



Partenariat ANACT-INRS

Evaluation des interventions

C Parmentier



Plan de la présentation

- ▶ **Pourquoi un partenariat sur l'évaluation des interventions ?**
- ▶ **Organisation du partenariat et travaux**
- ▶ **La méthode d'évaluation des interventions TMS-RPS**
 - Le dispositif d'élaboration
 - Les questions/les arbitrages/les choix
 - La méthode d'évaluation
 - Mode d'emploi
 - Paramètres d'évaluation
- ▶ **Le dispositif d'expérimentation**

Pourquoi un partenariat sur l'évaluation ?

► Enjeux politiques/sociétaux

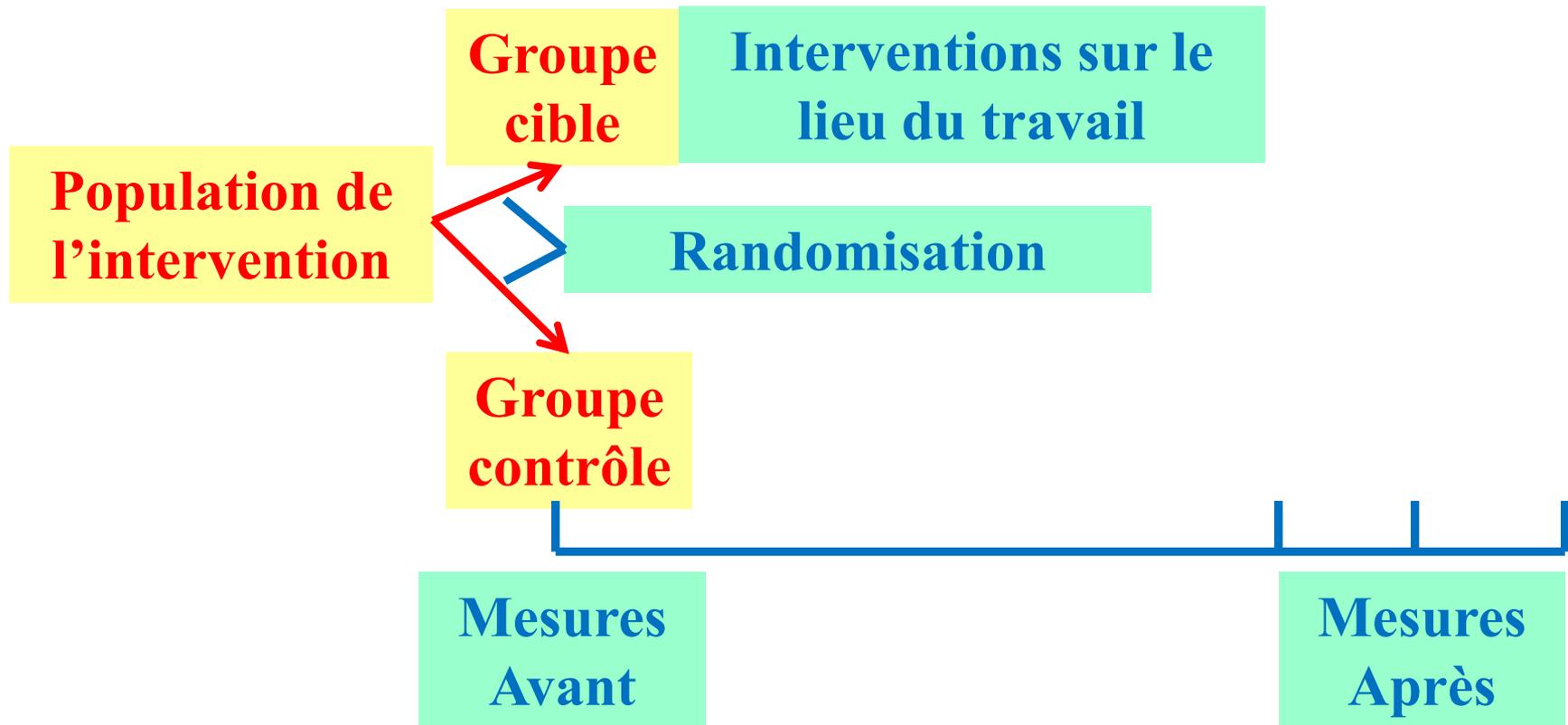
- Développement de l'évaluation des politiques publiques
- Culture de l'évaluation qui s'intègre dans les projets publics/privés
- Efficacité des politiques de prévention interrogées en période de crise
- Préoccupation des institutions et des professionnels
 - Bonne gouvernance des projets de prévention/ACT
 - Aspects déontologiques : allocation des ressources

