FICHE DÉTAILLÉE ACTIONS DE PRÉVENTION

SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

LA VISITE DE PRÉ-REPRISE, DE REPRISE ET DE MI-CARRIÈRE

Le panorama des visites depuis la loi du 2 août 2021, la mi-carrière en pratique

Depuis la loi du 2 août 2021, le panorama des visites s'est élargi et la certification en attend la traçabilité. Deux jours pour le maîtriser en entier et déployer la mi-carrière, encore rare dans les services. Le fil rouge : le parcours de trois salariés, visite après visite.

LE FIL ROUGE

Trois salariés suivis de visite en visite : une reprise après un arrêt long, une mi-carrière à organiser, une fin d'exposition à tracer.

1	2	3	4	5	6
Le cadre rénové	Le panorama des visites	Autour de l'arrêt	La mi-carrière	Fin d'exposition	Organiser en service
ATELIER 1	ATELIER 2	JEU DE RÔLE 1	JEUX DE RÔLE 2 ET 3	JEU DE RÔLE 4	ATELIER 3

Objectifs À l'issue de la formation, les participants savent :

- maîtriser le panorama des visites issu de la loi du 2 août 2021 ;
- situer les exigences de la certification sur le suivi de l'état de santé ;
- conduire les visites de pré-reprise et de reprise, avec les règles applicables depuis juin 2026 ;
- organiser et mener la visite de mi-carrière ;
- articuler chaque visite avec la PDP, l'usure professionnelle et la traçabilité des expositions ;
- sécuriser la répartition entre médecin et infirmier par protocole.

INFORMATIONS

Public
Médecin du travail, infirmier en santé au travail, nouveaux entrants.

Prérequis
Aucun prérequis nécessaire.

Modalités et tarifs
- Inter-entreprises : 1 300 € HT par participant (repas inclus)
- Intra-entreprise : nous consulter

Dates
Consultez notre site web.

Lieux
- Paris
- Régions
- Sur site

Méthodes pédagogiques
- Un fil rouge : le parcours de trois salariés, visite après visite
- Quatre jeux de rôle, chacun suivi de son débrief
- Ateliers, cas pratiques de synthèse et plan d'action individuel

Méthodes d'évaluation
- Quiz de positionnement en ouverture
- Points d'observation à chaque jeu de rôle
- Étude de cas collective et quiz final
- Évaluation de la formation par les participants

Accessibilité
Formation accessible aux personnes en situation de handicap : notre référent handicap étudie avec vous les adaptations utiles.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (2 JOURS) PV004

1 Le cadre rénové du suivi individuel : loi de 2021 et certification

- Les instruments neufs de la loi du 2 août 2021 : ce qui a été créé, ce qui a été modifié.
- Les exigences de la certification (L. 4622-9-3, référentiel AFNOR SPEC 2217) sur le suivi de l'état de santé : traçabilité, délais, qualité de service.
- La répartition entre médecin et infirmier : délégations par protocole (R. 4623-14), rôle propre, responsabilités.

ATELIER 1 — **Avant, après.** Classer dix dispositions : créées, modifiées ou inchangées depuis 2021.

2 Le panorama des visites, à l'embauche et en cours de carrière

- VIP, suivi individuel renforcé, visites périodiques et intermédiaires : salariés concernés, périodicités, qui les réalise (R. 4624-10 à R. 4624-28).
- Depuis le 1er octobre 2025, autorisation de conduite et habilitation électrique sortent du suivi renforcé, au profit d'une attestation de non contre-indication (décret n° 2025-355).
- La visite à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail.

ATELIER 2 — **La carte des visites.** Positionner chaque visite dans le parcours des trois salariés du fil rouge.

3 Autour de l'arrêt de travail : pré-reprise et reprise

- La visite de pré-reprise (L. 4624-2-4, R. 4624-29 et R. 4624-30) : initiative, objectifs, préparation du retour.
- La visite de reprise (R. 4624-31) : cas d'ouverture, balance décisionnelle, orientation vers le médecin du travail.
- Arrêts prescrits depuis le 15 juin 2026 (décret n° 2026-503) : l'employeur est informé de la pré-reprise sauf opposition du salarié ; la reprise n'est plus requise si une pré-reprise des trente jours précédents n'a conclu à aucun aménagement, sauf demande du médecin, de l'employeur ou du salarié.
- Le rendez-vous de liaison (L. 1226-1-3) : ce qu'il est, ce qu'il n'est pas.

