

COMMENT ACCOMPAGNER VOTRE PERSONNEL



DE + DE
45 ANS



IDENTIFIER ET VALORISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS POUR FAVORISER
LES MOBILITES ET L'EMPLOYABILITE DES SALARIES EN 2^E PARTIE DE CARRIERE

POURQUOI UN GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT DE VOTRE PERSONNEL DE PLUS DE 45 ANS ?

Quelques caractéristiques de la branche professionnelle à prendre en compte :

- Une part élevée de salariés en deuxième partie de carrière notamment parmi les intervenants.
- Des expériences et une diversité des parcours professionnels du personnel peu mises en valeur
- Une mobilité à développer en réponse notamment à une usure professionnelle importante dans ces métiers (indicateurs d'accidents du travail, absentéisme, inaptitude)

Le renforcement des obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle :

Le Conseil d'administration et la direction de la structure par délégation sont responsables de la mise en pratique de ces nouvelles obligations.

La Convention Collective de la branche et la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 rendent, entre autres, l'entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans et le complète par une évaluation du parcours du salarié tous les 6 ans qui crée un droit à la formation ou à l'évolution professionnelle pour tout salarié.

De plus, un compte personnel de formation (CPF) est créé qui se substitue au DIF. Il permet à chaque salarié d'acquérir jusqu'à sa retraite, 24 heures de formation par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond de 150 heures. Les formations suivies dans ce cadre doivent, entre autres, être à visée certifiante, qualifiante et/ou diplômante. (liste établie notamment par la CPNEFP de la branche).

D'autre part, afin de faciliter les départs en formation, le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) est créé. C'est un service d'accompagnement des projets d'évolution professionnelle en lien avec des besoins économiques des territoires, accessible à tout salarié. Il est mis en œuvre par les Opacif, Pôle emploi, Cap Emploi, les Missions locales, l'Apec et les Fongecif. Ces acteurs peuvent être mobilisés afin de faciliter l'accès à la formation.

Rappelons également que le CHSCT, constitué dans toutes les structures occupant au moins 50 salariés, a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il doit être impliqué dans l'élaboration de mesures préventives afin d'identifier les salariés en difficulté et favoriser leur accompagnement. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.



PRINCIPES

Anticiper afin de favoriser la mobilité

Lorsque le besoin de mobilité est avéré, il est souvent trop tard pour agir (cas d'une inaptitude déclarée par exemple). Un parcours de mobilité exige du temps : construire un projet professionnel, mettre en œuvre une ou plusieurs actions de formation ou d'adaptation, rechercher un poste. L'objectif est de préparer le salarié à la mobilité professionnelle : lui faire prendre conscience qu'il souhaitera ou devra peut-être changer de métier, notamment parce que son métier actuel est potentiellement usant, et qu'il aura acquis des compétences transférables à d'autres métiers voire à d'autres secteurs d'activité.

L'anticipation se fait selon 2 modalités :

- L'information du salarié
- Le maintien ou le développement de son employabilité

*On définit **l'employabilité** comme étant la capacité d'évoluer de manière autonome à l'intérieur du marché du travail et à réaliser le potentiel que l'on a en soi. L'employabilité dépend de ses expériences, de ses compétences, de ses comportements et de la façon dont on les valorise et les présente aux entreprises.*

Le développement de l'employabilité est recherché à travers l'accompagnement des salariés en deuxième partie de carrière. Il s'agit de les aider à identifier leurs acquis professionnels et les évolutions de compétences nécessaires afin de se maintenir dans leur emploi et si besoin ou volonté, de se positionner sur un autre emploi accessible.

Être à l'écoute du projet professionnel du salarié afin de l'aider à être acteur de son avenir professionnel

Si l'employeur peut aider le salarié à ouvrir son champ des possibles, il ne peut construire son parcours. L'objectif est que le salarié soit capable d'envisager une mobilité et qu'il ait lui-même les moyens de la construire et de la mettre en œuvre. Connaître les aspirations du salarié, en tenir compte afin qu'il soit en conditions de les concrétiser lui permettront de prendre en charge sa mobilité.