Pourquoi un partenariat sur l'évaluation ?

► Enjeux scientifiques

- **Evaluation d'actions complexes (RPS-TMS)**
 - **Facteurs / variables multiples**
 - **Composantes subjectives**
 - **Contextes instables**
 - **Nombreux acteurs impliqués**
 - **Effets difficiles à mettre en évidence**
- **Peu de méthodes , de critères d'évaluation et d'outils connus, partagés**
 - **Prééminence de l'ERC (groupe contrôle) dans la littérature anglo-saxonne**

Enjeux scientifiques : prééminence de l'ERC



Goldenhar LM et al., 2001

Pourquoi un partenariat sur l'évaluation ?

► Enjeux pour les professionnels

- Développer la pratique de l'évaluation pour
 - Améliorer le pilotage et la conduite des interventions
 - Ajuster l'intervention
 - Maintenir la dynamique, l'engagement dans le projet

- Mieux rendre compte des résultats, des effets, des impacts, de l'efficacité, de l'efficience, etc.

- Faire progresser les pratiques professionnelles
 - Partager des expériences entre praticiens de l'intervention

- Confirmer l'efficacité de la prévention primaire pas encore démontrée pour les RPS par exemple [INSERM] ⁶

Plan de la présentation

▶ Pourquoi un partenariat sur l'évaluation ?

▶ **Organisation du partenariat et travaux**

▶ La méthode d'évaluation des interventions TMS-RPS

- Le dispositif d'élaboration
- Les questions/les arbitrages/les choix
- La méthode d'évaluation
 - Mode d'emploi
 - Paramètres d'évaluation

▶ Le dispositif d'expérimentation

Organisation du partenariat et travaux

- ▶ **Suite rencontre en 2010**
- ▶ **Pour répondre aux différents enjeux (sociétaux, scientifiques et pour les acteurs de la prévention)**
- ▶ **Pour favoriser la pluridisciplinarité**
- ▶ **Avec la participation de praticiens externes**
- ▶ **Conduit par les 2 institutions**
 - Très impliquées dans la prévention des TMS et des RPS
 - Complémentaires dans leurs missions
 - Dont les gouvernances sont préoccupées du développement de l'évaluation

Organisation du partenariat et travaux

▶ 2 livrables / production à l'issue du projet

- Ouvrage qui fait le point sur les travaux et réflexions théoriques et pratiques sur l'évaluation des actions en santé au travail. Sortie prévue fin 2015.
- Méthode d'évaluation des interventions de prévention des RPS et TMS destinée aux intervenants (guide). Version expérimentale sortie en octobre 2014

