

LA VISITE MEDICALE DE MI-CARRIERE

Le vieillissement de la population active, l'allongement des carrières et l'augmentation des maladies chroniques font de la prévention du risque de désinsertion professionnelle (PDP) et du maintien en emploi un enjeu majeur. Une des missions principales des médecins du travail et des IDEST est le suivi de l'état de santé des salariés et le repérage précoce d'une inadéquation santé-travail. La visite de mi-carrière crée un point d'étape et le formalise. Elle doit permettre la mise en place des dispositifs qui permettront d'éviter la désinsertion du travailleur, si nécessaire.

La prévention de la désinsertion professionnelle est plus largement un levier d'amélioration des conditions de travail, de motivation et d'inclusion des travailleurs dans la démarche.

Au-delà d'un document sur la visite mi-carrière, nous considérons que cette visite mi-carrière est liée à une réflexion plus globale sur la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP). Pour mener à bien cette mission, **une formation à la PDP** du personnel du Service de Prévention et de Santé au Travail (pôle médical, pôle technique en lien avec la PDP – ergonome, psychologue du travail, assistante sociale) semble essentielle.

Les IDEST peuvent participer à ce repérage en réalisant la visite mi-carrière sous protocole de délégation en **la couplant à une autre visite et en présentant le dossier au staff si nécessaire**.

La commission Équipe pluridisciplinaire
Mars 2023

Liens utiles :

[Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle](#)
[La loi du 2/08/2021](#)

[Décret 2022-679 du 26/04/2022](#) : modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle constituée au sein des SPSTI

PROTOCOLE ENTRETIEN SANTE TRAVAIL VISITE MI-CARRIERE

1. QUEL SALARIE EST CONCERNE ?

Tous les salariés, qu'ils relèvent de risques particuliers ou pas.
En CDD, CDI et intérimaire.

2. QUAND A-T-ELLE LIEU ?

Du **1^{er} jour des 43 ans** du salarié **au dernier jour de l'année civile de ses 45 ans**.

Si un salarié est hors de cet âge et qu'il souhaite faire un point, **lui proposer une visite à la demande du salarié.**

A coupler avec toute autre visite.

3. QUI PEUT ETRE A L'INITIATIVE ?

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-a-la-prevention-de-la-desinsertion/article/4-qui-peut-etre-a-l-initiative-de-la-visite-de-mi-carriere>

- Le SPST
- L'EMPLOYEUR
- LE SALARIE

4. QUI PEUT LA REALISER ?

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-a-la-prevention-de-la-desinsertion/article/5-par-qui-est-realisee-la-visite-de-mi-carriere>

Cette visite peut être réalisée par* :

- Le médecin du travail
- L'IDEST, l'interne, le médecin collaborateur (sur protocole validé en CMT)
- L'IPA

* Décret 2022-679 du 26/04/2022 : *Le médecin du travail peut également confier, selon les mêmes modalités, à un infirmier en santé au travail la réalisation des visites et examens prévus au chapitre IV du titre II du livre VI de la quatrième partie du présent code, à l'exclusion de l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement.*

PROPOSITION DE CONTENU DE LA VISITE

Informez le salarié sur les objectifs de la visite :

- *Etablir un état des lieux le jour de la visite de l'adéquation entre poste de travail et état de santé du travailleur.*
- *Evaluer le risque de désinsertion professionnelle*
- *Sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels*

Tracer dans le Dossier Médical de Santé au travail la réalisation de cette visite et les éléments recueillis.

ETAPE 1 : Etablir un état des lieux le jour de la visite de l'adéquation entre poste de travail et état de santé du travailleur.

Cet état des lieux devra tenir compte :

- des risques professionnels auxquels est exposé le travailleur,
- mais également des équipements de protection collectifs et individuels mis à disposition du travailleur.

Faire un état des lieux des **éventuels aménagements prescrits** par le médecin du travail.

Relever les éventuelles problématiques de santé, pathologies rencontrées par le travailleur actuellement entraînant des difficultés dans le poste.

Faire un **état des arrêts de travail** liés à ces problématiques au cours des 2 dernières années.

ETAPE 2 : Evaluer le risque de désinsertion professionnelle (proposition de questionnaire en annexe)

Analyser les évolutions possibles des difficultés ou pathologies actuelles relevées afin d'évaluer le risque de désinsertion professionnelle

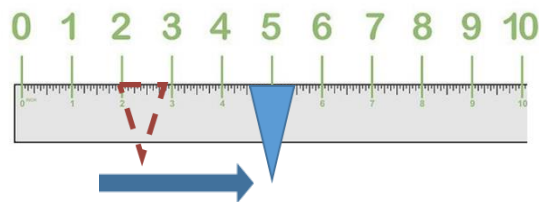
Le questionnaire : Le salarié peut le remplir en salle d'attente ou avec l'aide de la secrétaire médicale. Le déroulement est à définir au sein du service.

