

**PREMIÈRE EXPÉRIMENTATION INTÉGRALE DU PROGRAMME DE SAINTE
GESTION DU POIDS POUR LES HOMMES EN MILIEU DE TRAVAIL *LE RALLYE***

RAPPORT D'ÉVALUATION

**Rapport présenté à l'Agence
de la santé publique du Canada**





**CETTE PREMIÈRE EXPÉRIMENTATION INTÉGRALE A EU LIEU
DU 11 OCTOBRE 2010 AU 14 MARS 2011.
L'ÉLABORATION ET L'ÉVALUATION DU PROGRAMME *Le Rallye* ONT ÉTÉ FINANCÉES
PAR L'AGENCE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA.**

TABLE DES MATIÈRES

1. SOMMAIRE.....	8
2. INTRODUCTION.....	9
3. DESCRIPTION DU PROGRAMME <i>LE RALLYE</i>	11
4. MÉTHODOLOGIE	15
5. RÉSULTATS D'ÉVALUATION.....	18
5.1 MISE EN ŒUVRE ET APPRÉCIATION DU PROGRAMME	18
5.1a Recrutement des entreprises	18
5.1b Recrutement des participants	22
5.1c Discussion concernant le recrutement des entreprises et des participants	23
5.1d Profil des participants.....	25
5.1e Engagement, participation et appréciation des hommes et des entreprises	30
5.1f Animation du programme	39
5.1g Discussion concernant le profil des participants, leur engagement, leur participation, leur appréciation et l'animation du programme.....	41
5.2 EFFETS DU PROGRAMME	45
5.2a Conviction.....	45
5.2b Objectifs réalistes et atteignables	46
5.2c Confiance et sentiment d'être outillé	47
5.2d Tableau résumé des effets du programme.....	58
5.2e Discussion concernant les effets du programme	59
6. RECOMMANDATIONS.....	62
7. CONCLUSION	65
8. ANNEXES	67

N°	ANNEXES
A	Processus de recrutement des entreprises
B	Grille de recrutement
C	Grille d’entrevue auprès des personnes-ressources dans les milieux expérimentaux
D	Grille d’entrevue auprès des personnes-ressources où le recrutement n’a pas fonctionné
E	Questionnaire Pré-programme à l’intention des participants
F	Questionnaire Post-programme à l’intention des participants
G	Questionnaire Post-ateliers à l’intention des participants
H	Grille du groupe de discussion à l’intention des participants
I	Grille de présence
J	Journal de bord à remplir après chaque séance
K	Journal de bord à remplir à la fin du programme
L	Questionnaire Post-ateliers à l’intention des personnes-ressources
M	Questionnaire Post-programme à l’intention des personnes-ressources
N	Grille d’observation de l’atelier 03
O	Résumé des recommandations

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

Tableau 1 Description des ateliers du programme <i>Le Rallye</i>	14
Tableau 2 Questionnaires reçus Pré et Post et présences aux groupes de discussion.	16
Tableau 3. Caractéristiques des milieux d'expérimentation.	20
Tableau 4. Répartition des participants selon l'IMC.	25
Tableau 5. Caractéristiques des participants selon les milieux de travail.	27
Tableau 6. Stades de changement de comportement (Prochaska) des participants concernant l'alimentation et l'activité physique au début du programme.	27
Tableau 7. Nombre de participants, nombre moyen de rencontres manquées et nombre d'abandons par milieu et au total.	30
Tableau 8. Proportion des défis choisis par les participants selon les principaux thèmes.	33
Tableau 9. Proportion de participants dans chacun des stades de changement de comportement de Prochaska au début et à la fin du programme concernant l'alimentation.	51
Tableau 10. Proportion de participants dans chacun des stades de changement de comportement (Prochaska) au début et à la fin du programme concernant l'activité physique.	53
Figure 1. Échéancier des expérimentations du programme <i>Le Rallye</i>	19
Figure 2. Revenu par ménage selon les milieux de travail et pour l'ensemble des participants. .	25
Figure 3. Type de travail des participants selon les milieux de travail et pour l'ensemble des participants.	26
Figure 4. Niveau de scolarité des participants selon les milieux de travail et pour l'ensemble des participants.	26
Figure 5. Répartition des participants selon qui s'occupe de faire l'épicerie et de préparer les repas.	28
Figure 6. Fréquence d'activité physique rapportée par les participants avant le début du programme.	29
Figure 7. Répartition des problèmes de santé des participants.	29
Figure 8. Nombre de participants à chaque rencontre.	30
Figure 9. Autoévaluation des participants de leur niveau de participation au programme.	32
Figure 10. Appréciation des participants du concept des Défis/Consignes/Options.	32
Figure 11. Autoévaluation du degré d'atteinte des participants de leur principal défi personnel.	34
Figure 12. Moyenne de satisfaction des participants pour chaque rencontre.	35
Figure 13. Satisfaction des participants concernant le carnet de route.	36
Figure 14. Mesure selon laquelle le programme a répondu aux attentes des hommes.	36
Figure 15. Mesure selon laquelle les participants sont satisfaits du programme de façon générale.	37

Figure 16. Mesure selon laquelle les participants ont trouvé adéquate la densité des rencontres.	39
Figure 17. Évolution du degré de conviction quant à l'importance accordée à faire des changements pour améliorer l'alimentation et l'activité physique.	46
Figure 18. Évolution du comportement en lien avec l'alimentation selon les stades de changement de comportement de Prochaska.	50
Figure 19. Évolution de la qualité de l'alimentation entre le début et la fin du programme (autorapportée par les participants).	51
Figure 20. Évolution du comportement en lien avec l'activité physique selon les stades de changement de comportement de Prochaska.	53
Figure 21. Évolution du niveau d'activité physique entre le début et la fin du programme (autorapporté par les participants).	54
Figure 22. Évolution du poids des participants entre le début et la fin du programme.	55

1. SOMMAIRE

Mise en contexte : Les données les plus récentes sur le poids dénotent une croissance continue des taux d'obésité depuis les dernières décennies. Les hommes, qui ne sont pas épargnés par cette épidémie, consultent peu les services de santé et sont plus à risque de développer des maladies chroniques en raison de la localisation abdominale de leur graisse. Le programme *Le Rallye*, comportant neuf rencontres, est conçu spécifiquement pour les hommes et offert sur l'heure du midi dans leur milieu de travail. Il a été développé de manière à amener les participants à réfléchir sur leurs attitudes et comportements quant à leur poids et à leurs habitudes de vie. Il vise aussi à ce que les participants expérimentent différentes stratégies concrètes qui les aideront à mieux s'outiller et se préparer à amorcer des changements réalistes de comportements, dans le but d'améliorer leurs pratiques alimentaires, d'augmenter leur activité physique et d'atteindre une gestion du poids plus saine. Le programme s'inspire du nouveau paradigme sur le poids, reconnaissant que l'amélioration des habitudes de vie peut avoir un impact positif sur la santé indépendamment de la perte de poids.

Objectif : L'objectif du projet d'expérimentation était d'évaluer la mise en œuvre et les effets du programme *Le Rallye* dans cinq milieux de travail situés dans la région de Montréal. De façon plus spécifique, l'évaluation visait à vérifier : 1-si le programme est facilement réalisable en milieu de travail; 2-s'il est bien adapté à la clientèle masculine et 3-s'il permet aux hommes de se sentir mieux outillés et préparés à amorcer des changements réalistes pour une saine gestion du poids.

Méthodologie : Des méthodes de collecte de données quantitatives et qualitatives ont été utilisées. Des questionnaires ont été remis aux participants avant et après le programme ainsi qu'à la fin de chaque rencontre. Des groupes de discussion ont été réalisés auprès des participants de même que des entrevues individuelles auprès de personnes-ressources des entreprises participantes. Les animatrices du programme ont rempli des journaux de bord et des observateurs ont complété des grilles d'observation.

Résultats : Au total, 65 hommes ont participé au programme. Ces hommes provenaient de l'hôpital Shriners (n=14), de Bombardier (n=16), de Hatch (n=11), de Rio Tinto (n=10) et de CGI (n=14). La moyenne d'âge des participants était de 47 ans (22-68 ans), leur poids initial moyen était de 92 kg (69-150 kg) et leur IMC moyen de 30 (24-48). Cinquante-neuf pour cent (59 %) des participants ont assisté à au moins 6 des 9 rencontres. Les principales raisons d'absentéisme documentées ont trait à des empêchements liés au travail. Les animatrices, les personnes-ressources des entreprises de même que les participants sont dans l'ensemble satisfaits des différentes composantes du programme. Les participants ont connu des améliorations significatives au niveau de leur capacité à reconnaître les signaux de faim et de satiété, de leur sentiment d'efficacité personnelle en ce qui a trait à l'alimentation et à l'activité physique, de leur évolution du comportement en lien avec l'alimentation (stades de changement de comportement de Prochaska), de la qualité de leur alimentation et de leur niveau d'activité physique. Ces modifications d'attitudes et de comportements se sont également traduites en une perte de poids moyenne significative (1.2 % du poids initial).

Conclusion : Malgré quelques modifications à apporter au programme, celui-ci semble bien s'implanter en milieu de travail et être adapté à la réalité des hommes. De plus, le programme *Le Rallye* semble pouvoir engendrer des bénéfices intéressants chez les participants sur certains comportements et attitudes leur permettant d'être mieux outillés et préparés à amorcer des changements et ainsi favoriser l'adoption de saines habitudes de vie et de gestion du poids.

2. INTRODUCTION

Si les femmes et les hommes québécois sont obèses dans une même proportion (15 % et 16 % respectivement), ce sont 44 % des hommes qui souffrent d'embonpoint contre 26 % des femmes¹. En raison de la localisation abdominale de leur graisse, les hommes sont d'autant plus à risque que les femmes de développer des maladies chroniques telles que le diabète. Or, les hommes ont des attitudes et des comportements qui sont propres à leur genre à l'égard de leur poids et de leur état de santé. Plus d'un homme sur deux présentant de l'embonpoint perçoit son poids comme étant normal², perception qui entraîne nécessairement un déni devant les problèmes de santé reliés à ce surpoids et pousse les hommes à ne pas avoir recours aux services de santé courants. Les hommes ont également des comportements distincts des femmes quant à leurs habitudes de vie. Par exemple, ils sont généralement physiquement plus actifs que les femmes³, mais ils seraient plus enclins à abandonner l'entraînement après la trentaine. De plus, les hommes auraient globalement une alimentation de moins bonne qualité que les femmes⁴. À la lumière de ces résultats, force est de constater que les hommes semblent sous-estimer leur poids, minimisent les risques qui y sont associés et mettent leur santé à risque en adoptant des habitudes de vie non favorables à une santé optimale.

Avec le rythme de vie effréné mené par des milliers de Québécois, il n'est pas toujours simple d'adopter un mode de vie sain. Les milieux de travail semblent être des portes d'entrée prometteuses pour rejoindre la population et aborder les habitudes de vie et la gestion du poids au plan individuel, tout en offrant la possibilité de changer les environnements en les rendant plus propices à l'adoption de saines habitudes de vie. Le Groupe pour la prévention et la promotion en santé (GP²S) accompagne les employeurs dans leurs démarches de santé globale au travail. Dans le contexte du déploiement de la norme « Entreprise en santé », le GP²S a mis en lumière l'importance d'offrir aux travailleurs des programmes de gestion du poids. Or, les méthodes traditionnelles de perte de poids ont très peu de succès à long terme et l'offre d'alternatives saines se fait rare. Aussi, les programmes existants ne sont généralement pas adaptés au genre, alors que les données présentées plus haut suggèrent que les hommes et les femmes vivent des problématiques bien différentes quant à leur santé et soutiennent l'importance d'adapter les services de santé en fonction du genre. De plus, tel qu'observé lors du colloque international « Perspectives futures en intervention, les politiques et les recherches sur les hommes et les masculinités » organisé par le groupe Masculinités & Société, il apparaît clairement que l'expertise en saine gestion du poids chez les hommes est à développer et qu'ÉquiLibre est l'un des seuls organismes à travailler sur cette question. Son programme de saine gestion du poids en milieu de travail destiné aux hommes, *Le Rallye*, a d'ailleurs suscité beaucoup d'intérêt de la part des partenaires et s'avère un bon moyen de rejoindre les hommes pour aborder avec eux des sujets traitant du poids, de la santé et des habitudes de vie sans qu'ils aient à entrer dans le système de santé courant. Ce programme cible particulièrement les hommes âgés de 30 ans et plus à risque de développer des problèmes de santé (tels que le diabète et les maladies cardiovasculaires) à cause de leur poids ou de leurs habitudes de vie.

¹ Camirand, Hélène, Francine Bernèche, Linda Cazale, Renée Dufour, Jimmy Baulne et autres (2010). *L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2008* : pour en savoir plus sur la santé des Québécois, Québec, Institut de la statistique du Québec, 205 p.

² Idem

³ Nolin B, GODIN G, Prud'homme D. (2000), L'activité physique. Dans : Rapport de l'enquête sociale et de santé 1998. (chapitre 7, pp. 171-183). Québec, Direction Santé Québec. Les Publications du Québec.

⁴ Courtenay W.H. Behavioral factors associated with disease, injury, and death among men : Evidence and implications for prevention. *The Journal of Men's Studies*, 9 (1), 81-142, 2000.

À l'été 2008, une expérimentation partielle de trois ateliers du programme *Le Rallye* a été réalisée auprès de travailleurs de l'Université de Montréal⁵. Même après un si court projet, l'évaluation des ateliers a permis de constater que le projet était réalisable et pertinent auprès de cette clientèle et qu'il s'insérait bien durant l'heure du dîner en milieu de travail. En somme, les résultats ont montré que ce type d'activité avait sa place en milieu de travail, puisque la réponse des hommes au recrutement ainsi que leur participation aux ateliers étaient très satisfaisantes. L'évaluation a cependant fait ressortir quelques faiblesses du programme, en relevant notamment certains manques au niveau de la présence de buts, d'objectifs et de messages clairs pour chaque atelier, ainsi que de trucs et d'astuces à transmettre aux participants à la fin des rencontres. Le programme a par conséquent fait l'objet d'améliorations de manière à préparer par la suite l'évaluation du programme dans son ensemble et dans différents milieux de travail (petites, moyennes et grandes entreprises).

⁵ Le rapport d'évaluation complet intitulé « *Rapport d'évaluation du projet d'expérimentation de 3 ateliers issus du programme Le Rallye conçu par l'organisme ÉquiLibre* », rédigé par M. Yves Jalbert, a été remis à l'Agence de la santé publique du Canada en septembre 2008.

3. DESCRIPTION DU PROGRAMME *Le Rallye*

Le programme *Le Rallye* cible spécifiquement la clientèle masculine en milieu de travail et aborde la question des problèmes de santé reliés au poids. Il s'inspire du nouveau paradigme sur le poids, reconnaissant que l'amélioration des habitudes de vie peut avoir un impact positif sur la santé, indépendamment de la perte de poids. Le but du programme est de sensibiliser les travailleurs masculins à risque de développer des problèmes de santé et qui sont soucieux devant cette situation, en les amenant à s'engager dans une démarche de groupe personnalisée pour une saine gestion du poids par une approche globale de la santé. Il existe plusieurs avantages à intervenir en groupe⁶ : améliorer le rapport coût-bénéfice, briser l'isolement, encourager le sens de la communauté et le soutien social, etc. L'objectif général est qu'à la fin du programme *Le Rallye*, les hommes se sentent outillés et mieux préparés à amorcer des changements réalistes de comportements visant à améliorer leurs pratiques alimentaires et à augmenter leur niveau d'activité physique, pour une gestion du poids plus saine. À la suite du programme, les participants auront ainsi pris conscience de leur état de santé, personnalisé leur démarche, développé des attitudes et mis en pratique des stratégies utiles à l'atteinte d'une saine gestion de leur poids.

Le programme cible les hommes âgés de 30 à 60 ans à risque de développer des problèmes de santé et qui sont préoccupés par cette situation, mais qui sont hésitants à modifier leurs comportements. Selon la littérature, cette clientèle est particulièrement à risque⁷. Ainsi, les participants inscrits au programme *Le Rallye* se posent des questions ou cherchent des solutions pour changer certaines de leurs habitudes de vie. Ils sont encore ambivalents ou ne savent pas trop comment s'y prendre. Le programme vise à les faire cheminer d'un état d'intention d'adopter des comportements sains vers un processus de mise en action de certains de ces comportements. Puisque les hommes ne fréquentent pas ou peu les ressources de santé^{8,9} disponibles à moins d'y être plus ou moins contraints par leur médecin ou leur conjointe ou d'être en crise, il est apparu naturel de rejoindre les hommes là où ils sont. Ainsi, l'offre d'un programme directement dans leur milieu de travail est un facteur facilitant pour les hommes, leur permettant de ne pas avoir à se déplacer ou à réserver un moment en dehors de la journée de travail pour prendre soin d'eux.

Le programme a pour assises l'approche motivationnelle ainsi que les stades et processus de changement comportemental (Prochaska). L'approche (entrevue) motivationnelle est une méthode d'intervention centrée sur le client qui a pour but de potentialiser la motivation vers un changement en utilisant l'exploration et la résolution de l'ambivalence, qui est en soit une source de « non-changement ». L'approche motivationnelle propose deux dimensions importantes au changement, soit la conviction personnelle à changer et la confiance en ses propres capacités pour changer :

- La conviction personnelle réfère à l'ambivalence souvent présente face au changement à adopter.
- La confiance en son pouvoir de changer renvoie au développement ou au renforcement de son sentiment d'efficacité personnelle pour changer.

Le modèle transthéorique des stades et processus de changement de comportement propose cinq stades : précontemplation, contemplation (ou réflexion), préparation, action et maintien. La rechute dans

⁶ Schneider Corey M, Corey G (2002). Groups. Process and Practice. Brooks/Cole, Pacific grove, 437 p.

⁷ Ledoux, M. et Rivard, M. (2000). Poids corporel. Dans : Enquête sociale et de santé 1998. Institut de la statistique du Québec, Québec, Ch. 8, pp. 185-199.

⁸ Dulac, G. (2002). Les paradoxes et les biais qui marquent l'intervention auprès des hommes. Intervention, vol 116, pp. 158-166.

⁹ Davis C. (2007). Men behaving badly Nurs Stand. 2007 Jan 31-Feb 6;21(21):18-20.

un stade précédent est normale et doit être vue comme positive et source d'apprentissage, le cas échéant.

Au stade de contemplation, *Le Rallye* veut permettre aux participants d'augmenter leur conviction et leur confiance pour amorcer les changements qu'ils envisagent. Dans un premier temps, ils sont amenés à percevoir les avantages au-delà des inconvénients à changer, en développant des attitudes positives. Ils sont également accompagnés afin de se préparer à changer en renforçant leur sentiment d'efficacité personnelle par l'expérimentation de stratégies gagnantes pour faire face aux obstacles possibles tout en renforçant les facteurs facilitant leurs actions. Les hommes qui sont davantage à l'étape de la préparation ou de l'action pourront expérimenter diverses stratégies ou attitudes nécessaires à la saine gestion de leur poids.

Le programme comprend 9 rencontres d'une heure à raison d'une rencontre par semaine. Une période de temps suffisamment longue et des contacts rapprochés sont indispensables pour permettre la mise en mouvement et l'engagement dans une démarche réaliste de changement. Les rencontres hebdomadaires permettent aussi de susciter l'adhésion au programme et l'appropriation des contenus. Le programme débute par une séance préliminaire d'information et d'inscription, dédiée à susciter l'intérêt au programme *Le Rallye* tout en présentant clairement la nature et les objectifs du programme. Pour s'adapter à la réalité des travailleurs, les ateliers sont prévus par bloc de 60 minutes durant la période du dîner, et se déroulent sous forme de capsules d'information, de discussions interactives, de cadrage et de mises en action (lecture, *quiz*, réflexion, activités, etc.). Trois grands thèmes sont abordés dans *Le Rallye*, soit un mode de vie physiquement actif, une saine alimentation et l'équilibre de vie. Ces thèmes sont adaptés et traités en fonction de la réalité des hommes. Plus spécifiquement, des sujets tels les nutriments, la marche, les signaux de faim et de satiété, la gestion du stress, les stéréotypes à l'égard des sexes sont discutés dans un langage adapté au genre masculin.

L'implication des participants est un élément clé du programme. Pendant les ateliers, les participants sont interpellés par des mises en action, qui complètent le contenu et sont appelés à expérimenter diverses stratégies entre les rencontres hebdomadaires. Cet engagement personnel proposé est à la base de la réussite du programme *Le Rallye*. Dans cet ordre d'idée, des défis, des consignes et des options sont proposés chaque semaine et les hommes sont invités à les réaliser entre les rencontres. Plus spécifiquement, le « Défi » est une mise en action, la « Consigne » revêt un caractère plus intellectuel (questionnaire, lecture, etc.) et l'« Option » peut être complétée à tout moment au cours du programme. Chaque semaine, les hommes doivent évaluer leur niveau de réalisation de ces Défis/Consignes/Options.