Organisation du partenariat et travaux

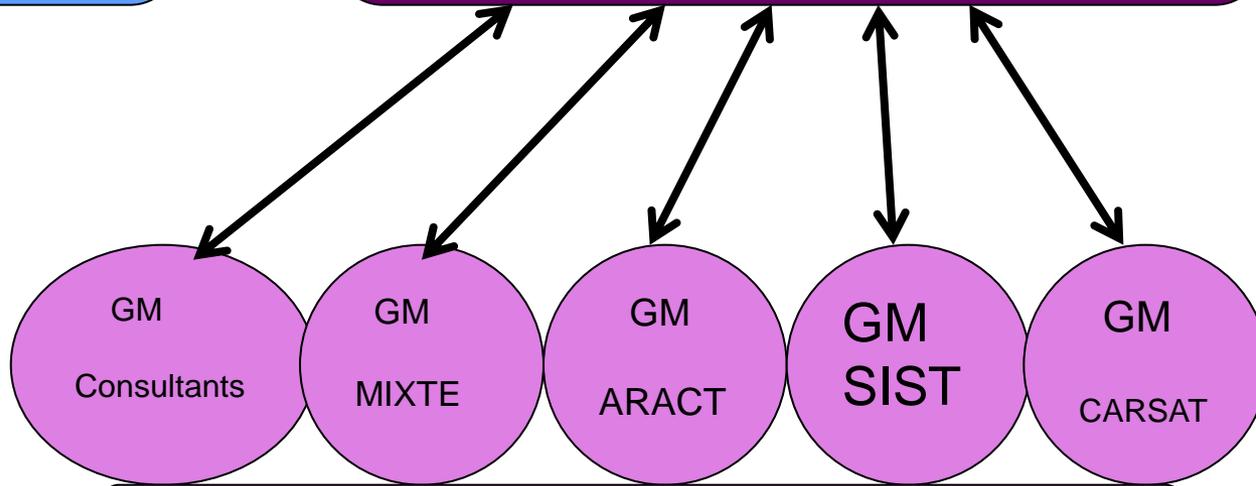
Pilotage
D. Chouanière
C. Parmentier

Groupe projet Ouvrage
(responsable : INRS)
9 personnes ANACT-INRS

Groupe projet Guide (responsable : ANACT)
12 personnes
ANACT-INRS-SIST-CARSAT

10 séminaires 2012-2013

30 contributeurs externes



50 participants

Plan de la présentation

- ▶ Pourquoi un partenariat sur l'évaluation ?
- ▶ Organisation du partenariat et travaux
- ▶ **La méthode d'évaluation des interventions TMS-RPS**
 - Le dispositif d'élaboration
 - Les questions/les arbitrages/les choix
 - La méthode d'évaluation
 - **Mode d'emploi**
 - **Paramètres d'évaluation**
- ▶ Le dispositif d'expérimentation

La méthode d'évaluation

► Le dispositif d'élaboration

- Synthèse des apports théoriques des différentes disciplines impliquées dans l'évaluation des actions en santé au travail (séminaires).
 - **Disciplines qui proposent des « théories » de l'intervention**
 - Psychologie, Sociologie, Sciences de l'éducation, Ergonomie, Sciences de gestion
 - **Disciplines qui proposent des modèles pour l'évaluation**
 - Economie de la santé et Epidémiologie
 - **Apports de l'Evaluation realiste (Pawson et Tilley, 1997)**

► Le dispositif d'élaboration du guide

- Avec les groupes-Métiers 2013-2014
 - Recensement des enjeux, intérêts et limites de l'évaluation pour chacun des métiers
 - Mobilisation des travaux théoriques réalisés pour la production de l'ouvrage
 - Co-construction du guide : arbitrages/compromis sur la base de versions soumises par le groupe-projet pour définir :
 - Les objectifs de l'évaluation
 - Le périmètre des interventions
 - Les dispositifs d'évaluation
 - Les objets de l'évaluation et les indicateurs

La méthode d'évaluation

► Les questions, les arbitrages, les choix

- Evaluation à but formatif, pour améliorer les pratiques d'interventions ≠ évaluation normatives ou sommatives
 - L'intervenant est le commanditaire et le pilote de l'évaluation
 - Nous ne proposons pas de critères ou de référentiel : c'est à l'intervenant de les définir avec les acteurs mobilisés dans son dispositif d'évaluation
- Nous n'opposons pas le processus (la mise en œuvre de l'intervention) aux résultats, mais nous les mettons en perspective
- Nous avons fait un guide unique quel que soit le moment où se fait l'évaluation. Nous recommandons de mettre en place le dispositif d'évaluation dès le démarrage

La méthode d'évaluation

► Les questions, les arbitrages, les choix

- La définition des objets de l'évaluation (chapitres de la grille) se base sur la synthèse des apports des différentes disciplines (exhaustivité)
- Nous avons laissé de la latitude sur le dispositif d'évaluation (comment, avec qui, pourquoi ?)
- Le périmètre : la méthode d'évaluation est conçue pour l'évaluation des interventions RPS-TMS mais le large spectre des thèmes abordés et la souplesse d'utilisation de la grille rendent son usage possible pour d'autres interventions portant sur les conditions de travail.

