

**GUIDEBOOK SERIES**

Comment améliorer votre  
programme de nutrition  
des travailleurs



# BILANS DE SANTÉ AXÉS SUR LA NUTRITION

Un guide pratique pour les employeurs désirant offrir à leurs employés des bilans de santé axés sur la nutrition et des conseils de suivi.

**WORKFORCE  
NUTRITION ALLIANCE**

**Les mesures  
nutritionnelles constituent  
le début du changement  
vers des comportements  
plus sains**

**Version**

Version 1.1

Mai 2021

**Copyright © 2021**

Workforce Nutrition Alliance

**Adresse :**

c/o GAIN

Rue Varembe 7

CH - 1202

Genève Suisse

**Remerciements**

Ce guide de la Workforce Nutrition Alliance a été développé en partenariat avec notre partenaire technique BDA Work Ready. Son contenu s'inspire du Guide de l'utilisateur de l'évaluation, du conseil et du soutien nutritionnels (NACS) développé par le Projet d'Assistance Technique Alimentaire et Nutritionnelle (FANTA) III.<sup>1</sup>

Le Guide de l'utilisateur du NACS comprend une série de modules qui fournissent aux gestionnaires de programmes de nutrition de la main-d'œuvre un ensemble d'informations et de ressources essentielles sur l'approche du NACS. [Module Deux](#) du Guide de l'utilisateur du CNA sur le thème de l'évaluation et de la classification nutritionnelles et [Module Trois](#) sur le thème de l'éducation nutritionnelle et du conseil, ont fourni de base à la préparation de ce guide.

**Contributeurs**

Eva de Groot (GAIN), Amy van der Kaaij (GAIN), Mirjam Kneepkens (GAIN), Auke Douma (Bopinc), Sumaiya Bushra (Bopinc), Jo Lewis (Programme BDA Work Ready) et Sue Baic (Programme BDA Work Ready).

**Éditeur**

Jennifer Ferguson-Mitchell

**Tous droits réservés**

Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, stockée dans un système de récupération ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, sans l'autorisation préalable de Workforce Nutrition Alliance.

# Table des matières

Introduction	5
<b>1. Avant de commencer à utiliser ce guide</b>	<b>6</b>
Avant de commencer	7
La preuve de l'impact	8
Les bonnes pratiques	10
<b>2. Des solutions simples pour des bilans de santé axés sur la nutrition</b>	<b>11</b>
Qu'est-ce qu'il faut mesurer ?	12
Les bilans de santé en pratique	14
<b>3. Des solutions simples pour le suivi du bilan de santé axés sur la nutrition</b>	<b>15</b>
Trouver un bon conseiller	16
Au-delà des conseils	19
<b>4. Suivre le changement</b>	<b>20</b>
Suivre vos progrès	28
<b>5. Références</b>	<b>22</b>
Références	23

---

*Ce guide, initialement rédigé en anglais, a été traduit en français par Olam International, un partenaire de Workforce Nutrition Alliance.*

# Introduction

### **Un outil pratique**

Ce guide sert d'outil pratique pour aider les employeurs à mettre en œuvre des bilans de santé et fournir des conseils en matière de nutrition – et peut s'avérer particulièrement utile dans les milieux à faibles ressources. Il vous aide à faire les premiers pas dans la mise en place d'un programme de nutrition des travailleurs au sein de votre organisation.

Ce guide fait partie d'une série de quatre documents couvrant les quatre piliers d'un programme efficace de nutrition des travailleurs - une alimentation saine au travail, l'éducation nutritionnelle et le soutien à l'allaitement maternel. Les quatre guides sont mis à la disposition du public dans le but d'aider les employeurs à améliorer leurs programmes de nutrition des travailleurs.

### **Qui sommes-nous**

La Workforce Nutrition Alliance a été lancée par le Consumer Goods Forum (CGF) et l'Alliance mondiale pour l'amélioration de la nutrition (GAIN) en octobre 2019. Elle vise à toucher trois millions d'employés dans les organisations et les filières membres d'ici 2025.