Les pointages individuels de tous les participants sont additionnés tout au long du programme dans le but d'atteindre, à la toute fin, le pointage total de groupe fixé par les participants au début du programme. L'objectif de ce pointage de groupe est de créer une atmosphère de saine compétition entre les participants, non pas pour perdre du poids mais pour motiver chacun à se mettre à l'action et à réaliser les Défis/Consignes/Options et d'atteindre les objectifs fixés. À partir de la 4^e rencontre, les participants doivent également identifier un défi personnel qu'ils tenteront de réaliser tout au long du programme. Le choix du thème du défi personnel (amélioration des habitudes alimentaires ou d'activité physique) est à la discrétion des participants, selon ce qu'ils veulent ou peuvent améliorer dans l'immédiat. Les participants doivent identifier par quels moyens ils croient surmonter les obstacles ou intégrer les facteurs facilitants l'amélioration de l'habitude de vie choisie. Cela devient ainsi leur défi personnel à mettre en action durant les dernières semaines du programme *Le Rallye*, leur permettant d'envisager des stratégies gagnantes pour améliorer leur santé.

L'ensemble du matériel d'animation est développé dans le but de rejoindre les hommes, de stimuler et de soutenir leur intérêt. La thématique du monde automobile est adoptée en ce sens. Le matériel d'animation du *Rallye* est constitué d'un guide d'animation et d'un carnet de route pour les participants présentés sous l'angle d'un parcours et de mise en action au moyen de défis à relever, de consignes et

d'options faisant allusion au monde de l'automobile. Le *Carnet de route* regroupe diverses références et les participants peuvent y colliger des informations tout au long du programme. Il demeure un outil de référence que les participants vont conserver.

Tableau 1 Description des ateliers du programme *Le Rallye*.

Atelier 0	Cet atelier est une séance obligatoire d'information qui présente le programme. Il s'agit aussi d'une occasion de terminer le recrutement et de recueillir les dernières inscriptions. Les explications permettent aux participants d'avoir des attentes réalistes envers le programme.
Atelier 1	Cet atelier permet aux participants d'amorcer leur prise de conscience et de réflexion quant à leur santé. L'activité <i>Moi mon char</i> permet aux participants d'imaginer qu'ils sont un véhicule et les invite à en décrire ses caractéristiques. L'animatrice transmet l'information sur l'IMC, le tour de taille et le métabolisme de base. Le concept de Défis/Consignes/Options est aussi présenté, ainsi que le calcul du pointage (individuel et collectif).
Atelier 2	Cet atelier présente les facteurs associés à une saine gestion du poids et les déterminants du poids d'un individu. Les hommes y amorcent une réflexion sur leur motivation à changer leurs habitudes de vie via l'activité <i>Frein ou accélérateur?</i> (avantages et inconvénients). Ils amorcent aussi la mise en place de leur défi personnel. L'animatrice présente les bénéfices de la marche et un podomètre est remis à chaque participant.
Atelier 3	Cet atelier a pour but de faire prendre conscience aux participants de leurs habitudes alimentaires par l'activité <i>Je consomme</i> . L'activité <i>Plan de route</i> aide les hommes à préciser leur sentiment d'efficacité personnelle en faisant l'inventaire des obstacles et facilitants d'un processus d'amélioration des habitudes de vie.
Atelier 4	Cet atelier marque le début du défi personnel de chaque participant dans la poursuite des démarches amorcées aux ateliers précédents. Ils y arriveront entre autres en faisant une réflexion et en observant leurs habitudes de vie depuis le début du programme. De plus, les participants déterminent les attitudes positives et les stratégies gagnantes à adopter afin de maintenir leur motivation à atteindre leur cible.
Atelier 5	Cet atelier permet aux hommes de réaliser « pourquoi on mange » et quel type de mangeur ils sont. L'activité <i>Signaux de la faim et de la satiété</i> consiste en un exposé de l'animatrice, une activité <i>quiz</i> et des échanges sur le sujet. Les hommes apprennent ce que sont ces signaux corporels, comment les écouter et les respecter, dans un contexte de saine gestion du poids. C'est aussi l'atelier où le pointage de mi-parcours (cible) de groupe est effectué.
Atelier 6	Cet atelier débute par une discussion interactive portant principalement sur le défi personnel. L'activité <i>La boîte à pression</i> permet aux hommes de connaître les facteurs qui permettent de mieux gérer et équilibrer les sources de stress. Une présentation théorique de l'animatrice ainsi qu'une période d'échanges entre les participants ont lieu lors de cette activité centrale.
Atelier 7	Cet atelier inclut l'activité <i>La réussite</i> , durant laquelle les hommes sont invités à se remémorer une situation qui a bien fonctionné pour eux dans le passé et à en transposer les aspects constructifs vers leur défi actuel. L'activité <i>La pointe de l'iceberg</i> permet l'expression des stéréotypes liés au genre, avec un exposé de l'animatrice entrecoupé d'échanges entre les hommes au sujet de leur « moi public » et de leur « moi privé ».
Atelier 8	Cet atelier fait le point sur les acquis pendant le programme. Un retour est effectué sur l'ensemble du programme et sur les Défis/Consignes/Options. Les participants sont invités à faire le bilan de leur progression, de leur défi personnel et du pointage (cible) de groupe. Les participants entament un partage sur la démarche effectuée et en sont félicités.

4. MÉTHODOLOGIE

Les objectifs de l'évaluation visaient à vérifier si le programme :

1. est facilement réalisable en milieu de travail (évaluation de la mise en œuvre);
2. est bien adapté à la clientèle masculine (évaluation de l'appréciation);
3. permet aux hommes de se sentir mieux outillés et préparés à amorcer des changements réalistes pour une saine gestion du poids (évaluation des effets).

Les méthodes d'évaluation du programme *Le Rallye* sont de nature qualitative et quantitative. La présente section explique les différents outils de collectes de données utilisés pour chacun des thèmes évalués.

Recrutement des entreprises et des participants :

Afin d'assurer un suivi et de mieux comprendre le déroulement du recrutement des entreprises et des participants (objectif 1), plusieurs méthodes ont été utilisées :

- La chargée de projets a d'abord colligé des informations et pris des notes, chaque fois qu'elle communiquait avec une entreprise. Elle a documenté les techniques utilisées pour les recruter et les raisons en cas de refus (annexe A);
- Une grille de recrutement des participants a été remplie par la personne-ressource au sein de chaque entreprise. Cette grille visait à connaître les techniques utilisées pour le recrutement des participants, à lister les questionnements des participants par rapport au programme et à recueillir les inscriptions des hommes (annexe B);
- Des entrevues avec les personnes-ressources ont été effectuées à la fin de l'expérimentation afin de connaître les techniques de recrutement qui avaient bien ou moins bien fonctionné (annexe C);
- Il était également prévu de mener des entrevues téléphoniques avec les personnes-ressources des entreprises qui avaient accepté de participer et débuté le recrutement, mais qui n'avaient toutefois pas été en mesure de composer un groupe complet. Malgré plusieurs tentatives, seulement 2 des 7 entreprises dans cette situation ont répondu aux appels téléphoniques et ont accepté de répondre aux questions au sujet des difficultés de recrutement (annexe D);
- Les questionnaires remis aux participants avant le programme (Pré) ont permis de documenter le profil des participants (annexe E).

Engagement, participation et satisfaction des hommes et des personnes impliquées dans l'entreprise :

Quelques outils ont été utilisés pour évaluer la satisfaction des personnes-ressources et des participants ainsi que leur niveau d'engagement dans le programme. Cette partie de l'évaluation permet de voir si le programme est bien adapté à la clientèle masculine (objectif 2).

Voici les méthodes utilisées :

- Des entrevues ont été réalisées auprès des personnes-ressources des milieux impliqués dans la mise en œuvre des expérimentations (annexe C);
- Des questionnaires autoadministrés ont été remis aux participants avant (Pré) (annexe E) et après (Post) (annexe F) le programme, ainsi qu'après chaque atelier (Post-ateliers) (annexe G);
- Des groupes de discussion ont également été réalisés auprès des participants des milieux expérimentaux (annexe H);
- Les animatrices devaient documenter les raisons d'absence des hommes sur leurs grilles de présences (annexe I).

Animation :

Voici les méthodes qui ont été utilisées pour évaluer le déroulement de l'animation (objectif 1) :

- Les animatrices ont écrit un journal de bord après chaque rencontre et un autre à la fin du programme. Elles ont documenté le déroulement des rencontres ainsi que les barrières à l'animation (annexes J et K);
- Dans deux des milieux expérimentaux, les personnes-ressources de l'entreprise assistaient aux ateliers afin d'observer le déroulement dans le but de vérifier leur niveau d'aisance à animer un tel programme. Elles devaient remplir un questionnaire à la suite de chacune des rencontres ainsi qu'un questionnaire plus général à la fin du programme (annexes L et M).
- Finalement, une observatrice externe provenant de l'équipe d'ÉquiLibre a assisté à deux ateliers dans chaque milieu et elle a rempli une grille d'observation (annexe N).

Effets du programme :

L'évaluation visait également à mesurer les bénéfices retirés par les participants à la suite du programme et ainsi vérifier si le programme permet aux hommes de se sentir mieux outillés et préparés à amorcer des changements réalistes pour une saine gestion du poids (objectif 3). Ainsi, l'évaluation visait à constater les effets du programme sur : la conviction, l'écoute des signaux de faim et de satiété, le sentiment d'efficacité personnelle, le plaisir de bouger, la qualité de l'alimentation, le niveau d'activité physique, le poids et l'évolution dans le changement de comportement (Stades de changement de comportement de Prochaska).

Les méthodes qui ont été utilisées sont :

- Des questionnaires autoadministrés ont été remis aux hommes avant (Pré) (annexe E) et après (Post) (annexe F) le programme;
- Des groupes de discussion ont également été réalisés auprès des participants des cinq milieux de travail expérimentaux (annexe H).

Les données ont été analysées à l'aide du logiciel SPSS 17.0. Des analyses descriptives ont été effectuées sur les données portant sur le profil et l'appréciation des participants. Pour les données relatives aux effets du programme (questionnaires Pré/Post), des analyses de comparaison de moyenne pour échantillons appariés ont été faites. Les données qualitatives issues des groupes de discussion et des entrevues avec les personnes-ressources des milieux d'expérimentation ont été analysées à l'aide du logiciel Excel.

Le **Tableau 2** présente les détails concernant le nombre de questionnaires retournés par les participants de même que le nombre de présences aux groupes de discussions.

Tableau 2 Questionnaires reçus Pré et Post et présences aux groupes de discussion.

Questionnaires autoadministrés Pré/Post (nombre)						Groupes de discussion (n de participants)						
	Shriners	Bombardier	Hatch	Rio Tinto	CGI	Total	Shriners	Bombardier	Hatch	Rio Tinto	CGI	Total
Pré	13	13	10	10	13	59	7	6	2	5	8	28
Post	12	5	5	7	9	38						
Pré+Post*	11	5	4	7	9	36						

*Nombre de participants ayant remis à la fois les questionnaires Pré et les questionnaires Post.

Il est à noter que malgré diverses tentatives, peu de participants ayant abandonné le programme ont participé aux collectes de données réalisées à la fin du programme (questionnaire Post et groupe de discussion). Parmi eux, deux personnes se sont présentées aux groupes de discussion et seulement quatre questionnaires Post ont été reçus. En moyenne, les hommes ayant participé aux collectes de données Post ont assisté à 6.5 des 8 rencontres du programme.

Plus de détails concernant le plan d'évaluation, la méthodologie ainsi que les outils utilisés se retrouvent dans les annexes des rapports trimestriels remis à l'ASPC en octobre 2010 et janvier 2011 qui contiennent le plan d'évaluation complet.

5. RÉSULTATS D'ÉVALUATION

Les trois objectifs d'évaluation décrits dans la section Méthodologie ont été mesurés à partir de questions d'évaluation spécifiques. La section qui suit présente les résultats de l'évaluation en fonction de ces diverses questions.

5.1 MISE EN ŒUVRE ET APPRÉCIATION DU PROGRAMME

5.1a Recrutement des entreprises

Comment s'est passé le recrutement des entreprises?

Méthodes de recrutement des entreprises :

La sélection des entreprises pour le recrutement s'est fait, entre autres, selon les recommandations d'un rapport intitulé « *Recommandations de critères de sélection des employeurs, d'une liste d'employeurs et d'une stratégie de communication* »¹⁰. ÉquiLibre a également obtenu la collaboration de partenaires, tels que le Groupe pour la prévention et la promotion en santé (GP²S), afin de solliciter leurs entreprises membres.

Le rapport cité plus haut recommande de sélectionner des milieux de travail selon les caractéristiques suivantes :

- Des entreprises de toutes natures : entreprises privées, organismes sans but lucratif, organismes gouvernementaux ou paragouvernementaux. Elles doivent être situées dans la grande région métropolitaine de Montréal;
- Où le nombre d'hommes de 30 à 60 ans est suffisant (c'est-à-dire un milieu de travail où l'on pourrait réunir facilement et rapidement 15 à 20 hommes même si on obtenait un taux de participation de seulement 5 %. Il s'agit donc d'employeurs où l'on retrouverait plus ou moins 400 hommes);
- Où l'on retrouve une variété de types d'emplois, des « cols bleus » et des « cols blancs »;
- Où il est possible de réunir sur l'heure du midi plusieurs hommes dans un même lieu physique;
- Déjà préoccupés par la santé et le mieux-être de leurs employés;
- Dotés d'outils permettant une circulation fluide de l'information auprès de tous les employés;
- Majoritairement francophones puisque tout le matériel est en français.

La sollicitation des entreprises s'est faite principalement par téléphone, par courriel et, si nécessaire, la directrice et la chargée de projets d'ÉquiLibre se déplaçaient pour présenter le projet. Ainsi, le programme et le contexte d'expérimentation leur étaient expliqués en détail lors de l'appel ou du courriel. Si l'entreprise démontrait un intérêt, elle recevait les outils de promotion pour recruter les participants. De plus, le GP²S a contribué au recrutement d'entreprises en faisant la promotion du projet d'expérimentation via une lettre qui a été envoyée à son réseau d'entreprises. L'aide du GP²S n'a, par contre, pas généré de demandes de la part de milieux potentiels pour l'expérimentation.

¹⁰ Ce rapport a été développé par une contractuelle lors de la première phase du projet en 2010 et remis à l'Agence de la santé publique du Canada en juin 2010.

- Au total, 30 milieux ont été contactés pour l'expérimentation du programme « *Le Rallye* » dont :
 - 11 entreprises provenaient de la liste proposée dans le document « *Recommandations de critères de sélection des employeurs d'une liste d'employeurs et d'une stratégie de communication* »;
 - 19 autres entreprises provenaient de contacts d'Équilibre.
- Finalement, 3 entreprises ont été recrutées à temps pour les expérimentations d'octobre 2010. Cinq autres milieux ont poursuivi le recrutement pour former des groupes pour janvier 2011 et 2 ont recruté le nombre suffisant d'hommes pour participer à l'expérimentation.

2010										2011												
Semaine										Semaine												
4 octobre	11 octobre	18 octobre	25 octobre	1 novembre	8 novembre	15 novembre	22 novembre	29 novembre	6 décembre	13 décembre	Période des fêtes	3 janvier	10 janvier	17 janvier	24 janvier	31 janvier	7 février	14 février	21 février	28 février	7 mars	14 mars
Hôpital Shriners										Rio Tinto												
Bombardier										CGI												
Hatch																						

Barrières au recrutement des entreprises :

À cet effet :

- Sept entreprises ont accepté de participer, mais n'ont pas réussi à recruter assez d'hommes et, par conséquent, n'ont pas pu faire partie de l'expérimentation (les barrières au recrutement des participants sont abordées à la section suivante);
- 10 entreprises ont manifesté de l'intérêt pour le programme, mais ont dû refuser de participer aux expérimentations pour diverses raisons :
 - Le temps de dîner des hommes dans l'entreprise n'était pas assez long pour leurs permettre de participer à ce type de programme;
 - La quantité d'hommes n'était pas suffisante pour recruter les 12 participants minimum;

- Le fait que le programme ne pouvait pas être offert à tous les employés puisqu'il était disponible seulement en français et ciblait exclusivement les hommes;
- L'entreprise était seulement à l'étape de la planification des activités en promotion de la santé et n'était pas prête à offrir ce type de programme aux employés.
- Sept entreprises n'ont jamais répondu à l'appel téléphonique de sollicitation.

Quels types d'entreprises ont été recrutés pour l'expérimentation du programme?

Les entreprises recrutées pour l'expérimentation du programme ne semblent pas présenter de profils homogènes au niveau du nombre d'employés et de la proportion d'hommes, mais les milieux semblent tous démontrer un certain intérêt pour la promotion de la santé (**Tableau 3**). En effet, 4 des 5 milieux d'expérimentation avaient déjà l'habitude d'offrir divers services en promotion de la santé à leurs employés. Cette réalité rejoint l'un des critères de sélection recommandés par le rapport « *Recommandations de critères de sélection des employeurs, d'une liste d'employeurs et d'une stratégie de communication* », qui proposait de sélectionner des milieux déjà préoccupés par la santé et le mieux-être de leurs employés. Or, les milieux expérimentaux n'avaient jamais offert de programmes de saine gestion du poids adaptés spécifiquement aux hommes. Le tableau suivant présente les caractéristiques générales des cinq milieux expérimentaux.

Tableau 3. Caractéristiques des milieux d'expérimentation.

	Shriners	Bombardier	Hatch	Rio Tinto	CGI
Nombre d'employés	260	2300	700 (400 au bureau et 300 sur les chantiers)	650 employés et 250 consultants (tous pouvaient participer)	3800 dans l'édifice (CGI emploie plus de 30 000 personnes)
% d'hommes dans l'entreprise	10 %	70 %	80 %	50 %	60 %
Importance accordée à la promotion de la santé	Grande (plusieurs services offerts)	Grande (plusieurs services offerts)	Plus ou moins (surtout axée sur la sécurité)	Grande (plusieurs services offerts)	Très grande (programme intégré)

Les paragraphes qui suivent présentent une description plus détaillée des différents milieux d'expérimentation selon les informations transmises par les personnes-ressources.

Shriners :

- Centre hospitalier spécialisé pour les enfants;
- Plusieurs activités sont faites en lien avec la promotion de la santé pour les employés;
- Important budget accordé par la direction à la promotion de la santé;
- Employés bénéficiant d'un programme d'aide aux employés et accès à des professionnels de la santé;
- Utilisation par l'entreprise de ressources provenant de différentes Fondations (par exemple : Fondation du cancer, Fondation des maladies du cœur, etc.);
- Pas vraiment de programme de santé intégré au sein de l'hôpital, mais démarche entamée au niveau de la direction visant à implanter un programme intégré au cours des prochaines années.

Bombardier :

- Entreprise spécialisée dans la conception, la fabrication et le soutien de produits d'aviation et de transport sur rail;
- Activités offertes toute l'année : cliniques de dépistage, conférences sur la nutrition et sur l'activité physique, cours de méditation, clubs de marche, défi podomètre, tournoi de hockey, etc.;
- Depuis 3 ans, allocation par la direction d'un budget annuel pour les activités;
- Pas de programme de santé intégré au sein de l'entreprise, mais plutôt des activités insérées dans un calendrier en début d'année;
- Activités offertes seulement aux employés de l'usine située à Dorval.

Hatch

- Entreprise qui offre des services d'ingénierie et de gestion des projets et de la construction, des services-conseils en procédés et en affaires ainsi que des services à l'exploitation pour l'industrie des mines et métaux, de l'énergie et des infrastructures;
- L'importance accordée à la promotion de la santé tend à augmenter, mais la direction est davantage en planification que dans l'action;
- La santé est beaucoup reliée à la sécurité. L'aspect sécurité a vraiment une plus grande importance puisque les travailleurs sont beaucoup sur les chantiers;
- Certaines choses se font en lien avec la promotion de la santé (par exemple : des journées massage, une entente avec Nautilus), mais la direction n'alloue pas de budget spécifique.

Rio Tinto

- Entreprise de production d'aluminium;
- Nutritionniste comme personne-ressource travaillant à temps plein à la sécurité et à la promotion de la santé dans l'entreprise. Responsable du centre sportif mis à la disposition des employés;
- Accès des employés à un médecin, à une infirmière et aux services du nutritionniste;
- Grande importance accordée par l'entreprise à la promotion de la santé. Le centre sportif existe au sein de l'entreprise depuis 1986.

CGI

- Entreprise offrant des services en technologie de l'information et en gestion des processus d'affaires;
- Présence d'une personne-ressource engagée à temps plein pour s'occuper de la promotion de la santé dans l'entreprise;
- Programme « *Oxygène* » intégré aux valeurs et aux objectifs stratégiques de l'entreprise. L'équipe responsable du programme santé travaille actuellement à la mise en place d'un tableau de bord incluant des indicateurs qui visent à mesurer la santé des employés;
- Entreprise travaillant à rendre disponible le programme à toutes les succursales CGI dans le monde;
- Accès des employés à des bilans de posture, à des services d'ergonomie, à des bilans de santé, à des bilans sur les habitudes alimentaires, à des outils en ligne en lien avec l'activité physique, l'alimentation, la gestion du stress, etc. Les employés ont également accès à une salle de musculation et à des cours sur l'heure du midi (par exemple : club de marche, club de course, cours de karaté, cours d'aérobic, etc.).

Il importe de souligner que les personnes-ressources des milieux d'expérimentation étaient responsables du recrutement des participants. Lorsqu'applicable, il était également proposé aux personnes-ressources d'assister aux rencontres afin de vérifier si elles se sentiraient en mesure d'animer un tel programme. Ainsi, chez Shriners et CGI les personnes-ressources se sont davantage impliquées dans le processus d'expérimentation. Elles ont assisté à tous les ateliers et ont rempli, à la demande d'ÉquiLibre, un questionnaire qui visait à savoir si elles pensaient être en mesure, à titre de techniciennes en nutrition et de kinésiologue, d'animer les rencontres du programme. De plus, ces deux personnes ont régulièrement motivé les hommes à se rendre aux ateliers, en leur rappelant l'importance d'être assidus aux rencontres. De plus, les dirigeants de l'hôpital Shriners ont décidé eux-mêmes de fournir les dîners aux participants pendant tout le programme. Ces repas étaient toujours sains et visaient à faire découvrir de nouveaux aliments aux participants.

