

**DOSSIER DE DEMANDE D'AGREMENT POUR  
L'EVALUATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES  
AU TITRE DE L'ARTICLE D.4133-29 DU CODE DE SANTÉ PUBLIQUE**

**L'agrément délivré par la Haute Autorité de santé (pour une durée initiale de 18 mois) étant donné après avis du ou des CNFMC concernés, veuillez indiquer si vous envisagez de proposer vos programmes d'EPP :**

- à des médecins libéraux
- et/ou à des médecins hospitaliers
- et/ou à des médecins salariés

# COORDONNEES DE L'ORGANISME

- NOM (ET SIGLE) DE L'ORGANISME :

**Association Fédérative des Groupes de Pairs pour l'Evaluation des Pratiques Professionnelles en Médecine du Travail (E-Pairs)**

- ADRESSE DE SON SIÈGE SOCIAL :

Service de Médecine du Travail  
Faculté de Médecine de Tours  
10, bd Tonnelé  
BP 3223  
37032 TOURS CEDEX 1

- TÉLÉPHONE : 06 80 23 31 20
- E-MAIL : e-pairs@e-pairs.org
- SITE INTERNET : <http://www.e-pairs.org>
- IDENTIFICATION DU RESPONSABLE HABILITÉ À SOUSCRIRE À LA DEMANDE D'AGRÉMENT

Nom : Lucas  
Prénom : Gérard  
Qualités : Président de E-Pairs

- IDENTIFICATION DE LA PERSONNE A CONTACTER POUR TOUTES .....QUESTIONS RELATIVES A LA PRESENTE DEMANDE D'AGREMENT

Nom : Lucas

Prénom : Gérard

Qualités : Président de E-Pairs

## **DESCRIPTION DE L'ORGANISME**

### **I – Missions de l'organisme**

Evaluer les pratiques professionnelles des médecins du travail en référence à la charte de l'association.

L'objet de cette l'EPP est double :

- d'une part, accompagner les médecins du travail pour la progression des savoirs et des savoir-faire,
- d'autre part, favoriser un exercice professionnel coordonné en réseau pour analyser la prise en charge des sujets et des collectifs, en référence à des recommandations de bonnes pratiques et améliorer les résultats obtenus à l'aune de la santé au travail.

L'objet de l'EPP n'est pas le contrôle de l'activité des médecins du travail.

L'élaboration par E-Pairs de recommandations de bonnes pratiques en médecine du travail sera réalisée avec la contribution fondamentale des Groupes d'Analyse des Pratiques Entre Pairs (GAPEP). Elle prendra en compte les connaissances scientifiques du moment, les règles professionnelles collectivement élaborées, ainsi qu'un questionnement éthique.

L'association E-Pairs accepte le principe d'une évaluation externe.

L'association E-Pairs sollicitera un agrément auprès de la CNFMC pour la formation continue au cours du deuxième semestre 2007.

### **II – Fonctionnement de l'organisme**

## **II – 1 Organigramme :**

E-Pairs est une association Loi de 1901 créée autour d'une charte professionnelle et constituée par des personnes physiques et des personnes morales.

Les membres associatifs fondateurs sont :

- le Syndicat National des Professionnels de Santé au Travail (SNPST),
- la Société de Santé au Travail de Poitou Charentes (SSTPC),
- la Société de Médecine du Travail du Val de Loire (SMTVL),
- l'Association Santé et Médecine du Travail (a-SMT)

Le Conseil d'administration qui assure la surveillance du fonctionnement de l'association est composé de :

- Représentants des personnes morales : Dr Annie DEVEAUX (a-SMT), Dr Dominique HUEZ (SMTVL), Dr Gérard LUCAS (SNPST), Dr Huguette MARTINEZ (SSTPC)
- Représentants des personnes physiques : Dr Véronique ARNAUDO; Dr Catherine BERSON; Dr Alain CARRE; Dr Marie France DELAPORTE; Dr Alain GROSSETETE. Dr François MISTOUFLET; Dr Catherine VOGAIN.

