

# GUIDE DE LA GESTION DES ÂGES DANS LES SERVICES À LA PERSONNE

## 5 FICHES PRATIQUES

3 Décembre 2021





# GUIDE DE LA GESTION DES ÂGES

## DANS LES SERVICES À LA PERSONNE

### 5 FICHES PRATIQUES

<b>CONTEXTE</b>	<b>4</b>
<b>FICHE PRATIQUE ~ THÈME N°1</b> <b>LE TUTORAT</b>	<b>6</b>
<b>FICHE PRATIQUE ~ THÈME N°2</b> <b>LES AMÉNAGEMENTS DE POSTE</b>	<b>8</b>
<b>FICHE PRATIQUE ~ THÈME N°3</b> <b>LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES</b>	<b>12</b>
<b>FICHE PRATIQUE ~ THÈME N°4</b> <b>LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS DE CARRIÈRE</b>	<b>14</b>
<b>FICHE PRATIQUE ~ THÈME N°5</b> <b>LA LOI DE RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL</b>	<b>16</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>18</b>

# CONTEXTE



Dans le cadre de l'appel à projets Fonds Social Européen 2014-2020 en région Provence-Alpes-Côte d'Azur pour l'emploi et l'inclusion en métropole, le Pôle Services à la Personne a mis en œuvre une action collective à destination des structures des services à la personne dans le but de « **mettre en place des actions de gestion des âges en entreprises visant notamment à améliorer les conditions de travail des seniors** ».



Ce projet avait pour ambition de répondre aux besoins des structures et des salariés sur la thématique de la gestion des âges et du maintien en emploi dans les structures des services à la personne. L'objectif de la démarche consistait ainsi à travailler sur les points suivants :

- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ●
- L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ●
- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ●
- La transmission des savoirs et des compétences et le tutorat ●

Afin d'identifier les besoins réels des salariés seniors intervenant à domicile et de partir de leur expérience, la première phase du projet visait à réaliser une enquête. Dix-sept entretiens, auprès de salariés de plus de 54 ans, d'une durée moyenne d'une heure ont ainsi été menés dans le cadre de cette étape de diagnostic. À l'occasion de ces échanges, la question des contraintes et des opportunités liées à l'avancée en âge était l'un des points centraux de discussion. Vous pouvez retrouver l'ensemble des résultats de cette enquête sur le site du Pôle Services à la Personne Provence-Alpes-Côte d'Azur dans notre rubrique « Ressources », grâce à la synthèse nommée « Enquête salariés seniors dans les services à la personne ».



La synthèse que vous vous apprêtez à lire est la seconde étape du projet « Définir et mettre en œuvre une stratégie de gestion des âges dans les services à la personne ». Il s'agit de la suite donnée par le Pôle après avoir étudié les réponses des dix-sept salariés seniors. En effet, l'enquête a permis d'identifier les thématiques clés à travailler avec les employeurs afin de répondre aux enjeux des salariés seniors.



**Cette synthèse revient donc sur les ateliers d'échanges que le Pôle a organisés avec des structures des services à la personne autour de cinq thématiques différentes :**

- Le tutorat ;
- L'aménagement de poste ;
- Les trajectoires professionnelles ;
- L'entretien professionnel de seconde partie de carrière ;
- La loi sur le renforcement de la prévention en santé au travail.



**Au travers de ces cinq thématiques, les objectifs des ateliers étaient les suivants :**

- Proposer de nouvelles sources d'inspiration aux structures ;
- Identifier les pratiques de chaque structure pour pouvoir faire de la mise en lien entre adhérents de différents territoires ;
- Alimenter la réalisation de fiches pratiques, que vous retrouverez ci-dessous.



**Nous vous souhaitons bonne lecture !**



## LE TUTORAT



Le Pôle a souhaité entamer cette série d'ateliers avec la présentation du tutorat qui constitue l'un des dispositifs les plus adéquats pour répondre à l'enjeu de maintien en emploi des salariés seniors, dans le secteur de l'aide à domicile. En effet, il est un moyen d'alléger les emplois du temps des intervenants seniors en leur permettant d'effectuer de l'aide au domicile auprès des bénéficiaires en étant en binôme. L'idée étant double : transmettre son savoir et son expertise, mais aussi s'appuyer sur le salarié collègue pour effectuer une partie des tâches physiques.

