

GÉRER LA
2^E PARTIE
DE CARRIÈRE

APRÈS
45 ANS

BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT,
DES SOINS ET DES SERVICES À DOMICILE (BAD)

RS

FICHE 1

Présentation des **aires
de mobilité** et de **parcours**
possibles pour le métier
de responsable de secteur

NOTICE D'UTILISATION



La cartographie des aires de mobilité identifie des parcours professionnels qui valorisent des compétences acquises par l'expérience dans le métier de responsable de secteur. Les parcours proposés ne se veulent pas exhaustifs. Ils montrent la diversité des métiers possibles à l'intérieur de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et donnent des exemples de métiers possibles repérés hors de la branche professionnelle.

Ce document :

- aide le salarié à identifier des pistes professionnelles possibles à partir du métier de responsable de secteur,
- est un support au dialogue pour l'employeur si un salarié exprime un souhait de mobilité dans le cadre de l'entretien de deuxième partie de carrière par exemple.

Un premier schéma synthétise les parcours décrits avec une mesure de l'écart entre le métier de responsable de secteur et le métier envisagé en matière de domaines de compétences et de changement d'environnement de travail. Ce schéma est suivi d'une définition de chacun des métiers proposés. Un tableau détaille ensuite pour chaque parcours proposé les principales compétences transférables, quelques compétences fondamentales à acquérir, la nature du changement d'environnement de travail (s'il y a lieu), le diplôme ou actions de formation requis ou conseillés pour accompagner cette mobilité professionnelle.

Les parcours proposés correspondent à des changements d'activités : diversification, acquisition de nouvelles compétences, évolution dans un nouvel environnement de travail. Ils n'impliquent pas forcément de promotion ou de modification de la rémunération.

Quelques définitions utiles à la lecture :

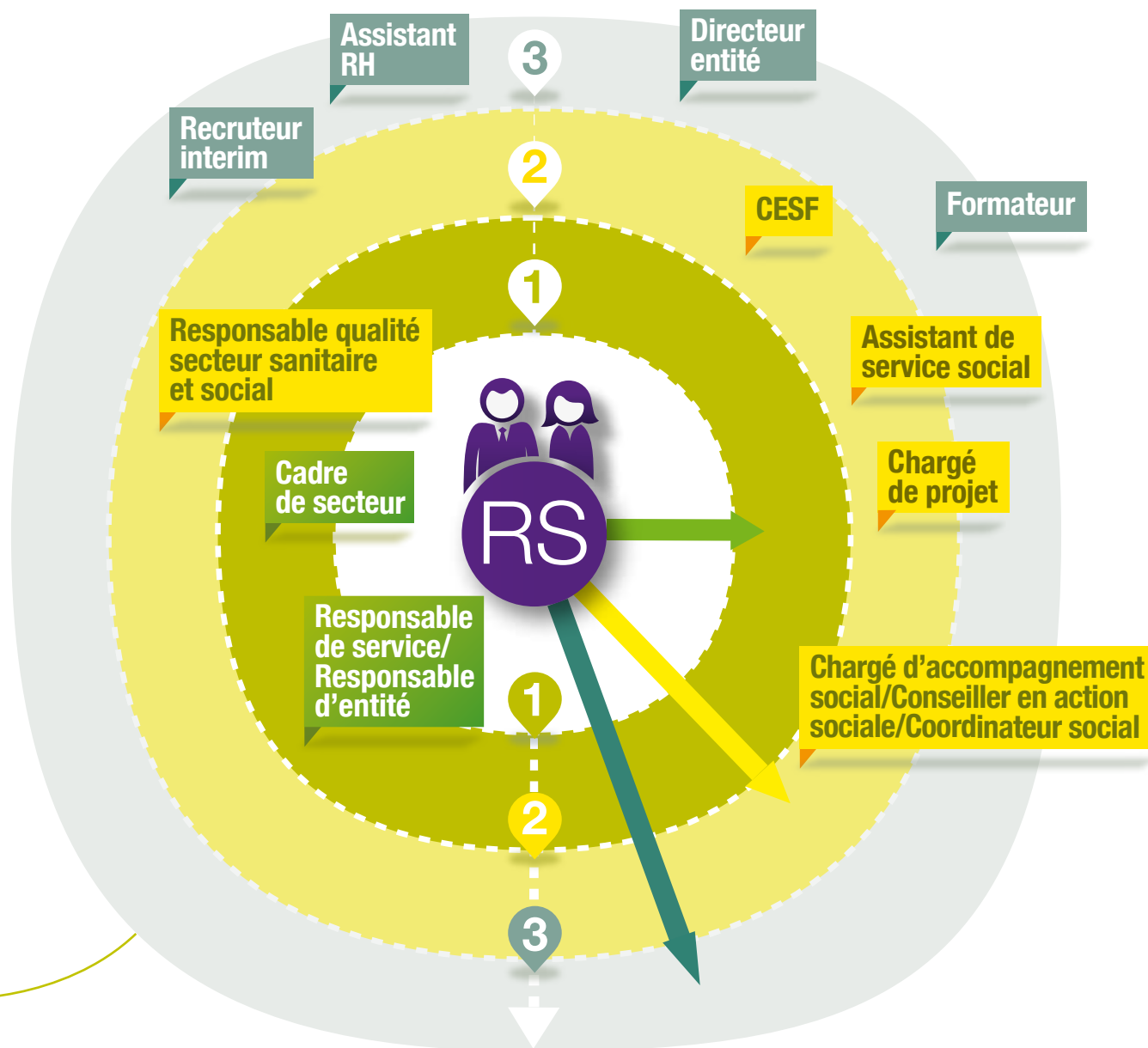
Domaine de compétences : ensemble de compétences de même nature (par exemple : les compétences relationnelles associées à la prise en charge d'un public en difficulté).