Il a désigné en son sein un bureau composé de :

- Président : Dr Gérard LUCAS
- Vice Président : Dr Véronique ARNAUDO
- Trésorière : Dr Annie DEVEAUX
- Secrétaire : Dr Huguette MARTINEZ
- Secrétaire adjointe : Dr Catherine BERSON

## **II – 2 Structure de Gouvernance scientifique :**

Le Conseil d'administration est assisté d'un Conseil scientifique et d'un Groupe projet nommés par lui. Le Groupe projet assure le lien entre les Groupes d'analyses des pratiques entre pairs (GAPEP), le Conseil scientifique et le Conseil d'administration.

Le Conseil scientifique comprend des personnes choisies pour leur expérience professionnelle et leurs compétences scientifiques :

Universitaires et scientifiques :

- Pr Gérard LASFARGUE, Professeur de Médecine du Travail CHU de Tours
- Pr Yves ROQUELAURE, Professeur de Médecine du Travail CHU d'Angers
- Dr Philippe DAVEZIES, Maitre de Conférence en Médecine du travail CHU de Lyon
- Dr Ellen IMBERNON, Directrice du Département Santé-Travail de L'InVs

Médecins du travail :

- Dr HUEZ Dominique
- Dr KIEFFER Renée
- Dr MACHEFER Jocelyne
- Dr STERDYNIAK Jean Michel

Médecins inspecteurs du travail :

- Dr BROM Magdeleine
- Dr SANDRET Nicolas

Selon les thèmes abordés, le Conseil scientifique se verra adjoindre les compétences d'Universitaires, de Chercheurs ou de Médecins du travail ayant particulièrement contribué au thème à instruire.

### **II – 3 Structure de Gouvernance professionnelle :**

Le Conseil d'administration assure la gouvernance professionnelle par l'intermédiaire du Bureau qui se fait assister par le Groupe projet. Sa compétence en la matière est assurée par l'ancienneté des structures professionnelles qui sont à l'initiative de sa création et qui lui apportent leurs connaissances et compétences, et leurs propres réseaux.

### **II – 4 Structure « projet »:**

Le Groupe projet est chargé d'assurer l'accompagnement méthodologique des modalités d'évaluation des pratiques professionnelles choisies par chaque groupe d'analyse des pratiques entre pairs (GAPEP).

Dans cette perspective, le conseil d'administration désigne, pour chaque GAPEP,

deux membres (binôme) du groupe Projet qui assurent la liaison avec la personne relais de ces GAPEP.

Le binôme du Groupe projet désigné accompagne les GAPEP qui lui sont rattachés dans leur propre dynamique d'EPP, notamment au travers d'étude de cas réels concourant à l'évaluation de ses pratiques. Cette dynamique est une porte d'entrée vers le travail de discussion, ou de contribution à l'élaboration, de recommandations.

Le binôme du Groupe projet assure le lien avec les GAPEP qui lui sont rattachés pour le choix de recommandations à mettre en travail. Il permet la mise en relation avec d'autres GAPEP travaillant sur des thématiques proches.

Il s'assure de la cohérence des travaux des GAPEP qui lui sont rattachés avec la charte de E-Pairs (aspects scientifiques, réglementaires et éthiques).

Le Groupe projet, assisté du Conseil scientifique, se réunit en formation de structure projet afin de concevoir et de développer les projets d'actions et de programmes d'évaluation des pratiques.

Le Groupe projet est constitué des médecins du travail suivants désignés par le Conseil d'administration pour leur expérience professionnelle :

- Dr ARNAUD Gilles
- Dr BARDOT Fabienne
- Dr BURET Thérèse
- Dr CARRE Alain
- Dr CELLIER Mireille
- Dr CHALONS Annie
- Dr CHEVALIER Mireille
- Dr DEVEAUX Annie
- Dr GROSSETÊTE Alain
- Dr HAMON Michel
- Dr de LABRUSSE Benoît
- Dr ROBINET Jacques
- Dr TENCER Odette
- Dr THEBAUD Francette
- Dr VOGAIN Catherine

Le secrétaire du groupe est le Dr Michel HAMON

## **II – 5 Dispositif d'évaluation :**

La structure d'évaluation est constituée par le Conseil d'Administration, à l'exception de ses membres qui ont apporté leur contribution au projet évalué, soit Dr Véronique ARNAUDO, Catherine BERSON, Dr Marie France DELAPORTE, Dr Dominique HUEZ, Dr Gérard LUCAS, Dr Huguette MARTINEZ, Dr François MISTOUFLET.