5.1b Recrutement des participants

Comment s'est passé le recrutement des participants?

Dans le cadre de l'expérimentation, les entreprises devaient recruter un minimum de 12 participants. Au total, 74 hommes se sont inscrits et 65 hommes ont finalement participé au programme (14 participants de l'hôpital Shriners, 16 chez Bombardier, 11 chez Hatch, 10 chez Rio Tinto et 14 chez CGI).

Méthodes de recrutement utilisées :

Afin de recruter les hommes, différentes méthodes ont été utilisées :

- Les outils promotionnels du programme ont été envoyés par courriel, affichés sur les murs, dans les vestiaires et à d'autres endroits jugés pertinents selon l'entreprise;
- Des kiosques de recrutement ont également été tenus dans quatre milieux de travail durant l'heure du dîner pour inciter les hommes à s'inscrire au programme. Lors de ces kiosques, une employée d'ÉquiLibre ainsi qu'une personne du milieu de travail répondaient aux questions des hommes et recueillaient les inscriptions;
- Des rencontres d'information ont été tenues.

Utilité de la rencontre d'information (rencontre 00) :

La rencontre d'information a comme objectif d'expliquer aux hommes quels sont le but et le concept du programme *Le Rallye*, la durée, la forme que prendront les ateliers et l'engagement attendu des participants. L'animatrice a répondu aux questions des hommes présents afin qu'ils aient des attentes réalistes et claires par rapport au programme.

À cet effet :

- 72 % (1/29) des participants ont affirmé que la rencontre d'information expliquait très bien en quoi consistait le programme;
- Une même proportion a trouvé que la rencontre d'information était très utile;
- Quelques questions ont été posées concernant principalement les défis, consignes et options qui leur seront proposés au cours du programme et les informations sur la nutrition qui leur seront transmises.

Barrières au recrutement des participants :

De façon générale, les personnes-ressources des milieux expérimentaux sont d'avis que le recrutement des participants s'est bien passé, et ce, même chez Shriners qui ne comportait qu'une faible proportion d'hommes dans l'entreprise (10 %). Or, les personnes-ressources chez Bombardier, Rio Tinto et CGI ont tout de même fait ressortir quelques difficultés rencontrées en lien avec le recrutement des participants :

Bombardier :

« Le fait qu'il y avait plusieurs édifices de travail, et que par conséquent, les hommes étaient difficiles à rejoindre. »

« Le fait que des rencontres de travail étaient souvent organisées sur l'heure du dîner, ce qui empêchait les hommes de s'inscrire. Il y a des gestionnaires qui planifient des rencontres sur l'heure du dîner. Je suis vraiment contre, mais je n'ai pas vraiment le choix de faire avec. »

Rio Tinto :

« Le fait que le programme était offert seulement en français dans un milieu principalement anglophone. »

« Le fait de demander aux participants de s'engager une journée précise à chaque semaine pendant neuf semaines est un peu irréaliste dans un milieu d'affaires. Il y a beaucoup d'employés qui sont sur la route et qui ne sont pas disponibles à chaque semaine parce qu'ils ont un horaire trop chargé ».

CGI :

« CGI encourage maintenant les gens à travailler de la maison. Ce qui fait qu'il y a de plus en plus d'employés qui ne sont pas au bureau de façon régulière. »

Les raisons fournies par les personnes-ressources d'entreprises qui avaient accepté de participer, mais qui n'ont pas réussi à recruter assez d'hommes pour participer à l'expérimentation étaient, en général, les mêmes que celles données par les personnes-ressources des milieux expérimentaux. Une des raisons qui s'ajoute est le manque de temps consacré au recrutement de façon générale, entre autres, parce que les personnes-ressources avaient d'autres urgences à gérer.

5.1c Discussion concernant le recrutement des entreprises et des participants

Le contexte d'évaluation des expérimentations apportait certaines contraintes au niveau du recrutement des entreprises et des participants. Lorsque le programme sera réellement offert aux entreprises, celles-ci n'auront pas l'obligation de recruter un minimum de 12 participants. De plus, les personnes-ressources ne seront pas restreintes par les échéanciers qui étaient imposés par l'expérimentation. Étant donné certaines difficultés dans le recrutement des hommes selon l'échéancier proposé initialement, les entreprises n'ont pas réussi à recruter suffisamment de participants pour commencer toutes les expérimentations à l'automne et deux milieux ont donc expérimenté le programme à l'hiver 2011.

En outre, le recrutement des hommes semblait occasionner certaines difficultés en raison des caractéristiques masculines. En effet, les hommes se préoccupent généralement moins de leur poids et de

leurs habitudes de vie, comparativement aux femmes^{11 12}. Ils ont également tendance à sous-estimer leur poids. Selon les données de l'enquête de la population 2008, 65 % des hommes présentant un surplus de poids se considèrent de poids normal. Ceux-ci sont peu sensibilisés au risque d'un surplus de poids et de mauvaises habitudes de vie pour la santé, ce qui explique que l'engouement pour un programme abordant ces aspects n'est donc pas aussi présent pour eux que celui observé chez les femmes pour un projet semblable.

La disponibilité des personnes-ressources pour recruter les participants semble influencer grandement le recrutement. Il est important que du temps soit alloué à cette tâche afin d'assurer une bonne promotion du programme à l'intérieur du milieu de travail.

Comme il est présenté ci-dessus, le recrutement des hommes peut représenter un défi. L'expérimentation suggère qu'une combinaison de stratégies de recrutement serait la façon la plus efficace de rejoindre les hommes :

Promouvoir le programme par courriel
+
Apposer des affiches
+
Réaliser un kiosque de recrutement.

Deux personnes-ressources ont également mentionné qu'une approche personnalisée fonctionne encore mieux :

« Ce qui a fonctionné c'est l'envoi du courriel, la tenue du kiosque, mais surtout une approche plus personnelle (par exemple : quand la chef d'équipe passe le message à ses employés ou qu'un autre homme motive les autres) ».

Il est à noter que dans le contexte actuel d'expérimentation, les hommes qui se sont présentés à la rencontre d'information étaient généralement déjà inscrits au programme donc, dans une certaine mesure, déjà engagés à y prendre part. En réalité, la rencontre d'information servira également d'outil de promotion du programme et les hommes qui y assisteront pourront, s'ils le désirent, s'inscrire par la suite au programme. La rencontre d'information n'a pas vraiment servi à cet effet dans le cadre des expérimentations puisqu'un minimum d'inscriptions devait être garanti avant de confirmer au milieu de travail que l'expérimentation s'y ferait. Ainsi, la rencontre d'information a généré quelques inscriptions, mais la majorité des hommes ont été recrutés précédemment. Concernant cette rencontre, la majorité des participants semblent l'avoir appréciée et l'avoir trouvée utile, certains ayant même ajusté leurs attentes après y avoir assisté. Il semble donc essentiel de maintenir cette rencontre afin de bien expliquer aux hommes ce qu'est le programme *Le Rallye* avant que ces derniers y participent. Ceci pourrait par le fait même améliorer leur satisfaction et même diminuer le taux d'abandon. La personne-ressource de chez Hatch a elle-même émis un commentaire en ce sens :

« J'ai entendu des hommes dire "Ah moi je ne veux pas me mettre à la diète". Il est donc nécessaire de bien expliquer aux hommes en quoi consiste le programme avant de s'inscrire afin de susciter plus d'inscriptions, mais également moins d'abandons. »

¹¹ Gregory CO, Blanck HM, Gillespie C, Maynard LM, Serdula MK. Perceived health risk of excess body weight among overweight and obese men and women: differences by sex. *Prev Med* 2008;47:46-52.

¹² Bish CL, Blanck HM, Serdula MK, Marcus M, Kohl HW, III, Khan LK. Diet and physical activity behaviors among Americans trying to lose weight: 2000 Behavioral Risk Factor Surveillance System. *Obes Res* 2005;13:596-607.

5.1d Profil des participants

Quel est le profil des hommes ayant participé aux expérimentations?

Âge, poids, tour de taille et IMC :

L'âge des participants se situait de 22 à 68 ans, la moyenne étant de 47 ans. Les participants chez Bombardier étaient significativement plus jeunes que dans les autres milieux (38 ans versus 49-51 ans).

Le poids moyen des participants au début du programme était de 92 kg (69-150kg). Leur indice de masse corporelle était en moyenne de 30, se situant entre 24 et 48 (**Tableau 4**). Le tour de taille moyen des participants au début du programme était de 100 cm (81-148 cm).

Tableau 4. Répartition des participants selon l'IMC.

Catégorie	IMC	Proportion (nombre) de participants
Normal	<25	5 % (3/56)
Surpoids	25 à 29,9	46 % (26/56)
Obésité de type I	30 à 34,9	33 % (19/56)
Obésité de type II	35 à 40	12 % (7/56)
Obésité de type III	>40	2 % (1/56)

Revenu du ménage, type de travail et scolarité :

Les trois figures suivantes détaillent le revenu des ménages, le type de travail et le niveau de scolarité des participants pour chaque milieu de travail et pour l'ensemble des participants.

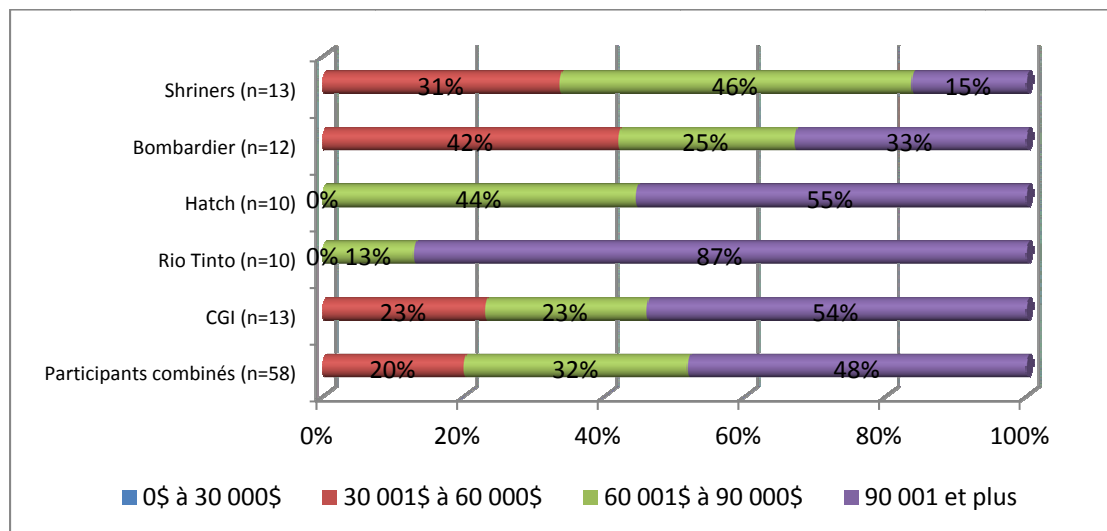


Figure 2. Revenu par ménage selon les milieux de travail et pour l'ensemble des participants.

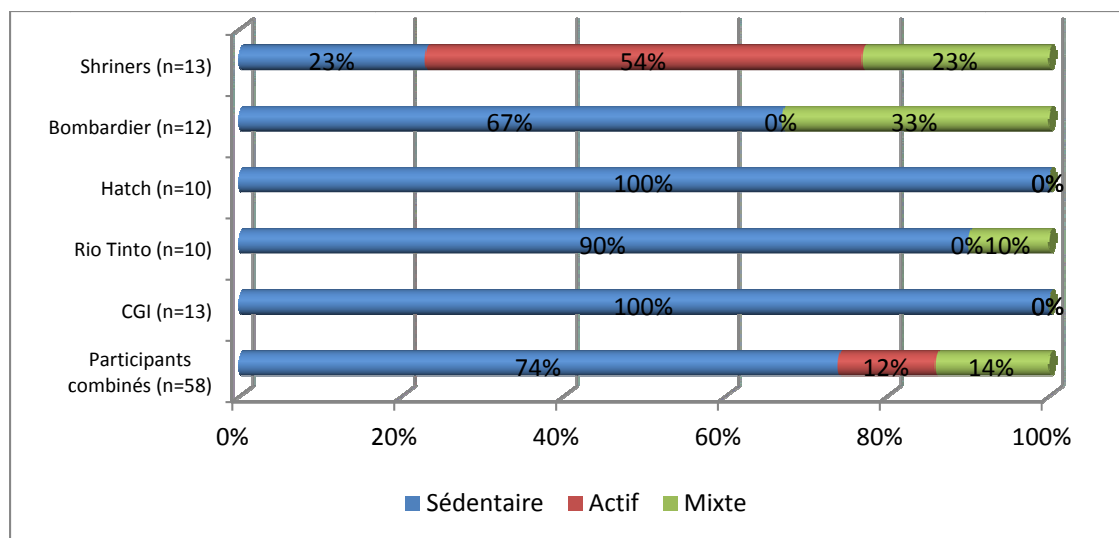


Figure 3. Type de travail des participants selon les milieux de travail et pour l'ensemble des participants.

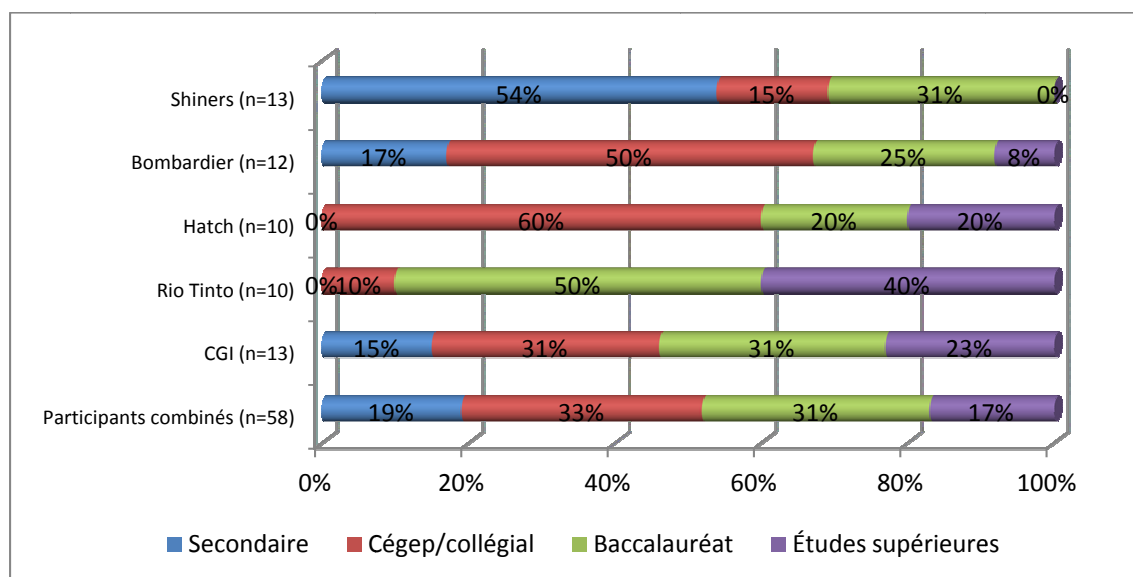


Figure 4. Niveau de scolarité des participants selon les milieux de travail et pour l'ensemble des participants.

De façon générale, la majorité des participants aux expérimentations :

- Ont un revenu de ménage supérieur à 60 000 \$ par année (80 %; 46/58);
- Ont un type de travail sédentaire (74 %; 43/58);
- Ont au moins un diplôme d'études collégiales (81 %; 47/58).

Le **Tableau 5** qui suit présente de façon sommaire ce qui caractérise les participants pour chaque milieu de travail.

Tableau 5. Caractéristiques des participants selon les milieux de travail.

	1 Shriners	2 Bombardier	3 Hatch	4 Rio Tinto	5 CGI
Type de travail	Actif ^{3,4,5} (58 %)	Sédentaire ^{3,5} (67 %)	Sédentaire ^{1,2} (100 %)	Sédentaire ¹ (90 %)	Sédentaire ^{1,2} (100 %)
Niveau de scolarité	Secondaire ^{3,4,5} (54 %)	Collégial ⁴ (50 %)	Collégial ¹ (60 %)	Bacc ^{1,2} (50 %)	Collégial/Bacc ¹ (30 %/30 %)
Revenu du ménage	60 001 \$ à 90 000 \$ ^{3,4,5} (46 %)	30 001 \$ à 60 000 \$ ⁴ (42 %)	90 001 \$ et plus ¹ (55 %)	90 001 \$ et plus ^{1,2} (87 %)	90 001 \$ et plus ¹ (54 %)

Note : Les chiffres en exposant montrent de quel(s) autre(s) milieu(x) de travail celui-ci est différent relativement à chaque variable.

Ainsi, il est possible de constater de façon plus spécifique par rapport aux différents milieux de travail que :

- Les participants de chez Shriners diffèrent significativement de ceux chez Hatch, Rio Tinto et CGI. En effet, comparativement à ces milieux, les participants de chez Shriners :
 - Ont un travail davantage actif;
 - Sont moins scolarisés;
 - Ont un revenu du ménage plus faible.
- Le profil des participants de chez Shriners et Bombardier, de même que celui des hommes de chez Hatch, Rio Tinto et CGI, semblent plus similaires entre eux puisqu'ils ne diffèrent pas significativement au niveau des variables présentées.

Stades de changement de comportement (Prochaska) :

Au moment de commencer le programme, les participants se situaient principalement en phase de contemplation, de préparation ou de maintien relativement aux saines pratiques alimentaires (90 %; 51/57) et davantage en phase de préparation ou de maintien (76 %; 44/58) en ce qui concerne la pratique régulière d'activité physique (**Tableau 6**). Dans l'ensemble, les hommes étaient dans des phases significativement plus avancées concernant l'activité physique que concernant l'alimentation ($p=.05$).

Tableau 6. Stades de changement de comportement (Prochaska) des participants concernant l'alimentation et l'activité physique au début du programme.

Stades de changement de comportement (Prochaska)	Habitudes alimentaires	Activité physique
Précontemplation	3 % (2/57)	0 % (0/58)
Contemplation	25 % (14/57)	10 % (6/58)
Préparation	32 % (18/57)	24 % (14/58)
Action	7 % (4/57)	14 % (8/58)
Maintien	33 % (19/57)	52 % (30/58)

Habitudes de vie :

Concernant l'historique de poids et de diète des participants :

- 59 % (11/56) ont indiqué que leur poids avait augmenté dans les cinq dernières années alors que 29 % (16/56) affirment qu'il a diminué et 12 % (7/56) qu'il est resté stable;
- Les participants semblent très peu enclins à recourir aux diètes pour tenter de perdre du poids puisque 67 % (39/58) d'entre eux ont indiqué ne jamais (50 %; 29/58) ou seulement une fois (17 %; 10/58) y avoir eu recours. Les autres y auraient eu recours quelques fois (27 %; 16/58) ou plusieurs fois (5 %; 3/58).

Relativement aux habitudes alimentaires des participants, il était intéressant de savoir si les hommes étaient impliqués dans la préparation des repas et dans l'achat des aliments à l'épicerie (**Figure 5**). Il est possible de constater qu'à cet effet :

- 53 % (30/58) des hommes se disent impliqués dans la préparation des repas;
- 72 % (42/58) des hommes sont impliqués dans l'achat des aliments.

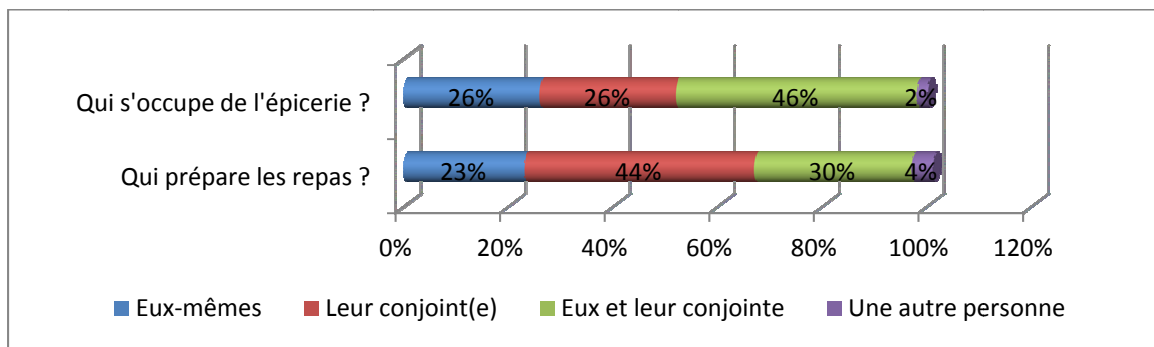


Figure 5. Répartition des participants selon qui s'occupe de faire l'épicerie et de préparer les repas.

Les hommes ont été interrogés au début du programme relativement à leur niveau d'activité physique. Comme le montre la **Figure 6**, il est possible de constater que :

- La majorité (66 %; 38/58) d'entre eux ont mentionné faire de l'activité physique au moins une fois par semaine;
- Seulement 5 % (3/58) ont dit ne jamais en faire.

