

GÉRER LA
2^E PARTIE
DE CARRIÈRE

APRÈS
45 ANS



SUPPORTS
D'ENTRETIEN

FICHE

3

OBJECTIFS DE L'ENTRETIEN DE DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

Il est proposé à chaque salarié, à compter de ses 45 ans, de bénéficier d'un entretien de deuxième partie de carrière réalisé par l'encadrant en charge de la gestion des ressources humaines, directement ou par délégation. Cet entretien a pour objectif de faire un point précis sur les compétences du salarié, sa situation actuelle d'emploi, ses besoins de formation, ses objectifs et souhaits d'évolution professionnelle.

L'entretien de deuxième partie de carrière constitue un volet de l'entretien professionnel. Le salarié fait un bilan de son activité avec l'employeur et exprime ses attentes professionnelles. L'employeur évalue ces attentes au regard des besoins de la structure afin d'y répondre au mieux et dans un souci de développement des compétences.

Sont évoqués principalement au cours de l'entretien :

- le bilan de la situation professionnelle du collaborateur,
- son passeport formation,
- ses projets professionnels,
- ses perspectives et souhaits d'évolution professionnelle, voire de mobilité professionnelle,
- ses projets de formation,
- la possibilité offerte de participer à de nouvelles missions (exemple : actions de tutorat, fonction de référent...).

Il doit être réalisé au minimum tous les 2 ans à compter des 45 ans du salarié (même fréquence que l'entretien professionnel), sachant qu'il doit être suivi d'une démarche d'accompagnement du salarié quand des actions particulières ont été identifiées. Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, l'entretien de deuxième partie de carrière est proposé dès la première année d'embauche.

Des évènements repérés (par exemple ; accident du travail, taux d'absentéisme supérieur à la moyenne, conflit d'équipe...), en amont de l'entretien, constituent pour l'employeur des points d'alerte. Ces éléments peuvent être évoqués avec le salarié et différentes solutions sont à envisager : aménagement du poste, mobilité interne, reconversion...

CET ENTRETIEN DOIT ÊTRE PRÉPARÉ PAR L'EMPLOYEUR OU LA PERSONNE EN CHARGE PAR DÉLÉGATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET ÉGALEMENT PAR LE SALARIÉ.

C'est pourquoi, vous trouverez deux supports associés à cet entretien de deuxième partie de carrière :

- Le premier s'adresse aux salariés dits seniors afin qu'ils préparent leur entretien et deviennent acteur de leur deuxième partie de carrière. Ce guide les aide à faire un bilan de leur parcours professionnel et à réfléchir sur leur souhait d'évolution pour les prochaines années.
- Le second s'adresse aux directeurs, RRH et encadrants (cadres de secteur, responsables de secteur, infirmiers coordinateurs de SSIAD...) amenés à accompagner des salariés en deuxième partie de carrière.

L'ENTRETIEN DE DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE EST STRUCTURÉ AUTOUR DE 5 ÉTAPES :

- Analyse et diagnostic du parcours professionnel et du poste actuel du collaborateur.
- Les attentes et souhaits d'évolution pour les prochaines années (ses motivations, ses souhaits d'évolution ou de changement, d'aménagement éventuel de sa fin de carrière...).
- Aide à l'orientation vers un nouveau projet.
- Conclusion du bilan de deuxième partie de carrière.
- Plan d'actions dans les 2 ans.



SUPPORT DE PRÉPARATION À L'ENTRETIEN DE DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE PAR LE SALARIÉ

Ancienneté dans l'entreprise : _____

Ancienneté dans le poste : _____

*Ce support vous appartient, vous le remplissez pour vous-même.
Il n'a pas vocation à être remis ensuite à votre employeur.*

*Le passeport formation, réalisé au niveau de la branche professionnelle
à destination des salariés, est un outil qui vous permet de préparer
cet entretien.*

1 PARCOURS PROFESSIONNEL ET POSTE ACTUEL

Quel bilan faites-vous de votre première partie de carrière ?