### Le tutorat c'est quoi ?

Le tutorat a été défini par les participants à l'atelier par différentes notions :

- La passation de savoir ;
- La transmission du savoir-faire et du savoir être ;
- L'intégration de nouveaux salariés ;
- Dans un contexte de formation diplômante : c'est être un acteur à part entière de la formation de l'apprenant en l'accompagnant dans sa formation ;
- C'est permettre aux stagiaires d'appréhender les nouveautés ;
- C'est un premier acte de management ;
- Un travail à part entière.

### Dans quel cas le mettre en place ?

- Dans le cadre d'une arrivée afin de permettre une passation : nouvelles embauches ; accueil d'un stagiaire ou d'un apprenti ;
- Dans le cadre de l'accompagnement d'un salarié en besoin : quand un salarié n'est pas à l'aise, pour avoir l'intervention d'un salarié extérieur ;
- Dans le cadre de dossiers complexes ;
- Dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle organisation (ex : équipes autonomes).



### Comment le mettre en place ?

Le tutorat peut être mis en place via l'**AFEST**. Zoom sur ce dispositif :

« Une Afest est une action de formation (Art L.6313-1 1°) en situation de travail. Elle mobilise un formateur - interne ou externe à l'entreprise - et un salarié à former sur le lieu même du travail et en cours d'activité. Le matériau pédagogique principal est fourni par le travail.

Deux séquences pédagogiques distinctes mais articulées constituent le cœur d'une Afest :

**1<sup>ère</sup> séquence** : une mise en situation

Le salarié est mis en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique dont il est informé. Il s'agit d'une vraie situation de production.

**2<sup>e</sup> séquence** : une phase de prise de recul (réflexivité)

Vivre une expérience de travail ne suffit pas à produire des compétences susceptibles d'être réutilisées dans d'autres situations. Un temps réflexif - hors production - accompagné par un formateur interne ou externe, est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages.

Ces deux séquences sont répétées autant de fois que nécessaire pour permettre les apprentissages visés. »

Source : site de l'ANACT

**Le tutorat peut aussi être mis en place grâce à des actions internes, telles que :**

1



### **Le diagnostic de la situation de travail**

Il s'effectue grâce à un découpage en sessions apprenantes. Grâce à des grilles de positionnement et d'évaluation, le tuteur et le tuteuré peuvent analyser le développement des savoir-faire.

3



### **La nomination de référents**

Il favorise le partage entre pairs, car les salariés peuvent appeler d'autres collègues pour discuter de situations qui leur posent question. Le/les référents peuvent être choisis en fonction d'une thématique, par exemple : techniques de ménage, gestes et postures, etc.

2



### **Le dispositif de « hotline »**

Il permet de nommer des référents pour permettre aux nouveaux salariés qui intègrent la structure de contacter une personne ressource terrain en cas de besoin.

**Le tutorat constitue une réelle alternative pour les employeurs et c'est d'ailleurs une pratique très courante dans le secteur de l'aide à domicile. Nombreuses structures présentes à l'atelier ont fait part de leur expérience et de la nécessité pour elle de faire appel à ce dispositif.**



# LES AMÉNAGEMENTS DE POSTE



Selon la Maison Départementale des Personnes Handicapées du Département de Gironde, l'aménagement de poste « *permet l'intégration et le maintien dans l'emploi d'un salarié. C'est une étape importante pour que l'embauche ou le retour d'une personne sur son poste de travail après un arrêt maladie se passe dans de bonnes conditions.* »

Dans cette définition, les salariés visés sont des salariés en situation de handicap ou les salariés ayant été en arrêt maladie, qui reprennent leur activité professionnelle. En ce qui concerne le second cas, soit des salariés en reprise de travail, il n'est pas rare de constater une hausse de salariés seniors dans cette situation. En effet, l'enquête réalisée par le Pôle auprès de salariés seniors a montré qu'une des problématiques récurrentes était celle du maintien en emploi sur un poste d'intervention à domicile qui nécessite de nombreux déplacements et beaucoup de gestes physiques.

Cela entraînant malheureusement un taux d'inaptitude plus élevé que dans d'autres secteurs d'activités. Dans ce deuxième atelier, le Pôle a donc souhaité mettre en avant différents acteurs du maintien dans l'emploi afin de permettre aux structures d'avoir les bons réflexes face à des situations de travail qui se dégradent ou à des reprises demandant un aménagement de poste, particulièrement répandus auprès des salariés seniors.