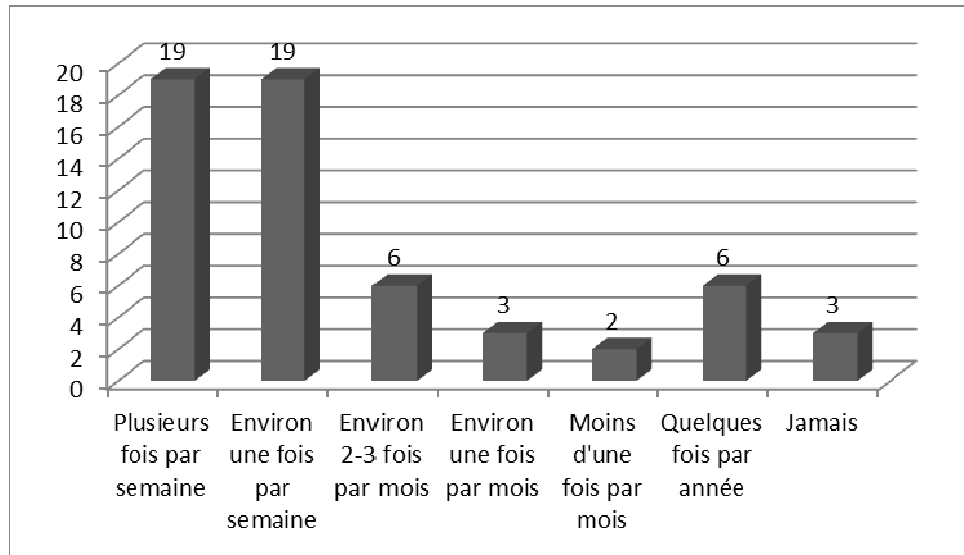


Figure 6. Fréquence d'activité physique rapportée par les participants avant le début du programme.

Facteurs de risque :

Concernant le portrait de santé des participants :

- 81 % (47/58) des participants ont indiqué présenter au moins un facteur de risque. La **Figure 7** présente ces facteurs identifiés par les participants;
- 38 % (22/58) déclarent avoir 2 facteurs de risque, 12 % (7/58) ont 3 facteurs de risque et 5 % (3/58) en ont 4;
- 26 % (15/58) des participants ont dit visiter leur médecin plus d'une fois par année, 38 % (22/58) environ une fois par année et 17 % (10/58) environ une fois aux 2 à 3 ans.

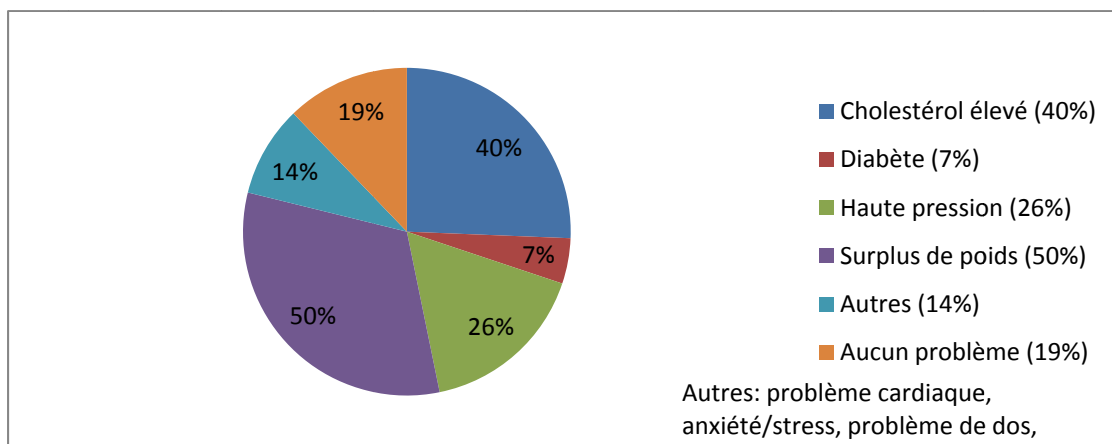


Figure 7. Répartition des problèmes de santé des participants.

5.1e Engagement, participation et appréciation des hommes et des entreprises

Dans quelle mesure les hommes ont-ils participé au programme et ont montré un engagement?

Attentes et raisons d'inscription :

Lors des groupes de discussion, les hommes ont évoqué quelques raisons pour s'être inscrits au programme telles que :

- « Pour acquérir de nouvelles connaissances sur l'alimentation »;
- « Pour perdre du poids »;
- « Parce que je désire prendre ma santé en main car en vieillissant, il est plus difficile d'accomplir certaines tâches ».

De plus, les hommes ont mentionné les attentes suivantes :

- 50 % des participants (29/58) désiraient recevoir des outils et acquérir des connaissances de façon générale;
- 48 % des participants (28/58) désiraient gérer/perdre du poids;
- 28 % des participants (16/58) voulaient modifier leurs habitudes ou comportements alimentaires;
- 10 % des participants (6/58) désiraient soit être en santé, soit améliorer leur forme physique ou soit trouver/augmenter leur motivation.

Assiduité aux rencontres et raisons d'abandon et d'absentéisme :

La **Figure 8** montre le nombre de participants présents à chaque rencontre.

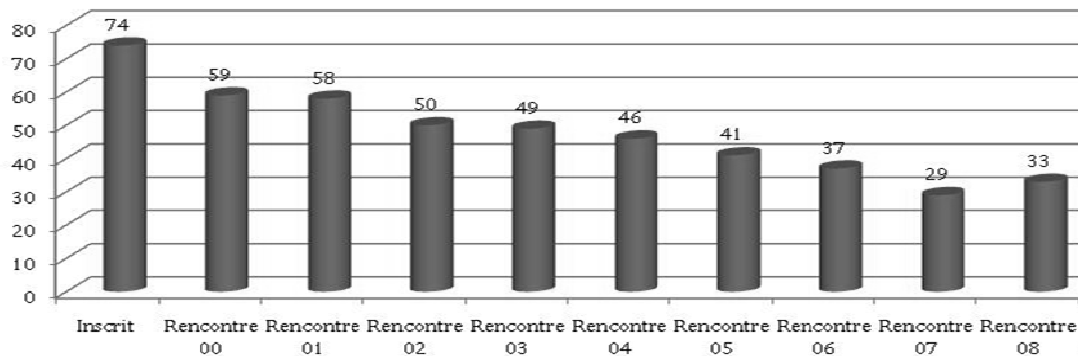


Figure 8. Nombre de participants à chaque rencontre.

Le **Tableau 7** présente de façon détaillée le nombre de participants, le nombre moyen de rencontres manquées et le nombre d'abandons par milieu et au total.

Tableau 7. Nombre de participants, nombre moyen de rencontres manquées et nombre d'abandons par milieu et au total.

	SHRINERS	BOMBA RDIER	HATCH	RIO TINTO	CGI	TOTAL/ MOYENNE
Nb de participants	14	16	11	10	14	65
Nb moyen de rencontres manquées	2.7	3.4	3.5	2.2	1.9	2.7
Nb d'abandons	4	7	6	2	2	21

Note : Un abandon est considéré lorsqu'un participant était absent lors des trois dernières rencontres consécutivement.

Parmi les 65 participants, 21 (32 %) ont abandonné¹³. La proportion ayant fait au moins la moitié du programme est de 50 participants sur un total de 65 (77 %). De plus, 6 des 21 participants qui ont abandonné ont quand même fait au moins la moitié du programme.

Les raisons d'abandon et d'absentéisme ne semblent généralement pas reliées à un manque d'intérêt des participants. En effet, la principale raison documentée par les animatrices et les personnes-ressources était due à des empêchements liés au travail (par exemple : surcharge de travail, rencontre à l'extérieur avec un client, AGA pour le travail, plusieurs voyages d'affaires, travail à la maison). D'autres raisons ont été rapportées, mais dans une moindre importance :

- Période de vacances;
- Difficulté à comprendre le français;
- Trop d'échanges;
- Problèmes de voiture;
- Maladie, rendez-vous médical.

Note : Il n'a pas été possible de documenter chacune des raisons d'abandon ou d'absentéisme puisque plusieurs hommes ne les ont finalement jamais données.

Profil des participants ayant abandonné ou ayant été moins assidus au programme

Les analyses n'ont pas montré de différences significatives au niveau des variables sociodémographiques documentées entre les participants ayant abandonné le programme et ceux ne l'ayant pas abandonné. Toutefois, les hommes ayant été plus assidus (au moins 6 rencontres sur 8), tendaient à avoir un point plus élevé au départ (95.1 kg vs 87.6 kg; $p=.059$) et avaient un revenu total du ménage significativement plus faible ($p=.029$) que ceux moins assidus.

De plus, les participants ayant abandonné le programme ainsi que ceux ayant été moins assidus ne différaient pas significativement dans les stades de changement de comportement (Prochaska) au début du programme.

Niveau de participation :

Dès leur inscription au programme, les hommes se sont montrés motivés à s'impliquer dans le programme puisque 91 % (53/58) d'entre eux ont déclaré avoir l'intention d'y participer activement.

De façon générale, les participants ont manifesté un niveau de participation assez élevé et la majorité d'entre eux ont déclaré avoir toujours ou la plupart du temps participé aux différents éléments évalués (**Figure 9**) :

- 97 % (37/38) disent avoir été attentifs la plupart du temps à ce que l'animatrice disait lors des rencontres.
- 61 % (23/38) affirment avoir complété la plupart du temps ou toujours les activités du carnet de route lors des rencontres;
- 82 % des participants (31/58) ont déclaré avoir participé la plupart du temps ou toujours aux discussions lors des rencontres.

¹³ *Un abandon est considéré lorsqu'un participant était absent lors des trois dernières rencontres consécutivement.*

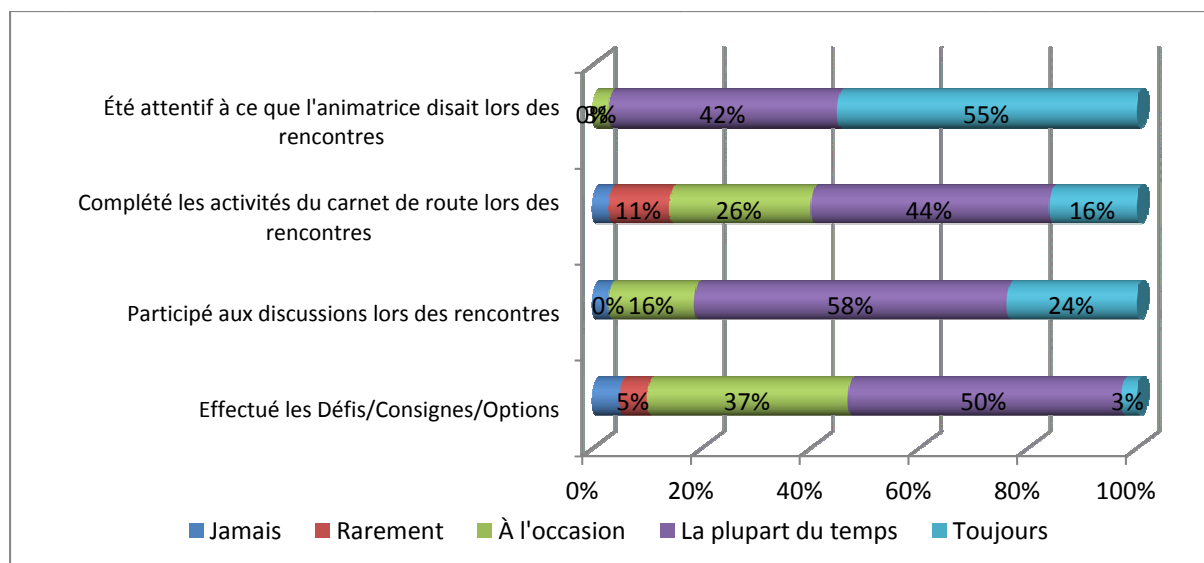


Figure 9. Autoévaluation des participants de leur niveau de participation au programme.

Défis, consignes, options, pointage et concept de compétition :

Comme il est présenté à la figure précédente, la moitié des hommes ont effectué la plupart du temps les Défis/Consignes/Options, alors que les autres les ont surtout faits à l'occasion.

Différentes questions furent posées aux participants en ce qui a trait à leur appréciation du concept des Défis/Consignes/Options.

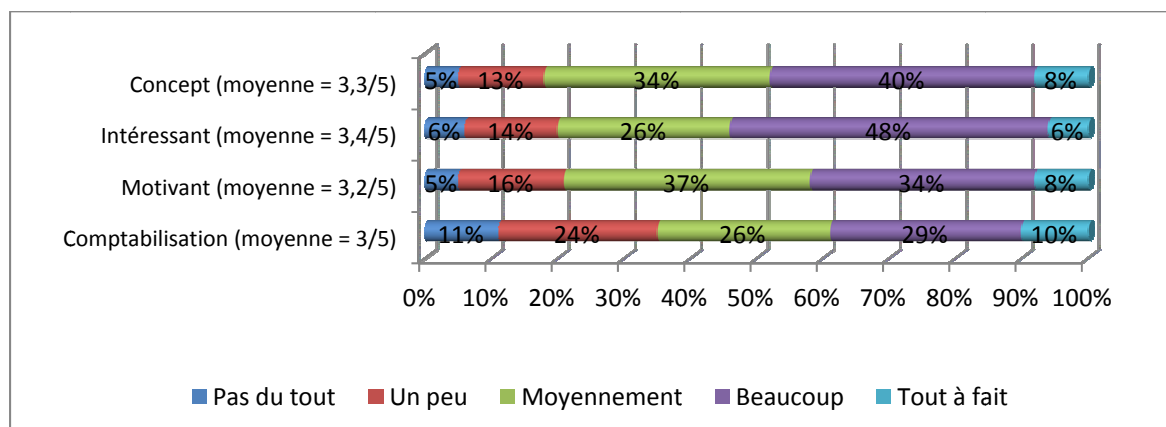


Figure 10. Appréciation des participants du concept des Défis/Consignes/Options.

De façon générale, les participants sont assez partagés quant à leur satisfaction en lien avec le concept des Défis/Consignes/Options puisque (**Figure 10**) :

- Un peu plus de la moitié des participants (54 %; 21/38) ont trouvé le concept intéressant et une bonne proportion un peu plus faible (43 %; 16/38) ont trouvé cela motivant;
- Toutefois, une proportion quand même importante de participants était d'avis que les Défis/Consignes/Options étaient moyennement, un peu ou pas du tout intéressants et motivants;

- De plus, 61 % (23/38) des participants ont trouvé moyennement, un peu ou pas du tout facile la façon de comptabiliser le pointage des Défis/Consignes/Options.

D'un autre côté, la majorité des participants (88 %; 33/38) trouvent adéquat le nombre de Défis/Consignes/Options proposés au cours du programme.

Dans le même ordre d'idée, les commentaires des participants lors des groupes de discussion sur le concept des Défis/Consignes/Options divergent. Certains ont trouvé cela infantilisant tandis que d'autres prenaient conscience de certains de leurs comportements. Par ailleurs, la comptabilisation des points a été moins appréciée : elle n'était pas une source de motivation pour certains et l'atteinte d'un pointage collectif précis était ardue (absence de certains participants ou oubli de comptabiliser les points). Certains Défis/Consignes/Options étaient difficilement mesurables, ce qui alourdissait la tâche des participants.

Appréciation du pointage et du concept de saine compétition

- « [...] si tu as le goût de faire de quoi, tu le fais, mais quand tu es évalué, non. »
- « Je pense que l'approche de collaboration est préférable à l'approche de compétition. »

Défis personnels :

À partir de la quatrième rencontre du programme, les défis suggérés aux participants laissent place à la réalisation de leur défi personnel.

L'identification et la réalisation du défi personnel sont sans aucun doute les éléments qui reflètent le mieux l'engagement des hommes dans le programme *Le Rallye*. À cet effet :

- Tous les participants sauf un se sont identifiés au moins un défi personnel;
- 21 % des participants (8/38) en ont identifiés deux.

Le **Tableau 8** présente les thèmes des défis personnels identifiés par les participants.

Tableau 8. Proportion des défis choisis par les participants selon les principaux thèmes.

Thèmes	Proportion des défis par thèmes
Activité physique (p. ex. : en faire davantage, améliorer ses aptitudes)	49 % (19/38)
Alimentation (p. ex. : diminuer les portions, limiter les aliments camelotes, manger plus sainement)	34 % (13/38)
L'écoute des signaux de satiété	5 % (2/38)
Diminution du poids	7 % (3/38)
Atteinte d'un bien-être psychologique	5 % (2/38)

Afin de savoir dans quelle mesure les participants ont réalisé leur défi personnel, il leur a été demandé à la suite du programme d'estimer le pourcentage d'atteinte de leur principal défi.

À cet effet :

- Tous les participants ont déclaré avoir atteint dans une certaine mesure leur défi personnel.
- Ils considèrent l'avoir atteint en moyenne à 69 %.

- Le participant estimant l'avoir atteint le plus évalue sa performance à 100 % alors que celui l'ayant le moins atteint a rapporté un pourcentage d'atteinte de 40 %.

La **Figure 11** montre la distribution des hommes selon l'atteinte de leur principal défi personnel.

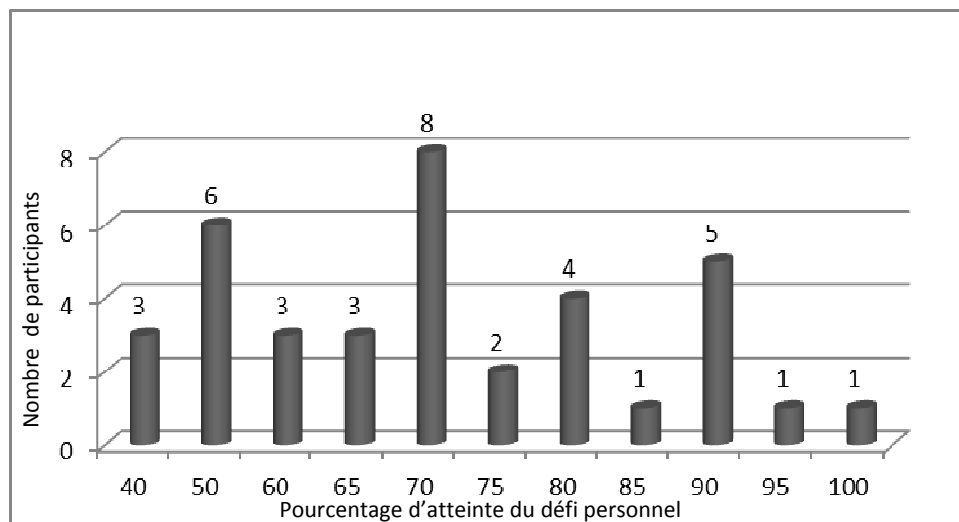


Figure 11. Autoévaluation du degré d'atteinte des participants de leur principal défi personnel.

De plus, les participants devaient donner leur niveau d'appréciation du concept du défi personnel. À cet effet :

- 66 % des participants (23/35) ont été beaucoup (17/35) ou tout à fait satisfaits (6/35) du concept de défi personnel;
- Les commentaires issus des groupes de discussion dénotent un intérêt plus grand quant au défi personnel versus les Défis/Consignes/Options prédéterminés. Certains proposent même de réaliser ce défi personnel sur une plus longue période de temps que la durée actuelle de quatre semaines.

Dynamique de groupe :

Les animatrices ainsi que les participants se sont prononcés sur la dynamique de groupe. À cet effet :

- Les participants ont déclaré qu'ils se sentaient tout à fait à l'aise de participer lors des rencontres, d'échanger et de poser des questions;
- Les participants semblaient apprécier le fait d'apprendre en écoutant les expériences des autres :
« J'ai trouvé que c'était très motivant : les discussions, les différents points de vue. Nous n'étions pas seuls à prendre conscience qu'on avait un problème de nourriture, de poids... »
- Dans l'ensemble, les animatrices étaient d'avis que les hommes participaient beaucoup aux échanges, mais que la participation des hommes différait quelque peu selon les groupes et les séances;
- Selon les animatrices, la nature des discussions pouvait également être différente d'un groupe à l'autre. Le contexte du milieu de travail (par exemple : les relations entre les travailleurs, l'ambiance) pouvant certainement influencer la dynamique. Par exemple, les hommes de chez

Shriners se taquinaient beaucoup entre eux tandis que ceux de CGI étaient davantage portés à s'écouter et à s'entraider.

Est-ce que les hommes ont apprécié les ateliers et composantes du programme de façon plus spécifique?

Il est à noter que seuls les principaux constats sont abordés ici et que davantage de détails sur l'appréciation et les commentaires des participants sont présentés en annexe O. L'ensemble de ces éléments ont toutefois été considérés pour le développement de la section Recommandations du présent rapport (Section 6).

Rencontres et activités du programme :

De façon générale, toutes les rencontres, de même que toutes les activités réalisées au cours de ces rencontres, furent appréciées par les participants et aucune d'entre elles n'a récolté une moyenne de satisfaction significativement différente des autres (**Figure 12**).

