

Contexte

Etant en charge de la promotion de la santé dans une grande usine, il m'est donné la responsabilité de lancer un programme de prévention. Il va me falloir choisir un facteur de risque sur lequel ce sujet va se baser. Etant donné que tous les sujets me semblent importants, il va me falloir identifier le facteur de risque qui est ressenti comme le plus important dans cette population de 3000 ouvriers, car je préfère viser un facteur de risque qui correspondrait à un besoin ressenti. De cette manière, je pense obtenir une meilleure compliance et ainsi proposer un sujet qui aura un impact positif sur les ouvriers, et qui stimulera leur motivation à influencer leur comportement lié à ce facteur de risque.

Il va donc falloir estimer quel est le facteur de risque qui correspond au plus près au besoin ressenti. Afin d'identifier ce facteur de risque, je choisis de procéder à une enquête par questionnaire. Une fois toutes les réponses récoltées, une analyse des résultats me fournira des données sur le facteur de risque que je vais choisir. Au delà du besoin ressenti, le choix de cette priorité se fera aussi en fonction de l'efficacité et de la faisabilité des actions et des solutions qui pourraient être proposées. Je définirais à ce moment mes priorités d'action et d'intervention, et je pourrais évaluer si le sujet choisi nécessite de pousser plus en avant les recherches. (Le facteur de risque est-il suffisamment connu? et compris? Un programme de prévention est-il applicable dans ce contexte?)

② Stratégie et but

Une fois ^{que} toute la démarche expliquée plus haut a été lancée (à l'aide d'un groupe de travail formé qui a élaboré le questionnaire et évalué les résultats) le facteur de risque prioritaire est défini ⇒ le manque d'activité physique est un besoin ressenti très important, ce qui est compréhensible si on imagine que la plupart de ces ouvriers travaillent à la chaîne et exécutent beaucoup de mouvement répétitifs.

But Augmenter la proportion d'ouvriers qui pratiquent une activité physique sur leur lieu de travail, ou avec leur collègues

Stratégie

- lancer une campagne de prévention et de promotion de l'activité physique
- Identifier les obstacles à la pratique d'une activité physique régulière
- Mettre en place une organisation dans l'usine qui favorisera la pratique d'une activité physique régulière sur ou en lien avec le lieu de travail

L'idée générale est d'abord d'identifier les obstacles à la pratique d'une activité sportive, afin de pouvoir lancer une campagne de promotion ciblée qui permettrait de contourner ses obstacles. Puis de proposer diverses activités sportives, même de courte durée, aux ouvriers afin de créer une dynamique dans l'usine de pratique d'une activité physique en groupe. De même, l'idée est d'encourager et de renforcer cette activité directement sur le lieu de travail, si cela est possible, en formant par exemple les chefs de groupe ou d'ateliers à faire pratiquer un échauffement dix minutes, avant de prendre son poste.

⇒ leurs ouvriers

3) Partenaires concernés

- l'usine
- les chefs d'ateliers et leur hiérarchie
- les ouvriers
- l'infirmier(elle) ou les infirmières de santé publique qui occupent un poste dans l'usine
- le responsable de la cafétéria (s'il s'agit d'une personne privée qui gère ce restaurant)

4) Objectifs de santé

Général • D'ici 2 ans, 60% de la population des ouvriers pratiquera une activité physique sur leur lieu de travail au moins une fois par semaine

Intermédiaire

• Dans une année, tout le personnel de l'usine sera informé que la possibilité leur est proposée de pratiquer diverses activités physiques sur ou en lien avec leur environnement de travail

• Dans 8 mois, 90% de la population des ouvriers sera sensibilisé à l'importance de pratiquer une activité physique régulière

• Dans une année, tous les chefs d'atelier ou de départements chez qui une activité ^{physique} courte ou un échauffement physique est possible sur le site seront formés pour faire pratiquer eux-même cette activité à leurs ouvriers

Spécifique

• Dans trois mois, nous disposerons d'informations sur la quantité de chefs d'ateliers à former à la pratique d'une activité physique sur le lieu de travail

• Dans 4 mois, nous disposerons d'informations sur les connaissances des ouvriers quand aux bienfaits

d'une activité physique régulière

- Dans 4 mois, nous disposerons d'informations sur les activités physiques qui seraient le plus susceptibles de motiver les ouvriers à participer à ces activités ailleurs que sur leur lieu de travail

S) Opérationnels

- Dès la prise de décision au début du projet, un groupe de travail (GT) est créé pour gérer le projet, produire des questionnaires, trouver des formateurs d'activité physique (prof de gymnastique, de fitness, etc...)
- Dans deux mois un questionnaire est envoyé à tous les ouvriers pour évaluer leurs attentes quant au choix des activités physiques à promouvoir
- Dans deux mois et demi les questionnaires sont récupérés puis compilés et analysés
- Dans cinq mois, la "campagne" de promotion de l'activité physique est lancée dans toute l'usine, et aussi à la cafétéria si possible
- Dans 10 mois les chefs d'ateliers commencent leur formation pour être à même de faire pratiquer eux-même dix minutes d'activité physique ou d'échauffement sur le lieu de travail (directement dans l'atelier si cela est possible)
- Dans douze mois, les dix minutes d'activité sportive sur le lieu de travail sont lancées
- Dans douze mois, différentes activités sportives entre collègues mais hors du cadre de l'usine sont lancées

6) Diagramme de GANTT

Actions	1 mois	2 mois	3 mois	4 mois	5 mois
Discussion entre le GT et la direction pour connaître le budget à disposition	[shaded]				
Choix du ou des supports qui seront diffusés dans l'usine	[shaded]				
Evaluation par le GT si ces supports peuvent être produits et commandés à l'extérieur de l'usine <small>(coûts, rapport qualité/prix)</small>		[shaded]			
Commande ou création des supports			[shaded]		
Obtenir l'accord du responsable de la cafétéria pour y diffuser les supports				[shaded]	
Diffusion des supports dans toute l'usine et la cafétéria					[shaded]

7) Evaluation

L'évaluation est faite par le chef de projet et son groupe de travail. Elle revient à l'étape initiale du processus pour en questionner la pertinence en regard des résultats obtenus.

Exemple de questions que nous pouvons nous poser :

- Est-ce que notre programme répond réellement à un besoin auprès des ouvriers? Est-ce que la manière dont il a été conçu et réalisé nous a permis d'obtenir le but recherché? Les objectifs spécifiques ont-ils été atteints? Les ressources étaient suffisantes? Quel est le degré de satisfaction des ouvriers suite à la mise en route de cette campagne de prévention?

Pour pouvoir effectuer notre évaluation, une enquête par questionnaire est envoyée à la même population d'ouvriers.

La compilation et l'analyse de ces données (par exemple, font-ils plus de sport suite à ce programme? combien d'heures par semaines? Apprécient-ils de pratiquer une activité physique ou un échauffement sur leur lieu de travail? Pratiquent-ils une activité sportive hors du lieu de travail, avec leur collègues? Quels sont, d'après eux, les bénéfices qu'ils tirent de ces expériences?

↳ Évaluation qualitative et quantitative

Pour une évaluation tactique, une analyse de la pertinence des supports choisis et de leurs modes de diffusion sera nécessaire, de même que le budget alloué à cette campagne.

Ces évaluations sont analysées, et les résultats des questionnaires seront disponibles pour les ouvriers, par exemple sur l'intranet de l'usine, et la pertinence de continuer ou pas cette campagne de promotion est évaluée.

P.S Je suis désolé pour mon écriture mais je suis blessé à la main droite et j'ai fait du mieux!