### Présentation de 4 acteurs majeurs du maintien en emploi

#### L' AISMT

(Association Interprofessionnelle de Santé et Médecine du Travail)

Elle a pour vocation de répondre aux besoins des entreprises, tant en matière de suivi médical que de prévention des risques professionnels.

#### La relation partenariale Médecine du Travail / Employeur / Salarié :

L' AISMT est venue rappeler que la relation de ces 3 acteurs était importante à travailler. Les employeurs ont un rôle à jouer dans la construction d'une collaboration forte avec le Médecin du Travail. D'ailleurs, il est possible de travailler avec la Médecine du Travail en dehors des obligations légales. L'objectif de la Médecine du Travail est de prendre en compte le problème employeur/salarié/ collectif afin de mettre en place les mesures les plus pertinentes. A ce titre, l' AISMT 13 nous a présenté la **cellule de maintien en emploi**.

#### La cellule de maintien emploi, qu'est-ce que c'est ?

Elle est composée des acteurs suivants : 1 chargé de maintien en emploi, des médecins du travail, 1 infirmier santé travail, 1 AST, 1 assistante sociale, des psychologues du travail. Elle vise à accompagner tous les salariés (avec ou sans RQTH) ayant des difficultés (collaboration avec Cap Emploi pour les personnes RQTH).

Elle propose un accompagnement qui se déroule de la manière suivante :

- Les médecins du travail envoient des dossiers à la cellule quand la situation devient plus complexe allant au-delà de la gestion du problème de santé.
- La cellule fait une analyse globale du cas : médicale, sociale et psychologique.
- Elle rencontre ainsi le salarié pour comprendre ce qu'il souhaite et l'employeur pour comprendre ce qu'il peut faire.

Il est intéressant que les employeurs aient connaissance de cette cellule et aient le réflexe de la solliciter le plus précocement possible afin d'accompagner des situations complexes et maintenir les salariés en emploi.

## CAP EMPLOI

(Région Provence-Alpes-Côte d'Azur)

Depuis janvier 2018, les 98 Cap Emplois sont des organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public. Ils sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils accueillent et accompagnent plus de 100 000 personnes en situation de handicap chaque année. Ils sont reconnus comme des acteurs du service public de l'emploi.

Cap Emploi cible une construction de parcours de 2 types :

- L'accompagnement vers l'emploi : pour les employeurs, il s'agit de sensibiliser au recrutement et pour les candidats en situation de handicap, il s'agit de les aider à trouver un emploi.
- L'accompagnement dans l'emploi : afin de prévenir contre les risques d'inaptitude et accompagner des projets d'évolution d'emploi.



### Focus sur l'accompagnement dans l'emploi :

L'objectif de Cap emploi est de conseiller les employés et employeurs au risque d'inaptitude en raison de la condition de travail et la situation de santé. Le but étant de maintenir dans l'emploi les salariés concernés via 3 solutions :

- Le maintien sur le poste ;
- Ou le maintien dans la structure ;
- Ou le maintien dans l'emploi (via une reconversion par exemple).

### Le public accompagné

se compose de 3 profils différents :

- Des salariés en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Des salariés ayant déjà une RQTH ;
- Ou des salariés qui sont en risque d'inaptitude.

### Deux types d'interventions sont réalisés :

**Les sollicitations curatives** : un aménagement technique, organisationnel ou humain, ou des formations professionnelles ;

Exemples : *diminution des horaires de travail, diminution des déplacements, pension d'invalidité, reconnaissance de la lourdeur du handicap (si surplus pour l'entreprise), évolution professionnelle vers un poste moins sollicitant.*

**Les sollicitations préventives** : accompagnement d'un travailleur handicapé qui n'a pas encore de besoins mais qui pourrait être à l'avenir en risque d'inaptitude.



## L'AGEFIPH

L'AGEFIPH est une association paritaire, de 450 collaborateurs (présents sur 21 sites). Elle assure une présence nationale dans chaque région.

La mission de l'AGEFIPH est de développer l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour cela, elle s'appuie sur la loi du 11 février 2005 qui a établi la notion d'« aménagement raisonnable » de la sorte : « chaque entreprise doit mettre en œuvre des mesures appropriées pour maintenir dans l'emploi ou recruter un collaborateur handicapé, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée ».

