



MODÈLE PRÊT À L'EMPLOI

Le business case du sport en entreprise

La note à présenter à votre direction : les chiffres qui tiennent, le coût réel après exonération, et les réponses au directeur financier.

Comment se servir de ce document

Vous êtes convaincu, votre direction ne l'est pas encore. Ce document vous donne l'argumentaire, le chiffrage et une note de deux pages prête à adapter. Le chapitre 5 est celui que vous enverrez.

1 Le raisonnement qui fonctionne

Pourquoi partir de vos chiffres internes plutôt que d'études nationales.

2 Les chiffres que vous pouvez citer

Ce que dit l'étude de référence, et ce qu'elle ne dit pas.

3 Le coût réel après exonération

Comparaison à enveloppe identique avec une prime.

4 Les trois objections du directeur financier

Et ce qui les désamorce.

5 La note à envoyer

Deux pages, prêtes à adapter et à transmettre.

6 Le plan de lancement

Trois étapes sur un trimestre, avec un point de sortie.

1 Le raisonnement qui fonctionne

La plupart des notes sur le sport en entreprise échouent pour la même raison : elles empilent des statistiques nationales dans lesquelles la direction ne se reconnaît pas.

Ce qui ne marche pas

« Selon une étude, le sport en entreprise réduit l'absentéisme de X % ». Un directeur financier entend : moyenne sectorielle, périmètre inconnu, méthodologie invérifiable. Il ne conteste pas le chiffre, il l'écarte.

Ce qui marche

Partir de trois données que vous avez déjà, en interne, et que personne ne peut contester :

- **Votre taux d'absentéisme**, et son évolution sur trois ans. Il est dans votre bilan social ou votre SIRH.
- **Votre turnover**, en particulier sur les postes difficiles à remplacer, et le coût moyen d'un recrutement chez vous.
- **Ce que disent vos salariés** : baromètre QVCT, verbatims d'entretiens annuels, sujets qui remontent en CSE.

Une note qui commence par « notre absentéisme est passé de 4,1 % à 5,3 % en deux ans » est lue jusqu'au bout. Une note qui commence par une étude ne l'est pas.

LE CADRAGE À POSER D'EMBLÉE

Ne présentez pas le sport en entreprise comme une dépense de confort. Présentez-le comme **un euro de budget social mieux employé** : à coût identique pour l'entreprise, l'exonération de charges fait que le salarié en perçoit nettement plus qu'avec une prime. C'est le chapitre 3, et c'est l'argument le plus solide du dossier.

2 Les chiffres que vous pouvez citer

Si vous citez des chiffres externes, citez ceux-là, avec leur source et leurs limites. Une donnée présentée honnêtement résiste à la contradiction ; une donnée gonflée détruit la crédibilité du reste.

L'étude de référence

En 2015, le cabinet Goodwill-management a publié une étude sur l'impact économique de l'activité physique et sportive, commandée par le Comité national olympique et sportif français (CNOSF) et le MEDEF. Le MEDEF en a demandé une actualisation en 2023, avec des modèles affinés et des données mises à jour.

2,5 à 9,1 %

Gain de productivité estimé pour l'entreprise qui encourage l'activité physique

6 à 9 %

Gain estimé pour un salarié sédentaire qui se met à une pratique régulière

L'étude estime par ailleurs qu'une pratique régulière permet à la collectivité d'économiser entre 308 et 348 € de dépenses de santé par an et par personne — argument utile en RSE, moins en comité de direction.

DITES-LE AVANT QU'ON VOUS LE DEMANDE

Ces chiffres sont des **estimations issues d'une modélisation économique**, pas des résultats mesurés dans votre entreprise. Présentez-les comme tels. Une direction qui vous voit poser vous-même la limite d'une donnée vous fait davantage confiance sur le reste — et vous évitez le moment où quelqu'un s'en charge à votre place.

Ce que vous ne devriez pas promettre

Un retour sur investissement chiffré et daté. Personne ne peut garantir qu'un cours hebdomadaire fera baisser votre absentéisme de deux points en un an. Promettez ce que vous maîtrisez : un dispositif ouvert à tous, un taux de participation mesuré, un bilan à trois mois. C'est vérifiable, donc défendable.

