en dehors du travail
- Relever des améliorations de la QTV grâce à l'AA
- Relever des défauts à l'AA
- Imaginer des espaces/ moyens qui améliorent la QTV en général
- Apprécier le télétravail
- Critiquer le télétravail
- Réinvestir le temps gagné des trajets

Une fois cette étape terminée, il faut réunir tous les passages des entretiens portant le même code dans le tableau Excel. Celui-ci est configuré de la manière suivante : les en-têtes de colonne sont les codes et les en-têtes de ligne indiquent qui a énoncé ces propos (Figure 3). Ce regroupement donne une meilleure structuration des résultats et facilite l'analyse. Cette méthode a permis de mettre en évidence le rapport qu'avaient les employés de l'ECAS avec le télétravail, mais également de comprendre leurs ressentis face à l'activité physique et à la sédentarité et de recueillir leur stratégie ou solution pour contrer la position assise prolongée.

L'analyse des données secondaires par entretiens *avant* les aménagements (N= 28) couplée à celles recueillies *après* (N= 16) ont donné lieu à de nombreuses répétitions en particulier sur les questions liées au *rester assis* et *se lever au bureau*. Les entretiens effectués ultérieurement avec des personnes ne travaillant pas à l'ECAS (N=2) ont permis d'une part d'amener de nouvelle information liée à un horaire de travail permettant encore plus de flexibilité qu'à l'ECAS et d'autre part de confirmer la « saturation » des données. En effet, le deuxième entretien a confirmé des données d'analyse déjà relevée dans les autres entretiens sans rien n'apporter de nouveau.

Figure 3

Méthode de regroupement lors de l'analyse par codage.

	A	B	C	D	E	F
1	Thèmes	être assis.e au travail	être assis.e en télétravail	se lever au travail au bureau	se lever en télétravail	prendre l'ascenseur ou les escaliers
36	Alain (chef) / Paul (chef) / Claudia (cheffe) de FC2	Alors, disons que quand je fais de la production, un peu proprement dit "je suis assis", ou alors avec des bureaux qui se lèvent, je peux aussi me lever de temps en temps, donc j'essaie d'alterner un peu les positions.	Moi je suis beaucoup plus assis. Je suis que assis même quand je fais du home office. Parce que je fais que de l'administratif et je suis que assis	donner des explications, ou ce genre d'éléments-là, à l'imprimante, aussi vu qu'il y a une imprimante qui a été installée par étage, enfin, par étage, par bâtiment aussi. Et voilà, puis après, des fois ça m'arrive aussi quand on a des séances, donc en l'occurrence, quand on des salles à disposition dans des étages et ouais, aussi pour aller aux toilettes (lrire)	Oui du à ma fonction, je bouge beaucoup.	Moi je ne prends jamais l'ascenseur, je suis toujours à pied, que je dois aller au cinquième, dans l'agrandissement ou l'ancien, je vais toujours à pied, mais j'aime bien marcher.
37		Mais c'est vrai que ça, c'est un peu un paradoxe qu'on peut retrouver ici dans notre métier, c'est qu'on développe de plus en plus la numérisation, les communications, donc soit par mail ou par teams, ce genre d'éléments-là. Donc ça n'encourage pas forcément les déplacements au sein de l'entreprise, c'est vrai que ça, si se déplacer, ça va même beaucoup moins. Les seuls moments où on se déplace, c'est quand quelqu'un a un problème, qui pose des questions, puis il faut se déplacer. Quoi qu'on soit même plus obligé, parce qu'on peut faire un partage d'écran, en plus. Mais c'est vrai que si je suis sur place, je préfère me déplacer. Si je suis à domicile, on fait un partage d'écran ou je dis bah, on regarde ça demain quand je suis là. Mais autrement, on se déplace vraiment beaucoup moins, quoi. Et pour les guichets j'en ai moins vu que c'est sur rendez-vous depuis qu'il y a eu le Covid, on arrive beaucoup plus à régler les choses par téléphone. Donc on fait aussi moins de déplacement d'un étage à l'autre. Donc	Je suis plus assis aussi saut quand je dois voir mes chats parce qu'ils font n'importe quoi, mais sinon... Parce qu'il y a moins d'interactions sociales chez moi et du coup il y a moins de déplacements. Ici, je vois quand même des collègues... Parfait on refait le match de Götteron, tu vois... (lrire) donc en général je me déplace moins	Donc je peux vraiment mettre partout, quoi. Formellement je vais partout. Et puis j'aime bien aussi, bon ça c'est dans mon caractère mais j'aime mieux aller parler avec la personne qu'envoyer un mail. C'est souvent plus vite finalement que quatre mails et puis ça permet aussi d'avoir un contact, puis j'apprécie bien ça. Si je peux le faire, je le fais aussi volontairement.	Oui ça demande une habitude quand même, même que j'ai mal au dos et puis que c'est agréable de se lever, je le fais mais je reste quand même moins longtemps debout qu'assis. Mais à la maison je me suis aussi équipée d'un bureau qui se lève	Et puis aussi, disons, ça me fait bouger, je ne bouge pas assez. De mon job, moi je dois beaucoup rester dans mon bureau. Si je me déplace, à chaque fois je dois dévier mon téléphone, boucler mon ordinateur, donc chaque fois que je reviens, je dois tout remettre en place, c'est quand même un petit peu contraignant. Donc même le fait d'aller aux toilettes, il faut tout boucler, tout dévier, je reviens, tout remettre les codes...
38			Alors moi, je suis aussi plus assise, mais par contre	Oui du à ma fonction, je bouge beaucoup.	les temps de pause, c'est plus agréable. Parce que je sors. Je vais dehors. Que ce soit la pause du matin ou la pause de midi. Moi, c'est plus agréable. Puis surtout à midi, je vais courir	Moi je fais un mix, des fois je prends quand même l'ascenseur, quand c'est la troisième fois que je dois remonter

Note. Les en-têtes des colonnes sont les codes utilisés, les en-têtes des lignes sont les noms des personnes ayant participé à l'entretien. Chaque couleur correspond à une personne et la case en jaune est une case dont le témoignage sera certainement utilisé tel quel.

3 Résultats

Après avoir posé le cadre théorique et expliqué la méthodologie utilisée dans ce travail, ce chapitre présente les résultats récoltés lors des entretiens de 2018 et 2023-24. Ces résultats sont organisés en différentes parties. La première traite de la mobilité et de la sédentarité au bureau, la deuxième présente les améliorations et les défauts liés à l'architecture active et la troisième expose l'analyse de l'AP et de la QTV au télétravail. Ensuite, les résultats se rapportant à l'activité physique et à la sédentarité en dehors du travail sont abordés et ce chapitre se termine avec les résultats généraux en lien avec le bien-être des employés de l'ECAS.

3.1 Mobilité et sédentarité au bureau

3.1.1 Aller au travail

Le bâtiment de l'ECAS, situé à Givisiez, est accessible en voiture, mais également en transport public avec un arrêt de bus positionné à 2 minute à pied. Une piste cyclable est aussi disponible. Ces différentes infrastructures offrent aux employés de l'ECAS divers moyens de locomotion pour venir travailler. Une grande partie des collaborateurs viennent avec leur véhicule privé, majoritairement avec leur voiture ou « en covoiturage » (*Nathalie, focus group 9*) mais également en « scooter en été quand il fait un peu meilleur » (*Lucien, focus group 13*). Ces moyens de transports sont principalement utilisés pour de multiples raisons. Pour commencer, ils privilégient « le plus simple et le plus rapide » (*Sylvie, focus groupe 2*). Luc exprime que « c'est clairement un confort d'avoir la voiture » (*Focus group 6*). Effectivement, les usagers de véhicules privés considèrent les transports publics comme une perte de temps, comme l'explique Lucie : « Prendre le bus, je perds pas mal de temps » (*Focus groupe 2*). Méline a fait l'expérience des déplacements en transports publics depuis chez elle et elle en tire les mêmes conclusions :

Quand j'avais eu un accident l'année passée, je devais venir en bus, mais c'est vrai que je perds énormément de temps quoi. (...) En tout, j'ai pour plus qu'une heure, je crois 1h10 de trajet de quand je sors de la maison à quand j'arrive ici quoi, donc à choisir entre 10 minutes et une heure, pas photo (*Focus group 5*).

Ces personnes prennent donc la voiture pour des raisons de confort et de rapidité, mais les trajets en voiture ne sont pas toujours fiables au niveau du temps de trajet. Eliane parcourt tous les jours 16 km, simple course, pour venir travailler, mais elle ne fait jamais le même temps. Pour aller le matin ou revenir le soir, « si tout va bien, je fais 20 minutes, 25 minutes, si ça va

mal, je fais 3/4 d'heure et puis des fois, je fais presque une heure » (*Entretien 1*). Cependant, à midi le trajet ne lui prend que 16 minutes et ayant des horaires fixes (8h-11h30 et 14h00-16h30) la voiture lui permet de rentrer à midi. « Vu [que] j'ai 2h30 de temps, donc j'ai largement le temps de préparer un repas pour mon mari et puis moi » (*Entretien 1*). Une autre raison qui revient souvent, c'est le manque de transports en commun dans les petites localités de campagne. Marie explique que dans son village, elle n'a « aucun moyen de transports publics, il n'y a pas de gare, pas de bus, pas de train, pas de, enfin rien. Donc je dois obligatoirement prendre ma voiture, quoi qu'il en soit, au moins [pour] atteindre une gare » (*focus group 4*). La praticité de se déplacer en voiture lorsque les personnes ont des enfants est également mentionnée à plusieurs reprises lors des entretiens. Il est plus facile pour eux d'utiliser la voiture pour les amener à la crèche ou à l'école. C'est le cas de Luc : « J'ai un enfant, donc aller le chercher le soir ce n'est pas très pratique sans la voiture (...). Je ne m'amuserai pas avec les bus, c'est clairement un confort d'avoir la voiture » (*Focus group 6*). Louise, quant à elle, habite tout prêt, mais préfère également prendre la voiture pour déposer les enfants sur le chemin de son travail. « Je les amène chez la maman de jour qui se trouve tout près et après je vais amener à l'extra-scolaire. Donc tout est tout près, mais mieux en voiture qu'à pied, sinon ça prend trop de temps » (*Focus group 9*). D'autres obstacles à la mobilité douce ont également été mentionnés dans certains entretiens, comme la météo, les besoins sur le lieu de travail ou les activités prévues après le travail. Marc (*Focus group 7*) explique qu'il a le choix entre la marche, le vélo et la voiture, mais que lorsqu'il fait froid, qu'il pleut ou que des déplacements pour le travail sont nécessaires, alors il prend la voiture. Quant à Aurore, elle aimerait privilégier le vélo, mais la voiture c'est plus pratique. « J'aurais envie, mais voilà je suis une lève tôt, je vais tôt au boulot et il fait déjà froid et j'ai souvent des papiers à prendre. Donc voilà, le vélo c'est un peu compliqué par rapport à ça » (*Entretien 7*). Pour Silvia, le vélo n'est pas un moyen de transport envisageable pour une question de sécurité et d'hygiène. « C'est vrai que je trouve un peu dangereux et puis je préfère faire une activité, disons, après le travail. Parce que je me dis, avant, j'arrive peut-être, j'ai transpiré » (*Focus group 3*). Si elle devait vraiment choisir un autre moyen de transport que la voiture « ça serait plus les transports publics, puis peut-être faire un bout de chemin à pied » (*Focus group 3*). Mattias rejoint l'avis de Silvia concernant le vélo : « Alors moi, je fais beaucoup de vélo, mais je trouve que c'est trop dangereux de venir à vélo le matin, de nuit, avec la circulation, c'est juste impossible » (*Focus group 4*). Pour Vincent, il n'y a pas d'obstacle à la mobilité douce « c'est simplement des habitudes en fait de vie. Et puis le confort, c'est quand on se dit en 10 minutes porte à porte assis depuis son bureau à la caisse

à son bureau à la maison, ben voilà tout simplement » (*Focus group 1*). Les entretiens ont également permis de rencontrer des personnes qui privilégient la mobilité douce ou les transports publics, c'est le cas de Paola qui a le goût du vélo. Elle utilise en principe toujours le vélo. « Oui, même en hiver. Ça dépend de la neige et puis de la glace, sinon je prends le transport public ou à pied » (*Focus group 3*). Paul vient principalement à vélo et « des fois, même à pied, (...), donc là, il faut 30 minutes. Certains matins, j'aime bien venir à pied, mais la majeure partie du temps, c'est quand même le vélo » (*Focus group 2*). Nathan (*Entretien 12*), quant à lui, utilise le train jusqu'à Fribourg et le bus jusqu'à l'ECAS. Le trajet dure 45 minutes, ce qui lui permet de lire le journal et de faire ses premiers emails dans le train. Le soir, après le travail, il va à pied jusqu'à la gare de Givisiez, ça le fait marcher 10 minutes. Parfois, il choisit même de marcher le matin, mais cela dépend de son humeur. En revanche, en hiver, la marche n'est pas une option, car il fait trop froid.

Ces entretiens ont démontré que la tendance générale est d'utiliser la voiture au sein de l'ECAS. Cette préférence reste la même entre 2018 et 2023, cependant la rénovation du bâtiment avec la suppression d'une soixantaine de places de parcs a engendré une réorganisation dans l'attribution de celles-ci. Désormais, les places sont attribuées grâce à un système de points établi selon des critères. Les principaux sont : habiter à plus d'une heure de trajet en transports publics, avoir des enfants en bas âge (jusqu'à la 12 ans) et utiliser sa voiture pour le travail. Ce changement a provoqué quelques modifications dans les habitudes des collaborateurs. C'est le cas de Stéphanie. Depuis qu'elle n'a plus de place de parc devant l'ECAS, elle s'est arrangée pour en trouver une autre : « Je prends ma voiture, je la parque chez mes beaux-parents qui habitent, peut-être [à] dix minutes à pied d'ici [ECAS], puis après, je viens à pied » (*Entretien 2*). Depuis cette réorganisation, Catherine alterne ses moyens de transports. « Je change parce que comme je n'ai plus de place de parc là [ECAS], je vais me parquer ailleurs. Des fois, je peux venir en train, comme je peux venir en voiture, je fais les deux » (*Focus groupe 4*). Naomie, quant à elle, va bientôt déménager.

Ça changera la donne, parce que je pense que soit je viendrai en train, en bus, soit à vélo. Je pense que ça ne vaut pas la peine que je paie un parking à Fribourg à 100 francs par mois en plus pour venir deux jours et demi par semaine. Donc financièrement, ce n'est pas bien. Et puis en train c'est assez rapide, je suis à 2 minutes du train (*Entretien 1*).

Pratiquant également du vélo, elle n'exclut pas le fait qu'elle pourrait parfois venir à vélo. Elle est consciente que ça lui ferait de l'entraînement en plus et qu'elle pourrait profiter des douches de l'ECAS avant de commencer sa journée de travail. D'autres personnes comme Silvia (*Focus*

group 3) ou Nina (*Focus group 1*) ne veulent pas perdre le confort que leur apporte leur voiture, c'est pourquoi elles louent des places privées légèrement plus loin de l'ECAS. Silvia essaie même de se débrouiller en partageant une place avec une autre de ses collègues.

Cette nouvelle attribution des places de parc a déclenché de nouvelles habitudes de déplacement. Relevons que les différents directeurs ont motivé les collaborateurs en donnant l'exemple :

Avec le fait qu'on était obligé de réduire, benh, c'était après aussi un peu plus facile pour dire aux gens : vous avez plus droit. Donc, s'ils venaient chez moi, une personne qui habite aussi comme moi à Morat puis qui dit : mais c'est impossible. [Je réponds :] Pour moi, c'est tout à fait possible, donc pourquoi pour vous pas ? Bien sûr, les gens rouspètent qu'ils ont plus de place de parc, mais ils peuvent pas dire, mais les chefs ont, eux pas ? Donc ça c'était plus simple (...) pour prendre des mesures (Raphaël, Entretien 3).

