



35<sup>ème</sup> CONGRÈS  
DE MÉDECINE  
ET SANTÉ  
AU TRAVAIL

5 AU 8 JUIN 2018

18/06/2018

PALAIS DES CONGRÈS CHANOT

MARSEILLE



# ATELIER :

## Initiation à la méthodologie de projets

**Amandine VALLERIAN**, Chargée de projets en santé publique au CRES PACA

# Programme

2

• **9h30 - 10h15**

**Présentation** des participants

Technique d'animation

• **10h15 - 10h45**

**Le CRES PACA**

**La promotion de la santé et prévention**

**10h45 - 12h30**

**La méthodologie de projet : les différentes étapes**

***Brainstorming***

# Presentation

3

- 1/ Placer une pastille sur la carte qui géo-localise d'où vous venez
- 2/ Placer une pastille devant la fonction que vous exercez
- 3/ Placer une pastille devant la problématique de santé au travail qui vous paraît prioritaire
- 4/ Sur UN post'it, exprimez en un ou 2 mots maximum, votre principale attente par rapport à cet atelier

# MISSIONS DU CRES PACA

**Centre ressource  
en prévention et  
promotion de la santé**

Zeina Mansour  
Directrice du CRES PACA



2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p?

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p?

# LES MISSIONS DU CRES PACA

5

<http://www.cres-paca.org>

# OBJECTIF DE LA JOURNEE

6

Être en capacité d'identifier les étapes de la méthodologie de projets pour l'élaboration d'actions de prévention et de promotion de la santé (dont la santé au travail)

# La promotion de la santé

7

**Définition** : La promotion de la santé telle que définie par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) est le processus qui confère aux populations les moyens d'assurer un plus grand contrôle sur leur propre santé, et d'améliorer celle-ci.

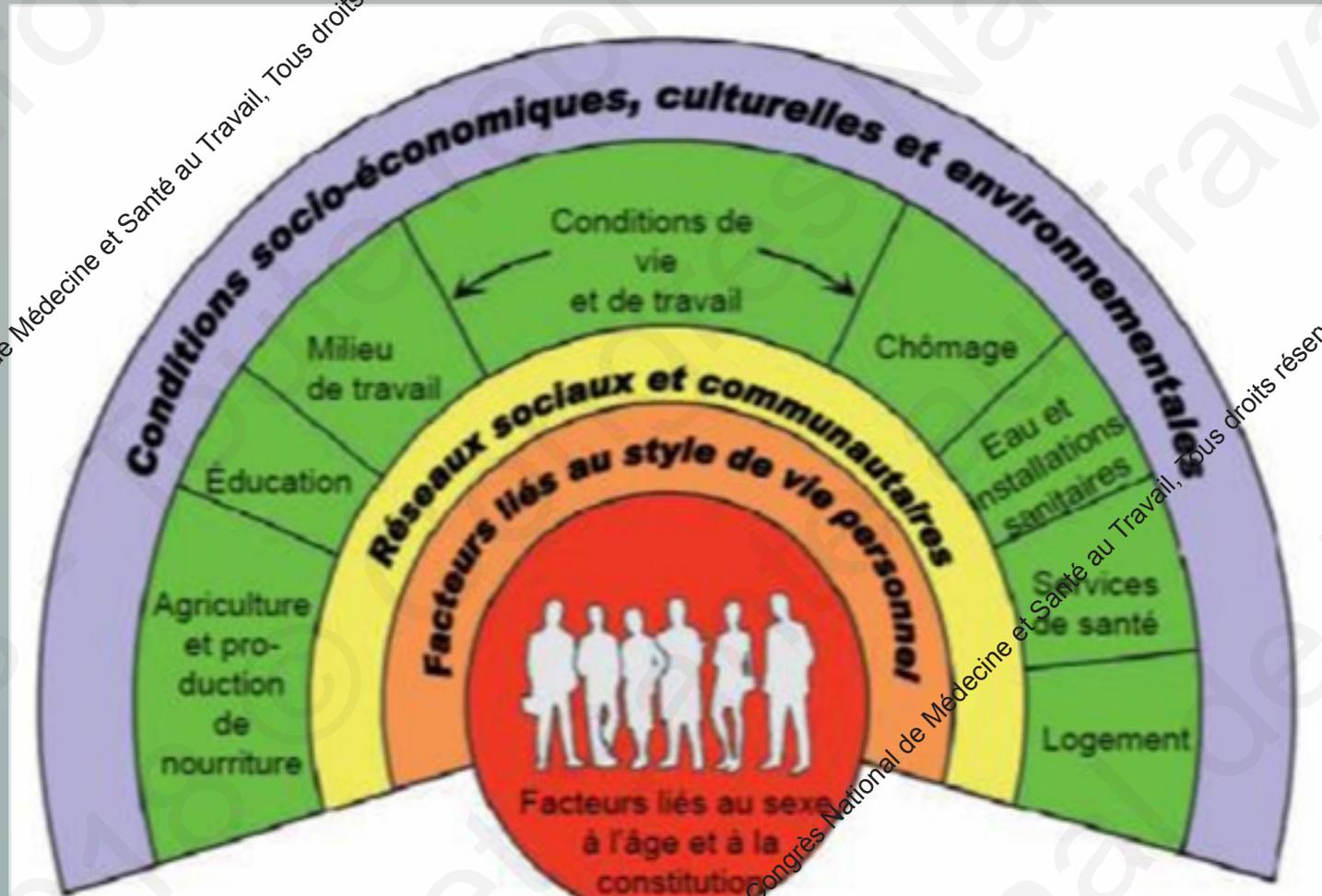
La promotion de la santé utilise des stratégies permettant d'agir sur la **responsabilité sociale**.

**L'individu est au centre de la démarche**. Elle doit lui permettre, dans et avec sa communauté, d'agir en faveur de sa santé.

La promotion de la santé a pour visée d'agir sur les **déterminants de santé** liés à l'épanouissement et au bien-être des individus, et de développer des **environnements favorable à la santé**.

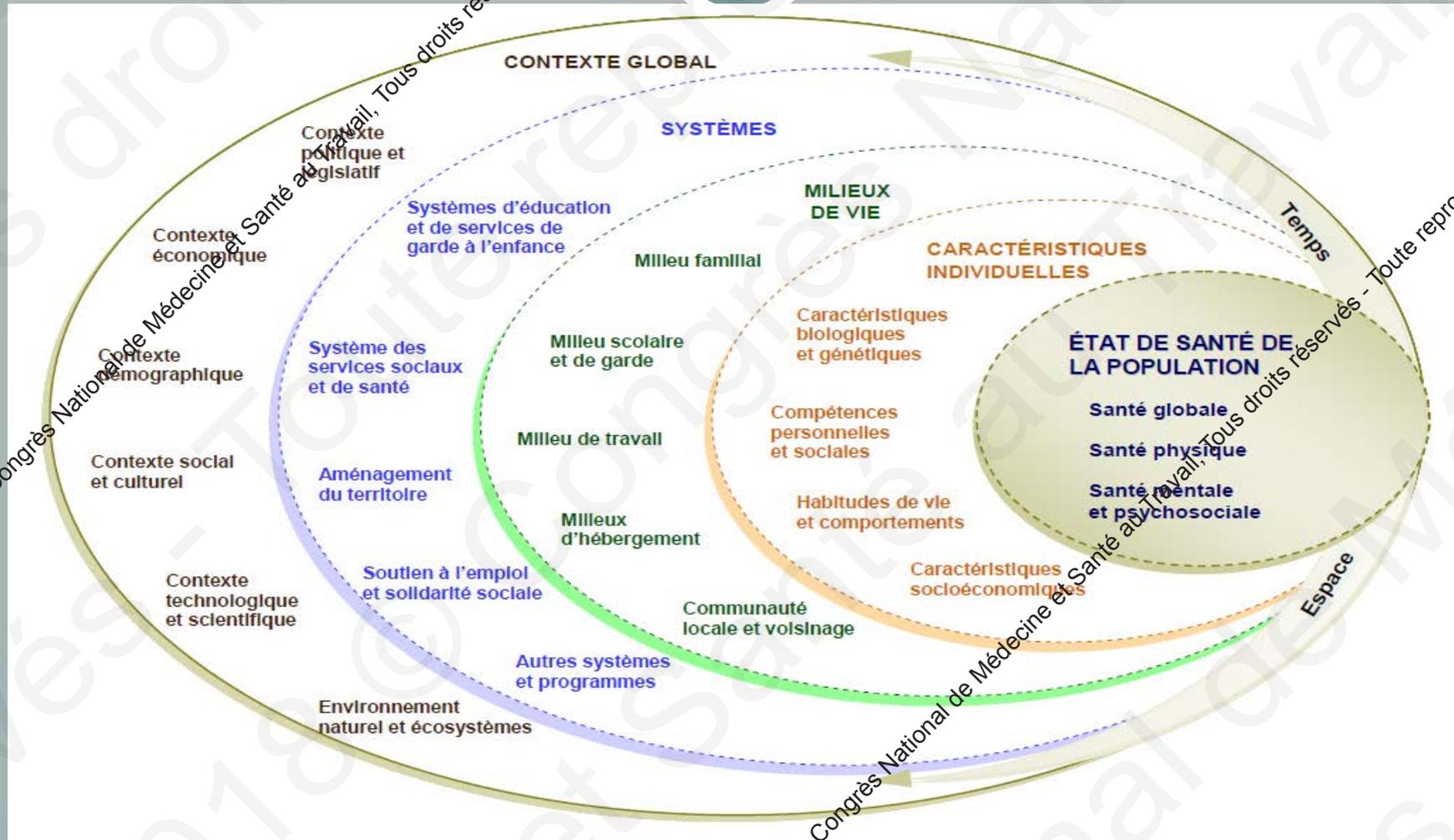
# Les déterminants de santé

8



# Les déterminants de santé

9



# La Charte d'Ottawa

10

La première Conférence internationale pour la promotion de la santé, réunie à Ottawa, a adopté le **21 novembre 1986** la présente "Charte" en vue de contribuer à la réalisation de l'objectif de la Santé pour tous d'ici à l'an 2000 et au-delà.