3 Le coût réel après exonération

C'est l'argument financier central, et il est simple : à budget égal pour l'entreprise, le salarié perçoit nettement plus.

Le mécanisme

Depuis le décret n° 2021-680 du 28 mai 2021, codifié à l'article D. 136-2 du Code de la sécurité sociale, le financement par l'employeur de prestations d'activités physiques et sportives est exclu de l'assiette des cotisations, dans la limite annuelle de **5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale multiplié par l'effectif**.

Le PMSS 2026 étant fixé à 4 005 €, cela représente **200,25 € par salarié et par an**. L'enveloppe est globale et mutualisée à l'échelle de l'entreprise, pas individuelle.

À enveloppe employeur identique

	Via une prime	Via le sport en entreprise
Coût pour l'employeur	200 €	200 €
Cotisations patronales	≈ 59 €	0 €
Montant brut versé	≈ 141 €	—
Cotisations salariales	≈ 31 €	0 €
Valeur perçue par le salarié	≈ 110 € net avant impôt sur le revenu	200 € de prestation non imposable

Hypothèses illustratives : 42 % de cotisations patronales et 22 % de cotisations salariales, ordres de grandeur qui varient selon votre convention collective, votre taille et le niveau de rémunération. Remplacez-les par vos taux réels avant de présenter le tableau.

LA PHRASE À RETENIR

À dépense identique pour l'entreprise, le salarié perçoit une valeur environ **80 % supérieure** quand l'enveloppe passe par une prestation sportive plutôt que par une prime — et cette valeur n'entre pas dans son revenu imposable.

Attention toutefois : l'exonération suppose de respecter trois conditions — activité ouverte à tous les salariés quel que soit leur contrat, organisée par l'employeur, et portée à la connaissance de tous. Le financement d'abonnements individuels en salle est explicitement exclu et intégralement réintégré dans l'assiette.

4 Les trois objections du directeur financier

Elles arrivent dans cet ordre, presque à chaque fois.

« Ce n'est pas le moment, le budget est bouclé »

Objection de calendrier, pas de fond — donc traitez-la comme telle. Proposez un format court et non engageant sur l'exercice en cours, dont le seul objet est de produire un retour concret à verser à l'arbitrage de l'année suivante. Vous ne demandez plus un budget, vous demandez une décision documentée.

« Quel retour sur investissement ? »

Ne promettez pas ce que vous ne pouvez pas tenir. Répondez sur deux plans : l'efficacité de la dépense, qui est démontrable immédiatement (chapitre 3), et les indicateurs de suivi que vous vous engagez à produire — participation, assiduité, retours qualitatifs, et l'évolution de vos propres indicateurs sociaux sur douze mois. Un engagement de mesure vaut mieux qu'une promesse de résultat.

« Et si personne n'y va ? »

La crainte est fondée, et elle a une réponse chiffrée : on ne vise pas 100 % de participation. Un taux de participation régulière de 30 à 50 % suffit à installer la dynamique. Annoncez ce seuil d'emblée, ainsi que le point d'étape à trois mois où vous ajusterez le format si le seuil n'est pas atteint. Une direction accepte plus facilement un projet qui prévoit sa propre correction.

5 La note à envoyer

Deux pages, structure imposée. Remplacez les champs en bleu par vos données. N'allongez pas : au-delà de deux pages, la note est mise de côté « pour plus tard ».

Objet : proposition de programme sport et santé pour nos équipes

[Destinataire],

Le constat

Notre taux d'absentéisme s'établit à [X %], contre [Y %] il y a [N] ans. [Ajouter une donnée issue du baromètre interne ou des entretiens annuels.] Ces éléments ressortent régulièrement de nos échanges avec les équipes.

La proposition

Mettre en place [une séance collective hebdomadaire de 45 minutes] dans nos locaux, animée par un intervenant diplômé d'État, ouverte à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté ni de statut, sur le créneau [jour et horaire]. Matériel fourni, aucune installation à créer.