Nous encourageons les employeurs qui souhaitent améliorer leur programme de nutrition des travailleurs à en apprendre davantage sur le soutien à la mise en œuvre que nous offrons.



**1**

**Avant de  
commencer à  
utiliser ce guide**

**PRÉSENTATION DU GUIDE**

# Avant de commencer



### À qui s'adresse ce guide ?

Les employeurs offrant ou souhaitant offrir des bilans nutritionnels et des conseils aux employés, afin de les aider à améliorer leur état nutritionnel, trouveront ce guide utile.

Bien qu'il serve de guide pratique pour les entreprises, il peut également être utilisé par d'autres organisations qui offrent de la nourriture aux employés, telles que des organisations à but non lucratif, de la société civile, universitaires ou gouvernementales.



### Qu'est-ce qui est contenu dans ce guide ?

Ce guide comprend des conseils sur la façon de fournir des bilans nutritionnels et des conseils de suivi aux employés. Il fournit également des informations utiles sur la manière dont les entreprises peuvent tirer profit de l'offre de bilans de santé et de soutien aux employés, qui peut être bénéfique pour vos entreprises. Il vous aide à faire vos premiers pas vers un meilleur soutien nutritionnel aux employés.



### Pourquoi ce guide est-il important ?

Un régime nutritif peut avoir un impact positif sur la santé et le bien-être des employés. En offrant des bilans nutritionnels et des conseils sur le lieu de travail, les employeurs peuvent avoir un impact direct sur la santé de leurs employés ainsi que sur les résultats de leur entreprise. Ce faisant, une entreprise peut également contribuer aux cibles nutritionnelles des Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.

# La preuve de l'impact

## Quelques avantages :

Les organisations efficaces savent qu'un personnel en bonne santé profite à tout le monde, tandis qu'un personnel en mauvaise santé aura un impact négatif sur les résultats.

Les bilans nutritionnels pour les employés font partie d'un programme de nutrition des travailleurs et peuvent compléter les programmes de santé et de bien-être existants d'une entreprise. Ceux-ci sont souvent appréciés par les employés ainsi que par les clients qui souhaitent assurer un traitement équitable du personnel. Les bilans nutritionnels présentent de nombreux avantages :

### Les avantages des bilans nutritionnels



**Accroître la connaissance et la compréhension, des employés, de leur propre état nutritionnel.**



**Renforcer les comportements sains de l'employé ou son intention de passer à un comportement plus sain.**



**Prévenir les maladies non transmissibles et améliorer la santé et le bien-être des employés.**



**Positionner l'entreprise comme une entreprise responsable.**



**Accroître la rétention des employés et attirer des employés potentiels.**



**Montrer aux employés qu'ils sont valorisés car ils ont accès aux soins de santé pendant leur temps de travail rémunéré.**

Dans notre dossier sur les [Bilans nutritionnels](#)<sup>2</sup>, nous résumons les données relatives aux bilans nutritionnels et aux programmes de conseils en nutrition



## Définition des bilans de santé axés sur la nutrition des employés

Les bilans de santé axés sur la nutrition des employés sont des réunions individuelles périodiques avec un professionnel de la santé ou de la nutrition pour évaluer et généralement discuter de la santé nutritionnelle de l'employé.

Les bilans de santé fournissent des données personnalisées pour chaque employé, ce qui leur permet de mieux comprendre leurs facteurs de risque nutritionnels. Ceux-ci peuvent inclure des dépistages du cholestérol et / ou de la pression artérielle, ou la surveillance et la classification du poids, comme l'utilisation de l'indice de masse corporelle (IMC) pour évaluer si un employé est en insuffisance pondérale, en surpoids ou obèse.

