

É

Contexte de travail et SST

Études et recherches

■ ANNEXE RA5-647



Recueil d'outils sur les aspects sociaux et organisationnels des interventions externes en SST

Partie 5 – Guide de l'outil de bilan

*Geneviève Baril-Gingras
Marie Bellemare
Pierre Poulin
Julie Ross*



Solidement implanté au Québec depuis 1980, l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) est un organisme de recherche scientifique reconnu internationalement pour la qualité de ses travaux.

NOS RECHERCHES

travaillent pour vous !

Mission

Contribuer, par la recherche, à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi qu'à la réadaptation des travailleurs qui en sont victimes.

Offrir les services de laboratoires et l'expertise nécessaires à l'action du réseau public de prévention en santé et en sécurité du travail.

Assurer la diffusion des connaissances, jouer un rôle de référence scientifique et d'expert.

Doté d'un conseil d'administration paritaire où siègent en nombre égal des représentants des employeurs et des travailleurs, l'IRSST est financé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Pour en savoir plus

Visitez notre site Web ! Vous y trouverez une information complète et à jour. De plus, toutes les publications éditées par l'IRSST peuvent être téléchargées gratuitement. www.irsst.qc.ca

Pour connaître l'actualité de la recherche menée ou financée par l'IRSST, abonnez-vous gratuitement au magazine Prévention au travail, publié conjointement par l'Institut et la CSST. Abonnement : 1-877-221-7046

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales
2010
ISBN : 978-2-89631-468-3 (version imprimée)
ISBN : 978-2-89631-469-0 (PDF)
ISSN : 0820-8395

IRSST - Direction des communications
505, boul. De Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec)
H3A 3C2
Téléphone : 514 288-1551
Télécopieur : 514 288-7636
publications@irsst.qc.ca
www.irsst.qc.ca
Institut de recherche Robert-Sauvé
en santé et en sécurité du travail,
juin 2010



Contexte de travail et SST

Études et recherches

■ ANNEXE RA5-647

Recueil d'outils sur les aspects sociaux et organisationnels des interventions externes en SST

Partie 5 – Guide de l'outil de bilan

Avis de non-responsabilité

L'IRSST ne donne aucune garantie relative à l'exactitude, la fiabilité ou le caractère exhaustif de l'information contenue dans ce document. En aucun cas l'IRSST ne saurait être tenu responsable pour tout dommage corporel, moral ou matériel résultant de l'utilisation de cette information.

Notez que les contenus des documents sont protégés par les législations canadiennes applicables en matière de propriété intellectuelle.

*Geneviève Baril-Gingras, Marie Bellemare,
Pierre Poulin et Julie Ross*

Département des relations industrielles, Université Laval

Cliquez recherche
www.irsst.qc.ca



Cette publication est disponible
en version PDF
sur le site Web de l'IRSST.

CONFORMÉMENT AUX POLITIQUES DE L'IRSST

Les résultats des travaux de recherche publiés dans ce document
ont fait l'objet d'une évaluation par des pairs.

REMERCIEMENTS

Les auteurs adressent de très sincères remerciements aux intervenant-e-s ayant participé au groupe de travail qui a mis à l'essai les outils qui sont rassemblés dans ce recueil. Ils et elles ont été d'une grande générosité en acceptant de partager leur riche expérience d'intervention, leurs réflexions, leurs trucs et leurs dilemmes. Ils et elles font preuve, au quotidien et sur le terrain, d'une profonde volonté de contribuer à l'amélioration des conditions de santé et de sécurité du travail au Québec et déploient pour ce faire une énergie et une créativité qui suscitent toute notre admiration. Pour assurer la confidentialité des cas d'intervention au cours desquels les outils ont été mis à l'essai, ces intervenants ne peuvent malheureusement être nommés.

Les auteurs tiennent également à remercier les directions des organismes participants (trois associations sectorielles paritaires et trois équipes de santé au travail du réseau public québécois) pour leur collaboration, qui ont accepté de libérer les membres du groupe de travail et ont cru à la démarche. Les auteurs ont également apprécié leurs commentaires éclairés et constructifs, comme ceux des autres membres du comité de suivi, chercheurs ou représentants d'organismes professionnels en SST.