Elle a pris comme point de départ les progrès accomplis grâce à la **Déclaration d'Alma-Ata sur les soins de santé primaires**, les buts fixés par l'OMS dans le cadre de la stratégie de la Santé pour tous et le débat sur l'action intersectorielle pour la santé, à l'Assemblée mondiale de la Santé.

La Conférence réaffirme avec force que la santé, qui est un **état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité, est un droit fondamental de l'être humain**, et que l'accession au niveau de santé le plus élevé possible est un objectif social extrêmement important qui intéresse le monde entier et suppose la **participation de nombreux secteurs socioéconomiques autres que celui de la santé.**

# Les objectifs de la promotion de la santé

11

## 1. Élaborer des politiques pour la santé

1. Ex : Loi Evin, Mention sur les paquet de cigarette, augmentation du prix du tabac...

## 2. Créer des milieux favorables

Ex : Lieux sans tabac

## 3. Renforcer l'action communautaire

Ex : Moi(s) sans tabac, association de patients...

## 4. Développer les aptitudes personnelles

Ex : Résistance à la pression d'un groupe, estime de soi

## 5. Réorienter, décloisonner les services

Ex : Développement des consultation tabacologie, formation médecin/IDE...

# Le concept de Prévention

12

**Ensemble des actions qui tendent à promouvoir la santé individuelle et collective, elle a pour but de permettre à chaque individu d'entretenir et développer son capital santé**

**La prévention primaire** a pour but d'éviter l'apparition des maladies, par exemple par la vaccination ou la suppression des facteurs de risques (ainsi la lutte contre le tabagisme pour la prévention des cancers et des maladies cardio-vasculaires)

**La prévention secondaire** qui, en détectant les maladies avant leur apparition clinique, cherche à éviter leur développement et leur aggravation

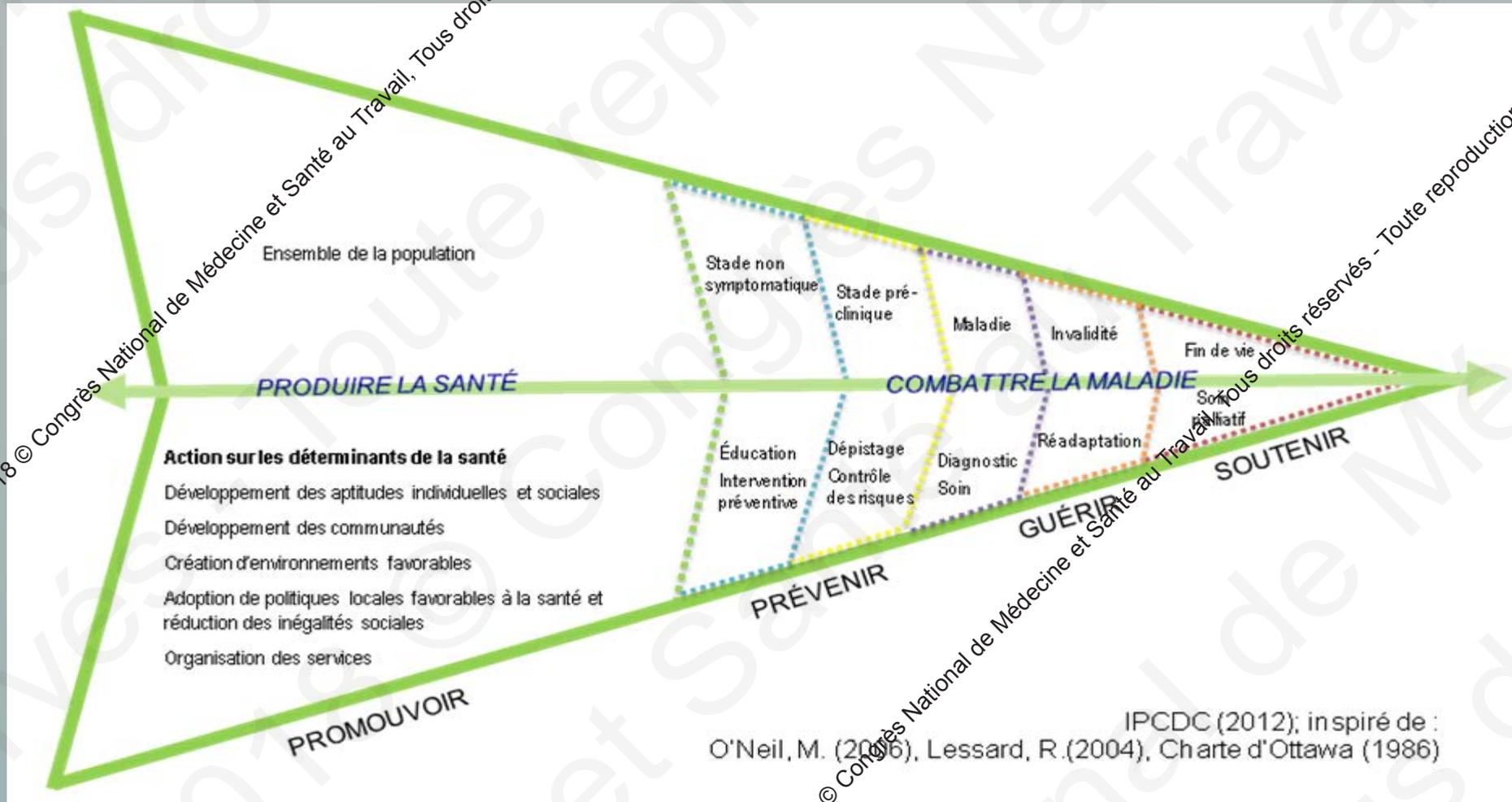
*Ex : thérapeutique, dépistage*

**La prévention tertiaire** qui se donne pour objectif d'éviter les séquelles, les conséquences sociales, les rechutes des maladies; c'est la réadaptation

*Ex : rééducation fonctionnelle*

# Le concept de Prévention

13



IPCCD (2012); inspiré de :  
O'Neil, M. (2006), Lessard, R. (2004), Charte d'Ottawa (1986)

# Les étapes du projet

14

- **Technique: Brainstorming**
- **Objectif:** identifier les différentes étapes d'un projet
- **Question:** « J'ai une idée de projet dans la tête, quelles sont les différentes étapes et les questionnements à franchir en vue de sa mise en œuvre? »
- **Règles du travail en groupe:**
  - Privilégier la quantité des idées sur leur qualité
  - S'appuyer sur les idées déjà formulées
  - Garder son jugement pour soi
  - Une fois toutes les idées exprimées, regrouper ce qui va ensemble puis hiérarchiser.
  - **Temps:** 45 minutes

# LA METHODE

15



nouvelle version 2010

- Planification
- Analyse de la situation
- Priorisation
- Problématique
- Objectifs
- Plan opérationnel
- Ressources
- Démarche d'évaluation
- Communication

Méthodologie et évaluation d'actions ou de programmes de santé publique

plan d'accès  
revoir l'introduction  
conseils d'utilisation  
télécharger Acrobat

QUITTER

cres  
Centre régional d'éducation pour la santé  
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

<http://www.cres-paca.org/arkotheque/client/crespaca/methodologie/methodo.swf>

# Le chemin pour y arriver...

16

**cres** Comité régional d'éducation pour la santé PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR  
Comité Régional d'Éducation pour la Santé Provence-Alpes-Côte d'Azur

QUI SOMMES-NOUS ? PÔLE RÉGIONAL DE COMPÉTENCES PUBLICATIONS **FORMATIONS** DOCUMENTATION

THÉMATIQUES DE SANTÉ VEILLES DOCUMENTAIRES OSCARS RÉPERTOIRE DES ACTEURS

À LA UNE

**Semaine européenne de la vaccination : du 23 au 29 avril 2017**  
De nombreuses actions de sensibilisation et de communication vont se dérouler dans les six départements de PACA.