Identifier la difficulté s'il y a lieu

Pour pouvoir agir, l'employeur doit avoir connaissance d'une éventuelle difficulté le plus tôt possible : une situation d'usure du salarié notamment, qu'elle soit physique ou psychologique. La remontée de l'information du terrain est primordiale : définition d'indicateurs d'alerte, disponibilité de l'encadrant vis-à-vis du salarié, formalisation de temps d'échanges réguliers entre les encadrants et le responsable de la structure ou responsable RH, exploitation des entretiens professionnels pour identifier les éventuelles difficultés.

Accompagner ou faire accompagner le salarié

Que ce soit par la prise de conscience par le salarié lui-même de la nécessité d'envisager à moyen terme une mobilité ou suite à une difficulté déclarée, l'identification d'un parcours possible et sa mise en œuvre demandent le plus souvent un accompagnement. L'employeur n'a pas, à priori, la compétence pour mener cet accompagnement. Son rôle est de fournir au salarié des outils disponibles et de l'orienter vers un dispositif d'accompagnement possible.

LES ÉTAPES DE L'ACCOMPAGNEMENT

Étape	Comment ? Suggestions
<p>ANTICIPER AFIN DE FAVORISER LA MOBILITE</p>	<p>Informer le nouveau salarié de l'importance du parcours professionnel, à illustrer en présentant les différents métiers de la structure. L'informer de l'existence de dispositifs de formation permettant la formation tout au long de la vie. Inscrire ces différentes informations dans le livret d'accueil. Mettre en avant dans le livret d'accueil les personnes ressources pour parler formation.</p> <hr/> <p>Réaliser un diagnostic de l'employabilité du salarié.</p> <hr/> <p>Construire un projet de parcours pour améliorer l'employabilité du salarié si besoin.</p>
<p>PREVENIR LES RISQUES DE PERTE D'EMPLOYABILITE ET D'USURE PROFESSIONNELLE</p>	<p>Former : Organiser des formations et inciter le salarié à se former. Permettre l'échange de pratiques. Organiser des réunions d'équipe afin de limiter l'isolement. Mettre en place des points de supervision.</p> <hr/> <p>Favoriser l'évolution dans le métier : responsabilité, développement d'une expertise, diversification des activités...</p> <hr/> <p>Améliorer la qualité de vie au travail : environnement et organisation du travail.</p>
<p>IDENTIFIER LES RISQUES DE PERTE D'EMPLOYABILITE ET D'USURE PROFESSIONNELLE</p>	<p>Recueillir et analyser l'information :</p> <ul style="list-style-type: none">• Construire et suivre des indicateurs (analyser l'absentéisme de courte durée par exemple).• Faire remonter les informations de l'encadrant intermédiaire. <p>Réaliser un entretien de deuxième partie de carrière tous les 2 ans à adosser à l'entretien professionnel.</p>
<p>METTRE EN PLACE DES ACTIONS EN REPONSE A UN BESOIN D'EVOLUTION AVERE</p>	<p>Réaliser un suivi spécifique du salarié. Adapter ses conditions de travail si le besoin traduit une usure professionnelle. Rechercher et mettre en œuvre les mobilités possibles ou, pour aller plus loin, l'orienter vers un dispositif d'accompagnement.</p>

À quel moment ?

Les outils proposés

À l'accueil du nouveau salarié.

Lors du 1^{er} entretien professionnel et plus particulièrement lors de l'entretien de deuxième partie de carrière.

À la suite de l'entretien.

Fiche 1 : Cartographie des aires de mobilités possibles.

Fiche 2 : Grilles d'auto-évaluation dans le poste actuel pour les intervenants à domicile.

Fiche 3 : Supports d'entretien deuxième partie de carrière.



En continu.

Fiche 3 : Supports d'entretien deuxième partie de carrière.



Quand un besoin d'évolution est déclaré (demande du salarié ou usure professionnelle).

Fiche 1 : Cartographie des aires de mobilités possibles.

Fiche 2 : Grilles d'auto-évaluation dans le poste actuel pour les intervenants à domicile.

Fiche 3 : Supports d'entretien deuxième partie de carrière.



ANTICIPER > AFIN DE FAVORISER LA MOBILITE

1/ Informer le nouveau salarié de l'importance du parcours professionnel

Objectif :

Informé le salarié dès son entrée dans la structure de l'importance du parcours professionnel, de la richesse des compétences acquises par l'exercice du métier, en même temps que du caractère usant des métiers de l'aide à domicile :

- > Etre prêt à envisager des parcours d'évolution professionnelle.
- > Nécessité de prévenir les risques de perte d'employabilité et d'usure professionnelle.

