

UNIVERSITÉ DE LILLE
UFR3S-MÉDECINE
Année : 2025

**THÈSE POUR LE DIPLÔME D'ÉTAT
DE DOCTEUR EN MÉDECINE**

**État des lieux de la réalisation de la Fiche d'Entreprise au sein d'un SPST :
SIMU'P**

Présentée et soutenue publiquement le 15 octobre à 16 heures
au Pôle Recherche
par Flore LERMYTTE

JURY

Président :

Monsieur le Professeur Sébastien HULO

Assesseurs :

Madame le Docteur Amandine PARIS

Madame le Docteur Ariane LEROYER

Directeur de thèse :

Madame le Professeur Sophie FANTONI-QUINTON

Avertissement

L'université n'entend donner aucune approbation aux opinions émises dans les thèses : celles-ci sont propres à leurs auteurs.

Sigles

AMT	Actions sur le Milieu de Travail
AST	Assistant santé travail
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CPOM	Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
DGT	Direction Général du Travail
DREETS	Direction Régionale Interdépartementale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DUERP	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
FE	Fiche d'Entreprise
IGAS	Inspection Générale des Affaires Sociales
IPRP	Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
PME	Petites et Moyennes Entreprises
SPST	Services de Prévention et de Santé au Travail
SSTI	Services de Santé au Travail Interentreprises
TPE	Très Petites Entreprises
URSSAF	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

Sommaire

Avertissement	2
Remerciements	3
Sigles	7
Sommaire	8
Introduction	11
1 La création de la fiche d'entreprise : son contenu et son importance	11
2 La création des équipes pluridisciplinaires au bénéfice des fiches d'entreprises 12	
3 Des fiches d'entreprises irréalisables face à la réalité législative	12
4 Les changements apportés par la loi de 2016 relatifs à la modernisation de la médecine du travail	13
5 La pratique des différents services afin de réaliser au mieux ces fiches d'entreprises.....	14
6 Nouvelle loi de modernisation de la santé au travail avec obligation de réalisation des FE dans un cadre de certification	16
7 Objectifs	17
Matériel et méthodes.....	18
1 Analyse de données des fiches d'entreprises au sein du SIMU'P : Une étude observationnelle descriptive transversale	18
1.1 Définition de la population cible	18
1.2 Critères d'inclusion.....	18
1.3 Critères d'exclusion.....	19
1.4 Recueil de données	19
1.5 Test statistique de proportion unilatéral	19
2 Élaboration d'un questionnaire au sein du SIMU'P.....	21
2.1 Définition de la population cible	21
2.2 Critères d'inclusion.....	21
2.3 Critères d'exclusion.....	21
2.4 Recueil de données	21
Résultats	22
1 Les résultats de l'analyse de données des fiches d'entreprises au sein du SIMU'P 22	
1.1 Nombre de fiches recueillies	22
1.2 Circonstances principales de réalisation des FE	22

1.3	Demandeurs à l'origine de la FE	23
1.4	L'influence de la réalisation d'une FE sur la présence d'AMT collectives dans l'année	24
2	Les résultats du questionnaire réalisé au sein du SIMU'P	26
2.1	Conditions de réalisation des fiches d'entreprises au sein du SPST	26
2.1.1	Le modèle des FE	26
2.1.2	L'existence d'un protocole et son fonctionnement ?	27
2.1.3	Acteurs de la collecte des données auprès des entreprises	29
2.1.4	Rédaction et format des fiches d'entreprises	31
2.1.5	Relecture et préconisations émises par les médecins du travail	32
2.1.6	Communication et restitution à l'employeur de la FE	33
2.1.7	Le stockage et l'accessibilité des FE au sein du SPST	34
2.2	L'existence de leviers de réalisation ou de mise à jour des FE au sein du SPST	35
2.2.1	Le critère de la taille d'une entreprise	35
2.2.2	Le critère de la branche d'activité	36
2.2.3	Le critère des demandes de l'employeur	37
2.3	Les différents avis des personnes questionnées sur la FE	38
2.3.1	La FE a-t-elle un rôle efficace en prévention primaire ?	38
2.3.2	La prise de conscience par les employeurs du rôle de la FE	39
2.3.3	Les raisons qui motivent la réalisation d'une FE	40
2.3.4	Axes d'améliorations à apporter à la FE	40
3	Réalisation d'un test statistique dans le cadre de notre objectif principal	42
	Discussion	43
1	Principaux résultats	43
2	Discussion des résultats	45
2.1	L'avis des membres du SPST interrogés parfois en contradiction avec les résultats de notre test statistique	45
2.2	Une fusion du DUERP et de la FE irréalisable	47
2.3	Axes d'améliorations suggérés afin de rendre à la FE une place en prévention primaire	49
2.4	Existe-t-il des véritables leviers de réalisation de FE	52
3	Discussion de la méthode	53
3.1	Les limites de l'étude	53
3.1.1	Les limites concernant l'étude observationnelle des entreprises du SPST	53
3.1.2	Les limites concernant les réponses au questionnaire établi	54

3.2	Les avantages de l'étude	54
3.2.1	Une collecte de données standardisée	54
3.2.2	Un coût réduit	54
3.2.3	L'anonymisation des réponses	54
3.2.4	Double approche quantitative et qualitative	55
3.2.5	Une amélioration des pratiques professionnelles.....	55
3.2.6	Une généralisation possible de l'étude à d'autres SPST	55
	Conclusion	56
	Liste des figures	58
	Références	60
	ANNEXE 1 [2]	64
	ANNEXE 2 [23]	68
	ANNEXE 3	70

Introduction

1 La création de la fiche d'entreprise : son contenu et son importance

La fiche d'entreprise a été mise en place dès l'apparition de la médecine du travail par la loi du 11 octobre 1946. En effet, les médecins du travail ayant un rôle essentiellement préventif auprès des employeurs et des salariés (1), il a été créé une fiche appelée fiche d'entreprise dans laquelle le médecin du travail doit notifier les caractéristiques de l'entreprise (domaine d'activité, effectif des salariés, présence d'un CHSCT, de délégués du personnel), les risques professionnels présents dans l'entreprise, (risques physiques, risques chimiques, risques infectieux ou parasitaires, etc) consignés au regard du nombre de salariés pouvant y être exposés et les diverses actions déjà mises en place ou à mettre en place dans le but de réduire l'exposition à ces risques professionnels (2). (Annexe 1) Cette fiche d'entreprise devait être réalisée initialement pour les entreprises de plus de 11 salariés uniquement (2). Au vu de l'accent mis sur la prévention primaire dans le cadre d'un accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 qui conclut que la prévention serait l'affaire de tous (3), les employeurs se sont vus dans l'obligation de rédiger et d'avoir un document relatif à l'évaluation des risques professionnels, selon le décret du 5 novembre 2001, sous peine de sanction pénale (4). Ce document comprend une identification des risques professionnels avec en lien un programme annuel de prévention de ces risques, le tout veillant à être mis à jour au moins annuellement ou dès qu'un changement est présent dans l'entreprise (5). La fiche d'entreprise est donc devenue par la suite obligatoire pour toutes les entreprises et non plus uniquement celles de plus de 11

salariés afin d'aider les employeurs dans cette rédaction de DUERP, avec une entrée en vigueur à partir de janvier 2006 (6).

2 La création des équipes pluridisciplinaires au bénéfice des fiches d'entreprises

Face à des inégalités sur le terrain d'utilisation de compétences pluridisciplinaires, constatées par la circulaire DGT du 09 novembre 2012 (7), on a vu apparaître la création des équipes pluridisciplinaires. En effet selon la loi du 20 juillet 2011, ces missions de prévention devront être réalisées par une équipe pluridisciplinaire comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels, des infirmiers et par la présence d'assistants de service de santé au travail. Ces derniers sont apparus également dans le cadre de cette loi et sont là essentiellement afin d'apporter une assistance administrative aux équipes pluridisciplinaire et contribue également à identifier les risques professionnelles et besoins en santé du travail en rédigeant les fiches d'entreprises dans les entreprises de moins de 20 salariés (8). Avec la création de ces équipes, cela aurait dû favoriser la rédaction de ces fiches d'entreprises et permettre à chaque entreprise une garantie d'une offre de qualité et accessible sur l'ensemble du territoire.

3 Des fiches d'entreprises irréalisables face à la réalité législative

En pratique, malgré cette mise en place d'équipes pluridisciplinaires, les médecins du travail font face à un nombre de plus en plus conséquent de visites médicales d'embauche à réaliser. Selon le rapport IGAS de 2015 (9), le nombre de déclarations préalables à l'embauche que l'employeur déclare à l'URSSAF en 2014 est de 22,26 millions au niveau national sans compter le secteur agricole et les intérimaires pour

lesquels on comptabilise 16,5 millions de contrats supplémentaires, soit autant de visites d'embauches à réaliser par les médecins du travail. Sans compter à cela les visites périodiques des salariés qui occuperaient 52% de la part des visites des médecins. Outre ces visites obligatoires les visites à la demande de l'employeur, du salarié, les visites de pré reprise et reprise ne cessent d'augmenter également ces dernières années. À cela s'ajoute une baisse importante de la démographie des médecins du travail avec des médecins de plus en plus vieillissants (10). En conséquence, ces derniers peinent à mettre en place leur tiers temps dédié aux actions en milieu du travail afin de faire de la prévention au contact direct des employeurs en rédigeant notamment les fiches d'entreprises, le bilan des conditions de travail de 2010 estime à 21% le temps d'AMT réalisé par les médecins du travail soit 10 points en dessous de l'objectif attendu (11).

En effet cela peut être mis en évidence par le nombre de fiches d'entreprises réalisées. Selon le bilan de 2013 des conditions de travail, les données transmises par les rapports des médecins du travail montrent que sur 9 régions, seulement 25,6% des entreprises suivies par un service de santé au travail ont une fiche d'entreprise. Même si ces chiffres sont en hausse par rapport à 2011 avec 22% des entreprises, cela reste encore très insuffisant par rapport à l'accès et les lois mises en place pour favoriser cette prévention primaire (12).

4 Les changements apportés par la loi de 2016 relatifs à la modernisation de la médecine du travail

Face à ces difficultés, la loi de modernisation de la santé au travail de 2016 a essayé de simplifier certaines choses afin de remettre la place de la prévention primaire et la fiche d'entreprise au centre de l'activité des médecins du travail. Cette loi a tout d'abord permis aux infirmiers de pouvoir réaliser plus de visites d'embauche en supprimant

systématiquement l'avis d'aptitude à l'embauche délivré par le médecin du travail, en adaptant également le suivi médical en l'espaçant tous les 5 ans pour les salariés n'étant pas exposés à des risques professionnels particuliers et permettant également aux infirmiers de réaliser celui-ci (13). Ces changements ont été ainsi pensés afin de pouvoir libérer du temps aux médecins du travail dans l'objectif qu'ils puissent passer plus de temps en entreprise. En effet le rapport IGAS de 2015 (9) avait démontré que par manque de temps les médecins se retrouvaient à prononcer des avis d'inaptitudes sans même avoir pu réaliser la fiche d'entreprise et connaître objectivement le poste du salarié. Dans ce contexte la loi de 2016 a également mis en place certaines conditions obligatoires à la prononciation d'un avis d'inaptitude tels qu'un examen du salarié, une réalisation par lui-même ou un membre de son équipe pluridisciplinaire d'une étude de poste du salarié concerné et enfin une étude des conditions de travail de l'entreprise en indiquant la date de mise à jour de la fiche d'entreprise (13). D'après PRÉSANSE, on voit en conséquence de ces changements une évolution positive sur le nombre de fiches d'entreprises élaborées (création ou mise à jour) en 2018 elles étaient au nombre de 130 500, en progression de 11% comparé à 2017 et de 54% par comparé à 2015. Soit au total 610 000 fiches d'entreprises comptabilisées en 2018 correspondant à 45% des établissements (14) (15) contre une couverture de 35% en 2015. On observe également que les fiches d'entreprises occupent également une part de plus en plus importante des actions en milieu de travail soit 24% en 2017 (16).

5 La pratique des différents services afin de réaliser au mieux ces fiches d'entreprises

En conséquence de ces nouvelles obligations de réalisation dans le cadre des inaptitudes, certains services inter-entreprises ont essayé d'anticiper au mieux les rédactions des fiches d'entreprises. Selon une évaluation des services de santé au

travail interentreprises effectuée auprès de 12 SSTI, on peut s'apercevoir que certains services ont mis en place une visite d'un AST en entreprise dès l'adhésion tandis que d'autres ont préparé un outil d'autodiagnostic afin de gagner du temps lors de la réalisation de la FE. De plus il est également observé que certains services ont favorisé la rédaction de fiches d'entreprises selon certains critères liés directement aux entreprises elles même. Par exemple, en considérant la taille des entreprises, et en favorisant les grandes et moyennes entreprises, en espérant couvrir ainsi le maximum de salariés et en pensant ces entreprises plus durables que les petites entreprises. D'autres ont favorisé plutôt les entreprises présentant le plus de risques professionnels en sachant qu'il y aurait certainement plus d'inaptitudes à réaliser (15). Associant donc assez souvent la rédaction des fiches d'entreprises à une inaptitude médicale d'un salarié, les employeurs ne perçoivent plus forcément l'intérêt de cette fiche d'entreprise, mélangeant ainsi les raisons d'être de cette fiche d'entreprise. En conséquence, même si plusieurs services interentreprises ont su s'organiser afin de réaliser au mieux ces fiches d'entreprises dans leur objectif premier de prévention primaire, il en ressort malgré tout que la plupart des services tombent dans une politique de rendement allant même jusqu'à égarer les employeurs face à l'objectif premier de cette FE, à savoir la prévention des risques professionnels, avec celui de la réalisation d'une inaptitude (15) (17).

Dans ce contexte l'idée d'une suppression de la fiche d'entreprise et du DUERP a été émise afin de créer un seul document afin de simplifier les choses (18). Cependant cette idée fut de courte durée, car l'accord national interprofessionnel du 09 décembre 2020 (19) ainsi que la rapport IGAS de 2020 (15) réaffirment l'utilité des fiches d'entreprises et fixent également un délai maximum ne devant pas être dépassé pour leurs mises à jour soit au maximum 5 ans.

6 Nouvelle loi de modernisation de la santé au travail avec obligation de réalisation des FE dans un cadre de certification

Le 02 août 2021 (20), une nouvelle loi visant à une modernisation du système de santé au travail apparaît, celle-ci a tout d'abord réaffirmé l'importance de la fiche d'entreprise en maintenant une certaine priorité sur les TPE et PME qui semblent avoir moins de facilité sur la prévention des risques professionnels au vu du nombre de DUERP réalisés. En effet, selon le rapport de la DARES de 2016, seulement 38% des entreprises de moins de 10 salariés ont un DUERP à jour (21). Cette loi précise également que chaque service de santé au travail devra faire l'objet d'une procédure de certification afin de pouvoir avoir les mêmes compétences et offres de services comme référentiels sur le territoire (20). Ces référentiels porteront sur différents sujets principaux comme la qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'offre socle, l'organisation et la continuité de service, la gestion financière et la tarification, la conformité du traitement des données personnelles ainsi que la conformité des systèmes d'informations et des outils numériques. L'arrêté de mise en vigueur est sorti le 01 mai 2023. À compter de cette date, les SPST ont deux ans pour être certifiés, soit jusqu'au 1 mai 2025 (22). Dans ce cahier des charges on peut apercevoir une partie notamment concernant la prévention des risques professionnels avec des exigences sur l'élaboration systématique d'une fiche d'entreprise dans l'année suivant l'adhésion ainsi qu'une mise à jour tous les 4 ans maximum, à réaliser par le SPST de l'entreprise concernée. Bien évidemment au vu des difficultés et des données chiffrées vu précédemment cela n'est pas réalisable en deux ans pour obtenir la certification. C'est pourquoi ce cahier des charges décline cet objectif en 3 niveaux, correspondants à l'état d'avancement quant à la procédure de réalisation des fiches d'entreprise au sein de chaque SPST. (Annexe 2)

Le niveau 1 « d'engagement », requis afin d'être certifié, consiste à mettre en place une procédure d'élaboration et de mise à jour des fiches d'entreprises (23).

En parallèle à cette certification on a vu apparaître un logiciel appelé NOA qui est proposé par de plus en plus de SPST depuis 2024 et se répandant de manière globale en 2025. Ce logiciel est destiné aux employeurs afin de les aider à réaliser leur document unique d'évaluation des risques DUERP tout en étant relié au logiciel métier des SPST et alimentant ainsi la fiche d'entreprise en proposant les risques notifiés dans le DUERP (24), ce qui soulève une nouvelle fois la question d'une fusion et de la création d'un unique document concernant la prévention des risques professionnels.

7 Objectifs

Au vu de ces évolutions et nouvelles obligations dans le cadre de la certification notamment, il fut légitime de s'interroger sur les raisons premières de réalisation et de rédaction de ces fiches d'entreprises et de se demander si finalement les fiches d'entreprises sont toujours réalisées dans un but premier de prévention primaire.

De plus au vu du nombre d'entreprises et du nombre de fiches d'entreprises à réaliser, existe-t-il des leviers pour effectuer préférentiellement cette FE auprès de certaines entreprises, telle que la taille, la branche d'activité, etc.