Ce questionnaire peut apporter quelques repères de difficulté santé impactant ou non le travail et être un appui au dialogue avec le salarié notamment sur la question :

Comment vous projetez vous dans votre travail dans 10 ans ?

Si vous souhaitez utiliser l'Echelle Visuelle Analogique sur la capacité à travailler du questionnaire :

1. Demander au salarié sur une échelle de 0 à 10, où est ce qu'il positionne sa capacité à travailler.
2. Le salarié donne un chiffre (dans l'exemple ci-dessous : 2)
3. On peut lui demander : *Pourquoi ?*
Objectif : Cela va aider le salarié à élaborer sur ses difficultés.
4. Ensuite, il est possible de lui demander :
Qu'est-ce qu'il vous serait nécessaire pour aller à ...5 (par exemple) et améliorer la capacité à réaliser votre travail ?
Objectif : le faire élaborer sur ses besoins et ses idées, si il en a.



ETAPE 3 : Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels

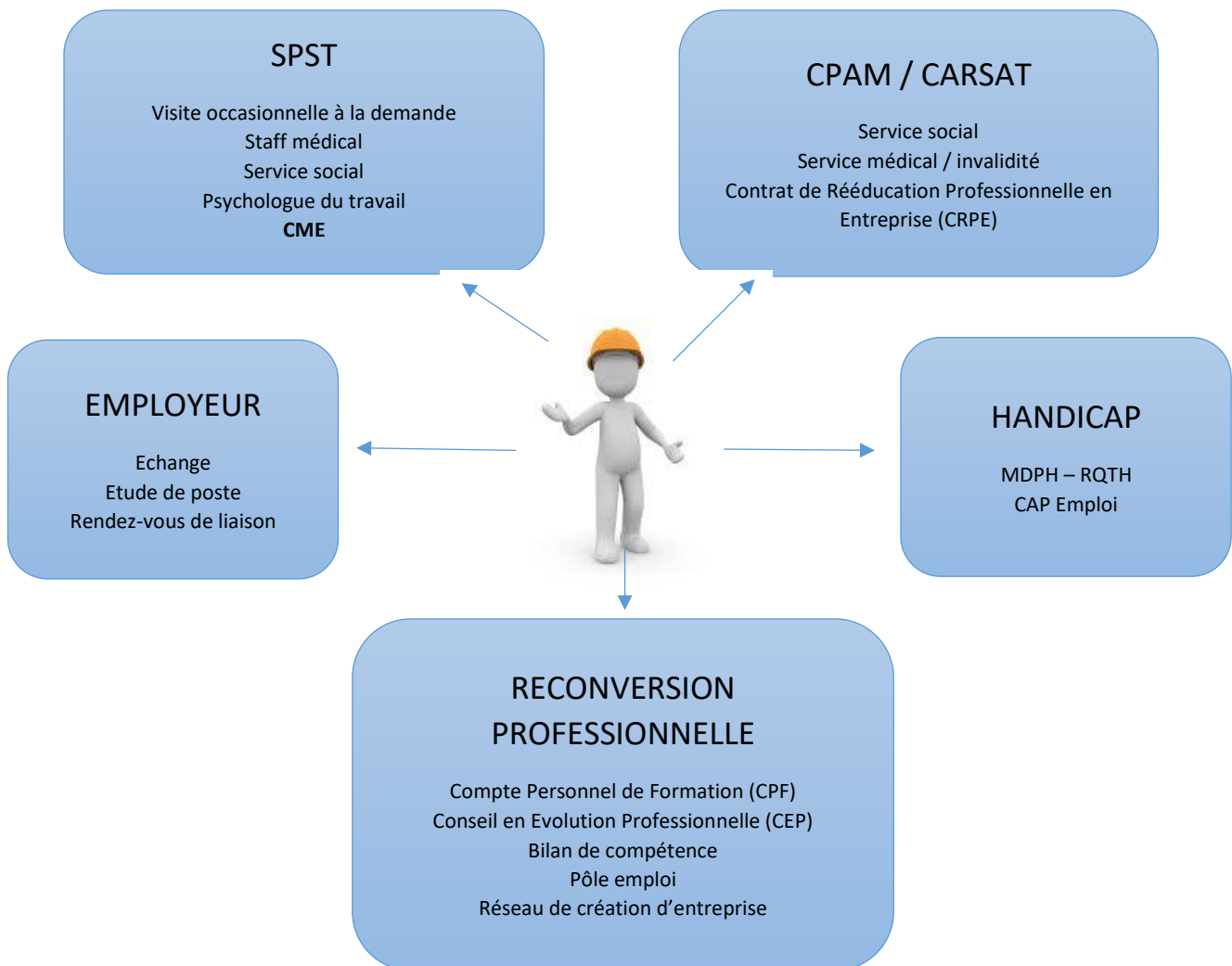
- **Sensibilisation** axée sur les risques professionnels du poste de travail pouvant avoir un impact sur l'aptitude médicale :
 ex : prévention des TMS, CMR, ...
 1. Que connaît le salarié du risque professionnel
 2. Compléter et partager l'information sur la prévention des risques
 3. Voir avec le salarié ce qu'il va faire de cette information et comment il peut faire pour protéger sa santé
- Rappeler au travailleur que le médecin du travail peut proposer :
 - o des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail
 - o ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.
- **Informé sur les ressources possibles à leur disposition :**
 - o la CME (notamment ressource avec assistante Sociale)
 - o possibilité de constituer une demande de dossier RQTH
 - o sur le dispositif CEP (Conseil en Evolution Professionnelle)
 - o Rappeler qu'une **visite à sa demande** peut être organisée, insister sur son importance en présence de difficultés, physiques ou psychiques

