



TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi



Ambassadeur de l'Emploi
du Transport et de la Logistique

UNE DEMARCHE INNOVANTE POUR :



Promouvoir
vos métiers



Optimiser
vos recrutements



Fidéliser
vos salariés

<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>

AXE 3 : FIDÉLISER LES COLLABORATEURS

PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE AMBASSADEUR

Descriptif de ce projet

Dans le secteur du Transport-Logistique, la marque employeur est essentielle pour attirer les meilleurs talents, fidéliser les employés et améliorer la satisfaction des clients. Les salariés bien formés, motivés et engagés peuvent contribuer à améliorer l'efficacité opérationnelle, réduire les coûts et améliorer la qualité des services proposés.

En renforçant leur marque employeur, les entreprises du Transport et de la Logistique peuvent attirer des talents qui sont passionnés par les défis du secteur, ont une expertise spécifique dans le domaine et sont prêts à travailler dans un environnement dynamique et stimulant. Cela peut aider à maintenir une longueur d'avance sur la concurrence et à améliorer la réputation sur le marché.

De plus, une marque employeur solide peut offrir aux employés actuels des opportunités de développement de carrière, des avantages compétitifs et un environnement de travail positif. Cela peut les fidéliser à l'entreprise et améliorer leur engagement, leur productivité et leur satisfaction.

En somme, la marque employeur est un atout clé pour les entreprises, elle permet de se différencier de la concurrence, d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents, et d'améliorer la satisfaction des clients grâce à une équipe motivée, compétente et passionnée.

Il est également important de souligner que les entreprises du Transport-Logistique sont des vecteurs d'emploi au cœur des territoires. En offrant des emplois locaux et en contribuant au développement économique, ces entreprises jouent un rôle crucial dans la création d'emplois et la revitalisation des régions. Cela renforce leur position en tant qu'acteurs incontournables sur les sujets de l'emploi et leur donne une responsabilité sociale importante.

La démarche «Ambassadeurs de l'emploi dans le Transport et la Logistique», initiée par l'AFT, est un excellent exemple de la façon dont les entreprises peuvent renforcer leur marque employeur de manière concrète et pragmatique.

Démarche Ambassadeur et rôle sociétal des entreprises

Vous êtes donc partants pour booster votre marque employeur, votre image de marque, votre culture d'entreprise ?

Ne cherchez plus loin, l'AFT est là pour vous accompagner en tant qu'outil de branche mandaté par les Organisations Professionnelles. Nous nous efforçons de développer des projets et des outils pour faciliter la mise en œuvre de vos réflexions.

Saviez-vous que votre projet peut s'inscrire plus globalement dans une Démarche RSE, qui englobe toutes les activités de votre entreprise et renforce votre performance économique en incluant une forte dimension d'inclusion sociale et en prenant en compte l'impact environnemental pour la rendre durable ? Ces enjeux sont au cœur des évolutions de notre société et sont essentiels pour avoir un impact positif sur le vivant, quel que soit votre secteur d'activité.

Vous êtes déjà très actif sur le plan économique, avec la démarche Ambassadeurs de l'Emploi vous renforcez votre stratégie sociale. Si vous souhaitez aller encore plus loin et développer une stratégie plus complète incluant aussi votre impact environnemental, une Démarche RSE pourrait être la réponse. L'AFT a créé des passerelles entre ses fiches actions et les critères d'une démarche RSE plus globale, afin de vous donner des indications complémentaires et des propositions d'actions pour aller encore plus loin.

Nous sommes là pour vous aider à clarifier ces points et à mettre à jour nos outils pour vous apporter satisfaction. Si vous êtes ambitieux et souhaitez aller encore plus loin dans votre démarche, nous serions ravis de vous accompagner vers une Démarche RSE. Faites-nous part de votre ambition, nous sommes là pour vous aider !