Compétence transférable : connaissance ou pratique que j'ai apprise ou utilisée dans mon métier actuel et que je pourrai mettre en œuvre dans le métier visé.

Compétence à acquérir ou à approfondir : connaissance ou pratique que je n'ai pas utilisée dans mon métier actuel et qui sera nécessaire dans le métier visé.

AIRES DE MOBILITE À PARTIR DU MÉTIER D'ORIGINE RESPONSABLE DE SECTEUR

Les métiers proposés ne sont pas exhaustifs. D'autres parcours peuvent exister. Ces parcours correspondent à des changements d'activités : diversification, acquisition de nouvelles compétences, évolution dans un nouvel environnement de travail. Ils n'impliquent pas forcément de promotion ou de modification de la rémunération.



Degrés de proximité :

- 1** Degré 1 : approfondissement des compétences.
- 2** Degré 2 : acquisition nécessaire d'un nouveau domaine de compétences.
- 3** Degré 3 : acquisition nécessaire de plusieurs nouveaux domaines de compétences, domaine d'application différent, niveau de responsabilité différent.

DÉFINITION DES MÉTIERS CIBLES :

MISSIONS ET ACTIVITÉS PRINCIPALES, LIEU D'EXERCICE

Cadre de secteur PAGE 8	<p>Le cadre de secteur anime, gère et coordonne une équipe, à l'échelle d'un secteur géographique, et/ou d'une ou plusieurs activités de services à la personne, et participe au développement de l'activité et du projet.</p> <p>Le cadre de secteur exerce dans les services d'aide et d'accompagnement à domicile.</p>
Responsable de service/ Responsable d'entité PAGE 9	<p>Le responsable de service/d'entité se situe à l'interface entre la direction et les équipes. Il est le garant du respect du projet institutionnel et de la bonne exécution des prestations délivrées aux usagers. Il exerce une fonction d'encadrement dans la branche mais également dans les autres branches professionnelles (parcours avec un degré de proximité plus éloigné).</p> <p>Le responsable de service ou d'entité exerce au sein d'une association ou d'un établissement (enfance, famille, handicap...), ou d'une structure rattachée à une collectivité locale (CCAS...).</p>
Assistant de service social (ASS) PAGE 10	<p>L'assistant de service social intervient auprès de personnes confrontées à diverses difficultés : économiques, d'insertion, familiales, de santé, de logement. Il accueille, soutient, oriente et accompagne la construction de projets en tenant compte des potentialités des personnes et des possibilités offertes par la collectivité.</p> <p>L'assistant de service social exerce dans les conseils départementaux (ex-conseils généraux), municipalités, hôpitaux, organismes publics ou semi-publics, associations, entreprises, établissements sanitaires et sociaux, caisses d'allocations familiales, Caisses primaires d'assurance maladie, établissements scolaires...</p>
Chargé d'accompagnement social/Conseiller en action sociale PAGE 11	<p>Le chargé d'accompagnement social et professionnel a pour mission d'accompagner des parcours individuels pour favoriser l'insertion sociale/professionnelle ou la mobilité des publics demandeurs dans les domaines de l'emploi, de l'accès au droit, à la santé, au logement, à la citoyenneté ou dans un parcours de formation professionnelle.</p> <p>Le chargé d'accompagnement social exerce dans les services sociaux d'insertion, structures publiques ou parapubliques (Pôle emploi, Missions locales, Maisons de l'emploi...), structures associatives (centres sociaux, foyers d'hébergement, antennes emploi, associations de quartier...)</p>