Cette structure d'évaluation analyse et évalue les actions et programmes d'EPP mis en œuvre et / ou leurs effets sur les pratiques des médecins.

Pour ce faire, elle prend en compte, d'une part le suivi des processus recueillis par le Groupe projet auprès des Groupes d'analyse des pratiques entre pairs (GAPEP), et d'autre part les avis du conseil scientifique.

La structure d'évaluation décidera des validations de l'EPP des membres d'un GAPEP, sur présentation du dossier par le groupe projet comprenant :

- les séquences des séances et des participations des membres,
- les bilans des séances avec l'estimation de l'amélioration des pratiques pour les usagers,
- les contributions éventuelles de recommandations de bonnes pratiques et de référentiels

Les membres du Groupe projet et les responsables de E-Pairs travaillent en configuration de GAPEP lors de leur activité d'évaluation des pratiques professionnelles au sein de E-Pairs.

L'élaboration de recommandations de bonnes pratiques en médecine du travail, qui relève de la responsabilité de E-Pairs, sera réalisée avec la contribution fondamentale des GAPEP.

Ces recommandations, avec d'autres, serviront à l'évaluation des pratiques professionnelles des GAPEP.

Les recommandations élaborées par l'association E-Pairs seront validées par le Conseil d'administration sur proposition du Groupe Projet, après avis du Conseil scientifique.

Le Conseil d'administration rédigera chaque année un rapport annuel d'activité public qui comportera, en annexe, les référentiels élaborés avec la date de leur élaboration et les coordonnées du ou des GAPEP à l'origine du référentiel.



### **III – Description de la politique des ressources humaines et logistiques**

#### **III – 1 Modalités d'identification et de gestion des conflits d'intérêts :**

Les membres du Conseil d'administration, du Groupe Projet et du Conseil Scientifique doivent déclarer leurs différentes activités professionnelles et sources de revenus (actions, participations, contrats), de telle façon qu'un éventuel conflit d'intérêt puisse être identifié à l'occasion de telle ou telle activité dans le cadre de E-Pairs.

Les membres du Conseil d'administration, du Groupe Projet et du Conseil Scientifique doivent remplir une déclaration visant à l'identification d'éventuels conflits d'intérêt entre leur contribution au sein de E-Pairs et leur pratique professionnelle à la lumière notamment d'une liste de situations élaborée par le Conseil d'administration. Ces déclarations sont analysées par le Conseil d'administration de E-Pairs, et ces éléments sont publics et portés à connaissance de tous sur le site de l'association.

#### **III – 2 Modalités de recrutement et rémunération des experts :**

Le recrutement des experts du Conseil scientifique sera réalisé par le Conseil d'administration, en fonction des compétences et de l'expérience professionnelle des postulants dans le champ de la santé au travail.

La base de la rémunération éventuelle de responsables de E-Pairs, des intervenants du Groupe projet, et des experts scientifiques, ne pourra pas être supérieure au niveau habituel de rémunération des praticiens en santé au travail.

Les modalités éventuelles de détachement des responsables de E-Pairs (CA, Groupe projet, Conseil scientifique), pourront faire l'objet d'un conventionnement avec leurs employeurs.

#### **III – 3 Moyens humains et logistiques en appui à la mise en œuvre des actions/programmes d'évaluation des pratiques**

##### **a) Moyens humains**

L'association se dote, en tant que de besoin, d'un personnel administratif recruté par le Bureau pour le Conseil d'administration. Ce personnel a pour fonction d'assurer les tâches administratives et de gestion financière sous le contrôle du bureau. Il assure notamment le recueil et la rédaction des procès verbaux des instances de l'association, l'établissement des rapports moraux et financiers, la gestion fiscale de l'association, la tenue administrative des éléments contribuant à l'évaluation de chaque Groupe d'analyse entre pairs.

## **b) Moyens logistiques**

L'association se dotera de moyens logistiques (locaux, lignes téléphoniques, postes informatiques, abonnements divers ...) en proportion des besoins qui se révéleront nécessaires à l'exercice de ses missions.