**Un colloque sur les jardins thérapeutiques le 30 juin 2017 à Marseille**  
Un colloque intitulé "Créer un jardin pour accompagner le soin", en partenariat avec l'ARS PACA, destiné aux personnels des établissements sanitaires et sociaux de la région.

**Formation aux bases de données Oscars Icars Sirsé en septembre 2017**  
Ouverture d'une nouvelle session de formation aux bases de données OSCARS ICARS SIRSE les 14 et 15 septembre 2017.

**Priorités Santé n°47**  
septembre, octobre, novembre, décembre 2016

la lettre électronique DU CRES PACA  
glossaire

suivez-nous SUR TWITTER @crespaca

Tweets de @CRES\_PACA

**cres** Comité régional d'éducation pour la santé PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR  
Comité Régional d'Éducation pour la Santé Provence-Alpes-Côte d'Azur

QUI SOMMES-NOUS ? PÔLE RÉGIONAL DE COMPÉTENCES PUBLICATIONS FORMATIONS DOCUMENTATION

THÉMATIQUES DE SANTÉ VEILLES DOCUMENTAIRES OSCARS RÉPERTOIRE DES ACTEURS

Accueil > Formations

## Formations

**Formation aux bases de données Oscars Icars Sirsé en septembre 2017**  
Ouverture d'une nouvelle session de formation aux bases de données OSCARS ICARS SIRSE les 14 et 15 septembre 2017.

**Le catalogue de formations 2017 du pôle de compétences**  
Le CRES et les CoDES de la région proposent 50 sessions de formation réalisées dans les 6 départements de PACA.

**3 nouvelles formations en santé environnementale en 2017**  
3 nouveaux modules de formation sont proposés en 2017, sur la qualité de l'eau, l'urbanisme durable et la santé, les Jardins durables et la santé.

**Le catalogue des formations 2017**

**Pass Santé JEUNES**  
Séances de sensibilisation à la contraception et à l'IVG  
Ces séances sont proposées depuis 2013 dans le cadre du dispositif régional d'accès à la contraception pour tous.

**Éducation thérapeutique : une nouvelle offre de formations**  
Les compétences psychosociales, l'entretien motivationnel, les séances collectives, la coordination en ETP... le CRES diversifie son offre de formation.

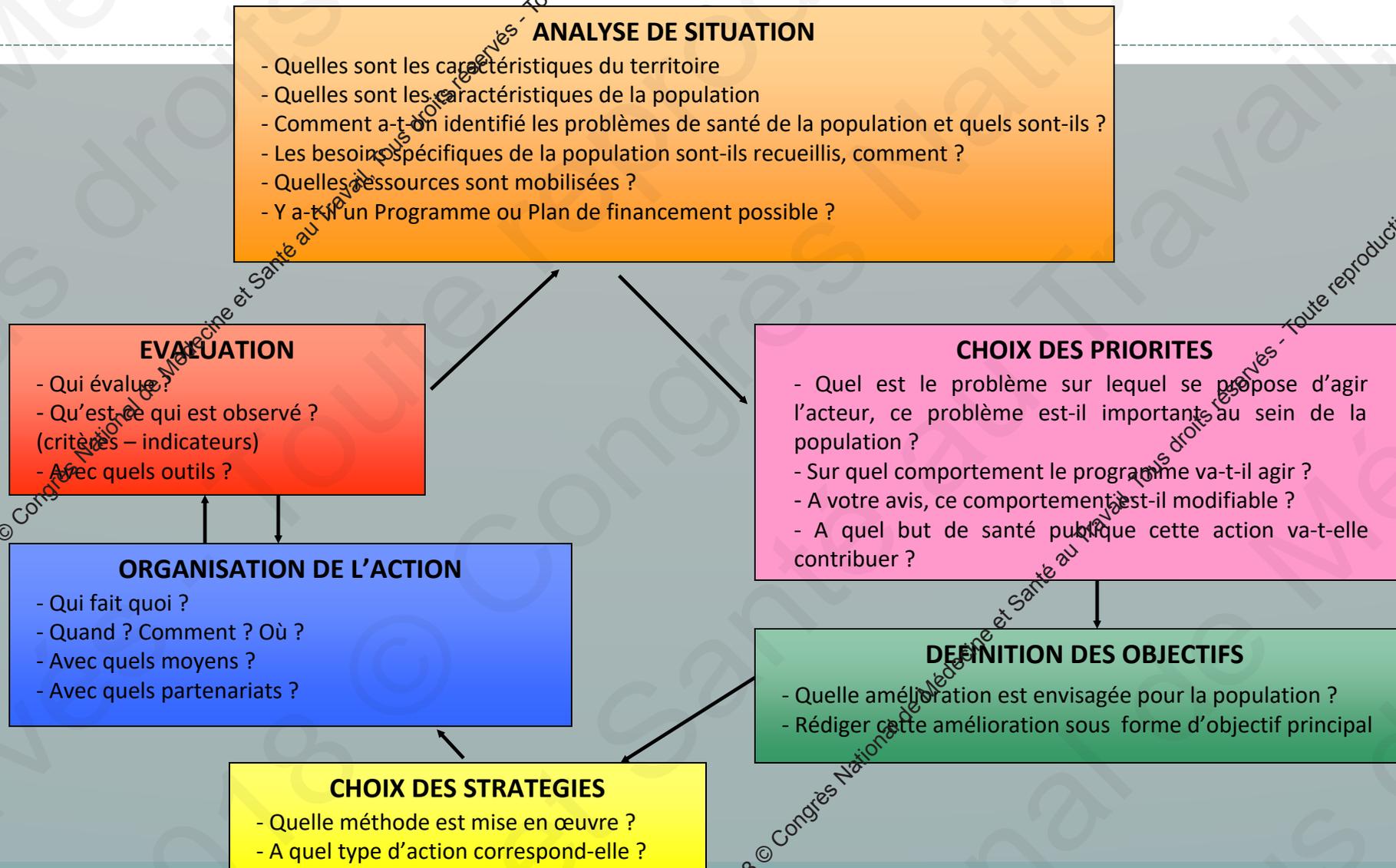
Le CRES PACA est agréé organisme de formation continue, et enregistré organisme de développement professionnel continu (DPC) par l'OGDPC pour ses formations à l'éducation thérapeutique du patient.

Il propose chaque année de nombreux modules de formation aux professionnels de la santé, de l'éducation, du social, de l'environnement...

- formations proposées dans le cadre du pôle régional de compétences en éducation et promotion de la santé, aux côtés des CoDES de la région, sur les thèmes de la méthodologie de projet et de l'évaluation, des techniques d'animation, des données probantes... qui figurent dans un catalogue annuel
- formations à l'éducation thérapeutique du patient
- formations thématiques en fonction des besoins repérés (éducation à la santé environnementale...)

**Méthodologie**  
et évaluation d'actions ou de programmes de santé publique  
▶ Lancer l'application

# LES GRANDES ETAPES DE LA METHODOLOGIE DE PROJET



### 1/ Analyse de la situation

Rêves de bateaux, de traversées de l'océan atlantique, de pêches de baleines, de bronzettes, de chants avec les sirènes, de fuite de la civilisation, ...

### 1/ Analyse de la situation

Etat des lieux des possibilités techniques, des bois, des savoir-faire, etc.

### 2/ Choix de priorités

Adaptation des rêves à la réalité : que pourra-t-on raisonnablement faire avec le bateau que l'on va construire ?

### 3/ Définition de l'objectif

Partir en Corse

### 4/ Choix des stratégies

Décision de construire un voilier entre amis

### 4/ Choix des stratégies

Décision de construire un 5.70 m

### 5/ Organisation de l'action

Qui dessine les plans ?  
Qui participe à la construction ?  
Quels sont les meilleurs fournisseurs ? Quand s'y met-on ? (sur combien de week-end et pendant combien d'années ?)  
Quel coût ?

### 6/ Évaluation De l'activité

- Nombre d'heures totales de travail

#### Du processus :

- Nombre de disputes pendant la construction
- Nombre de canettes de bières vidées

#### Des résultats :

- Le bateau flotte-t-il longtemps ?
- A-t-on atteint la Corse vivants ?