Clarification du contenu des fiches

Dans ces fiches actions que l'AFT a conçues et pris le temps de développer pour accompagner votre démarche Ambassadeur de l'Emploi, vous trouverez un certain nombre d'informations vous permettant de vous approprier chaque action. Chacune des fiches est découpée de la même manière, avec plusieurs sections pour en faciliter l'utilisation à tous nos partenaires.

Ainsi, vous trouverez à chaque fois les parties suivantes :



Indicateurs possibles

Propositions d'indicateurs de suivi pour l'action sélectionnée.
Ce sont des suggestions, en fonction de la méthode que vous envisagez pour déployer une action.



Partenaires à mobiliser

Ce sont différents partenaires que vous pourriez souhaiter contacter pour appuyer votre action ou la faciliter, dont notamment nos équipes en région.



Liens utiles à consulter

Vous trouverez dans cette section tout lien internet permettant de collecter des informations complémentaires et utiles à l'action sélectionnée.



Pourquoi cette action ?

Ce paragraphe permet d'illustrer en quelques points clefs les intérêts de l'action pour l'entreprise et les parties concernées.



Conseils pour la mise en œuvre de l'action

Pour chaque action, cette section permet un découpage de l'ensemble des paramètres dont il vous faut tenir compte pour une mise en place optimale, voire un séquençement étape par étape qui peut être recommandé.



Pour aller plus loin...

Une démarche Ambassadeur, comme indiqué plus haut, s'inscrit également dans une stratégie globale, qui peut notamment rejoindre une démarche RSE et une réflexion de votre culture d'entreprise. Vous trouverez ainsi dans cette section des éléments complémentaires pour développer davantage votre action dans ce sens et rejoindre des objectifs RSE complémentaires.

En complément de ces différentes sections de chaque fiche, et dans la continuité de cette logique d'aller toujours plus loin dans votre projet d'entreprise, nous vous avons également fléché un certain nombre d'actions pour les corrélérer à la mise en place de votre démarche RSE. Chaque action ou mise en place de dispositifs pour développer votre démarche Ambassadeur peut ainsi contribuer également à une Démarche RSE, plus globale, en fonction des aspects que vous avez ciblés.

Nous vous avons indiqué ci-dessous le détail des illustrations RSE, qui correspondent à des « champs d'application » spécifiques.

1/ Piliers d'une démarche RSE



Performance économique



Rapport à l'environnement



Respect des normes sociales

2/ Champs d'application d'une démarche RSE



La gouvernance de l'entreprise

Inclusion des sujets environnementaux et sociaux dans toute décision stratégique



Les Droits de l'Homme

Egalité femmes-hommes, inclusion sociale, valorisation du handicap, non-discrimination...



Gestion sociale

Assurer une gestion des ressources humaines au-delà de la réglementation, pour favoriser la qualité de vie au travail et le bien-être des individus



Loyauté des pratiques

Travailler sur les valeurs de l'entreprise, en interne et avec nos partenaires



Enjeux liés aux partenaires et clients de l'entreprise

Assurer la qualité et la sécurité des projets, en adéquation avec les partenaires



Implication dans les territoires

Contribuer à l'effort et au développement des territoires locaux



Protection de l'environnement

Connaître et agir sur l'impact direct et indirect de l'entreprise sur l'environnement

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à vous mettre en lien avec votre contact AFT de référence en région. Nous serons ravis de pouvoir vous accompagner également à la réflexion et mise en place d'une démarche RSE.