Chargé de projet/ de développement

PAGE 12

Il participe au développement de l'activité, à la conception et à la coordination de projets de territoire dans le domaine de l'emploi, du développement économique ou de la cohésion sociale. Il anime le partenariat local avec les acteurs impliqués et peut éventuellement solliciter la participation des habitants à des projets socio-économiques et citoyens.

Le chargé de projet/développement exerce dans différentes structures (collectivités territoriales, agences d'urbanisme ou de développement économique, régies de quartier, service d'accompagnement et d'aide à la personne...).

Conseiller en économie sociale et familiale (CESF)

PAGE 13

Le conseiller en économie sociale et familiale aide les personnes et familles en situation précaire à résoudre leurs difficultés quotidiennes.

Le CESF exerce dans les services sociaux des collectivités locales, caisses de sécurité sociale, caisses d'allocations familiales, hôpitaux, associations d'aide à domicile.

Responsable qualité dans le secteur sanitaire et social

PAGE 14

Le responsable qualité a pour mission d'assurer le suivi et l'animation des démarches qualité et de gestion des risques. Il participe à la création et à la mise en application d'une démarche qualité, et peut contribuer à sensibiliser et former le personnel (encadrement...) dans ce domaine.

Assistant ressources humaines	<p>L'assistant ressources humaines participe à la gestion administrative et à la gestion opérationnelle du personnel (recrutements, gestion des compétences, plans de formation...). Il peut également intervenir en matière de communication interne.</p> <p>L'assistant RH exerce en entreprise.</p>
PAGE 15	
Directeur d'entité	<p>Le directeur d'entité (secteur sanitaire et social) coordonne et gère les activités de l'établissement ou du groupe dont il a la charge.</p> <p>Le directeur d'entité exerce au sein d'une association ou d'un groupe du secteur sanitaire et social, des services à la personne, ou d'une collectivité locale.</p>
PAGE 16	
Formateur domaine sanitaire et social	<p>Le formateur du domaine sanitaire et social prépare, met en place et anime des formations permettant aux élèves, étudiants ou stagiaires, d'acquérir ou de développer les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice professionnel dans les métiers du secteur et/ou de préparer le cas échéant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre du secteur.</p> <p>Le formateur exerce au sein d'un organisme de formation.</p>
PAGE 17	
Recruteur interim	<p>Il est chargé de développer et pérenniser les relations avec les entreprises et avec les candidats au sein d'une agence d'emploi : contacts entreprise, gestion prévisionnelle des intérimaires, mises en relation entreprises-intérimaires.</p>
PAGE 18	