Principaux emplois occupés au cours de votre carrière (à lister pour le premier entretien de deuxième partie de carrière avec votre employeur actuel).

Principales formations longues suivies (avant votre arrivée dans la structure).

Etes-vous globalement satisfait de votre poste actuel ?

Principaux points positifs liés à cet emploi ?

Selon vous, quelles compétences avez-vous développées dans cet emploi ?

Rencontrez-vous des difficultés particulières dans l'exercice de votre fonction ?

Si oui, lesquelles ?

Si vous souhaitez continuer à exercer votre emploi actuel :

Souhaiteriez-vous, ou ressentez-vous le besoin, d'un aménagement de poste (modification du temps de travail, allègement des horaires, de la charge de travail du fait de problèmes physiques...) ?

Souhaiteriez-vous un changement dans les activités que vous réalisez (telles que la réalisation de nouvelles tâches, un changement de zone géographique, d'équipe, de public si vous êtes intervenant...) ? Si oui, quel(s) changement(s) ?

Seriez-vous intéressé(e) par une mission de tutorat ?

Souhaiteriez-vous avoir plus de responsabilités dans votre emploi actuel ?

**Souhaiteriez-vous changer d'emploi en restant dans la structure
ou l'association dans laquelle vous travaillez aujourd'hui ?**

Si oui, vers quel emploi souhaiteriez-vous évoluer ?

Souhaitez-vous changer de structure en restant dans le secteur de l'aide à domicile ?

Si oui, vers quel type de structure souhaiteriez-vous aller pour exercer votre emploi ?

Avez-vous un autre projet professionnel (changer de métier, passer un diplôme...) ?

Si oui quel projet ? Est-ce un projet à court terme ou à plus long terme ?

Si vous répondez oui, remplir la partie 3

Connaissez-vous les principaux parcours de mobilité possibles dans les métiers de l'aide à domicile ou vers d'autres branches/secteurs ?

Souhaitez-vous des informations sur ces parcours possibles ?

Si vous êtes en fin de carrière, envisagez-vous un départ en retraite dans l'année ou dans les 2 ans qui viennent ?

Seriez-vous intéressé(e) par des informations sur les dispositifs existants en matière d'aménagement de fin de carrière ?

Souhaiteriez-vous suivre une formation ? Si oui, laquelle ?

Auriez-vous besoin d'un appui, de conseils pour vous aider dans votre orientation et votre projet professionnel ?

Quelles sont les principales compétences utiles que vous avez développées dans votre parcours professionnel et qui pourraient vous aider dans votre projet ?

Quelles sont les qualités ou savoirs que vous avez pu mettre en œuvre dans vos activités personnelles et qui pourraient vous aider dans votre projet ?

SUPPORT DE L'ENTRETIEN DE DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

Entretien de deuxième partie de carrière
avec Mme/M. : _____

Date de naissance :

Poste occupé : _____

Ancienneté dans l'entreprise : _____

Ancienneté dans le poste : _____

Date de l'entretien : _____

Ce support reprend les différentes thématiques qui peuvent être abordées au cours de l'entretien de deuxième partie de carrière afin de définir avec le salarié ses perspectives de parcours professionnels pour les prochaines années.

Toutes les questions n'ont pas vocation à être posées, elles sont proposées à titre indicatif, charge à l'encadrant de guider l'échange en fonction de la situation du salarié et de la connaissance qu'il a déjà de cette situation.

Le guide ci-dessous est organisé comme suit :

Un questionnaire thématique relativement large suivi de questions plus détaillées si besoin proposées dans la colonne de gauche (en bleu) ; l'encadrant peut noter ses observations et compléments dans la colonne de droite.

Quel bilan faites-vous de votre première partie de carrière ?

Quels sont les principaux emplois que vous avez occupés au cours de votre carrière ?