# La méthode APPRET

19

Analyser

Prioriser

Planifier

Réaliser

Evaluer

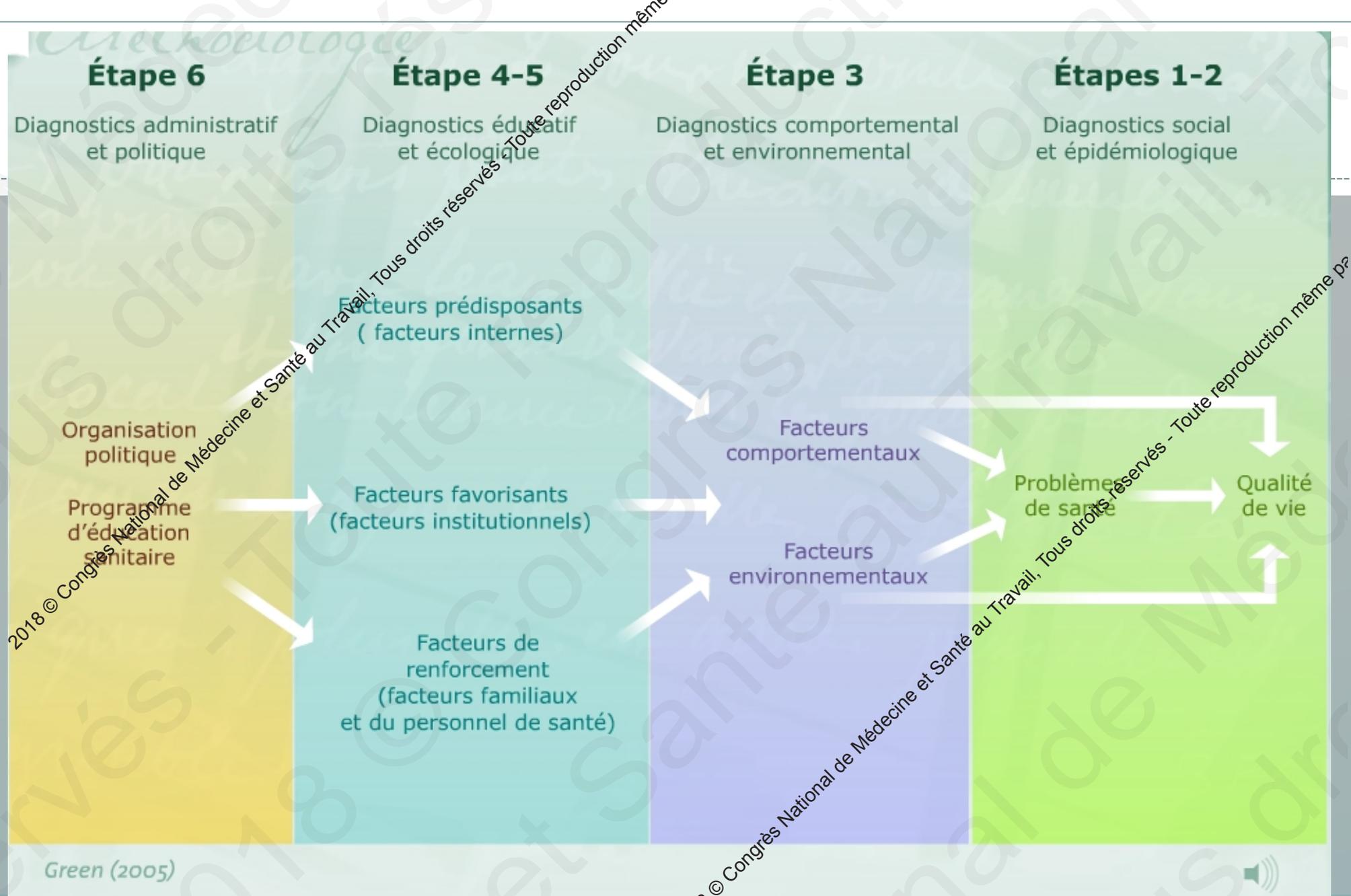
Transformer

## ANALYSE DE LA DEMANDE

- Qui est à l'origine du programme
- Comment l'idée du programme est-elle née?
- Quelle est la demande du promoteur?  
Programme ascendant? Descendant?
- Quel est le public concerné?

## ANALYSE DU CONTEXTE

- Se documenter sur les données épidémiologiques
- Se documenter sur le problème
- Connaître la population concernée
- Prendre en compte les perceptions de santé



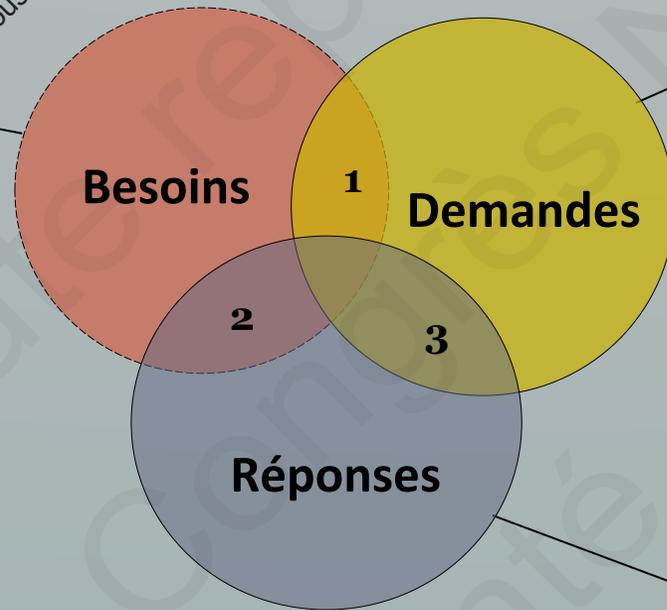
Green (2005)

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p?

# La triade Besoins/Demandes/Réponses

21

Problématiques de santé repérées par les **professionnels**  
→ **besoins**  
**objectivés** ou **perçus**



Attentes exprimées par la **population** par rapport à une amélioration de la santé ou à l'utilisation d'un service

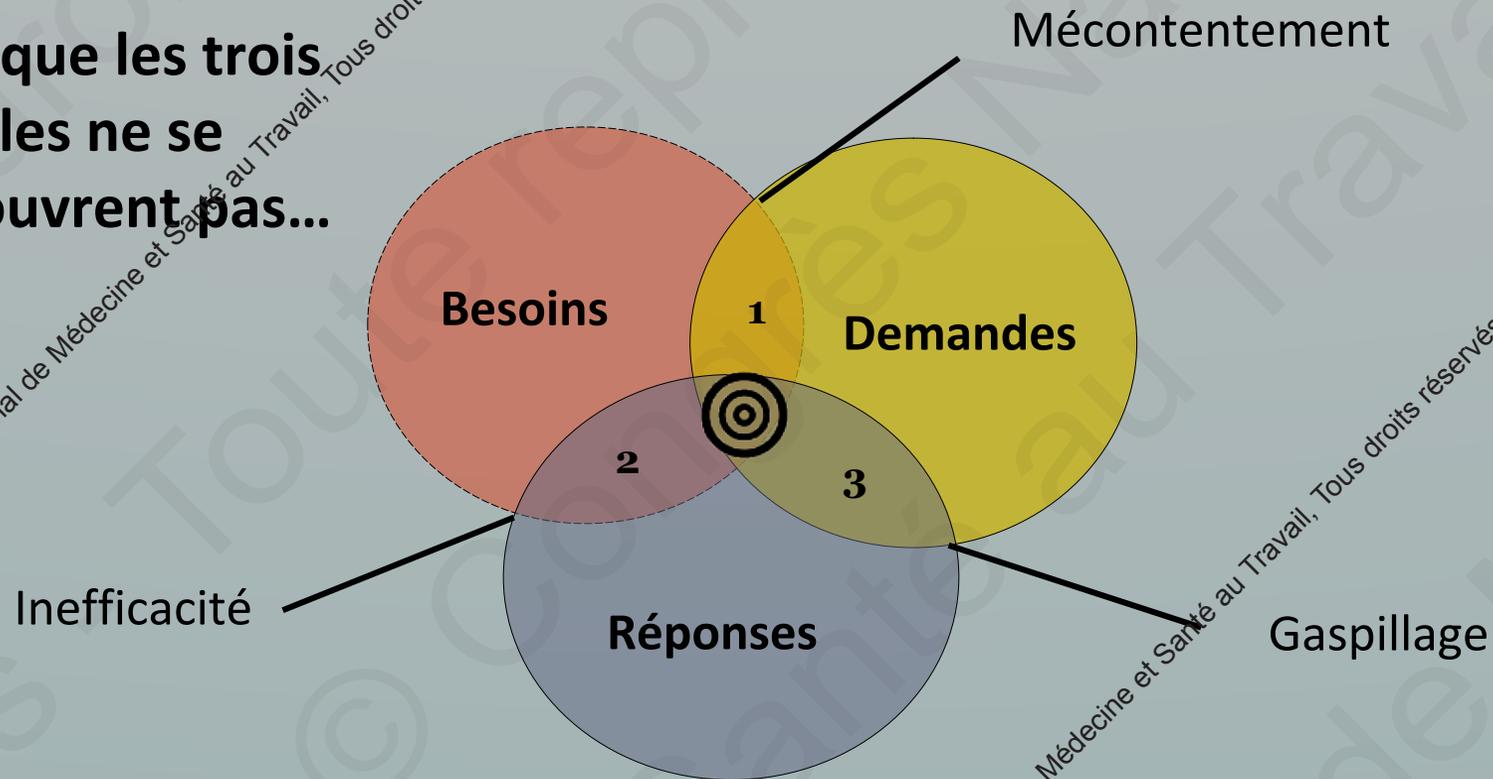
**Biens, services, soins** et **actions** mis à disposition de la population

- Intervenir en santé publique c'est répondre à un **problème**
- Le problème se manifeste lorsque les trois cercles ne se recouvrent pas

# La triade Besoins/Demandes/Réponses

22

Lorsque les trois cercles ne se recouvrent pas...