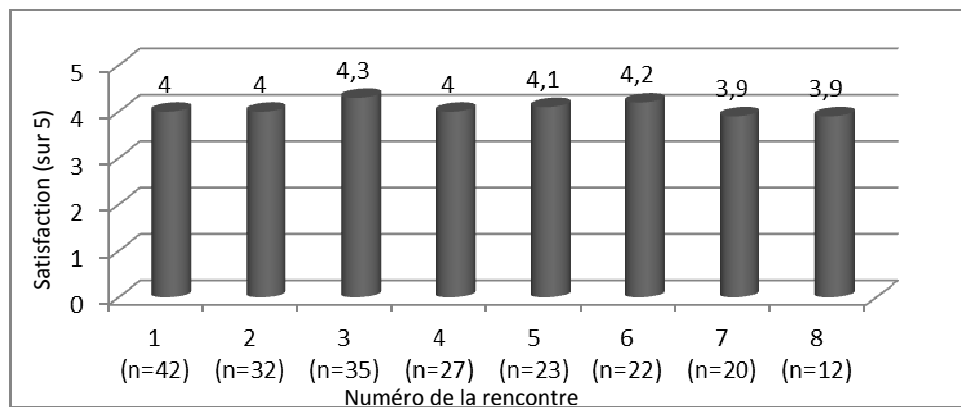


Figure 12. Moyenne de satisfaction des participants pour chaque rencontre.

Nombre de rencontres :

De façon générale, les participants semblaient d'avis que le nombre total de rencontres du programme était satisfaisant puisque :

- 61% des participants (20/33) ont affirmé que le nombre de rencontres prévues au programme était adéquat;
- Les autres étaient d'avis partagés de façon égale entre «trop peu de séances» ou «trop de séances».

Concept du programme :

Les avis des participants concernant le concept du monde automobile auquel fait allusion le programme étaient très partagés :

- 34 % (12/35) des hommes ont beaucoup ou tout à fait apprécié le concept alors qu'une proportion égale ne l'ont pas du tout ou un peu apprécié;
- Par contre, certains de ceux ayant moins apprécié cet aspect étaient d'avis que cela ne constituait pas une valeur ajoutée au programme, mais qu'en même temps, ce n'était pas non plus une source de démotivation.

Carnet de route du participant :

De façon générale, la majorité des participants ont trouvé que le carnet de route était clair, bien vulgarisé et simple à utiliser (**Figure 13**). De plus, environ les trois quarts des participants ont l'intention de le réutiliser à différents degrés. Les participants ont tout de même suggéré certaines modifications mineures autant au niveau du contenu que du contenant. Ces suggestions, de même que celles proposées par les animatrices, sont indiquées dans la section Recommandations du présent rapport.

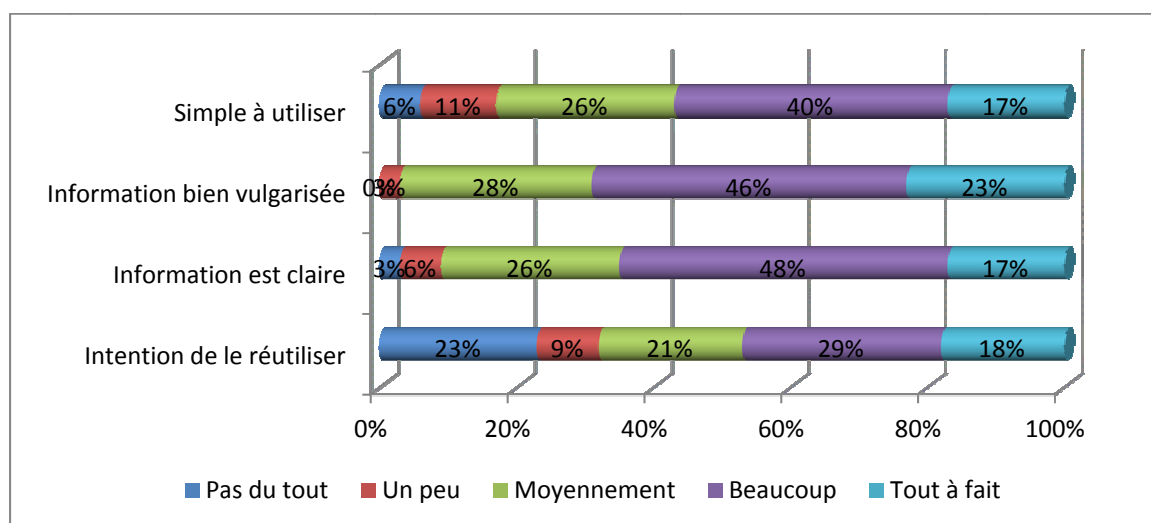


Figure 13. Satisfaction des participants concernant le carnet de route.

Est-ce que le programme a répondu aux attentes des participants? Sont-ils satisfaits du programme?

Réponse aux attentes :

À la fin du programme, les hommes ont répondu à la question « *Dans quelle mesure le programme a-t-il répondu à vos attentes?* », sur une échelle de 1 (pas du tout) à 10 (tout à fait). Il est à noter que les attentes des participants ont précédemment été décrites dans la section « Recrutement des participants ». Les participants affirment que le programme a répondu à leurs attentes en moyenne à 6,6/10. La **Figure 14** présente la répartition des réponses à cette question.

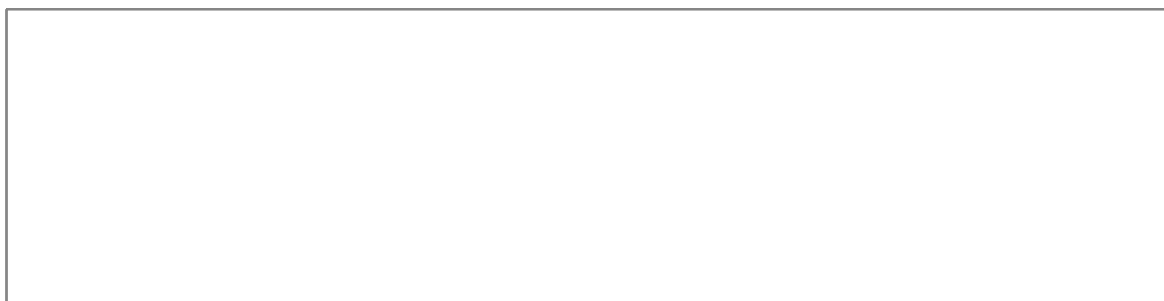


Figure 14. Mesure selon laquelle le programme a répondu aux attentes des hommes.

Les hommes affirmant que le programme a bien répondu à leurs attentes l'expliquent par le fait que le programme :

- Guide dans l'adoption de comportements sains et changements d'habitudes (n=11);
- Fournit des informations, des connaissances et de la documentation (n=5).

À l'inverse, les hommes déclarant que le programme a moins bien répondu à leurs attentes l'expliquent par :

- Le manque de contenu ou d'exemples concrets sur l'alimentation (n=5);
- La difficulté à être assidus aux rencontres (n=5).

Satisfaction générale du programme :

Les hommes semblent satisfaits du programme de façon générale puisque 58 % des participants (20/35) ont déclaré être tout à fait (3 %; 1/35) ou beaucoup (55 %; 19/35) satisfait (**Figure 15**).

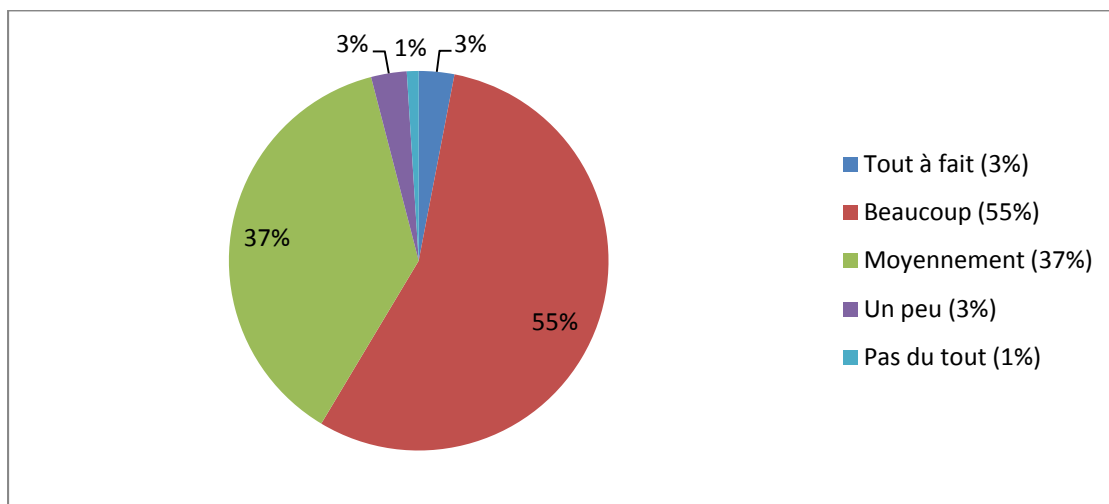


Figure 15. Mesure selon laquelle les participants sont satisfaits du programme de façon générale.

Par ailleurs, un peu plus de la moitié des participants (57 %; 20/35) recommanderaient assurément le programme à leurs collègues. Les autres le recommanderaient moyennement (22 %; 8/35) ou un peu (22 %; 8/35). Une seule personne ne le recommanderait pas du tout.

Appréciation du programme en général

- « Je trouve que c'est vraiment complet, ça couvre vraiment les trois éléments au niveau physique, psychologique, alimentaire. »
- « [...] une nouvelle attitude par rapport aux habitudes de vie. »

Satisfaction, participation et profil des hommes

Il existe une corrélation positive entre le degré de participation des hommes et leur satisfaction envers le programme. En effet, plus les hommes ont participé activement au programme, plus ils en ont été satisfaits ($R=.6$; $p<0.001$). Cela semble logique puisque le fait de participer activement au programme peut généralement être vu comme un indicateur assez fiable d'appréciation.

Concernant les variations de satisfaction selon le profil des hommes et entre les différents milieux de travail, il est possible de constater que :

- La satisfaction des hommes n'est pas différente selon qu'ils aient un profil socioéconomique plus ou moins élevé;
- Toutefois, la satisfaction des participants de l'hôpital Shriners, qui apparaît comme étant le milieu le plus différent des autres, est significativement plus faible comparativement à celle de tous les autres milieux de travail.

Coût pour participer au programme

Lorsqu'il a été demandé aux participants s'ils étaient prêts à payer pour suivre le programme Le Rallye, seulement 8 % ont affirmé que oui alors que 24 % ne seraient pas du tout enclin à le faire et 68 % seraient peut-être d'accord.

Pertinence d'un programme en milieu de travail conçu spécifiquement pour les hommes

Les participants étaient d'avis que le milieu de travail était un endroit adéquat pour les rejoindre et ont apprécié qu'il s'agisse d'un programme conçu spécifiquement pour les hommes. Certains hommes ont affirmé qu'un groupe mixte n'aurait pas le même effet :

- « Le groupe de gars. D'avoir pensé à faire un groupe à l'intention des hommes, c'est ce que j'ai apprécié »
- « En général, je trouve qu'en alimentation et j'ai l'exemple à la maison, les filles sont beaucoup plus informées que les gars. J'aime ça un programme qui prend en considération, les préoccupations de gars. »

Quels sont les impressions et commentaires des entreprises quant à l'expérimentation du programme?

Appréciation :

À la lumière des entrevues réalisées, les cinq personnes-ressources des milieux d'expérimentation se sont dites satisfaites du processus d'expérimentation dans son ensemble. Une des personnes-ressources a particulièrement apprécié le soutien d'ÉquiLibre, cela lui ayant permis de ne pas utiliser trop de son temps de travail pour gérer le processus d'expérimentation. Une autre a surtout apprécié l'approche du nouveau paradigme utilisée dans le programme. Ces entrevues ont aussi permis de faire ressortir des barrières et des éléments facilitant l'expérimentation du programme dans leurs milieux.

Recommandation du programme à d'autres entreprises :

Les personnes-ressources à qui la question fut posée ont affirmé sans hésiter qu'ils recommanderaient le programme à d'autres entreprises : « J'aime mieux ce programme que Weight Watchers... j'ai confiance

que c'est fait par des professionnels. Je sais que le but n'est pas de perdre 50 livres en 1 mois. J'ai plus confiance en l'approche. »

Une volonté d'offrir le programme à nouveau :

Toutes les entreprises ayant participé à l'expérimentation se sont dites intéressées à offrir le programme à nouveau. Certaines d'entre elles le feraient toutefois à condition que :

- le budget soit disponible;
- un programme soit aussi offert aux femmes;
- le programme soit bonifié selon les résultats d'évaluation du programme Le Rallye.

D'ailleurs, quatre entreprises seraient même prêtes à payer un certain montant pour pouvoir offrir le programme.

5.1f Animation du programme

Comment s'est déroulée l'animation?

Densité des rencontres :

Selon les animatrices, la densité des rencontres semblait de façon générale trop élevée, tandis que les hommes l'ont trouvée généralement adéquate. En effet, la majorité des participants ont jugé la densité des rencontres adéquates (**Figure 16**).

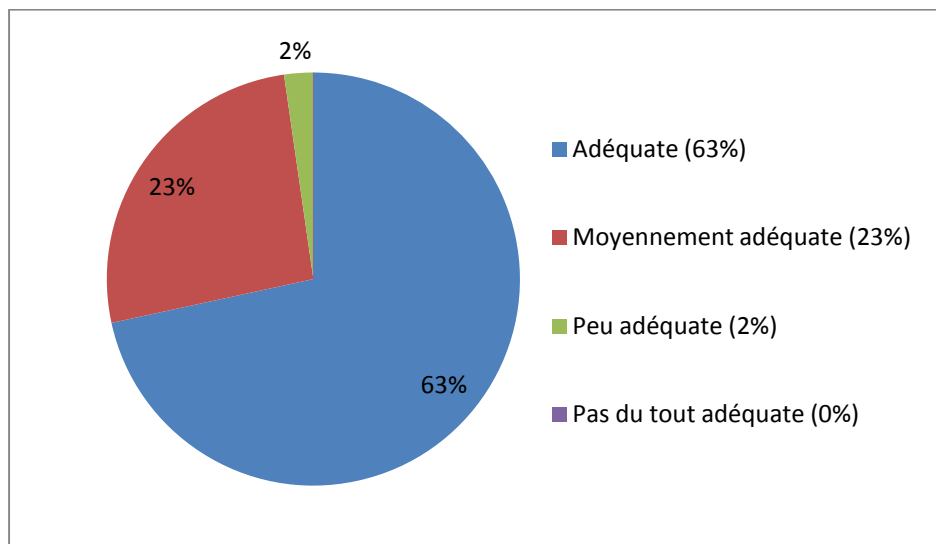


Figure 16. Mesure selon laquelle les participants ont trouvé adéquate la densité des rencontres.

Niveau d'aisance de l'animatrice :

Selon les commentaires des journaux de bord des animatrices, des grilles d'observation de la personne-ressource et celle de l'observatrice externe, les animatrices animaient les rencontres avec aisance et connaissaient bien la matière à transmettre. Les deux animatrices ont tout de même mentionné que certains sujets ont été plus difficiles à vulgariser, selon leur formation respective (une nutritionniste et une intervenante psychosociale). La troisième séance portant sur l'alimentation, par exemple, nécessite une bonne base en nutrition alors que la sixième séance qui porte sur le stress, nécessite de bien connaître les concepts psychosociaux.

La pertinence d'avoir certaines aptitudes et connaissances de base pour animer le programme a également été confirmée par les deux observatrices des milieux d'expérimentation. Elles ont, en effet, mentionné se sentir capables d'animer le programme dans leur milieu, à condition toutefois d'avoir une formation adaptée au préalable.

Guide d'animation :

Dans l'ensemble, les animatrices ont trouvé que l'animation à l'aide du guide d'animation se faisait bien, mais ont tout de même proposé certaines modifications. La liste de ces suggestions se retrouve dans la section Recommandations.

Quels éléments faut-il considérer pour que l'animation du programme se déroule bien?

Principales barrières à l'animation des ateliers :

Quelques éléments complexifiant l'animation des rencontres ont été soulevés par les animatrices ou les observatrices :

- Le niveau de discussion entre les participants (par exemple : quelquefois les échanges prenaient trop de place et d'autres fois les hommes n'échangeaient presque pas entre eux);
- Le fait que les hommes mangeaient leur lunch pendant les rencontres pouvait apporter certains inconvénients (par exemple : nuire aux échanges, occasionner des retards, etc.);
- L'ambiance de la salle (grandeur, température, éclairage) n'était pas toujours optimale (par exemple : dans un des milieux la salle était trop petite pour le nombre de participants);
- Le temps restreint sur l'heure du dîner impliquait souvent de mettre fin abruptement aux échanges;
- Les retards et les absences des participants dus à leurs obligations au travail nuisaient à la dynamique de groupe;
- La relation entre les hommes influençait également la dynamique de groupe (par exemple : les bonnes relations au travail, le fait que les hommes se connaissent ou pas).

Approche d'animation

Plusieurs participants ont affirmé avoir apprécié l'approche d'animation, le côté interactif du programme (théorie et échanges) ainsi que le fait de ne pas se sentir jugés par les autres ou par l'animatrice. De façon générale, les participants ont apprécié le volet discussion entre hommes (des participants de 4 milieux sur 5 y ont fait allusion), alors que pour quelques autres, cet élément faisait plutôt partie des aspects les moins appréciés du programme. Pour ces derniers, le fait que le programme laisse une place importante aux discussions relevait davantage de la « thérapie » alors qu'ils auraient souhaité davantage de solutions et d'outils concrets à leurs problèmes.

Commentaires des hommes concernant les discussions en groupe

« C'était le fun, on avait de l'information mais on pouvait poser des questions n'importe quand et on pouvait se répondre entre nous. Elle [l'animatrice] nous amenait aussi des solutions et des réponses. »

« Selon moi, c'était aussi riche sinon plus de pouvoir avoir des conversations sur comment les gens avaient vécu ça, qu'est-ce qui les motivait. Juste le fait d'en parler, ça me faisait réfléchir. Juste de le verbaliser, ça me permettait d'aller plus loin. »

5.1g Discussion concernant le profil des participants, leur engagement, leur participation, leur appréciation et l'animation du programme.

Puisque les participants ayant abandonné ne se présentaient plus aux rencontres, il fut difficile de les sonder directement concernant leurs raisons d'abandon ou d'absentéisme. C'est pourquoi les principales raisons colligées provenaient des animatrices et des personnes-ressources et non directement des hommes. D'un autre côté, les hommes qui ont davantage participé au programme sont mieux placés pour commenter et donner leur appréciation des rencontres puisqu'ils ont fait la majorité des activités proposées et qu'en l'occurrence, ils savent mieux de quoi ils parlent. Par ailleurs, le fait que les hommes qui ont répondu aux questionnaires Post sont majoritairement ceux qui n'ont pas abandonné explique peut-être le fait que les participants semblent autant satisfaits du programme. Toutefois, selon ce qui a pu être documenté, les hommes semblent principalement avoir abandonné le programme pour des raisons associées au travail et non par manque d'intérêt, laissant présager que la satisfaction n'aurait peut-être pas nécessairement été si différente si ceux-ci avaient donné leur opinion.

Les paragraphes qui suivent amènent des éléments de discussion concernant les différentes sections de manière plus spécifique.

Habitudes de vie :

Les questionnaires qui ont été utilisés ont permis d'obtenir plusieurs données intéressantes concernant les participants, mais le portrait dressé n'est probablement pas tout à fait objectif en raison du fait qu'il s'agit de données autorapportées. De plus, des détails supplémentaires auraient sans doute pu être demandés aux participants afin d'avoir un portrait plus précis concernant certains aspects notamment au niveau de la pratique d'activité physique, de l'historique de diète et des pratiques alimentaires.

Par exemple, malgré le fait que 66 % des participants aient mentionné faire de l'activité physique au moins une fois par semaine, il n'est pas vraiment possible d'affirmer qu'il s'agisse d'hommes suffisamment actifs physiquement ni de comparer avec d'autres études. En effet, la question qui a été utilisée pour documenter le niveau d'activité ne demandait pas de précisions concernant le type, la durée et l'intensité des activités physiques pratiquées.

Un autre exemple réside dans le fait que la question qui portait sur l'augmentation du poids des participants au cours des cinq dernières années ne demandait pas de précisions relativement au nombre de livres (ou kilos) gagné ou perdu. Il aurait été intéressant d'avoir cette information de manière à pouvoir estimer l'ampleur de la variation de poids des participants au cours des dernières années.

Dans l'éventualité d'une prochaine évaluation du programme *Le Rallye*, ces suggestions d'amélioration au niveau des questionnaires utilisés seront bien sûr considérées.

Assiduité aux rencontres :

Chez Bombardier et Hatch, on observe une prévalence supérieure des absences et des abandons. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que chez Bombardier, les hommes ont mentionné lors des groupes de discussion que la majorité d'entre eux devaient se déplacer dans un autre édifice de travail pour assister aux rencontres. Cela leur prenait environ 45 minutes de plus que l'heure prévue et ils devaient par conséquent reprendre ce temps de travail, ce qui a pu les démotiver à se présenter aux rencontres. Chez Hatch, la personne-ressource a mentionné que les employés avaient souvent des réunions de travail imposées sur les heures de dîner, ce qui pouvait expliquer la majorité des absences.

Par ailleurs, il est possible que le niveau d'implication de la personne-ressource ait pu influencer l'assiduité des hommes aux rencontres. Par exemple, le fait que les personnes-ressources chez CGI et Shriners assistaient à toutes les rencontres, contrairement aux personnes-ressources des autres milieux, a pu inciter davantage les hommes à se présenter aux rencontres et expliquer, du moins en partie, pourquoi l'assiduité dans ces milieux est plus élevée que chez Bombardier et Hatch.