L'objectif principal de cette thèse est donc de vérifier si « la fiche d'entreprise est réalisée dans un but premier de prévention primaire ». Les objectifs secondaires sont l'existence ou non de facteurs favorisant la 1^{ère} réalisation/renouvellement de la FE auprès de certaines entreprises et si oui lesquels ? Cette thèse est réalisée dans un service inter entreprise de médecine du travail situé à Halluin « SIMU'P ».

Matériel et méthodes

Cette thèse a été construite en deux parties :

- Tout d'abord une partie d'analyse de données de réalisation ou mise à jour des fiches d'entreprises au sein du SPST du Simu'p à Halluin.
- Puis une seconde partie par l'élaboration d'un questionnaire destiné directement aux personnes concernées par la réalisation ou la mise à jour de ces fiches d'entreprises au sein du Simu'p.

1 Analyse de données des fiches d'entreprises au sein du SIMU'P : Une étude observationnelle descriptive transversale

1.1 Définition de la population cible

Afin de réaliser cette étude, l'échantillon a été défini sans limite particulière concernant les entreprises que ce soit le secteur d'activité ou l'effectif. Toutes les entreprises actives (non radiées, non suspendues) au sein du SPST ont été prises en compte pour définir cet échantillon.

1.2 Critères d'inclusion

Les entreprises ayant bénéficié de la réalisation ou de la mise à jour d'une fiche d'entreprise entre 01/01/2020 et le 31/12/24.

La date du 01/01/2020 a été fixée en fonction du logiciel métier PADAO du SPST : C'est la date à partir de laquelle le logiciel a permis de récupérer les informations par année de réalisation ou mise à jour de ces fiches d'entreprises.

1.3 Critères d'exclusion

Les entreprises ne bénéficiant pas de fiches d'entreprises ou les entreprises n'ayant pas eu de mise à jour depuis le 01/01/2020.

Les entreprises dont la fiche d'entreprise n'a pas été réalisée par le SPST lui-même mais par un autre SPST (cas des travailleurs éloignés).

1.4 Recueil de données

Les données ont été recueillies avec le logiciel métier PADOA du SPST. Elles ont été ainsi recensées par année de réalisation ou mise à jour de fiches d'entreprises dans le tableur EXCEL.

Nous avons ensuite mis en parallèle à ces données les paramètres suivants : le contexte de réalisation ou mise à jour de ces fiches d'entreprises, l'origine de la demande de FE, la présence ou non d'AMT collective dans l'année suivant la réalisation de la FE et enfin le motif de ces diverses AMT.

Concernant l'origine de la demande de réalisation de FE, nous avons classé les entreprises en trois catégories : à la demande du médecin du travail, à la demande de l'adhérent et automatisée par protocole par le SPST. En effet lorsque l'origine de la demande n'est pas précisé par PADOA, nous avons considéré que la réalisation de la FE avait été programmée automatiquement par le protocole du SPST.

1.5 Test statistique de proportion unilatéral

Afin d'appuyer les résultats de notre recueil de données à l'aide du logiciel métier PADOA, nous avons réalisé un test statistique de proportion unilatéral.

L'hypothèse nulle est « la proportion de FE réalisées dans un but premier de prévention primaire (création ou mise à jour) est inférieure ou égale à 50%. » $H_0 \leq 50\%$.

Notre hypothèse alternative est « la proportion de FE rédigées dans un but premier de prévention primaire est supérieure à 50%. » $H_1 > 50\%$.

Nous considérerons que les FE réalisées dans un contexte de création de FE ou de mise à jour de FE sont réalisées dans un but premier de prévention primaire à l'inverse des FE réalisées dans un contexte d'inaptitude ou à la demande de l'employeur à la suite du passage de l'inspection du travail.

Les conditions de réalisation du test de proportion unilatéral sont bien respectées :

- L'échantillon est aléatoire (observations indépendantes les unes des autres).
- L'échantillon a une taille suffisante $n \times p_0 \geq 5$ et $n \times (1 - p_0) \geq 5$ bien respectée.

Avec $n = 253$ entreprises et $p_0 = 0,5$ soit $253 \times 0,5 = 126,5$ et $253 \times (1 - 0,5) = 126,5$

- Variable binaire « La FE a été réalisée dans un contexte premier de prévention primaire » : OUI
« La FE n'a pas été réalisée dans un contexte premier de prévention primaire » : NON

2 Élaboration d'un questionnaire au sein du SIMU'P

2.1 Définition de la population cible

Afin de collecter les réponses à ce questionnaire, l'échantillon a été défini sans limite particulière. Il a été pris en compte toutes les personnes exerçant au sein du SPST Simu'p pour définir cet échantillon.

2.2 Critères d'inclusion

Les personnes au sein du SPST jouant un rôle en prévention primaire.

Les personnes au sein du SPST étant à même de réaliser ou mettre à jour une fiche d'entreprise, soit les médecins du travail, les médecins collaborateurs, les infirmières santé travail, les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) ainsi que les assistants prévention.

2.3 Critères d'exclusion

Les personnes travaillant au sein du SPST n'ayant pas de rôle en prévention primaire.

Les personnes n'ayant jamais rédigé de fiches d'entreprises au sein du SPST.

2.4 Recueil de données

Le questionnaire a été élaboré et diffusé via googleForm (Annexe 3). Les personnes concernées au sein du SPST ont reçu directement le questionnaire par mail. Une relance a été effectuée à deux semaines de l'envoi initial.

Résultats

1 Les résultats de l'analyse de données des fiches d'entreprises au sein du SIMU'P

1.1 Nombre de fiches recueillies

Concernant l'analyse des données des fiches d'entreprises au sein du Simu'p, après avoir appliqué les critères d'inclusions et d'exclusions nous avons recensé 27 fiches d'entreprises pour l'année 2020, 50 pour l'année 2021, 40 pour l'année 2022, 64 pour l'année 2023 et 72 pour l'année 2024 soit un total de 253 fiches d'entreprises recueillies.

1.2 Circonstances principales de réalisation des FE

En premier lieu nous avons recueilli les différentes raisons premières de réalisation de ces fiches d'entreprises soit une création d'une fiche d'entreprise pour un nouvel adhérent à l'initiative du SPST, une mise à jour, une réalisation dans un contexte d'inaptitude ou enfin une réalisation à la demande de l'adhérent lui-même.

Le schéma n°1 constate que les principales circonstances premières de réalisations des FE restent au fil des années la réalisation d'une FE dans le cadre d'accueil d'un nouvel adhérent ou de mise à jour de FE. Cependant on peut constater que la réalisation de FE dans le cadre d'inaptitudes augmente avec le temps ; en 2020 aucune FE, en 2021 2% (n=1), en 2022 12,5% (n=5), en 2023 14,1% (n=9) et en 2024 15,3% (n=11).

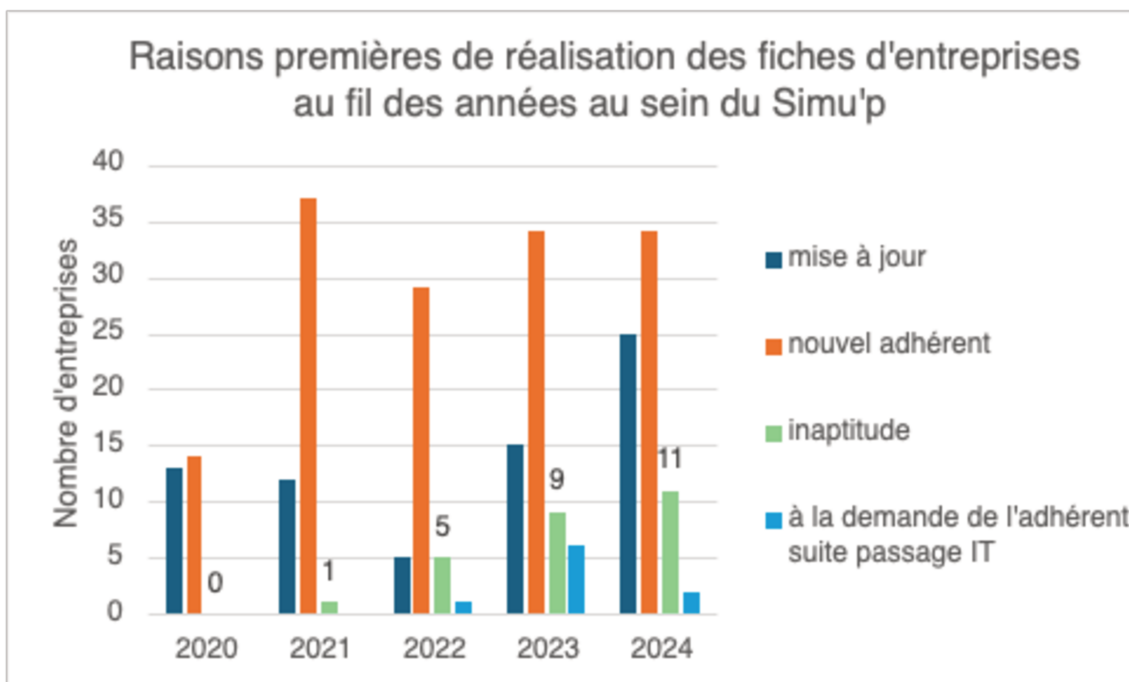


Figure 1 : Diagramme représentant les proportions des différentes raisons premières de réalisation des fiches d'entreprises au sein du Simu'p au fil des années

1.3 Demandeurs à l'origine de la FE

Nous avons également recueilli les différentes origines de demande de réalisation de ces fiches d'entreprises c'est à dire qui demande la réalisation de cette FE ; les médecins du travail, les adhérents eux même ou alors si la FE est effectuée de manière automatique par protocole.

Le schéma n°2 ci-dessous nous expose l'évolution des diverses personnes à l'origine de la demande de FE, cela nous permet de constater que les médecins du travail sont de plus en plus demandeurs de la réalisation de ces FE avec le temps (22,5% (n=9) en 2022 vs 62,5%(n=40) en 2023 vs 51,4% (n=37) en 2024). De plus on montre également que l'adhérent lui-même est également de plus en plus demandeur.

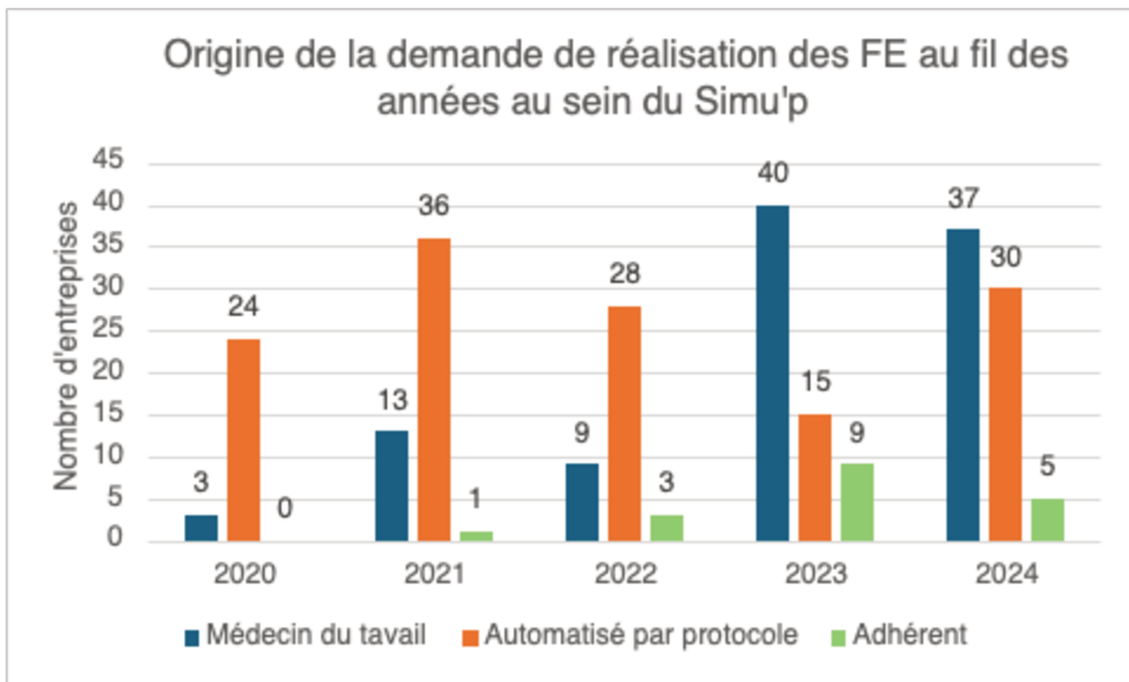


Figure 2 : Diagramme représentant les diverses personnes à l'origine de la demande de réalisation de FE au fil du temps au sein du Simu'p

1.4 L'influence de la réalisation d'une FE sur la présence d'AMT collectives dans l'année

Nous avons recueilli la présence ou non d'une action milieu de travail collective dans l'année suivant la réalisation de ces FE afin de voir si la rédaction des fiches d'entreprises incitait l'employeur à mettre en œuvre des moyens de prévention et de sensibilisation au sein de son entreprise.

En effet, on constate qu'avec le temps il y a de plus en plus d'AMT collective dans l'année suivant la réalisation de la FE. On note la présence au total de 94 AMT collectives pour les 253 entreprises étudiées au fil des années (Schéma n°3).

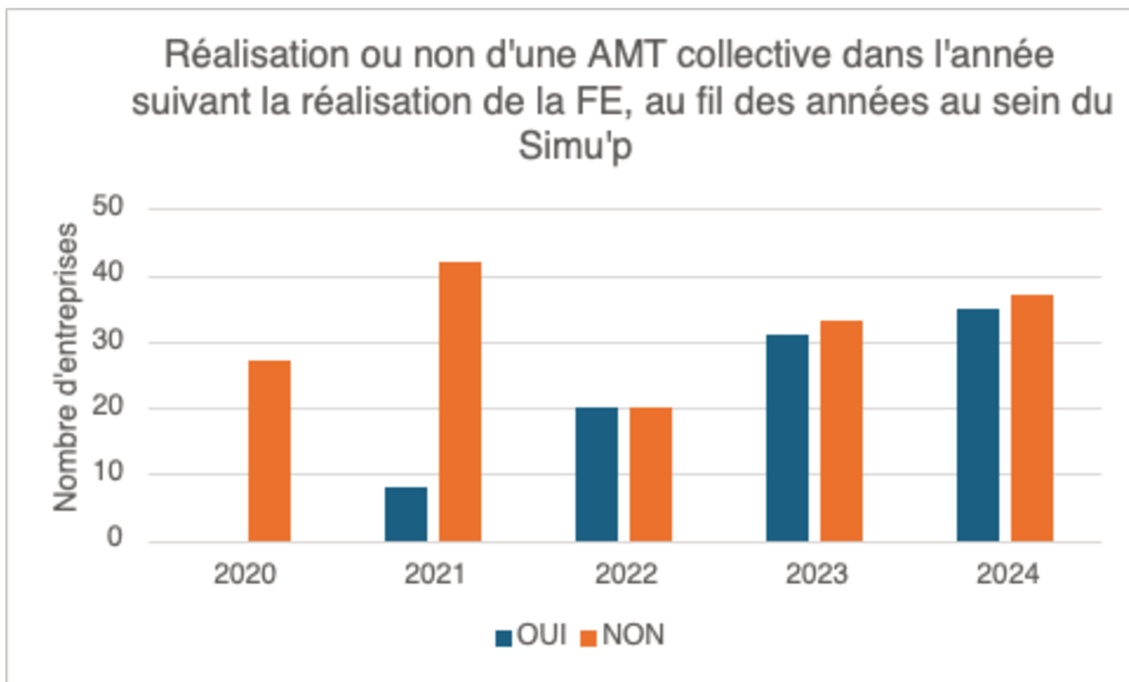


Figure 3: Diagramme représentant l'évolution de la présence d'AMT collective dans l'année suivant la réalisation de la FE par le Simu'p auprès des entreprises

Nous avons par la suite voulu observer le motif de ces diverses AMT collectives réalisées.

Comme le montre l'histogramme (Schéma n°4) ci-dessous l'AMT qui ressort le plus à 81% (n=76) est une aide à l'élaboration du DUERP. On note ensuite la réalisation de diverses sensibilisations aux risques observés dans les entreprises.