La méthode d'évaluation

- ▶ **Présentation de la méthode : pour évaluer une intervention l'intervenant...**
 - ...s'assure qu'il rentre bien dans le cadre proposé par le guide

 - ...défini son dispositif d'évaluation qui précise :
 - **Les apports et bénéfices attendus de l'évaluation**
 - **Les acteurs mobilisés pour définir collectivement les critères de jugement et indicateurs**
 - **Les moyens alloués à l'évaluation** : temps consacré, délais, groupe de travail, outils utilisés pour évaluer les différents aspects de l'intervention : entretiens, recueil d'indicateurs, etc.
 - **La diffusion et la valorisation de l'évaluation** : destinataires des résultats et documents produits

La méthode d'évaluation

- ▶ **Présentation de la méthode : pour évaluer une intervention l'intervenant...**
 - ...renseigne la grille d'évaluation qui permet d'analyser
 - **Le contexte de l'intervention**
 - **La préparation et la conduite de l'intervention**
 - **Les effets attendus ou inattendus de l'intervention**
 - ...fait la synthèse de l'évaluation
 - **Pistes d'amélioration des pratiques au regard du contexte et des effets observés**

La méthode d'évaluation : présentation du guide : la grille

1 OBJECTIFS DE L'INTERVENTION

Sur lesquels s'appuient l'évaluation des effets de l'intervention

2 ELEMENTS DE CONTEXTE

Permettent d'identifier le système de contraintes et de ressources dans lequel évolue l'intervenant

3 PREPARATION ET CONSTRUCTION DE L'INTERVENTION

Il s'agit d'évaluer si les moyens mis en œuvre pour construire l'intervention correspondent aux objectifs et aux résultats attendus

4 CONDUITE ET DEPLOIEMENT DE L'INTERVENTION

Il s'agit d'évaluer si les moyens mis en œuvre par l'intervenant pour conduire l'intervention correspondent aux objectifs et aux résultats attendus

5 EFFETS DE L'INTERVENTION

Les effets sont répartis en 6 thèmes :

- 5.1 La transformation des organisations et des situations de travail
- 5.2 La réductions des facteurs de risques et l'augmentation des ressources
- 5.3 L'évolution des acteurs et des systèmes d'acteurs
- 5.4 L'évolution de la santé des salariés
- 5.5 L'évolution de la performance de l'entreprise
- 5.6 Les conséquences inattendues de l'intervention

6 EFFETS DU CONTEXTE SUR LA CONDUITE ET LES RESULTATS DE L'INTERVENTION

Il s'agit d'évaluer les éventuels effets (favorables ou défavorables) du contexte sur l'intervention

7 SYNTHESE DE L'EVALUATION

Permet de déterminer les pistes d'amélioration des pratiques et les pratiques à conserver ou à renforcer

La méthode d'évaluation

► Présentation du guide

- Pour évaluer les effets, nous proposons à l'intervenant de déterminer ses propres critères de jugement et indicateurs
 - **Critère de jugement** : critère déterminé par l'évaluateur qui permet d'apprécier si l'intervention (a) atteint ou non les objectifs fixés/attendus. On utilise des indicateurs pour mesurer les critères de jugement.

Exemple : si 60 % des postes avec fortes contraintes ont été aménagés, on considère que l'on atteint un des objectifs de l'intervention (aménager au moins la moitié des postes concernés)

- **Indicateur** : variable que l'on évalue qualitativement ou quantitativement et qui permet de décrire un phénomène défini

Exemple : nombre de salariés touchés par les aménagements de poste, % de salariés satisfaits de leurs postes de travail

La méthode d'évaluation

Effets : Exemple (transformation des organisations et des situations de travail)