Le but était de prendre des mesures et donc accompagner le changement. Afin de continuer à promouvoir au mieux l'utilisation de la mobilité douce et des transports publics, l'ECAS s'est engagé à payer les frais de déplacement faits en transport public. De plus, un abonnement Mobility peut être pris en charge par l'ECAS pour les personnes qui n'aimeraient pas venir en voiture, mais qui ont besoin de se déplacer pour le travail. Un vélo électrique est également à disposition à cet effet.

Ces données ont mis en avant les diverses façons de se rendre au travail. Elles ont également apporté des explications concernant les motivations et les obstacles à l'utilisation ou à la non-utilisation d'un ou de plusieurs moyens de transports. Grâce à ces données, il est possible d'affirmer que tous n'ont pas la même mobilité, mais qu'en est-il de celle-ci dans les bureaux de l'ECAS ?

3.1.2. Rester assis et se lever au bureau

Dans le bâtiment de l'ECAS, tous les collaborateurs se sentent « beaucoup plus statiques qu'actifs » (*Cathy, focus group 13*). Certes, il existe des différences suivant les fonctions, mais le bilan final reste le même.

Eliane travaille à la centrale, elle s'occupe de répondre au téléphone, mais également du guichet. Lorsqu'elle prend les appels, elle est assise mais quand il y a quelqu'un qui arrive au guichet, elle y va volontiers. « Ça me fait rien, je suis souvent la première à me lever. (...) »

Celles qui veulent prendre les guichets, on se lève et puis euh, les autres, elles restent assises toute la matinée quoi. » (*Entretien 1*). Elle est consciente que son corps et principalement ses jambes ont besoin de bouger : « Moi je tiendrais pas euh, une matinée assise comme ça à mon bureau. (...) Moi il me faut debout » (*Entretien 1*). Elle a en moyenne 20 à 30 services de guichet par matinée, ce qui lui permet d'alterner les positions assises et debout ou d'enchaîner plusieurs minutes debout s'il y a quelques personnes qui attendent. Elle précise ne pas aimer la sensation qu'elle a lorsqu'elle se lève après être restée une demi-heure assise. Caroline ressent également ce besoin de bouger, mais plutôt par habitude. Effectivement, dans son ancienne profession, toutes les 45 minutes, elle était amenée à se déplacer pour changer de salle, « du coup on bougeait constamment » (*Entretien 11*). Depuis qu'elle est à l'ECAS, elle est beaucoup plus statique : « Quand je me lève, c'est pour la photocopieuse déjà, si j'ai des questions aussi par rapport à un autre bureau, je me déplace, sinon, la pause » (*Entretien 11*). « Être tout le temps assis, ça m'a fait un peu bizarre au début du coup, c'est vrai que je me dis, bah il faut davantage marcher, enfin profiter parce que j'en ai besoin aussi je trouve » (*Entretien 11*). Cette conclusion lui a permis de développer des stratégies pour augmenter son AP au bureau, comme aller à la photocopieuse, même si elle n'a que peu de documents à imprimer. Luc possède la même stratégie que Caroline :

Moi, j'essaie de me lever assez régulièrement, en tout cas, ouais à la photocopieuse et aller aux toilettes quoi, ça se résume à ça, mais oui j'essaie de plusieurs fois d'aller à la photocopieuse, pas d'attendre d'aller à la fin de journée. Comme ça, au moins ça me fait bouger un petit peu (*Focus group 6*).

Dans la même idée, pour Cathy et Lucien, l'imprimante est la source première de déplacement quand ils sont au bureau. Cathy explique :

Je fais régulièrement des allers-retours à l'imprimante parce que j'ai besoin, je dois faire au cas par cas et je vais chercher cas par cas. Sinon, après en principe j'essaie plutôt d'aller de temps à autre et de lancer 50, enfin une dizaine d'impressions que plutôt d'aller à chaque fois imprimer une feuille (*Focus group 13*).

Lucien rajoute : « Pouvoir se lever, de pouvoir aller jusqu'à l'imprimante, c'est un plus. Ça permet aussi de voir quelqu'un d'autre, de voir d'autres choses, donc pour les yeux euh, ça peut être positif. Voilà » (*Focus group 13*). Tony explique également que l'imprimante l'aide à bouger, mais il va plus loin en expliquant que la recherche du contact humain crée également des déplacements :

Je me lève beaucoup, je ne suis pas simplement derrière un ordinateur. Je cherche le contact avec le collègue de travail, je ne vais pas écrire un email ou quoi que ce soit, je

profite d'avoir le contact avec la personne si j'ai une question. C'est principalement dans notre service, ça m'arrive des fois bah d'aller dans un autre service pour voir un cas ou quoi que ce soit. Comme ça, mais volontairement, je me lève pour aller imprimer. Par exemple, j'imprime pas 100 pages à la fois, j'imprime 5 pages, je vais chercher. C C'est simplement pour bouger, c'est ça, parce qu'autrement, on est derrière du matin au soir. On se lève pour aller au café, aux toilettes et puis, ça s'arrête là et puis je trouve, ça c'est depuis qu'il y a ce traitement ordinateur, boîte email. C'est qu'on est derrière et puis on perd le contact avec les collègues de travail, je trouve. Ça devient très anonyme si on n'a pas la personne en face, ça c'est mon point de vue (*Focus group 6*).

Quant à Vincent, qui porte moins d'importance à l'activité physique que la plupart de ces collègues, il considère la marche jusqu'à l'imprimante comme une perte de temps : « J'imprime en général une fois par jour. Je ne me lève pas pour une lettre retour. En d'autres termes, je perds trop de temps, il y a autre chose à faire » (*Focus group 1*).

Léa, cheffe de section, explique qu'au contraire, dû à sa position hiérarchique, elle est régulièrement en mouvement : « Entre les bureaux de mes collaborateurs qui se trouvent éparpillés sur l'étage, la direction et puis benh les autres collègues, quand j'ai besoin d'eux, je me déplace » (*Entretien 15*). Par la suite elle nuance en expliquant que le temps passé en position assise ou debout dépend de la tâche à effectuer. « Si je suis occupée à faire du *controlling*, je resterai devant mon ordinateur, mais [si] je suis occupée à plutôt organiser ou participer à un projet où j'ai besoin d'information (...) je vais me déplacer plus souvent » (*Entretien 15*). Elle a une réelle volonté de bouger, de se lever, c'est pourquoi elle cherche le contact avec les autres membres du personnel : « Des fois, j'y vais parce que j'aime bien parler avec les gens (...), mais des fois, je fais aussi : tiens ça fait un moment que je me suis pas levée, j'y vais à pied au lieu de lui téléphoner » (*Entretien 15*). Elle a conscience que rester assise n'est pas salubre. Si elle effectue une tâche administrative qui lui prend plusieurs jours ou qui commence à l'énerver, alors elle va s'octroyer des moments où elle se lève et marcher pour se vider la tête et se sentir mieux : « Je vais exprès me lever de temps en temps juste pour aller faire le tour et puis je reviens. Et ça fait du bien » ; « On se dit : allez, je vais faire un tour et puis après je reviens et puis je rattaque » ; « Je me dis ah mais, ça fait un moment que je suis dans la même position, bah je vais me lever, ça va me dégourdir un peu, donc je vais faire un tour » (*Entretien 15*). Léa, étant fumeuse, augmente encore son quota de déplacement, car pour fumer elle doit descendre deux étages. Nathan, en tant qu'un employé avec des responsabilités élevées, se déplace beaucoup moins que Léa. Cette différence est expliquée par son statut hiérarchique :

Euh bien sûr, de par ma fonction, euh, c'est plutôt les gens qui vont, qui viennent chez moi que moi, mais ça arrive aussi, de temps en temps, que je vais poser des questions à gauche à droite, donc euh, je me déplace bien sûr à pied, et puis euh, peut-être c'est très très irrégulier, donc une fois c'est 4-5 fois par demi-journée, des fois c'est pas du tout le cas (*Entretien 12*).

Après les travaux de rénovation, du mobilier supplémentaire a été ajouté afin de permettre plus de déplacements et d'augmenter le temps passé en position debout dans le bâtiment de l'ECAS. Ces aménagements consistent en des fontaines à eau à chaque étage et l'instauration des bureaux à hauteur réglable. Le projet est que d'ici deux ans, tous les collaborateurs de l'ECAS aient un bureau pour pouvoir travailler debout. L'ordre de changement est lié à l'ancienneté, c'est-à-dire que les personnes qui travaillent à l'ECAS depuis longtemps ont été les premières à changer de bureau. Pour Naomie :

C'est nouveau, parce que le bureau à hauteur réglable, je l'ai eu cet été ou ce printemps. C'est vrai que c'est pratique, parce que des fois, on en a marre d'être assis quand même. Mais on n'emploie pas autant qu'on devrait, je pense. En tout cas, personnellement. Je pense une fois par jour, à peu près, un moment, pendant un quart d'heure. Piétiner ce n'est pas forcément mieux, je trouve. Après, on a mal au pied (*Entretien 1*).

Stéphanie est convaincue que les bureaux debout sont une bonne chose, mais elle pense que les personnes les utilisent au début et qu'avec le temps, ils s'en lassent par flemme ou paresse. « Il faut des fois se forcer et dire je sais que maintenant je travaille debout » (*Entretien 2*). Elle le fait souvent l'après-midi au bureau. Quand elle arrive au travail, elle se dit : « Maintenant, je reste à bon moment debout. Oui. Et puis je me dis, c'est certainement aussi mieux pour la digestion et tout. Et puis pour pas s'endormir » (*Entretien 2*). En revanche, depuis que Leila possède un bureau à hauteur réglable, elle travaille tout le temps debout :

J'ai commencé, dès que j'ai pu l'avoir. En fait, je m'assieds très rarement. Je m'assieds quand je vais à la cafète, quand je suis en pause, mais sinon, je suis toujours debout. Et puis, c'est vrai que les imprimantes sont à l'autre bout. (...) Je trouve, voilà, je suis plus active (*Focus group 4*).

Cependant, les bureaux pour travailler debout ne sont pas faits pour tout le monde, c'est le cas de Catherine : « Quand j'ai les téléphones, je n'arrive pas me mettre debout. Oui, mais je ne me sens pas à l'aise avec les téléphones. C'est assez chiant. Je n'ai pas eu d'habitude, mais sans le téléphone, j'arrive » (*Focus group 4*). Beaucoup de collaborateurs ne possèdent pas encore les bureaux pour travailler debout, c'est le cas de Justine :

Certains ont des bureaux qui montent et qui descendent. Moi, j'en ai pas, mais moi, je me lève souvent parce que j'ai mal aux jambes, donc ça me rappelle que je dois me lever. Des fois quand les gens nous parlent comme ça, je me force un petit peu. Des fois, je me dis: Oh bah je vais remplir ma bouteille d'eau pour bouger un petit peu. Ou plutôt que d'appeler une collègue, je vais la voir, parce que comme ça, je me dis, ça me fait bouger parce que j'ai tellement mal aux jambes que je suis obligée de ... J'ai les jambes sans repos et puis, normalement, c'est la nuit, mais moi, c'est la journée. Et puis j'ai les jambes qui gonflent l'été. Donc même si j'y pense pas, mon corps me rappelle qu'il faut que je bouge. Donc j'essaie une fois par heure de me lever au moins pour faire un petit trajet mais dès fois, c'est deux heures et je vois qu'on a pas bougé (*Entretien 4*).

A cause de ces douleurs, Justine essaie de trouver un maximum d'astuces pour bouger le plus possible. L'un des exemples, c'est de prendre « une plus petite gourde (rire) comme ça je suis obligée d'aller plus souvent » (*Entretien 4*). À ça viennent se rajouter les déplacements aux toilettes et à la photocopieuse qu'elle essaie de répéter minimum une fois par heure. Justine est vraiment quelqu'un qui a besoin de bouger :

Moi, je me lève souvent la journée, je me lève, je m'étire un peu. Pendant que les gens me radotent là des choses, je me lève. De toute façon, je peux rien faire d'autre que les écouter pendant que j'essaie de comprendre c'est quoi leurs questions. Des fois je ouais, je fais un peu de gym, je m'étends ou plusieurs fois par heure, je fais parce que j'ai mal au dos, ça je faisais pas avant. (...) Des fois quand ils me parlent trop longtemps, je me lève comme ça, parce qu'ils m'énervent au bout d'un moment. Aussi, y en a qui sont pas très polis. Je me lève comme ça et puis je me dis bon, parce qu'on peut pas travailler, parce qu'on est obligé d'écouter ce qu'ils nous disent pour pouvoir leur répondre. (...) Moi, j'ai pas un cerveau qui me permet de faire 3 trucs en même temps hein. Donc, de ce fait, c'est vrai qu'on accumule une fatigue nerveuse. Ouais, puis le fait de se lever et puis de se rasseoir, ça, ça aide un petit peu à se recentrer (*Entretien 4*)

Catherine confirme que la fontaine à eau est un bon moyen pour se déplacer. Ces fontaines à eau sont fréquemment utilisées, que ce soit autant l'été que l'hiver. Elles permettent aux employés de se déplacer et de rencontrer des collègues.

Il [le directeur] n'est pas contre que les gens se lèvent durant leurs heures de travail, même si on sait qu'on a plus de chance de rencontrer quelqu'un et qu'on discute puis qu'on revient, mais ma fois, ça fait partie du jeu, mais finalement, je pense que c'est aussi bien, parce qu'avec le télétravail, les gens ne se voient plus. Moi ça fait deux ans

que je travaille ici, je connais pas tout le monde parce qu'il y a des gens qui ne vont pas à la pause ou qui font beaucoup de télétravail (*Focus group 2*).

Comme cité auparavant, interrompre de longues minutes de sédentarité par de la marche ou par le simple fait de se lever est bénéfique à un mode de vie sain et à une diminution du risque de développer des MTN. Dans ce chapitre, les résultats ont démontré les tendances sédentaires ainsi que la mobilité des employés de l'ECAS. Mais quand est-il de l'utilisation des ascenseurs et des escaliers.

3.1.3 Prendre l'ascenseur ou les escaliers

Les entretiens ont révélé un réel intérêt à prendre les escaliers. Aucune personne interrogée ne prend systématiquement l'ascenseur. Cependant, les raisons de leurs utilisations sont nuancées.

Catherine fait partie des personnes qui prennent toujours et sans exception les escaliers. Elle considère que c'est une « habitude » (*Focus group 4*), car elle n'a pas d'ascenseur dans son immeuble. Eliane n'utilise que les escaliers « parce que, ah, ça fait du bien, pour faire monter le cœur un peu (...), une fois par jour au moins. (...) Ça fait pas monter si on fait qu'un étage. Mais des fois, je monte jusqu'au 4ème. Et puis je redescends » (*Entretien 1*). Pour Alain (*Focus group 2*) et Justine (*Entretien 4*), descendre à la cafétéria et remonter aux 5^{ème} étages chez les informaticiens ne leur fait pas peur. Luc est également un grand adepte des escaliers :

À moins qu'il y a 20 étages et puis que je sois pressé, je ne prendrai pas l'escalier, mais en tout cas, ici [ECAS] je prends toujours l'escalier, je n'ai jamais pris l'ascenseur. Bah parce que je trouve bête de prendre l'ascenseur pour deux étages. Déjà qu'on marche pas beaucoup, (...) je trouve qu'on a pas besoin d'utiliser d'électricité pour se faire monter par un ascenseur, mais (rire) après c'est personnel (*Focus group 6*).