Lyse Langlois, professeure au département des relations industrielles de l'Université Laval, spécialisée en éthique, nous a apporté des conseils précieux quant à l'organisation d'échanges entre les praticiens membres du groupe de travail quant aux enjeux éthiques des interventions. Nous l'en remercions.

Les auteurs remercient de plus Élise Ledoux, chercheure à l'IRSST et chargée de cours à la maîtrise professionnelle en ergonomie de l'Université du Québec à Montréal, qui a fait l'essai de l'Outil d'analyse du contexte avec un groupe d'étudiants à l'hiver 2007. Les commentaires ont été utiles et appréciés. De même, les auteurs remercient François Daniellou dont les commentaires ont permis de distinguer un peu mieux entre les interventions en réponse à un problème, de celles qui accompagnent un projet.

Catherine Lachance, alors étudiante au MBA en gestion de la SST a mis en forme une première version de certains outils. Catherine Le Capitaine, alors doctorante en relations industrielles, a produit des comptes-rendus et des analyses de certaines des rencontres du groupe de travail. Elles ont toutes deux notre gratitude pour la qualité de leur travail.

Mélissa Breault, secrétaire de gestion au département des relations industrielles de l'Université Laval, a été d'une aide plus qu'appréciable pour la mise en page des documents.

Finalement, les auteurs remercient l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail pour la subvention ayant permis la réalisation de la recherche et du recueil d'outils.

Les auteurs demeurent seuls responsables du contenu du recueil d'outils.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
Objectifs.....	1
Structure et contenu	2
Des obstacles à surmonter, pour faire un bilan et... apprendre de son action	4
Utilisation de l'Outil de bilan.....	5
Un bilan de quelles interventions?.....	5
Un bilan de quoi?.....	6
Un bilan, quand?.....	6
Un bilan, avec qui?	7
L'OUTIL DE BILAN	9
Bilan des effets de l'intervention	9
Bilan du processus de l'intervention.....	13
Bilan du rôle du contexte de l'intervention.....	17
Conclusions quant aux orientations et aux ressources de l'intervenant et de l'organisme de prévention	19

Note : Dans ce document, le masculin est utilisé sans discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

INTRODUCTION

Objectifs

Ce document fait partie du « Recueil d'outils sur les aspects sociaux et organisationnels des interventions externes en santé et en sécurité du travail ». Ce recueil contient les parties suivantes :

Partie 1	Présentation des outils
Partie 2	Guide du Journal de bord
Partie 3	Guide pour l'analyse du contexte
Partie 4	Guide de la Feuille de route
Partie 5	Guide de l'Outil de bilan
Partie 6	Référentiel

Un rapport méthodologique explique comment ses outils ont été développés¹, en collaboration avec un groupe d'intervenants externes en santé et en sécurité du travail. Les outils s'appuient également sur une recherche antérieure sur le rôle du contexte et du processus des interventions, dans la réalisation de changements².

Le présent guide accompagne donc l'Outil de bilan de l'intervention externe en santé et en sécurité du travail. Il vise à soutenir la réflexion sur le bilan à tirer de l'intervention, soit à la fois :

1. Un bilan factuel de l'intervention, quant aux propositions de changement réalisées, quant à son processus (objectifs, stratégies, activités, dispositif, etc.), quant au rôle du contexte.
2. Une réflexion, individuelle ou collective, visant à répondre aux questions suivantes :
 - Qu'est-ce que cela permet d'apprendre?
 - Qu'est-ce qu'il est possible d'en tirer comme enseignement pour une autre intervention?
 - Qu'est-ce qui pourrait être fait différemment, si c'était à refaire?

¹ Baril-Gingras, G., Bellemare, M., Poulin, P., Ross, J., 2009, Conditions et processus de changement lors d'interventions externes en SST : Élaboration d'outils pour les praticiens, sur le site www.irsst.qc.ca

² Baril-Gingras, G., Bellemare, M., Brun, J.-P., 2004, Intervention externe en santé et en sécurité du travail : un modèle pour comprendre la production de transformations à partir de l'analyse d'interventions d'associations sectorielles paritaires, Montréal, IRSST, Études et recherches / Rapport R-367, 2004, 287 p. http://www.irsst.qc.ca/fr/_publicationirsst_100042.html

- Y a-t-il des conclusions à tirer de cette intervention quant aux orientations aux ressources de l'organisme de prévention et de l'intervenant?