Le conseil individuel peut-être couplé à des bilans de santé pour aider à concevoir des stratégies de changement de mode de vie et le conseil de suivi peut aider les employés à suivre leurs progrès vers leurs objectifs liés à la nutrition. Le conseil devrait être volontaire et confidentiel.

## Pourquoi des bilans de santé axés sur la nutrition?

Les preuves suggèrent que les bilans nutritionnels peuvent aider à prévenir les maladies non transmissibles comme le diabète et les maladies cardiaques. Les études menées dans les bureaux et les usines ont donné des résultats prometteurs, en particulier lorsque les bilans de santé étaient associés à des conseils.

Par exemple, une étude impliquant des employés d'usine et de bureau en Iran a amélioré les résultats cliniques (par exemple, la pression artérielle) et le poids santé.<sup>3</sup> Une autre étude menée auprès de cols bleus en Corée a révélé que les améliorations de la santé cardiovasculaire se poursuivaient même au-delà de l'intervention. Ils ont attribué leur succès à l'approche personnalisée pour aider les travailleurs à modifier leur mode de vie.

Certains programmes ont donné des résultats allant au-delà des indicateurs de santé et de nutrition, tels que des connaissances accrues sur la nutrition et la santé, et une confiance accrue signalée. Cela réduit le risque qu'un employé prenne des jours de repos maladie et accroître la fidélité et le bonheur des employés.<sup>5,6</sup>

Le suivi des résultats des programmes fournit des informations nécessaires pour soutenir le coût, la poursuite et l'amélioration des programmes. Les données agrégées des bilans de santé peuvent être utilisées pour surveiller les résultats du programme, mais les données individuelles ne devraient pas être accessibles par l'employeur afin de préserver la confidentialité des informations. Toute évaluation de programme doit être effectuée par un tiers et recevoir une approbation éthique au préalable si les données individuelles sont traitées. Il est toujours important d'informer les participants de la manière dont leurs données sont utilisées et de leur demander leur consentement.<sup>9</sup>

## Pourquoi des conseils de suivi ?

Les bilans de santé doivent être accompagnés de conseils individuels ou d'une éducation nutritionnelle pour aider les employés à comprendre leurs résultats et les encourager à apporter des changements si nécessaire.<sup>8</sup> Lorsque des conseils nutritionnels sont offerts, les bilans nutritionnels sont plus susceptibles d'avoir un impact sur la santé nutritionnelle d'un employé. Cet impact est plus important lorsque les employés sont régulièrement conseillés.

Une étude l'illustre bien : une intervention de deux heures visant à modifier le comportement des travailleurs présentant des risques pour leur santé nutritionnelle après un dépistage s'est avérée plus efficace pour réduire le taux de cholestérol en 12 mois qu'en cinq minutes de conseil. Combiner le dépistage et le conseil était facile à mettre en œuvre et rentable pour les entreprises.<sup>7</sup>



### Interventions nutritionnelles basées sur des indicateurs

Unilever **Programme Lamplighter** utilise des mesures individuelles de la nutrition, de l'exercice, de la résilience mentale et des indicateurs biométriques pour créer un tableau de bord et indiquer les risques pour la santé. Sur la base de ces indicateurs, des interventions appropriées sont proposées aux employés. Il s'agit notamment de conseils en nutrition, d'installations sportives et de cours en ligne sur la résilience au stress. Le programme a permis de réduire le surpoids, la sous-nutrition, l'hypertension, l'inactivité physique et le tabagisme des employés. Unilever annonce un retour sur investissement de 3,5 : 1 pour son programme Lamplighter.<sup>10</sup>