- > Evaluation de l'équipement du domicile : importance de cette remontée d'information et de l'incitation du bénéficiaire à améliorer cet équipement si besoin.
- > Recherche d'une répartition de la charge de travail des intervenants (éviter le cumul de situations complexes).
- > ...

Ces différents éléments d'information peuvent être inscrits dans le livret d'accueil.

Suggestions :

Faire une information au cours d'une réunion d'accueil des nouveaux salariés.

Présentation des différents métiers de la structure et de la branche : les compétences cœurs de métiers qui auront été acquises après plusieurs années d'expérience, les mobilités internes possibles (tutorat, les différentes activités de la structure telle qu'une équipe Alzheimer, une équipe d'aide et d'accompagnement à la vie sociale, les autres métiers...), les pré-requis pour y accéder.

Informé sur l'existence de différents dispositifs de formation permettant la formation tout au long de la vie.

Présentation des actions mises en œuvre par la structure, et de la nécessité d'y adhérer, pour améliorer la qualité de vie au travail :

- > Exemple de formations mises en œuvre :
 - Gestion du stress
 - Gestion des conflits
 - Travail en équipe
 - Gestes et Postures
 - Certificat Prévention Secours (CPS) ou CPRS
 - Utilisation du matériel
 - Connaissance des pathologies (Alzheimer et apparentées...)
 - ...



2/ Réaliser un diagnostic de l'employabilité et des compétences acquises du salarié

Objectif :

Identifier avec le salarié son "degré" d'employabilité et le parcours à mettre en œuvre pour l'améliorer afin d'élargir son potentiel de mobilité.

Suggestions :

Un 1^{er} diagnostic est réalisé lors du 1^{er} entretien professionnel. Afin d'aider le salarié à établir ce diagnostic, une grille d'auto-évaluation est proposée pour les intervenants à domicile (une grille Agent/Employé/AVS et une grille TISF). Cette grille recense :

- le niveau de maîtrise des savoirs de base (lecture, écriture, calcul, outil informatique),
- le ou les diplômes et titres détenus (tous secteurs),
- les formations complémentaires suivies,
- les compétences développées,
- ...

Pour les intervenants à domicile, la grille d'auto-évaluation correspondante est remise au salarié en préparation de l'entretien. Elle est ensuite partagée avec le responsable au cours de l'entretien mais elle n'a pas vocation à lui être remise. Des compléments d'information auront pu être recueillis au préalable par le responsable auprès de l'encadrant. Des situations alertent sur un risque de "perte" d'employabilité, leur cumul est un facteur aggravant et doit rendre l'action prioritaire :

- l'absence de diplôme,
- l'absence de formation non diplômante suivie sur les 3 dernières années,
- des savoirs de base insuffisants (expression orale et écrite, calcul, outil informatique),
- une ancienneté élevée dans le poste sans adaptation à l'évolution du métier.

Ce diagnostic est actualisé lors des entretiens réguliers et notamment lors de l'entretien de seconde partie de carrière.

La cartographie des aires de mobilités est remise au salarié afin de l'aider à visualiser son potentiel de mobilité et à s'engager dans un parcours de formation si nécessaire.



Fiche 2 : Grille d'auto-évaluation du salarié pour les intervenants à domicile.



Fiche 1 : Cartographie des aires de mobilités et des parcours possibles.

3/ Construire un projet de parcours pour améliorer l'employabilité du salarié

Objectif :

Suite à ce diagnostic, proposer au salarié un parcours de formation et de qualification afin d'améliorer son employabilité, soit pour un maintien dans son emploi, soit pour favoriser à terme un changement de poste ou toute autre évolution professionnelle.

Suggestions :

Construire un parcours en concertation avec l'encadrant à proposer au salarié :

- formation sur les savoirs de base,
- formation diplômante (cursus complet ou partiel, passerelles...),
- VAE,
- formation complémentaire spécifique,
- transfert de compétences d'un autre salarié
- ...

Informier le salarié sur les dispositifs de formation (CPF, CIF, Plan de formation...). Cette information peut se faire sous la forme d'une réunion collective.