Structure et contenu

Il existe déjà d'excellents documents permettant de planifier et de réaliser une évaluation des effets d'une intervention, selon les règles de l'art : nous pensons en particulier au guide produit par Robson et coll. (2001) sous le titre « Guide to Evaluating the Effectiveness of Strategies for Preventing Work Injuries: How to Show Whether Safety Intervention Really Works » et repris par l'Intervention Effectiveness Research Team of the National Occupational Research Agenda du NIOSH (2004) sous une forme allégée et illustrée³.

L'Outil de bilan vise plutôt un bilan des effets intermédiaires que sont la réalisation des propositions de changement (la mise en place d'activités préventives par exemple), un bilan du processus de l'implantation et un bilan du rôle du contexte. Il s'agit donc surtout d'une occasion d'apprentissage, de « retour d'expérience ». L'outil s'appuie sur la Feuille de route et en reprend les différents thèmes.

Comme l'illustre la figure suivante, cette structure s'appuie sur le modèle à la base de l'ensemble des outils. Les numéros des différentes sections de la Feuille de route et du guide se retrouvent également dans cette figure.

³ ROBSON, L.S., H.S. SHANNON, L.M. GOLDENHAR et A.R. HALE, *Guide to Evaluating the Effectiveness of Strategies for Preventing Work Injuries : How to Show Whether Safety Intervention Really Works*, National Institute for Occupational Safety and Health, 2001, 123 p.

INTERVENTION EFFECTIVENESS RESEARCH TEAM OF THE NATIONAL OCCUPATIONAL RESEARCH AGENDA, *Does It Really Work? How to Evaluate Safety and Health Changes in the Workplace*, NIOSH Publication N^o. 2004-135 : Department of Health and Human Services, Center for Disease Control, National Institute for Occupational Safety and Health, 2004, 27 p.