Dès que l'activité le justifiera, du personnel sera recruté pour venir en soutien du Bureau, selon les modalités qui paraîtront les plus opportunes en terme de compétences (secrétariat, comptabilité ...), de locaux, et de temps de travail.

Les locaux administratifs et l'adresse postale du secrétariat sont situés :

E-pairs  
6 rue des coudriers  
86100 CHATELLERAULT

## **IV – Description du budget prévisionnel**

Les sources de financement consistent en :

- cotisations des personnes morales ou physiques adhérentes à l'association,
- rémunération des missions d'évaluation par les organismes employant les médecins du travail évalués,
- dons, à l'exclusion de dons qui proviendraient d'entreprises à but lucratif,
- et d'une façon générale toutes les ressources autorisées par la législation en vigueur

Ces ressources ne devront entraîner de conflit d'intérêt ni avec l'indépendance professionnelle et scientifique de l'association, ni avec les principes énoncés dans sa Charte.

Le principe budgétaire de l'organisme est d'équilibrer les dépenses d'accompagnement de l'EPP par les recettes des contrats de prestations de chacun des participants à un groupe d'analyse des pratiques entre pairs (GAPEP). Les dépenses d'accompagnement sont constituées par les éventuelles indemnités et rémunérations des Responsables de E-Pairs, le fonctionnement logistique de l'association, la production d'informations, et le fonctionnement institutionnel.

Concrètement la participation prévisible demandée à l'employeur de chaque médecin du travail, pour chaque médecin du travail engagé dans un cycle d'une année d'évaluation au

sein d'un GAPEP (5 séances minimum) est estimée provisoirement pour 2007 à 300 € TTC. Le pourcentage des fonctionnements (logistique, informations, et institutionnels) est évalué à 30%.*(voir simulation en annexe 2)*

## **V – Qualité des données scientifiques utilisées dans les actions/programmes d'évaluation des pratiques**

### **V – 1 Sur quels éléments l'organisme évalue-t'il la qualité scientifique (niveau de preuve) des données sur la base desquelles sont élaborés les actions/programmes :**

Le Groupe projet assisté du Conseil scientifique évalue la qualité scientifique des données à partir desquelles sont élaborés les actions ou programmes d'amélioration des pratiques proposés par les Groupes d'analyse des pratiques entre pairs.

Cette évaluation de la qualité s'effectue dans le respect des principes de la Charte de l'Association. Elle fait ainsi référence aux données des recherches en santé et travail, et aux liens objectifs et subjectifs mis en lumière notamment par le développement de la clinique médicale du travail. Cela implique l'investigation du lien santé-travail, dans ses dimensions individuelles et collectives, prenant le travail des personnes comme grille de lecture.

Le niveau de preuve des références utilisées pour l'élaboration de recommandations de bonnes pratiques sera systématiquement recherché et indiqué chaque fois qu'il est connu. A défaut la notion d'accord professionnel sera mentionnée.

Au-delà des données médicales de niveau de preuve élevé, le Groupe Projet s'attachera à prendre en compte les publications scientifiques ou professionnelles constituant des contributions à l'élaboration de bonnes pratiques en médecine du travail.

Le Groupe projet rédige un rapport d'évaluation transmis au Conseil d'administration de l'association.

### **V – 2 Quelles procédure(s) permettent) :**

- **De valider le contenu scientifique de chaque action/programme**
- **D'identifier les interventions des différents experts dans chacune des actions/programmes**

Il s'agit d'une évaluation - action qui concerne les membres d'un Groupe d'analyse des

pratiques entre pairs (GAPEP) qui coopèrent pour améliorer leurs pratiques dans ce cadre.

Ces évaluations - action seront diffusées et mutualisées pour capitaliser les travaux et les expériences.

Les recommandations de bonne pratique existantes sont recherchées et leur niveau de preuve questionné.

Les référentiels devront être choisis tant pour leur pertinence scientifique et leur utilité que pour la faisabilité pratique de leur utilisation en EPP de médecine du travail

Les recommandations élaborées par E-Pairs issues des travaux GAPEP, dès lors qu'elles sont validées, servent à constituer des référentiels rendus publics par l'association E-Pairs, avec la date de leur validation, et les noms de leurs auteurs.