PREVENIR > LES RISQUES DE PERTE D'EMPLOYABILITE ET D'USURE PROFESSIONNELLE

La prévention des risques peut se faire en travaillant sur plusieurs axes :
La formation, l'évolution dans le métier et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

1/ Former

Objectif :

Former les salariés afin de prévenir les risques de perte d'employabilité et d'usure professionnelle, que ce soit l'usure physique ou l'usure psychologique.

Suggestions :

Organiser l'accès régulier à la formation de l'ensemble des salariés (les nouveaux entrants mais aussi des autres, les "piquûres de rappel" se révélant indispensables) : formations collectives intra, formation inter-entreprises...

Quelques exemples de formation :

- Gestion du stress
- Gestion des conflits
- Travail en équipe
- Atelier d'échange de pratiques professionnelles
- Gestes et Postures
- Certificat Prévention Secours (CPS) ou CPRS
- Utilisation du matériel
- Connaissance des pathologies (Alzheimer et apparentées...)
- ...

auxquelles s'ajoutent bien sûr les formations diplômantes.

Il s'agit plus largement d'informer les salariés de plus de 45 ans sur les actions spécifiques mises en œuvre à leur niveau dans la branche professionnelle.

Les réunions d'équipe sont aussi un temps d'échange qui permet de rompre l'isolement du salarié, de faire remonter des informations et de prévenir ainsi les risques professionnels.

2/ Favoriser l'évolution dans le métier

Objectif :

Développer de nouvelles compétences et maintenir une "dynamique métier" afin d'empêcher que ne s'installe une monotonie de l'activité, source de désintérêt avec un risque de perte d'employabilité.

Suggestions :

Faire évoluer les activités réalisées par le salarié en tenant compte de ses compétences, ses expériences, ses aptitudes, appétences en intégrant les besoins de la structure : prise de responsabilité, développement d'une expertise pour en devenir le référent. Pour les intervenants à domicile plus particulièrement : diversification du public ou du type d'intervention...





3/ Améliorer la qualité de vie au travail

Rappel de la réglementation :

L'article L.4121-1 du Code du Travail précise l'obligation de résultat de l'employeur, assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, et des obligations de moyens, respect des principes généraux de prévention, élaboration du document unique, réalisation d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

L'article L.4121-2 définit la hiérarchie des principes de prévention, le premier étant d'éviter les risques.

Selon le Code du Travail, (article L. 4121-3), tout employeur a l'obligation, à partir du moment où il emploie des salariés exposés à certains facteurs de risque, de consigner dans une fiche nominative :

- Les conditions de pénibilité auxquelles le salarié est exposé.
- La période durant laquelle cette exposition est survenue.
- Les mesures de prévention mise en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Chaque fiche doit être actualisée lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du salarié.

Les exemples d'actions ci-après concernent plus particulièrement les intervenants à domicile dont les conditions de travail sont souvent source de pénibilité et d'usure professionnelle.

3.1/ EVALUER LES RISQUES AU DOMICILE DU BÉNÉFICIAIRE

Objectif :

Prévenir les risques au domicile du bénéficiaire dus à l'environnement et aux appareillages, matériels et équipements. Inciter le bénéficiaire à améliorer l'accessibilité et l'organisation (ou l'agencement) du domicile.

Suggestions :

Evaluer les risques selon une grille de critères de pénibilité du travail aussi bien physique que psychique (accessibilité du domicile, agencement, salle de bains avec équipement adaptée, facilité et matériel d'entretien, autonomie du bénéficiaire pour les transferts, les déplacements, nécessité d'une surveillance, présence de l'entourage...). Les outils proposés par la branche, la CNAM, la Carsat peuvent constituer un appui (<http://www.uniformation.fr/Employeurs/Secteurs-d-activites/Aide-a-domicile>).

Cette évaluation peut être faite par un intervenant expérimenté spécifiquement formé à cette activité, un ergonomiste, un encadrant, au démarrage de l'intervention puis régulièrement pour noter les évolutions ou en réponse à une demande ou remontée d'information spécifique de l'intervenant ou du bénéficiaire...

Le salarié doit être incité à faire remonter les informations sur la pénibilité des environnements, proposer des adaptations afin d'identifier des mesures correctrices. Il s'agit ensuite de sensibiliser et d'inciter dans la mesure du possible, le bénéficiaire à améliorer l'équipement ou l'agencement du domicile afin de faciliter le travail de l'intervenant. Il est important de favoriser les régulations en instaurant un contexte favorable au dialogue entre le bénéficiaire, son entourage, le salarié et l'encadrement.