Leila et ses collègues ont dû déménager leur bureau et quand ils ont su qu'ils auraient le prochain bureau au 5e étage, elle s'est dit : « Je continuerai quand même à pied. Parce que moi, j'ai dit bah voilà, ça sera une bonne excuse de bouger un peu au travail » (*Focus group 4*). Quant à Caroline, elle ne prend jamais l'ascenseur par impatience et par souci de favoriser l'activité physique. « Je n'aime pas trop attendre et puis aussi, je trouve qu'on est, enfin souvent, on est plus rapide quand même en escalier qu'en ascenseur. Puis surtout, c'est un étage, enfin moi je trouve que c'est plus avantageux d'aller à pied » (*Entretien 11*). Dans la même idée que Caroline, Naomie explique qu'« un moyen qui serait utile [pour diminuer l'utilisation des escaliers], c'est de ralentir l'ascenseur ou bien qu'il faille attendre trois plombes pour qu'il arrive. Et là on

se dit bon, mais on est plus vite à pied » (*Entretien 1*). Pour certains, il faut se mettre des règles afin de respecter la non utilisation des ascenseurs, c'est le cas de Nathan : « À l'intérieur du bâtiment, je me suis fait la règle de ne pas prendre l'ascenseur, donc euh, je fais toujours à pied » (*Entretien 12*). Parfois, les personnes sont des adeptes des escaliers, mais quelques conditions particulières font que l'ascenseur leur correspond mieux. Plusieurs collaborateurs ont mis en avant l'hygiène et le niveau d'activité physique nécessaires pour rester professionnel. Valérie : « Si je devais monter au cinquième, là je vais prendre l'ascenseur pour pas arriver à bout de souffle si je dois voir quelqu'un » (*Entretien 5*). Paul partage cette même idée :

Normalement, j'utilise toujours les escaliers, sauf quand je suis à la bourre, puis il y a une séance au 5e. Ça, c'est les seuls moments où des fois je prends l'ascenseur, parce que si tu dois commencer à parler alors que tu as transpiré (rires) donc... Non (*Focus group 2*). Stéphanie : « Si c'est le cinquième et il fait hyper chaud en arrivant en transpirant (rires), là je prends l'ascenseur, mais pour descendre, je prends quand même l'escalier. Je n'aime juste pas arriver essoufflée tout en haut » (*Entretien 2*). Un autre obstacle cité pour la non utilisation des escaliers, c'est le fait de devoir monter en portant des affaires. « Je prends l'ascenseur du moment qui a des commissions, des trucs qui sont lourds à porter » (*Lucien, focus group 13*). Leïla explique : « C'est très rare que je monte en ascenseur, c'est si j'ai la caisse et qu'il y a beaucoup de monnaie. Parce que je n'ai pas envie de trébucher sur un escalier et de tomber » (*Focus group 4*). Quant à Léa (*Entretien 15*), elle décrit une certaine flemme ou un manque de motivation à l'égard de l'activité physique en utilisant les escaliers. Elle explique aussi que, de manière générale, les personnes montent facilement en ascenseur, mais redescendent volontiers à pied. Elle rajoute que l'utilisation de l'ascenseur dépend grandement du nombre d'étages à monter et de la forme physique de la personne. « Ben parce que remonter 5 étages à chaque fois, ben, ça prend du temps quand même et puis de l'énergie donc euh » (*Entretien 15*).

Tony : Alors moi, euh suivant l'humeur (rire) ça dépend comment je me sens. Des fois j'ai envie, il y a des périodes où j'ai envie, il y a des périodes où j'ai pas envie. L'attente peut-être et ben comme je vous dis il y a deux ascenseurs qui sont pris, je dois aller au 5^{ème} alors là je prendrai plutôt le prochain ascenseur, si je dois aller au 3^{ème}, je vais à pied (*Focus group 6*).

Dans la même idée, Marie explique qu'elle monte en ascenseur et redescend à pied, mais c'est vrai que « le matin, je n'ai pas mes articulations encore assez chaudes pour me coltiner en fait les quatre étages » (*focus group 1*). En restant dans cette optique que plus il y a d'étages, plus il faut être sportif pour les monter à pied, Alain affirme avec humour que « souvent, ceux qui

prennent les escaliers sont ceux qui font du sport » (*Focus group 2*). Quelques personnes évoquent le côté social que les escaliers peuvent apporter. « C'est transparent en plus, des fois en montant on voit quelqu'un » ; « Dans les escaliers on croise les gens » (*Marie, focus group 1*). Léa explique que parfois les escaliers sont utilisés « pour prolonger, exactement, continuer une discussion qu'on a commencée en pause et comme ça on la finit en montant, on a l'occasion de pouvoir en discuter jusqu'en haut » (*Entretien, 15*).

Finalement, il est intéressant de mentionner que durant l'hiver 2022, la crise énergétique a frappé la Suisse. L'Europe, n'ayant plus assez de gaz, a dû imposer des restrictions concernant l'économie d'énergie. En Suisse, L'Etat a donc été décidé que l'utilisation des ascenseurs devait être restreinte au maximum. Ces recommandations n'ont pas eu un gros impact sur l'étude, comme la grande majorité des participants utilisaient déjà les escaliers avant. Cependant, pour les personnes partagées entre les ascenseurs et les escaliers, cela leur a permis d'augmenter leur taux d'utilisation des escaliers, et cela pas toujours selon leur propre volonté, comme en témoigne Vincent : « Oui je prends l'escalier. Volontaire, enfin pas forcément, non. Parce qu'ils nous ont interdit de prendre l'ascenseur pour des raisons écologiques » (*Focus group 1*).

Les données présentées dans ce chapitre ont permis de comprendre comment et pour quelles raisons les employés de l'ECAS se déplacent d'un étage à l'autre. Une tendance à utiliser les escaliers était déjà bien présente avant la rénovation du bâtiment. Mais alors, dans quelles mesures l'architecture active a apporté des améliorations au niveau de la QTV ?

3.2 Architecture active

3.2.1 Relever des améliorations de la QTV grâce à l'AA

Les entretiens ont permis de relever plusieurs points positifs concernant les améliorations de la QTV grâce à l'AA. La majorité des personnes travaillant à l'ECAS sont satisfaites de l'esthétique de la nouvelle architecture. Elles qualifient le bâtiment de confortable, lumineux et moderne. Stéphanie apprécie la luminosité qu'offrent ces grandes fenêtres : « Moi, j'adore mes fenêtres dans mon bureau comme ça va jusque tout en bas, c'est hyper lumineux ça. J'aime bien le visuel » (*Entretien 2*). Naomie explique qu'elle se sent bien lotie, car elle n'est pas trop serrée dans les bureaux avec les autres, elle a de l'espace, elle a un bureau ergonomique et elle a demandé une souris ergonomique aussi, et il n'y a pas eu de soucis donc « on a un environnement très agréable : avec ma collègue, on a mis des plantes, on a mis une machine à café dans le bureau, il y a la fontaine à eau qu'ils ont installée aussi, c'est très bien ça »

(*Entretien 1*). L'aménagement de l'espace extérieur de détente, effectué autour de l'allée qui mène à l'entrée de l'ECAS, a suscité beaucoup de commentaires positifs. Selon Leila, « ça sent bon, c'est très joli à voir justement, parce qu'il y a des changements. Au printemps, il y a telles fleurs qui viennent après il y a les autres » (*Focus group 4*). Silvia apprécie également l'arrangement floral. « Moi, je trouve tellement beau. (...) Parce que chaque matin, j'admire... Les lieux fleuris. Ah oui, alors je trouve... C'est assez sauvage. C'est un peu ordonnée, sans être trop ordonnée. Non, c'est bon. Moi, j'admire toujours » (*Focus group 3*). Nina va plus loin en expliquant que la verdure a des effets positifs sur ses émotions : « Tu viens, tu arrives moins nerveux aux guichets. J'ai vu de la verdure (rires) » (*Focus group 1*). Pour cet espace de détente, seul le visuel a été relevé dans les entretiens, car ce coin composé de verdure et de bancs est majoritairement considéré comme un lieu de passage et non comme une vraie place pour se détendre. Effectivement, pour l'image de l'entreprise, cela ne ferait pas très sérieux aux yeux des clients, si les collaborateurs de l'ECAS faisaient leur pause devant l'entrée du bâtiment avec en plus une cigarette à la main. Un autre point positif, abordé lors des entretiens, concerne l'amélioration et l'agrandissement du parc à vélo :

C'est très bien, ça a changé par rapport à avant : il n'y avait que 3 places, c'était minuscule, c'était déjà couvert quand même. C'était un peu couvert, on pouvait mettre les vélos (...) Maintenant c'est clair qu'on apprécie (*Paola, focus group 3*).

Finalement, quelques collaborateurs expriment leur plaisir d'avoir accès à des douches sur leur lieu de travail. Cette nouvelle infrastructure encourage à pratiquer du sport sur le temps de midi ou à venir en mobilité douce. Mattias est un utilisateur de ces douches, il apprécie avoir ce bien sur son lieu de travail. Cependant, les démarches et les méthodes utilisées pour les implanter dans le bâtiment ne sont pas du tout à son goût :

Il n'y avait déjà pas de douches au début. Moi, je suis allé gueuler, parce que c'est un bâtiment neuf, mais il n'y avait rien de prévu ! Et là ils ont fait des douches, mais c'est du bricolage ! Tu vas au premier c'est déjà des toilettes dames mais c'est les douches aussi donc tu vas là-bas, il n'y a pas de cabine, tu as l'eau qui coule c'est juste inadmissible, ça a été fait en après ! (...) Ils auraient dû faire un truc neuf, je ne sais pas, un vestiaire qui s'appelle un vestiaire. Parce que là, il y a des armoires dans le vestiaire, mais je n'ose même pas laisser mes affaires dans le vestiaire, parce que je me dis, si j'arrive de courir, et puis qu'il y a une dame qui je ne sais pas quoi (rires) je ne peux même pas avoir mes affaires. Donc je prends chaque fois mes affaires avec moi, parce que voilà, je ne veux pas laisser dans ce... Alors qu'il y a cinq armoires pourtant (*Focus group 4*).

Les résultats des entretiens ont montré que l'AA contribue à plusieurs niveaux à l'amélioration de la QTV des employés de l'ECAS. En effet, les collaborateurs, ont plus de plaisir en arrivant au travail avec une verdure accueillante, l'instauration des douches et du parc à vélos plus grand montre que la direction soutient l'activité physique. Mais alors existe-t-il des critiques faites à l'AA sur le bâtiment de l'ECAS ?

3.2.2 Relever des défauts à l'AA

Durant les entretiens, quelques critiques ont été relevées concernant la nouvelle architecture du bâtiment. Le problème principal est celui de la température en été. Effectivement, de grandes fenêtres ont été posées pour jouer sur l'aspect esthétique du bâtiment. Bien que ces aspects soient appréciés par beaucoup de collaborateurs, la chaleur qu'elles procurent dans les bureaux est désagréable comme l'explique Naomi :

La chaleur dans le bureau, elle est infernale ! Ces fenêtres-là, c'est juste zéro, alors l'architecte, il s'est foiré, désolé. (...) Quand il fait super chaud, on est obligé de tout fermer, d'allumer la lumière. Il y a des grilles, mais on ne sait pas si elles servent à la ventilation. Il n'y a pas d'aération, il n'y a pas de ventilation. Quand il fait chaud, je préfère être en télétravail, ce n'est pas possible (*Entretien 1*).

Alain nuance les propos de Naomi en expliquant que cette chaleur est uniquement dans la nouvelle partie du bâtiment : « Dans le nouveau bâtiment, c'est compliqué quand il fait chaud. Dans l'ancien on est bien. Alors, il est moins, c'est moins, Voilà, c'est l'ancien, mais par rapport à la température, c'est le jour et la nuit » (*Focus groupe 2*). L'ouverture des couloirs, également grâce à des fenêtres, permettant un éclairage avec la lumière naturelle devait encourager les personnes à se déplacer dans les couloirs et à y créer des espaces d'échange et de bien-être. Cependant, tous ne voient pas cela de la même façon. Pour Claudia « ces ouvertures c'est inutile (...) on ne vit pas dans le couloir » (*Focus group 4*). Alain explique que pour lui ces couloirs avec ou sans ouvertures « ça ne change rien parce qu'ils ont mis des énormes plantes vertes devant » (*Focus group 4*). En revanche, Leila apprécie ces espaces. « C'est lumineux. Moi, j'aime bien, quand je vais là-bas je vois la vue » (*Focus group 4*). Elle précise tout de même qu'avec toutes ces vitres et le soleil, c'est compliqué de voir quelque chose sur la photocopieuse. Une autre critique, faite par Alain, rejoint les propos de Leila concernant la luminosité et les écrans :

Il y a un système avec les stores à cause du vent, donc les stores sont bloqués automatiquement. Mais des fois, il y a quand même du soleil. Et moi, je suis dans un bureau où j'ai le soleil le matin et l'après-midi. Donc après, il y a des fois un moment donné où on

ne voit rien, on n'a pas de stores intérieurs et on ne peut pas descendre ceux de l'extérieur. Ça, ce n'est pas souvent non plus mais c'est un problème au niveau de l'écran (Focus group 4).

Ces quelques témoignages ont permis de démontrer que parfois, on ne peut pas mêler l'utile à l'agréable. En effet, avec toutes ces vitres, l'architecte a privilégié la luminosité naturelle et l'esthétisme du bâtiment sans penser à la praticité des bureaux liée à l'utilisation des écrans.

3.3 Télétravail

Avant la pandémie du Covid-19, seuls quelques collaborateurs de l'ECAS pratiquaient déjà le télétravail. Cependant, depuis 2020, tous les employés ont la possibilité de choisir de travailler jusqu'à 50% en télétravail. De plus, ils sont libres dans l'organisation de leur semaine : certains travaillent des jours complets en télétravail et d'autres apprécient de le faire sur une demi-journée, mais tous les jours. Ces choix sont souvent liés à leur fonction. En effet, les personnes ayant un statut élevé dans la hiérarchie s'orientent plus facilement vers des journées mixant bureau et télétravail. Stéphanie, cheffe de secteur, explique que dû à sa fonction, elle « trouve super bien de pouvoir être présente tous les jours et de voir les gens quand même tous les jours » (*entretien 2*). Cependant, bien que toutes les personnes soient des employés de bureau, quelques postes ne se prêtent pas au télétravail (responsable du bâtiment, réceptionniste). Sylvia explique que dans son « secteur, vu qu'on est lié avec le courrier, on est quand même obligé d'être présent plus ou moins souvent. (...) dont moi qui suis à 80 %. J'ai le droit à un jour par semaine, donc je fais 2 demi-jours » (*Focus group 3*). Dans la même idée, Mattias ne fait pas de télétravail :

Dans mon secteur, c'est un peu plus compliqué parce qu'on scanne les dossiers, on réceptionne le courrier papier, donc il faut être présent. Je pourrais, ouais mais ça ne m'intéresse pas. Je ne l'ai jamais fait, même pendant le Covid. Le courrier venait toujours ici, donc il fallait bien venir (*Focus group 4*).

Pour les réceptionnistes, le télétravail est également possible, mais très rarement.

C'est vraiment quand il faut venir en renfort pour dépanner. J'ai un temps partiel qui est fixe, si je dois dépanner une heure, je pourrais demander de travailler depuis la maison. Si je dois venir travailler en plus, je viens sur place (...) parce qu'on a les téléphones et les guichets » (*Valérie, entretien 5*).

Marie, cheffe de section, a remarqué que « depuis qu'on a laissé libre choix, en fait chacun a quand même ses habitudes, mais tout d'un coup, si on a un rendez-vous (...) avec les enfants ou chez le pédiatre, alors on change le jour de télétravail et puis voilà » (*Focus group 1*). Avoir accès à une telle liberté d'organisation est fortement apprécié par les collaborateurs : « C'est ça

qui est chouette, on est vraiment libres, c'est super ça, ils nous ont laissé le choix des jours, tout
» (*Nina, focus group 1*).

L'offre du travail à domicile et la flexibilité associée a été majoritairement appréciée, mais parfois aussi critiquée. Par conséquent, quels sont les ressentis des employés de l'ECAS face au télétravail ?