LES PRINCIPALES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES DU RESPONSABLE DE SECTEUR :

- > Evaluer la situation et les besoins d'une personne
- > Construire et mettre en œuvre un projet individualisé
- > Elaborer, mettre en œuvre et évaluer une intervention
- > Coordination et négociation avec une multiplicité d'acteurs
- > Organiser et planifier une activité
- > Polyvalence et réactivité
- > Recueillir, synthétiser et transmettre des informations et bilans d'activité
- > Encadrer une équipe et gérer des ressources humaines (recrutement, formation, évaluation) et en particulier la gestion en urgence de nouveaux besoins, des besoins de remplacement
- > Connaissance de la législation du travail
- > Construire et développer des projets partenariaux
- > Connaissance de la législation sociale, des institutions et des acteurs du secteur

En fonction du secteur d'exercice :

- > Connaissance de publics spécifiques : familles/personnes âgées...
- > Connaissance des dispositifs d'aide sociale correspondants

LES PARCOURS LES PLUS PROCHES : PARCOURS DE 1^{ER} DEGRÉ

DEGRÉ 1

RS

vers Assistant de cadre de secteur

Compétences transférables

- Evaluer la situation et les besoins d'une personne
- Elaborer, mettre en œuvre et évaluer une intervention
- Encadrer une équipe et gérer des ressources humaines
- Connaître la législation sociale
- Polyvalence et réactivité

Compétences à acquérir ou à approfondir

- Elaborer et mettre en œuvre un projet au niveau du service ou de l'entité
- Développer le partenariat local

Changement d'environnement de travail à gérer

Encadrement de plusieurs équipes et de responsables de secteurs.

Diplômes conseillés

Diplômes de niveau II : Caferuis, Licence ou Master du secteur sanitaire et social (Intervention sociale, Gestion des établissements sanitaires et sociaux...). Accessibles par la VAE, selon l'expérience.

Compétences transférables

- Evaluer la situation et les besoins d'une personne
- Elaborer, mettre en œuvre et évaluer un projet individualisé
- Encadrer une équipe et gérer des ressources humaines
- Connaissance de la législation sociale, des institutions et acteurs du secteur

Compétences à acquérir ou à approfondir

- Elaborer et mettre en œuvre un projet au niveau du service ou de l'entité
- Evaluer les moyens techniques et financiers nécessaires au fonctionnement du service/entité,
- Mobiliser, coordonner et mettre en œuvre ces moyens techniques et financiers

Changement d'environnement de travail à gérer

Travail en établissement.

Formations ou diplômes obligatoires

Formation d'adaptation à l'emploi.
Diplômes conseillés : Caferuis, Licence, Master Management/ Gestion de services et établissement médico-sociaux.
Un niveau de diplôme est exigé pour les services et établissements sanitaires et sociaux (niveau I si plus de 50 salariés, niveau II entre 10 et 50 salariés, niveau III si moins de 10 salariés).

LES PARCOURS POSSIBLES NÉCESSITANT UN NOUVEAU DOMAINE DE COMPÉTENCES : PARCOURS DE 2^{ÈME} DEGRÉ

DEGRÉ 2

RS

vers Assistant de service social (ASS)

Compétences transférables

- Evaluer la situation et les besoins d'une personne
- Elaborer, mettre en œuvre et évaluer un projet individualisé
- Connaissance de la législation sociale, des institutions et acteurs du secteur

Compétences à acquérir ou à approfondir

- Etre capable d'effectuer une médiation
- Elaborer un diagnostic social et un plan d'aide négocié
- Travail en équipe pluriprofessionnelle

Changement d'environnement de travail à gérer

Diversité des publics, difficultés sociales.
Exercice possible en établissement.

Diplôme obligatoire

DE ASS.
Formation sur 3 ans, en alternance.
1 740 h de formation en centre et 12 mois de stages, soit une formation de 3 420 h.
Dispense des DF3 et DF4 (4 DF au total) pour les titulaires d'un diplôme de travail social de niveau III.
Accessibles par la VAE, selon l'expérience.