Ces recommandations et ces référentiels, s'appuyant sur les connaissances scientifiques et professionnelles rassemblées, ont pour objet d'aider les médecins du travail à articuler les différents champs réglementaires et leurs différentes missions professionnelles, en prenant en compte la réalité concrète de leur exercice, pour l'amélioration du service rendu en santé au travail..

## **VI – Description des actions/programmes**

### **Déroulement des évaluations**

Un **Groupe d'analyse des pratiques entre pairs (GAPEP) en médecine du travail** est constitué de médecins du travail praticiens, ou exerçant une activité professionnelle dans le domaine de la médecine du travail, qui partagent des règles de métier et des valeurs professionnelles.

Les praticiens des GAPEP en médecine du travail qui désirent évaluer collectivement leurs pratiques professionnelles se donnent pour projet de confronter ces pratiques professionnelles, pour les préciser, les développer, et les améliorer.

S'ils souhaitent s'acquitter de cette obligation dans le cadre de l'association **E-Pairs**, ils intègrent la Charte de l'association comme une référence fondamentale dans leur démarche d'évaluation. Ils définissent alors collectivement leurs modalités et règles de fonctionnement dans le cadre des propositions de l'association et passent convention avec **E-Pairs**.

Ces GAPEP seront constitués autour des principes de fonctionnement suivants :

- groupes de 5 à 12 médecins du travail ;
- se réunissant au minimum 6 fois 2h 30 dans l'année ; avec engagement de chaque médecin du groupe de pairs à être présent à 5 séances au moins.
- selon une méthodologie qui garantisse la participation de chacun à tenir les fonctions d'animateur et de rapporteur, conformément au programme proposé par l'HAS.

L'activité de ces groupes pourra se dérouler à partir de trois portes d'entrée :

- Autour d'études de cas, cliniques ou de pratiques professionnelles, amenés et exposés par chacun des participants du GAPEP en médecine du travail.

Cette activité d'EPP sera privilégiée en première intention auprès des collègues n'ayant pas l'expérience des GAPEP.

L'organisme E-Pairs veillera à la rigueur d'un déroulement inspiré d'expériences comme celles des groupes de pairs<sup>R</sup> en médecine générale, ou des groupes d'accompagnement des pratiques médicales s'appuyant sur une clinique inter-compréhensive en médecine du travail. Cette démarche fera référence à **la clinique médicale du travail**, investigation du lien santé-travail, dans ses dimensions individuelles et collectives, qui prend le travail des personnes comme grille de lecture. Autrement dit, la clinique médicale du travail est l'investigation de la relation de la santé du sujet à son activité de travail.

Les cas cliniques, ou les exemples de pratiques professionnelles, apportés par chaque participant le seront soit de façon aléatoire, soit selon une thématique professionnelle raisonnée. Les éléments d'informations et d'actions en rapport avec l'activité de travail actuelle et passée individuelle et collective, et la santé des sujets actuelle et passée, seront systématiquement questionnés. Des références seront recherchées. La traçabilité des dossiers exposés et les autres détails de déroulement seront précisés par le Groupe projet.

Par séances trois phases seront généralement explorées :

- présentations de cas cliniques ou de pratiques professionnelles,
  - discussion collective concrète de ceux-ci,
  - et temps professionnel plus large permettant de resituer les cas rencontrés dans la globalité de l'activité professionnelle en médecine du travail.
- Autour de la mise en discussion d'une recommandation déjà élaborée, l'engagement moral étant d'accepter de confronter ses pratiques concrètes aux recommandations

de bonnes pratiques, et éventuellement de contribuer à l'évolution de celles-ci.

- A partir d'une thématique choisie, comme contribution à l'élaboration de recommandations de bonnes pratiques par l'association E-Pairs.

Les GAPEP désignent parmi eux une personne relais. Elle a pour mission, dans le cadre de son mandat, de formaliser la proposition d'un thème. La personne relais est en relation avec le Groupe projet qui désigne en son sein, lors de la convention entre les partenaires, un binôme chargé de suivre le travail GAPEP et de le soumettre au Groupe projet de l'association. Le Groupe projet signalera aux GAPEP, éventuellement engagés dans des démarches semblables, les possibilités de travaux en réseau.