La participation des habitants/usagers lors de cette phase de diagnostic est indispensable à la définition des priorités

# ANALYSE DE LA SITUATION en BREF

23

## MÉTHODOLOGIE - RECOMMANDATIONS

1

L'analyse de la situation est une **phase cruciale** puisqu'elle précise le point de départ, l'état initial de l'activité. État des lieux, diagnostic, analyse de la situation, quel qu'en soit l'intitulé, il s'agit d'une phase de connaissance, d'observation et de recueil de données.

2

L'analyse de la situation ne peut se limiter à un état sanitaire : morbidité, mortalité. Il convient de **l'élargir aux déterminants de cet état**, aux facteurs qui contribuent à l'aggraver ou à l'améliorer mais également aux freins d'origine culturelle ou sociale. La **proposition faite par Green** prend là tout son sens, elle préconise plusieurs étapes : diagnostic épidémiologique, diagnostic social, diagnostic éducatif etc.

### Les sources d'informations sont multiples :

**la documentation** : se documenter est une étape très enrichissante. Elle permet de mettre à jour ses connaissances, de trouver des éléments quantitatifs et/ou qualitatifs spécifiques à la population ciblée mais également de prendre connaissance d'autres situations similaires et comparables.

- Aller à la rencontre des professionnels et des structures en place sur la zone d'intervention afin d'établir, à travers leurs témoignages, un **diagnostic externe**. Il sera teinté d'une certaine subjectivité mais donnera de nombreux éléments relevant de données objectives mais également d'observation ou de ressenti.

## MÉTHODOLOGIE - RECOMMANDATIONS

1

- Aller à la rencontre des bénéficiaires du programme afin d'établir avec eux un **diagnostic interne**. Cette phase permet de déterminer les préoccupations, les problèmes, les inquiétudes de la population mais également de prendre la mesure des freins et des obstacles ayant pu être jusque-là sous-estimés. Certains besoins sont exprimés, d'autres, dits latents, nécessitent un temps de sensibilisation, d'information, d'éducation pour finalement s'exprimer.

2

- **Des données peuvent être manquantes** et nécessiter des études, des enquêtes ou des recherches complémentaires.

L'ensemble de ces éléments, quantitatifs ou qualitatifs représentent le **point de départ**, le socle de l'action. L'hétérogénéité des sources d'information nécessite une **validation** des données recueillies.

L'analyse de la situation nécessite **un temps conséquent**.

Tout **changement** généré par l'action ou le programme affectera l'état initial.

# La recherche documentaire et l'information statistique

24

## 1. Portrait du territoire ou du lieu de vie



Données socio  
démographiques

Ressources de  
santé

Etat de santé

- **Données démographiques et sociales:** âge, structure, situation sociale (indicateurs de précarité, éducation, emploi)
- **Environnement physique :** logement, transport
- **Offre de soins** libérale et hospitalière et médico-sociale
- Ressources en **prévention et promotion de la santé**
- Mode de **collaboration** entre les acteurs (réseaux, orientations...)
- **Accès et recours aux soins :** consultations, dépistages,...
- Mortalité, morbidité, données épidémiologiques
- Particularités selon la population : personnes âgées et perte d'autonomie, santé des enfants,...



# La recherche documentaire et l'information statistique

25

## 2. Connaissance de la population

- Identité culturelle
- Mode de vie et comportements
- Représentations sociales
- Thématiques de santé

## 3. Politiques publiques et actions

- Cadre législatif
- Plans et programmes
- Action existantes ou déjà menées



# Méthodes de recueil de données

26

Types d'information

4. Attentes et besoins du public

6. Réponses existantes

5. Problématiques repérées par les professionnels

Enquêtes  
et observations de terrain



# L'analyse de situation

27



## Les pièges à éviter:

- Démarrer un projet sans vérifier la réalité du problème
- Démarrer une action à chaud dans l'urgence et dans un climat passionnel
- Focaliser l'analyse sur la question des moyens
- Tout faire comme si rien n'avait jamais été fait
- Parler d'une population sans la définir
- Apporter la solution avant d'avoir posé la question

# La méthode APPRET

28

Analyser

Prioriser

Planifier

Réaliser

Evaluer

Transformer

## DÉFINIR LES PRIORITÉS

- Priorité de santé (pb de santé fréquent, grave, +/- urgent)
- Priorité éducative
- Faisabilité du programme (temps, moyens financiers et humains)

## DÉFINIR LES OBJECTIFS

Un objectif est la formulation anticipée du résultat qu'on veut obtenir

C'est la prévision du résultat de l'action

Ce n'est pas une finalité (raison profonde, philosophie de l'action), ni un but (orientation, direction générale abstraite qui suppose une tâche à accomplir), ni une activité (moyen pour atteindre l'objectif).

Un objectif général (principal) peut se décliner en objectifs secondaires (intermédiaires)

# LA PRIORISATION

29

**OUTILS**

1  
2  
3  
4

Problèmes de santé	Critères												Notes	Rangs
	Fréquence	Tous droits réservés - Toute reproduction même	Invalidité	Létalité	Sensibilité	Faisabilité	Acceptabilité	Utilisation des services	Intégration	Politique nationale	Importance population			
<b>Coefficient de pondération</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1			
<b>Obésité</b>	+	+++	+	++	++	++	++	++	+	+++	++	24	1er	
<b>AVG</b>	++	+++	++	+	+	+	+	+	+	+++	++	21	3ème	
<b>Cancer du sein</b>	++	+	+	+	+	++	++	++	+	+++		20	4ème	
<b>Cancer du côlon</b>	+	+	+	+	+	++	++	++	+	++	+	17	6ème	
<b>SIDA</b>	+	+	++	+++	+	+	++	++	++	+++	++	23	2ème	
<b>Accidents domestiques</b>	+	+	+	++	+	+		++	+	++	++	18	5ème	

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p2

# LA PROBLEMATIQUE



## MÉTHODOLOGIE - ÉTUDE DE LA LITTÉRATURE

Après avoir défini le ou les priorités, il est important de **formuler clairement le ou les problèmes ainsi que la population concernée**. Ceci pose le cadre et permet d'annoncer officiellement la cible de l'action qui sera mise en place (CRAES-CRIPS, 2003 et Baudier, 1987).

Il est nécessaire, à ce stade de se poser la question «**Quel est le problème ?**» et d'y répondre.

### Exemples :

- La surconsommation de cannabis chez les 13-16 ans
- L'augmentation de cas de rougeole chez les jeunes adultes

A ce stade, il est important d'**énoncer clairement la problématique** et de l'écrire. Ceci permet de clarifier les intentions et de s'assurer de l'adhésion de l'ensemble des partenaires. On répondra à la question: «**quel est le problème**» en précisant **la population concernée**.

# Les objectifs

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p?

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p?

# DEFINITION DES OBJECTIFS

32

- L'objectif se définit **avec** les partenaires d'action et la population concernée
- Il s'agit de savoir ce que l'on **veut** faire, ce que l'on **peut** faire :  
C'est le **résultat** auquel on veut aboutir
- L'objectif doit se rapporter :
  - **au problème de santé à traiter**
  - **à la population concernée**

# DEFINITION DES OBJECTIFS

33

Un objectif doit être SMART :

Spécifique, Mesurable, Accessible, Réaliste, fixé dans le Temps

Les **sept critères de qualité d'un objectif** sont (CRES Nord-Pas-de-Calais, 2002) :

- être centré sur les résultats et non sur les activités
- être pertinent
- être réalisable
- être réaliste
- être défini dans le temps
- être délimité à une population donnée
- être mesurable ou quantifiable

# DEFINITION DES OBJECTIFS

## MÉTHODOLOGIE - RECOMMANDATIONS

34

### Arbre des objectifs

1er niveau

**L'objectif général :**  
Donne le sens  
d'action

2ème niveau

**Des objectifs spécifiques :** Précisent l'objectif général

3ème niveau

**Les objectifs opérationnels :** précisent les tâches à réaliser

pour consulter la recommandation de la section suivante... ➔

Hincelin L. (2004)

#### BUT DU PROGRAMME

C'est l'intention générale que l'on vise en mettant en place un programme. Le but n'est pas évaluable en lui-même. Il donne une orientation générale et il indique la volonté d'entreprendre ce travail de prévention.