# Bonnes pratiques

## CAS 1

### Les bilans de santé incitent les employés à vivre plus sainement

---



#### Pays

Royaume Uni

---



#### Secteur

Commerce au détail

---



#### Intervention et résultat

"Nous avons lancé un programme de santé des employés à l'échelle du groupe au Royaume-Uni et les diététistes du programme Work Ready ont livré tous les aspects des bilans de santé en face à face dirigés par des diététistes des bilans de santé. Le programme a été un grand succès, avec les normes de professionnalisme de pointe et les conseils fondés sur des preuves fournies par [les diététistes] qui en ont été la clé. Le programme a été offert aux employés de tous les magasins, dépôts, bureaux et centres de services, et les bilans de santé ont joué un rôle essentiel dans le changement de comportement sain de l'ensemble du personnel, avec 80 % des employés motivés pour être en meilleure santé." - **Responsable Santé et Nutrition**



**Des solutions  
simples pour des  
bilans de santé axés  
sur la nutrition**

**MISE EN PLACE DE VOTRE PROGRAMME**

# Qu'est-ce qu'il faut mesurer ?



## Des conseils généraux

Il existe quatre types d'évaluations de la santé liées à la nutrition :

### Anthropométrie

Mesure de la taille, du poids et des proportions du corps

### Biochimique

Vérifier les niveaux de nutriments dans le sang, l'urine ou les selles d'une personne et d'autres types d'indicateurs physiologiques, y compris la pression artérielle.

### Clinique

Dépistage des signes visibles de malnutrition se manifestant par des symptômes spécifiques nécessitant un diagnostic plus approfondi.

### Alimentaire

Évaluer la consommation de liquides alimentaires.

Les mesures anthropométriques sont les plus faciles à mesurer et les plus pertinentes lors de l'initiation du bilan de santé. Les mesures biochimiques nécessitent plus de compétences et d'équipements, mais peuvent être un ajout précieux pour mesurer plus précisément l'état nutritionnel.

Les mesures diététiques peuvent être utilisées dans la consultation de suivi nutritionnel..

Les mesures cliniques ne sont généralement pas visibles sur le lieu de travail et nécessitent une évaluation par un professionnel de la santé et / ou dans un établissement de santé, elles ne sont donc pas incluses dans ce guide. Il est important que les évaluations de la santé se fassent volontairement et que toutes les informations sur les employés soient traitées de manière confidentielle. Cela signifie que les résultats individuels de l'évaluation de la santé ne peuvent pas être partagés avec les employeurs et que seules de larges données anonymisées peuvent être partagées avec l'entreprise et avec le consentement des employés.



## Solutions simples

### Choix des indicateurs

Une combinaison de différents indicateurs est nécessaire pour obtenir un aperçu solide de l'état nutritionnel. Le tableau ci-dessous présente les indicateurs les plus importants à prendre en compte. En fonction des moyens dont dispose votre entreprise, une sélection de ces indicateurs peut être effectuée :

#### Catégorie bronze

Au moins deux indicateurs dépistés (tels que le poids, l'IMC ou la pression artérielle) et un dépistage supplémentaire pour les femmes enceintes

#### Catégories argent et or

Au moins quatre indicateurs dépistés (dont au moins trois des indicateurs suivants : poids, IMC, tension artérielle, glycémie, cholestérol, hémoglobine) et /ou toute carence en micronutriments pour la population concernée.

### Comment trouver un partenaire

Il est fort probable que votre entreprise n'ait pas l'expertise en interne pour réaliser le bilan de santé des employés. Dans ce cas, il est préférable de faire appel à une organisation partenaire pour le faire. En fonction de votre pays, diverses options peuvent exister, telles que les organisations de santé, les sociétés commerciales et les services de santé et de sécurité.

Le plus important dans votre choix est de vérifier si les indicateurs que vous choisissez nécessitent une évaluation par un diététicien ou un professionnel de la santé. Envisagez de vous associer à une entreprise qui offre à la fois des bilans nutritionnels et conseils de suivi.