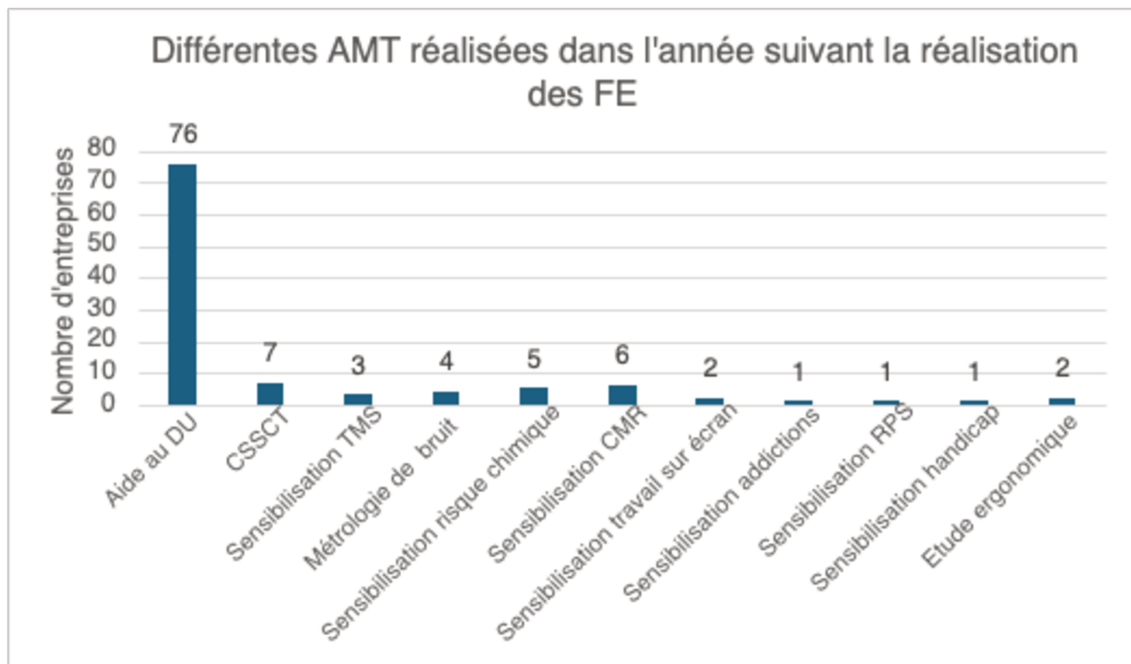


Figure 4: Diagramme relevant les divers motifs des AMT collectives réalisées dans l'année suivant la réalisation d'une FE.

2 Les résultats du questionnaire réalisé au sein du SIMU'P

Concernant le questionnaire, 13 personnes au sein du SPST du Simu'p répondaient aux critères d'exclusions et d'inclusions réciproquement et ont ainsi reçu le questionnaire par mail. Au total après une relance à deux semaines de la première demande de réponse, 10 personnes ont répondu au questionnaire.

Nous présenterons donc les résultats obtenus pour chaque question.

2.1 Conditions de réalisation des fiches d'entreprises au sein du SPST

2.1.1 Le modèle des FE

Concernant le modèle de la FE, selon 90% (n= 9) des personnes concernées il est utilisé un modèle unique de FE qui serait propre au service pour 55,6% (n=5) des personnes et non uniquement basé sur le modèle donné par l'arrêté.

2.1.2 L'existence d'un protocole et son fonctionnement ?

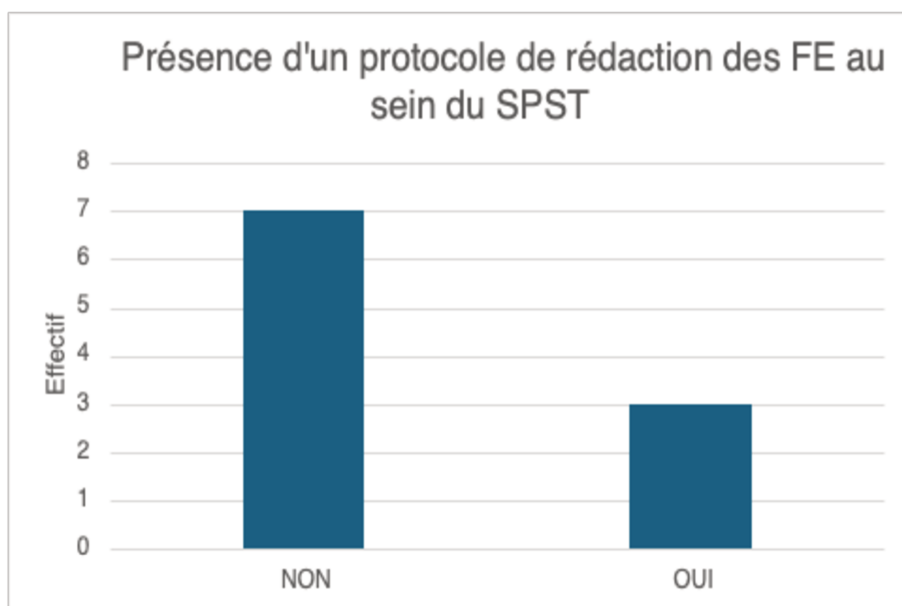


Figure 5: Diagramme montrant l'avis des personnes interrogées sur la présence ou non d'un protocole de rédaction des FE au sein du SPST.

Afin de mieux comprendre ce protocole existant pour les 30% (n=3) des personnes interrogées, il a été demandé s'il existait une distinction quant à la réalisation d'une fiche d'entreprise auprès d'un nouvel adhérent ou d'un ancien adhérent notamment sur le délai de réalisation des FE (Schéma n°5). C'est-à-dire si le délai légal de réalisation est bien respecté avec une distinction entre un nouvel adhérent pour lequel la FE doit être réalisé dans l'année suivant l'adhésion et une mise à jour tous les 4 ans pour les anciens adhérents.

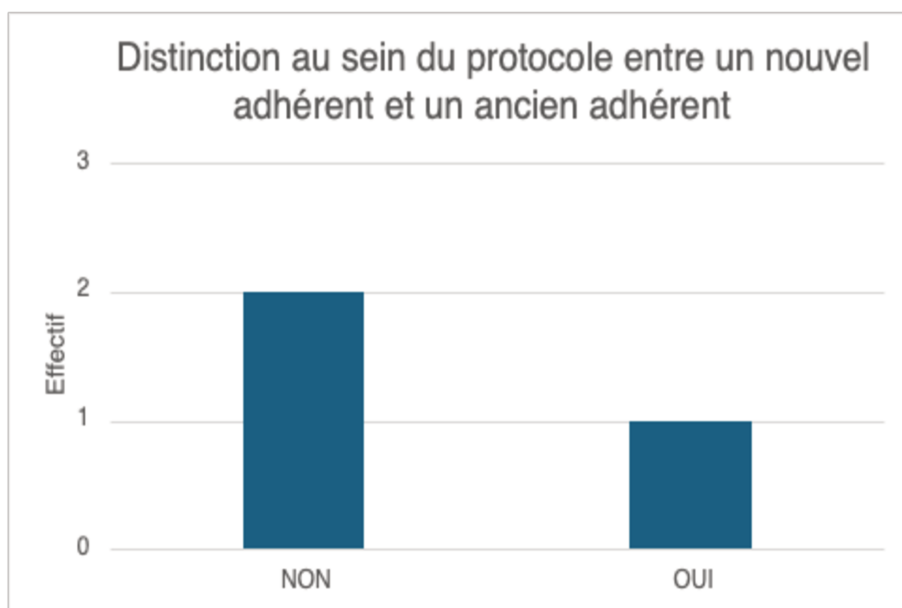


Figure 6: Diagramme permettant de distinguer une différence dans le protocole entre un ancien adhérent et un nouvel adhérent.

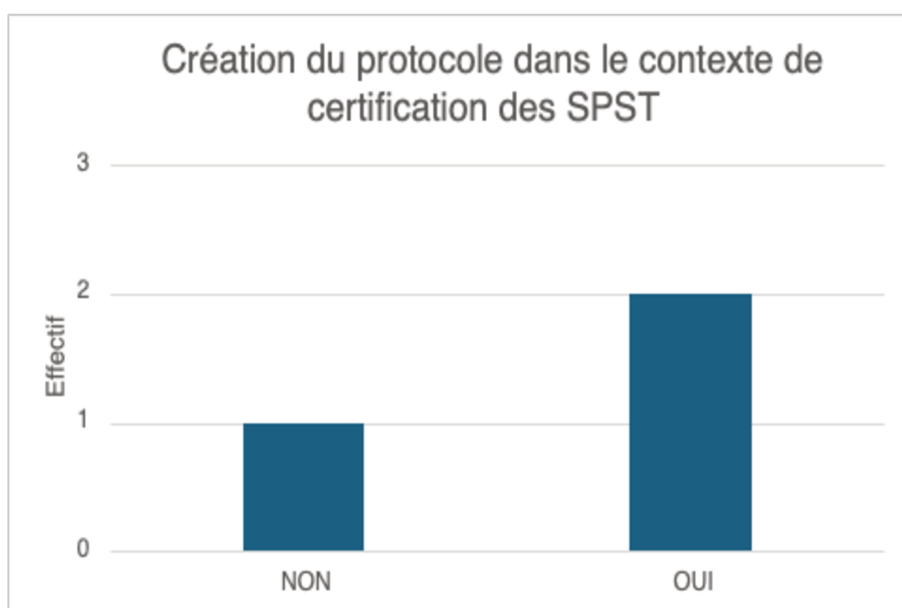


Figure 7: Diagramme montrant l'avis des 3 personnes interrogées concernant le but de la création de ce protocole notamment dans un contexte de certification des SPST.

Pour conclure sur ce protocole, l'avantage perçu depuis la mise en place de ce protocole est essentiellement un avantage de standardisation selon ces 3 personnes, que ce soit pour expliquer plus aisément le procédé à un nouvel intervenant en prévention au sein du service ou mieux suivre les entreprises dans leurs délais de réalisation de FE.

2.1.3 Acteurs de la collecte des données auprès des entreprises

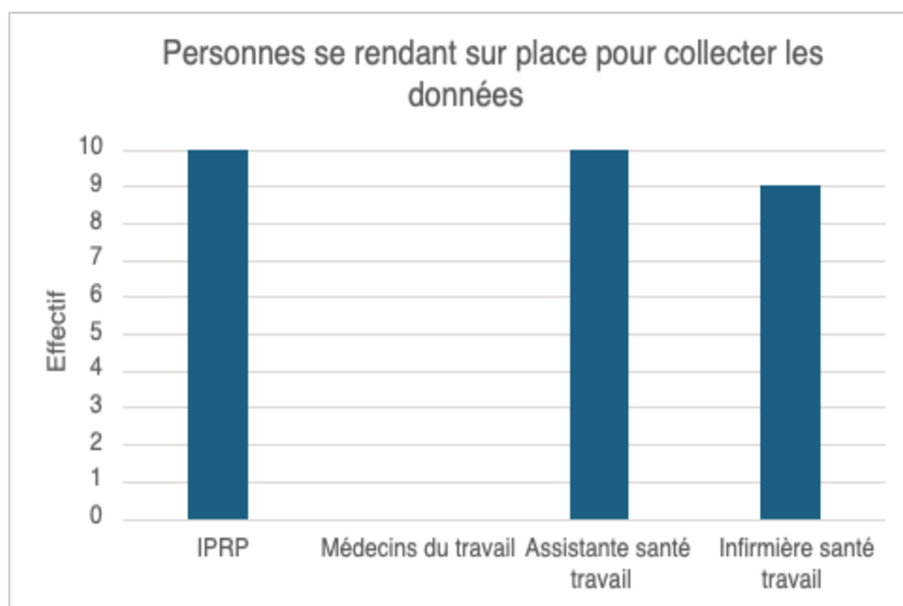


Figure 8: Diagramme montrant les différents acteurs se rendant en entreprise afin de collecter les données pour réaliser une FE.

On s'est ensuite interrogé sur la possibilité d'une différence d'acteurs de l'équipe pluridisciplinaire envoyés pour collecter les données (Schéma n°9) auprès d'une entreprise selon qu'elle soit déjà adhérente (soit une mise à jour de FE) ou d'une entreprise nouvellement adhérente (soit une création de FE).

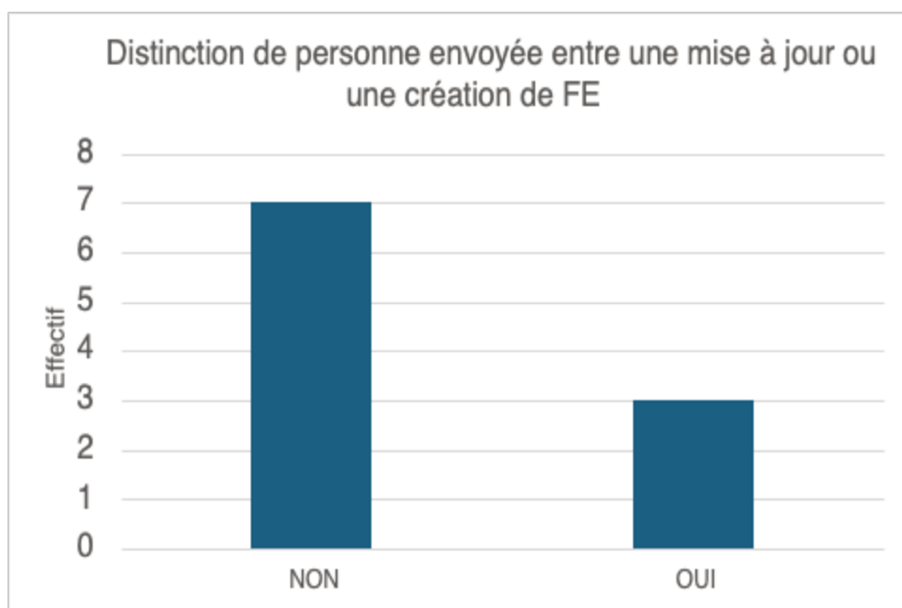


Figure 9: Diagramme montrant les résultats quant à la distinction ou non d'acteurs envoyés entre la collecte de données pour réaliser une mise à jour ou une création de FE.

On s'est donc intéressé à cette différence d'acteurs envoyés pour collecter les données afin de réaliser la FE que ce soit pour une simple mise à jour ou à l'inverse une création de FE selon ces 3 personnes (Schéma n°10).

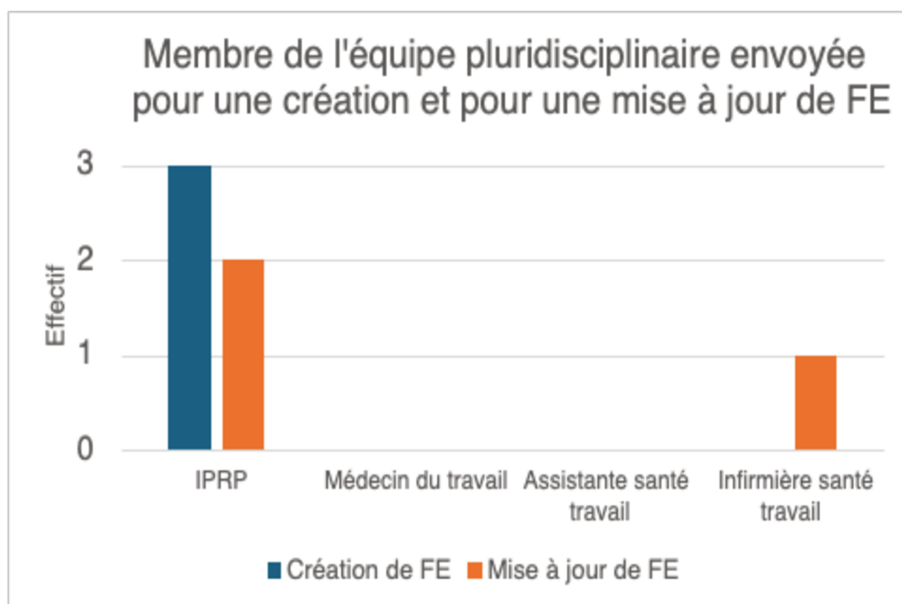


Figure 10: Diagramme évoquant les différents acteurs allant préférentiellement sur place pour une mise à jour de FE et pour une création de FE.

2.1.4 Rédaction et format des fiches d'entreprises

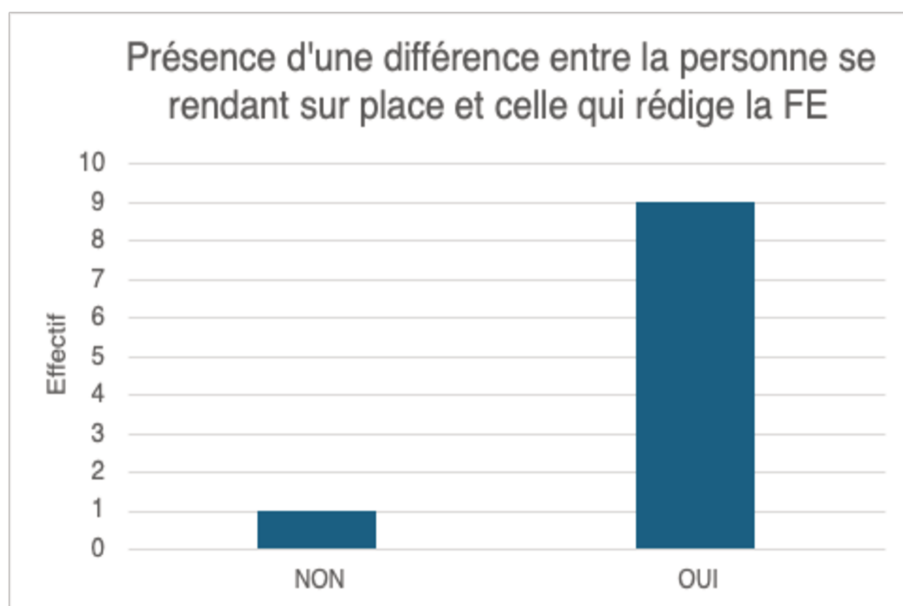


Figure 11: Diagramme montrant la présence ou non d'une différence entre l'acteur allant sur place collecter les données et l'acteur rédigeant la FE.

Concernant le format des fiches d'entreprises, toutes les personnes 100% (n=10) ont affirmé utiliser un format numérique tandis qu'une personne soit 10% a précisé utiliser également un format papier.