Plusieurs accompagnements sont possibles : les accompagnements de services, les accompagnements via des aides financières et les accompagnements via des prestations (financées notamment via les contributions des entreprises qui n'atteignent pas le pourcentage minimum de personnel reconnu RQTH dans leur effectif).

### Focus sur les accompagnements via des prestations :



L'AGEFIPH propose des accompagnements, grâce à ses prestations, pour que les employeurs puissent répondre à leurs problématiques de retour à l'emploi lorsqu'il est nécessaire d'aménager le poste de travail.

Une étude préalable à l'aménagement de poste est effectuée. Cette étude est possible grâce à un réseau d'ergonomes qui est mobilisé par Cap emploi ou l'AGEFIPH sur une étude de poste.

Selon la situation, les partenaires mobilisés seront différents. En effet, il existe plusieurs types de handicap nécessitant des aménagements de poste qui peuvent être très spécifiques. Ainsi, l'AGEFIPH a un réseau d'acteurs spécialisés dans chacune des déficiences : visuelle, auditive, motrice, mentale, psychique, cognitive.

Une fois que le poste a été analysé, il s'agit de proposer des aménagements techniques, organisationnels ou formatifs.



## Service Social de la CARSAT

Le Service Social, dont le siège régional est à Marseille, est identifié comme « l'assurance maladie » de la CARSAT Sud-Est.

Il accompagne les publics suivants : les assurés en activité, qui sont en période d'arrêt ou en invalidité (salariés du privé et travailleurs indépendants) ; les assurés retraités.

### Le service travaille sur 4 axes d'interventions :

- La sécurisation des parcours en santé : il s'agit de lever les freins psycho-sociaux qui peuvent avoir un retentissement sur la prise en compte des soins des personnes fragilisées, pendant leur arrêt maladie ou leur retraite.
- La prévention de la désinsertion professionnelle : identifier et accompagner précocement les assurés en risque de désinsertion professionnelle pour des raisons de santé. Il s'agit là d'assurés qui sont salariés, en maladie et ayant un contrat de travail au moment de l'arrêt. L'objectif est de démarrer une prise en charge le plus tôt possible pour limiter le risque de désinsertion.
- La sécurisation du retour à domicile après hospitalisation (pour les assurés retraités principalement).
- L'accompagnement du « Agir pour le bien-vieillir » : accompagner les assurés vers leur passage à la retraite, les bénéficiaires d'APA, les assurés en grande difficulté ou en situation de rupture avec la retraite.

### Les modes d'interventions du service sont de 2 types :

- Les interventions individuelles (physiques ou téléphoniques) ;
- Les actions collectives (aujourd'hui cette dimension collective diminue afin de laisser place à plus d'accompagnement individuel).

Le Service Social de la CARSAT travaille également en partenariat avec les acteurs présentés ci-dessus. Ils peuvent, par exemple, être sollicités par CAP EMPLOI sur des études de poste.



**Le maintien en emploi est une réelle préoccupation pour les employeurs du secteur des services à la personne, notamment sur les postes d'intervention. Les salariés seniors doivent continuer à travailler sur des missions nécessitant des déplacements, des tâches physiques et des horaires parfois très étendus sur la journée. La notion d'aménagement de poste et de sensibilisation des employeurs à la prévention sont donc deux éléments nécessaires à la continuité de carrière jusqu'à la fin. Connaître les acteurs qui peuvent aider les employeurs à mettre en œuvre différentes actions afin d'arriver à maintenir le plus de salariés seniors en poste est donc un enjeu fort.**



# LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES



Dans le secteur des services à la personne, la gestion des fins de carrières est une problématique qui peut être résolue par l'analyse de différentes trajectoires professionnelles. En effet, les métiers d'intervention à domicile demandent beaucoup de déplacements, comportent de nombreuses tâches physiques et induisent donc une pénibilité au travail forte. Certains salariés seniors doivent parfois considérer un changement de voie afin de préserver leur santé physique jusqu'à la retraite.

### Focus sur le CEP

Le CEP est un dispositif gouvernemental qui veut dire « Conseil en Evolution Professionnelle ». Il s'agit d'un service public, individuel, et gratuit à destination des personnes ayant besoin d'être accompagnées dans une potentielle évolution professionnelle.