3.3.1 Apprécier ou critiquer le télétravail

Une grande partie des collaborateurs apprécie le télétravail. Stéphanie trouve que c'est « une belle qualité de vie qu'on a gagnée avec le télétravail. Il n'y a presque que des avantages » (*Entretien 2*). Celui qui revient le plus souvent est lié à la concentration et à l'efficacité des employés. En effet, un grand nombre des participants affirme être plus performant en télétravail. Nina dit : « Je suis plus efficace à la maison » (*Focus group 1*), de même que Stéphanie : « J'avance aussi beaucoup plus à la maison qu'au bureau. Je suis moins dérangée, du coup, je peux plus avancer mes affaires » (*Entretien 2*). Naomie est du même avis :

Ici on n'avance bien en fait, [alors qu'au bureau,] il y a toujours un collègue qui dis "tu peux me dire ça, tu peux regarder ça, on fait comment ça ? Et oui, à la maison, il n'y a personne, on peut avancer (*Entretien 1*).

Pour Valérie : « C'est agréable parce qu'on est concentré, [plus] que sur le travail, il n'y a pas tous ces bruits autour » (*Entretien 5*). Elle rajoute qu'« à la maison, c'est tranquille, vous n'avez pas le bruit, vous n'avez pas les gens qui s'impatientent à la réception, vous n'avez pas des collaborateurs qui passent et répondent au téléphone l'un après l'autre » (*Entretien 5*). Tous ces ressentis sont confirmés par Marie, cheffe de section, qui explique qu'en faisant « l'analyse des prestations de l'équipe, on voit que depuis qu'il y a le home office, en fait, pour ma part, nos gens sont beaucoup plus productifs qu'en étant au bureau » (*Focus group 1*). Pour elle, cela provient du fait qu'« il y a moins de bavardage (...), qu'il y a moins de balades dans les couloirs : salut, comment tu vas ?. Enfin, quand on est au bureau, souvent, on passe beaucoup de temps à discuter dans les couloirs » (*Focus groupe 1*). Il est important de mentionner que les résultats de l'analyse des prestations de l'équipe prouvant un meilleur rendement en télétravail ont surpris en bien, permettant de modifier certains préjugés ou représentations négatives associées au télétravail. Effectivement, selon Marie toujours, « avant le Covid, le télétravail était très mal perçu par les employeurs. C'était un prétexte pour ne rien faire. Je travaille à la maison mais ils ne savent pas ce que je fais. Puis en fait, pas du tout » (*focus groupe 1*). Sylvia a soulevé pendant l'entretien que son chef était contre le télétravail : « Il a toujours tendance à douter

(...), alors il nous fait des statistiques pour voir si on travaille bien » (*Focus group 3*). Malgré qu'il était contre ce mode de travail, « il a dû accepter que nous en fassions parce qu'il ne pouvait pas aller contre le règlement de la direction. Mais maintenant il a pris, je pense, il voit que ça marche » (*sylvia, focus groupe 3*). De nouvelles manières de travailler se sont peu à peu mises en place et semblent avoir été intégrées de manière positive, voire avantageuse. En plus d'une meilleure efficacité, le télétravail offre d'autres avantages en terme de QTV tout aussi importants pour les collaborateurs de l'ECAS. Naomie exprime qu'elle « adore le télétravail » (*entretien 1*). Elle confie durant l'entretien : « Franchement, avant d'avoir le télétravail obligatoire, je me disais "Oh non, le travail, non moi j'aime bien venir discuter avec les collègues, voir du monde et tout", mais finalement, le télétravail, c'est vachement bien » (*entretien 1*). Pour elle, les avantages sont le gain de temps, l'économie matérielle du véhicule, les effets positifs sur l'environnement et « une meilleure qualité de vie sans passer dans les bouchons » (*entretien 1*). Justine rejoint Naomie sur le soulagement qu'apporte cette suppression des trajets : « Le fait de ne pas faire de trajet, ça fatigue quand même beaucoup moins. Ouais, moi je trouve. En tout cas, j'aime mieux télétravailler que venir au bureau » (*entretien 4*). Dans cette même idée de vouloir soulager l'esprit, Paul explique qu'à la maison il y a moins d'interactions sociales, mais qu'il ressent plus de calme : « Je sens que je suis à la fin d'une journée, pour les mêmes tâches, en home office, je suis quand même beaucoup plus détendu que quand je suis là au travail » (*Focus groupe 2*). Vincent trouve le télétravail très pratique : « quand on a quelqu'un qui vient pour réparer quelque chose, on est sur place, on peut ouvrir la porte et travailler. C'est excellent. Ça, c'est très bien » (*Focus groupe 1*). Alain apprécie de pouvoir concilier sa vie professionnelle avec sa vie familiale : « Je profite de rentrer le mardi à midi à la maison et puis après l'après-midi, je reste au bureau de la maison. C'est un confort incroyable » (*Focus groupe 2*). La flexibilité des horaires lui permet d'alterner entre la maison et le bureau en fonction des horaires scolaire de sa fille : « Des fois, je fais un petit moment à la maison le matin, puis comme ça, je pose ma fille à l'école, puis je viens travailler, par exemple. Parce qu'on a cette flexibilité-là, qui est vraiment super » (*Alain, focus groupe 2*). De plus, cette liberté offerte par le télétravail facilite l'organisation du foyer : « Le vendredi matin, je fais du home office et puis, comme ça je l'emmène à l'école, et après, quand elle rentre à midi, il n'y a pas besoin de la faire garder parce que je suis là, c'est vraiment génial » (*Alain, focus groupe 2*). Claudia exprime qu'à la maison « les temps de pause, c'est plus agréable. Parce que je sors. Je vais dehors. Que ce soit la pause du matin ou la pause de midi. Pour moi, c'est plus agréable » (*Focus groupe 2*). Stéphanie relève un avantage qui n'est pas directement lié au télétravail, mais qui participe au bon fonctionnement de celui-ci : « Ce qui est hyper bien, c'est que l'employeur

nous met à disposition tout le matériel pour le télétravail. Je n'ai pas dû acheter un écran, ni l'ordinateur » (*Entretien 2*). Finalement, le dernier avantage abordé dans les entretiens concerne l'apparence. Le télétravail permet pour Alain de « rester en short ou en training » (*focus group 2*), voire ajoute-il avec une pointe d'humour « d'espacer les shampoings ». Paula confirme que c'est « pratique » (*Focus groupe 3*).

Bien que le télétravail expose beaucoup d'avantages, il n'est pas du goût de tout le monde. Le point négatif qui revient souvent est l'isolement. Sylvia : « Je ne voudrais pas plus d'une demi-journée. Moi j'aime bien voir du monde, me déplacer, aller manger avec des copines. La maison c'est long, je trouve » (*Focus group 3*). Cet isolement se fait aussi ressentir lorsqu'il y a des problèmes. Leïla soulève un aspect crucial : « Je trouve qu'il n'y a pas la communication avec les collègues, de dire "comment tu règles ça ? " On gère son truc tout seul devant notre écran, dans notre bureau, et ce n'est pas optimal » (*Focus group 4*). Naomie raconte qu'elle a récemment eu un problème informatique et qu'elle a dû s'habiller et venir au bureau (*entretien 1*), ce qui fait perdre du temps. Valérie explique qu'il y a des systèmes qui ont été mis en place avec la visioconférence ou avec le partage d'écran, pour résoudre ses problèmes, mais elle maintient « que l'échange en présentiel est différent et qu'on est quand même des êtres qui ont besoin de cet échange réel » (*Entretien 5*).

Un autre point négatif qui a été soulevé est la question de la séparation entre la vie privée et la vie professionnelle. Vincent est catégorique :

Je constate que je n'aime pas énormément travailler à la maison et je sépare le privé du boulot. Et puis, moi, d'avoir un PC ou des classeurs ou des documents du bureau chez moi, ça ne me convient pas. Mes propres murs, c'est l'espace privé. Je préfère venir au bureau, mais aussi je préfère séparer privé et travail (*Focus groupe 1*).

Pour lui, comme les horaires ne sont pas fixes, il travaille moins d'heures et de façon irrégulière. Il se dit plus concentré au bureau qu'à la maison :

Au niveau de la concentration, ce n'est pas pareil, j'ai encore des animaux à la maison qui viennent, qui commencent à crier, etc.. De plus, ma fille, elle est quand même plus souvent à la maison parce qu'elle a moins de cours. Mon fils, il peut faire du télétravail trois ou quatre jours s'il veut et ma femme, c'est identique, donc il y a plus de monde à la maison. Alors, on est 4 à la maison, avec deux chiens et un chat (*Focus groupe 1*).

La possibilité de se concentrer à la maison pour Vincent est rendue difficile par le nombre de personne ou animaux partageant l'espace de vie. Quant à Nina, elle a reçu une remarque de son mari, lui reprochant de travailler trop tard.

Je préparais à l'avance le repas et je disais "vous avez qu'à chauffer" et [j'avais] encore un petit souci [du travail] sur ça et sur ça. Je vois que quand je suis à la maison, j'ai tendance à vouloir faire plus, je me dis "Allez je peux faire encore un dossier" (*Focus group 1*).

Ainsi le souci de bien faire son travail a tendance à empiéter sur la vie de famille de Nina. Pour Justine, le télétravail peut également être une source d'heures supplémentaires : « J'aurais même tendance à faire un petit peu plus parce qu'on se dit : comme on est à la maison, on peut bosser plus vite le matin » (*entretien 4*).

Le télétravail peut donc interférer négativement sur la vie privée en particulier par la difficulté de réussir à s'arrêter et l'envie de bien accomplir son travail. Le télétravail apporte son lot d'avantages et d'inconvénients à différents niveaux et en particulier selon les capacités du collaborateur à cadrer ses horaires en télétravail, mais quand est-il des impacts de ce nouveau mode de travail sur la mobilité et de la sédentarité ?

3.3.2 Être assis et se lever en télétravail

La grande majorité des employés trouvent que le temps passé en position assise est plus long à la maison. Beaucoup se rendent compte qu'ils font « un métier où on ne bouge pas beaucoup, et puis le home office fait qu'on bouge encore moins parce qu'on est toujours statique » (*Nina, focus group 1*). Certains collaborateurs possèdent une montre qui atteste quantitativement leur manque de mouvement. C'est le cas de Leila :

Quand je suis en télétravail, le mercredi matin, je vois que cette journée-là, c'est plus difficile d'atteindre, ne serait-ce que les 8000 pas. J'y arrive en principe toujours, mais voilà, c'est dur. Donc, je vois effectivement que d'être à la maison, c'est beaucoup statique. J'ai vu que pendant le Covid, c'était une catastrophe, je faisais peut-être 2000 pas par jour, c'était une catastrophe (*Focus group 4*).

Les raisons de cette baisse de mobilité sont multiples. Celle qui revient le plus souvent est le fait qu'à la maison tout est à proximité. Stéphanie le confirme en comparant sa mobilité au bureau à celle de la maison :

On se lève, on descend, on va pour un café, on remonte, on retourne dans le bureau, on va voir les collègues et puis à la maison, je me lève, je vais à la cuisine qui est à 3 mètres.

Je prends mon café et je m'assieds à ma table en plus. Alors oui, je suis beaucoup plus assise » (*Entretien 2*).

Naomie explique que quand on est chez soi, « on ne va pas jusqu'à la photocopieuse, on ne va pas à la pause, on ne va pas au café. Depuis le bureau jusqu'au café, c'est court dans un appartement, et justement avec ma montre, je regarde et je n'ai même pas mille pas dans la journée, donc c'est la cata au niveau mouvement » (*Entretien 1*). Catherine fait le même constat : « C'est sûr que je bouge beaucoup moins quoi. Tu fais le télétravail, tu vas aux toilettes, ça s'arrête là quoi, donc tu peux dire que les toilettes sont la porte à côté, ça veut dire que ce jour-là, tu ne bouges pas. Après pour le repas de midi, tu es déjà sur place, ça ne fait même pas ces quelques minutes le trajet » (*Focus group 4*). La deuxième raison est liée à une source de distraction sociale moins grande. « Je suis plus longtemps assise, car je suis plus concentrée, il n'y a personne pour m'embêter, il y a juste le frigo des fois qui m'appelle, parce que j'ai faim, mais sinon, je sens que je bouge vraiment le moins possible » (*Nina, focus group 1*). Paul constate également qu'il est plus assis « parce qu'il y a moins d'interactions sociales chez moi et du coup, il y a moins de déplacements. Au bureau, je vois quand même des collègues, on refait le match de Gottéron. Donc, en général, je me déplace moins » (*Focus group 2*). Rares sont les personnes qui possèdent du matériel ergonomique à la maison. Claudia fait partie de ce petit groupe de personnes qui alterne travail assis et debout, mais « ça demande une habitude quand même, même que j'ai mal au dos et puisque c'est agréable de se lever, je le fais, mais je reste quand même moins longtemps debout qu'assise » en home office (*Focus group 2*).

Pour quelques personnes, cette baisse de mobilité ainsi que du matériel pas toujours adapté à de bonnes conditions de travail péjore la QTV. C'est le cas de Catherine qui est obligée de se bouger à un moment donné, car elle a des problèmes de dos quand elle fait toute la journée en télétravail. Elle ne fait qu'un jour par semaine du télétravail parce qu'elle a « le sciatique qui ressort tout le temps ce jour-là » et elle pense que c'est parce qu'elle n'est pas bien installée à la maison (*Focus group 4*). Stéphanie ressent aussi les aléas du manque de matériels ergonomiques :

À la maison, je suis assise et dans des positions pas très bien, n'importe comment. Parfois, en tailleurs sur ma chaise, je sais que quand je me rends compte, je me dis "Ah non, il faut s'asseoir comme il faut". Mais ouais, je reste beaucoup plus assise (*Entretien 2*).

Toutefois, ce qui est perçu comme un désavantage chez certains est un avantage chez d'autres. Grâce à l'inconfort de sa chaise, Nina remarque qu'elle est restée trop longtemps assise, ce qui lui permet de se dire : « Allez hop, on se lève un coup » (*Focus group 1*).

Selon nos analyses, pour la grande majorité des employés, le temps passé en position assise est plus long à la maison. Cependant, ce n'est pas le cas de tout le monde. Vincent affirme qu'à la maison ou au bureau :

Ça ne change rien du tout, parce que je me lèverai la même chose à la maison que je me lèverai au bureau, c'est tout à coup parce que j'ai mal aux yeux, je suis fatigué des yeux, je vais me lever, je vais aller faire un tour, je vais aux toilettes, je reviens, à la maison, je vais me tirer un café, je reviens (*Focus group 1*).

Seuls quelques employés de l'ECAS ont mentionné qu'ils se lèvent plus souvent lorsqu'ils sont en télétravail. Naomie, cheffe de service, en fait partie : elle possède chez elle un bureau à hauteur réglable et l'utilise pour compenser cette diminution de la mobilité. « Je suis plus debout à la maison qu'ici, en fait. Vu que je bouge moins, du coup, je me mets plus souvent debout. Ça va par tranche de 10 minutes à quart d'heure, après je m'assieds à nouveau un moment » (*Entretien 1*). Justine est la personne qui se lève le plus parmi notre échantillon et qui a relevé être beaucoup plus mobile chez elle qu'au bureau. Elle ne fait pas de pause à proprement parlé comme au bureau, mais elle fait beaucoup de micropauses :

Ah oui, faut vite que je note ça. Et puis, il y a le facteur qui est arrivé. Ben tiens, je vais vite chercher le courrier. Ah bah. Je vais me faire un café parce que la machine à café est juste à côté. On a tout à portée de main, ce n'est pas comme au bureau où on se dit : Ah, ne faut pas que j'oublie de faire ça, faut que je fasse ça quand dans la maison on se dit : Ah ouais mince, faut que je mette sur le billet de course, on se lève vite et puis on va le noter (*Entretien 4*).