2.1.5 Relecture et préconisations émises par les médecins du travail

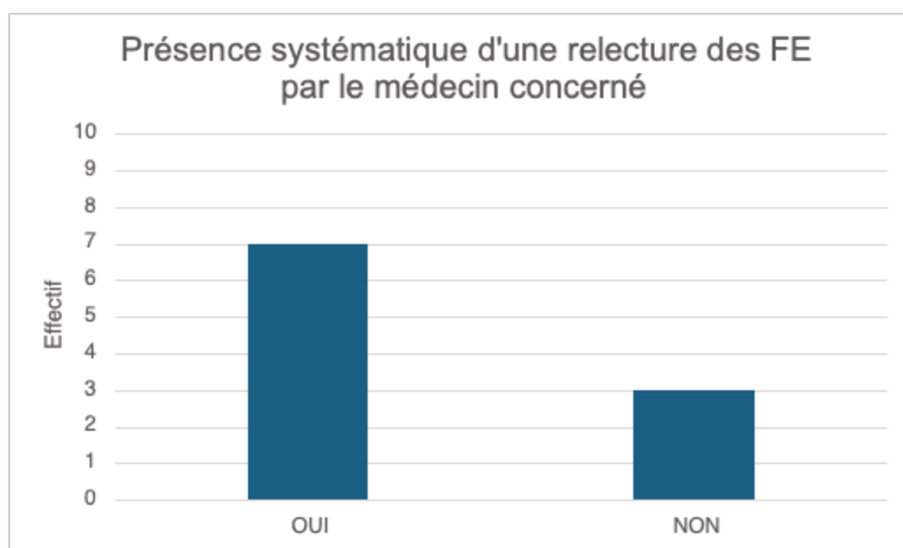


Figure 12: Diagramme témoignant de la présence systématique ou non d'une relecture des FE par le médecin du travail concerné.

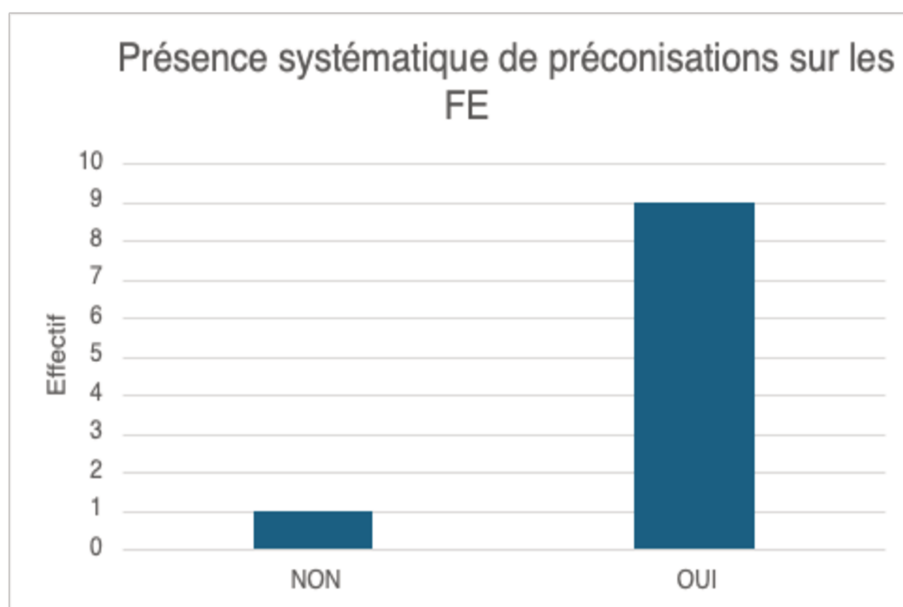


Figure 13: Diagramme témoignant de la présence systématique ou non de préconisations sur les FE élaborées.

De plus concernant ces préconisations, nous avons également interrogé sur le rôle du médecin du travail, notamment dans leurs rédactions.

Toutes les personnes 100% (n=10) interrogées ont affirmé que les préconisations n'étaient pas émises uniquement par le médecin du travail mais également par les membres de son équipe pluridisciplinaire.

2.1.6 Communication et restitution à l'employeur de la FE

Concernant la communication systématique des FE auprès des employeurs, toutes les personnes 100% (n=10) interrogées ont affirmé que cela été bien le cas. Nous avons voulu ensuite savoir par quel mode cela était restitué auprès des employeurs (Schéma n°14).

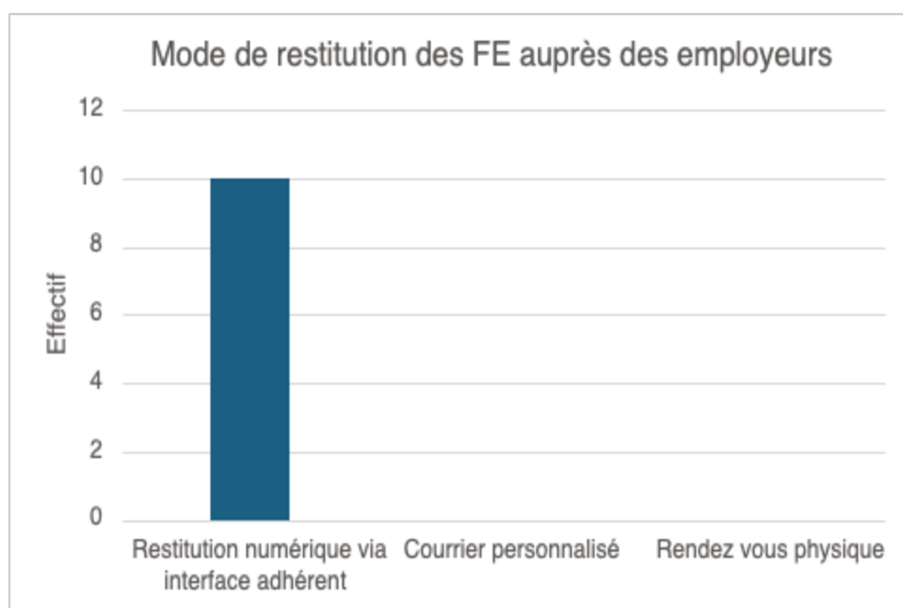


Figure 14: Diagramme évoquant les différents modes de restitution afin de communiquer la FE auprès des employeurs.

Le schéma n°15 ci-dessus montre des avis divergents pour 50% (n=5) des personnes, la restitution numérique de la FE est accompagnée d'une information complémentaire, à l'inverse des 50% restants.

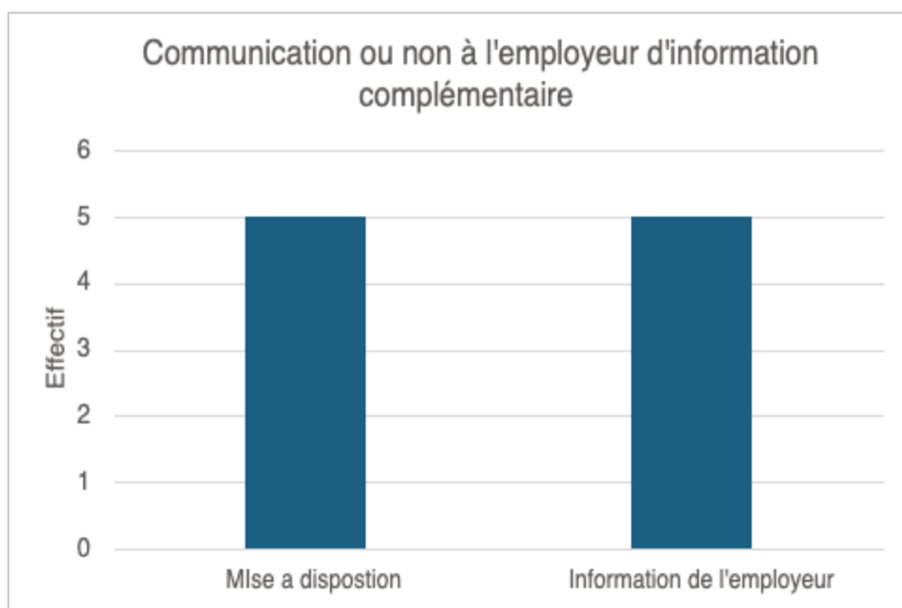


Figure 15: Diagramme montrant la communication ou non à l'employeur d'information complémentaire joint à la FE via la restitution sur l'interface adhérent.

2.1.7 Le stockage et l'accessibilité des FE au sein du SPST

Concernant le stockage des FE, toutes les personnes interrogées 100% (n=10) ont assuré la présence d'une numérisation systématique des FE réalisées.

Au sujet de l'accessibilité des FE, toutes les personnes 100% (n=10) ont admis que l'ensemble de chaque équipe pluridisciplinaire a accès librement aux FE correspondantes à leur équipe pluridisciplinaire.

2.2 L'existence de leviers de réalisation ou de mise à jour des FE au sein du SPST

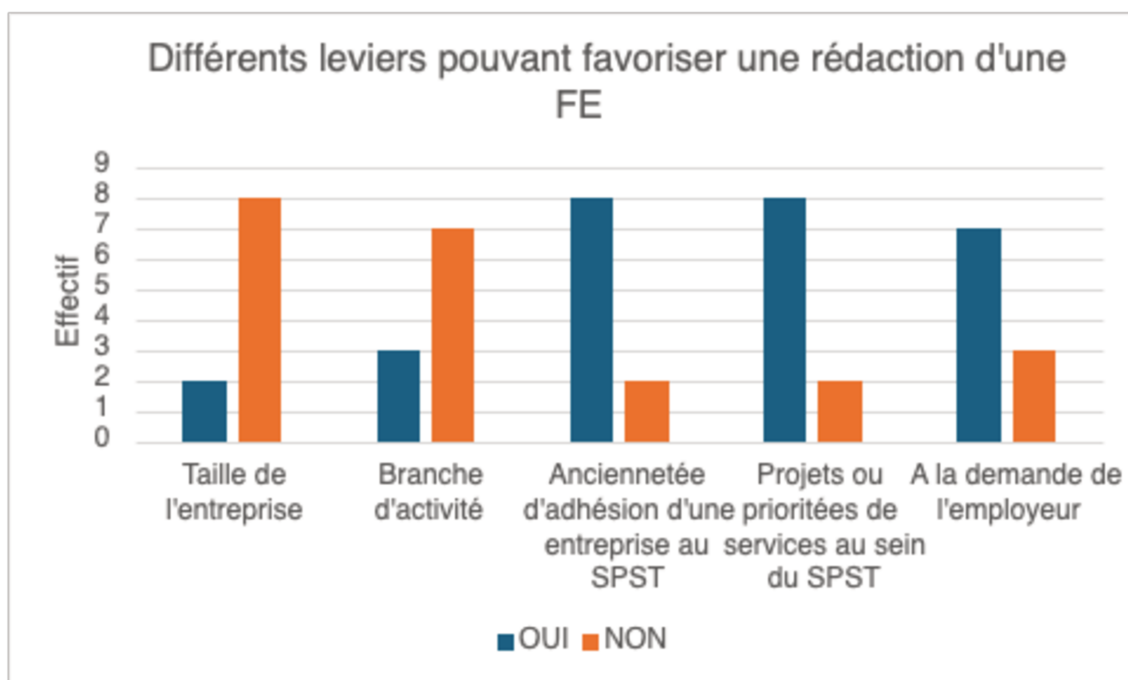


Figure 16: Diagramme évoquant les différents leviers des entreprises pouvant favoriser ou non une réalisation plus précoce d'une FE.

On observe que les leviers favorisant le plus une réalisation de FE (Schéma n°16) sont l'ancienneté d'adhésion d'une entreprise au sein du SPST ; 80% (n=8), les projets ou priorités de service ; 80% (n=8) et enfin les demandes de l'employeur ; 70% (n=7).

2.2.1 Le critère de la taille d'une entreprise

Concernant le critère de la taille, parmi les 2 personnes ayant affirmé qu'elle avait un impact sur la rédaction de la FE (Schéma n°16), on observe que ces deux personnes ont des avis complètement opposés concernant le paramètre de la taille des entreprises, pour l'une plus l'entreprise est petite plus elle sera prioritaire dans la rédaction d'une FE et inversement pour l'autre personne (Schéma n°17).

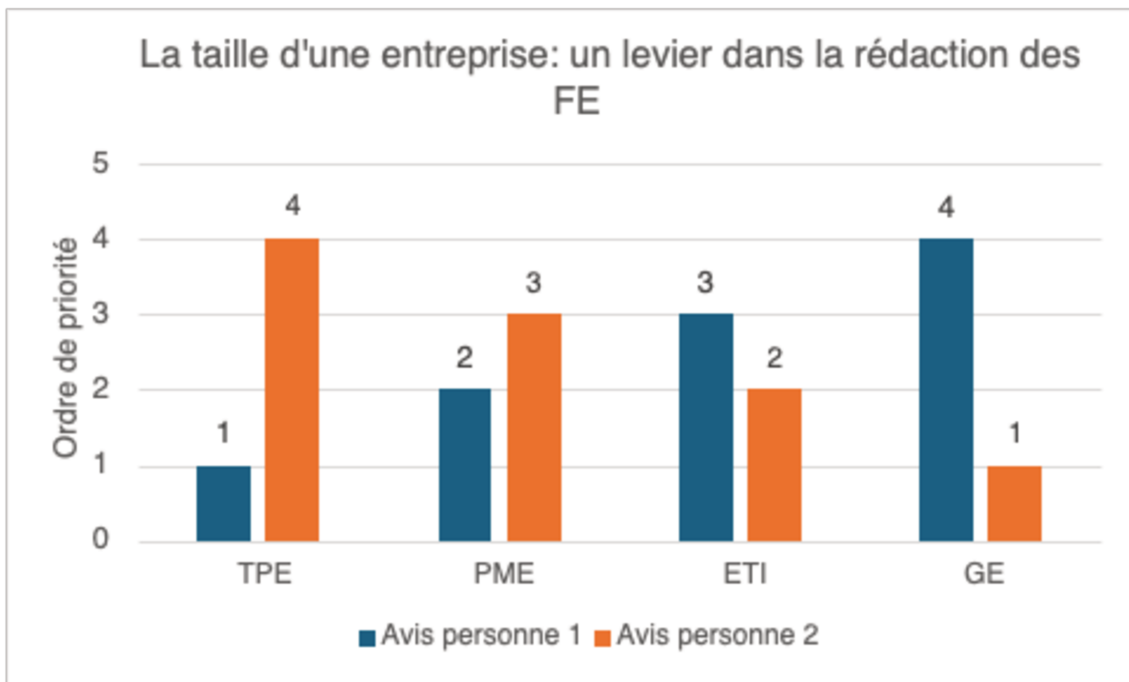


Figure 17: Diagramme classant les différentes catégories de taille d'entreprise par ordre de priorité de 1 à 4, dans la réalisation d'une FE de manière plus précoce.

2.2.2 Le critère de la branche d'activité

Parmi les 2 personnes ayant affirmé que la branche d'activité a un impact sur la rédaction de la FE (Schéma n°16), on observe que leurs classements par ordre de priorité des différentes branches d'activités ne permettent pas d'affirmer une tendance particulière au vu de leurs avis assez opposés (Schéma n°18).

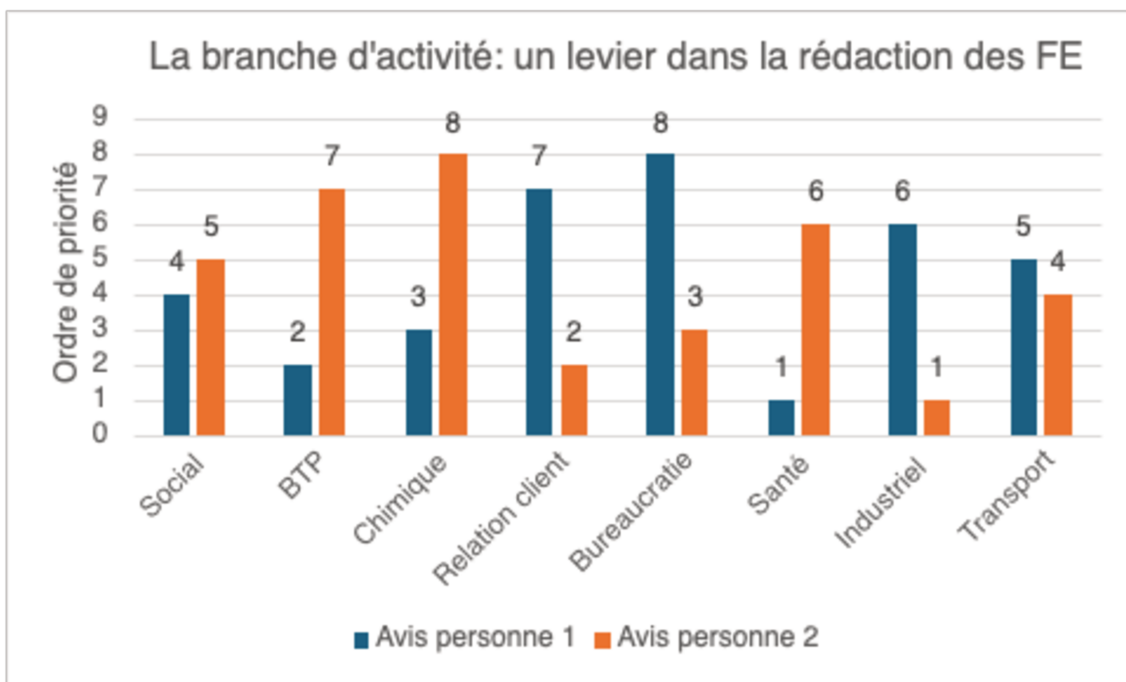


Figure 18: Diagramme classant les différentes catégories de branche d'activités des entreprises par ordre de priorité de 1 à 8 dans la réalisation d'une FE de manière plus précoce.