Quelles sont les principales formations suivies (avant votre arrivée dans l'entreprise/le service) ?
(Ne mentionner que les formations "longues", certifiantes ou qualifiantes).

Comment vous êtes-vous orienté vers ce secteur ?
Vers le métier actuel ?

Qu'est-ce qui vous a motivé pour cela ?

Noter les **principaux éléments de la carrière** :

Noter les **principaux éléments du parcours du salarié l'ayant amené à s'orienter vers les métiers de l'aide à domicile**, ses principales motivations, les raisons évoquées :

Avez-vous engagé des actions face à ces difficultés ?
(rappel des objectifs, formations suivies, soutien pour
le développement dans l'emploi...)

Quels en ont été les résultats ?

Est-ce que, selon vous, certaines actions prévues n'ont
pas pu être mises en œuvre ? Pour quelles raisons ?

Noter également la principale difficulté selon vous (notamment si elle diffère de la perception du salarié).

Quelle perception le salarié a-t-il des évolutions de son métier ?

Comment appréhende-t-il ces évolutions ?

Quels **types d'actions** ont été engagées ?

Formations (préciser) :

Autres (préciser) :

Les objectifs individuels ont-ils été atteints ?

En totalité ?

Partiellement ?

(se référer le cas échéant à l'entretien professionnel si celui-ci vient d'être réalisé).

Des **actions** avaient-elles été proposées et non réalisées ?

Quels facteurs d'explication ?

Etes-vous globalement satisfait de votre emploi actuel ?

Quels sont pour vous les principaux points positifs que vous percevez dans votre emploi actuel ?

Et les points négatifs ?

Récapituler ici les principaux points positifs soulignés :

Intérêt pour le métier.

Public accompagné.

Relationnel avec les clients/usagers.

Autres (préciser) :

Salarié >45 ans ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans le poste.

Et négatifs :

Charge de travail.

Outils/équipements/matériels.

Horaires.

Déplacements.

Tensions, difficultés relationnelles.

Répétitivité.

Autres (préciser) :

Quelles compétences avez-vous développées dans cet emploi ?

Quelles sont les activités réalisées ? Avez-vous changé ou développé d'autres activités depuis 1-2 ans ?

Le salarié participe-t-il à des activités nouvelles (depuis le dernier entretien, le cas échéant) ?

Souhaitez-vous poursuivre dans votre emploi actuel ?

Souhaitez-vous, ou ressentez-vous le besoin, d'un aménagement de poste ? si oui quelle(s) aménagement(s) et pour quelle(s) raison(s) ?

Souhaitez-vous du changement dans les activités que vous réalisez ? si oui, quel(s) changement(s) ?

Identifier les **souhaits d'aménagement des conditions d'emploi** :

Aménagement du poste de travail.

Aménagement des horaires.

Autres adaptations prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié...

Demandes éventuelles du salarié pour une **meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.**

Souhaits de changement d'activités, tutorat, responsabilités :

Réalisation de nouvelles tâches, lesquelles ?

Changement de zone géographique.

Changement d'équipe.

Changement de public.

Missions de tutorat.

Augmentation des responsabilités.

Autres (préciser) :

Avez-vous un autre projet professionnel : changer d'emploi, passer un diplôme, changer de secteur, de métier ?

Quelles évolutions ou quels changements éventuels envisageriez-vous ? Dans quels délais ?

Avez-vous une idée précise de l'emploi vers lequel vous aimeriez évoluer ?

Souhaiteriez-vous passer un diplôme, lequel ?

Avez-vous le projet de travailler ou de vous orienter vers un autre type de structure dans le secteur de l'aide à domicile ? Vers un établissement ou service du secteur sanitaire et social ? Vers un autre secteur ?

Avez-vous une idée précise de l'emploi vers lequel vous aimeriez évoluer ?

Un projet de **changement d'emploi** :

- Dans l'entreprise/le service.
- Dans la branche de l'aide à domicile.
- Dans le secteur sanitaire et social.
- En dehors du secteur.