Compétences transférables

- Evaluer la situation et les besoins d'une personne
- Elaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer un projet individualisé
- Transmettre les informations et bilans
- Connaître des dispositifs d'aide sociale pour les personnes âgées, les familles

Compétences à acquérir ou à approfondir

- Elargir la connaissance des dispositifs d'aide sociale à l'ensemble des publics
- Etre capable d'assurer une fonction qui peut être élargie à un accompagnement professionnel
- Connaître les structures et interlocuteurs en fonction de la problématique (emploi, formation, santé, logement), connaître le réseau local
- Animer des réunions d'information, des ateliers collectifs
- Selon le contexte d'intervention et le public, assurer un accompagnement socio-éducatif global

Changement d'environnement de travail à gérer

Exercice au sein de collectivité territoriale, centre social, association, centre/foyer d'hébergement, organisme de logement, organisme de protection sociale...

Formation conseillée

Formation d'adaptation à l'emploi.
DE ASS.
DE CESF.
Accessibles par la VAE, selon l'expérience.

Compétences transférables

- Connaissance des institutions et acteurs du secteur
- Connaissance des publics, usagers
- Organiser et planifier l'activité
- Développement de projets partenariaux
- Evaluer, réaliser des bilans d'activité

Compétences à acquérir ou à approfondir

- Consulter et associer des habitants à un projet de territoire
- Communication (autour du projet)
- Capacité à promouvoir un projet ("lobbying") et à négocier
- Participer au montage financier (recherche de partenaires, tour de table pour le financement du projet)
- Piloter, suivre et évaluer
- Approfondissement des connaissances : travail en mode projet

Changement d'environnement de travail à gérer

Travail en réseau. Contacts nécessaires avec de très nombreux interlocuteurs. Déplacements et réunions fréquents. Aptitude à gérer des projets évolutifs, sur un horizon temporel plus ou moins long.

Diplômes conseillés

Diplôme Bac+2 à Bac+5 en sciences sociales, économiques, humaines, aménagement du territoire, urbanisme.

Compétences transférables

- Connaître les différents publics : familles, enfants et adolescents en difficulté
- Evaluer la situation et les besoins d'une personne
- Elaborer, mettre en œuvre et évaluer un projet individualisé
- Connaissance de la législation sociale, des institutions et acteurs du secteur

Compétences à acquérir ou à approfondir

- Elaborer et accompagner la gestion de budget
- Concevoir et mettre en œuvre des projets sociaux de territoire
- Animer des actions collectives de conseils, d'information auprès de groupes dans les domaines de leur vie quotidienne
- Connaître les politiques d'action sociale liées au logement, à l'insertion professionnelle, à la lutte contre l'exclusion
- Mettre en œuvre une méthodologie de gestion de projets

Changement d'environnement de travail à gérer

S'adapter à un cadre d'exercice très codifié (dans le cadre d'un mandat, de missions spécifiques) et très institutionnel. Plus grande diversité dans les publics (notamment situations de grande pauvreté).

Diplôme obligatoire

DE CESF. Formation en 1 an, 540 h de cours et 560 h de stages professionnels. Accessible par la VAE, selon expérience.

Compétences transférables

- Evaluer la situation et les besoins d'une personne
- Elaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer un projet individualisé
- Transmettre les informations et bilans

Compétences à acquérir ou à approfondir

- Connaître les outils et méthodes de management de la qualité et gestion des risques
- Connaissance des exigences spécifiques (accréditation, application de normes, etc.)
- Connaître les systèmes d'information
- Traiter et analyser des données statistiques

Changement d'environnement de travail à gérer

Le métier s'exerce généralement dans des structures de taille relativement importante. Requiert l'utilisation d'outils et applicatifs informatique spécifiques. Posture d' "expert", de spécialiste.

Diplômes conseillés

Master en qualité, en santé.
Master en management des établissements sanitaires et sociaux.
DU qualité.
DU qualité gestion des risques en santé.