JEU DE RÔLE 1 — **Je reprends lundi.** Recevoir en pré-reprise un salarié pressé de revenir.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (2 JOURS) · SUITE

PV004

4 Focus : la visite de mi-carrière

- Organiser (L. 4624-2-2) : identifier les salariés concernés, par échéance ou accord de branche, programmer, coupler avec une autre visite quand c'est pertinent.
- Mener : les trois volets de l'entretien. État de santé au regard du poste, risque de désinsertion professionnelle, sensibilisation aux enjeux du vieillissement au travail.
- Conclure : aménagements et préconisations (L. 4624-3), transmission, articulation avec la cellule PDP, l'usure professionnelle et le C2P.

JEU DE RÔLE 2 — **Pourquoi me convoquer ?** Ouvrir une mi-carrière avec une salariée méfiante.

JEU DE RÔLE 3 — **Et après ?** Conclure une mi-carrière qui révèle un risque de désinsertion.

5 En fin d'exposition et de carrière

- Les visites post-exposition et post-professionnelle (L. 4624-2-1, R. 4624-28-1 à R. 4624-28-3) : repérage des bénéficiaires, information par l'employeur.
- L'état des lieux des expositions et la surveillance mise en place, en lien avec le médecin traitant et le médecin-conseil.
- La traçabilité des expositions dans le dossier médical en santé au travail (L. 4624-8).

JEU DE RÔLE 4 — **Je pars à la retraite.** Expliquer à un salarié exposé ce que sera son suivi après son départ.

6 Mise en pratique et organisation en service

- Cas pratiques de synthèse : dérouler une mi-carrière et positionner chaque visite dans le parcours d'un salarié.
- Sécuriser l'organisation dans son service : circuits de convocation, protocoles, indicateurs de suivi.

ATELIER 3 — **Mon plan de mise en conformité.** Plan d'action individuel, présenté en binômes, puis quiz final.

LES JEUX DE RÔLE : QUATRE VISITES, QUATRE DÉBRIEFS

JEU DE RÔLE 1 — Séquence 3

Je reprends lundi

En arrêt depuis trois mois pour une épaule opérée, un magasinier veut reprendre « comme avant », sans rien demander à son employeur.

On y travaille : évaluer l'écart entre le poste et l'état de santé, présenter les aménagements possibles, obtenir son accord pour en informer l'employeur.

JEU DE RÔLE 2 — Séquence 4

Pourquoi me convoquer ?

Une salariée de quarante-cinq ans arrive tendue : « On me convoque parce que je suis trop vieille pour mon poste ? »

On y travaille : expliquer l'objet de la mi-carrière, rassurer sur la confidentialité, engager l'état des lieux par le travail réel.

JEU DE RÔLE 3 — Séquence 4

Et après ?

La mi-carrière d'un carreleur révèle des douleurs installées et aucune perspective d'évolution dans son entreprise.

On y travaille : nommer le risque sans dramatiser, proposer des pistes, orienter vers le médecin du travail et la cellule PDP, tracer.

JEU DE RÔLE 4 — Séquence 5

Je pars à la retraite

Un salarié exposé pendant vingt ans à des poussières demande ce que « ça change » pour lui de passer cette visite avant son départ.

On y travaille : expliquer l'état des lieux des expositions, la surveillance proposée, le lien avec son médecin traitant.

Chaque situation se joue en petit groupe, sous le regard d'un observateur, puis se débriefe sur la réponse attendue. En intra, les situations peuvent être celles de votre service.

OUTILS REMIS AUX PARTICIPANTS

Carte des visites
Qui, quand, par qui, avec quel document.

Fiche pré-reprise et reprise
Les règles, dont celles de juin 2026.

Trame de mi-carrière
Les trois volets, de l'ouverture à la conclusion.

Fiche fin d'exposition
Bénéficiaires, état des lieux, surveillance.

Mon plan de mise en conformité
Circuits, protocoles, indicateurs.

Textes de référence travaillés : loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 ; décrets n° 2025-355 du 18 avril 2025 et n° 2026-503 du 12 juin 2026 ; Code du travail, L. 1226-1-3, L. 4622-9-3, L. 4624-2-1, L. 4624-2-2, L. 4624-2-4, L. 4624-3, L. 4624-8, R. 4623-14, R. 4624-10 à R. 4624-31 ; référentiel AFNOR SPEC 2217.

LA SIGNATURE SST FORMATION

Un fil rouge
Un fil conducteur relie les apports aux situations réelles du métier, de la première à la dernière séquence.

Des jeux de rôle tout au long de la formation
On joue les situations, on débriefe sur la réponse attendue, et on recommence.

Des formateurs du terrain
Issus des SPST, ils en connaissent les métiers, les sigles, la culture et les transformations.

Des contenus structurés
Support, jeux de rôle et fiches sont conçus de façon centrale : la même exigence quel que soit le formateur.