2.2.3 Le critère des demandes de l'employeur

Parmi les 7 personnes ayant affirmé que les demandes de l'employeur jouaient un rôle dans la rédaction d'une FE (Schéma n°16), on observe que les deux premières demandes de rédaction de FE par les employeurs, classées en priorité n°1, se font dans le cadre d'aide pour rédiger leur DUERP ou alors dans un contexte de demande de l'inspection du travail. A l'inverse la prévention primaire est la raison la moins fréquente de rédaction de FE à la demande des employeurs (Schéma n°19).

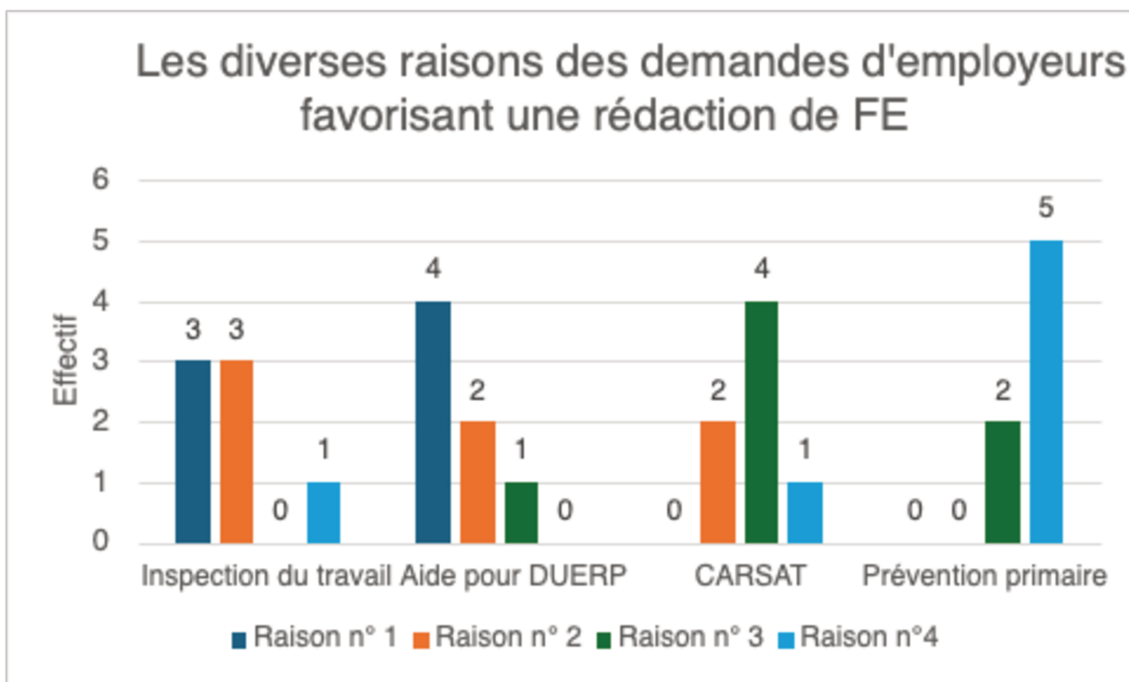


Figure 19: Diagramme classant les diverses raisons, par ordre de priorité de 1 à 4, des demandes d'employeurs favorisant une réalisation plus précoce de FE.

2.3 Les différents avis des personnes questionnées sur la FE

2.3.1 La FE a-t-elle un rôle efficace en prévention primaire ?

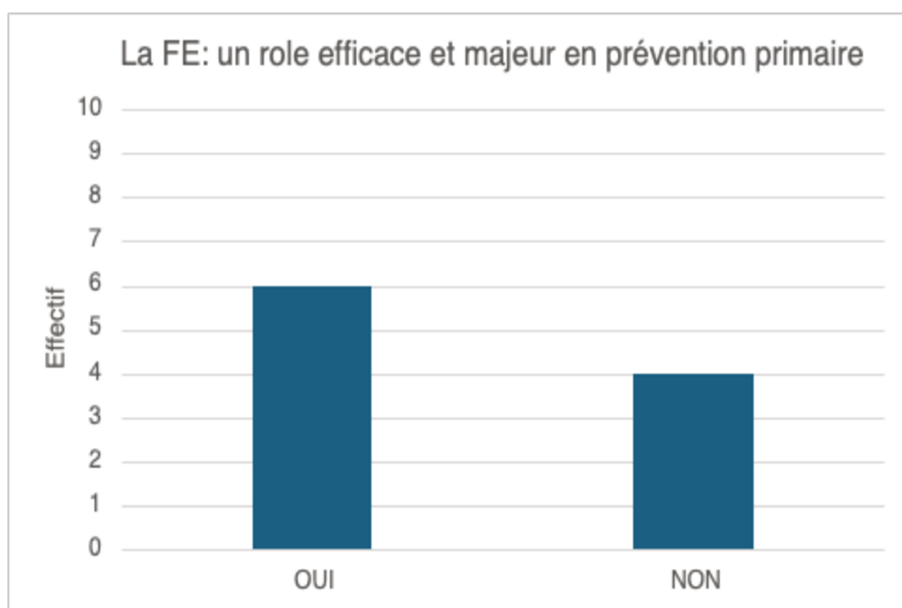


Figure 20: Diagramme témoignant de l'avis des personnes questionnées sur la FE ayant ou non un rôle efficace et majeur en prévention primaire

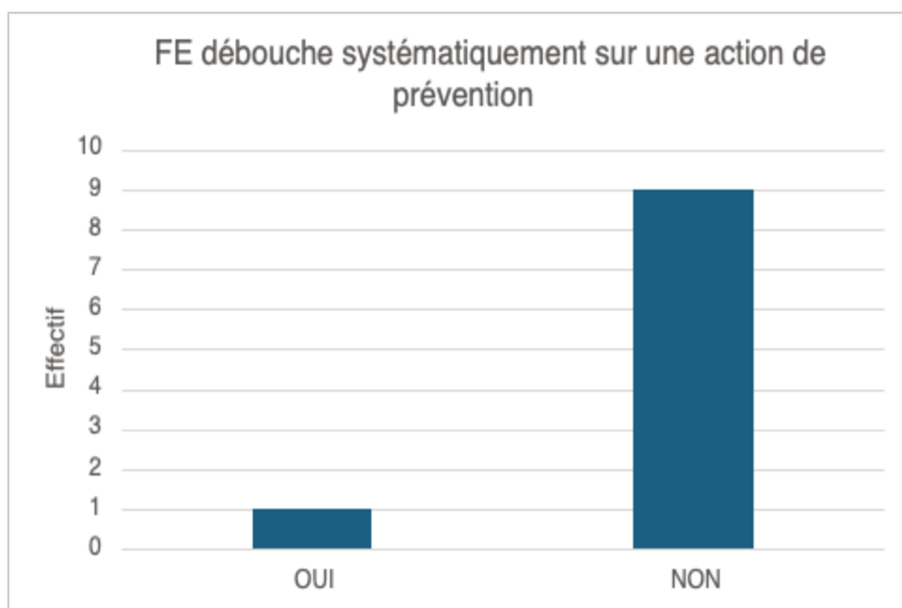


Figure 21: Diagramme témoignant de l'avis des personnes questionnées sur la présence systématique ou non d'une action de prévention concrète dans les suites d'une réalisation de FE.

2.3.2 La prise de conscience par les employeurs du rôle de la FE

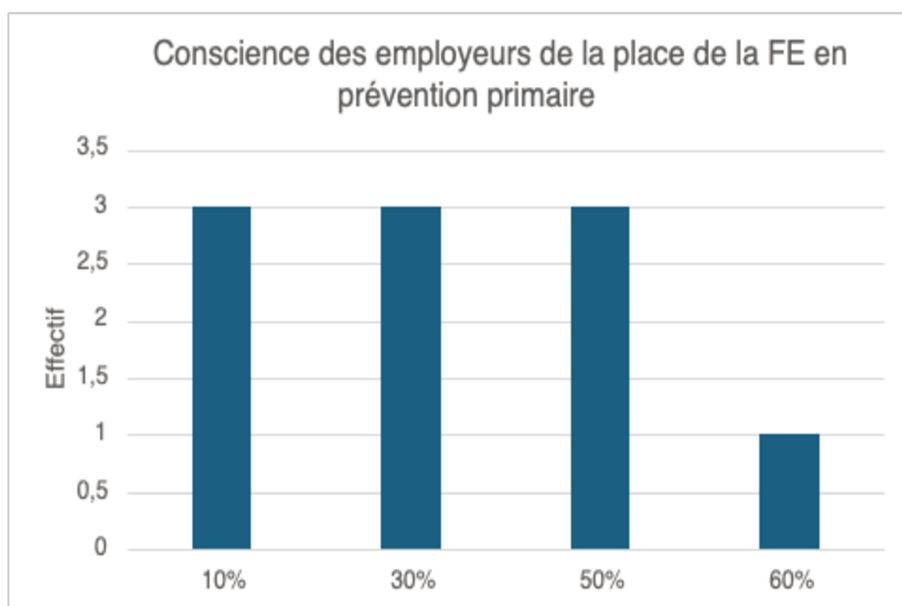


Figure 22: Diagramme témoignant l'avis des personnes questionnées sur la prise de conscience en pourcentage de 0% aucune conscience à 100% pleine conscience, du rôle de la FE en prévention primaire par les employeurs.

2.3.3 Les raisons qui motivent la réalisation d'une FE

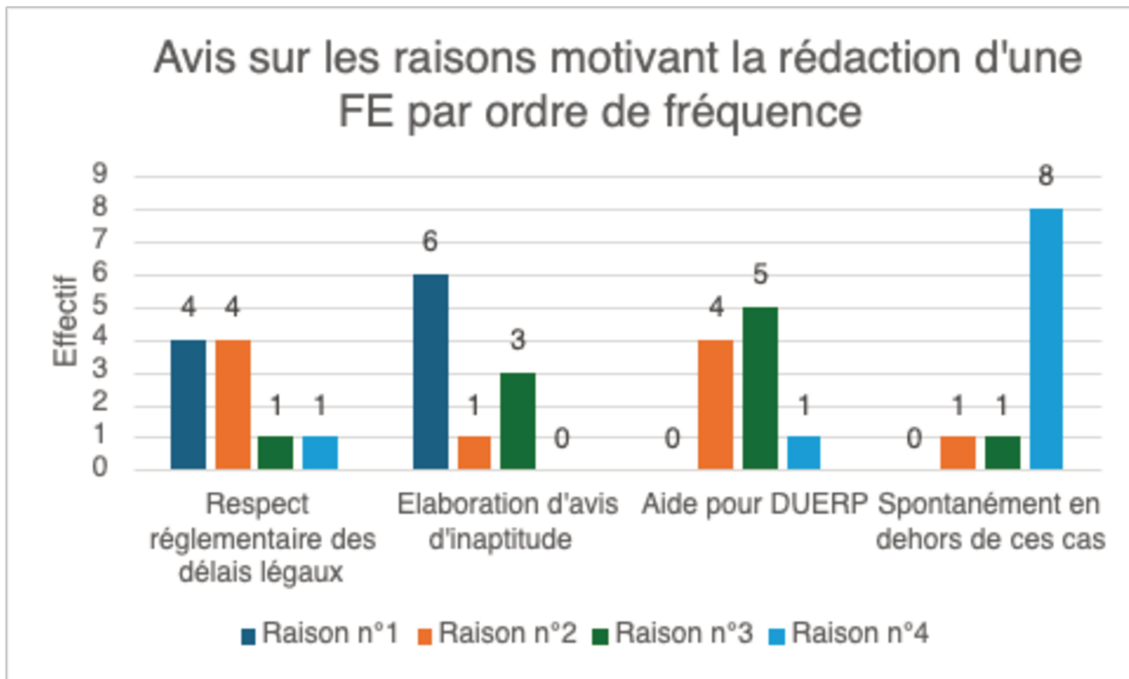


Figure 23: Diagramme témoignant l'avis des personnes questionnées sur les raisons par ordre de fréquence de 1 à 4 motivant la réalisation d'une FE.

On observe que 60% (n=6) des personnes classent en raison n°1 l'élaboration d'un avis d'incapacité tandis que les autres 40% (n=4) classent en première raison le respect réglementaire des délais légaux. A l'inverse, on constate que pour ces personnes la rédaction spontanée d'une FE et donc dans un contexte de prévention primaire uniquement, est classée comme dernière raison pour 80% (n=8) d'entre elles (Schéma n°23).

2.3.4 Axes d'améliorations à apporter à la FE

Les différents axes d'améliorations possibles à envisager selon les personnes interrogées pour que cette fiche d'entreprise devienne un réel outil de prévention sont :

1° Une idée de fusion entre le document unique et la fiche d'entreprise afin de mieux sensibiliser l'employeur aux risques selon 40% des personnes (n=4). Une

personne parmi les 4 a suggéré le « développement d'un outil numérique listant les risques et établissant de manière systématique les recommandations de prévention primaire nécessaires, qui serait à compléter et à adapter par le préventeur. »

2° Une idée également ressortie de manière importante pour 40% (n=10) des personnes serait un suivi à long terme des préconisations en retournant sur place afin d'évaluer la mise en place ou non des préconisations et étudier les raisons si ce n'est pas le cas, ce qui pourrait améliorer l'utilisation de la FE.

3° Une personne suggère l'idée de faire en sorte qu'une action de prévention débouche directement et systématiquement à la suite de la restitution de la FE et pour favoriser cela, de privilégier uniquement des restitutions physiques sur rendez-vous avec l'employeur.

4° Une autre personne propose également l'idée de faire des rappels réguliers auprès des entreprises sur le rôle de cette fiche d'entreprise et de son objectif en rappelant également le rôle de l'employeur et ses responsabilités face aux préconisations émises lors de la réalisation de cette FE.

5° Une dernière personne établit plutôt des questionnements qu'il faudrait se poser notamment sur l'utilisation de cette FE par l'employeur. L'inspection du travail qui suggérerait au préalable à l'employeur de se rapprocher de son SPST lorsque la FE n'était pas établie, et qui désormais oblige la réalisation et la mise à jour ne pourrait-elle pas plutôt vérifier la mise en place des préconisations de manière systématique pour appuyer les mesures demandées.

3 Réalisation d'un test statistique dans le cadre de notre objectif principal

Pour rappel notre objectif principal est de savoir si la FE est rédigée majoritairement dans un but premier de prévention primaire.

Nous considérerons que les FE réalisées dans un contexte de création de FE ou de mise à jour de FE sont réalisées dans un but premier de prévention primaire à l'inverse des FE réalisées dans un contexte d'inaptitude ou à la demande de l'employeur à la suite du passage de l'inspection du travail.

Notre hypothèse nulle est « la proportion de FE réalisées dans un but premier de prévention primaire (création ou mise à jour) inférieure ou égale à 50%. » $H_0 \leq 50\%$.

Notre hypothèse alternative est « la proportion de FE rédigées dans un but premier de prévention primaire supérieure à 50%. » $H_1 > 50\%$.

Après avoir vérifié les conditions de réalisation du test de proportion unilatéral, on a réalisé le test statistique : test Z de conformité pour une proportion (test unilatéral droit).

Sur les 253 fiches d'entreprise incluses dans l'étude, **218** (soit **86,2%**) ont été rédigées dans un objectif de **prévention primaire**.

Les résultats du test se sont révélés **hautement significatif** ($Z = 11,50$; $p < 0,001$), ce qui permet de **rejeter l'hypothèse nulle**.

D'après ce test nous pouvons donc conclure que la **rédaction des fiches d'entreprise s'inscrit majoritairement dans une démarche de prévention primaire**, de manière statistiquement significative ($p < 0,001$).

Discussion

1 Principaux résultats

Pour rappel notre objectif principal est de vérifier si la FE est réalisée dans un but premier de prévention primaire.

Pour cela nous avons tout d'abord réalisé une collecte de données à l'aide du logiciel métier PADO du SPST Simu'p afin d'analyser les différentes raisons premières de réalisation de ces fiches d'entreprises et de les quantifier.

Le schéma n°1 constate que les principales circonstances premières de réalisations des FE restent au fil des années la réalisation d'une FE dans le cadre d'accueil d'un nouvel adhérent ou de mise à jour de FE. Cependant on peut constater que la réalisation de FE dans le cadre d'inaptitudes augmente avec le temps ; en 2020 aucune FE, en 2021 2% (n=1), en 2022 12,5% (n=5), en 2023 14,1% (n=9) et en 2024 15,3% (n=11).

Pour appuyer ces résultats nous avons par la suite réalisé un test statistique attestant que les FE sont réalisées majoritairement dans un contexte de prévention primaire notamment dans un contexte de création de FE ou de mise à jour : 218 entreprises sur 253 entreprises soit 86,2% des cas d'après la collecte de données à l'aide du logiciel métier PADO du SPST.