(Cliquez sur l'élément du sommaire de votre choix pour aller
à la page correspondante)

AXE 3

1 – Développement des compétences

- 3.1.01 - Favoriser l'accès à la formation non obligatoire
- 3.1.02 - Soutenir une démarche individuelle ou collective de VAE dans l'entreprise
- 3.1.03 - Entretien professionnel comme outil de dialogue social
- 3.1.04 - Agir sur la transmission des savoir-faire - ex de l'exploitant transport
- 3.1.05 - Mettre en place des AFEST
- 3.1.06 - Favoriser la mobilité professionnelle au sein de son entreprise

2 – Favoriser l'épanouissement au travail

- 3.2.01 - développer et favoriser la QVCT
- 3.2.02 - Organiser des événements conviviaux avec les salariés

3 – Impliquer les salariés

- 3.3.01 - Impliquer les salariés dans les choix de l'entreprise
- 3.3.02 - Faire de ses collaborateurs des ambassadeurs de l'entreprise

4 – Prévention

- 3.4.01 - Prévention des accidents du travail et des risques professionnels
- 3.4.02 - Mettre en œuvre le dispositif CAP au sein de son entreprise

5 – Prendre en compte l'ensemble des collaborateurs

- 3.5.01 - Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- 3.5.02 - Prendre en compte les seniors au sein de son entreprise



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ACTION 3.1.01

Favoriser l'accès aux formations non obligatoires



Indicateurs possibles

Exemples d'indicateurs correspondants :

(à préciser dans la partie « Commentaires »)

- Nombre de réalisations
 - Nombre de formations
 - Nombre de sensibilisations
- Nombre de personnes
 - Nombre de personnes sensibilisées
 - Nombre de personnes informées
 - Nombre de personnes formées
 - Nombre de collaborateurs ayant évolué



Partenaires à mobiliser

(liste non exhaustive)

- AFT (contacter le Délégué en région) : <https://www.aft-dev.com/annuaire-aft>
- Centres de formation



Liens utiles à consulter

(liste non exhaustive)

Le compte personnel d'activité :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34029>

Le bilan de compétences d'un salarié du secteur privé :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34029>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>

Pourquoi cette action ?

Faire monter en compétences les collaborateurs est un enjeu majeur pour permettre à l'entreprise d'augmenter ses performances et fidéliser ses salariés, cela peut se faire notamment par le biais d'une formation.

C'est l'opportunité pour l'entreprise de :

- Disposer des compétences nécessaires pour faire face aux évolutions techniques et organisationnelles
- Satisfaire à l'obligation d'adapter les salariés à leur poste et leur emploi
- Motiver et valoriser les salariés pour créer un climat social favorable

Conseils pour la mise en œuvre de l'action

Le collaborateur doit être sensibilisé à l'intérêt de bénéficier de formation tout au long de la vie.

Au préalable afin que la formation soit pertinente, il sera nécessaire d'évaluer les compétences acquises pour définir des points de progression et de se fixer des objectifs.

Nous vous conseillons de fixer des objectifs intermédiaires de montée en compétences plutôt que de fixer un seul objectif qui peut s'avérer compliqué à atteindre en une fois.

Ces formations peuvent s'inscrire dans un plan de développement des compétences construit avec les représentants du personnel ou les salariés.

- Accompagner tout au long de l'année et évaluer les résultats

Pour faire monter ses équipes en compétences, le manager doit absolument procéder par étapes pour maintenir l'engagement et la motivation du collaborateur et le faire grandir progressivement. Les objectifs annuels peuvent être répartis sur l'année en objectifs intermédiaires avec des dates échelonnées sur l'année.

Quelles que soient les circonstances, il est essentiel d'être à l'écoute des employés et de leurs attentes afin de pouvoir les orienter et de valoriser leurs points forts, ce qui devient un élément clé de motivation.

Rappel des obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle :

- La participation au financement de la formation professionnelle
- L'organisation d'entretiens professionnels (CF : Fiche Action 3.03 – « Entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation comme outil de dialogue social »)
- La définition et mise en œuvre d'un plan de développement des compétences (ex plan de formation)

Pour aller plus loin...

- **Prévoir et promouvoir les temps de formation**

Le discours de vos représentants des ressources humaines et de vos managers doit être harmonisé. Entre l'accompagnement de proximité du manager et les encouragements à la formation, la mise en place de cursus ou de plateformes internes à l'entreprise par les RH, il est également important de prévoir un temps dédié horaire, sur une période donnée, pour inciter le personnel à se former. Flécher les contenus sera d'autant plus pertinent que vous identifierez avec vos collaborateurs les pistes de progression, voire les potentiels de promotion avec eux.