### 1. Comment ça marche ?

- Il se structure autour de temps d'échange de la situation professionnelle de la personne ;
- Il est une source d'informations de données territoriales ;
- C'est un moyen de formaliser et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle (par exemple : un changement de métier, une recherche d'emploi, une acquisition de compétences, de la formation, une VAE, une création d'entreprise).

**À savoir :** les Chargés de Mission des CEP se rendent également disponibles pour venir en parler dans les entreprises, sur demande, afin de présenter le dispositif aux salariés.

### 2. Qui peut faire appel au CEP ?

En termes de public, le CEP vise les salariés et indépendants. Il existe donc d'autres opérateurs qui sont destinés à proposer le même type d'accompagnements, sur des publics plus spécifiques :

- Le Pôle Emploi accompagne les demandeurs d'emploi ;
- L'APEC accompagne les cadres ;
- Le réseau des missions locales accompagne les jeunes de moins de 26 ans ;
- Les Cap Emploi accompagnent les personnes en situation de handicap.

Tous ces opérateurs sont liés par un accord afin de travailler en coopération.

### 3. À quoi sert le CEP ?

Le CEP permet d'avoir des conseils personnalisés.

En fonction des besoins du bénéficiaire, il sera informé et orienté vers les bons dispositifs. Ainsi, le CEP permet d'être accompagné de façon individuelle à la formalisation d'un projet : vérifier la faisabilité du projet, étudier les démarches à suivre (accompagnement pouvant aller jusqu'à 6 mois).



Mais le CEP peut également aller plus loin, sur une période de 18 mois, afin d'être accompagné dans la construction et la consolidation du projet visé.

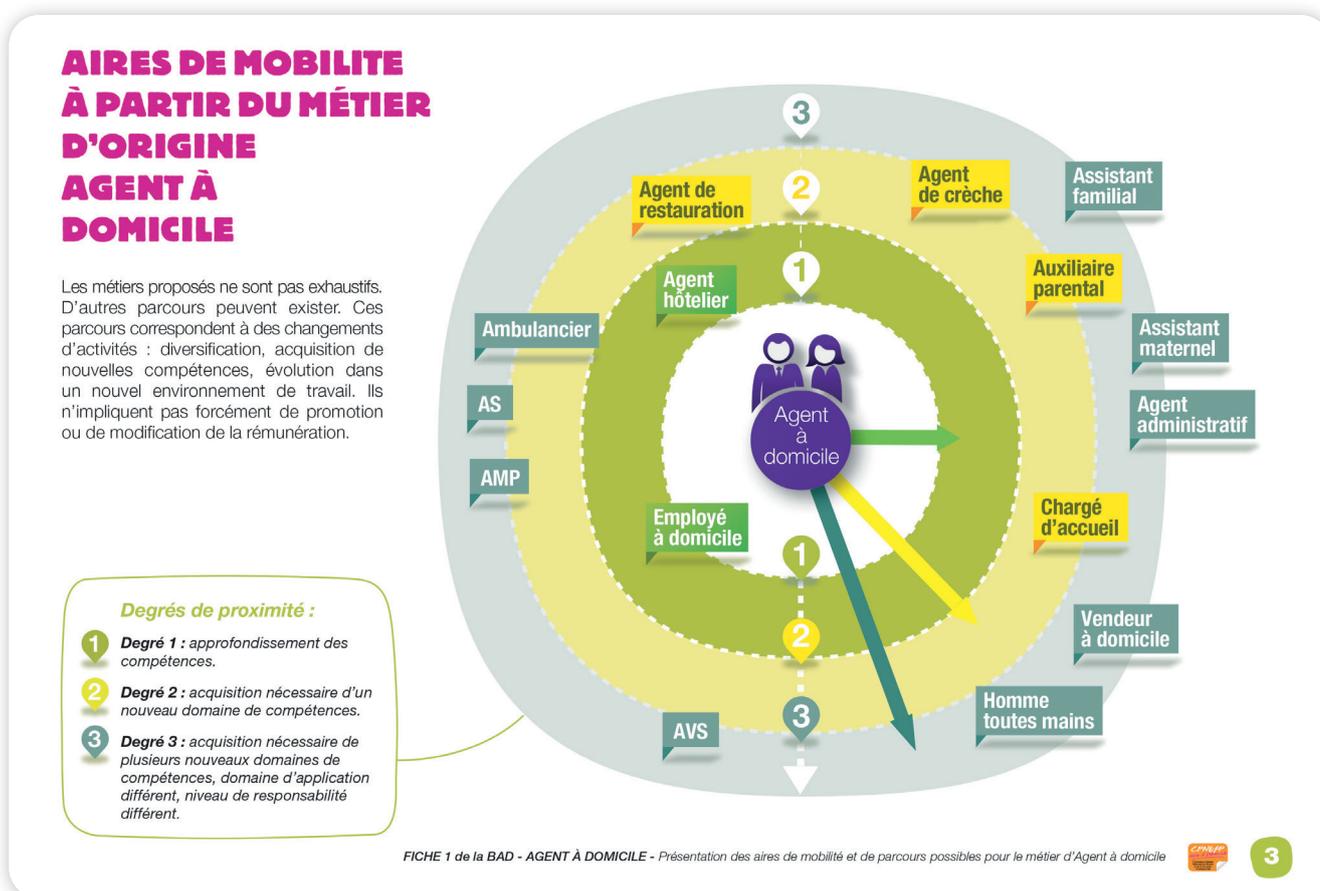
## Focus sur les aires de mobilité : outil de la BAD