Puis dans un second temps, nous avons adressé un questionnaire auprès de tous les personnes susceptibles de réaliser des FE au sein du SPST ; c'est-à-dire aux médecins du travail, les médecins collaborateurs, les infirmières santé travail, les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) ainsi que les assistants

prévention. Ce questionnaire a permis de recenser leurs avis sur les raisons motivant la rédaction d'une FE. Ces personnes ont classé par ordre de fréquence les diverses raisons, on constate qu'ils classent dans 60% (n=6) des cas en raison n°1 l'élaboration d'un avis d'inaptitude et les 40% (n=4) restant classent en premier lieu le respect réglementaire des délais légaux (c'est-à-dire une création de FE dans l'année suivant l'adhésion d'une nouvelle entreprise ou une mise à jour obligatoire des FE tous les 4 ans) (Schéma n°23).

En conclusion, selon les données du logiciel métier PADA0 la FE est réalisée majoritairement dans un contexte de prévention primaire alors que d'après les personnes interrogées le but premier de réalisation de FE est l'élaboration d'un avis d'inaptitude suivi de près par le respect des délais légaux de réalisation des FE.

Les objectifs secondaires sont quant à eux de mettre en évidence l'existence ou non de facteurs favorisant la première réalisation ou un renouvellement de la FE auprès de certaines entreprises et si oui lesquels.

D'après notre questionnaire adressé aux personnes réalisant les FE au sein du SPST, **nous avons pu constater que la taille d'entreprise et la branche d'activité de l'entreprise ne sont pas des leviers majeurs à l'inverse des projets de service du SPST, de l'ancienneté d'adhésion d'une entreprise au sein du SPST et des demandes spécifiques de l'employeur afin de rédiger la FE (Schéma n°16).**

2 Discussion des résultats

2.1 L'avis des membres du SPST interrogés parfois en contradiction avec les résultats de notre test statistique

Selon les données du logiciel métier PADO, la FE est réalisée majoritairement dans un contexte de prévention primaire alors que d'après les personnes interrogées le but premier de réalisation de FE est l'élaboration d'un avis d'inaptitude suivi de près par le respect des délais légaux de réalisation des FE.

Cependant, dans notre collecte de données avec le logiciel métier PADO ainsi que dans notre test statistique, nous avons considéré la réalisation d'une FE dans le cadre d'un nouvel adhérent ou dans le cadre d'une mise à jour comme la réalisation d'une FE dans un but premier de prévention primaire. A l'inverse du questionnaire adressé aux personnes réalisant les FE au sein du SPST, dans lequel nous avons pu ajouter une raison de réalisation des FE qui est le respect des délais légaux de réalisation des FE (soit une obligation de réalisation dans l'année pour un nouvel adhérent et une obligation de mise à jour tous les 4 ans des FE de toutes les entreprises anciennement adhérentes).

En effet, une FE peut être réalisée dans un contexte de prévention primaire pur, que ce soit une réalisation de FE dans le cadre d'un de nouvel adhérent ou d'une mise à jour comme dans un contexte de respect réglementaire des délais légaux purement et simplement par le SPST. Aucune information nous a permis de faire cette distinction lors de la collecte de données. Seul l'avis des personnes réalisant les FE peut nous permettre de faire la part des choses.

En conséquence, si cette distinction avait pu être faite dans notre collecte de données à l'aide du logiciel PADO, la proportion d'entreprises classées dans la catégorie dont la FE a été rédigée dans un but premier de prévention primaire aurait ainsi été

certainement grandement réduite et ainsi modifier possiblement la raison première de réalisation des FE.

Malgré cela, on pourrait se dire que peu importe les raisons pour lesquelles une FE est réalisée. Elle servirait à faire de la prévention primaire auprès de l'employeur par la suite, même si ce n'est pas dans ce contexte qu'elle est faite en premier lieu le moment venu. Pour autant on a demandé à ces personnes interrogées, quel était selon elles, en pourcentage, la prise de conscience de la part des employeurs de la place de la FE en prévention primaire. 60% (n=6) des personnes ont estimé cette prise de conscience inférieure ou égale à 30% seulement (Schéma n°22).

On s'est également intéressé à l'action concrète en prévention primaire que pouvait avoir cette FE en mesurant les AMT de prévention primaire collectives réalisées dans l'année suivant la réalisation et la restitution à l'employeur de la FE. Les résultats ont montré que seulement 94 entreprises avaient bénéficié d'au moins une AMT de prévention collective de la part du SPST sur les 253 entreprises (schéma n°3) ce qui correspond également à l'avis des personnes interrogées sur le sujet. 90% (n=9) des personnes estiment que la FE ne débouche pas systématiquement sur une action de prévention primaire concrète (Schéma n°21).

De plus en creusant davantage sur les AMT de prévention primaire collective réalisées, on note que dans 76 AMT sur 94 soit 80,9%, il s'agit d'une aide à la rédaction du DUERP auprès des employeurs et dans les 19,1% restant seulement des actions de prévention primaire concrètes à type de sensibilisation essentiellement (schéma n°4). Ici également les données correspondent à l'avis des personnes interrogées pour lesquelles 40% (n=4) des personnes classent l'aide à l'élaboration du DUERP comme

raison n°2 de réalisation de la FE et elle est classée en raison n°3 pour 50% (n=5) d'entre elles (schéma n°23).

De même, nous avons remarqué que, dans la situation où les employeurs eux même demandent la rédaction de la FE, pour 57,1% (n=4) des personnes interrogées la raison principale de ces demandes est l'aide à l'élaboration du DUERP tandis que la prévention primaire était classée pour 71,4% (n=5) des personnes comme dernière raison. (Schéma n°19).

Au vu de ces résultats, nous comprenons mieux l'avis de 40% (n=4) des personnes que nous avons interrogées, d'une idée de fusion entre le document unique et la FE comme axe d'amélioration. D'après elles cela permettrait une meilleure prise en compte de la FE par les employeurs et de mieux les sensibiliser aux risques.

2.2 Une fusion du DUERP et de la FE irréalisable

Cependant, l'élaboration du DUERP est une obligation légale pour l'employeur visant à attester de son évaluation des risques professionnels visant elle-même à rentrer dans son obligation générale de sécurité et de protection de ses salariés (7).

A ce jour, c'est une des principales raisons pour lesquelles une fusion entre la FE et le DUERP n'est pas envisageable. On ne peut pas dédouaner l'employeur d'une responsabilité aussi importante que celle de la sécurité et de la protection de ses salariés.

En outre si cette fusion était possible en imaginant supprimer la FE laissant alors comme document présent uniquement le DUERP, nous avons constaté que l'élaboration du DUERP par les employeurs est loin d'être bien observée, une enquête

de la DARES de 2016 avait en effet affirmé que seulement 45% des employeurs avaient élaboré ou mis à jour leur DUERP dans les 12 derniers mois (21).

Partant du principe que la FE étant supprimée et au vu des statistiques ci-dessus, si l'entreprise ne possède pas de DUERP, cela poserait un problème majeur aux médecins du travail. En effet, ceux-ci auraient de grandes difficultés à connaître les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés et en conséquence ajuster leurs suivis de santé.

Rappelons également que les médecins du travail jouent un rôle de conseils notamment en prévention primaire essentiellement, auprès de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel en matière de santé au travail. Pour le médecin du travail, ce rôle est en partie défini légalement par la présence de la FE élaborée par ses soins ou par son équipe (1).

Nous pouvons donc sur ce sujet affirmer qu'une fusion potentielle entre le DUERP et la FE est loin d'être envisageable à ce jour, au vu des obligations et rôles de chacun d'un point de vue légal notamment.

Cependant, le développement d'outil numérique associant les risques référencés dans le DUERP et la FE comme l'outil NOA est une bonne évolution réalisable afin d'aider chacun à compléter au mieux de manière simplifiée et rapide, leurs documents.

En effet le logiciel NOA permet aux employeurs d'évaluer plus simplement les risques professionnels, facilite également la rédaction du DUERP et aide à l'élaboration du plan de prévention. C'est un logiciel qui guide à chaque étape l'employeur tout au long des démarches de rédaction de son DUERP, avec des suggestions et des exemples.

L'avantage majeur de ce logiciel est qu'il est accessible directement par l'équipe santé travail de l'entreprise correspondante, qui peut ainsi conseiller au mieux en laissant des commentaires, des conseils complémentaires en lien avec le plan de prévention mis en place. Mais surtout ce logiciel permet de corréler directement le DUERP aux mises à jour faites dans la FE par l'équipe santé travail.

Ainsi c'est un outil qui met en lien constant l'employeur et son équipe santé travail sur un projet commun de prévention primaire au sein de l'entreprise par le biais du DUERP et de la FE (24).

2.3 Axes d'améliorations suggérés afin de rendre à la FE une place en prévention primaire

En dehors d'une fusion entre le DUERP et la FE qui comme nous l'avons vu n'est pas envisageable actuellement, une autre idée est ressortie de manière importante.

Cette idée partagée par 40% (n=4) des personnes interrogées serait d'organiser un suivi à moyen terme des préconisations émises dans la FE lors de sa rédaction par le SPST.

En effet on observe d'après le schéma n°13 que les préconisations sont présentes dans 90% (n=9) des FE rédigées.

Cependant, les préconisations émises ne sont souvent pas totalement mises en place par les employeurs.

Ainsi un suivi à moyen terme avec les employeurs pourrait être à prévoir afin de vérifier la mise en place de ces préconisations ou dans le cas contraire étudier les raisons de leurs non mise en place.

En organisant ce suivi des préconisations émises dans la FE, cela pourrait davantage augmenter l'importance et l'utilisation de la FE par les employeurs.

Cette idée pose la question également de savoir si les médecins du travail et leur équipe pluridisciplinaire peuvent jouer un rôle de sanction si ces préconisations ne sont pas mises en place au-delà de leur rôle de conseils.

En effet que feront-ils si l'employeur n'a rien mis en place et ne voit pas l'intérêt d'y prêter attention en délaissant à nouveau la FE ; rappelons que selon 60% (n=6) des personnes interrogées, l'employeur a une prise de conscience inférieure ou égale à 30% de l'utilité de la FE (schéma n°22).

A ce jour, les médecins du travail ne possèdent pas de rôle de sanction, ce rôle est réservé à l'inspection du travail. Cependant ils peuvent émettre ce qu'on appelle un signalement ou un courrier d'alerte à l'employeur.

En effet ce signalement est réalisé selon le jugement du médecin du travail sur la présence possible de risques potentiellement graves ou avérés pour la santé des salariés. Ce courrier d'alerte est alors adressé à l'employeur avec des mesures visant à réduire ces risques. L'employeur doit alors prendre en considération ces préconisations ou en cas de refus le justifier par un écrit motivé. Ces deux courriers sont dans le même temps transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et au médecin inspecteur permettant alors de les tenir informés. (25)

L'inspection du travail, ayant un accès et un droit de rentrer dans l'entreprise, peut alors vérifier les conditions de travail et les risques présents sans avertissement préalable de l'employeur. Des sanctions telles que des mises en demeure, des procès-verbaux et même une décision d'arrêt temporaire de toute ou partie de l'entreprise peuvent alors être émises si besoin. (26)

Cependant, ce type de signalement est émis en cas de risques jugés graves ou avérés pour la santé. La question peut se poser de savoir qu'en est-il des risques jugés

moindres pour la santé mais pouvant contribuer à une détérioration des conditions de travail sur le long terme. C'est la raison pour laquelle un questionnaire a été soulevé quant au rôle que l'inspection du travail pourrait avoir dans ce suivi.

En effet ce questionnaire est émis au vu des pratiques précédentes de l'inspection du travail notamment en vérifiant la présence ou non de FE lors de leurs visites en entreprises. Devant une absence de FE, une orientation vers le SPST était réalisée systématiquement afin de réaliser celle-ci.

En effet on observe que pour les personnes interrogées cette raison d'élaboration de FE à la demande des employeurs est la raison n°1 de leurs demandes pour 42,9% (n= 3) d'entre elles, et c'est la raison n°2 pour 42,9% (n=3) des personnes interrogées (schéma n°19).

Cette réflexion mène à suggérer qu'au vu de l'obligation de réalisation et de mise à jour des FE dans le cadre notamment de la certification, l'inspection du travail ne pourrait-elle pas plutôt vérifier la mise en place des préconisations de manière systématique. En appuyant ainsi les mesures demandées, elle pourrait alors faire prendre conscience aux employeurs de l'importance de cette FE et du rôle important de la prévention primaire.

Cependant, le nombre d'agents au sein de l'inspection du travail ne permettrait pas un tel contrôle actuellement, on compte 4 065 agents pour 2 millions d'entreprises en France soit 21,3 millions de salariés. (27)

Enfin une dernière suggestion a été émise, il s'agirait de réaliser uniquement des restitutions physiques sur rendez-vous avec l'employeur.

Cela permettrait de mieux les sensibiliser et prévoir avec eux un accompagnement sur une action de prévention concrète à mettre en place directement dans les suites.

Cela permettrait également de profiter de ce rendez-vous pour rappeler à l'employeur le rôle de ce document lors de sa restitution et l'aide que cela peut lui apporter notamment dans ses obligations de protection et sécurité de ses salariés.

Cependant, nous savons que pour réaliser en pratique ces rendez-vous et ces accompagnements d'actions de prévention, il nous faudrait plus de moyens humains.

2.4 Existe-t-il des véritables leviers de réalisation de FE

Comme vu avec l'évaluation de 12 SSTI (15), nous avons pu observer que chaque SPST privilégie des leviers de réalisation de FE propres à lui-même, même si selon le rapport IGAS de 2015 un accent devait être mis sur les petites entreprises (9). On notait l'absence de leviers majeurs utilisés par les différents SPST. En effet la taille de l'entreprise est un levier pour seulement 20% (n=2) (schéma n°16) des personnes interrogées tandis que la branche d'activité le serait pour 30% (n=3) d'entre elles (schéma n°16).

A l'inverse on constate que le levier le plus important, au même niveau que l'ancienneté d'adhésion d'une entreprise au SPST, sont les projets ou priorités de service pour 80% (n=8) des personnes (schéma n°16).

En effet on peut mettre ce levier en lien direct avec le maintien et la réforme récente des CPOM (28). Cette réforme vise à uniformiser les pratiques sur le territoire et améliorer les indicateurs de suivi de ces CPOM. Dans ce cadre, on peut imaginer que pour suivre ces indicateurs, une réalisation régulière des FE peut être prévue. Cela pourrait donc être un levier important pour les entreprises présentant les risques faisant partie des objectifs de travaux fixés dans ces CPOM. Les CPOM sont fixés

entre le SPST et les autorités de tutelles régionales telles que la DREETS et la CARSAT (29).

3 Discussion de la méthode

3.1 Les limites de l'étude

3.1.1 Les limites concernant l'étude observationnelle des entreprises du SPST

3.1.1.1 Une étude observationnelle avec limitation géographique

En effet cette étude est réalisée sur un nombre limité d'entreprises (n=258) issues du même service de santé au travail et d'un même secteur géographique. En conséquence cela limite une généralisation possible des résultats à l'ensemble des SPST.

3.1.1.2 La présence d'un biais de sélection

L'analyse des résultats de cette étude est basée uniquement sur les entreprises bénéficiant d'une FE rédigée et disponible entre le 01/01/2020 et le 31/12/2024. En effet plusieurs entreprises ne bénéficiaient pas de fiches d'entreprises ou étaient manquantes (car non renseignées informatiquement dans le logiciel utilisé PADA0).

3.1.1.3 Le contexte de rédaction des FE non toujours clairement identifiable

Dans certains cas non renseignés, le motif de rédaction de FE a reposé sur une interprétation qui peut en effet introduire une part de subjectivité.

3.1.2 Les limites concernant les réponses au questionnaire établi

3.1.2.1 *La taille de l'échantillon*

Après application des critères d'inclusions et d'exclusions, 13 personnes ont été retenues pour répondre au questionnaire. Après une relance à deux semaines, seulement 10 personnes ont pu répondre à ce questionnaire ce qui témoigne d'un effectif faible qui ne permet pas de tirer de conclusions.

3.1.2.2 *Un biais de formulation*

Les questions ont pu être mal interprétées et ainsi entraîner des interprétations différentes et ainsi des réponses non comparables.

3.2 Les avantages de l'étude

3.2.1 Une collecte de données standardisée

Toutes les entreprises ont été classées à partir du logiciel métier PADO selon les mêmes modalités, de même que chaque participant a reçu le même questionnaire afin de pouvoir comparer les résultats au mieux.

3.2.2 Un coût réduit

Un simple accès au logiciel métier PADO du SPST a été requis ainsi que l'envoi par mail du questionnaire aux divers participants.

3.2.3 L'anonymisation des réponses

En effet les réponses au questionnaire ont été anonymisées afin de favoriser un meilleur taux de réponse et des réponses au plus proche de la réalité.

3.2.4 Double approche quantitative et qualitative

La mise en relation des données collectées à partir du logiciel métier PADO et des réponses au questionnaire permet de croiser les pratiques observées et la perception des acteurs permettant ainsi de mieux comprendre le sujet.

3.2.5 Une amélioration des pratiques professionnelles

Les résultats peuvent servir de support afin d'améliorer la prise en compte de la FE en prévention primaire et permettre au service de mettre en place des pratiques en ce sens.

3.2.6 Une généralisation possible de l'étude à d'autres SPST

La méthodologie de cette étude pourrait être reproductible dans d'autres SPST afin de comparer les pratiques. Cela permettrait d'uniformiser au mieux les pratiques mises en place qui sont bien souvent propres à chaque SPST et partager les diverses méthodes adoptées afin de permettre à la FE de retrouver une place importante en prévention primaire.