Ainsi elle fait fréquemment des micro-déplacements qui permettent de couper la position assise :

J'ai soif. Ah bah tiens, je vais chercher un jus de fruit. Tandis qu'au bureau, il faut descendre chercher le jus de fruit, alors tant pis pour le jus de fruit. Ah, je lance aussi vite une machine le matin à 09h30, quand je fais ma pause café, parce qu'on s'arrête quand même pour faire pipi. On a envie de boire un café, pendant que le café coule, on descend, on fait une machine à laver. Au bureau, on ne le fait pas, vu qu'on n'a rien de tout ça. Ce n'est même pas qu'on va faire une pause plus longue, mais c'est que pendant qu'on se lève, on fait vite TAC TAC 2, 3 trucs. La machine à laver sonne, on va vite ouvrir. Alors ça nous interrompt peut-être plus souvent, mais je ne suis même pas sûr, parce qu'au bureau, on a les collègues qui nous interrompent tout le temps. Donc finalement,

à la maison, on est interrompu moins souvent, mais quand on est interrompu, c'est pour des choses de la maison (*Entretien 4*).

La plupart des collaborateurs ressentent qu'ils ont un comportement plus sédentaire lorsqu'ils sont en télétravail. Est-ce que ces personnes réinvestissent le temps gagné dû à l'annulation des trajets dans des activités qui leur permettraient de lutter contre cette sédentarité ?

3.3.5 Réinvestir le temps gagné des trajets

Un des grands avantages du télétravail mentionné par de nombreux participants, c'est cette économie de temps obtenue grâce à l'annulation des trajets. Ce temps gagné, tous ne l'utilisent toutefois pas de la même manière. Certains peuvent dormir un peu plus longtemps, comme l'explique Leila :

C'est le seul jour où je me dis que je peux dormir un petit peu plus longtemps, parce que je suis sur place. Donc voilà, on n'a pas le temps de trajet. C'est un avantage à ce moment-là, mais je ne voudrais pas faire que du télétravail, ni même plus que ce que je fais (*Focus group 4*).

Stéphanie, en plus de prolonger ses nuits, profite « de faire une promenade un peu plus longue avec le chien » (*entretien 2*). Dans cette même idée d'augmenter son activité physique, Claudia part tout de suite pratiquer du sport après le travail, soit à 11h30 soit à 16h30. Cette flexibilité des horaires de travail lui permet de recommencer à 14h00, ce qui lui laisse une plus grande marge sur le temps de midi par exemple: « Je sais qu'au bureau, je le ferai moins. D'ailleurs, les jours où je travaille, je ne prends pas mes affaires pour courir à midi, c'est plus agréable à la maison » (*Focus group 2*). Tout comme Claudia, pour Naomie, ce gain de temps « est plus consacré au sport. Je vais marcher, je vais dans la forêt, je vais courir, je vais faire du vélo. Je ne vais pas prendre la voiture pour aller faire des courses ou comme ça » (*entretien 1*). Pour Paul, en plus du sport, ce temps réinvesti lui permet de mieux concilier son travail avec sa vie de famille. Il dit : « Le soir, quand je boucle, pour soulager un peu ma compagne, avec ma petite, on va faire une balade. Et c'est agréable parce que ça décale aussi ses heures de manger et j'ai plus de temps pour la famille » (*Focus group 2*). Finalement, Justine explique que pour elle, ce temps gagné est d'une part réinvesti dans le travail. Effectivement, l'annulation des trajets lui permet de travailler plus longtemps :

Je rattrape mon travail, je me lève plus tôt pour faire de l'avance. Finir plus tôt, pas spécialement parce qu'on a quand même le téléphone jusqu'à 16h30, puis après le temps qu'on finisse les trucs qu'on a eu au téléphone, c'est rarement avant 17h. Si je n'ai pas

terminé mon travail cette semaine. Bah il se cumule sur la semaine d'après, donc qu'est-ce qu'on fait les jours où on est en télétravail on se dit : Ah bah ce jour-là, je me lève un petit peu plus tôt comme ça je suis aussi plus efficace, il n'y a pas le trajet. Et puis on gagne du temps (*entretien 4*).

Pour elle ce temps économisé est également utilisé pour allonger sa pause de midi. Cependant, « ce gain de temps est effectif, mais il ne se voit pas forcément (...), je n'ai pas les trajets, mais je prépare la veille, je dois faire à dîner, je dois ranger le dîner. Donc pour finir, je vais l'utiliser pour les tâches quotidiennes. Mais dans ma journée, non, je ne fais pas des plus petites journées quand je suis en télétravail » (*Justine, entretien 4*).

L'utilisation de ce temps gagné est très varié au sein de l'ECAS, certains prennent le temps de dormir plus longtemps ou de profiter de moments en famille, d'autres l'utilisent comme un créneau pour pratiquer du sport alors que quelques personnes investissent ce temps pour rattraper du travail en retard ou commencer la journée plus tôt. Ces résultats démontrent bien que chaque personne gère différemment son temps libre. Mais alors, quelles sont les activités physiques des employés de l'ECAS en dehors du travail et quelles sont leurs habitudes sédentaires toujours en dehors du travail ?

3.4 Activité physique et sédentarité en dehors du travail

Les résultats précédents ont démontré que les employés de l'ECAS étaient majoritairement sédentaires sur leur lieu de travail. Il est clair qu'ils cherchent à augmenter leur taux d'activité physique au travail avec des petites stratégies, mais qu'en est-il de leurs activités physiques en dehors du travail ?

Les résultats montrent que la majorité des participants font des activités physiques en dehors du travail. Ce constat est normal, car il est lié à notre biais dans l'échantillonnage. Les employés participaient aux entretiens seulement s'ils en avaient envie. Cette volonté est naturellement plus présente chez les sportives que chez les sédentaires.

L'activité physique la plus développée auprès des employés de l'ECAS est la marche. Marie explique que « souvent le soir, après le repas, j'aime bien faire ma petite balade digestive, 20 - 30 minutes je fais le tour du quartier. Je reviens, donc ça s'est assez modéré, c'est vraiment de la balade » (*Focus group 1*). À la marche, elle rajoute quatre à cinq heures par semaine d'activité domestique et environ trois heures de golf par semaine. Naomie marche beaucoup le week-end,

elle cumule cinq à huit heures de marche par jour. En plus de cela, elle va courir trois fois par semaine et pratique en plus une séance par semaine de renforcement musculaire (*Entretien 1*). Quant à Stéphanie, elle pratique beaucoup de danse et elle marche environ deux heures par jour en allant promener son chien. À ses balades vient encore s'ajouter du temps de ménage et de jeux dans le jardin :

Il y a beaucoup de ménages avec ce chien, mon dieu, après on a le grand jardin aussi, mais c'est la régie qui tond le gazon, heureusement, pas ça, mais après c'est jouer dans le jardin avec le chien, quand même, peut-être 15 heures, je dirais, par semaine (*Entretien 2*).

Pour Catherine, « le sport, ces temps pas trop. J'ai l'abonnement du fitness, mais je ne suis pas retournée, mais sinon, aller promener assez souvent le chien à mon fils, c'est vrai que je marche plus, je fais de grandes promenades avec lui » (*Focus group 4*). Les balades avec le chien, c'est environ une heure et en plus, elle fait de la lessive une fois par semaine et entre deux, elle passe souvent l'aspirateur à cause des poils du chiens. Mattias est un sportif polyvalent qui pratique également deux heures par semaine de tâches domestiques :

Moi, je fais de la course à pied, du vélo, du ski de randonnée l'hiver. Entre deux et trois fois par semaine et la course à pied, c'est une heure, le vélo, c'est plutôt deux heures, même un peu plus. Donc, je dirais 5 heures en tout avec le week-end (*Focus group 4*).

Leila utilise sa montre pour se fixer des objectifs. Elle pratique « à peu près 150 minutes par semaine intensive. Des fois j'y arrive et des fois pas » (*Focus group 4*). Paul, quant à lui, est un très grand sportif :

Alors, je fais le calcul. Je cours environ 50 kilomètres par semaine, et deux sorties de 50 kilomètres à vélo sur les cinq jours. Plutôt une vie active, oui. Mais ça doit faire autour des 6-7 heures, je pense, par semaine, voire même 8 -9 plus les déplacements pour venir ici, et plus les marches, qu'on fait temps en temps. On aime beaucoup la montagne avec ma compagne, et puis avec la petite qui adore ça aussi. Donc, oui donc 12-15h. (*Focus group 2*).

Claudia a un parfait équilibre entre ses activités physiques modérées et intenses :

Au niveau sport, moi, je pense, 4-5 heures par semaine . Alors je fais de la course, du vélo, de la natation, du ski, enfin, un peu mixé, mais maintenant plutôt de la course à pied. Et puis autrement, pour l'activité modérée, entre le jardin, le ménage, je pense que je mettrai aussi 5-6 heures, je pense. donc 10-12h en tout (*Focus group 3*).

Alain est l'employé qui cumule le plus d'heures d'activité physique sur une semaine grâce à des activités sportives et, habitant à la campagne, il est souvent dehors dans son atelier :

En été, je fais environ 10h00 de vélo par semaine. J'ai le mardi, jeudi et dimanche matin, ça c'est fixe et j'essaie de m'y tenir. Et sinon l'hiver je cours 1 heure, et sinon je fais du ski donc là ça dépend et c'est plus un hobby qu'un sport car on est souvent assis et on va boire l'apéro (rires). Et sinon, pour l'activité modérée j'habite à la campagne alors un peu de jardinage, j'ai un atelier...donc je suis à l'extérieur 7-8 heures par semaine. 17h en tout (*Focus group 3*).

Claudia va courir 30 minutes par semaine et essaie de faire 1h30 de marche par semaine et une séance de yoga. Elle n'y arrive pas toujours, mais elle comptabilise 2h30 d'activité physique modérée. Cependant, à cela viennent s'ajouter toutes les tâches ménagères :

Ah oui bah. enfin, j'ai pas de femmes de ménage, j'ai une grande maison, deux jardins, donc ça c'est non-stop. Voilà ça par c'est 8 9, 10 h par semaine. Ouais. les tâches ménagères, le jardin, le gazon, la déchetterie, tout ça. 8-10 h. Facile. Ouais, je pense donc. (*Focus group 3*).

Vincent est la personne la moins active avec une activité physique totale de 2 à 3h par semaine :

Alors activité physique zéro, non, moi c'est plutôt balade, pas tous les jours, mais ça dépend, on va dehors avec les chiens mais c'est irrégulier. Moi, je ne fais pas de ménage, je ne fais rien du tout, je fais ce qui concerne la cuisine et l'extérieur. Je dirais par semaine 2-3 heures (*Focus group 1*),

Ces résultats offrent une bonne vue d'ensemble sur les activités physiques des employés de l'ECAS.

3.5 Bien-être des employés de l'ECAS

Lors des entretiens, les employés ont évoqué des souhaits qui pourraient améliorer leur QTV en général.

Justine est consciente que tous les employés n'ont pas les mêmes besoins, c'est pourquoi elle imagine bien deux ou trois petites salles avec du matériel qui serait multifonction :

Il y en a peut-être qui ont envie de jouer leur violon à midi ou de lire tranquille dans une petite pièce pour eux, des pièces qu'on puisse peut-être réserver. Je sais pas. Une pièce avec un fauteuil avec un ballon et puis un tapis de yoga qui soit multifonction, que la maman qui alète peut utiliser, que la personne qui veut lire tranquille peut utiliser, que la personne qui veut faire un téléphone tranquille peut utiliser et que la personne qui veut méditer sur le ballon peut, qui veut faire un peu de yoga peut, mais qui pourrait être réservé, qu'on peut se mettre un créneau horaire quoi, ça peut être bien ouais, mais collectif c'est plus compliqué (*Entretien 4*).

Paola évoque une garderie dans le bâtiment de l'ECAS. Elle ne comprend pas comment ça se fait qu'il n'y ait toujours pas une garderie dans ces locaux. Depuis qu'elle travaille là, elle voit toujours des femmes enceintes et elle est consciente que ce n'est pas facile de trouver une place dans une garderie pas trop loin de sa place de travail. Cela diminuerait grandement le stress qui s'accumule chez les parents qui font tous les jours les trajets jusqu'à la garderie (*Focus groupe 3*). Nina complète en disant : « C'est une plus-value la garderie par rapport aux postes, si les parents peuvent laisser au lieu du travail leurs enfants, ils perdent moins de temps dans la mobilité des trajets, je trouve que c'est positif. » (*Focus group 1*). À l'ECAS, Nina est engagée à 80% et pour elle ce 20% c'est le Graal.

Depuis que mon fils est né, j'ai profité à fond, puis ça fait du bien, parce que finalement, on travaille toute la semaine, on arrive le vendredi soir, on est claqué, donc il nous faut déjà le vendredi soir pour se remettre de la fatigue de la semaine, on profite le samedi, mais le dimanche on pense déjà au lundi (*Focus group 1*).

Elle serait intéressée par essayer ce nouveau système de répartition du travail sur quatre jours au lieu de cinq. « Pourquoi pas essayer ça, essayer de travailler une demi-heure de plus par jour, mais alors un petit jour de plus de congé ? » (*Focus group 1*). Elle pense que les employeurs devraient se poser la question si réellement l'entreprise perd en productivité si l'employeur offre trois heures ou quatre heures de plus par semaine à ses employés ?

Pour Vincent, rien n'est à améliorer :

Je n'ai pas eu un moment le matin en me levant et en me disant : « Ça me fait chier d'aller travailler » même si j'ai des montagnes de dossiers à traiter, je trouve que l'environnement ici est bien, on a des infrastructures des trucs comme ça (*Focus group 1*).

Pour Stéphanie, elle trouve que l'instauration du télétravail leur a déjà permis une meilleure qualité de vie. Grâce au télétravail, elle s'est autorisée à prendre un chien. Avant, c'était pas possible : elle ne voulait pas qu'il reste seul toute la journée à la maison. (*Entretien 2*). Pour Paul à l'ECAS il faudrait créer un groupe de travail groupe de travail pour organiser des activités sportives :

C'est un élément que j'avais relevé la dernière fois au souper de boîte enfin par exemple chez ma compagne, eux, ils ont un groupe de travail qui organise justement des activités sportives en dehors du cadre professionnel. Par exemple, les inscriptions à Morat-Fribourg ou tout d'un coup, ils vont faire un wake-up and run ou peu importe, et puis ça, je me dis que si on avait aussi ça ici à la caisse, ça pourrait être une chose intéressante pour essayer de mélanger un peu les gens et puis de les stimuler aussi sur cet aspect sportif et de mobilité. Alors on a eu fait, mais qu'entre collègues, et il y a peut-être un

financement aussi qui peut être attribué à la prise en charge d'une inscription avec la preuve par exemple (*Focus group 3*).

Ces résultats montrent bien que tous n'ont pas besoin des mêmes choses pour augmenter leur QTV en général.

4 Discussion

Les principaux résultats des entretiens qualitatifs ont été présentés dans le chapitre précédent et sont discutés et interprétés dans ce chapitre. La question de recherche était la suivante : « Quelles sont les influences du télétravail sur l'activité physique et le bien-être des employés de l'ECAS ? » Pour y répondre, trois hypothèses ont été formulées. Celles-ci sont discutées dans ce chapitre, à l'aide des résultats obtenus durant les entretiens. Le chapitre se termine par un paragraphe expliquant les points forts et les limites de l'étude.