Rubriques Exemples d'effets	Critères de jugement	Indicateurs	Commentaires
<p>Aménagement des postes de travail</p> <p><i>Réglage en hauteur des postes de travail, agrandissement du comptoir pour recevoir les clients au guichet, mise en place d'établis de retrait pour retirer une pièce d'une chaîne de montage, etc.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aménager au moins la moitié des postes à haute pénibilité physique - Avoir tous les salariés satisfaits de leur poste de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de postes installés avec du matériel réglable selon les mensurations des agents - Nombre d'établis de retraits installés pour retirer les pièces des chaînes de montage - % de salariés satisfaits de leur poste de travail (recueil de données : passation d'un QR) 	<p>Objectif atteint avec 60 % : le groupe de travail a réussi à convaincre le DAF de l'intérêt de ces investissements ; il a été intégré au COPIL de l'intervention dès le départ...</p> <p>Résultat : 75 %, objectif non atteint. On n'a pas assez pris en compte les besoins d'un service dans lequel les postes ne présentent pas de fortes contraintes mais où les postes de travail sont mal conçus et les salariés mécontents. On s'est trop centrés sur la pénibilité explicite...</p>
<p>Environnement et ambiance physique de travail</p>			

**OBJECTIFS DE
L'INTERVENTION**

Est-ce que les objectifs de l'intervention étaient pertinents/ adaptés pour répondre au problème ?

**PRÉPARATION/
CONSTRUCTION DE
L'INTERVENTION**

Est-ce que les modalités de construction de l'intervention étaient pertinentes/adaptées ?

**CONDUITE ET DÉPLOIEMENT
DE L'INTERVENTION**

*Est-ce que les outils et méthodes sélectionnés étaient pertinents/adaptés ?
Au regard des résultats, est-ce que les moyens mis en œuvre étaient pertinents/adaptés ?*

STRATÉGIE D'INTERVENTION

Est-ce que l'intervention mise en place est de nature à répondre au problème ?

SYNTHÈSE**ENSEIGNEMENTS DE L'INTERVENTION**

**Objectifs non
affichés ou propre
à l'intervenant**

*Quels sont les
enseignements de
l'intervention ?*

Plan de la présentation

- ▶ Pourquoi un partenariat sur l'évaluation ?
- ▶ Organisation du partenariat et travaux
- ▶ La méthode d'évaluation des interventions TMS-RPS
 - Le dispositif d'élaboration
 - Les questions/les arbitrages/les choix
 - La méthode d'évaluation
 - Mode d'emploi
 - Paramètres d'évaluation

▶ Le dispositif d'expérimentation

► Objectifs de l'expérimentation (octobre 2014-juin 2015)

- Evaluer la pertinence de la méthode proposée, sa faisabilité et l'exhaustivité des paramètres d'évaluation
- Capitaliser sur les évaluations réalisées par les expérimentateurs pour améliorer nos connaissances sur
 - les effets des interventions
 - les pratiques de l'évaluation

► Déroulement de l'expérimentation

- 55 évaluations prévues avec des intervenants issus des groupes-métiers
- Mise en ligne d'une version numérique sur les sites des deux institutions avec des documents pour les utilisateurs qui souhaiteraient participer à l'expérimentation
- 4 journées d'appui proposées aux expérimentateurs
- Mise en place d'une FAQ

Dispositif d'expérimentation

► Déroulement de l'expérimentation

- **Chaque expérimentateur doit renseigner un questionnaire en ligne avec des données qualitatives et quantitatives sur :**
 - Identification de l'expérimentateur,
 - Description de l'intervention évaluée
 - Description du dispositif d'évaluation mis en place
 - Description et appréciation des critères de jugement et indicateurs utilisés
 - Description de la pertinence de la méthode et des bénéfices de l'évaluation
 - Appréciations sur le plan et le contenu des différentes parties du guide

Conclusion

- ▶ **Premier résultats attendus en avril 2015**
- ▶ **Nombreuses communications en cours ou à venir**
- ▶ **Nombreux partenaires et structures impliqués**
- ▶ **Peut nourrir nos travaux sur les interventions, les partenariats, les expérimentations, l'évaluation...**

Merci de votre attention