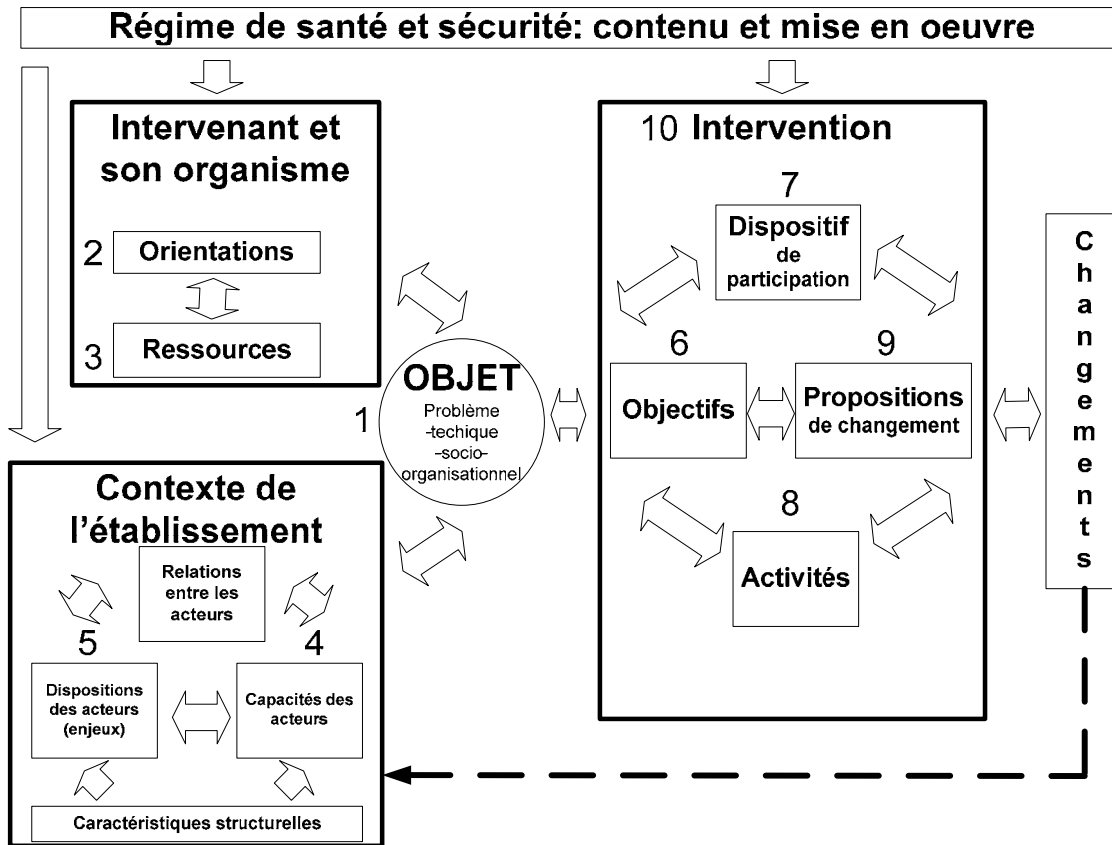


Figure 1 : Modèle d'analyse des interventions

Quant au bilan factuel des effets, il s'appuie sur la définition des objectifs et d'éventuels indicateurs, et sur la liste des propositions de changement soumises au milieu de travail, dans la Feuille de route.

Quant au bilan du processus, il reprend les stratégies définies concernant les activités à réaliser avec les acteurs, et le dispositif de participation, pour examiner ce qui a pu être fait, les obstacles rencontrés, et la contribution perçue à la réalisation de changements.

Quant au bilan du rôle du contexte de l'établissement, il s'appuie sur la Fiche synthèse de l'analyse du contexte, et sur les sections 4 et 5 de la Feuille de route, où l'utilisateur était appelé à faire un retour sur ce contexte pour définir des pistes d'action sur les capacités et les dispositions à agir en prévention, dans l'établissement.

L'Outil de bilan se termine par un retour sur les orientations et les ressources de l'intervenant et de l'organisme de prévention, cherchant à savoir s'il y a des conclusions à tirer de l'expérience de cette intervention. Cet outil peut donc servir tant à un apprentissage individuel qu'à un apprentissage collectif, ou mieux, organisationnel.

Des obstacles à surmonter, pour faire un bilan et... apprendre de son action

Le suivi et l'évaluation supposent soit la continuité de la relation avec l'établissement, soit des démarches dédiées spécifiquement à cette étape; les situations les plus favorables sont soit celle où l'intervenant peut profiter d'autres demandes ou offres d'intervention dans l'établissement, soit celle où le suivi et l'évaluation ont été planifiés dès le début, comme dans le cadre de l'élaboration et de l'implantation du Programme de santé spécifique à l'établissement, par les équipes de santé au travail du réseau public.

Autrement, le suivi requiert des initiatives particulières; dans certains organismes de prévention, on a institué une politique de suivi de chacune des interventions.

Il reste qu'il y a plusieurs obstacles à surmonter pour faire un suivi, et encore plus pour évaluer les effets de l'intervention.

- Le temps disponible étant limité, il est plutôt consacré à de nouvelles demandes ou de nouveaux mandats, dans d'autres établissements.
- Pour les intervenants agissant sur la base de demandes, sans mandat donnant à leur intervention un caractère obligatoire, il peut être perçu comme difficile de demander la collaboration de l'établissement pour cette étape.
- Dans tous les cas, l'intervenant peut craindre que ses interlocuteurs dans l'établissement se sentent eux-mêmes évalués s'il les interroge sur la réalisation des propositions de changement.
- Si l'évaluation est réalisée par les intervenants sur la base d'une exigence de la part de leur organisme de prévention, ils peuvent craindre qu'on leur attribue à eux les limites des résultats, sans que soit suffisamment pris en compte le contexte de l'établissement et les ressources dont ils ont disposé. Cette crainte peut être renforcée si la culture de l'organisme et de ses intervenants ne favorise pas les échanges sur les difficultés rencontrées, mais seulement sur les succès.
- Si l'intervention a déjà été difficile à « négocier » (temps, ressources, etc.), en particulier si elle ne découlait pas d'une demande (ou que cette demande n'était pas partagée par tous), l'intervenant peut anticiper que l'accueil ne sera pas favorable à un bilan.