#### OBJECTIF GENERAL ou objectif de santé

Il précise l'intention en définissant l'objet du programme, le public qui en bénéficiera et la durée.

#### OBJECTIF(S) SPECIFIQUE(S) OU D'ACTION(S)

Ils précisent les actions qu'il faudra mettre en place pour contribuer à l'objectif général.

#### OBJECTIF(S) OPERATIONNEL(S) (tâches précises à effectuer)

Ils déclinent les actions concrètes à mener pour atteindre chaque objectif d'action.

# Exemple

35

Suite à un état des lieux fait en 2016 dans les entreprises de téléopérateurs, on observe une dégradation des conditions de travail et une augmentation des situations de stress au travail.

Si vous deviez développer un projet de prévention du stress dans ces entreprises, quels seraient les objectifs que vous mettriez en place ?

**Problématique :**

**Objectif général :**

**Objectifs spécifiques :**

**Objectifs opérationnels :**

# Proposition de réponse

36

**Problématiques :** Dégradation des conditions de travail et augmentation du stress dans les entreprises de téléopérateurs en 2016

- **Objectif général :** Améliorer la qualité de vie au travail dans les entreprises de téléopérateurs en 2017
- **Objectifs spécifiques :**
  - Limiter ou diminuer les situations de stress liées au poste de travail
  - Améliorer les conditions de travail des salariés et de la direction dans cette entreprise
  - Donner des ressources personnelles en matière de gestion du stress aux salariés et à la direction de l'entreprise

# Proposition de réponse (suite)

37

- **Objectifs opérationnels :**

- Mettre en place un groupe de travail constitué de membres de la direction, des CHSCT/DP/RP, médecine du travail et de salariés autour de la question du stress
- Analyser/faire un état des lieux des conditions de travail, des sources de stress possibles dans l'entreprise (questionnaires, focus groupe, ...) et des leviers d'intervention possibles
- Modifier l'organisation du travail en fonction des éléments de stress mis en évidence par le groupe (rythme, horaires, jour de repos, rotation, outils...)
- Informer les employés sur ce qu'est le stress, les nouvelles organisations et la prise en compte de leur qualité de vie au travail
- Proposer des activités de gestion du stress aux salariés et à la direction : travail sur le développement de compétences personnels face au stress

# Les pièges à éviter

38

## Les pièges à éviter:

- Penser en lieu et place des gens
- Voir très grand et très haut
- Mal définir ses objectifs: trop ambitieux, pas en lien les uns avec les autres, pas assez précis...
- Établir seul les objectifs du projet



# La méthode APPRET

39

Analyser

Prioriser

Planifier

Réaliser

Evaluer

Transformer



## PLANIFIER LES ACTIONS

- Mise en situation
- Formation
- Groupes de parole
- Information
- Ateliers
- Animations – jeux de rôle

## TYPES D' ACTIONS

- Activités collectives ou individuelles
- Activités ponctuelles ou inscrites dans un programme au long cours

# Le Plan opérationnel

40

## Passage de l'élaboration à la réalisation

- Répondre aux questions: **qui fait quoi, quand, comment, où, pour qui et avec qui, combien?**
  - Ordonner les activités de façon chronologique
  - Identifier les étapes préalables à chaque activité
  - Spécifier clairement les responsabilités de chacun
  - Contacter les organisations concernées par les activités et d'assurer de leur collaboration
  - Définir les ressources matérielles, humaines et financières qui sont nécessaires
  - S'assurer que chacun sait ce qu'il a à faire et quand il doit le faire
- Prévoir un temps de briefing/formation de l'équipe

# Le Plan opérationnel

41

## Tableau descriptif

- Objectif opérationnel
- Actions prévues
- Moment + durée + rythme de l'action (sur l'année par ex)
- Lieu de l'action
- Type et nombre prévu de participants
- Qui fait l'action: structure + partenaires?
- (Outils nécessaires: outils d'animation, outils pédagogiques...)
- (Indicateurs d'évaluation)

# Planification

42

	Durée/rythme Moment	Lieu	Participants (type/nbre)	Partenaires	Outils	Evaluation
Objectif opérationnel 1						
Activité 1						
Activité 2						

# Le Planning



# La méthode APPRET

44

Analyser

Prioriser

Planifier

Réaliser

Evaluer

Transformer



## RÉALISATION DU PROJET

- SUIVI DU DÉROULEMENT DES ACTIVITÉS PRÉVUES ET DU RESPECT DU CALENDRIER
- GÉRER LES IMPRÉVUS
- RECUEILLIR DES ÉLÉMENTS D'ÉVALUATION
- SOLLICITER LES PARTENAIRES
- ...

# La méthode APPRET

45

Analyser

Prioriser

Planifier

Réaliser

Evaluer

Transformer

## ÉVALUER LE PROGRAMME

Appréciation de la congruence entre les objectifs fixés et les résultats obtenus. L'évaluation porte sur l'ensemble du programme afin de vérifier que l'analyse a bien été conduite et que les actions ont été pertinentes. Elle permet d'améliorer la pratique.

- Descriptif: permet la capitalisation, la mutualisation de l'expérience des autres
- Analytique: effectivité (les actions ont-elles eu lieu?), efficacité (adéquation objectifs résultats), outils, valeurs, processus

Analyse du processus de l'action: difficultés rencontrées, atouts, ressources... Evaluation interne (éducateurs), partagée (promoteurs + éducateurs) ou externe (par un tiers extérieur)

# L'évaluation

46

## Il n'y a pas d'évaluation parfaite

L'évaluation se construit en fonction du projet et des besoins du projet. Une démarche évaluative se choisit : on ne peut pas tout évaluer dans un projet.

- Opération reposant sur le recueil et l'analyse d'informations afin de formuler un jugement sur une intervention dans le but d'améliorer cette intervention et/ou d'éclairer la prise de décision.
- C'est une **démarche** organisée en **plusieurs étapes** impliquant un ensemble d'acteurs

# Pour qui, pourquoi évaluer?

47

## ○ Pour les personnes avec qui et pour qui on a mené le projet

- Parce qu'elles sont actrices du projet du début à la fin
- Pour les inciter à engager d'autres actions (valorisation...)

## ○ Pour l'animateur: connaître, réajuster, se remettre en cause

## ○ Pour les financeurs:

- Pour rendre compte de l'utilisation des fonds
- Pour obtenir des financements ultérieurs

## ○ Pour les partenaires

- Pour les valoriser
- Pour leur permettre de mieux connaître l'action et de voir son aboutissement et son impact

## ○ Pour nos responsables

- Faire reconnaître son travail

47

# Pour qui, pourquoi évaluer?

48

Il est admis que l'évaluation remplit plusieurs fonctions :

- produire de la connaissance ;
- rendre des comptes sur l'action ;
- éclairer le décideur sur les choix à faire ;
- aider au pilotage de l'action publique ;
- produire du changement en vue d'améliorer les actions ;
- permettre un débat avec tous les acteurs ;
- contribuer à faire progresser collectivement les acteurs.

**L'évaluation est potentiellement au service de tous les acteurs, qu'il s'agisse des décideurs, des opérateurs, des gestionnaires de programmes ou des bénéficiaires des actions**