4.1 Effet du télétravail

La première hypothèse s'intitulait : *Les personnes les plus inactives en dehors du travail sont celles qui ressentent le plus les effets négatifs du télétravail concernant l'activité physique journalière. Du fait qu'ils ou elles n'effectuent plus les trajets jusqu'à leur lieu de travail, leur activité physique journalière diminuerait.*

Les données ont montré que pour la majorité des employés de l'ECAS, le trajet du domicile jusqu'au bureau n'est pas la meilleure source d'activité physique. En effet, beaucoup utilisent la voiture pour aller au travail, cela pour des raisons de praticité lorsqu'on a des enfants ou pour le confort qu'offre un véhicule privé au niveau de la flexibilité des horaires et de la rapidité du temps de trajet. La quasi-totalité des personnes qui venaient en voiture à l'ECAS en 2018 ne pratiquait qu'une à deux minutes de marche entre leur domicile et leur bureau. Après la rénovation du bâtiment, le nombre de places ayant été restreint, les collaborateurs habitant tout près ont dû chercher une solution pour pouvoir venir travailler. Certaines personnes ont changé leurs habitudes et prennent désormais les transports publics ou viennent en mobilité douce. Mais pour beaucoup et principalement les personnes les moins actives, l'habitude et le confort de la voiture ne peuvent être changés, alors ils se sont débrouillés pour trouver des places de parc légèrement plus loin de l'ECAS, mais pas assez loin pour que le trajet soit bénéfique pour leur santé.

En revanche, les entretiens ont permis de confirmer que les employés de bureau sont plus sédentaires lorsqu'ils sont en télétravail. En effet, les déplacements qui ont principalement lieu au bureau sont dus à la cafétéria qui est située tout en bas du bâtiment, à la position éloignée des imprimantes et des photocopieuses, mais ces déplacements ont également lieu grâce aux liens sociaux. La totalité des collaborateurs ont affirmé qu'ils préféreraient aller voir leurs collègues en face lorsqu'ils avaient besoin de renseignements. L'utilisation des escaliers est une

bonne source d'activité physique sur le lieu de travail, cependant les personnes ayant plusieurs étages dans leur habitat effectuaient beaucoup plus d'étages chez eux que lorsqu'elles étaient au travail.

Pour certains, le télétravail permet un gain de temps non négligeable grâce à la suppression des trajets. Mais encore une fois, pour les personnes les moins actives, ce temps est plus souvent réinvesti dans un sommeil plus long ou alors pour commencer à travailler plus tôt. Il est intéressant de mentionner que les personnes aux profils les plus sédentaires de l'échantillon ont parfois réussi à augmenter leur activité physique grâce au gain de temps des trajets annulés. Ce scénario a été vu à plusieurs reprises lorsque les personnes possédaient un chien. Les entretiens ont montré que les propriétaires de chiens prenaient plus le temps d'aller promener leur compagnon.

Malgré ces témoignages le fait que notre échantillon est très restreint au niveau des personnes ayant un profil sédentaire, il n'est pas possible de pouvoir valider ou invalider pleinement cette hypothèse.

La deuxième hypothèse traitait du thème suivant : *Grâce au télétravail, les personnes sportives s'organisent différemment afin de pouvoir augmenter leur temps d'activité physique journalier. Le temps de trajet économisé ainsi que la flexibilité des horaires seraient des facteurs essentiels à cette réorganisation au bénéfice de leur santé et de la QTV.*

Les entretiens ont démontré que chez les personnes pratiquant déjà une activité physique régulière, le temps économisé sur les trajets était quasiment tout le temps réinvesti dans la pratique d'un sport, mais également dans du temps passé en famille. Les entretiens ont montré que la flexibilité des horaires en télétravail laisse plus de liberté aux personnes qui voulaient prendre le temps d'aller courir sur la pause de midi, avant ou après le travail. Au lieu de recommencer à 13 h, ils peuvent recommencer à 14 h 00. Cette flexibilité des horaires permet également de profiter un peu plus du temps passé en famille. Les entretiens ont prouvé que les personnes en télétravail subissaient moins de stress, travaillaient mieux et plus, mais pour la même charge mentale en fin de journée. Ces arguments sont essentiels pour la santé des employés et pour leur QTV. La deuxième hypothèse est donc validée.

La dernière hypothèse était la suivante : *l'environnement de travail avec le télétravail augmente les risques de renforcer les inégalités sociales de santé entre les milieux sociaux. Cette hypothèse sera analysée à travers la position hiérarchique des participants.*

Grâce aux entretiens et à l'élaboration d'un tableau qui différencie la position hiérarchique, le taux d'activité physique en dehors du travail et au travail (Annexe 5). Le tableau se forme de la manière suivante. L'axe bleu représente l'activité physique au travail et l'axe vert l'activité physique en dehors du travail. Ces deux axes sont des valeurs continues, ça veut dire que plus on s'approche de la droite sur l'axe bleu, plus on a une bonne activité physique au travail. C'est pareil pour l'axe vert : plus on va vers le haut et meilleure est notre activité physique en dehors du travail. En haut à droite, il y a le Quadran numéro 1, celui-ci regroupe les personnes qui font de l'activité physique au travail et en dehors du travail. En haut à gauche, le Quadran numéro 2, en bas à gauche le Quadran numéro 3 et finalement, en bas à droite le Quadran numéro 4. Dans le Quadran numéro 1 (Annexe 6), on retrouve les personnes qui travaillent à la réception. Ces personnes sont dans le cadran 1 par leur fonction à l'ECAS. Toutes les autres personnes présentes dans ce Quadran sont des chefs de secteur, le directeur et l'adjoint de direction. Toutes ces personnes sont autant actives dans la vie que sur le lieu de travail. Dans le Quadran 2 (Annexe 7), on retrouve deux collaborateurs, un chef de section et un employé administratif. Ces personnes font de l'activité physique en dehors, mais pas au travail. Dans le Quadran 3, un collaborateur et un service de vente. Tous deux ne sont ni actifs au travail ni dans la vie de tous les jours. Et finalement, dans le Quadran 4 (Annexe 8), nous retrouvons un employé comptable qui est très actif au travail, mais ne fait pas beaucoup d'activité physique en dehors.

Ce tableau, démontrant que toutes les personnes avec un poste élevé hiérarchiquement sont dans le Quadran numéro 1, permet de valider la dernière hypothèse.

4.2 Points forts et limites de l'étude

Cette étude possède des points forts et des limites. Concernant les points forts, le projet Archi-Active a été mené dans un cadre idéal. Effectivement, les employés ont la possibilité de venir avec n'importe quel moyen de transport. De plus, étant un bâtiment de l'État, il regroupait un grand nombre d'employés de bureau. Les données récoltées étaient très diversifiées. Le deuxième point fort de cette étude, c'est qu'elle a permis de mettre en avant le fait que l'inactivité physique est tout aussi importante que l'activité physique pour lutter contre les MTN. En effet,

la position assise est très néfaste pour le corps, c'est pourquoi il est important de se lever régulièrement pour ne pas perdre cette position sédentaire. Le fait d'être debout n'augmente pas vraiment la dépense énergétique, mais améliore la circulation sanguine en coupant la sédentarité prolongée de la vie de bureau. Pour éviter le plus possible les effets délétères de la position assise sur la santé, il est recommandé de :

- Se lever deux à trois minutes toutes les heures.
- Il est nécessaire de prendre conscience que ce n'est pas forcément parce que nous sommes bons sportifs que nous ne subissons pas les effets de la sédentarité. Seules les personnes pratiquant au minimum 1 h 30 d'activité physique modérée par jour et cumulant moins de 6 h en position assise voient les effets négatifs de la sédentarité s'annuler.
- Marcher 30 minutes chaque jour ou 3 x 10 minutes par jour de manière modérée. Cela ne sert absolument à rien de ne pas faire d'activité physique de toute la semaine et de faire 12 h de marche le dimanche. En termes d'efficacité, cela reviendrait à la même chose que si vous ne vous lavez pas les dents de toute la semaine, mais que vous le faites 7 fois le dimanche.

Ces trois points doivent être assimilés pour pouvoir commencer votre combat contre la sédentarité.

Cette étude comporte aussi des limites. La première grosse limite est l'échantillonnage. Effectivement, celui-ci était biaisé, car sur les 46 participants, seuls 5 étaient en situation d'obésité. Tous les autres étaient des personnes sportives, en bonne santé et conscientes que leur sédentarité sur le lieu de travail n'est pas bonne pour eux. Ce biais s'est créé, car les employés ont choisi eux-mêmes s'ils voulaient participer ou pas à l'étude. Des démarches pour récolter des données avec des personnes inactives ont été mises en place, cependant, sans le soutien de la direction de l'ECAS, le projet n'a pas pu aboutir. Ce biais n'a donc pas permis de valider ou d'invalider la première hypothèse. La deuxième limite de cette étude est à nouveau l'échantillonnage, qui cette fois n'est pas le même dans les deux jeux de données. Comme c'est une étude comparative qui suit quand même une certaine logique dans le temps, il aurait été intéressant de pouvoir s'entretenir avec exactement les mêmes personnes avant et après la pandémie du Covid-19. Les résultats auraient été plus significatifs comme nous aurions eu les mêmes personnes et le même nombre de participants. Ensuite, il est important de mentionner que cette étude s'est basée sur des données secondaires. Cette caractéristique est un léger biais, car il manquait dans la grille d'entretiens des questions avec lesquelles il aurait été intéressant de creuser certaines pistes, notamment sur la sédentarité à la maison et pas uniquement sur le lieu

de travail. Une question laissant au participant la liberté de nous parler de leurs hobbies et de leur passe-temps et non une question visant uniquement l'activité physique en dehors du lieu de travail.

Finalement, le projet Archi-Active qui devait se dérouler sur deux ans s'est finalement prolongé de quatre ans. C'est pourquoi tant de biais comme l'apparition du télétravail et la crise énergétique sont venus perturber les données du projet de base. Ces aléas prouvent à quel point le travail de terrain peut être imprévisible, même si nous mettons tout en œuvre pour le contrôler.

5 Conclusion

Ce travail de Master a traité des effets du télétravail sur l'activité physique dans le cadre du projet Archi-Active, débuté en 2018. Le but de ce travail était de connaître les réels impacts qu'a le télétravail sur l'activité physique et sur la sédentarité. Le manque d'activité physique est responsable de nombreuses maladies non transmissibles, c'est pourquoi l'inactivité est un problème de santé publique. Cependant, il a été démontré qu'il ne suffit pas d'être actif quelques fois dans la semaine si nous pratiquons un travail sédentaire. Il est recommandé de diminuer au maximum le temps passé en position assise et de pratiquer des activités physiques modérées ou intenses chaque jour. Le but de ce travail était de voir si ces recommandations étaient connues et appliquées dans le bâtiment de l'ECAS et en télétravail.

À travers une analyse comparative de données secondaires visant à comprendre les impacts du télétravail sur l'activité physique, mais également à comprendre le rapport qu'ont les employés de l'ECAS avec ce nouveau mode de travail, il a été possible de tirer des conclusions des plus intéressantes. Premièrement, les employés de l'ECAS sont clairement plus actifs quand ils sont au bureau. Cela est dû au fait que quand ils sont au bureau, beaucoup d'interactions sociales nécessitent un déplacement. De plus, dans le bâtiment de l'ECAS, tout est géographiquement plus loin, par conséquent, les déplacements pour aller manger, pour aller aux toilettes ou pour aller chercher de l'eau sont tous beaucoup plus longs qu'à la maison. Cependant, il a été démontré que les personnes sont plus efficaces et plus concentrées en télétravail. Ce travail a également permis de montrer que le télétravail favorise l'activité physique chez les personnes sportives. La flexibilité des horaires leur permet d'organiser leur journée différemment, améliorant leur qualité de vie à long terme. Cette étude a également permis de montrer que l'environnement de travail ainsi que le télétravail augmentent les risques de renforcer les inégalités sociales de santé entre les milieux sociaux. Effectivement, les employés haut dans la hiérarchie étaient ceux qui pratiquaient le plus d'activité physique au travail et en dehors.

La première hypothèse de ce travail n'a malheureusement pas pu être validée ni invalidée, car l'échantillon de base de cette étude rencontrait un biais non négligeable. En effet, l'échantillon n'était composé que de personnes en bonne santé et sportives, alors que les stratégies d'activité physique quotidiennes s'appliquent beaucoup mieux sur des personnes inactives. Il était donc impossible de savoir si le télétravail et la suppression des trajets étaient une source néfaste à

leur activité physique ou si, au contraire, le gain de temps de trajet était réinvesti dans de l'activité physique. Il serait intéressant de continuer cette étude en cherchant à reconstruire un échantillon comportant plus de personnes inactives.

Bibliographie

- Albisetti, R. (2024). *Activité physique et architecture active: étude sur la mobilité et l'environnement de travail des employés administratifs de l'ECAS* [travail de master non publié]. Département des neurosciences et sciences du mouvement, Université de Fribourg.
- Aubert, N. (2009). *Le Culte de l'urgence. La société malade du temps*. Flammarion.
- Aubert, N. (2010). La société hypermoderne : une société « par excès ». *La société hypermoderne : ruptures et contradictions* (p.23-34). L'Harmattan.
- Basso Ricci, P., Gojanovic, B., Kayser, B., Cornuz, J., & Auer, R. (2015). L'architecture active. Promotion de l'activité physique dans les bâtiments. *URBIA - L'architecture Active. Les Cahiers Du Développement Urbain Durable*, 71–84.
https://www.unil.ch/ouvdd/files/live/sites/ouvdd/files/shared/URBIA/urbia_18/partie_5.pdf
- Bigard, X. (2019). Activité physique, sédentarité, et pathologies non transmissibles. Évaluation des risques sanitaires. *Bulletin de l'Académie Nationale de Médecine*, 203(7), 603-612. <https://doi.org/10.1016/j.banm.2019.05.019>
- Baribeau, C., & Germain, M. (2010). L'entretien de groupe: considérations théoriques et méthodologiques. *Recherches qualitatives*, 29(1), 28-49.
<https://doi.org/10.7202/1085131ar>
- Baribeau, C., & Royer, C. (2012). L'entretien individuel en recherche qualitative: usages et modes de présentation dans la Revue des sciences de l'éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 38(1), 23-45.
<https://doi.org/10.7202/1016748arCopied>
- Clerc, M. (2023). Télétravail et sédentarité : de la flexibilité, mais quel(s) temps pour les activités physiques ? [travail de master non publié]. Faculté des sciences du sport, Université de Strasbourg.
- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., ... & Berger, M. L. (2005). The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. *Journal of occupational and environmental medicine*, 47(6), 547-557. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000166864.58664.29>

- Chau, J. Y., Grunseit, A. C., Chey, T., Stamatakis, E., Brown, W. J., Matthews, C. E., ... & Van Der Ploeg, H. P. (2013). Daily sitting time and all-cause mortality: a meta-analysis. *PloS one*, 8(11), e80000. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0080000>
- Clot, Y. (2015). *Le travail à cœur: pour en finir avec les risques psychosociaux*. La découverte.
- De Sevilla, G. G. P., Vicente-Arche, F. C., Thuissard, I. J., Barcelo, O., & Perez-Ruiz, M. (2021). Effectiveness of workplace exercise interventions on body composition: a systematic review and meta-analysis. *American Journal of Health Promotion*, 35(8), 1150-1161. <https://doi.org/10.1177/08901171211014726>
- Dumas, M., & Ruiller, C. (2014). Le télétravail: les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle?. *Management Avenir*, 74(8), 71-95. <https://doi.org/10.3917/mav.074.0071>
- Dupont, F., Léger, P. M., Begon, M., Lecot, F., Sénécal, S., Labonté-Lemoyne, E., & Mathieu, M. E. (2019). Health and productivity at work: which active workstation for which benefits: a systematic review. *Occupational and environmental medicine*, 76(5), 281-294. <https://doi.org/10.1136/oemed-2018-105397>
- Dutheil, F., Ferrières, J., & Esquirol, Y. (2017). Sédentarité et activité physique en milieu professionnel. *La Presse Médicale*, 46(7-8), 703-707. <https://doi.org/10.1016/j.lpm.2017.06.009>
- Edwards, R., & Holland, J. (2013). *What is qualitative interviewing?*. Bloomsbury Academic. <https://doi.org/10.5040/9781472545244>
- Ekelund, U., Brown, W. J., Steene-Johannessen, J., Fagerland, M. W., Owen, N., Powell, K. E., ... & Lee, I. M. (2019). Do the associations of sedentary behaviour with cardiovascular disease mortality and cancer mortality differ by physical activity level? A systematic review and harmonised meta-analysis of data from 850 060 participants. *British journal of sports medicine*, 53(14), 886-894. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2017-098963>
- Ekelund, U., Steene-Johannessen, J., Brown, W. J., Fagerland, M. W., Owen, N., Powell, K. E., ... & Lee, I. M. (2016). Does physical activity attenuate, or even eliminate, the detrimental association of sitting time with mortality? A harmonised meta-analysis of data from more than 1 million men and women. *The lancet*, 388(10051), 1302-1310. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(16\)30370-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(16)30370-1)