Un projet de **diplôme**, lequel ?

Le salarié a-t-il la volonté de **diversifier le public pris en charge** ?

- Personnes âgées.
- Petite enfance.
- Jeunes en situation de handicap.
- Autres, (préciser) :

Ce projet pourrait-il s'accomplir via un **changement d'équipe ou de service** ? Exemples :

- Équipe Alzheimer (prise en charge de ce public souvent moins dépendant physiquement).
- Équipe aide et accompagnement à la vie sociale.
- Équipe garde d'enfants à domicile.
- Autres, (préciser) :

Si le salarié est en fin de carrière : envisagez-vous un départ en retraite dans l'année ou dans les 2 ans qui viennent ?

Envisagez-vous une prolongation d'activité ?
Si oui, dans quelles conditions ?

Envisagez-vous une cessation d'activité (éventuellement progressive), à quel âge et selon quelles modalités ?

Seriez-vous intéressé(e) par des informations sur les dispositifs existants en matière d'aménagement de fin de carrière ?

Quel est le **souhait du salarié** :

- Préparer une prolongation d'activité ?
- Une cessation d'activité ?

Quel est l'**âge prévu** de départ en retraite ? Dans la perspective d'un maintien d'activité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite, quelles dispositions seraient souhaitées ?

Identifier les **aménagements particuliers** du poste de travail souhaités, dans cette phase de transition.

Souhaiteriez-vous suivre une formation ?

Souhaiteriez-vous suivre une formation ?
Préciser le domaine/l'intitulé de la formation :

Connaissez-vous les différents dispositifs de formation ?
Avez-vous besoin d'une information, ou de documentation ?

Le salarié a besoin :

- D'information.
 De documentation.

Auriez-vous besoin d'un appui, de conseils pour vous aider dans votre orientation et votre projet professionnel ?

Pouvez-vous préciser quels seraient vos besoins pour avancer dans votre projet ?

Le salarié a-t-il besoin de :

- Faire un point d'étape professionnel, faire un bilan de compétences.
 Découvrir de nouveaux secteurs d'activité, de nouveaux métiers.
 Identifier une formation.
 Bénéficier d'un accompagnement, pour un changement ou une reconversion professionnelle.
 Autres, (préciser) :

Connaissez-vous les principaux parcours de mobilité possibles dans les métiers de l'aide à domicile ou vers d'autres branches/secteurs ?

Présenter l'outil de la branche :
Fiche 1 : Cartographies des mobilités

Synthèse des perspectives d'évolution professionnelle du salarié en deuxième partie de carrière, au regard de ses souhaits et des besoins de la structure :

Les points forts :

Les points à améliorer :

Le collaborateur est satisfait de sa situation professionnelle :

Le collaborateur a manifesté un désir de changement professionnel :

1. Une démarche de suivi est à proposer pour faire un point sur les actions envisagées.

3. Qui fait l'objet d'une structuration/d'une définition précise :
> le projet nécessite d'être travaillé en interne au niveau de l'encadrant, la Direction pour étudier les besoins de la structure et y répondre.

2. Qui nécessite un accompagnement et/ou un temps de réflexion, de maturation :
> conseiller un bilan approfondi et orienter vers un Conseiller en Evolution Professionnelle. Un entretien de suivi dans une période à définir peut être proposé.

Commentaires complémentaires :

Date de l'entretien : _____

Nom et Signature du collaborateur :

Nom et Signature de l'encadrant :

Actions à mener pour évoluer dans le poste actuel

Aménagement du poste de travail actuel :

Evolution des missions ; nouvelles responsabilités, tutorat, référent... :

Parcours de mobilité à l'intérieur de la structure

Formation pour évoluer vers un autre poste dans la structure, adapter ou transférer ses compétences :

Autres, (préciser) :

Actions à mener pour développer sa qualification

Identification de la formation ciblée :

Modalités du parcours (action de formation ; action de certification des compétences - VAE, CQP...) :

Actions à mener pour approfondir son projet

Entretien avec un Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP) :

Autres, (préciser) :

Date envisagée pour un entretien de suivi si nécessaire : _____

POUR ALLER PLUS LOIN...