## Conseils pratiques

Tableau 01

Anthropométrie	Indicateur	Investissement requis	Évaluateur
	Indice de Masse Corporelle Poids et hauteur en kg/m <sup>2</sup>	Faible	Formation minimale Évaluer avec précision le poids et la taille
Biochimique	Glycémie	Haut Compétences et coûts	Infirmier(e)
	Cholestérol	Haut Compétences et coûts	Infirmier(e)
	Hémoglobine	Haut Compétences et coûts	Infirmier(e)
	Carence en micronutriments population concernée Par exemple, ferritine sérique, rétinol sérique	Haut Compétences et coûts	Infirmier(e)
Clinique	Tension artérielle	Moyen Équipement nécessaire	Professionnel formé
Alimentaire Répétez plusieurs fois pour un suivi fiable, mais peut également être utilisé pour initier une conversation.	Questionnaire sur la fréquence des aliments	Moyen	Professionnel formé
	rappel de 24 heures	Élevé Analyse chronophage	Professionnel formé



### Une note sur la stigmatisation de l'IMC

L'IMC est souvent utilisé comme indicateur de santé. Cependant, il doit être considéré comme un guide approximatif, car il peut ne pas correspondre au même niveau de graisse corporelle chez différents individus. De plus, les mesures de l'IMC peuvent également créer une stigmatisation ou des préjugés associés au surpoids et à l'insuffisance pondérale plutôt qu'à l'amélioration de la santé et du bien-être.

Lorsque vous utilisez l'IMC comme mesure de santé, faites attention à l'utiliser comme indicateur médical et évitez toute connotation de jugement dans tout message ou matériel développé. Alternativement, l'accent mis sur des mesures comprenant des facteurs de "changement de sentiment" (c'est-à-dire de forme physique) et de qualité de vie peut être approprié et efficace pour un personnel cohésif.

Comme pour toutes les données recueillies, il est de la plus haute importance que la participation à l'évaluation de la santé soit volontaire et que les données soient traitées de manière confidentielle.

## LES ÉLÉMENTS DU CHANGEMENT

# Les bilans de santé en pratique

Pour que les bilans nutritionnels soient un succès pour votre personnel, il faut mettre en œuvre les actions importantes suivantes. Pour les entreprises qui souhaitent améliorer leur programme de bilan de santé des employés, notre service en ligne [autoévaluation tableau de bord](#) vous aidera à identifier les lacunes et les opportunités liées à ces actions.



### Rendre abordable

Les bilans de santé sont un bon investissement pour les employeurs et devraient être disponibles pour les employés à un coût subventionné. Si possible, fournir des bilans de santé gratuits. Cela améliore les taux de participation.



### Faciliter la participation

Encouragez les employés à prendre des congés payés pour participer aux bilans de santé. De préférence, accordez à votre personnel du temps de congé pour participer aux bilans de santé pendant les heures de travail rémunérées.



### Faire en toute sécurité

Informez les travailleurs sur les informations qu'ils recevront du bilan de santé et sur celles que la société recevra. Gardez les résultats individuels privés et confidentiels. Assurez-vous d'avoir des zones privées pour les bilans de santé s'ils sont effectués sur le chantier.



### Créer des moments de suivi

Offrez le même bilan de santé au moins une fois par an de préférence, et demandez au conseiller de suivre les changements afin que les employés puissent voir leurs progrès.



### Fixer des objectifs et des KPI

Définissez des indicateurs qui mesurent l'intégration et l'impact envisagé des bilans nutritionnels de vos employés.



### Inclure le conseil

Les bilans nutritionnels ne sont que le point de départ du changement de comportement et de l'impact sur la santé. Incluez des conseils de suivi dans votre programme pour encourager les changements de comportement.



### Mesurer les résultats

Surveillez l'utilisation des services offerts et rapportez les résultats du programme sur la santé par rapport à vos indicateurs de performance clés définis. Cela vous aidera à comprendre si votre programme atteint les résultats souhaités (voir le Suivi de vos progrès).



### Conseils techniques

Des conseils techniques plus détaillés peuvent être trouvés dans le module deux de FANTA [Guide de l'utilisateur sur l'approche de nutrition, d'évaluation, de conseil et de soutien](#).<sup>1</sup> Ce module explique la justification et les différents types d'évaluation nutritionnelle et fournit des conseils sur le moment et la façon de mener des évaluations.