Concrètement, une séquence de 4 étapes est considérée comme nécessaire:

1. constitution d'un Groupe d'analyse des pratiques entre pairs selon les principes d'engagement de participation décrits plus haut ;
2. travail selon les possibilités offertes par les portes d'entrées possible de travail coopératif (cas clinique, discussion de recommandation, ou contribution pour de futures recommandations) ;
3. propositions d'amélioration et d'actions
4. bilan et évaluation.

Le Groupe projet valide la proposition au regard des objectifs de la Charte, et d'un point de vue scientifique auprès du Conseil scientifique de l'Association. Il transmet son accord, assorti de suggestions de modifications éventuelles, au Conseil d'administration qui le modifie éventuellement, et le valide en l'adressant au GAPEP demandeur.

La base de la politique d'évaluation n'est pas de tracer artificiellement des évolutions professionnelles, mais de rendre compte d'un travail collectif autour d'une pratique médicale pour améliorer le service rendu.

On trouvera en annexe, dans les présentations des activités et travaux des quatre structures fondatrices de E-Pairs, et dans les CV d'une grande partie des responsables de cette association (CA et Groupe projet), de nombreux exemples de travaux coopératifs, monographies cliniques visant à construire une clinique médicale du travail, recommandations de bonnes pratiques (amiante, pratiques sélectives, souffrances et violences au travail, TMS, cancers professionnels, mise en visibilité sociale des risques, pratiques multiples de veille médicale en santé au

travail ...).

Parmi d'autres illustrations des retombées de l'évaluation des pratiques professionnelles en médecine du travail des GAPEP auxquels ont participé de nombreux membres des associations fondatrices ou de E-Pairs, on peut citer :

- Les Cahiers SMT
  - Les ouvrages :
    - Souffrances et Précarités au travail, Paroles de médecins du travail
    - Des médecins du travail prennent la parole, un métier en débat
    - Femmes au travail, Violences vécues
- La Revue de la SMTVL

### **Exemples de thèmes d'évaluations que peuvent choisir les GAPEP :**

#### **Evaluation des examens cliniques en médecine du travail :**

Cette évaluation porte sur le déroulement de l'examen clinique en santé au travail en matière :

- de respect de l'objet réglementaire qui le fonde,
- d'information du salarié sur ses droits dans ce cadre, sur les risques de son poste de travail en particulier à la lumière des éléments collectifs (fiche de poste, fiche d'entreprise, résultats de la veille sanitaire, alerte sanitaire de risques), et sur les moyens de s'en protéger,
- d'évaluation des risques passés et présents pour sa santé (construction d'un curriculum laboris),
- des procédures de veille sanitaire proposées et de leur adéquation à la réalité de la situation (éventuellement liées à un travail en réseau avec d'autres médecins du travail et ou intervenants dans le champ de la santé au travail),
- de la construction technique d'une éventuelle prescription d'inaptitude notamment par le complément d'examens complémentaires appropriés,
- des modalités de la prise de décision en matière d'éventuelle inaptitude, notamment en matière de respects des droits de l'utilisateur du service de santé,
- De la rédaction et des modalités de la transmission de cette prescription à l'employeur.

#### **Evaluation d'une action en milieu de travail :**

Cette évaluation porte sur la construction et la réalisation d'une action en milieu de travail concernant :

- Son objet conforme aux missions du médecin du travail,
- Son rapport à des observations individuelles et / ou collectives ou à des signalements (éléments en lien avec les éléments cliniques ou la veille sanitaire, demande de salariés, de l'employeur, de représentants du personnel, de l'Inspection médicale du travail),
- Sa qualité technique (objet de l'action, modalités techniques de l'intervention et moyens mis en oeuvre, expertises associées d'IPRP ou d'autres intervenants, inscription dans une action en réseau),
- Sa programmation et sa réalisation (plan d'activité en milieu de travail),
- Sa conclusion et les modalités de diffusion de cette conclusion (recommandations, rapport annuel, fiche d'entreprise, exposition à la communauté de travail en CHSCT, aux pairs, par le biais de publication).