- Finalement, l'intervenant peut anticiper que peu de choses auront été réalisées, malgré les efforts investis, et préférer utiliser son temps à travailler avec des établissements où il y a des possibilités de succès.

Or, le suivi et le bilan sont des conditions de la construction de l'expérience individuelle et collective. Comment apprendre si on ne sait pas ce qui est advenu dans l'établissement? Il faut en effet « voir » les résultats de son action, en collaboration avec les différents acteurs de l'établissement.

Par ailleurs, le suivi après la formulation de propositions mais avant l'implantation peut contribuer à l'opérationnalisation des propositions et, de ce fait, à leur réalisation : il aide à lever des obstacles que l'intervenant n'avait pas anticipés; cela peut aussi aider à assurer la compatibilité des propositions avec le contexte propre à l'établissement, de même que leur cohérence avec les critères portés par l'intervenant. De fait, le suivi peut largement favoriser la réalisation de changements. Finalement, le suivi après l'implantation peut contribuer au traitement de problèmes résiduels et à l'atteinte de critères formulés auparavant.

Utilisation de l'Outil de bilan

Un bilan de quelles interventions?

Comme tous les autres outils proposés dans ce recueil, l'Outil de bilan n'est pas destiné à un usage systématique. Cependant, il y a certainement quelque chose à apprendre de toute intervention!

Comme pour la Feuille de route, des situations peuvent rendre un bilan particulièrement utile, soit :

- les interventions qui se sont particulièrement « bien » ou particulièrement « mal » passées, pour comprendre pourquoi et en tirer des enseignements;
- les interventions sur une nouvelle problématique, pour implanter un nouveau programme, ou dans un nouveau secteur d'activité économique ou un nouveau type d'établissement;
- les interventions qui devront être répétées dans d'autres établissements, ou par d'autres intervenants;
- les interventions pour lesquelles il est utile de mesurer les effets, et de comprendre les conditions de succès et les obstacles à surmonter.

La condition pour pouvoir utiliser l'Outil de bilan est d'avoir préalablement complété la Feuille de route.

Un bilan de quoi?

L'outil proposé permet de faire un bilan :

- de la réalisation des propositions de changement (ce que nous appelons des effets « intermédiaires », avant les effets éventuels sur les indicateurs de lésion professionnelles ou de santé); cela s'adresse donc autant aux interventions qui visent l'organisation de la prévention (la prise en charge) en général, que celles qui visent un risque en particulier : ce bilan peut se faire soit en comparaison avec la situation initiale, soit en comparaison avec les objectifs fixés;
- du rôle du processus de l'intervention (avec qui, comment, etc.), donc des stratégies prises par l'intervenant;
- du rôle du contexte propre à cet établissement, dans la réalisation des objectifs fixés;
- finalement, à la lumière de cette intervention, un bilan des orientations et des ressources de l'intervenant, éventuellement pour les ajuster.

Le bilan devrait dans tous les cas concerner le premier point, puis éventuellement, l'un ou l'ensemble des points suivants.

Un bilan, quand?

L'Outil de bilan peut être utilisé à différents moments.

- En cours d'intervention, lorsque l'intervenant sent le besoin de faire le point, par exemple lors d'une intervention à moyen ou long terme. Lors des interventions comprenant plusieurs éléments, qui se déroulent sur une longue période (par exemple, l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de prévention), on prévoit parfois des bilans à différentes étapes, ou à différentes dates (une fois l'an, par exemple).
- Au moment où il était prévu que les propositions de changement aient implantées, et après un temps jugé suffisamment long pour qu'on ait pu observer tant les éventuelles difficultés pour les maintenir, que leurs effets.
- Au moment où des difficultés se présentent et où l'intervenant sent le besoin de faire le point pour les comprendre et y faire face;

- Au moment de transférer le dossier à un autre intervenant (par exemple, d'un spécialiste à un généraliste, en charge de toutes les interventions dans un établissement donné), ou avant d'entreprendre une intervention semblable dans un autre établissement.

Un bilan, avec qui?

La réalisation d'un bilan nécessite le recueil de faits. Il est très probable que l'intervenant aura à contacter l'établissement pour recueillir les informations.

L'intervenant peut alors proposer à l'établissement de partager ce bilan, présenté comme une occasion d'apprendre d'une part comme de l'autre.