**Des solutions  
simples pour le  
suivi des bilans  
de santé axés  
sur la nutrition**

**MISE EN ACTION DE VOTRE PLAN**

# Trouver un bon conseiller

### Conseils généraux

Pour s'assurer que les informations nutritionnelles issues des bilans de santé des employés sont suivies d'un changement de comportement, le conseil individuel est essentiel.

Avoir ce soutien disponible dans le cadre de votre programme signifie que les employés peuvent être informés et soutenus efficacement. En règle générale, l'organisation implique l'identification d'une entreprise appropriée qui offre des conseils en matière de santé nutritionnelle.

Vous voudrez peut-être envisager de vous associer à une entreprise qui peut effectuer à la fois des bilans nutritionnels et des conseils pour le compte de votre entreprise.

### Qui peut offrir des conseils ?

Un conseil efficace exige des compétences d'un professionnel. Un diététicien ou un coach en santé est formé pour utiliser ces compétences pour provoquer un changement de comportement.

Lors de la sélection d'un conseiller, les connaissances et les compétences les plus importantes à rechercher sont :



**Connaissance de la nutrition et de la santé**



**Expertise dans le soutien au changement de comportement**



**Expérience en matière de conseil individuel**

### Exigences relatives au mandat

Les exigences suivantes peuvent être ajoutées dans le cadre du mandat :

#### Portée des travaux

Le conseiller interprète les résultats des bilans nutritionnels et les traduit en objectifs nutritionnels et comportementaux en consultation avec l'individu.

Le conseiller accompagne les individus à progresser vers les objectifs fixés et peut adapter l'approche de coaching en fonction des progrès et des commentaires des employés.

Le conseiller rend compte régulièrement à l'organisation des résultats et des goulets d'étranglement au niveau du groupe.

#### Investissement en temps

Il est conseillé de proposer des contrôles au moins une fois par an, et de préférence d'inclure plusieurs sessions de suivi pour les employés.

#### Assurance

Le conseiller est couvert par une assurance professionnelle réglementée par un organisme gouvernemental de confiance.

#### Continuité

Le conseiller peut être remplacé par un autre conseiller en cas de besoin, et les données sur les séances de conseil sont stockées sur papier ou sous forme numérique pour assurer une poursuite adéquate des séances de conseil.

## Définir l'orientation et les objectifs du conseil

En formulant des instructions pour un conseiller ou une entreprise de conseil, il est utile de savoir quel type de conseil votre entreprise a besoin. Les objectifs suivants peuvent vous guider dans la détermination de vos besoins spécifiques en matière de conseil :



### Fixer des objectifs nutritionnels et les surveiller

Définir des objectifs à atteindre et suivre les progrès réalisés pour les atteindre. Le conseil individuel vous donne la possibilité de vous concentrer sur des objectifs nutritionnels spécifiques basés sur les résultats du bilan de santé, plutôt que sur des conseils nutritionnels généraux pertinents pour l'ensemble de la population. Par exemple, des modifications du régime alimentaire pour augmenter l'apport en fer et / ou l'absorption du fer chez les femmes souffrant d'anémie ferriprive.



### Éduquer sur les connaissances en matière de nutrition

Connaissance accrue de la composition des aliments et des effets sur la santé et le bien-être.



### Soutenir le changement de comportement

Se concentrer sur la mise en place effective d'un changement de comportement et sur l'augmentation de la motivation à changer.



### Réduire les obstacles externes et favoriser les facteurs de soutien

Cartographier le contexte d'un employé et définir une stratégie pour réduire les obstacles et favoriser les facteurs propices à l'évolution de l'apport nutritionnel.