La Branche de l'Aide à Domicile a créé des fiches d'aires de mobilité qui permettent aux salariés du secteur d'imaginer les différents parcours professionnels possibles. Cet outil est également à destination des employeurs afin d'accompagner des salariés dans leur mobilité. Il existe plusieurs fiches, correspondant chacune à un métier de la branche (exemple : métier d'Aide à Domicile). Pour chacun des métiers, la Branche a établi plusieurs zones de mobilité. En fonction de la zone de mobilité et de l'écart entre le métier initial et le métier visé, il faudra plus ou moins d'investissement de la part du salarié pour évoluer : formations internes, formations diplômantes, reprise d'études sur un autre domaine, etc.

Vous pouvez retrouver toutes les fiches « aires de mobilité » sur le site de la **Branche de l'Aide à Domicile**, à cette adresse : [www.aideadomicile-labranche.fr/cate\\_outil/outils-presentation-des-aires-de-mobilites](http://www.aideadomicile-labranche.fr/cate_outil/outils-presentation-des-aires-de-mobilites)

Voici 1 exemple pour le métier d'**Employé à Domicile** :



La notion de trajectoires professionnelles est importante dans le secteur des services à la personne, car il peut être difficile de travailler en intervention jusqu'à la retraite. Comme évoqué durant les ateliers précédents, la problématique de pénibilité des tâches revient systématiquement et les salariés seniors sont les premiers à être concernés par des difficultés de continuité, des arrêts maladie, voire des déclarations d'inaptitude. Il est donc nécessaire que les employeurs et les salariés puissent considérer différents parcours et savoir que d'autres voies sont possibles.



## LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS DE CARRIÈRE



Dans le cadre d'une gestion des âges proactive, s'appuyer sur les obligations légales existantes est un axe intéressant à étudier. De ce fait, l'entretien professionnel apparaît comme un outil clé de la gestion des carrières. À ce titre, cet atelier a permis aux structures des services à la personne présentes de vérifier leurs connaissances sur les obligations RH réglementaires. Nous avons également décidé d'aller plus loin en proposant d'adapter ces contraintes légales à la gestion des salariés seniors.

### Les différents entretiens existants au sein des structures

Type d'entretien	Périodicité	Objet	Obligatoire
L'entretien d'évaluation	Tous les ans	<b>Évaluation du travail :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Faire le bilan de l'année écoulée</li> <li>Fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir</li> </ul>	
L'entretien professionnel	Tous les 2 ans	<b>Perspectives professionnelles et besoins de formation :</b> Obligation d'informer en amont de l'entretien sur les 3 dispositifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>Le CEP (Conseil en évolution professionnelle)</li> <li>La VAE (Validation des acquis de l'expérience professionnelle)</li> <li>L'activation du CPF (Compte personnel de formation) et les possibilités de financement par l'employeur et abondement (OPCO)</li> <li>Et d'informer sur les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi</li> </ul> <b>Obligation également d'envoyer une convocation 15 jours avant l'entretien</b>	
L'entretien professionnel de seconde partie de carrière	Tous les 2 ans	<b>Entretien professionnel plus spécifique pour les salariés seniors (45 ans et plus) :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Faire le point sur ses perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle</li> <li>S'inscrit dans le « projet social » et la politique RH pour les 45 ans et plus de l'entreprise</li> </ul>	Fin de l'obligation depuis 2014  