3.2/ AGIR SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Objectif :

Organiser le travail afin de diminuer la pénibilité inhérente à l'activité à domicile : répétitivité des activités, charge de travail élevée, déplacements nombreux, amplitude horaire qui peut être importante notamment.

Suggestions :

Quelques exemples d'actions possibles sur l'organisation du travail :

- > Eviter un cumul de situations pénibles à la charge d'un même intervenant et assurer une répartition équitable de la charge de travail entre les intervenants ou une charge adaptée si besoin à la capacité de certains intervenants. Pour cela la grille d'évaluation de la pénibilité de l'intervention faite dans le cadre de l'évaluation des risques au domicile du bénéficiaire est utilisée. Les situations sont réparties entre les intervenants en fonction de leur degré de pénibilité de telle sorte que tous les intervenants aient une charge de travail équivalente. La grille d'évaluation est actualisée régulièrement.

- > Diversifier les missions de l'intervenant, afin de réduire la part des activités constituant une charge lourde.
- > Etablir un planning qui minimise les déplacements de chaque salarié et assure des horaires de travail cohérents.
- > Modifier les activités réalisées et accompagner le salarié dans ce changement pour limiter la répétitivité.



IDENTIFIER > LES RISQUES DE PERTE D'EMPLOYABILITE ET D'USURE PROFESSIONNELLE

Cette étape est nécessaire pour tout salarié de la structure et particulièrement pour les salariés de plus 45 ans ou dont l'ancienneté dans la profession est élevée.

1/ Recueillir et analyser l'information

Objectif :

Fournir au responsable de la structure les informations lui permettant de repérer les situations à risque le plus tôt possible, afin qu'il puisse mettre en œuvre les actions adéquates.

Suggestions :

Recueillir l'information au travers d'indicateurs et, pour les intervenants auprès des encadrants, suivre et analyser cette information.

Construire des indicateurs : il s'agit de définir quelques indicateurs spécifiques aux seniors au niveau individuel, qui alertent sur un risque d'usure (absentéisme, relationnel dégradé avec les collègues, les bénéficiaires...). Pour assurer l'efficacité du dispositif, le nombre d'indicateurs doit être réduit et d'un recueil aisé. Ces indicateurs ne sont pas forcément à reporter sur un tableau de bord mais peuvent rester informels et être remontés directement par l'encadrant au responsable de la structure, afin d'alerter sur les situations à risque.

Recueillir et analyser l'information avec les encadrants : les risques d'usure professionnelle sont particulièrement élevés chez les intervenants qui sont en même temps les plus isolés dans leur travail. Le rôle des encadrants est alors primordial. Ils sont au plus près des intervenants et détiennent l'essentiel de l'information. Ils doivent être mobilisés au repérage des situations à risque et partager l'analyse avec le responsable de la structure. Un temps de réunion spécifique peut être programmé à cet effet, au minimum annuellement, afin d'échanger sur les éventuelles difficultés identifiées chez certains salariés.

2/ Réaliser un entretien de deuxième partie de carrière

Objectif :

Repérer une situation problématique, recueillir la perception du salarié et connaître ses projets professionnels, engager avec lui la construction d'un parcours de mobilité s'il y a lieu.

Suggestions :

Compléter l'entretien professionnel par un entretien formalisé de deuxième partie de carrière pour les salariés de plus de 45 ans (la fréquence obligatoire de l'entretien professionnel est de 2 ans).

Les indicateurs sont un support de l'entretien afin d'avoir le ressenti du salarié sur ces éléments et d'évoquer avec lui les différentes solutions à mettre en œuvre : aménagement du poste, mobilité interne, reconversion...

Le diagnostic employabilité est réalisé ou actualisé à l'aide de l'outil d'auto-évaluation du salarié pour les intervenants à domicile.

Cet entretien doit donner lieu à un suivi de la mise en œuvre des actions identifiées.



Fiche 3 : Supports d'entretien de deuxième partie de carrière.



Fiche 1 : Cartographie des aires de mobilités et des parcours possibles.



Fiche 2 : Grille d'auto-évaluation du salarié pour les intervenants à domicile.