C'est aussi l'occasion
 de **créer ou d'enrichir**
LE CURRICULUM LABORIS
 et de **repérer les expositions**
professionnelles antérieures.

TABLEAU D'AIDE A LA DECISION				
	Risque non repéré ou nul	Risque faible ou à long terme possible	Risque moyen ou à moyen terme possible	Risque fort, à court terme
	0	1	2	3
	Pas d'impact santé/travail	Impact santé/travail potentiel A prévoir à long terme	Impact santé travail à moyen terme	Impact santé travail immédiat
Santé		Antécédent, pathologie évolutive, plainte du salarié, relationnel salarié/employeur,...	Pathologie aigue en cours de soins, nécessité d'aménagement /restrictions au poste,	Pathologie sans évolution favorable attendue
Arrêt de travail		Durée et fréquence	Durée et fréquence	Durée et fréquence
Nombre de visite en SPST				
Travail			Pénibilité du travail : manutention, posture contraignante, gestes répétés,...	
Facteurs aggravants	Age Difficultés sociales Barrières de la langue Niveau de formation faible Difficulté d'aménagement			
	0	1	2	3
		VIGILANCE	AMENAGEMENT RESTRICTION	RISQUE D'INAPTITUDE
Orientations possibles		✓ Consultation santé travail rapprochée ✓ Assistante sociale ✓ Psychologue du travail	✓ Consultation santé travail rapprochée ✓ Etude de poste Aménagement de poste ✓ Cellule PDP/CME ✓ Assistante sociale ✓ Psychologue du travail	✓ Cellule PDP/CME ✓ Assistante sociale ✓ Psychologue du travail

SI REPERAGE D'UNE SITUATION A RISQUE DE DESINSERTION PROFESSIONNELLE
 par les IDEST, IPA, Interne et médecin collaborateur :

- Orientation possible vers le médecin du travail
- Présentation du dossier médical de santé au travail **au staff**



**LOGO DU
SPST**

Questionnaire prévention et maintien dans l'emploi

Quel est votre Age : _____

Quel est votre métier : _____

Selon vous, quels sont les risques professionnels à votre poste actuel :

1. Hors COVID, avez-vous eu un ou plusieurs arrêts de travail (en maladie, en accident du travail, en maladie professionnelle) au cours des 2 dernières années ?

Oui non

Si oui,

- Combien ? _____
- Et de quelle durée ? _____

2. Bénéficiez-vous d'un statut de travailleur avec handicap ?

Oui non

3. Vous a-t-on déjà parlé de votre situation de santé par rapport à votre travail ?

Oui non

4. Avez-vous bénéficié d'un changement de poste ou de travail au cours des 2 dernières années ?

Si oui, était-ce pour raison médicale ? Oui non

5. Pensez-vous que dans 10 ans votre état de santé vous permettra d'effectuer votre travail actuel ?

Oui non Je ne sais pas

6. Pensez-vous qu'une évolution de poste est possible dans votre entreprise ?

Oui non Je ne sais pas

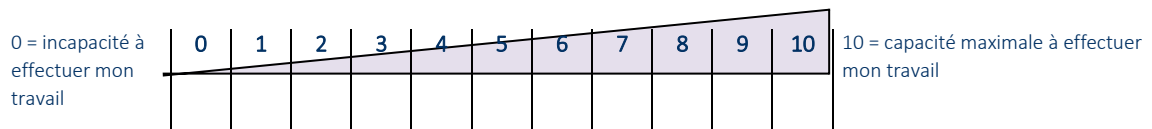
7. Avez-vous eu une ou des formation(s) ? oui non

Si oui, était-ce :

- en rapport avec votre travail actuel ? oui non
- en rapport avec un futur poste ? oui non

8. Pouvez-vous noter votre capacité à réaliser le travail actuel sur une échelle de 0 à 10 (0 signifie qu'il vous est impossible de travailler et 10 que votre capacité de travail est maximum)

Entourer un chiffre



**LOGO DU
SPST**

ATTESTATION DE VISITE MI CARRIERE

(A envoyer à l'employeur et au salarié)

NOM :

Prénom :

né(e) le

A bénéficié **d'une visite de mi-carrière** ce jour.

Date de réalisation de la visite :

Nom du professionnel de santé
+ Signature