De plus, comme il fut mentionné par l'une des personnes-ressources, il peut être difficile de demander aux hommes provenant des milieux d'affaires de s'engager pendant neuf semaines à un moment précis de la semaine. Or, le fait que les hommes ne sont pas présents à toutes les rencontres ne remet pas nécessairement en question le sérieux de leur engagement dans la démarche d'amélioration de leurs habitudes de vie et fait partie de la réalité du milieu de travail.

Le niveau d'assiduité des hommes n'est pas relié à leur stade de changement de comportement de Prochaska. De plus, bien que les abandons semblent dus à des contraintes de travail, la durée du programme a tout de même été questionnée. Malgré le fait qu'il n'y a pas de liens, la durée du programme et l'assiduité aux rencontres ont fait l'objet de beaucoup de discussions et de réflexion. Des discussions ont eu lieu avec le comité de réflexion et il a été convenu que la durée actuelle du programme était idéale. Des experts en santé des hommes ont également identifié trois types de participants au programme, ce qui pourrait expliquer en partie les abandons.

- 1) Les « magasiniers » : Ils sont à la recherche d'un programme quelconque, mais ils ne sont pas nécessairement prêts à passer à l'action. Ils sont susceptibles de s'inscrire au programme, mais ils décideront finalement de ne pas y participer. Pour ces hommes, le simple fait de s'inscrire au programme *Le Rallye*, même s'ils n'y participent pas, contribue déjà à les faire cheminer dans les stades de changement de comportement.
- 2) Les « curieux » : Ils sont à la recherche d'information et assistent au programme afin d'y apprendre les notions théoriques sur les thématiques de la santé, du poids et des habitudes de vie. Ils sont susceptibles d'assister à la première partie du programme qui est plus théorique, mais d'abandonner au moment de s'investir davantage (de se mettre à l'action). Pour ces hommes, *Le Rallye* contribuera à les informer et influencera également leurs attitudes par rapport au poids et aux habitudes de vie. Ces hommes pourront devenir d'éventuels « acheteurs ».
- 3) Les « acheteurs » : Ils sont prêts à entreprendre une démarche de changement et à s'investir dans le programme. Ils apprécient beaucoup la partie d'information en début de programme et sont également très motivés par le défi personnel qui les incite à se fixer un objectif de changement de comportement à atteindre. C'est pour ces hommes qui ont envie de changer que le programme aura un plus grand impact. Ainsi, la période de neuf semaines laisse le temps de

créer un climat de confiance et une dynamique de groupe très profitable pour ces hommes. Ces derniers disposeront également d'assez de temps pour travailler à l'atteinte de leur défi personnel et amorcer des changements de comportements durables. Ces hommes pourront également devenir des porte-paroles convaincants pour les autres types de clientèles. Si le programme était plus court, les « acheteurs », qui sont prêts à s'engager, seraient privés des moyens pour le faire.

Bien que les raisons d'abandon et d'absence semblent définitivement être dues aux contraintes que pose le milieu de travail qu'à la motivation individuelle de chaque participant, ces hypothèses sont une autre piste pour expliquer les abandons observés entre l'inscription et le début du programme ainsi qu'au cours du programme.

Coût pour participer au programme :

Le fait de devoir déboursier pour participer à un tel programme offert en milieu de travail pourrait être une barrière importante à l'inscription des hommes. D'un autre côté, il est possible de penser que le fait d'avoir à payer pour un service serait un facteur qui encourage l'assiduité et la rétention des participants. Ces éléments seront donc à considérer lors de la planification de la diffusion du programme.

Satisfaction à l'égard du programme :

Rappelons que le niveau de satisfaction générale du programme est significativement plus faible pour les participants de chez Shriners que pour ceux des autres milieux. Il apparaît tout d'abord intéressant de vérifier si les attentes des participants de chez Shriners par rapport au programme semblaient différentes des attentes des participants des autres milieux et pourraient ainsi expliquer la différence observée dans leur satisfaction. À cet effet, les analyses n'ont pas montré que les participants de chez Shriners avaient des attentes différentes des autres milieux.

Il est difficile de savoir avec certitude les raisons expliquant cette satisfaction plus faible, mais il semblerait que ce soit davantage attribuable au contexte spécifique du milieu de travail qu'aux caractéristiques socioéconomiques des participants. Il serait en effet logique de penser que le fait que les participants de chez Shriners présentent un profil socioéconomique plus faible comparativement aux autres milieux puisse expliquer cette satisfaction plus faible, mais les analyses n'ont pas montré que la satisfaction des hommes était statistiquement différente selon le niveau socioéconomique. Ceci laisse par conséquent à penser que l'insatisfaction plus importante chez Shriners serait probablement due au contexte de ce milieu plutôt qu'aux composantes socioéconomiques qui le caractérisent.

Une autre piste de réflexion mérite d'être proposée afin d'expliquer la satisfaction plus faible chez Shriners. Les participants de ce milieu sont ceux ayant le taux de retour du questionnaire Post le plus élevé (85 % versus 31 %, 45 %, 65 % et 70 % pour les autres). C'est dans les questionnaires Post que la satisfaction générale était demandée. Ce taux de retour plus élevé est sans doute explicable par le fait que la personne-ressource de ce milieu était très proactive à solliciter les hommes pour qu'ils remplissent et retournent les questionnaires. Par conséquent, les hommes ayant abandonné ou ayant été moins assidus aux rencontres, ont plus répondu chez Shriners qu'ailleurs. Cela pourrait expliquer, du moins en partie, pourquoi la satisfaction était moins élevée chez les participants de chez Shriners.

Défi personnel et Défis/Consignes/Options :

Bien que des insatisfactions aient été manifestées de la part des hommes relativement à certains éléments associés aux Défis/Consignes/Options de façon générale, une proportion tout de même importante de participants semblent avoir apprécié et accompli les Défis/Consignes/Options. De plus, l'évaluation de la satisfaction des hommes montre que les participants ont davantage apprécié le concept

de défi personnel que celui des Défis/Consignes/Options. Ils trouvaient les Défis/Consignes/Options un peu infantilisants et difficiles à comptabiliser (66 % étaient « Tout à fait » ou « Beaucoup » satisfaits du défi personnel en comparaison avec 48 % pour les Défis/Consignes/Options imposés).

Animation du programme et densité des rencontres :

Rappelons que les hommes ont trouvé la densité des rencontres adéquates tandis que les animatrices ont trouvé l'inverse. Afin d'expliquer ces disparités de perceptions, il importe de préciser que pour les hommes, qui ne connaissent pas le contenu prévu initialement, il était difficile de juger de façon juste cet aspect. Pour les animatrices, l'évaluation faite de la densité des rencontres dépendait beaucoup de la quantité d'échanges ayant eu lieu entre les hommes. Ainsi, lorsque les animatrices ont trouvé une rencontre trop dense, c'est généralement en raison du fait que celle-ci avait été chargée en discussion. Il importe de prendre en considération l'opinion des animatrices dans les recommandations concernant la densité des rencontres.

5.2 EFFETS DU PROGRAMME

NOTE : Des analyses ont été effectuées pour vérifier si les variables d'effets étaient différentes selon le degré de participation, l'assiduité et le profil socioéconomique des participants. Seuls les résultats significatifs sont présentés dans les prochaines pages.

5.2a Conviction

Est-ce que le programme a contribué à ce que les participants soient convaincus de l'importance d'apporter certaines modifications à leurs habitudes de vie?

Le fait d'être convaincu d'adopter un comportement implique la balance entre les avantages et les inconvénients à poser cette action. Plus la balance penche du côté des avantages, plus le niveau de conviction est élevé et ainsi, plus la personne est susceptible de passer à l'action. L'évaluation visait donc à vérifier si le programme a contribué à renforcer le niveau de conviction des hommes quant à l'importance d'apporter des modifications à leurs habitudes de vie pour une gestion plus saine de leur poids.

Pour ce faire, les hommes ont été sondés avant et après leur participation au programme relativement à leur perception de la quantité d'inconvénients par rapport à la quantité d'avantages à faire des changements pour améliorer leur alimentation ou leur condition physique.

À cet effet :

- Les ratios moyens entre les inconvénients et les avantages ressentis par les participants en ce qui concerne les changements à faire dans leur alimentation et leur pratique d'activité physique n'ont pas changé à la suite du programme;
- Ainsi, la majorité des participants sont restés avec le même degré de conviction en Pré et en Post en ce qui concerne l'importance de faire des changements pour améliorer leur alimentation (**Figure 17**);
- Ces pourcentages sont similaires en ce qui concerne la pratique d'activité physique (**Figure 17**).

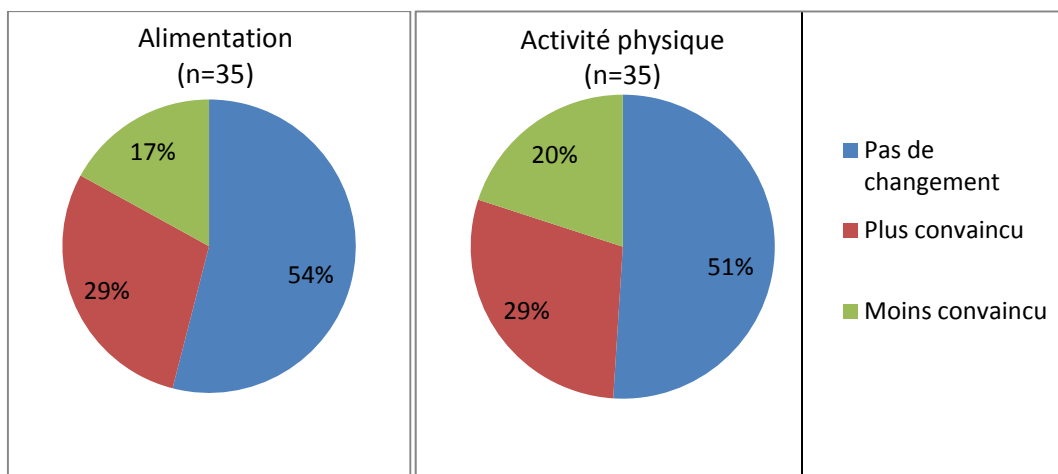


Figure 17. Évolution du degré de conviction quant à l'importance accordée à faire des changements pour améliorer l'alimentation et l'activité physique.

Toutefois, les commentaires recueillis lors des groupes de discussions montrent que le programme suscite une prise de conscience chez les hommes puisque plusieurs y ont fait allusion relativement à leur situation ou à leurs habitudes :

- « Ça fait prendre une prise de conscience cet atelier-là. Tu te poses des questions... ».
- « En ayant une prise de conscience comme ça, tu t'en aperçois même si tu le savais déjà au fond de toi ».
- « J'ai pris conscience que j'ignore certaines choses. Ça ne m'a pas nécessairement rendu plus compétent, mais plus conscient ».
- « Le cours nous fait prendre conscience sur bien des choses de nos habitudes de vie. Ça, c'est formidable. Juste ça, de discuter ».
- « Savoir combien de temps tu fais de l'exercice par semaine. Quand tu l'écris, tu te vois, ton image, que ce soit de l'exercice ou ce que tu as mangé pendant une semaine. Une fois que tu l'as fait une fois, tu le sais, tu le vois. C'est une prise de conscience ».
- « La prise de conscience c'est de se demander qu'est-ce que tu veux atteindre et qu'est-ce qui t'empêche de l'atteindre aujourd'hui. Pour moi, ça a été un élément déclencheur. Je connaissais mon obstacle, mais je ne m'étais jamais arrêté pour trouver comment le faciliter ».

Quatre-vingt-neuf pour cent (89 %) des participants sont d'avis que le programme leur a fait prendre conscience, à différents degrés, de certains aspects de la gestion de leur poids qu'ils n'avaient pas réalisés avant.

5.2b Objectifs réalistes et atteignables

Est-ce que le programme a contribué à ce que les participants se fixent des objectifs réalistes et sachent mieux comment les atteindre?

L'objectif général du programme *Le Rallye* souligne l'importance d'apporter des changements réalistes de comportement visant à améliorer les habitudes de vie et avoir une gestion du poids plus saine. À cet effet, les hommes semblent en effet avoir réalisé à la suite du programme l'importance de se fixer des objectifs réalistes :

- « J'ai compris l'importance de se fixer des objectifs réalistes aussi. De faire des choses adaptées pour soi ».
- « Je réalise que 50 livres en un mois c'est impossible, mais à coup de 2 livres par semaine, tu ne lâches pas ».
- « Je vais y aller à mon rythme, je ne peux pas faire 50 heures de marche par semaine, c'est impossible. Mais au moins en faire un peu plus, essayer d'augmenter ma cadence et voir avec

Des objectifs réalistes et atteignables :

En plus de permettre d'identifier des objectifs réalistes, le programme semble également avoir aidé les participants à davantage savoir comment procéder pour améliorer leurs habitudes de vie :

- « Ça m'a aidé à identifier ce que je peux réorganiser ».
- « Ça permet de revoir tout et vraiment me permettre d'établir les défis dont j'ai besoin pour passer au travers ».
- « J'ai trouvé qu'il était possible de remplacer des choses inutiles pour des choses importantes ».
- « On voit vers où on peut aller, quels sont nos points faibles ».

Plusieurs ont également compris que chaque petit geste compte et qu'il peut être plus simple qu'il ne le semble d'améliorer ses habitudes :

- « Chaque chose que tu améliores, c'est une bonne chose en soit, même si tu n'as pas perdu de poids, qui était ton objectif ultime. Si tu as changé ça et ça, il y a quelque chose de bon là-dedans ».
- « C'est facile de s'améliorer sans faire de gros efforts ».
- « Je m'aperçois que c'est facile de faire, de bien faire ».

l'évolution comment je vais être capable de dealer avec ça ».

5.2c Confiance et sentiment d'être outillé

Est-ce que le programme permet aux participants d'être mieux outillés et plus confiants quant à l'adoption de saines habitudes de vie et à la saine gestion du poids?

L'évaluation s'est aussi attardée à vérifier si le programme a engendré une amélioration de certains indicateurs qui contribuent à outiller les hommes et les rendre plus confiants en leur capacité d'agir quant à l'adoption de saines habitudes de vie et à une gestion plus saine de leur poids.

En général :

- ✓ Les participants se sentent significativement mieux outillés afin d'améliorer la gestion de leur poids de façon générale ($p < .0001$) suite au programme;
- ✓ 84 % d'entre eux sont d'avis que le programme leur a donné, à différents niveaux, des trucs concrets et les a rendus plus confiants par rapport à la gestion de leur poids.

Au niveau de l'alimentation :

O Signaux de satiété :

Trois types de signaux de satiété, soit les signaux cognitifs, externes et physiologiques, ont été mesurés. Les signaux cognitifs et externes constituent des alarmes provenant du rationnel (par exemple : culpabilité) ou de l'environnemental (par exemple : les autres ont terminé de manger, l'assiette est vide) alors que les signaux physiologiques font allusion à tout ce qui a trait à l'écoute du corps (les besoins physiologiques sont comblés). Le programme visait à ce que les hommes soient davantage à l'écoute de leurs signaux physiologiques de satiété en mangeant davantage en réponse aux signaux dictés par leur corps.

À cet effet :

- Les participants ont montré une tendance vers une amélioration significative du fait de manger en écoutant leurs signaux de satiété physiologique à la suite du programme ($p=.055$);
- Aucune différence n'a été documentée en ce qui a trait aux deux autres types de signaux de satiété (cognitifs et externes).

O Signaux de faim :

Trois facteurs cognitifs et comportementaux reliés aux signaux de faim ont été documentés : la susceptibilité à la faim interne, la susceptibilité à la faim externe et la désinhibition. La susceptibilité à la faim représente une consommation d'aliments en présence de sensations et de perceptions de la faim. La désinhibition représente quant à elle une surconsommation d'aliments en réponse à certains stimuli externes, comme le stress émotionnel, associée à une perte de contrôle sur la prise alimentaire. Les résultats escomptés visaient une diminution moyenne de ces trois sous-échelles.

À cet effet :

- Aucune différence significative n'a été observée concernant les signaux de faim de façon globale, de même que les différentes sous-échelles.

Les signaux de faim et de satiété : un concept qui fait son chemin.

Même si l'amélioration de l'écoute des signaux physiologiques n'atteignait pas le seuil de signification et qu'aucun changement significatif dans le sens souhaité n'a pu être documenté relativement à l'écoute des signaux de satiété, il semble que les enseignements portant sur ces aspects aient été pour plusieurs un élément important du programme et qu'une intégration éventuelle de cette façon de faire dans leur vie est envisageable.

En effet :

- L'écoute des signaux de faim et de satiété apparaît au troisième rang des principaux messages retenus et concepts que les hommes comptent appliquer, juste après les messages concernant l'amélioration de l'alimentation ou de l'activité physique de façon générale.
- De plus, sans que cela se soit traduit à cette étape-ci en modification concrète du comportement, les hommes ont montré à la suite du programme une amélioration significative de leur capacité à reconnaître leurs signaux de faim et de satiété (plus de détails dans la section *Sentiment d'efficacité personnelle en matière de saines pratiques alimentaires*).

L'importance d'écouter son corps a été mentionnée par les participants lors des groupes de discussion et semble être pour plusieurs un des concepts capitaux du programme :

- « *Écouter son corps. Ça faisait longtemps que je n'avais pas entendu parler de ça par rapport à l'alimentation* ».
- « *Avant je ne prenais pas le temps d'écouter les signaux. Je commençais à faire de l'exercice, c'est tout. Je continuais de manger... sans écouter.* »
- « *Ce que je retiens comme message du programme, c'est qu'il faut être attentif à ce que notre corps nous dit* ».

O Sentiment d'efficacité personnelle en matière de saines pratiques alimentaires :

Diverses dimensions ont été évaluées relativement à l'efficacité personnelle des participants en matière de saines pratiques alimentaires :

- Capacité en matière de planification et de préparation de repas santé;
- Capacité à reconnaître les aliments santé;
- Capacité à bien manger dans différentes situations;
- Capacité à bien manger à différentes périodes de la semaine;
- Capacité à ne pas manger ses émotions;
- Capacité à reconnaître ses signaux de faim et de satiété.

Il était attendu que la perception des hommes de leur capacité d'adopter de saines pratiques alimentaires soit accrue à la suite du programme de manière à les outiller davantage en vue d'une gestion plus saine de leur poids.

À cet effet :

- La perception des hommes de leur capacité d'adopter de saines pratiques alimentaires s'est significativement améliorée à la suite du programme ($p < .0001$);
- De plus, chacune des sous-échelles s'est également significativement améliorée;
- Par ailleurs, les participants les plus assidus au programme, de même que ceux y ayant davantage participé, ont vécu une amélioration significative du sentiment d'efficacité personnelle, ce qui n'était pas le cas pour les participants moins assidus et ceux ayant moins participé.

O Évolution du comportement relativement aux habitudes alimentaires :

Afin de vérifier si l'implication des participants dans le programme semble avoir eu un impact sur l'évolution de leur processus d'amélioration des habitudes de vie, l'évaluation s'est attardée à documenter à quel stade et processus de changement de comportement (Prochaska) les participants se trouvaient au début et à la fin du programme. Il était attendu que le programme fasse cheminer les participants vers des stades plus avancés de changement afin d'évoluer vers l'action et le maintien.

À cet effet :

- De façon générale, la majorité des participants ont avancé ou sont demeurés au même stade de changement de comportement (Prochaska) (**Figure 18**);
- En moyenne, les participants ont connu une amélioration significative dans l'évolution des stades de changement de comportement en lien avec les saines habitudes alimentaires ($p = .01$);
- La proportion de participants en phase d'*action* ou de *maintien* est passée de 38 % (13/34) au début du programme à 71 % (24/34) à la fin du programme (augmentation de 33 %) (**Tableau 9**).

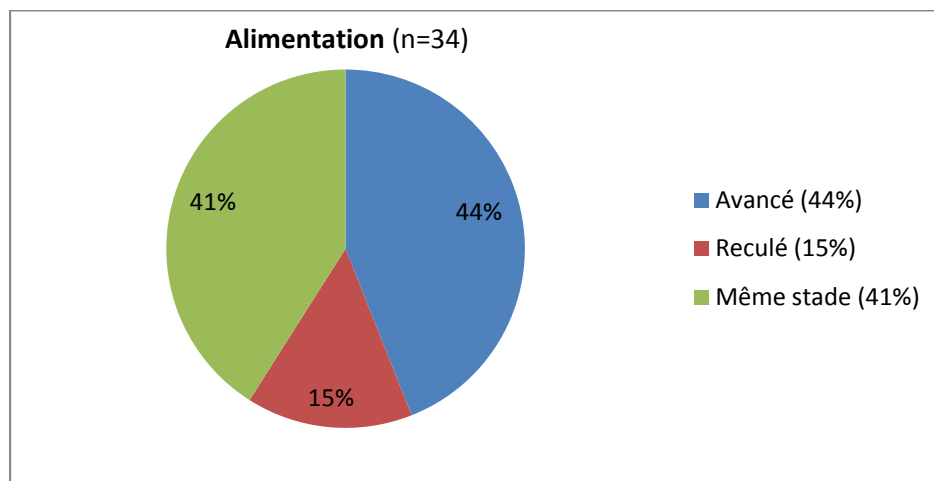


Figure 18. Évolution du comportement en lien avec l'alimentation selon les stades de changement de comportement de Prochaska.

Tableau 9. Proportion de participants dans chacun des stades de changement de comportement de Prochaska au début et à la fin du programme concernant l'alimentation.