## Liste de contrôle pour un conseil efficace

Le fondement d'un conseil efficace consiste à poser des questions sur les préoccupations, les symptômes et la situation du client pour être en mesure de donner l'information appropriée et d'aider la personne à faire des choix sains à la maison. Le simple fait de dire aux gens ce qu'ils doivent faire ne signifie pas qu'ils le feront, car la connaissance ne suffit pas à changer les comportements.

Les conseillers doivent savoir non seulement quels messages sont appropriés, mais aussi comment hiérarchiser ces messages en fonction des besoins d'une personne et comment les transmettre efficacement en peu de temps. Les conseils suivants sont essentiels pour un conseil efficace.

### Vérifier que votre conseiller suit ces approches :

- ☐ Écoute plus qu'il / elle ne parle. Répète ce que dit l'individu pour s'assurer de le comprendre correctement.
- ☐ Pose des questions ouvertes, pas seulement des questions auxquelles une personne peut répondre par "oui" ou "non."
- ☐ Célèbre les succès et féliciter les individus pour ce qu'ils font de bien.
- ☐ Suggère des actions qui sont possibles pour un individu compte tenu de sa situation.
- ☐ Fourni une série d'informations au compte-gouttes. Utilise un langage simple.
- ☐ Garde à l'esprit les intérêts de l'individu. Les conseille sur la base d'une évaluation professionnelle et propose des alternatives si vous ne pouvez pas les aider.



### Conseils techniques

Des conseils techniques détaillés supplémentaires peuvent être trouvés dans le troisième module de FANTA

**[Guide de l'utilisateur sur l'approche de nutrition, d'évaluation, de conseil et de soutien.](#)**<sup>1</sup>

Ce module offre un aperçu de l'éducation nutritionnelle ainsi que des informations et des conseils sur la fourniture de conseils nutritionnels efficaces et l'élaboration de plans de soins nutritionnels. Il couvre des sujets tels que la nutrition pendant la grossesse et la maladie ; l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant ; et l'eau, l'assainissement et l'hygiène.

# Au-delà du conseil

Les bilans nutritionnels peuvent également fournir des informations et une inspiration aux employés pour d'autres activités de suivi.

Quelques exemples sont :



## **Créer un réseau de champions de la nutrition**

de votre personnel et leur offrir une formation pour soutenir et reconnaître les personnes qui ont reçu des bilans nutritionnels.



## **Utiliser les résultats des bilans de santé**

Examiner l'environnement général des employés. Comment cela peut-il être un soutien ? Si les données de votre bilan de santé montrent une incidence élevée d'hypertension, par exemple, votre traiteur surveille-t-il sa consommation de sel ? Si les données révèlent une forte incidence de maux de tête, les travailleurs ont-ils accès à de nombreuses sources de liquides sûrs et peuvent-ils faire des pauses pour se ravitailler et se réhydrater ?



## **Tenir une liste de sources locales de haute qualité**

De soutien et d'informations provenant d'organisations crédibles, telles que des organismes de santé ou gouvernementaux. Sur la base des résultats du bilan nutritionnel, des sources spécifiques peuvent être recommandées.

Lors de la mise en place de ces activités, les données des individus doivent être traitées de manière éthique et privée. Il est recommandé de travailler avec les résultats du groupe, et un consentement éclairé doit être obtenu pour travailler avec des données individuelles. Assurez-vous de vérifier les réglementations relatives à l'utilisation des données dans votre pays.



# Suivre le changement

**SUIVRE VOS PROGRÈS**

# Suivre vos progrès

Le suivi constitue un facteur clé de succès pour tout programme de nutrition des travailleurs. La collecte de données et l'évaluation des résultats peuvent vous aider à quantifier l'impact de votre programme et à éclairer les décisions futures. Le suivi peut également vous alerter sur les défis à venir avant qu'ils ne deviennent des problèmes. L'inclusion d'un plan de suivi dès le départ aidera à maintenir le programme sur la bonne voie.



### Répondez d'abord aux questions suivantes :

---

Que voulez-vous savoir ?

Comment allez-vous collecter et mesurer les données ?