→ **S'orienter pour évoluer vers un autre poste, une autre activité de la structure ou de l'association :**

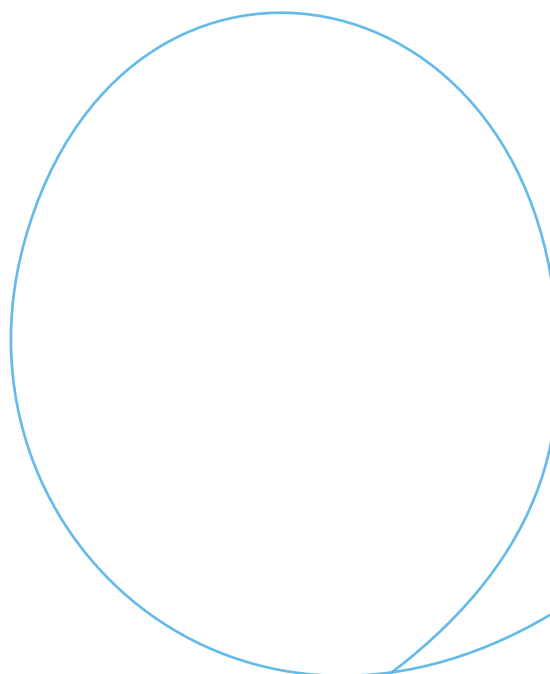
Fiche 1 : Cartographies des aires de mobilités possibles.

→ **Proposer un accompagnement pour faire un point professionnel approfondi et construire un projet de mobilité avec des partenaires externes (Conseiller en Evolution Professionnelle par exemple).**

→ **Réaliser un entretien spécifique avec le salarié en deuxième partie de carrière :**

- Objectif : Apporter une réponse à une situation à risque identifiée (indicateurs au rouge, remontée de l'encadrant ou du salarié lui-même) en examinant les solutions possibles avec le salarié.

- Suggestions : un entretien spécifique est à mener rapidement lorsque les indicateurs sont au rouge. Les éléments issus de ces indicateurs sont abordés lors de l'entretien afin d'avoir le ressenti du salarié, d'examiner avec lui les solutions possibles au sein de la structure (tel que l'aménagement du poste) et son potentiel de mobilité (mobilité interne ou externe).



GÉRER LA 2^E PARTIE DE CARRIÈRE

Téléchargeables sur :

adessadomicile.org

admr.org

fnaafp.org

una.fr

opca.uniformation.fr/web_privé2/



Des outils créés spécialement pour vous

Pour répondre au renforcement des obligations de l'employeur notamment dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont créé des outils spécifiques pour permettre aux employeurs et aux salariés de gérer au mieux la deuxième partie de leur carrière.

> Ce guide permet d'avoir une vue globale sur la gestion de deuxième partie de carrière et donne les clés pour la mener à bien avec les salariés, pas à pas



> Ces fiches aident le salarié à identifier des pistes professionnelles possibles à partir des métiers d'employé à domicile, AS, AVS, TISF, RS



> Ces deux questionnaires permettent de faire le point sur les diplômes et compétences des intervenants à domicile



> Cet outil est un support au dialogue pour l'employeur, lors de l'entretien de deuxième partie de carrière

 **adessadomicile**
Fédération Nationale
aide, accompagnement & soin à la personne

 **ADMR**
la référence du service à la personne

 **FNAAFP/CSF**
Fédération de l'aide à domicile

 **UNA**

Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles.

FO

 **la cgt**
Union nationale des travailleurs

 **Cfdt** : SANTÉ SOCIAUX

 **CFTC**
La Vie à Défendre