LES PARCOURS POSSIBLES AVEC UN ACCOMPAGNEMENT PLUS CONSÉQUENT : PARCOURS DE 3^{ÈME} DEGRÉ

DEGRÉ 3

RS

vers Assistant RH

Compétences transférables

- Organiser et superviser les interventions dans le respect de la législation du travail
- Assurer l'encadrement d'une équipe et la gestion des ressources humaines (recrutement, formation, évaluation) et particulièrement la gestion au pied levé de nouveaux besoins, des besoins de remplacement...
- Agir avec réactivité
- Disposer d'une certaine polyvalence et d'une adaptabilité

Compétences à acquérir ou à approfondir

- Approfondir les connaissances en droit social et en gestion administrative du personnel
- Savoir utiliser le progiciel de gestion
- S'adapter à la culture d'entreprise

Changement d'environnement de travail à gérer

Changement possible de secteur d'activité.

Formation conseillée

Formation au minimum de niveau III (titre d'assistant RH).

Compétences transférables

- Elaborer, mettre en œuvre et évaluer un projet individualisé
- Encadrer une équipe et gérer des ressources humaines
- Connaissance de la législation sociale, des institutions et acteurs du secteur

Compétences à acquérir ou à approfondir

- Concevoir et mettre en œuvre un projet d'établissement ou au niveau de l'entité
- Négocier des conventions avec les financeurs (Etat, conseil départemental, etc.)
- Encadrer une équipe de direction
- Gérer les ressources (humaines, financières) nécessaires au fonctionnement de l'entité (connaissance en comptabilité, contrôle de gestion)
- Veiller à la gestion des risques et au déploiement de démarches qualité
- Mobiliser, coordonner et mettre en œuvre les moyens techniques et financiers
- Piloter et suivre des indicateurs d'activité

Changement d'environnement de travail à gérer

Travail en établissement. Fortes responsabilités (sécurité, juridique, etc.). Nécessité d'une grande disponibilité. Astreintes éventuelles.

Diplômes obligatoires

Un niveau de diplôme est exigé pour la direction des services ou établissements sanitaires et sociaux : Niveau I si plus de 50 salariés : CAFDES, Master Direction et Gestion de services et établissement médicosociaux. Niveau II entre 10 et 50 salariés et niveau III si moins de 10 salariés.

Compétences transférables

- Evaluer la situation et les besoins d'une personne
- Elaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer un projet individualisé
- Transmettre les informations et bilans
- Connaissance de la législation sociale, des institutions et acteurs du secteur

Compétences à acquérir ou à approfondir

- Concevoir un projet de formation
- Maîtriser la pédagogie et l'animation de groupe (élèves, étudiants, adultes...)
- Elaborer des outils d'évaluation des savoirs
- Connaissance des dispositifs de formation et de leur financement
- Prospection et développement commercial (pour les formateurs indépendants)

Changement d'environnement de travail à gérer

Activité en centre de formation, ou éventuellement en tant que formateur indépendant.
Posture de formateur.
Contact avec les apprenants, goût pour la transmission de savoirs.

Diplômes conseillés

Une formation supérieure (bac +3 et plus) dans le sanitaire et social complétée éventuellement par un DU ou une formation de formateur. Selon le type de formation (formation diplômante dans une école paramédicale, un IRTS...), un diplôme social ou paramédical dans le domaine peut être exigé.