Qui est responsable du processus ?

---

Quels sont les résultats attendus ?

---

Que ferez-vous des informations collectées ?

---

Nous avons inclus quelques exemples (voir ci-dessous) pour vous aider à réfléchir aux résultats que vous pourriez vouloir suivre pour déterminer si votre programme est un succès et s'il doit être corrigé.

## 1. Portée

---

Le suivi de votre portée permet de savoir combien d'employés ont accès aux bilans de santé et aux conseils de suivi, et combien d'entre eux utilisent réellement ce service.

### Exemple de mesure

Pourcentage de travailleurs ayant accès à des examens de santé de base subventionnés et à des conseils de suivi avec un nutritionniste chaque année pendant les heures de travail

Le pourcentage de travailleurs qui passent des bilans de santé chaque année

Le pourcentage de travailleurs qui participent au conseil de suivi.

## 2. Santé

---

Un rapport annuel présentant de larges données anonymisées sur les résultats de santé des employés vous aide à comprendre l'impact de votre programme. Comme toutes les informations sur les employés doivent être traitées de manière confidentielle, les résultats individuels de l'évaluation de la santé ne peuvent pas être partagés avec l'entreprise.

### Exemple de mesure

Le pourcentage de travailleurs ayant des mesures anthropométriques améliorées, telles que le poids, l'IMC, le tour de taille, etc.

Le pourcentage de travailleurs avec des marqueurs biologiques améliorés, tels que l'hémoglobine, le cholestérol, la glycémie, la pression artérielle, etc.



# Références

**DES OUTILS POUR EN SAVOIR DAVANTAGE**

**1. Food And Nutrition Technical Assistance (FANTA) III Project.**

Guide de l'utilisateur pour l'évaluation, le conseil et le soutien nutritionnels (NACS)e (2016).

**2. Dhillon, C. N.; Stone, G.**

The evidence for workforce nutrition programmes. GAIN (2019).

**3. Boshtam, M. et coll.**

*Effets d'interventions sur 5 ans sur les facteurs de risque cardiovasculaire des employés des usines et des bureaux d'Isfahan et de Najafabad : projet d'intervention sur le lieu de travail - isfahan healthy heart program. ARYA Atheroscler. 6, 94-101 (2010).*

**4. Hwang, W., Kim, J.**

*Élaborer un Programme de promotion de la santé fondé sur le paradigme de la Recherche-action pour réduire les facteurs de risque cardiovasculaire chez les Cols Bleus. Revue Internationale de Recherche Environnementale et de Santé Publique. 16, 1-17 (2019).*

**5. Roberts, N., Banerjee, J. & Smofsky.**

*A. Le bien-être pour un personnel global : Initiatives de bien-être au travail dans les pays à revenu faible et intermédiaire. (GBC Health, 2013).*

**6. Pegus, C., Bazzarre, T. L., Brown, J. S. & Menzin, J.**

*Effet du programme "Heart At Work" sur la sensibilisation aux facteurs de risque, l'auto-efficacité et les comportements de santé. J. Occup. Environ. Med. 44, 228-236 (2002).*

**7. Byers, T. et coll.**

*Les coûts et les effets d'un programme d'éducation nutritionnelle après le dépistage du cholestérol sur le site de travail. Am. J. Santé publique 85, 650-655 (1995).*

**8. Strychar, I. M. et coll.**

*Impact de la réception des résultats des tests de cholestérol sanguin sur les changements alimentaires. Être. J. Précédent. Med. 14, 103-110 (1998).*

**9. OIT.**

*Directives techniques et éthiques pour la surveillance de la santé des travailleurs. Occup. Saf. Santé Ser. No72 54 (1998)*

**10. GBCHealth.**

Étude de cas Programme de lampes d'Unilever (2012),





Visiter [www.workforcenutrition.org](http://www.workforcenutrition.org) pour consulter nos autres guides.

**GUIDEBOOK SERIES**