Par ailleurs, il peut être fait par l'intervenant seul, par celui-ci avec un collègue ou son équipe, pour en tirer des enseignements. Il est probable que le bilan soit beaucoup plus riche s'il peut être fait avec un collègue ou en équipe : le questionnement d'autres intervenants peut mettre en évidence des faits et faire apparaître des relations qui n'auraient pas été identifiées par l'intervenant seul.

L'OUTIL DE BILAN

Établissement :	
Intervention :	
Intervenant(s)	

Date :	
Fait suite à la Feuille de route du :	

Étape de l'intervention où le bilan est réalisé	
Dernier journal de bord complété (date) :	

Bilan des effets de l'intervention

(L'implantation des propositions de changement et l'atteinte des objectifs)

<p>1. Définition du problème de santé et de sécurité *</p> <p>Dimension « technique » : <i>sur la base de connaissances en santé et sécurité du travail : ergonomie, hygiène, ingénierie, santé au travail, etc.</i></p> <p>Reporter ici la définition initiale (voir la Feuille de route, point 1)</p> <p>Est-ce que la définition du problème, dans sa dimension « technique » a évolué au cours de l'intervention? Si oui, comment?</p> <p>Est-ce qu'il y a des enseignements à en tirer, pour des interventions à venir? Si oui, lesquels?</p>

* La numérotation correspond aux chiffres insérés dans le modèle et aux sections du guide de la Feuille de route, et dans ce guide.

1. Définition du problème de santé et de sécurité * (suite)

Dimension sociale et organisationnelle : *Qu'est-ce qui explique que le problème de santé ou de sécurité du travail n'est pas reconnu, n'a pas été prévenu, ou pas adéquatement jusqu'ici? :*

Reporter ici la définition initiale (voir la Feuille de route, point 1)

Est-ce que la définition du problème, dans sa dimension sociale et organisationnelle, a évolué au cours de l'intervention? Si oui, comment?

Est-ce qu'il y a des enseignements à en tirer, pour des interventions à venir? Si oui, lesquels?

9. Propositions de changement formulées (voir Feuille de route point 9, copier-coller les propositions de changement formulées)	Indicateurs retenus <i>indicateurs qualitatifs ou quantitatifs retenus (quoi, combien, quand, chez qui)</i>	État de réalisation : a) accepté / refusé b) réalisé / en cours / non réalisé c) état du ou des indicateurs retenus	Échéance : complétée le ___ / sera complétée le ___ échéancier initial respecté oui/ non

6. Les objectifs et la stratégie générale de l'intervention	
Rappel : 6.1 Objectifs Quelle était la situation attendue à la fin de l'intervention? (voir Feuille de route, point 6.1)	Rappel : Indicateurs : <i>Quel étaient les indicateurs qualitatifs ou quantitatifs (quoi, combien, quand, chez qui) retenus pour savoir jusqu'à quel point l'objectif allait être atteint?</i>
Quelle est la situation actuelle, par rapport à cet objectif?	Quelle est la situation actuelle, par rapport à ces indicateurs?

Rappel : 6.2 Stratégie générale d'intervention

Pour atteindre les objectifs définis (6.1), quel était le moyen(s) privilégié(s) dans le cadre de l'intervention? (voir Feuille de route, point 6.2)

Globalement, quelle est la situation actuelle quant à l'implantation de cette stratégie générale ou moyen? (pour la stratégie détaillée et les activités, voir points 7 et 8)

Qu'est-ce que cela permet d'apprendre? Qu'est-ce qu'il est possible d'en tirer comme enseignement pour une autre intervention? Qu'est-ce qui pourrait être fait différemment, si c'était à refaire?