Compétences transférables

- Organiser et superviser les interventions dans le respect de la législation du travail
- Assurer l'encadrement d'une équipe et la gestion des ressources humaines (recrutement, formation, évaluation) et particulièrement la gestion au pied levé de nouveaux besoins, des besoins de remplacement...
- Agir avec réactivité
- Disposer d'une certaine polyvalence et d'une adaptabilité

Compétences à acquérir ou à approfondir

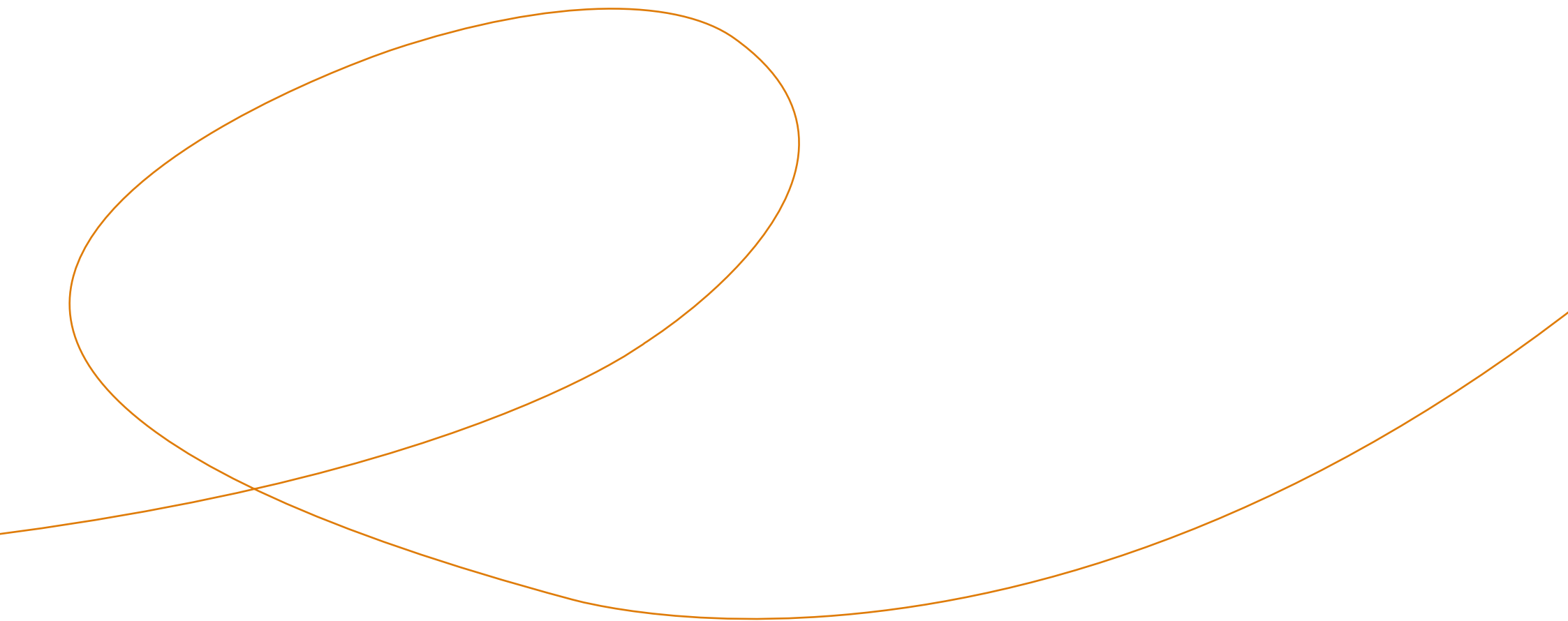
- Connaître les métiers de l'intérim et des entreprises qui font appel à l'intérim
- Apprendre le fonctionnement d'une agence d'intérim
- Connaître la législation du travail temporaire
- Assurer un suivi commercial

Changement d'environnement de travail à gérer

Les clients sont des entreprises.

Diplômes conseillés

Formations spécifiques secteur de l'Intérim :
Titre Assistant recrutement (niveau III) ou Consultant recrutement (niveau II).



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.

GÉRER LA 2^E PARTIE DE 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

Téléchargeables sur :

adessadomicile.org

admr.org

fnaafp.org

una.fr

opca.unifformation.fr/web_prive2/



 **adessadomicile**
Fédération Nationale
aidé, 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

 **cgt**
Confédération
Généraliste du Travail

 **Cfdt** : SANTÉ
SOCIAUX

 **CFTC**
Syndicat
La Vie à Défendre