Stades (n=34)	Pré*	Post	Bilan	Stades (n=34)	Pré*	Post	Bilan
Précontemplation	3 %	3 %	Stable	Précontemplation + Contemplation + Préparation	62 %	29 %	↓ 33 %
Contemplation	28 %	9 %	↓ 19 %				
Préparation	31 %	17 %	↓ 14 %				
Action	9 %	34 %	↑ 25 %	Action + Maintien	38 %	71 %	↑ 33 %
Maintien	29 %	37 %	↑ 8 %				

*Les données du Pré concernent uniquement les participants pour lesquelles les données en Post sont également disponibles.

O Qualité de l'alimentation :

Les participants ont autoévalué l'évolution de la qualité de leur alimentation au cours du programme. À cet effet :

- 83 % des hommes (30/36) disent avoir connu une amélioration de la qualité de leur alimentation, alors que les autres n'auraient connu selon eux aucune amélioration (5/36) ou une diminution (1/36) (**Figure 19**);
- La qualité de leur alimentation s'est en moyenne significativement améliorée entre le début et la fin du programme ($p < 0.001$);
- Cette amélioration moyenne serait de l'ordre de 11 %.

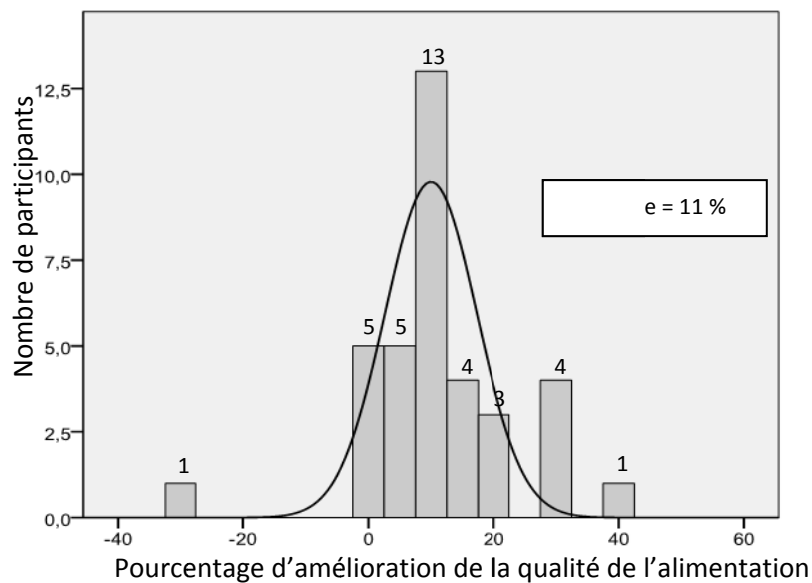


Figure 19. Évolution de la qualité de l'alimentation entre le début et la fin du programme (autorapportée par les participants).

Au niveau de l'activité physique :

O Plaisir de bouger :

Il était attendu que le programme engendrerait une augmentation du plaisir de bouger chez les participants. Le programme semble avoir contribué d'une certaine manière à donner aux hommes le goût de faire de l'activité physique pour le plaisir.

À cet effet :

- Un peu plus du tiers des participants (12/34) se sont dit « Tout à fait » ou « Beaucoup » d'accord avec l'énoncé suivant : « *Le programme m'a donné le goût de faire de l'activité physique pour le plaisir* »;
- Le pointage moyen des participants au questionnaire du plaisir de bouger ne s'est toutefois pas significativement amélioré entre le début et la fin du programme.

O Sentiment d'efficacité personnelle en matière de pratique régulière d'activité physique :

Diverses dimensions ont été évaluées en ce qui concerne l'efficacité personnelle en matière de pratique régulière d'activité physique :

- Capacité en matière d'habileté physique;
- Capacité à surmonter les obstacles;
- Capacité à planifier son mode de vie pour y intégrer la pratique d'activité physique.

Il était attendu que la perception des hommes en leur capacité à pratiquer régulièrement de l'activité physique soit accrue à la suite du programme.

À cet effet :

- La perception des hommes de leur capacité à pratiquer régulièrement de l'activité physique s'est en moyenne significativement améliorée à la suite du programme ($p=.006$);
- De plus, deux des trois sous-échelles se sont également significativement améliorées, soit la capacité en matière d'habileté physique ($p<.0001$) et la capacité à surmonter les obstacles ($p=.024$). La troisième sous-échelle, soit la capacité à planifier son mode de vie pour y intégrer de l'activité physique, s'est également améliorée, mais de façon non significative;
- Par ailleurs, les participants les plus assidus au programme ont connu une amélioration significative du sentiment d'efficacité personnelle, ce qui n'était pas le cas pour les participants moins assidus.

O Évolution du comportement relativement à la pratique d'activité physique :

Il était attendu que le programme fasse cheminer les participants vers des stades de changement de comportement plus avancés de changement de comportement (Prochaska) en ce qui concernant la pratique d'activité physique afin d'évoluer vers l'action et le maintien.

À cet effet :

- La majorité des participants sont demeurés au même stade de changement de comportement (**Figure 20**);
- De façon générale, les participants n'ont pas connu d'amélioration moyenne significative dans l'évolution des stades de changement de comportement en lien la pratique d'activité physique;
- Un pourcentage tout de même plus élevé de participants se trouvait en phase d'*action* ou de *maintien* à la suite du programme comparativement au début (augmentation de 8 %) (**Tableau 10**).

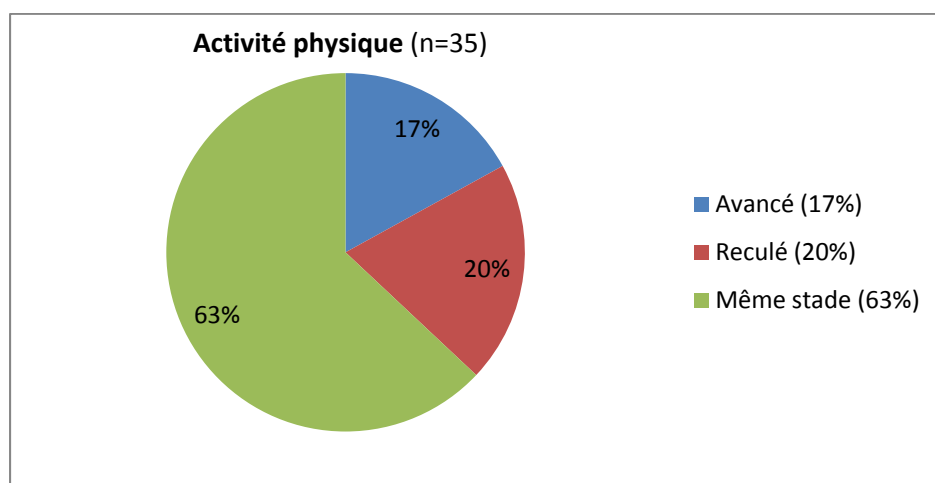


Figure 20. Évolution du comportement en lien avec l'activité physique selon les stades de changement de comportement de Prochaska.

Tableau 10. Proportion de participants dans chacun des stades de changement de comportement (Prochaska) au début et à la fin du programme concernant l'activité physique.

Stades (n=35)	Pré*	Post	Bilan	Stades (n=35)	Pré*	Post	Bilan
Précontemplation	0 %	0 %	---	Précontemplation + Contemplation + Préparation	31 %	23 %	↓ 8 %
Contemplation	6 %	6 %	Stable				
Préparation	25 %	17 %	↓ 8 %	Action + Maintien	69 %	77 %	↑ 8 %
Action	11 %	26 %	↑ 15 %				
Maintien	58 %	51 %	↓ 7 %				

*Les données du Pré concernent uniquement les participants pour lesquelles les données en Post sont également disponibles.

O Niveau d'activité physique :

Les participants ont autoévalué l'amélioration de leur niveau d'activité physique au cours du programme.

À cet effet :

- 72 % des participants (26/36) affirment avoir amélioré leur niveau d'activité physique au cours du programme, ce qui n'était pas le cas pour les autres 28 % (10/36) qui n'ont remarqué aucune amélioration (**Figure 21**);
- Leur niveau d'activité physique s'est en moyenne significativement amélioré entre le début et la fin du programme ($p < 0.001$);
- Cette amélioration moyenne serait de l'ordre de 14 %.

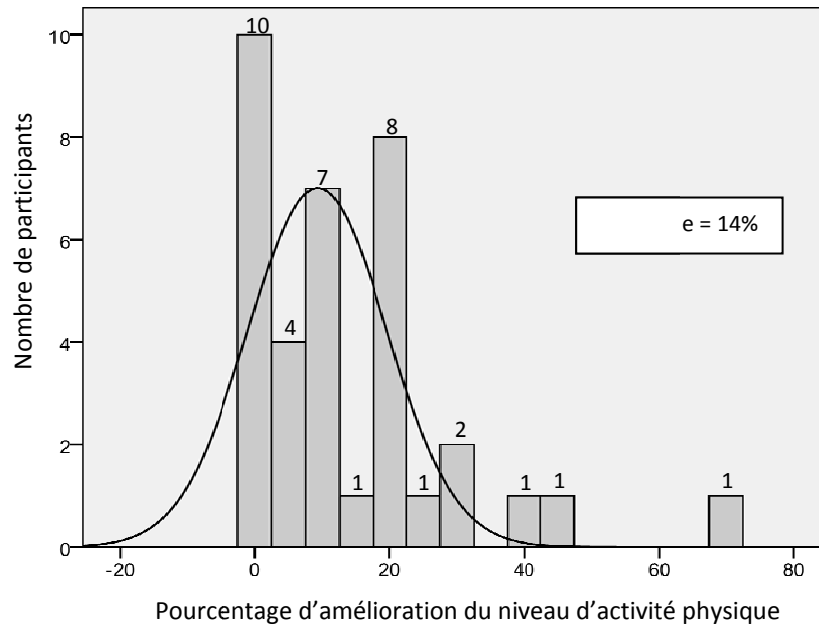


Figure 21. Évolution du niveau d'activité physique entre le début et la fin du programme (autorapporté par les participants).

Au niveau du poids :

Comme le montrent les données précédentes, les participants sont d'avis que la qualité de leur alimentation ainsi que leur niveau d'activité physique se sont améliorés à la suite du programme. Mais est-ce que ces améliorations se sont traduites en perte de poids ?

À cet effet, le poids des participants tend à avoir diminué à la suite du programme ($p = .07$) avec une diminution moyenne de 0.8 kg (ce qui équivaut à une perte de poids de 0.9% versus leur poids initial). Le tour de taille des participants a également connu une diminution, mais non significative ($p = 0.11$), passant d'une moyenne de 99.2 à 97.9 cm. Comme le montre la **Figure 22**, la majorité des participants (58%; 18/31) ont rapporté une diminution de leur poids, six (19%) n'ont connu aucune modification et les autres (23%; 7/31) ont déclaré une augmentation variant entre 0.4 et 7.3 kilos. Il est à noter qu'un participant a pris 7.3 kg au cours du programme. Lorsqu'il est retiré des analyses, la perte de poids moyenne du groupe est de 1.1 kg et devient significative ($p = .05$).

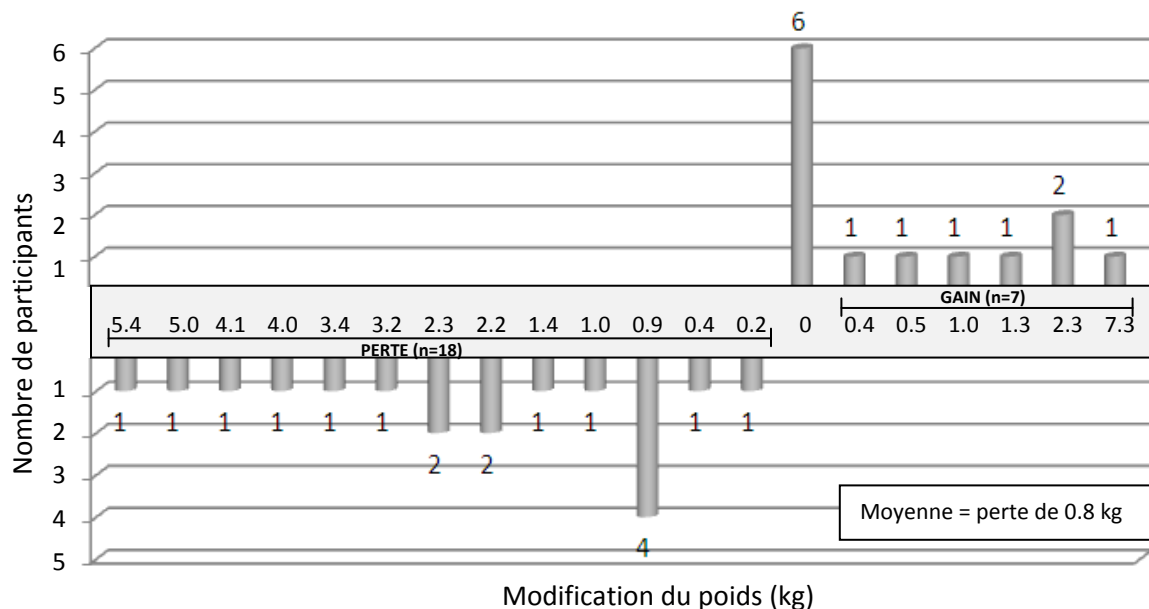


Figure 22. Évolution du poids des participants entre le début et la fin du programme.

De plus, il est intéressant de constater que :

- Les groupes d'hommes ayant davantage participé au programme ($p=.04$) de même que ceux ayant un profil socioéconomique plus élevé ($p=.04$) ont significativement perdu du poids à la suite du programme alors que les groupes d'homme ayant moins participé et ayant un profil socioéconomique plus faible présentaient aussi une perte de poids mais non significative;
- Une tendance dans le même sens est observée pour le groupe d'hommes plus assidus ($p=.078$);
- Le niveau de participation, l'assiduité et le profil socioéconomique ne semblent toutefois pas influencer la perte de poids, puisqu'il n'existe pas de différence significative entre la quantité de poids perdu par les hommes des groupes « élevés » et « faibles »;
- Les participants qui présentaient un poids plus élevé au début du programme ont diminué significativement leur poids à la suite du programme ($p=.055$), ce qui n'est pas le cas des autres (perte de poids de 1.9 kg vs 0.4 kg). Cette diminution du poids n'est toutefois pas significativement différente entre les deux groupes.

Message retenus et application des concepts appris :

Les messages retenus par les participants peuvent également informer quant à ce que le programme leur a apporté. Il a été demandé aux participants d'écrire les trois principaux messages retenus à la suite de leur participation au programme. À cet effet :

- Les participants ont surtout retenu des messages en lien avec l'amélioration de l'alimentation. Par exemple : portions, apport calorique, éviter les excès, éviter de sauter des repas, faire attention, hydratation ($n=24$);
- Une proportion importante de participants ont également fait mention de messages en lien avec l'activité physique. Par exemple : 30 minutes par jour, en faire plus, trouver le temps. ($n=20$);

- Ensuite, l'élément qui revient le plus souvent a trait à l'écoute des signaux de faim et de satiété. Par exemple : fausse faim, les reconnaître, les écouter. (n=12);
- Huit participants ont fait allusion à des messages en lien avec le bien-être psychologique. Par exemple : stress, repos, gestion des émotions, être à l'écoute de son corps.
- Les autres messages retenus par les participants ont trait aux changements graduels et durables (n=4), à la responsabilisation et à l'identification d'objectif (n=3), à la prise de conscience (n=3), à la motivation (n=3) et à d'autres éléments (n=3).

Application des concepts appris par les participants.

À la suite du programme, 83 % (30/36) des participants ont affirmé avoir l'intention d'appliquer dans leur quotidien certains des concepts appris afin d'améliorer leur habitudes de vie et la gestion de leur poids. Quatre hommes avaient peut-être l'intention de le faire et deux n'en avaient pas l'intention.

Les principales notions que comptent appliquer les hommes dans leur quotidien sont de :

- faire davantage d'activité physique (n=17);
- manger plus équilibré (n=17);
- réduire les portions (n=8);
- prendre conscience de leur satiété (n=4);
- bouger pour le plaisir ou de manger des aliments que l'on aime (n=2).

Comment les hommes voient-ils la poursuite de leur démarche d'amélioration des habitudes de vie et de gestion du poids ?

Les participants ont été questionnés à savoir s'ils comptaient poursuivre leur démarche et aussi de quelle manière ils comptaient le faire. De façon générale, les hommes ont trouvé que le programme leur avait donné la motivation nécessaire afin d'entamer des démarches pour améliorer de façon durable leurs habitudes de vie et comptaient poursuivre dans le même sens.

Le Rallye - une source de motivation :

- « Ça m'a donné le coup de pied que j'aurais dû me donner depuis longtemps, mais je me trouvais des excuses. Ça a enlevé des barrières. C'est comme un starter ».
- « Moi, ça m'a donné le coup de pied dans le derrière dont j'avais de besoin pour faire de l'entraînement ».
- « Ça nous force à essayer de faire de quoi ».

Concernant la poursuite de leur démarche :

- Quelques participants ont fait allusion à la nécessité de transposer ces façons de faire à leur famille, entres autres à leur femme, afin de faciliter la poursuite de leurs démarches;
- Certains ont dit qu'ils comptaient poursuivre la réalisation de leur défi personnel même après que le programme soit terminé ;
- D'autres ont déclaré qu'ils prévoyaient continuer à utiliser le carnet de route :
 - « En gardant le carnet de route, si tu as un down tu peux le feuilleter et te remotiver »
 - « Pour moi c'est une source de référence. Je suis bien conscient que je n'ai pas intégré toutes les meilleures habitudes de vie pour l'instant. J'ai fait un bout de chemin, mais encore là, je sais

qu'il y a du potentiel que je peux aller chercher en termes d'information et d'action. Le carnet de route peut m'aider encore et ça je le sais » ;

- De plus, les participants de chez CGI ont initié d'eux-mêmes la tenue de rencontres de suivi de groupe, la première rencontre ayant lieu un mois après la fin du programme. Ils envisagent alors discuter de leur cheminement, de se donner des trucs et de s'encourager.

Finalement, les hommes ont montré un intérêt marqué à poursuivre les démarches débutées afin d'améliorer leur alimentation et leur pratique d'activité physique puisque :

- Plus de la moitié des participants étaient très convaincus de faire des changements pour améliorer leur alimentation (65%; 24/37) ou leur pratique d'activité physique (54%; 20/37) à la suite du programme.

Une question d'habitude...

Certains participants ont fait allusion à l'importance de se créer de saines habitudes, d'intégrer ces nouvelles façons de faire dans leur routine :

- « *Le programme m'a forcé à penser pendant deux mois de temps 'Fait attention'. Je me suis créé une habitude à me poser des questions avant de manger ce que je ne faisais pas avant* ».
- « *Si je commence à le faire 2 fois par semaine, après ça devient 3 fois par semaine, 4 fois par semaine. À un moment donné ça devient une habitude* ».
- « *Il fallait m'instaurer des habitudes. Maintenant que c'est installé ça va bien* ».

« Je suis reconnaissant envers ce programme là pour m'avoir permis de faire un pas en avant ».

Un participant du programme Le Rallye

5.2d Tableau résumé des effets du programme

	ALIMENTATION	ACTIVITÉ PHYSIQUE
CONVICTION Balance entre les avantages et les inconvénients	Pas de changement significatif 54% aucun changement; 29% ↑; 17% ↓.	Pas de changement significatif 51% aucun changement; 29% ↑; 20% ↓.
CONFIANCE Mieux outillés et plus confiants Général : ➤ Les participants se sentent significativement mieux outillés afin d'améliorer la gestion de leur poids de façon générale ➤ 84% trouvent que le programme leur a donné des trucs concrets et les a rendus plus confiants par rapport à la gestion de leur poids.	Signaux de faim et satiété - Amélioration significative de la capacité à reconnaître/écouter les signaux de faim et de satiété; - Tendance vers une amélioration de l'écoute des signaux de satiété physiologique (p=.055) (vs externes et cognitifs); - Aucune modification significative du comportement d'écoute des signaux de satiété. Sentiment d'efficacité personnelle § - Amélioration significative de la perception en leur capacité d'adopter de saines pratiques alimentaire. Évolution du comportement (Prochaska) - Hommes aux stades d'action et de maintien : Pré=38%; Post =71%. - Amélioration significative : ○ 44% amélioré; ○ 41% pas changé; ○ 15% réculé. Qualité de l'alimentation (autorapportée) - Amélioration significative moyenne de 11% : ○ 83% amélioré; ○ 11% pas changé; ○ 3% diminué.	Plaisir de bouger - Pas d'amélioration significative. Sentiment d'efficacité personnelle ¶ - Amélioration significative de la perception en la capacité à pratiquer régulièrement de l'activité physique. Évolution du comportement (Prochaska) - Hommes aux stades d'action et de maintien : Pré=69%; Post =77%. - Pas de changement significatif: ○ 19% amélioré; ○ 62% pas changé; ○ 29% reculé. Niveau d'activité physique (autorapporté) - Amélioration significative moyenne de 14% : ○ 75% amélioré; ○ 25% pas changé.
	Poids Δ § ¶ (tendance) - Perte de poids significative de 1.1kg (correspond à 1.2% de leur poids initial) : ○ 60% diminué (0.2-5.4 kg); ○ 20% pas changé; ○ 20% augmenté (0.4-2.3kg) (+1 homme qui a pris 7.3 kg, mais a été retiré des analyses).	