METTRE EN PLACE > DES ACTIONS EN REPONSE A UN BESOIN D'EVOLUTION AVERE

Le besoin d'évolution résulte d'une demande du salarié ou d'un risque identifié de perte d'employabilité ou d'usure professionnelle, voire d'une situation déclarée (inaptitude...).

1/ Réaliser un entretien spécifique avec le salarié

Objectif :

Apporter une réponse à la demande du salarié ou 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 pour faire le point avec le salarié sur ce besoin d'évolution. S'il y a lieu, les éléments issus des indicateurs "au rouge" 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).

Le diagnostic employabilité est actualisé.



Fiche 3 : Supports d'entretien de deuxième partie de carrière.



Fiche 2 : Grille d'auto-évaluation du salarié pour les intervenants à domicile.



Fiche 1 : Cartographie des aires de mobilités et des parcours possibles.

2/ Pour remédier à l'usure professionnelle : aménager le poste de travail

Objectif :

Diminuer la pénibilité du travail, physique et/ou psychique, afin de préserver le salarié.

Suggestions :

Rechercher les différentes actions de réduction de la charge de travail physique et mentale possibles au niveau de l'organisation du travail.

Quelques exemples d'actions :

- > Aménager le planning du salarié : réduire le temps de travail (avec la difficulté de la diminution de salaire associée, possibilité de mi-temps thérapeutique), préserver les week-ends et prévoir 3 jours de repos consécutifs, limiter la distance entre 2 interventions.
- > Aménager la charge de travail : diminuer le nombre de situations complexes prises en charge par le même salarié ; diversifier les missions afin de réduire la part des activités génératrices de charge importante physique et/ou psychologique.
- > Proposer 2 salariés qui interviennent alternativement chez un même bénéficiaire dont la situation est évaluée comme complexe.
- > Travailler en doublon :
 - dans le cadre du tutorat, la présence du stagiaire ou nouveau salarié permet de partager la charge physique,
 - accorder le planning avec le SSIAD qui intervient sur la même situation afin que l'infirmier ou l'aide-soignant soit présent au domicile sur la même plage-horaire et puisse aider aux transferts notamment,
 - présenter au démarrage deux personnes au bénéficiaire qui se partagent la prestation afin de l'habituer aux deux.



3/ Evoluer vers un autre poste, une autre activité de la structure ou de l'association

Objectif :

Diversifier l'activité du salarié, le faire évoluer vers de nouvelles activités en réponse à une demande d'évolution. Si le salarié est dans une situation d'usure professionnelle, de nouvelles activités, même si elles ne sont pas toujours moins fatigantes physiquement, lui ouvriront de nouveaux horizons.

Suggestions :

Identifier les parcours possibles à partir du diagnostic d'employabilité effectué lors de l'entretien de deuxième partie de carrière ou au niveau de l'entretien professionnel des personnes ayant 6 ans d'ancienneté.

Quelques exemples d'évolution de poste :

- le tutorat permet d'accéder à un poste moins physique tout en valorisant de nouvelles compétences,
- les postes de référents (RPS, techniques...) partagent leur temps entre l'intervention auprès des bénéficiaires et la fonction de référent.

Quelques exemples de mobilité interne :

- diversification du public pris en charge : personnes âgées/petite enfance/jeunes en situation de handicap,
- équipe Alzheimer : prise en charge de ce public souvent moins dépendant physiquement et qui constitue un changement de contrainte de la situation de travail pour le personnel,
- équipe aide et accompagnement à la vie sociale : une équipe organise et encadre des activités collectives proposées aux bénéficiaires (3-4 bénéficiaires) telles qu'un atelier autour d'un jeu de société, d'un repas, une sortie...

4/ Accompagner le salarié pour l'aider à construire un parcours de mobilité

Objectif :

Aider le salarié dans la construction et la mise en œuvre de son parcours de mobilité : choix de l'orientation et du métier visé, pré-requis au niveau des compétences et diplômes, dispositifs de qualification et de formation, financement, outils de recherche d'emploi...

Suggestions :

Orienter le salarié vers un dispositif d'accompagnement identifié sur le territoire ou vers le conseiller d'Uniformation pour la prise de relais. Les salariés doivent être informés des nouveaux outils et dispositifs mis en place à travers la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, entre autres sur le dispositif de Conseil en Evolution Professionnelle.



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**
Organismes
Sociaux

 **Cfdt**
SANTÉ
SOCIAUX

 **Syndicat CFTC**
La Vie à Défendre