- Géraut, C., Giudicelli, C. P., Julien, H., Olié, J. P., & Roques-Latrille, C. (2022). Rapport 22-05. Activités physiques et sportives au travail, une opportunité pour améliorer l'état de santé des employés. *Bull Acad Natl Med*, 206, 700-707.
<https://doi.org/10.1016/j.banm.2022.04.001>
- Gillet, A., & Tremblay, D. G. (2023). Dynamiques et effets du télétravail. Introduction au Dossier «Télétravail et Inégalités». *SociologieS*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.21060>
- Gueguen, G., & Senik, C. (2022). Adopter le télétravail? L'impact du travail à distance sur le bien-être. *Notes de l'Observatoire Du Bien-Être*.
- Hannart, S., & Weissbrodt, R. (2021). Transformation digitale et gestion de la santé en entreprise. *Feuille d'information (Promotion santé Suisse)*, 51.
- Hehn, T., Leonard, M., & Thaon, I. (2021). Description de l'organisation, des motivations et des conséquences du télétravail pour les salariés dans trois grandes entreprises de Lorraine: approche qualitative. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 82(1), 19-27. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2020.05.005>
- Howe, C. A., Corrigan, R. J., de Faria, F. R., Johanni, Z., Chase, P., & Hillman, A. R. (2021). Impact of COVID-19 stay-at-home restrictions on employment status, physical activity, and sedentary behavior. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 11935. <https://doi.org/10.3390/ijerph182211935>
- Kallings, L. V., Blom, V., Ekblom, B., Holmlund, T., Eriksson, J. S., Andersson, G., ... & Ekblom-Bak, E. (2021). Workplace sitting is associated with self-reported general health and back/neck pain: a cross-sectional analysis in 44,978 employees. *BMC Public Health*, 21(1), 875. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10893-8>
- Le Roux, E., Simon, C., Blanc, S., & Bergouignan, A. (2021). Inactivité physique et sédentarité: impact sur la santé métabolique, de quoi parle-t-on?. *Nutrition et Endocrinologie*, 19(98), 110-114.
- Lederlin, F. (2020). *Les dépossédés de l'open space: une critique écologique du travail*. PUF.
- Lejeune, C. (2019). Étiqueter : des propriétés aux catégories. *Manuel d'analyse qualitative : Analyser sans compter ni classer*, (p. 61-100). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.4000/lectures.17952>
- Loriol, M. (2023). *L'addiction au travail. De la pathologie individuelle à la gestion collective de l'engagement*. Edition le Manuscrit.
- Margaritis, I. (2016). S'activer contre la sédentarité. *Santé publique*, (0), 7-8.
<https://doi.org/10.3917/spub.160.0007>

- Meyer, P., Kayser, B., Kossovsky, M. P., Sigaud, P., Carballo, D., Keller, P. F., ... & Mach, F. (2010). Stairs instead of elevators at workplace: cardioprotective effects of a pragmatic intervention. *European Journal of Preventive Cardiology*, 17(5), 569-575. <https://doi.org/10.1097/HJR.0b013e328338a4dd>
- Michie, S., Van Stralen, M. M., & West, R. (2011). The behaviour change wheel: a new method for characterising and designing behaviour change interventions. *Implementation science*, 6, 1-12. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-42>
- Moser, A., & Korstjens, I. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 3: Sampling, data collection and analysis. *European journal of general practice*, 24(1), 9-18.
- Neuhaus, G. (2021). Chaque pas compte. *Cahier Thématique de Hochparterre - Allez, on Bouge*, (p. 22–25). https://issuu.com/hochparterre/docs/hochparterre_bewegung_f_2021
- Nieman, D. C., & Wentz, L. M. (2019). The compelling link between physical activity and the body's defense system. *Journal of sport and health science*, 8(3), 201-217. <https://doi.org/10.1016/j.jshs.2018.09.009>
- Office fédéral du sport OFSPO & Office fédéral de la santé publique OFSP. (2022). Recommandations suisses en matière d'activité physique. *Promotion Santé Suisse*, Bureau de prévention des accidents bpa, Réseau suisse Santé et activité physique hepa. Macolin. <https://www.hepa.admin.ch/fr/recommandations-en-matiere-dactivite-physique>
- Office fédérale de la santé publique OFSP. (2019). *Coûts occasionnés par l'obésité en Suisse*. Confédération suisse. <https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/gesund-leben/gesundheitsfoerderung-und-praevention/koerpergewicht/uebergewicht-und-adipositas/kosten-uebergewicht-und-adipositas.html#:~:text=Pour%20la%20troisi%C3%A8me%20fois%2C%201%27Of- fice%20f%C3%A9d%C3%A9ral%20de%20la,millions%20%28presque%208%20mil- liards%29%20de%20francs%20par%20an>
- Office fédérale de la santé publique OFSP. (2023). *Poids corporel et activité physique en Suisse : faits et chiffres*. Confédération suisse. <https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/zahlen-und-statistiken/zahlen-fakten-bewegung-koerpergewicht.html#:~:text=76%25%20de%20la%20population%20a,moins%20que%20re- command%C3%A9%20en%202022>.

- Office fédéral de la statistique OFS. (2023). *Activité physique*. Confédération suisse. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/sante/determinants/activite-physique.html>
- Ollivier, D. (2017). Le succès du télétravail. *Études*, (12), 33-46. <https://doi.org/10.3917/etu.4244.0033>
- Organisation mondiale de la santé OMS. (2024). Activité physique. *OMS*. <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
- Organisation mondiale de la santé OMS. (2024). Obésité et surpoids. *OMS*. <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight#cms>
- Pennequin, N. (2020). L'irruption du télétravail pendant la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID 19. *Les cahiers SMT*, 37, 1-5.
- Play RTS (2019a). Reportage de 36.9° « *La chaise qui tue* ». <https://pages.rts.ch/emissions/36-9/10646662-la-chaise-qui-tue.html>
- Play RTS (2019b). Reportage de 36.9° « *Sédentarité, ennemi de la santé publique n°1 - Entretien avec François Carré du CHU de Rennes* ». <https://www.rts.ch/play/tv/36-9/video/sedentarite-ennemi-de-la-sante-publique-n1-entretien-avec-francois-carre-du-chu-de-rennes?urn=urn:rts:video:10746812>
- Poirel, E. (2017). Bienfaits psychologiques de l'activité physique pour la santé mentale optimale. *Santé mentale au Québec*, 42(1), 147-164. DOI: <https://doi.org/10.7202/1040248ar>
- Müller, R. (2022). *Ergonomie: travail sur écran*. SUVA. <https://www.suva.ch/fr-ch/autoportrait/news-et-medias/actualites/conseils/travail-sur-ecran-et-sante>
- Rapisarda, V., Loreto, C., De Angelis, L., Simoncelli, G., Lombardo, C., Resina, R., ... & Ledda, C. (2021). Home working and physical activity during SARS-CoV-2 pandemic: a longitudinal cohort study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24), 13021. <https://doi.org/10.3390/ijerph182413021>
- Samlak, N. (2020). L'approche qualitative et quantitative dans l'enquête du terrain: l'observation, l'entretien et le questionnaire. *Revue Linguistique et Référentiels Interculturels*, 1(1), 32-51. <https://doi.org/10.34874/IMIST.PRSM/liri-v1i1.21443>
- Tissandier, P., & Mariani-Rousset, S. (2019). Les bénéfices du télétravail. Mobilité modérée: réduction du stress et des émissions de gaz à effets de serre. *Revue francophone sur la santé et les territoires*. <https://doi.org/10.4000/rfst.397>
- Tremblay, M. S., Esliger, D. W., Tremblay, A., & Colley, R. (2007). Le mouvement secondaire, l'activité intégrée aux habitudes de vie et le sommeil: les nouvelles frontières de

l'évaluation de l'activité physique. *Applied Physiology, Nutrition, and Metabolism*, 32(S2F), S231-S241. <https://doi.org/10.1139/H07-171>

Wijndaele, K., Healy, G., Dunstan, D., Barnett, A., Salmon, J. A., Shaw, J., ... & Owen, N. (2010). Increased cardiometabolic risk is associated with increased TV viewing time. *Medicine and science in sports and exercise*, 42(8), 1511-1518. <https://doi.org/10.1249/MSS.0b013e3181d322ac>

Zuniga-Teran, A. A., Orr, B. J., Gimblett, R. H., Chalfoun, N. V., Marsh, S. E., Guertin, D. P., & Going, S. B. (2017). Designing healthy communities: Testing the walkability model. *Frontiers of Architectural Research*, 6(1), 63-73. <https://doi.org/10.1016/j.foar.2016.11.005>

Annexe

Annexe 1 - Questionnaire informations personnelles

Questionnaire annexe			
<small>Ces données servent à décrire l'échantillon de participant.e.s à des fins statistiques et seront anonymisées.</small>			
Nom, prénom : _____		Âge : _____	Genre : _____
Situation civile : _____		Nbre d'enfants : _____	Nationalité : _____
Fonction à l'ECAS : _____		Formation/diplôme : _____	
Données sur la santé et la forme physique			
1. Quelle importance revêt la santé pour vous ?			
<small>Cochez la réponse qui vous correspond le mieux.</small>			
<input type="checkbox"/>	<small>Je vis sans me préoccuper particulièrement des conséquences de mon style de vie sur mon état de santé.</small>		
<input type="checkbox"/>	<small>Des considérations relatives au maintien de ma santé influencent mon style de vie.</small>		
<input type="checkbox"/>	<small>Des considérations relatives à ma santé déterminent dans une large mesure ma manière de vivre.</small>		
2. Évaluez votre santé sur une échelle de 1 à 4 ?			
<small>4 correspond à se sentir en très bonne santé</small>			
1	2	3	4
3. Évaluez votre forme physique générale sur une échelle de 1 à 4 :			
<small>4 correspond à une forme physique excellente</small>			
1	2	3	4
Poids : _____		Taille : _____	
4. Concernant votre poids corporel, êtes-vous ...			
très satisfait(e)	assez satisfait(e)	plutôt insatisfait(e)	très insatisfait(e)
5. Est-ce qu'il vous arrive d'avoir un sommeil agité ?			
souvent	parfois	rarement	jamais
6. Qualifiez votre bien-être au travail sur une échelle de 1 à 4			
<small>4 correspond à un bien-être optimal</small>			
1	2	3	4
7. Est-ce qu'il y a une autre donnée en lien avec votre santé que vous aimeriez ajouter (par ex. un régime ou une pratique sportive particulière, une maladie chronique, un handicap, etc.) ?			

Déroulement : 60 minutes d'entretien

Lieux : bureau 223, 2^{ème} étage à l'ECAS

Accueil, présentation de l'étude, informations sur l'entretien :

Remerciements et explication de l'importance de leur participation pour l'étude

« Nous avons besoin de votre avis/opinion/ point de vue et de votre expérience vécue et concrète dans ce bâtiment pour évaluer le concept d'« architecture active ».

Pour rappel, l'ambition du groupe d'architectes Basso & Ricci est de promouvoir le bien-être au travail avec une focale plus particulière sur la mobilité, donc la marche et le mouvement sur le lieu du travail.

Au nom de mes collègues, je tiens à vous remercier d'avoir participé à la première étape du projet de recherche avec les accéléromètres et d'accepter d'enrichir les données grâce à ce moment d'échange.

Nous allons aborder plusieurs thèmes et peut-être que d'autres questions pourront surgir de manière spontanée. N'hésitez pas à exprimer une idée qui vous vient ou surgit ou qui semblerait anecdotique. C'est souvent par rebondissement et « tiens, cela me fait penser à... »

Le premier thème concerne le trajet de votre domicile au travail.

1) Pouvez-vous décrire votre trajet du domicile à l'ECAS ?

« J'enregistre pour me souvenir de votre témoignage, mais je ne garde aucun nom. Les entretiens sont donc anonymes ».

Distance en km, utilisation de véhicule, train, à pied, etc., nombre de fois par semaine

Quels obstacles à la mobilité douce ? Quelles sont les raisons du choix du moyen de déplacement ?

Combien de minutes consacrez-vous chaque jour à la marche ?

Une seule réponse possible

1. moins de 10 minutes
2. de 10 à 30 minutes
3. de 30 à 60 minutes
4. plus de 60 minutes

2) Sur le lieu de travail maintenant, au niveau de la mobilité, de vos déplacements :

a. A quel moment êtes-vous assis.e ou debout ou en déplacement dans le bâtiment et pour faire quelles activités ?

*Demander de faire un schéma à la main sur un **plan du bâtiment** = recueil des itinéraires par la mémoire des trajets géolocalisés de manière informelle*

b. Si on prend l'exemple des étages à faire - descendre ou monter – pour rejoindre le (dire l'étage du bureau de l'interviewé), comment vous faites, d'habitude ?

Combien d'étages, en moyenne, montez-vous à pied chaque jour ?

Une seule réponse possible

1. moins de 2 étages
2. de 3 à 10 étages
3. de 10 à 20 étages
4. plus de 20 étages

Question élargie à d'autres personnes vues par l'interviewé.e : **Est-ce que vos collègues ont des routines plus ou moins similaires ?**

Connaissez-vous des collaborateurs qui vont systématiquement en ascenseur ou à pied et pourquoi ?

c. Est-ce que la pause de midi permet des alternatives (autre que le *manger assis à la cafétéria*) ? Le souhaiteriez-vous ?

3) Passons maintenant à des questions qui concernent le bâtiment :

a. Étiez-vous satisfait du bâtiment (avant les travaux) en matière de santé et mobilité ?

→ Recueil des arguments favorables et critiques ; recueil des informations du point de vue des utilisateurs/trices, recueil d'expériences vécues

b. Quels sont vos souhaits par rapport à ces changements qui postulent une plus-value par l'« architecture active » ?

→ Soutenir l'expression propre d'une attente réelle et importante ou soutenir un avis critique ou une mise en doute de la démarche

Proposer une liste annexe : faire cocher avec indications de l'importance (de 0 à 5)

Activités alternatives aux dîners	Donner son niveau d'importance de 0 (pas du tout important) à 5 (indispensable)
Salle de fitness	
Salle pour le yoga et la méditation	
Douche et vestiaire	
Salle de repos	
Salle de jeux	
Espaces extérieurs de verdure et détente (banc)	
Terrasse extérieure pour manger (non-fumeur)	
Coin fumeur accessible	
Garderie pour enfants	
Espace privé pour allaitement	

4) Concernant maintenant vos activités en dehors du travail, avez-vous une vie plutôt active ou sédentaire ?

a. Quels sont vos loisirs principaux ?

Parmi les loisirs actifs, jardinage, bricolage, marche avec son chien, travaux domestiques, etc.