Type d'entretien	Périodicité	Objet	Obligatoire
<b>Le bilan professionnel</b>	Tous les 6 ans	<p><b>État des lieux récapitulatif du parcours professionnel (3<sup>ème</sup> entretien professionnel) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Revenir sur différents éléments sur les 6 dernières années : dates des entretiens professionnels réalisés ; actions de formation suivies ; éléments de certification obtenue ; évolution salariale et/ou professionnelle</li> <li>● <b>Des points obligatoirement abordés :</b> l'évolution professionnelle du salarié ; les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ; l'évaluation de son employabilité ; la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel</li> </ul>	<p>Sauf pour les moins de 50 ETP</p> 

### Les outils

La Branche de l'Aide à Domicile a construit plusieurs supports utiles aux employeurs et salariés dans la préparation et la conduite des différentes obligations légales. Ils sont disponibles sur le site de la Branche à cette adresse [www.aideadomicile-labranche.fr](http://www.aideadomicile-labranche.fr) :

- Des supports entretien ;
- Des guides d'accompagnement du personnel ;
- Une grille d'auto-évaluation pour les salariés seniors ;
- Des fiches « aires de mobilité professionnelle » (qui ont également été présentées à l'occasion du 2<sup>nd</sup> atelier d'échange de pratique sur les trajectoires professionnelles) ;
- Un magazine : le « Zoom Métiers ».

Pour tous les secteurs d'activité, Il existe également 3 dépliant qui présentent les dispositifs que l'employeur a obligation de mentionner pendant l'entretien professionnel, à savoir :

- Le CEP : [www.mon-service-cep.fr/region/paca](http://www.mon-service-cep.fr/region/paca) ;
- Le CPF : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) ;
- Le VAE : [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr) .



**L'entretien professionnel (obligatoire) et l'entretien professionnel de seconde partie de carrière (non obligatoire) peuvent être des outils constituant une réelle stratégie de gestion des âges dans les structures. Ces rendez-vous peuvent en effet donner lieu à des échanges sur les conditions de travail des salariés seniors et des besoins qui pourraient favoriser une fin de carrière dans les meilleures conditions. Par exemple, mettre en place du tutorat pour limiter les interventions individuelles auprès des bénéficiaires et prévenir le risque de blessures, arrêts maladies, voire inaptitude. Les entretiens professionnels sont donc un outil privilégié ouvrant la discussion sur les conditions de travail et les adaptations nécessaires.**



# LA LOI DE RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL



Le cinquième et dernier atelier a mis en avant la Loi de renforcement de la prévention en santé au travail. Dans la même lignée que l'atelier numéro quatre, il s'agissait de permettre aux employeurs d'être à jour sur les dernières obligations en matière de prévention. Comme évoqué durant les autres ateliers, les notions de maintien en emploi et de prévention préoccupent fortement les structures des services à la personne. Et cette préoccupation est d'autant plus grande pour leurs effectifs de salariés seniors qui sont plus touchés par des arrêts maladie et déclarations d'inaptitude.

### La loi de renforcement de la prévention de la santé au travail, c'est quoi ?

« La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a été publiée au **Journal officiel** du 3 août. Elle transpose l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020 en vue de réformer la santé au travail. Elle contient également des mesures afin de décroiser la santé publique et la santé au travail. »

Source : Dalloz actualités

Cette loi est venue renforcer la notion de prévention en santé au travail. Elle couvre différents sujets allant des attributions du CSE au rôle du Médecin du Travail.

### Retour sur 3 principes clés

#### Le SPST

Le SST (Service de Santé au Travail) devient SPST et signifie « Service de Prévention en Santé au Travail ». Il propose deux offres de services différentes :

#### ● Une offre socle

Identique pour toute entreprise adhérente.