Le coût, et pourquoi il est efficient

Budget annuel : [montant] €, soit [montant] € par salarié et par an.

Ce financement bénéficie d'une exclusion de l'assiette des cotisations sociales, dans la limite de 200,25 € par salarié et par an en 2026 (article D. 136-2 du Code de la sécurité sociale, décret n° 2021-680). À enveloppe identique, un salarié perçoit environ 80 % de valeur en plus par ce canal que par une prime équivalente, sans imposition.

Ce que nous mesurerons

Taux de participation par séance et sa progression, assiduité sur le trimestre, retours qualitatifs, et évolution de nos indicateurs sociaux sur douze mois. Point d'étape formel à trois mois, avec décision explicite de poursuite ou d'ajustement.

Ce que je demande

Votre accord pour un démarrage au [date], sur une première période de [durée], avec le point d'étape prévu ci-dessus.

[Signature]

[Date]

DEUX DÉTAILS QUI CHANGENT L'ISSUE

Mettez le coût **après** le constat et la proposition, jamais en ouverture. Et terminez toujours par une demande précise et datée : une note qui se conclut sur « qu'en pensez-vous ? » revient rarement.

6 Le plan de lancement

Trois étapes sur un trimestre, avec un point de sortie explicite à la fin.

Étape	Contenu	Résultat attendu
Mois 1 Cadrage	Choix du créneau et du lieu, sélection de l'activité selon le sondage interne, communication de lancement à l'ensemble des salariés.	Première séance tenue
Mois 2 Installation	Rythme hebdomadaire, relances de communication, premiers ajustements de créneau si la participation est basse.	Participation stabilisée
Mois 3 Bilan	Compte rendu de participation, retours qualitatifs recueillis, arbitrage sur la poursuite et l'éventuelle extension.	Décision documentée

Fixez le critère de poursuite **avant** de démarrer, pas au moment du bilan. Un seuil décidé à l'avance protège le projet d'une appréciation subjective au troisième mois, dans un sens comme dans l'autre.

Sources et mentions

Les données et références de ce document, consultées en septembre 2026.

- Goodwill-management, étude sur l'impact économique de l'activité physique et sportive, réalisée pour le CNOSF et le MEDEF (2015), actualisée à la demande du MEDEF en 2023 : gain de productivité estimé entre 2,5 % et 9,1 % pour l'entreprise, entre 6 % et 9 % pour un salarié sédentaire devenant pratiquant régulier, et 308 à 348 € d'économies annuelles de dépenses de santé pour la collectivité. Ces valeurs sont des estimations issues d'une modélisation économique.
- Code de la sécurité sociale, article L. 136-1-1, III, 4°, f), et article D. 136-2 : exclusion d'assiette des avantages liés à la pratique du sport en entreprise et plafond de 5 % du PMSS multiplié par l'effectif.
- Décret n° 2021-680 du 28 mai 2021 relatif aux avantages liés à la pratique du sport en entreprise.
- Urssaf.fr — conditions d'accès, d'organisation et d'information ; réintégration intégrale du financement d'abonnements ou d'inscriptions individuels.
- Arrêté du 22 décembre 2025 fixant le plafond de la sécurité sociale pour 2026 (PMSS : 4 005 €).

Avertissement. Document d'information générale. Il ne constitue ni un conseil juridique, ni un conseil fiscal, et n'engage pas la responsabilité d'AdoptYourCoach quant aux décisions prises sur son fondement. Les taux de cotisations utilisés dans les comparaisons sont des ordres de grandeur illustratifs, à remplacer par vos taux réels.

Besoin d'un chiffrage pour compléter la note ?

AdoptYourCoach anime des séances collectives dans les locaux des entreprises d'Île-de-France, avec des coaches diplômés d'État et le matériel fourni. Nous fournissons le devis et les pièces de conformité à annexer à votre note.

Décrivez votre contexte en deux minutes — effectifs, espace disponible, créneaux — et recevez une proposition chiffrée sous 24 heures ouvrées.

adoptyourcoach.fr/demarrer-votre-projet · 07 81 51 29 90 · enguerran@adoptyourcoach.fr