Bilan du processus de l'intervention

<p align="center">RAPPEL : Stratégie d'intervention détaillée (Qu'est-ce que l'intervenant doit faire avec des acteurs de l'établissement pour qu'ils soient en mesure de réaliser les objectifs (6) et pour les aider à implanter les propositions de changement qui les concrétisent (9)? (La numérotation correspond aux éléments du modèle et aux sections du Guide de la Feuille de route et du Référentiel)</p>				
<p>(8) Activités : ce qu'il était prévu de faire avec des acteurs de l'établissement</p>	<p>Activité réalisée? Oui / non</p>	<p>(7) Avec qui? prévu / réel</p>	<p>(10) Qui fait quoi? Partage des tâches prévu/réel</p>	<p>(10) Quand? Échéancier prévu / réel</p>

Le dispositif de participation

(Avec qui?) → Voir la Feuille de route, point 7

Est-ce que les personnes dont l'intervenant souhaitait la participation ont effectivement participé à l'intervention?
Est-ce que ce dispositif de participation a contribué à l'élaboration et l'implantation de changements? Comment?
Est-ce que ce dispositif de participation a contribué à l'utilisation et au développement des capacités et dispositions des acteurs? Comment?
Qu'est-ce que cela permet d'apprendre? Et si c'était à refaire?

Les activités

Y a-t-il des activités prévues qui n'ont pas été réalisées, d'autres qui se sont ajoutées?
Qu'est-ce qui peut expliquer les changements? Comment ces changements peuvent-ils avoir influencé les effets de l'intervention (atteinte des objectifs, réalisation des propositions de changement)?
Est-ce que les différentes activités réalisées ont contribué à l'élaboration et à l'implantation de changements? Comment?
Est-ce que les différentes activités ont contribué à l'utilisation et au développement des capacités et dispositions des acteurs? Comment?
Qu'est-ce que cela permet d'apprendre? Et si c'était à refaire?

La proposition d'intervention et les conditions négociées

10. Rappel : Proposition d'intervention et conditions d'intervention à négocier avec l'établissement

Proposition d'intervention

Éléments prévus à négocier quant aux activités (8), à la participation (7), au partage des tâches (10), aux échéanciers (10)

Conditions nécessaires (ex : équipements, budget, libérations, etc.) prévues à négocier

Résultat de la « négociation »

La proposition d'intervention a-t-elle été acceptée? A-t-elle été modifiée? Ce qui a été convenu s'est-il concrétisé?

Les conditions jugées nécessaires ont-elles été acceptées? Sinon, qu'est-ce qui a été convenu? Quelles étaient les conditions réelles, par rapport à celles demandées?

Comment cela a-t-il influencé la réalisation de l'intervention? Comment cela peut-il avoir influencé l'atteinte des objectifs de l'intervention et l'implantation des propositions de changement?

Bilan du rôle du contexte de l'intervention

Retour sur le contexte social et organisationnel de l'intervention pour définir la stratégie d'intervention	
État de la situation à copier de la « Fiche synthèse de l'analyse du contexte »	
L'origine de l'intervention	
Les caractéristiques du milieu de travail qui influencent le « problème » et les possibilités d'action	
Les dispositions à agir : les perceptions du « problème » des différents acteurs, leurs enjeux	
Les capacités présentes dans le milieu de travail pour agir sur le « problème »	
Les relations entre les différents acteurs du milieu de travail autour du « problème »	

Éléments du contexte (voir Feuille de route et Fiche synthèse de l'analyse du contexte)	En quoi cet élément du contexte a-t-il nuit ou contribué à l'atteinte des résultats?	Quelle a été l'influence de l'intervention quant à cet élément du contexte?	Qu'est-ce que cela permet d'apprendre? Qu'est-ce qui peut en être tiré comme enseignement pour une autre intervention? Et si c'était à refaire?
Capacités à agir en prévention (connaissances, ressources en temps, économique, etc.)			
Dispositions (volonté) à agir en prévention			
Relations entre les acteurs en matière de prévention			
Relation de l'intervenant / son organisation avec les acteurs de l'établissement			

***Conclusions
quant aux orientations et aux ressources de l'intervenant
et de l'organisme de prévention***

Orientations de l'intervenant et de son organisation

**Y a-t-il des conclusions à tirer quant à aux orientations de l'intervenant et de son organisation quant à ce type de problème?
Les orientations doivent-elles être modifiées? (→ Voir la « Feuille de route », point 2)**

Ressources de l'intervenant et de son organisation

**Y a-t-il des conclusions à tirer quant à aux ressources de l'intervenant et de son organisation quant à ce type de problème?
Ces ressources doivent-elles être augmentées, utilisées autrement, etc.?(→ Voir la « Feuille de route », point 3)**