Conclusion

Cette thèse avait pour objectif principal de mieux comprendre le contexte de réalisation de la fiche d'entreprise et notamment de vérifier si elle était réalisée majoritairement dans un but premier de prévention primaire. Elle a été réalisée au sein d'un service de santé travail.

Nos résultats montrent que plus de 86% des fiches sont élaborées dans un contexte de prévention primaire, cependant notre enquête complémentaire auprès des professionnels du SPST nous démontrent l'inverse.

En effet aucun professionnel n'a classé la prévention primaire comme première raison de réalisation de la FE ; dans 60% des cas la première raison de réalisation est un contexte d'élaboration d'un avis d'incapacité et les 40% restant dans un contexte de respect réglementaire des délais légaux.

Les objectifs secondaires étaient de mettre en évidence ou non des leviers dans la réalisation d'une FE. Les résultats ne retiennent pas de leviers propres à l'entreprise tels que la taille ou la branche d'activité de l'entreprise mais plutôt des leviers tels que les projets de service au sein du SPST, l'ancienneté d'adhésion de l'entreprise au SPST et enfin les demandes de réalisation par l'employeur lui-même.

Ce travail contribue à révéler un désintérêt de la part des professionnels de santé au travail pour la FE, réalisée bien souvent avec un ressenti d'abattage pour respecter telles ou telles obligations plutôt que dans un but premier de prévention primaire. Cela révèle également un manque de perception de son intérêt par les employeurs.

Les limites de cette étude concernent principalement le fait qu'elle n'a analysé qu'un seul service, un effectif restreint des professionnels répondants et surtout le manque

de renseignement précis sur le motif de rédaction de FE, notamment sur la différence entre la réalisation dans un contexte de prévention primaire et le respect des délais légaux, dans notre collecte de données.

A l'avenir une étude multicentrique à grande échelle permettrait de compléter ces données et mieux évaluer l'impact des FE en prévention primaire.

Un objectif de centralisation, à l'échelle nationale, des pratiques utilisées afin de réaliser au mieux cette FE par le SPST pourrait également être envisagé afin de favoriser sa réalisation redonnant ainsi un sentiment d'intérêt propre à cette FE. Mais également un objectif de centralisation des pratiques utilisées afin de faire adhérer au mieux les employeurs à son utilité.

Ainsi, cette thèse confirme l'impossibilité de suppression de la FE d'un point de vue légal et parce qu'elle a un rôle important en prévention en primaire. Cependant une réflexion sur son optimisation et sa place auprès des employeurs doit être poursuivie afin de lui réattribuer sa juste place en prévention primaire.

Liste des figures

Figure 1 : Diagramme représentant les propositions des différentes raisons premières de réalisation des fiches d'entreprises au sein du Simu'p au fil des années	23
Figure 2 : Diagramme représentant les diverses personnes à l'origine de la demande de réalisation de FE au fil du temps au sein du Simu'p	24
Figure 3: Diagramme représentant l'évolution de la présence d'AMT collective dans l'année suivant la réalisation de la FE par le Simu'p auprès des entreprises	25
Figure 4: Diagramme relevant les divers motifs des AMT collectives réalisées dans l'année suivant la réalisation d'une FE.....	26
Figure 5: Diagramme montrant l'avis des personnes interrogées sur la présence ou non d'un protocole de rédaction des FE au sein du SPST.	27
Figure 6: Diagramme permettant de distinguer une différence dans le protocole entre un ancien adhérent et un nouvel adhérent.....	28
Figure 7: Diagramme montrant l'avis des 3 personnes interrogées concernant le but de la création de ce protocole notamment dans un contexte de certification des SPST.	28
Figure 8: Diagramme montrant les différents acteurs se rendant en entreprise afin de collecter les données pour réaliser une FE.	29
Figure 9: Diagramme montrant les résultats quant à la distinction ou non d'acteurs envoyés entre la collecte de données pour réaliser une mise à jour ou une création de FE.....	30
Figure 10: Diagramme évoquant les différents acteurs allant préférentiellement sur place pour une mise à jour de FE et pour une création de FE.....	30
Figure 11: Diagramme montrant la présence ou non d'une différence entre l'acteur allant sur place collecter les données et l'acteur rédigeant la FE.....	31
Figure 12: Diagramme témoignant de la présence systématique ou non d'une relecture des FE par le médecin du travail concerné.	32
Figure 13: Diagramme témoignant de la présence systématique ou non de préconisations sur les FE élaborées.	32
Figure 14: Diagramme évoquant les différents modes de restitution afin de communiquer la FE auprès des employeurs.	33
Figure 15: Diagramme montrant la communication ou non à l'employeur d'information complémentaire joint à la FE via la restitution sur l'interface adhérent.	34
Figure 16: Diagramme évoquant les différents leviers des entreprises pouvant favoriser ou non une réalisation plus précoce d'une FE.	35

Figure 17: Diagramme classant les différentes catégories de taille d'entreprise par ordre de priorité de 1 à 4, dans la réalisation d'une FE de manière plus précoce.	36
Figure 18: Diagramme classant les différentes catégories de branche d'activités des entreprises par ordre de priorité de 1 à 8 dans la réalisation d'une FE de manière plus précoce.	37
Figure 19: Diagramme classant les diverses raisons, par ordre de priorité de 1 à 4, des demandes d'employeurs favorisant une réalisation plus précoce de FE. .	38
Figure 20: Diagramme témoignant de l'avis des personnes questionnées sur la FE ayant ou non un rôle efficace et majeur en prévention primaire	38
Figure 21: Diagramme témoignant de l'avis des personnes questionnées sur la présence systématique ou non d'une action de prévention concrète dans les suites d'une réalisation de FE.	39
Figure 22: Diagramme témoignant l'avis des personnes questionnées sur la prise de conscience en pourcentage, du rôle de la FE en prévention primaire par les employeurs.....	39
Figure 23: Diagramme témoignant l'avis des personnes questionnées sur les raisons par ordre de fréquence de 1 à 4 motivant la réalisation d'une FE.	40

Références

- [1] LOI n° 46-2195 du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail. 46-2195 oct 11, 1946. JORF n°0239 du 12 octobre 1946.Disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000512418>.

- [2] Arrêté du 29 mai 1989 pris en application de l'Art. R241-41-3 du code du travail et fixant le modèle de la fiche d'entreprise et d'établissement établie par le médecin du travail. JORF du 8 juin 1989. Disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000512418>.

- [3] Article 1 de l'accord du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels. Accords du MEDEF. Disponible sur : https://accords.medef.com/documents/accord_23.pdf.

- [4] Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État) - Légifrance [Internet]. [cité 6 sept 2025]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000408526>.

- [5] Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 6 sept 2025]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=1951>.

- [6] Décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004 relatif à la réforme de la médecine du travail et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat). 2004-760 juill 28, 2004. -Légifrance [Internet]. [cité 6 sept 2025]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000419260>.

- [7] Crouzet D. CIRCULAIRE DGT/ n° 13 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail.[Internet]. 2012. [cité 6 sept 2025].Disponible sur : https://www.sstrn.fr/sites/default/files/2022-08/dgt_circulaire_9nov12.pdf.

- [8] LOI n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail (1). 2011-867 juill 20, 2011. -Légifrance [Internet]. [cité 6 sept 2025]. Disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160792/2012-08-08.
- [9] Issindou M, Ploton C, Fantoni-Quinton S. Bensadon AC, Gosselin H. Aptitude et médecine au travail. [Internet]. Inspection général des affaires sociales ; 2015.[cité 6 sept 2025]. Disponible sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/rapport-aptitude-et-medecine-du-travail>.
- [10] Rapports | Bilans du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) 2014 | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles [Internet]. 2018 [cité 6 sept 2025]. Disponible sur: https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/ct_2014.pdf.
- [11] Rapports | Bilans du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) 2010 | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles [Internet]. [cité 6 sept 2025]. Disponible sur : <https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/114000223.pdf>.
- [12] Rapports | Bilans du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) 2013 | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles [Internet]. [cité 6 sept 2025]. Disponible sur : <https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/164000679.pdf>.
- [13] Loi n°2016-1088 du 8 aout 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. [Internet]. 2016. [cité 6 sept 2025]. Disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033723789>.
- [14] Parution du rapport Chiffres-clés 2018-2019. Informations mensuelles PRÉSANSE. Novembre 2019. Disponible sur : https://www.presanse.fr/wp-content/uploads/2022/02/im87_actupro_Chiffres-Cles_6-7.pdf.
- [15] Chaumel D, Maurice B, Vinquant J-P. Évaluation des services de santé au travail interentreprises (SSTI) IGAS [Internet]. 2020 [cité 6 sept 2025]. Disponible sur : <https://igas.gouv.fr/Evaluation-des-services-de-sante-au-travail-interentreprises-SSTI>.
- [16] Rapports | Bilans du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) 2019 | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles [Internet]. 2018 [cité 6 sept 2025]. Disponible sur : https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/bilan_des_conditions_de_travail_2019.pdf.

- [17] J.-B. Henrotin, F. Gulisano La fiche d'entreprise : un outil de prévention primaire au service des entreprises. Elsevier Masson SAS. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement 83 2022. Disponible sur : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1775878522000625?via%3Dihub>.
- [18] Lecocq C, Dupuis B, Forest H. Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée. [Internet]. Paris. 2018. [cité 6 sept 2025]. Disponible sur: https://www.info.gouv.fr/upload/media/default/0001/01/2018_08_rapport_de_mme_charlotte_lecocq_sur_la_sante_au_travail_-_28.08.2018.pdf.
- [19] Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail. [Internet]. Paris. 2020. [cité 6 sept 2025]. Disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000043561903/.
- [20] Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. [Internet]. 2021. [Cité 6 sept 2025]. Disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043884445>.
- [21] DARES Résultats. La prévention des risques professionnels en 2016 : des résultats contrastés selon les secteurs et les risques. Juin 2019. N°029. [Internet] [Cité 6 sept 2025]. Disponible sur : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Autres%20pages/DARES%202019%20pr%C3%A9vention%20des%20risques%20professionnels.pdf?utm_source=chatgpt.com.
- [22] La certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles [Internet]. 2023 [cité 6 sept 2025]. Disponible sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/la-certification-des-services-de-prevention-et-de-sante-au-travail-interentreprises-spsti>
- [23] AFNOR SPEC 2217. Référentiel de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). Avril 2023. [Internet]. [cité 6 sept 2025]. Disponible sur : https://www.presanse.fr/wp-content/uploads/2023/04/AFNOR-SPEC-2217_Referentiel-Certification-SPSTI_Enquete-terrain_04-2023.pdf
- [24] Notre offre complémentaire [Internet]. PÔLE SANTÉ TRAVAIL. [cité 6 sept 2025]. Disponible sur: <https://www.polesantetravail.fr/notre-offre-complementaire/>
- [25] Plan Santé au Travail 2016-2020 - Normandie. Prévenir les risques psychosociaux-Alerte collective par le médecin du travail. [Internet]. 2020. [Cité 6 sept 2025]. Disponible : https://normandie.dreets.gouv.fr/sites/normandie.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/alerte_collective.pdf

- [26] Les missions et les prérogatives de l'inspection du travail | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles [Internet]. 2020 [cité 6 sept 2025]. Disponible sur: <https://travail-emploi.gouv.fr/les-missions-et-les-prerogatives-de-linspection-du-travail>
- [27] L'inspection du travail mise sur une présence plus forte sur le terrain et sur l'analyse des données [Internet]. 2024 [cité 6 sept 2025]. Disponible sur: <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/linspection-du-travail-mise-sur-une-presence-plus-forte-sur-le-terrain-et-sur-lanalyse-des-donnees/>
- [28] Instruction DGT relative aux CPOM [Internet]. Presanse. 19.09.2024. [cité 6 sept 2025]. Disponible sur: <https://www.presanse.fr/actualites/instruction-dgt-relative-aux-cpom/>
- [29] Burstin A., Dr Emmanuelli J, Dr Gady-Cherrier C ; membres de l'Inspection générale des affaires sociales. Bilan et perspectives des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens avec les services de prévention et de santé au travail. Rapport IGAS n°2022-043R. Janvier 2023. [Internet] [cité 6 sept 2025]. Disponible sur : <https://www.igas.gouv.fr/sites/igas/files/2024-04/Bilan%20et%20perspectives%20des%20contrats%20pluriannuels%20d'objectifs%20et%20de%20moyens%20avec%20les%20services%20de%20pr%C3%A9vention%20et%20sant%C3%A9%20au%20travail%20%28CPOM%29.pdf>.

ANNEXE 1 [2]

Contenu d'une fiche d'entreprise

La fiche étant fondée sur la notion de risque, le médecin du travail lorsqu'il le jugera nécessaire, notamment au regard de la taille ou de la structure de l'entreprise ou de l'établissement concerné, pourra présenter les renseignements que doit comporter la fiche, séparément pour un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise ou de l'établissement (comme, par exemple : le secteur de production, le secteur administratif, le secteur commercial, le service d'entretien, les zones de stockage et de réception...) dans la mesure où ces unités, relativement homogènes, présentent des risques qui diffèrent de l'une à l'autre.

I. - Renseignements d'ordre général

1. Date d'établissement ou de mise à jour de la fiche par le médecin du travail :

Nom du médecin :

2. Identification de l'entreprise ou de l'établissement pour laquelle est établie la fiche (1)
:

Adresse :

Nature d'activité :

Convention collective de référence lorsque celle-ci comporte des clauses particulières en matière de prévention ou de médecine du travail (2) :
.....

L'entreprise ou l'établissement disposent-ils :

- d'un C.H.S.C.T. ?

- de délégués du personnel ? (2)

3. Effectifs (3) concernés par la fiche (2) :

Effectif total :

Dont : Femmes :

Hommes :

II. - Appréciation des risques

1. Facteurs de risques

Pour chacune des rubriques 1.1 à 1.5, préciser la nature du risque puis les effectifs potentiellement exposés, en distinguant les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée ou intérimaires (4) et, le cas échéant, la surveillance médicale spéciale qui en découle. En ce qui concerne les mesures spécifiques à la prévention de ces risques, elles seront regroupées au chapitre III.

1.1. Risques physiques :

Facteurs d'ambiance : thermique, sonore, lumineuse. Rayonnements : (ultraviolets, laser, infrarouges, rayonnements ionisants).

Poussières, fumées, aérosols ;

- vibrations ;

- autres (par exemple : travaux hyperbares, en salle blanche...).

1.2. Risques chimiques :

Nature des risques par référence aux substances utilisées dans l'entreprise et figurant à l'annexe de l'arrêté du 10 octobre 1983 relatif à l'étiquetage :

- risques d'effets :

- cancérogènes ;

- mutagènes ;

- tératogènes.

- très toxiques ;

- toxiques ;

- corrosifs ;

- irritants ;

- autres risques (exposition multifactorielle notamment).

1.3. Risques infectieux ou parasitaires :

Nature des risques par référence, notamment à l'arrêté du 11 juillet 1977 et aux tableaux de maladies professionnelles.

1.4. Risques et contraintes liés à des situations de travail :

Posture ;

Manutention ;

Charge mentale ;

Travail sur écran ;

Autres risques (dus par exemple à la multiplicité des lieux de travail, aux déplacements, aux conditions climatiques, au décalage horaire...).

1.5. Risques d'accidents prépondérants :

Risques de chutes ;

Machines dangereuses ;

Risques liés à l'utilisation d'engins mobiles et d'appareils de levage ;

Risques électriques ;

Risques d'explosion ou d'incendie ;

Autres risques.

2. Conditions générales de travail

2.1. Temps de travail :

Travail de nuit ;

Travail posté ;

Travail en alternance.

(Indiquer les durées du travail pratiquées dans l'entreprise et les effectifs concernés.)

2.2. Installations générales (description sommaire et évaluation de l'état d'entretien) :

Caractéristiques des locaux de travail :

Existence d'équipements sociaux : salle de repos, réfectoire, restaurant d'entreprise, distributeurs de boissons.

2.3. Hygiène générale (description et évaluation sommaires) :

Dispositifs d'aération, ventilation, conditionnement d'air, chauffage, vestiaires, douches, toilettes...

3. Indicateurs de résultats

(Données connues au cours des douze derniers mois)

3.1. Accidents du travail :

Nombre d'accidents avec arrêt, incapacités professionnelles permanentes, nombre d'enquêtes sur les accidents du travail, taux de fréquence (5), taux de gravité (5) ;
Éléments tirés du registre d'infirmerie.

3.2. Maladies professionnelles :

Nombre de déclarations :

- sur avis du médecin du travail ;

- sur avis d'un autre médecin.

Nombre de maladies professionnelles reconnues :

- nature de la maladie et tableaux concernés ;

- incapacités professionnelles permanentes.

3.3. Maladies à caractère professionnel (art. L. 461-6 du code de la sécurité sociale) :

Nombre de déclarations :

- faites par le médecin du travail ;

- issues d'autres sources.

Nature des maladies déclarées :

3.4. Autres pathologies remarquées :

III. - Actions tendant à la réduction des risques

Il existe une distinction fondamentale entre la présence de sources de risques potentiels dans l'entreprise ou l'établissement décrits au précédent chapitre et l'exposition effective des salariés concernés à de tels risques. Cette exposition sera d'autant plus limitée qu'auront été mises en œuvre des actions préventives de diverses natures que la

présente rubrique a pour objet de mentionner. Elle sert de grille d'analyse applicable en tant que de besoin à la rubrique I du point II.