Question	Réponse	Code	
Activités de loisirs			
Les questions suivantes excluent les activités liées au travail et aux déplacements que vous avez déjà mentionnées. Maintenant je souhaiterais vous poser des questions sur le sport, le fitness et les activités de loisirs. <i>[Insérer les termes appropriés]</i>			
10	Est-ce que vous pratiquez des sports, du fitness ou des activités de loisirs de forte intensité qui nécessitent une augmentation importante de la respiration ou du rythme cardiaque comme [courir ou jouer au football] pendant au moins dix minutes d'affilée ? [INSÉRER DES EXEMPLES LOCAUX ET MONTRER LES CARTES]	Oui 1 Non 2 Si Non, aller à P 13	P10
11	Habituellement, combien de jours par semaine pratiquez-vous une activité sportive, du fitness ou d'autres activités de loisirs de forte intensité ?	Nombre de jours <input type="text"/>	P11
12	Lors d'une journée habituelle, combien de temps y consacrez-vous ?	Heures : minutes <input type="text"/> : <input type="text"/> hrs mins	P12 (a-b)
13	Est-ce que vous pratiquez des sports, du fitness ou des activités de loisirs d'intensité modérée qui nécessitent une petite augmentation de la respiration ou du rythme cardiaque comme la marche rapide [faire du vélo, nager, jouer au volley] pendant au moins dix minutes d'affilée ? [INSÉRER DES EXEMPLES LOCAUX ET MONTRER LES CARTES]	Oui 1 Non 2 Si Non, aller à P16	P13
14	Habituellement, combien de jours par semaine pratiquez-vous une activité sportive, du fitness ou d'autres activités de loisirs d'intensité modérée ?	Nombre de jours <input type="text"/>	P14
15	Lors d'une journée habituelle, combien de temps y consacrez-vous ?	Heures : minutes <input type="text"/> : <input type="text"/> hrs mins	P15 (a-b)
Comportement sédentaire			
La question suivante concerne le temps passé en position assise ou couchée, au travail, à la maison, en déplacement, à rendre visite à des amis, et inclut le temps passé [assis devant un bureau, se déplacer en voiture, en bus, en train, à lire, jouer aux cartes ou à regarder la télévision] mais n'inclut pas le temps passé à dormir. [INSÉRER DES EXEMPLES LOCAUX ET MONTRER LES CARTES]			
16	Combien de temps passez-vous en position assise ou couchée lors d'une journée habituelle ?	Heures : minutes <input type="text"/> : <input type="text"/> hrs mins	P16 (a-b)

Combien de temps passez-vous en position assise ou couchée par jour ?

- b. Quelle importance attachez-vous à l'activité physique ?**
- c. Et par rapport à l'ensemble des pratiques de santé ?**

→ idem (importance des AP, alimentation, sommeil, stress, pollutions, autres)

5) Est-ce que la question du bien-être au travail est importante, pose problème, que pensez-vous de la qualité de vie au travail ?

→ recueillir leur avis sur le bien-être au travail (stress, pénibilité) et idéalement leur propre bien-être

6) Une dernière question d'ouverture en relation à vos expériences professionnelles peut-être antécédentes ou sur la durée ici à l'ECAS, quelle évolution du travail avez-vous vécue ou perçue et quels effets sur le bien-être, la santé ?

→recueillir leur perception des changements dans l'entreprise ou dans la société (rapport à la performance, accélération au travail, à l'horizontalité versus verticalité, souci de soi, auto-santé, etc.) en lien avec des événements tels qu'interdiction de fumée, digitalisation des données, etc.

Annexe 3 - Guide d'entretiens semi-directif 2023

Thèmes	Questions
1. Trajet du domicile au travail	Pouvez-vous décrire votre trajet depuis votre domicile jusqu'à l'ECAS ce matin ?
Temps de marche	Dans vos déplacements de la maison jusqu'à votre lieu de travail, combien de minutes consacrez-vous à la marche en général ? Comptez l'aller et le retour pour 1 journée en moyenne.
Moyen de déplacement	Quelles sont les raisons du choix du moyen de déplacement ?
Facilitateurs/obstacles	Quels sont les obstacles à la mobilité douce ou ce qui facilite les déplacements à pied ou à vélo ? Objectifs : par la description des trajets (temps, distance en km, utilisation de véhicule, train, à pied, etc., nombre de fois / semaine) et les éléments de justifications du choix des moyens de déplacement, recueillir les facilitateurs et les obstacles à la mobilité douce.
2. In/activités sur le lieu de travail	Sur le lieu de travail, pouvez-vous décrire à quel moment vous êtes assis, ou debout ou en déplacement dans le bâtiment et pour faire quelles activités ?
Traces de déplacement	Je vous invite à dessiner vos déplacements sur ces coupes de plan du bâtiment durant une journée ordinaire.
Utilisation des escaliers/ascenseurs	Comment est-ce que vous passez d'un étage à l'autre ? Combien d'étages, en moyenne, faites-vous à pied, donc par les escaliers, sur une journée en comptant les montées et les descentes ? <i>Relance : Est-ce que vos collègues ont des routines plus ou moins similaires ? Connaissiez-vous des collaborateurs qui vont systématiquement en ascenseur ou à pied et pourquoi ?</i> Objectifs : par la description des déplacements dans le bâtiment, saisir la fréquence de l'AP versus InAP, tout en induisant une prise de conscience et de la réflexivité sur les questions de bénéfices liés à l'AP sur le lieu de travail. (Cf. la chaise qui tue)
3. Comparaison avant/après l'agrandissement du bâtiment	Est-ce que votre place de travail a changé depuis l'agrandissement du nouveau bâtiment ? Si oui : en quoi cela a-t-il changé ? Si non : est-ce que vous vous déplacez dans le nouveau bâtiment, y a-t-il une incidence sur vos déplacements ?
Liste des changements perçus	Quels changements dans l'architecture du bâtiment avez-vous relevés ?
Aménagements utiles pour l'AP	Est-ce que ces aménagements ont modifié vos déplacements ?
Évaluation des changements et plus précisément du concept d'application de l'architecture active	Par rapport à la situation antérieure, est-ce mieux, moins bien ? <i>Relance: au niveau de la santé et de la mobilité, êtes-vous satisfait actuellement dans le nouveau bâtiment ?</i>
Propositions d'améliorations	Quels points pourraient être sujet d'amélioration ? → tableau en doc annexe Objectifs : a. par la description des changements perçus, recueillir l'évaluation du concept d'architecture active, en soutenant les avis critiques et les suggestions d'améliorations ; b. par la description de leurs expériences vécues, saisir comment ils/elles s'approprient l'utilisation des aménagements qui promeuvent l'AP.
4. Travail en home office	Est-ce que vous travaillez à la maison ? Si oui, comment cela se passe-t-il ?
Comparaison entre différents environnements de travail	Êtes-vous plus longtemps assis à la maison ou moins longtemps par rapport à votre place de travail ?
Réflexion sur l'utilisation du gain de temps	Comme il n'y a plus de trajet, que faites-vous du temps de déplacement « gagné » ?
Évaluation du travail en home office	Quels sont les avantages ou les inconvénients du home office ?

	<p>Objectifs : par la comparaison entre les environnements de travail (ECAS et home office), évaluer les bénéfices et désavantages sur la productivité de travail, la qualité de vie, les relations sociales et l'activité physique (<i>work life balance</i>)</p>
<p>5. AP et sport et sédentarité au quotidien</p>	<p>Concernant vos activités en dehors du temps de travail, avez-vous une vie plutôt active ou sédentaire ? Décrivez vos loisirs principaux ?</p>
<p>Les AP et loisirs sportifs</p> <p>La sédentarité</p> <p>Ouverture sur la place de l'AP par rapport aux autres domaines de santé</p>	<p>Pour introduire : On aimerait en savoir plus sur vos loisirs et activités sportives, et donc on différencie l'activité physique d'intensité modérée par rapport à élevée. Donc pour une AP modérée, on inclut le jardinage, bricolage, de la marche avec son chien, travaux domestiques, etc. Pour une AP élevée, c'est du sport, du fitness ou de la marche rapide.</p> <p>Combien d'heures environ par semaine pratiquez-vous une AP soit modérée ou bien élevée ?</p> <p>Combien de temps passez vous en position assise ou couchée par jour ? (sans le sommeil).</p> <p><i>Relance</i> : Êtes-vous surpris par ce chiffre ? Vous souvenez-vous de cette question lors du dernier entretien ? Est-ce que vous avez voulu ou pu modifier ce temps passé assis ?</p> <p>De manière plus large, quelle importance attachez-vous à l'AP par rapport à d'autres éléments qui améliorent la qualité de vie ?</p> <p>Objectifs : a. à travers leur taux d'APS, comprendre l'importance attribuée par rapport aux autres domaines de santé (alimentation, sommeil, stress, pollutions, autres) ; b. décaler le regard de l'enquêtrice sur d'autres thèmes de santé, relativiser le point de vue de la promotion de l'AP et déculpabiliser ; c. à partir des réactions et d'une éventuelle prise de conscience de la sédentarité, comparer les modifications du style de vie depuis les derniers entretiens.</p>
<p>6. Bien être et qualité de vie</p>	<p>Pour améliorer votre bien-être dans votre environnement de travail, avez-vous développé des astuces pour bonifier votre qualité de vie ? Si oui : comment ?</p>
<p>Astuces pour améliorer la qualité de vie</p>	<p>Objectifs : par des idées de recommandations ou suggestions pour améliorer leur bien-être au travail, développer le pouvoir d'agir et les ressources pour devenir acteur de sa santé.</p>

Formulaire de consentement pour l'étude « Architecture active et promotion de l'activité physique au travail »

Les données recueillies lors de cette recherche, qui a pour objectif d'évaluer le concept d'architecture active dans l'environnement de travail, seront traitées dans le respect de la confidentialité, de façon sécurisée et anonyme. Nous vous invitons à lire attentivement le formulaire de consentement ci-dessous et à le signer, ce qui permet d'avoir votre accord quant au recueil et à l'analyse des échanges lors des entretiens. Nous vous prions de l'imprimer et de nous le remettre lors de notre rencontre.

VOTRE PARTICIPATION :

Vous êtes entièrement libre de participer ou non, et si vous acceptez, vous demeurez libre de cesser votre participation à tout moment sans avoir à donner de justification.

Les entretiens individuels ou en groupes de 3 personnes durent environ 1 heure et ont lieu sur le temps de travail en accord avec la Direction.

Toutes les données récoltées seront anonymisées et respecteront les conditions permettant la protection de ces données (la confidentialité, le traitement et la conservation des données). Les enregistrements serviront à des fins de transcription et d'analyse uniquement. Il ne sera jamais possible de vous identifier. Les données pourront être conservées pour d'autres analyses ou d'autres recherches, sous forme anonyme. Les résultats feront l'objet d'un travail de master en sciences du sport et de la motricité à l'Université de Fribourg, par l'étudiante Romane Albisetti, et seront publiés dans des revues scientifiques.

Votre collaboration est précieuse pour nous permettre de réaliser cette étude. C'est pourquoi nous tenons à vous remercier pour le temps et l'attention que vous acceptez de consacrer à notre projet de recherche.

Si vous avez des questions sur la recherche ou sur les implications de votre participation, veuillez contacter Monica Aceti (monica.aceti@unifr.ch) ou Romane Albisetti (romane.albisetti@unifr.ch).

ATTESTATION DU CONSENTEMENT :

Signatures

Je soussigné(e) _____ consens librement à participer à la recherche intitulée : « Architecture active et promotion de l'activité physique au travail ». J'ai pris connaissance du formulaire et j'ai compris les objectifs, la méthode et sa durée, les contraintes et les bénéfices que je peux en attendre, ainsi que l'usage qui sera fait du résultat.

Signature du participant, de la participante

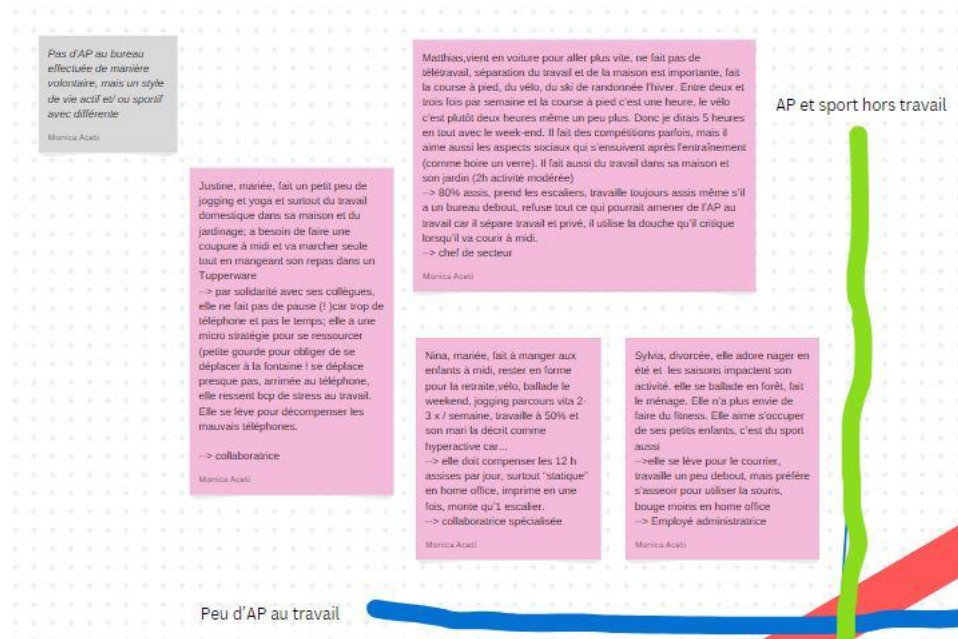
Date

J'ai expliqué les objectifs, la méthode et sa durée, les contraintes et les bénéfices, ainsi que l'usage qui sera fait du résultat.

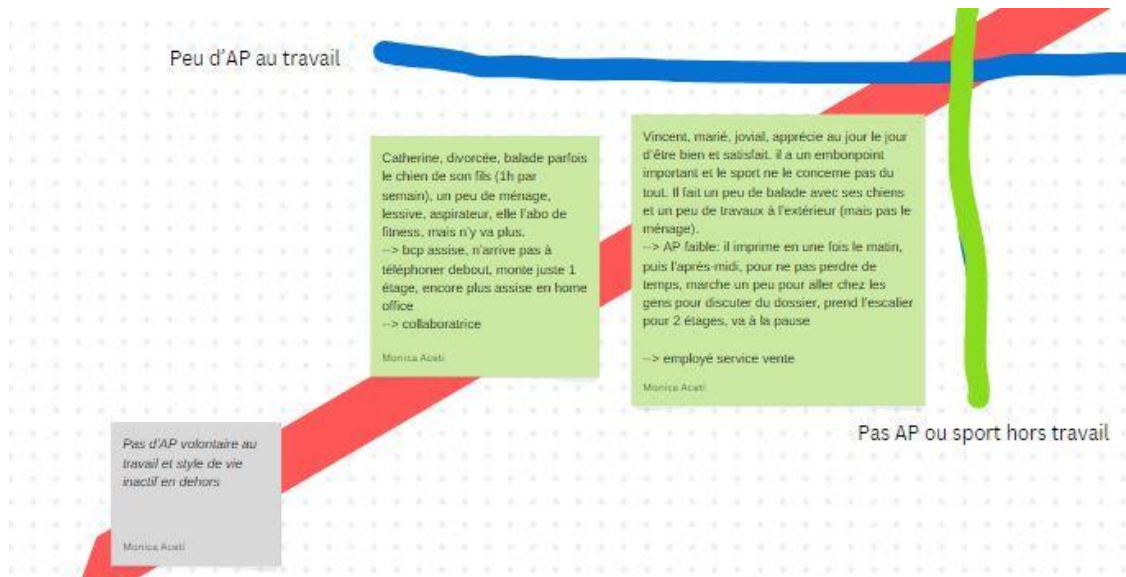
Signature d'une membre de l'équipe de recherche

Date

Annexe 7 -Quadran 2 du tableau comparant le poste hiérarchique avec l'activité physique au travail et en dehors.



Annexe 8 -Quadran 3 du tableau comparant le poste hiérarchique avec l'activité physique au travail et en dehors.



Annexe 9 -Quadran 4 du tableau comparant le poste hiérarchique avec l'activité physique au travail et en dehors.