# LE CYCLE DE PROJET Schématisation de la démarche...

...de projet

...d'évaluation

Situation

Analyse de la situation

Objectifs

Enjeux,  
attentes,  
questions  
des acteurs

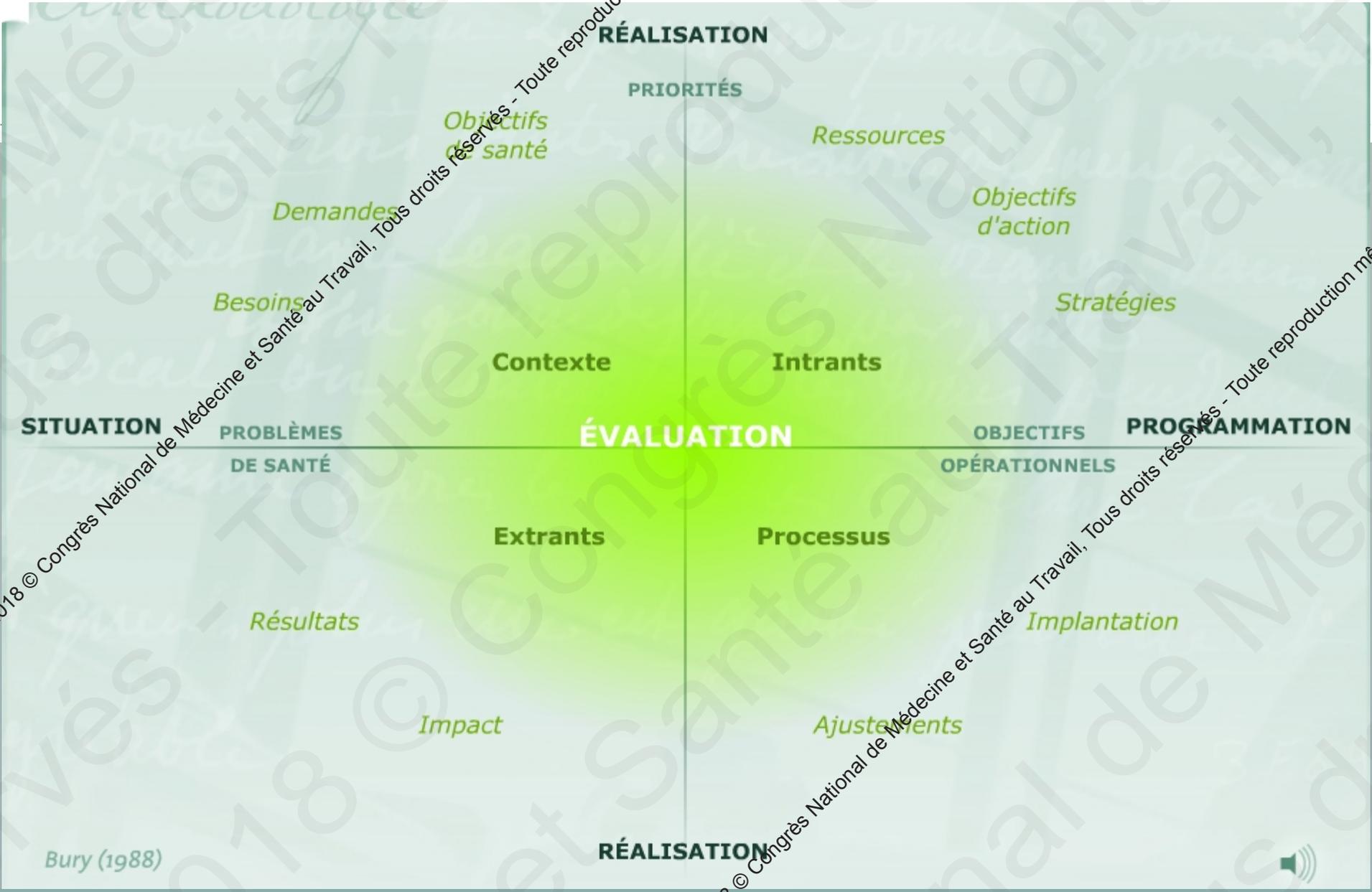
Évaluation des résultats

Plan de mise  
en œuvre

Évaluation de processus

Déroulement de l'action

Vandoorne et Goudet (2002)

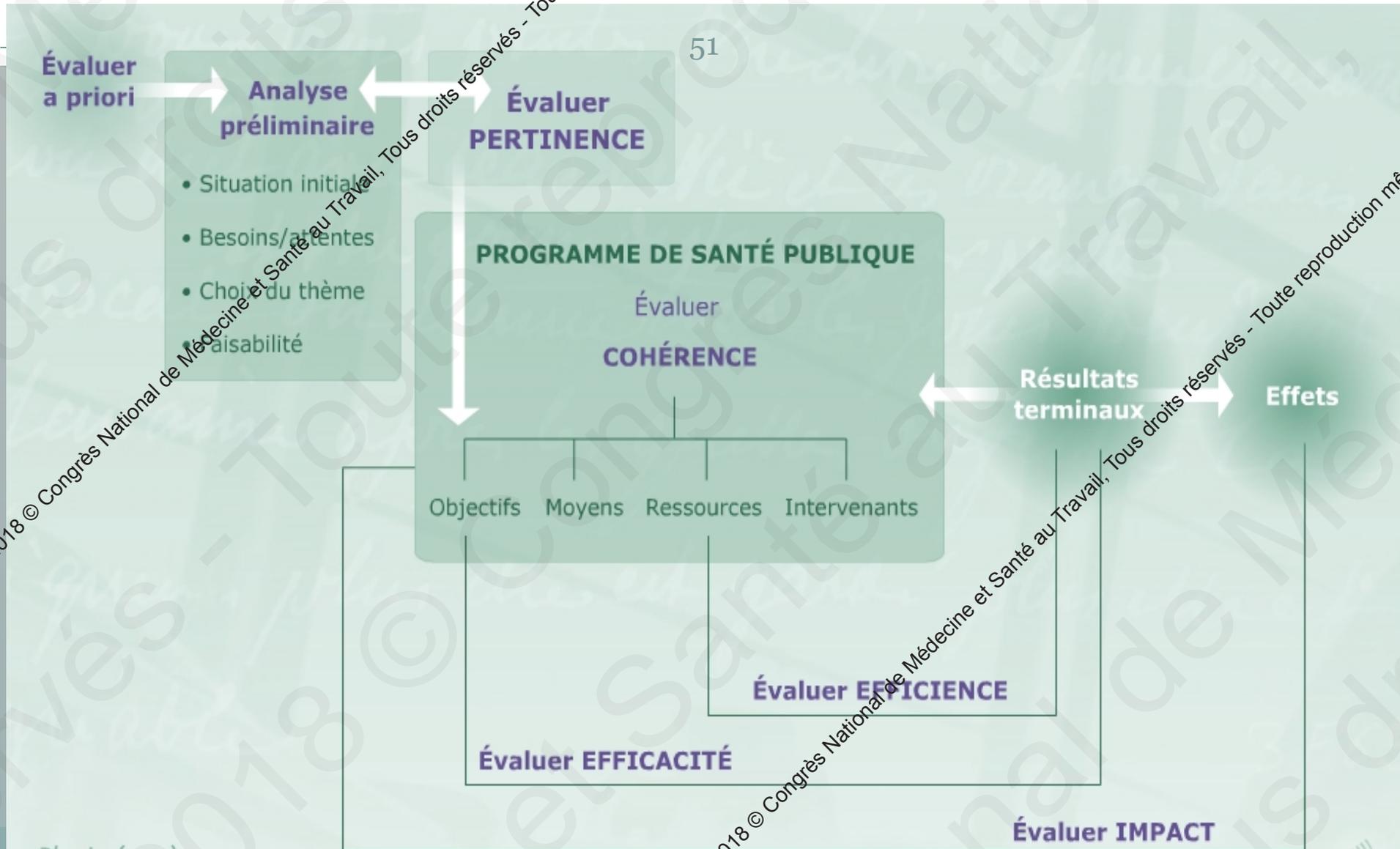


Bury (1988)

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p?

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p?

# L'évaluation : Quoi évaluer ?



2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p?

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p?



# L'évaluation : Qu'est-ce que je mesure ?

52

## Mesure de l'activité (les résultats) :

essentiellement **quantitative**

- **La participation** : Combien de personnes ont participé à l'action ?
- **L'assiduité** : Combien de personnes avaient une présence régulière ?
- **Le temps d'activité** : Combien de séances ont eu lieu avec le public ?
- **La communication** : Qui a été contacté ? Combien de partenaires ont été informés par l'action ?

# L'évaluation : Qu'est-ce que je mesure ?

53

## Mesure du processus : Il s'agit de l'analyse du déroulement de l'action

- **Les ressources** sont-elles mobilisées comme prévu? Sinon pourquoi ?
- **Les activités** sont-elles réalisées comme prévu ? Sinon pourquoi ?
- **Les groupes cibles** sont-ils atteints comme prévu ? Sinon pourquoi ?
- **L'analyse des points forts** : A quel moment cela a bien marché et pourquoi ?
- **L'analyse des points faibles** : Quelles ont été les difficultés et pourquoi ?
- **L'intérêt** : Quel est le % de personnes qui se sont déclarées intéressées par l'activité ?
- **L'implication** : Comment le public a-t-il pris part au développement de l'action ? Idem pour les partenaires
- **La satisfaction** : Le travail entre les partenaires a-t-il été satisfaisant (de votre point de vue et de celui des partenaires) ? Satisfaction du public?

# L'évaluation : Qu'est-ce que je recueille ?

## Les critères :

Ce sont des repères que l'on choisit pour servir de base à notre jugement, ils précisent ce qu'on attend comme amélioration.

54

### Questions à se poser



### Exemples critères

-  Diminution de l'insolence des élèves à l'égard des professeurs
-  Capacité à prendre une décision adaptée au risque
-  Augmentation du nombre de personnes qui émettent un avis positif concernant les préparations de légumes proposées au restaurant de la maison de retraite
-  Expression des difficultés des patients relatives au suivi de traitements ou de conseils
-  Prise d'initiatives spontanées sur des questions de santé
-  Amélioration de la représentation des jeunes non fumeurs

# L'évaluation : Qu'est-ce que je recueille ?

## Les indicateurs :

Ce sont les instruments de mesure qui donnent de l'information, qui aident à mesurer un changement.