#### **Evaluation d'une alerte sanitaire de risque environnemental ou psychosocial.**

##### **Evaluation d'une action en réseau.**

##### **Evaluation de la rédaction d'une fiche d'entreprise.**

Tous ces programmes s'ils restent au stade de l'évaluation sont considérés comme des actions ponctuelles, mais s'ils s'accompagnent d'une mise en oeuvre et d'un suivi, s'inscrivent dans une dynamique d'amélioration continue des pratiques

## **VII – Production/ utilisation des résultats – rapport d'activité**

### **VII – 1 Procédures mises en œuvre pour assurer la confidentialité des données d'activité individuelle collectées au cours des actions/programmes annexés**

Aucun élément d'identification de personnes physiques ou morales ne devra figurer :

- dans les documents transmis par les médecins du travail des groupes d'analyse de pratiques entre pairs au groupe projet,
- dans les recommandations de bonnes pratiques qui seront publiées.

Afin de rédiger le rapport annuel de l'organisme d'évaluation sont collectés, lors de toute évaluation, des éléments concernant :

- l'identification des médecins évalués : sexe, âge, ancienneté de l'exercice en médecine du travail, temps d'activité en médecine du travail, effectif surveillé, nombre d'entreprises surveillées, nombre d'examens cliniques réalisés, temps consacré aux actions en milieu de travail,
- le service de santé au travail : autonome (d'entreprise, d'établissement, interétablissements), interentreprises (non professionnel, professionnel),
- la typologie de l'entreprise dans laquelle se déroule la pratique, objet de l'évaluation : secteur d'activité, établissement ou non d'une fiche d'entreprise, nombre de salariés, nombre et nature des SMR.

## **VII – 2 Analyse et production de résultats en aval des actions/programmes (prévisionnel en cas de nouvel organisme)**

*E-pairs veillera à l'anonymisation des usagers dans toutes les restitutions et les bilans*

- Nombre de groupes d'analyse des pratiques entre pairs (GAPEP)
- Nombre de réunions d'EPP
- Nombre de médecins participants dans les GAPEP ayant conventionné avec E-Pairs.
- Indice de satisfaction des participants,

Un bilan descriptif des évaluations suivantes sera dressé :

- Analyse des caractéristiques de la population des médecins du travail évalués.
- Nombre de programme d'évaluations ayant proposé une amélioration des pratiques.
- Amélioration attendue dans le service rendu aux usagers des services de santé au travail, et plus particulièrement aux salariés suivis par les médecins du travail évalués ; branches professionnelles et/ou métiers concernés.
- A terme, si possible, nombre de réalisations ayant généré une amélioration des pratiques

Ainsi qu'une évaluation qualitative des référentiels et de leur évolution en fonction de

l'analyse des évaluations.

Ces résultats seront rendus publics.

# ATTESTATION

Je, soussigné LUCAS Gérard, agissant en ma qualité de Président de l'organisme E-Pairs,

certifie sur l'honneur sincères et véritables les informations renseignées dans le présent dossier de candidature ainsi que les documents qui y sont joints, déclare accepter une évaluation externe de l'organisme que je représente, par la Haute Autorité de santé ou par un autre organisme mandaté à cet effet ; m'engage, au nom et pour le compte de l'organisme que je représente à garder confidentiels, et à ce que nos salariés, mandataires, conseils et toute autre personne que nous faisons intervenir gardent confidentiels, l'ensemble des faits, documents et informations dont nous pouvons avoir connaissance, à l'occasion des missions qui nous seront confiées dans le cadre de l'évaluation des pratiques professionnelles.

Sont notamment confidentielles les données individuelles produites et collectées au cours des actions et programmes d'évaluation des professionnels de santé.

Je suis informé que toute personne manquant à cette obligation de confidentialité est passible des peines prévues à l'article 226-13 du Code Pénal .

## CACHET DE L'ORGANISME

A Nantes Le 13 janvier 2007

*E-Pairs*

**Association Fédérative des Groupes de Pairs  
Pour L'Evaluation des Pratiques Professionnelles  
En Médecine du Travail**

Gérard Lucas

6 rue des coudriers  
86100 CHATELLERAULT