Δ Amélioration significative dans le groupe « niveau socioéconomique élevé », mais pas dans le groupe « faible »

§ Amélioration significative dans le groupe « niveau de participation élevé », mais pas dans le groupe « faible »

¶ Amélioration significative dans le groupe « assiduité élevé », mais pas dans le groupe « faible »

5.2e Discussion concernant les effets du programme

De façon générale, le programme *Le Rallye* semble avoir engendré des bénéfices intéressants chez les participants sur certaines d'attitudes et comportements favorisant l'adoption de saines habitudes de vie et la saine gestion du poids. En effet, les participants ont connu des améliorations significatives au niveau de leur capacité à reconnaître les signaux de faim et de satiété, de leur sentiment d'efficacité personnelle en ce qui a trait à l'alimentation et à l'activité physique, de leur évolution du comportement en lien avec l'alimentation (stades de changement de comportement de Prochaska), de la qualité de leur alimentation et de leur niveau d'activité physique. Ces modifications d'attitudes et de comportements se sont même traduites pour plusieurs en une perte de poids significative.

Il importe toutefois de faire ressortir certaines limites concernant l'évaluation des effets du programme *Le Rallye*. Par exemple, afin d'obtenir des résultats encore plus rigoureux, il aurait fallu contrôler l'ensemble des variables potentiellement confondantes auxquelles les participants étaient exposés, mais cela s'avérerait pratiquement impossible dans un contexte de milieu de travail. Ainsi, certains participants ont pu être exposés ou avoir participé à d'autres activités visant l'amélioration des habitudes de vie en même temps que leur participation au programme *Le Rallye*. D'ailleurs, certains participants de chez CGI ont fait allusion à une autre initiative faisant la promotion de la santé présente dans leur milieu de travail et à laquelle ils auraient participé pendant la période d'expérimentation du programme *Le Rallye*. Les analyses n'ont toutefois pas démontré des différences notoires entre les participants de chez CGI et les autres milieux d'expérimentations.

Par ailleurs, les résultats observés concernant les variables d'effets nécessitent d'être discutés afin de souligner certaines nuances et d'en faire ressortir quelques pistes d'explication. Les paragraphes qui suivent abordent de façon distincte ces éléments.

Conviction :

Les participants ne voyaient pratiquement pas d'inconvénients à changer leur alimentation et leur pratique d'activité physique et ce, dès le début du programme. Cela semble logique puisque ces hommes se sont inscrits volontairement et se sont engagés dans un programme de neuf semaines. Les résultats concernant les stades de changement de comportement (Prochaska) confirment l'idée selon laquelle les participants étaient déjà prêts à faire des changements dans leurs habitudes dès le début du programme, et en parallèle déjà convaincus de l'importance de le faire, puisque plus des trois quarts d'entre eux se trouvaient déjà au moins au stade de préparation au moment de s'inscrire au programme.

Ces éléments pourraient par conséquent expliquer pourquoi le programme n'a pas engendré chez les participants l'augmentation moyenne attendue du niveau de conviction quant à l'importance d'apporter des modifications à leurs habitudes de vie pour améliorer leur santé. En effet, le fait que le degré de conviction des hommes était déjà élevé au moment de commencer le programme n'aurait ainsi pas vraiment permis d'observer d'amélioration supplémentaire.

Signaux de faim et de satiété :

L'évaluation a fait ressortir une tendance vers une amélioration du comportement d'écoute des signaux de faim physiologiques ($p=0.055$), mais pas de modification en ce qui a trait aux signaux de satiété. Ainsi, les participants n'ont peut-être pas eu le temps nécessaire pour intégrer concrètement l'écoute des signaux de faim et de satiété à leurs habitudes alimentaires, mais auraient néanmoins amélioré leur capacité à mieux les reconnaître, ce qui constitue une première étape indispensable pour ensuite arriver à manger en les respectant. Le programme a ainsi fait prendre conscience aux hommes du concept même

d'écoute des signaux de faim et de satiété, un concept souvent méconnu qui constitue pourtant une notion importante dans le processus.

Par ailleurs, afin d'expliquer l'absence de changement significatif relativement à l'écoute des signaux de satiété, il est à noter que le questionnaire utilisé (*Three-Factor Eating Questionnaire - TFEQ*) ne l'a pas été dans son intégralité. En effet, dans un souci d'alléger les questionnaires à remettre aux participants, seul une fraction du questionnaire a été utilisée. La décision des éléments à conserver découle d'une étude portant sur l'évaluation du programme *Choisir de maigrir?* auprès de femmes, un autre programme d'ÉquiLibre basé sur les mêmes concepts de base. Ainsi, seuls les éléments relatifs aux sous-échelles s'étant significativement améliorés dans cette étude ont été conservés. Il aurait par conséquent été intéressant d'utiliser l'ensemble du TFEQ afin de vérifier si d'autres éléments auraient pu ressortir significativement auprès d'une cohorte masculine. Cela pourrait être fait dans l'éventualité d'une prochaine évaluation du programme.

Sentiment d'efficacité personnelle :

Les participants ont bénéficié du programme au niveau du développement de leur efficacité personnelle en matière de saines pratiques alimentaires et de la pratique régulière d'activité physique. En d'autres termes, les hommes ont la perception d'avoir amélioré leur capacité à manger sainement et à faire de l'activité physique dans diverses situations. Ces améliorations sont assurément des outils de plus qui les aideront à avoir de meilleures habitudes de vie et une gestion plus saine de leur poids puisqu'il est reconnu que les individus qui doutent de leur efficacité personnelle ont tendance à être peu motivés, à éviter les difficultés et à ne pas faire d'efforts. La littérature montre également que le sentiment d'efficacité influence chacun des processus fondamentaux du changement personnel, soit l'adoption de nouveaux comportements, leur usage généralisé dans diverses circonstances et enfin leur maintien au fil du temps (Bandura, 1986).

Par conséquent, il est intéressant de constater que les améliorations observées à la suite du programme au niveau du sentiment d'efficacité personnelle semblent s'être traduites en bénéfices concrets chez les participants puisque ceux-ci ont rapporté une amélioration moyenne de la qualité de leur alimentation et de leur niveau d'activité physique à la suite du programme.

Plaisir de bouger :

Tout d'abord, il importe de préciser que l'outil utilisé pour mesurer l'évolution du plaisir de bouger entre la fin et le début du programme a été ajouté seulement à la deuxième phase d'expérimentation. Conséquemment, le nombre de participants inclus dans les analyses fut réduit d'environ la moitié. Cette diminution de l'échantillon pourrait en partie expliquer pourquoi aucune modification significative n'a pu être documentée concernant le plaisir de bouger.

Par ailleurs, l'analyse des questionnaires remplis par les participants au début du programme a permis de constater que ceux-ci ressentaient déjà beaucoup de plaisir à bouger et à faire de l'activité physique. Une amélioration de cet aspect devenait alors plus difficilement envisageable, ce qui pourrait, du moins en partie, expliquer le fait qu'aucun résultat significatif n'ait pu être observé dans le sens souhaité.

Évolution du comportement (Prochaska)

Rappelons qu'une amélioration moyenne significative dans les stades de changement de comportement a pu être observée relativement aux habitudes alimentaires, mais pas en ce qui a trait à la pratique d'activité physique. Cela pourrait être explicable par le fait que, comparativement à l'alimentation, une proportion importante et plus élevée de participants se situait déjà en phase d'action ou de maintien concernant l'activité physique au début du programme (38% pour l'alimentation versus 69% pour

l'activité physique) et que par conséquent, il aurait été difficile pour eux d'avancer davantage dans les stades.

Aussi, il est intéressant de constater que même si les participants n'ont pas montré d'évolution significative du comportement au niveau de l'activité physique selon les stades de changement de comportement de Prochaska, les participants sont quand même d'avis que leur niveau d'activité physique s'est amélioré à la suite du programme. Cela pourrait signifier qu'en fait, la majorité des participants étaient déjà engagés dans une démarche d'amélioration de leur niveau d'activité physique avant le début du programme et qu'ils ont profité de l'opportunité que leur offrait le programme pour aller encore plus loin dans ce processus. Un peu à l'inverse, il semblerait que la majorité des participants n'étaient pas déjà engagés dans une telle démarche relativement à l'alimentation et qu'ils auraient par conséquent bénéficié du programme pour justement entrer plus concrètement dans un processus d'amélioration.

Par ailleurs, il importe de rappeler qu'un processus normal de changement de comportement comporte des variations dans les différents stades (augmentation ou diminution). Ainsi, cela pourrait expliquer pourquoi certains participants ont rapporté se trouver dans un stade de changement inférieur à la suite du programme.

Qualité de l'alimentation et niveau d'activité physique

Les modifications concernant la qualité de l'alimentation et le niveau d'activité physique des participants à la suite du programme ont été documentées à l'aide de mesures autorapportées par les participants. De plus, les mesures Pré ont été demandées aux participants de façon rétroactive une fois le programme terminé. Il est clair qu'il existe toujours certains biais possibles avec l'utilisation de mesures autodéclarées, mais dans le cas présent, le fait qu'une perte de poids significative ait été observée laisse présager que les améliorations significatives rapportées par les participants au niveau de l'alimentation et de l'activité physique étaient réelles.

Néanmoins, si l'évaluation des effets du programme *Le Rallye* était à refaire, il pourrait être envisagé d'utiliser des outils de collecte plus complets et objectifs relativement à la qualité de l'alimentation et au niveau de l'activité physique. Comme par exemple en utilisant un journal alimentaire et d'activité physique ou un questionnaire de fréquence à remplir en Pré et en Post.

Poids et habitudes de vie

Il peut être très difficile de perdre du poids ou même de maintenir un poids stable. Par ailleurs, il est reconnu qu'une perte de poids d'environ 5% à 10% du poids initial est suffisante pour engendrer des améliorations notables sur la santé¹⁴. Ainsi, le fait que la majorité des participants aient rapporté une perte de poids ou le maintien d'un poids stable pendant le programme est encourageant. De plus, les participants ont manifesté l'intention de poursuivre leur démarche par la suite, soit individuellement, soit pour certains en maintenant des rencontres de suivi en groupe. De plus, le fait que le programme ait contribué à ce que les participants se fixent des objectifs réalistes pourrait également contribuer au succès de la démarche, puisque les périodes de démotivation et d'inertie provoquées par les échecs répétés à cause d'objectifs inatteignables risquent alors d'être moins fréquentes.

¹⁴ Ordre professionnel des diététistes du Québec (OPDQ) (2000). Manuel de nutrition clinique de l'ordre professionnel des diététistes du Québec, Montréal. Chapitre *Obésité et contrôle du poids*.

6. RECOMMANDATIONS

Les multiples collectes de données effectuées ont permis de documenter le point de vue de diverses personnes. Afin de mettre en parallèle les informations recueillies par ces différents groupes sur un même sujet, une mise en commun exhaustive a été réalisée, permettant ainsi de faire ressortir les principaux constats. Ainsi, les recommandations présentées dans cette section proviennent à la fois des participants, mais aussi des animatrices, des observateurs et du personnel d'ÉquiLibre impliqués dans les expérimentations. De plus, les membres du comité de réflexion ont également suggéré à ÉquiLibre différents moyens de contrer les difficultés reliées au recrutement des hommes, à l'implantation, à l'intervention et à la mobilisation dans les milieux de travail.

Seules les principales recommandations sont présentées ici. La liste exhaustive des recommandations de modifications à apporter au programme de façon générale et aux ateliers de façon plus spécifique sont présentés en annexe O.

Promotion du programme auprès des entreprises :

- Offrir une description claire du programme et de ses résultats lors de sa promotion.
- Bien expliquer et miser sur l'approche non traditionnelle utilisée dans *Le Rallye*, qui le différencie des autres programmes.
- Considérer le fait que les hommes ne sont pas prêts à payer pour un tel programme et que c'est les employeurs qui devraient payer.
- Mentionner qu'il s'agit d'un des seuls programmes développés spécifiquement pour la clientèle masculine.

Promotion du programme auprès des hommes pour le recrutement:

- Utiliser l'effet du bouche à oreille comme élément clé de la promotion : les hommes ayant déjà suivi le programme pourraient en influencer d'autres à s'inscrire.
- Identifier les «leaders» du milieu qui pourraient faire connaître le programme.
- Publiciser le programme dans le milieu de travail à l'aide d'une combinaison de plusieurs méthodes (par des affiches, des courriels, un kiosque d'information, le bouche à oreille, l'affichage dans un journal interne, etc.).
- S'assurer de très bien clarifier que ce n'est pas un programme de perte de poids, dès la rencontre 00 et même avant dans le processus de recrutement.
- Expliquer le programme de façon à ce qu'il soit concret, positif et mesurable pour les participants.
- Envisager le développement de techniques de recrutement (par exemple : outil de sensibilisation) qui permettraient davantage le recrutement d'hommes moins avancés dans leur processus de changement de comportement (stade de changement de comportement de Prochaska).

Assiduité au programme :

- Afin de favoriser l'assiduité, il serait important de choisir un local le plus près possible du lieu de travail des participants.

- Envisager de faire payer l'inscription aux participants et que l'employeur rembourse les employés selon le nombre de rencontres auxquelles ils ont assisté.
- L'envoi d'un courriel avant chaque rencontre par la personne-ressource du milieu afin de rappeler aux hommes l'endroit, la date de chaque rencontre et de ne pas oublier leur carnet de route pourrait favoriser l'assiduité.

Concept du programme :

- Conserver le concept de l'automobile et s'assurer de faire des liens plus concrets avec ce concept tout au long des rencontres et à l'intérieur du carnet de route, dans la mesure du possible.

Défis/Consignes/Options :

- Remplacer les termes «Défis», «Consignes» et «Options» par «Expérimentations de la semaine» ou une autre appellation appropriée.
- Prévoir seulement deux expérimentations par semaine à faire entre les rencontres : une plus «intellectuelle» et une plus «active».
- S'assurer que les expérimentations soient directement en lien avec la thématique abordée dans la rencontre, afin de partager sur le sujet en début d'atelier suivant. Toujours s'assurer que ce soit concret et mesurable pour les hommes.
- Enlever complètement la notion de pointage (collectif et individuel).
- Proposer une approche de collaboration (support mutuel) plutôt qu'une approche de compétition.

Défi personnel :

- Conserver le concept du défi personnel mais le présenter comme un objectif SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste et fixé dans le Temps) à formuler par les participants.
- Centraliser les explications relatives à l'identification du défi personnel uniquement à la quatrième rencontre (plutôt que d'en parler un peu dès la première rencontre).
- Donner des exemples d'objectifs à se fixer, certains étant exagérés, ludiques, réalistes ou non.
- Encourager les hommes à partager le défi qu'ils se sont fixé afin de s'inspirer et d'évaluer entre eux si ça leur semble adéquat et réaliste.

Carnet de route :

- Ajouter des onglets dans le but de faciliter la lecture du carnet de route.
- Proposer une version électronique, particulièrement pour les employés des milieux d'affaires.

Animation et guide d'animation :

- Prendre modèle sur un guide d'animation connu et fonctionnel (par exemple *Choisir de maigrir?*) pour le contenant. Ainsi, la théorie à connaître pour les intervenants se retrouve à part (peut-être via la formation aux futurs animateurs) du contenu des rencontres à animer.
- Lors de chaque atelier, alléger le contenu déjà existant en prévoyant une activité «Pour aller plus loin», qui sera faite ou non selon le temps disponible.
- À l'intérieur du guide, bien indiquer de mettre l'accent sur le plaisir de manger et de bouger.

- Dans l'optique que le programme pourrait être animé par une ou un professionnel du milieu, la mise sur pied d'une formation sur l'intervention en saine gestion du poids tenant compte du genre devient essentielle.
- De façon générale, orienter davantage les enseignements sur le nouveau paradigme sur le poids.

Programme en général :

- Conserver la durée et la fréquence des rencontres telles quelles.
- Envisager la possibilité d'adapter une formule « à la carte », où les activités pourraient être offertes de façon indépendante pour pallier au fait qu'il semble difficile pour les hommes d'être présents à chaque rencontre.

7. CONCLUSION

Les données les plus récentes sur le poids des populations démontrent une croissance continue des taux d'obésité au cours des dernières décennies. Cette épidémie d'obésité est intimement liée à l'adoption d'habitudes de vie non optimales qui peuvent également contribuer au développement du diabète. Plus de 9 millions de Canadiens sont actuellement atteints de diabète et environ 8 diabétiques sur 10 souffrent d'embonpoint ou d'obésité.

Le programme *Le Rallye* a été développé de manière à permettre aux hommes, qui consultent peu les services de santé et sont plus à risque de développer des maladies chroniques, d'être mieux outillés et préparés à amorcer des changements réalistes de comportements visant à avoir une gestion du poids plus saine et à favoriser l'autogestion de leur santé et la prévention du diabète. L'évaluation des expérimentations du programme a permis de confirmer que le programme rendait les hommes plus confiants en leur capacité d'apporter des changements, en les outillant concrètement et en les aidant à identifier ce qu'ils peuvent réalistement faire et aussi comment le faire.

À cet effet, le programme *Le Rallye* a engendré des améliorations significatives au niveau de leur capacité à reconnaître les signaux de faim et de satiété, de leur sentiment d'efficacité personnelle en ce qui a trait à l'alimentation et à l'activité physique, et de l'évolution du comportement en lien avec l'alimentation (stades de changement de comportement de Prochaska). De plus, ces améliorations ont eu des répercussions positives concrètes sur les habitudes de vie des participants. La qualité de leur alimentation et leur niveau d'activité physique se sont également significativement améliorés, ce qui s'est traduit par une perte de poids.

Par ailleurs, il semble que le programme *Le Rallye* soit bien adapté à la réalité masculine et à celle du milieu de travail. En effet, les participants se sont dits dans l'ensemble satisfaits du programme et de ses différentes composantes. La mise en œuvre dans les entreprises, malgré quelques barrières mineures, s'est, somme toute, très bien déroulée. Les participants eux-mêmes se sont dits heureux qu'un programme développé tout spécialement pour eux soit offert dans leur milieu de travail. Les personnes-ressources sont également satisfaites du processus d'expérimentation. Elles apprécient particulièrement l'approche d'ÉquiLibre et le soutien offert par l'organisme. Elles ont également mentionné être en confiance par rapport au programme et ont souligné le professionnalisme des animatrices.

Néanmoins, certaines améliorations pourraient être apportées au programme, notamment au niveau du concept des Défis/Consignes/Options, et surtout en ce qui concerne la notion de pointage, le but étant de simplifier le tout et ainsi augmenter la satisfaction des participants.

Les résultats d'évaluation montrent par ailleurs que plusieurs participants étaient déjà engagés dans une certaine démarche d'amélioration des habitudes de vie au moment de s'inscrire au programme. En outre, il importe de développer une stratégie de sensibilisation pour les hommes moins avancés dans les stades de changement afin qu'ils soient plus conscientisés à l'importance d'adopter de saines habitudes de vie et une saine gestion du poids. Il est intéressant de constater que le programme semble avoir répondu aux besoins des participants même si ceux-ci étaient déjà avancés dans leur processus d'amélioration des habitudes de vie et que le programme était à la base conçu pour des hommes se situant davantage dans les premiers stades de changement de comportement (Prochaska).

Le développement d'un programme de saine gestion du poids pour les hommes tel que *Le Rallye* est une démarche novatrice et unique au Québec et résulte par conséquent de plusieurs cycles d'expérimentations et d'ajustements. Dans ce contexte de défrichage et d'innovation, les cycles d'essai-erreur peuvent sembler redondants, mais font partie du processus et sont essentiels pour assurer l'obtention d'un programme de grande qualité qui permet de promouvoir la santé et le bien-être sans

causer d'effets pervers. Ainsi, même si des résultats positifs ressortent de cette expérimentation du programme, certains ajustements sont tout de même à prévoir. Ces ajustements découleront d'une part des résultats d'évaluation, mais aussi d'autres informations qui seront recueillies au cours des prochains mois.

À cet effet, il apparaît judicieux de mieux comprendre l'influence du facteur genre dans la saine gestion du poids et d'intervenir en tenant compte des spécificités masculines. C'est pourquoi, une vaste collecte de données auprès de la population, d'intervenants et d'experts est prévue dans le cadre d'un prochain projet financé et qui servira, entre autres, à bonifier le programme *Le Rallye*. De plus, il serait souhaitable que le programme soit animé par plus d'intervenants pour bénéficier de leur regard externe et de leurs recommandations, et compléter ainsi les résultats de la présente expérimentation.

Enfin, les résultats de ces collectes de données serviront également à développer une formation permettant aux intervenants d'intervenir adéquatement sur la question du poids, de l'image corporelle et des habitudes en tenant compte du genre.

8. ANNEXES

N°	ANNEXES
A	Processus de recrutement des entreprises
B	Grille de recrutement
C	Grille d’entrevue auprès des personnes-ressources dans les milieux expérimentaux
D	Grille d’entrevue auprès des personnes-ressources où le recrutement n’a pas fonctionné
E	Questionnaire Pré-programme à l’intention des participants
F	Questionnaire Post-programme à l’intention des participants
G	Questionnaire Post-ateliers à l’intention des participants
H	Grille du groupe de discussion à l’intention des participants
I	Grille de présence
J	Journal de bord à remplir après chaque séance
K	Journal de bord à remplir à la fin du programme
L	Questionnaire Post-ateliers à l’intention des personnes-ressources
M	Questionnaire Post-programme à l’intention des personnes-ressources
N	Grille d’observation de l’atelier 03
O	Résumé des recommandations