### 55 Questions à se poser



### Exemples d'indicateurs

-  Nombre d'avertissements pour insolence avant / après l'action
-  % de jeunes qui déclarent qu'ils prendraient la voiture après une fête où ils ont consommé 4 bières
-  % des résidents qui considèrent comme bonnes ou très bonnes, après dégustation, les préparations réalisées.
-  Formulation des questions, interrogations, inquiétudes par les patients et retranscrites dans le dossier de soins pendant le séjour hospitalier.
-  - Nombre d'activités proposées par les femmes  
- Adhésion de la communauté à ces activités
-  % de collégiens qui estiment que les jeunes non fumeurs peuvent :
  - être intéressants
  - être " branchés "
  - avoir des amis sympas et drôles
  - séduire les garçons et filles les plus populaires

# Exemple : Projet « Une remise en cause totale »

56

Dans une grande entreprise dont l'activité principale repose sur le découpage de jambon, le nombre de TMS et maladies professionnelles ne cessent d'augmenter. Un groupe de travail composé de la direction, d'ergonomes, d'opérateurs de découpe, de constructeurs de machine, du CHSCT et responsable qualité se met en place et trouve des solutions afin d'améliorer les conditions et la qualité de vie au travail. Une nouvelle chaîne de découpage de jambon est expérimentée puis mise en place, des formations d'affûtage de couteaux sont proposées au personnel, des rotations entre les différents postes de travail sont instaurées, des pauses de 5 minutes sont imposées toutes les 2h, des aménagements d'horaires et la possibilité d'avoir 2 journées de repos consécutives sont proposés, des bouteilles d'eau sont mises à disposition des salariés gratuitement, des ateliers « petit déjeuner » sont régulièrement proposés et des séances d'échauffement sont prévues au démarrage sur les postes de travail.

Actions	Critères	Indicateurs
<p><b>Objectif général</b> : Prévenir l'apparition de TMS et MP dans l'entreprise de découpage de jambon</p>	<p>Diminution des TMS et MP dans l'entreprise</p>	<p>Nombre d'arrêt de travail Nombre de MP (évolution) liées aux TMS</p>
<p><b>Objectif spécifique 1</b> : Agir à différents niveaux sur de l'organisation du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Objectif opérationnel 1</b> : Mettre en place d'un groupe de travail pluridisciplinaire</li> <li>- <b>Objectif opérationnel 2</b> : Évaluer les sources possibles de TMS et trouver des solutions</li> </ul>	<p>Pertinence de la mise en place de ce groupe</p> <p>Identification des sources de TMS dans l'entreprise</p>	<p>Nombre de réunion du groupe Profil des membres du groupe Décisions prises par le groupe Actions mises en place à la suite des décisions du groupe Satisfaction et implication des membres du groupe Points forts/points faibles Réajustement</p> <p>Résultats de l'analyse faite par le groupe de travail</p>



Actions	Critères	Indicateurs
<p>- <b>Objectif opérationnel 3</b> : Mettre en place une expérimentation pour la création d'une chaîne plus performante</p>	<p>Réussite de l'expérimentation</p> <p>Augmentation de la productivité</p> <p>Diminution des pertes</p>	<p>Durée de l'expérimentation</p> <p>Résultats obtenus ( les + les -)</p> <p>Satisfaction d'utilisations des employés</p> <p>Nombre de modifications</p> <p>Nombre de jambon/ heure de travail</p> <p>Poids des déchets</p> <p>Coût de revient</p>

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p?

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p?

Actions	Critères	Indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Objectif opérationnel 4 :</b> Réorganiser les plannings à l'année</li> <li>- <b>Objectif opérationnel 5 :</b> Aménager des roulements sur les postes de travail</li> <li>- <b>Objectif opérationnel 6 :</b> Monter en compétences des salariés sur les postes d'affûtage</li> </ul>	<p>Diminution de la perception du stress au travail</p> <p>Diminution de la pénibilité sur les postes de travail</p> <p>Amélioration de la reconnaissance par le travail</p>	<p>Satisfaction des salariées par rapport au nouvel aménagement de poste, des horaires et jours de travail</p> <p>Perception des salarié sur leur entreprise</p> <p>Féminisation → Nombre de femmes embauchées nouvellement</p> <p>Nombre de personnes formées</p> <p>Satisfaction des salariés par rapport à la formation reçue et leurs nouvelles fonctions</p>

Actions	Critères	Indicateurs
<p><u>Objectif spécifique 2</u> : Agir sur les compétences individuelles en matière d'hygiène de vie sur le lieu de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Objectif opérationnel 1</b> : Mettre en place des ateliers « petit déjeuner » à disposition des salariés</li> <li>- <b>Objectif opérationnel 2</b> : Développer des séances d'échauffement</li> <li>- <b>Objectif opérationnel 3</b> : Mettre à disposition des salariés des bouteilles d'eau</li> </ul>	<p>Amélioration de l'hygiène de vie au travail</p>	<p>Satisfaction des salariés par rapport aux actions mises en place</p> <p>Nombre de personnes prenant un petit déjeuner</p> <p>Nombre de bouteilles d'eau consommées par mois</p> <p>Nombre de personnes participant aux échauffements</p>

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même partielle est formellement interdite sans la permission écrite de la Société Française de Médecine et Santé au Travail (SFMST)

# La méthode APPRET

Analyser

Prioriser

Planifier

Réaliser

Evaluer

Transformer



TRANSFORMER

Valoriser et diffuser après adaptations si nécessaire

Rédaction puis diffusion d'un rapport

# La communication

62

## Bernard Werber

*« Entre ce que je pense,  
ce que je veux dire,  
ce que je crois dire,  
ce que je dis,  
ce que vous voulez entendre,  
ce que vous entendez,  
ce que vous croyez comprendre,  
ce que vous voulez comprendre,  
et ce que vous comprenez,*

*il y a au moins dix possibilités de  
ne pas se comprendre.  
Mais, essayons quand même »*



karelab.com

18/06/2018

# La communication

63

## Communiquer, c'est

- Faire passer un message (= quoi)
- Auprès d'un public ciblé (= à qui)
- Grâce à des outils adaptés (= avec quoi)
- Afin de susciter des retombées (= pourquoi)



# Ex outil : OSCARS TRAVAIL

The screenshot shows the website for OSCARS TRAVAIL in the Provence-Alpes-Côte d'Azur region. At the top, there is a navigation bar with the SCARS TRAVAIL logo and the text 'OBSERVATION ET SUIVI CARTOGRAPHIQUE DES ACTIONS RÉGIONALES DE SANTÉ'. Below this, there are two buttons for 'accès NATIONAL' and 'accès RÉGIONAL'. The main content area is titled 'Oscars Travail Provence-Alpes-Côte d'Azur' and features three icons: 'Recherche avancée' (magnifying glass), 'Analyse' (gear), and 'Répertoire des acteurs' (person icon). A text box on the left provides a description of the tool, its purpose, and how to use it. A list of links is provided at the bottom of the main content area.

SCARS TRAVAIL

OBSERVATION ET SUIVI CARTOGRAPHIQUE DES ACTIONS RÉGIONALES DE SANTÉ

accès NATIONAL accès RÉGIONAL

Accueil > Provence-Alpes-Côte d'Azur > Oscars travail

## DIRECCTE Provence-Alpes-Côte d'Azur

A la demande de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, OSCARS s'est enrichi des actions collectives de santé et de sécurité au travail menées en région PACA.

Véritable dispositif de mise en relation des actions menées en région en matière de santé et sécurité au travail, **Oscars Travail** permet la consultation et le suivi des actions menées depuis le 2ème plan santé au travail (2010-2014), et accueille désormais les actions du 3ème Plan Santé au Travail (2016-2020).

L'outil permet également la connaissance et le suivi des salariés exposés, des territoires, des outils produits, ainsi que l'évaluation des actions par un système alimenté et mis à jour régulièrement, consultable et accessible à l'ensemble des acteurs.

Enfin, l'outil a pour ambition d'une plus grande synergie et transversalité entre prévention des risques professionnels, promotion de la santé et santé au travail.

Dans cet espace, deux modes d'interrogation sont proposés :

1. La recherche avancée
2. L'analyse en fonction de critères spécifiques au champ de la santé au travail

Guide d'utilisation Oscars Travail

SCARS TRAVAIL

## Oscars Travail Provence-Alpes-Côte d'Azur

Recherche avancée

Analyse

Répertoire des acteurs

Un formulaire permet aux porteurs de projets de déclarer une action

► En savoir plus sur cet outil au service du Plan Régional de Santé au Travail 3 (PRST 3)

Liens :

- ➔ Direccte Paca
- ➔ Santé et Sécurité au travail en Paca
- ➔ Site du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
- ➔ Site du PRST 3