**Axe n°1** : prévention primaire pour aider les entreprises à identifier & évaluer les Risques Professionnels (mise à jour de la fiche entreprise, aide à la rédaction du DUERP, études et conseils) ;

**Axe n°2** : suivi de l'état de santé des salariés ;

**Axe n°3** : lutte contre la désinsertion professionnelle.

#### ● Une offre complémentaire

Cette offre complémentaire s'adapte aux besoins singuliers des employeurs, elle peut se présenter sous ces formes-là par exemple : accompagnement sur les Risques Psycho-Sociaux ; analyse des accidents du travail ; diagnostic sur les troubles musculosquelettiques, etc.



## Le rôle étendu du Médecin praticien

Cette loi lance l'expérimentation du droit de prescription d'arrêts de travail et de soins. C'est-à-dire qu'un Médecin praticien aura l'autorisation de participer au suivi médical des salariés (sauf pour les mesures d'adaptation de poste et d'inaptitude). De même, il aura accès au Dossier Médical en Santé au Travail. Cela sera possible, si le salarié donne son autorisation d'accès.

Il s'agit là d'une nouveauté qui a pour objectif de renforcer la collaboration entre Médecin du travail et Médecin traitant. Ceci dans le but d'améliorer la cohérence du suivi du patient/salarié.

## La prise en compte des salariés en seconde partie ou fin de carrière

L'un des objectifs de la loi était de mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables, et de lutter contre la désinsertion professionnelle. Sur cet axe-là, une mesure est particulièrement intéressante : la visite médicale de mi-carrière.

Au cours de l'année des 45 ans, sauf autre échéance prévue par accord de branche, l'employeur devra convoquer le salarié à une visite médicale de mi-carrière.

Celle-ci a pour objectif de :

- Faire un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- Evaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- Sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels. Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.



**Cette loi est venue apporter quelques mesures nouvelles et surtout un renforcement de mesures déjà existantes. Dans le cadre de la prévention en santé au travail, les employeurs des secteurs des services à la personne ont un large champ d'action. Du fait de la pénibilité de certains métiers, ils se doivent d'être à jour sur les obligations légales qui s'imposent à eux. Certains employeurs sont même dans une démarche proactive et essaient de mettre en place des plans d'action afin de sensibiliser leurs salariés aux risques auxquels ils peuvent faire face. C'est d'ailleurs cette dynamique que le Pôle a souhaité engager et soutenir durant toute la durée du projet « FSE Gestion des âges ».**



# CONCLUSION



**Ce guide concentre les principaux apports des cinq ateliers et constitue la seconde étape de l'action collective « Définir et mettre en œuvre une stratégie de gestion des âges dans les services à la personne » réalisée dans le cadre de l'appel à projets FSE 2014-2020 en région Provence-Alpes-Côte d'Azur pour l'emploi et l'inclusion en métropole.**

À la suite du diagnostic de l'enquête réalisée auprès de salariés seniors intervenant dans le secteur des services à la personne, les ateliers ont permis de partager les bonnes pratiques qui existaient dans le secteur et d'outiller les structures. Qu'il s'agisse de mettre en place du tutorat, étudier un aménagement de poste, proposer de nouvelles trajectoires professionnelles, accompagner les salariés dans un entretien professionnel de seconde partie de carrière ou renforcer la prévention en santé au travail, nous avons vu que de nombreux dispositifs et actions pouvaient être déployés au sein des structures du secteur des services à la personne. Le Pôle remercie toutes les structures adhérentes, ainsi que les différents partenaires qui ont pris part aux discussions de ces ateliers.

Dans le cadre du projet « Définir et mettre en œuvre une stratégie de gestion des âges dans les services à la personne », la suite de ces ateliers a donné lieu à des accompagnements RH individualisés avec les structures qui souhaitaient mettre en œuvre un plan d'action sur la thématique de la gestion des âges.





## GUIDE DE LA GESTION DES ÂGES

## DANS LES SERVICES À LA PERSONNE

### 5 FICHES PRATIQUES

**Projet :** Gestion des Âges, définir et mettre en œuvre une stratégie de gestion des âges dans les services à la personne, cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national 2014-2020 « Emploi et Inclusion »

Le contenu du présent guide n'engage que le Pôle Services à la Personne et en aucun cas le service gestionnaire ou le programme FSE

**CLUSTER PÔLE SERVICES À LA PERSONNE PACA**

74 rue Edmond Rostand, 13006 Marseille

Tél : +33 (0)4.91.31.10.24. / +33 (0)6.46.55.10.65

[www.pspaca.fr](http://www.pspaca.fr)