Résultats des mesurages et prélèvements disponibles :

(Indiquer les dernières données connues et leur date (faire référence notamment à des valeurs moyennes ou des valeurs limites d'exposition].)

Mesures de prévention technologique :

(Préciser, en tant que de besoin, s'il s'agit de mesures déjà mises en œuvre ou préconisées, que celles-ci soient à l'initiative de l'employeur, du médecin du travail ou d'autres préventeurs.)

Nature et efficacité de la protection collective ;

Nature et efficacité de la protection individuelle ;

Fiches de données de sécurité ;

Diffusion de consignes de sécurité ;

Établissement de mesures en cas d'urgence.

Actions spécifiques conduites par le médecin du travail, et notamment :

- dispositions essentielles du plan d'activité du médecin du travail concernant l'entreprise (art. R. 241-41-1) ;

- actions menées dans le cadre d'une convention conclue dans le cadre de l'article 13 du décret n° 88-1178 du 28 décembre 1988.

Mesures particulières prises dans le cadre d'un contrat de prévention pris en application d'une convention d'objectif (art. L. 422-5 du code de la sécurité sociale).

Mesures concernant la formation :

Formation de personnel à la sécurité : moyens, modalités.

Mesures concernant les soins et premiers secours :

- personnel infirmier ;

- secourisme : nombre de personnes formées ; nature de leur formation ; actualisation de la formation.

(1) Indiquer, lorsque cela est nécessaire, si les renseignements sont fournis globalement ou détaillés par unité de travail dont les caractéristiques doivent alors être précisées.

(2) Renseignements fournis par l'employeur.

(3) Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail au 1er janvier de l'année en cours de laquelle la fiche est établie ou mise à jour.

(4) Renseignements fournis par l'employeur.

(5) Lorsque ceux-ci sont calculés pour l'entreprise.

ANNEXE 2 [23]

Niveaux exigés au sujet de la fiche d'entreprise par les SPSTI afin de valider leur certification

L'objectif final étant de réussir à élaborer systématiquement une fiche d'entreprise dans l'année suivant l'adhésion d'un nouvel adhérent et tous les 4 ans dans le cadre des mises à jour. Pour ce faire, les SPSTI se voient imposer différents niveaux d'exigences. Ces derniers référencent l'état d'avancé de chaque SPSTI concernant le protocole d'élaboration ou de mise à jour de la FE. Par ailleurs, chaque niveau se voit attribué une certification pour une durée limitée, au terme de laquelle les SPSTI ont l'obligation d'évoluer au niveau suivant.

Niveau 1 d'engagement : Chaque SPSTI doit mettre en place un protocole d'élaboration et de mise à jour tous les 4 ans des FE. Ce protocole doit comprendre l'organisation de la visite de l'entreprise, l'organisation de la rédaction de la FE, la validation de la FE par les médecins du travail et enfin la restitution auprès de l'employeur. Ce niveau à une durée de validité de 2 ans.

Niveau 2 de maîtrise : Chaque SPSTI doit créer une procédure d'évaluation des indicateurs de réalisation de toutes les étapes ci-dessous du protocole mis en place :

1°La visite d'entreprise

2°La rédaction de la FE

3°La validation de la FE

4°La restitution à l'employeur

Pour chaque étape, les indicateurs d'évaluation doivent être mis à jour par taille des différentes entreprises (moins de 11, de 11 à 49, 50 et plus, total).

Les indicateurs d'évaluation sont les suivants :

-Pour les nouveaux adhérents : Nombre d'entreprises n'ayant pas bénéficié d'une élaboration d'une FE dans l'année d'adhésion.

-Pour les anciens adhérents : Nombre d'entreprises n'ayant pas bénéficié d'une mise à jour de leur FE dans un délai de 4 ans. Ce niveau est valable pendant 3 ans.

Niveau 3 de conformité : Chaque SPSTI doit veiller à ce que les différents objectifs cités précédemment soit validés. Si cela n'est pas le cas, il s'assurera d'initier une correction ou une justification des éventuels écarts.

Ce niveau octroie une durée de certification de 5ans. Le niveau 3 étant le niveau maximal, il se verra renouvelé au terme des 5 ans.

ANNEXE 3

Questionnaire sur les modalités et conditions de réalisation des fiches d'entreprises au sein du SPST **SIMUP**

Bonjour,

Je permets de vous contacter car je réalise ma thèse sur la fiche d'entreprise au sein du SIMUP. L'objectif de cette thèse est d'avoir une idée sur la place de la fiche d'entreprise en prévention primaire notamment quant à sa raison première de rédaction. En effet, dans le cadre des diverses obligations légales que ce soit pour émettre un avis d'inaptitude ou encore récemment dans un contexte de certification des SPST, on peut se demander si les fiches d'entreprises sont finalement rédigées dans un but premier de prévention primaire. Ce questionnaire se penchera également sur les caractéristiques des entreprises que ce soit la taille, la branche d'activité par exemple afin de savoir si certaines entreprises bénéficient d'une rédaction plus précoce en lien avec ces caractéristiques et de voir quelles sont ces dernières.

Ce questionnaire se décompose donc en trois parties :

- Une première partie sur les conditions de réalisation des fiches d'entreprises
- Une seconde partie sur les leviers de réalisation ou mise à jour d'une fiche d'entreprise
- Une troisième partie sur les raisons de réalisation de la fiche d'entreprise

Vous m'aideriez grandement en pouvant répondre à ce questionnaire qui prendra quelques minutes de votre temps.

Toutes les réponses à ce questionnaire sont anonymes.

Je vous remercie d'avance !

LERMYTTE Flore

* Indique une question obligatoire

1 Première partie sur les conditions de réalisation des fiches d'entreprises

1. Au sein du SPST, avez-vous un modèle unique afin de rédiger les fiches d'entreprises ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ OUI
- ☐ NON *Passer à la question 3*

1.1 Au vu du modèle unique,

2. Est-il uniquement basé sur le modèle donné par l'arrêté du 10 juin 2009 article R 717-31 ou avez-vous modifié à votre convenance ce modèle afin de vous l'approprier au mieux au sein du service ?

Une seule réponse possible.

- ☐ Selon l'arrêté
- ☐ Propre au service
- ☐ Je ne sais pas

3. Existe-t-il un protocole de réalisation des fiches d'entreprises au sein du service ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ OUI *Passer à la question 4*
- ☐ NON *Passer à la question 8*
- ☐ Je ne sais pas *Passer à la question 8*

4. Existe-t-il une distinction dans ce protocole quant à la réalisation d'une fiche d'entreprise auprès d'un nouvel adhérent ou d'un ancien adhérent notamment sur le délai de réalisation ?

Une seule réponse possible.

- ☐ OUI *Passer à la question 5*
- ☐ NON *Passer à la question 6*

1.2 Au vu de la distinction entre nouvel adhérent et ancien adhérent,

5. Les délais fixés dans ce protocole respectent ils les délais obligatoires soit un an pour un nouvel adhérent et tous les 4 ans pour les anciens adhérents ?

Une seule réponse possible.

- ☐ OUI
☐ NON

6. **Ce protocole a t'il été écrit dans le cadre de la certification du SPST ? ***

Une seule réponse possible.

- ☐ OUI
☐ NON

7. **Quels sont les avantages depuis ce protocole dans la réalisation des fiches d'entreprises selon vous (texte libre) :**

8. **Qui se rends sur place au sein de l'entreprise pour collecter les informations afin de pouvoir réalise cette fiche d'entreprise ? (Une ou plusieurs réponses possibles)**

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Médecin du travail
- ☐ IPRP
- ☐ Assistante prévention
- ☐ Infirmière

9. Selon qu'il s'agisse d'un nouvel ou d'un ancien adhérent, un acteur de l'équipe pluridisciplinaire est-il privilégié ?

Une seule réponse possible.

- ☐ OUI *Passer à la question 10*
- ☐ NON *Passer à la question 12*

1.3 Au vu de la distinction entre un nouvel et un ancien adhérent,

10. Qui se rend préférentiellement sur place pour une première réalisation ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Médecin du travail
- ☐ IPRP
- ☐ Assistante prévention
- ☐ Infirmière

11. Qui se rend préférentiellement sur place pour une mise à jour ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Médecin du travail
- ☐ IPRP
- ☐ Assistante prévention
- ☐ Infirmière

12. **La rédaction de la fiche d'entreprise est-elle systématiquement faite par la personne qui réalise la visite en entreprise ?**

Une seule réponse possible.

- ☐ OUI
☐ NON

13. **Quel est le format utilisé pour la réalisation des fiches d'entreprises ? (Plusieurs réponses possibles)**

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Papier
☐ Numérique

14. **Existe-t-il une relecture systématique des fiches d'entreprises par les médecins du travail concernés ?**

Une seule réponse possible.

- ☐ OUI
☐ NON

15. **Sur les fiches d'entreprises élaborées des préconisations sont-elles systématiquement effectuées ?**

Une seule réponse possible.

- ☐ OUI *Passer à la question 16*
☐ NON *Passer à la question 18*

1.4 En rapport avec ces préconisations,

16. Est-ce systématiquement le médecin du travail qui en est à l'origine ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ OUI
☐ NON

17. Est-ce systématiquement le médecin du travail qui les restitue à l'employeur (ou qui valide celles qui auraient été effectuées par un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire) ?

Une seule réponse possible.

- ☐ OUI
☐ NON

18. **10) Cette fiche d'entreprise est-elle toujours communiquée à l'employeur/l'entreprise ? ***

Une seule réponse possible.

- ☐ OUI
☐ NON

19. **11) Comment la fiche d'entreprise est-elle restituée le plus souvent ? ***

Une seule réponse possible.

- ☐ Courrier personnalisé *Passer à la question 21*
☐ Restitution via l'Interface adhérent numérique *Passer à la question 20*
☐ Rendez-vous physique *Passer à la question 21*

1.5 Au vu de la restitution par l'interface adhérent,

20. Est-elle couplée à une information de l'employeur ou d'une simple mise à disposition ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Information de l'employeur
☐ Mise à disposition

21. **12) Concernant le stockage et l'accessibilité de ces fiches d'entreprises au sein du service, numérisez-vous systématiquement les fiches d'entreprises ?**

Une seule réponse possible.

- ☐ OUI
☐ NON

22. **Les fiches d'entreprises sont-elles accessibles à l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire de chaque médecin du travail ?**

Une seule réponse possible.

- ☐ OUI Passer à la question 23
☐ NON Passer à la question 24

1.6 Au vu de l'accessibilité des fiches d'entreprises par l'équipe pluridisciplinaire,

23. Ces personnes ont-elles accès librement aux fiches d'entreprises ou sur autorisation du médecin du travail ?

Une seule réponse possible.

- ☐ Librement
☐ Autorisation

2 Deuxième partie sur les leviers de réalisation ou mise à jour d'une fiche d'entreprise

24. Pour les questions suivantes l'objectif est d'évaluer si oui ou non certains critères d'une entreprise influence une réalisation plus précoce d'une fiche d'entreprise. (Cocher oui ou non pour chaque critère).

Une seule réponse possible par liane.

	OUI	NON
Taille d'une entreprise	☐	☐
Branche d'activité	☐	☐
Ancienneté d'adhésion d'une entreprise au sein du SPST	☐	☐
Projets ou priorités de service au seins du SPST	☐	☐
Employeurs demandeurs d'une réalisation	☐	☐

25. **Si vous avez coché OUI pour le critère de la taille**, classer par ordre les paramètres qui font qu'une fiche d'entreprise est réalisée de manière plus précoce selon vous. En numérotant les paramètres d plus prioritaire au moins prioritaire de 1 à 4.

Une seule réponse possible par liane.

	1	2	3	4
TPE (inférieur à 10 salariés)	☐	☐	☐	☐
PME (entre 10 et 250 salariés)	☐	☐	☐	☐
ETI (entre 250 et 5000 salariés)	☐	☐	☐	☐
GE (supérieur à 5000 salariés)	☐	☐	☐	☐

26. **Si vous avez coché OUI pour le critère de la branche d'activité**, classer par ordre les paramètres qui font qu'une fiche d'entreprise est réalisée de manière plus précoce selon vous. En numérotant les paramètres du plus prioritaire au moins prioritaire de 1 à 9.

Une seule réponse possible par ligne.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Social	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
BTP	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Chimique	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Relation client	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bureaucratie	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Santé	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Industriel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Transport	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Autre :	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

27. Si vous avez classé "Autre" ailleurs qu'en dernière position, à quelle branche d'activité avez-vous pensé ? Une ou plusieurs réponses

28. **Concernant les demandes de l'employeur si vous avez entouré OUI**, quelle raison est le plus souvent à l'origine de cette demande de réalisation de fiche d'entreprise ? (Classez par ordre de fréquence de 1 à 4)

Une seule réponse possible par ligne.

	1	2	3	4
Inspection du travail	☐	☐	☐	☐
Aide pour DUERP	☐	☐	☐	☐
CARSAT	☐	☐	☐	☐
Prévention primaire	☐	☐	☐	☐

3 Troisième partie sur les raisons de réalisation de la fiche d'entreprise

29. Diriez-vous que la fiche d'entreprise a un rôle majeur et efficace en prévention primaire auprès de entreprises selon vous ?

Une seule réponse possible.

- ☐ OUI
☐ NON

30. Diriez-vous que la réalisation d'une fiche d'entreprise débouche systématiquement sur une action de prévention concrète ?

Une seule réponse possible.

- ☐ OUI
☐ NON

31. Selon vous, quelles sont les raisons qui motivent la rédaction d'une fiche d'entreprise ? (Classer des plus fréquentes 1 au moins fréquentes 5)

Une seule réponse possible par ligne.

	1	2	3	4	5
Respect réglementaire des délais légaux (soit un an pour un nouvel adhérent et une mise à jour tous les 4 ans)	☐	☐	☐	☐	☐
Elaboration d'un avis d'aptitude	☐	☐	☐	☐	☐
Aide pour évaluation des risques (DUERP)	☐	☐	☐	☐	☐
Spontanément en dehors de ces cas	☐	☐	☐	☐	☐
Autre	☐	☐	☐	☐	☐

32. Si vous avez classé "Autre" ailleurs qu'en dernière position, à quelle autre raison avez-vous pensé ? Une ou plusieurs réponses

33. Dans quel pourcentage selon vous les employeurs prennent conscience de l'importance de la fiche d'entreprise comme levier dans la prévention au-delà des obligations administratives ? (Entre 0% aucune à 100% pleine conscience)

34. Quels axes d'améliorations envisageriez-vous pour que cette fiche d'entreprise devienne un réel outil de prévention ? (Texte libre)

AUTEUR : Nom : LERMYTTE Prénom : Flore

Date de Soutenance : 15/10/2025

Titre de la Thèse : État des lieux de la réalisation de la Fiche d'Entreprise au sein d'un SPST : SIMU'P

Thèse - Médecine - Lille 2025

Cadre de classement : Médecine du Travail

DES + FST ou option : Médecine du Travail

Mots-clés : Fiche d'Entreprise, Prévention Primaire, Certification, DUERP

Contexte : Au vu des obligations légales de réalisation des fiches d'entreprises, apparues au fil des dernières années, que ce soit dans un contexte d'inaptitude ou récemment de certification. On vient à se demander si finalement les fiches d'entreprises sont toujours réalisées dans un but premier de prévention primaire. Les objectifs secondaires sont de mettre en évidence ou non des leviers dans cette réalisation, tel que la taille ou la branche d'activité d'une entreprise par exemple.

Méthode : Une étude observationnelle transversale des motifs de réalisation des fiches d'entreprises des entreprises adhérentes au SPST : SIMU'P. Cette étude est associée à un questionnaire destiné aux personnes concernées par la réalisation des fiches d'entreprises au sein du SPST afin d'observer leurs méthodes et critères de réalisation des fiches d'entreprises mais également collecter leur avis.

Résultats : Les fiches d'entreprises sont réalisées majoritairement dans un contexte de prévention primaire : 218 entreprises sur 253 entreprises soit 86,2% avec un résultat hautement significatif ($Z = 11,50$; $p < 0,001$). Concernant le questionnaire aucun professionnel n'a classé la prévention primaire comme première raison de réalisation de fiche d'entreprise ; dans 60% des cas la première raison est un contexte d'élaboration d'un avis d'inaptitude et les 40% restant un contexte de respect réglementaire des délais légaux. Les résultats ne retiennent pas de leviers secondaires, à la réalisation de fiche d'entreprise, propres à l'entreprise tels que la taille ou la branche d'activité mais plutôt des leviers tels que les projets de service au sein du SPST, l'ancienneté d'adhésion de l'entreprise au SPST et enfin les demandes de réalisation par l'employeur lui-même.

Conclusion : On note un désintérêt de la part des professionnels de santé pour la fiche d'entreprise, réalisée souvent avec un ressenti d'abattage pour respecter telles ou telles obligations plutôt que dans un but premier de prévention primaire.

Composition du Jury :

Président : Monsieur le Professeur Sébastien HULO

Assesseurs : Madame le Docteur Ariane LEROYER
Madame le Docteur Amandine PARIS

Directeur : Madame la Professeur Sophie FANTONI