Pour plus d'informations, consultez le site
<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>



• Des parcours transversaux et environnementaux

La priorité du manager, c'est l'efficacité opérationnelle et la compatibilité des profils de son équipe aux activités qu'il doit piloter ou coordonner. Mais le sens du travail est un vecteur puissant de performance et de motivation. En mettant à disposition des collaborateurs des formations sur les enjeux de l'activité transport vis-à-vis de l'environnement, des contenus de sensibilisation pour adapter nos actions, rationner et optimiser, vous les auto-responsabilisez car ils sont susceptibles de s'emparer de ces sujets plus facilement que des apprentissages techniques. La motivation individuelle fera le reste.



• Un apprentissage ludique et accessible

Les nouvelles générations sont particulièrement sensibles à la ludification des métiers, des parcours de formation. En vous appuyant sur les partenaires de la Branche comme l'AFT, vous pouvez mettre en œuvre des concours internes, une gamification de certaines opérations métier, de façon compétitive ou collaborative, afin de motiver l'ensemble des équipes à suivre des formations et s'impliquer dans leurs parcours de carrière.

Attention cependant à bien maîtriser les éventuels aspects pervers de la compétition en préservant toujours l'esprit d'équipe et la valorisation des collaborateurs efficaces, au lieu de pointer du doigt les échecs ou laisser s'installer un environnement de défiance entre collègues.

Pour plus d'informations, consultez le site
<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ACTION 3.1.02

Soutenir une démarche individuelle ou collective de VAE dans l'entreprise (Validation des Acquis de l'Expérience)

Indicateurs possibles



- Nombre de réalisations

- Nombre de personnes

Exemples d'indicateurs correspondants :

(à préciser dans la partie « Commentaires »)

- Nombre de VAE finalisées

- Nombre de VAE lancées

- Nombre de personnes sensibilisées

- Nombre de personnes informées

- Nombre de personnes ayant bénéficié d'une VAE

- Nombre de personnes ayant terminé une VAE

Partenaires à mobiliser

(liste non exhaustive)

- AFT (contacter le Délégué en région) : <https://www.aft-dev.com/annuaire-aft>

Liens utiles à consulter

(liste non exhaustive)

Pour en savoir plus :

<https://www.vae.gouv.fr/>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401>

Pourquoi cette action ?

Pour l'entreprise :

- Gérer les difficultés de recrutement ou les besoins de populations spécifiques (fin de carrière, évolution de l'encadrement intermédiaire)
- Améliorer la qualité du dialogue social : les actions collectives de VAE peuvent être un véritable outil de gestion des ressources humaines
- Anticiper et accompagner les mobilités des salariés
- Répondre aux obligations dans le cadre des entretiens professionnels
- Mettre en place des projets adaptés à l'entreprise et à sa stratégie de développement

Pour le salarié :

- Permettre la reconnaissance et la valorisation des expériences professionnelles d'un individu
- Accroître le niveau de qualification de ses salariés
- Développer la professionnalisation des salariés

Conseils pour la mise en œuvre de l'action

Toute personne qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnel (CQP), doit être inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

VAE collective :

Dans le cas d'une VAE collective, l'entreprise peut orchestrer les différentes étapes afin de garantir le succès de l'opération.

- Formaliser le projet
- Communiquer auprès des salariés
- Positionner les salariés éligibles
- Veiller à la mise en œuvre et piloter le projet
- Intégrer les résultats de ce projet dans l'entreprise

VAE individuelle :

Lors d'une VAE individuelle, il s'agira surtout de soutenir son collaborateur dans sa démarche

- Aider le salarié à s'informer
- L'accompagner
- Le soutenir

Pour aller plus loin...

• Collaborer avec les partenaires locaux

Certains acteurs de la collectivité sont susceptibles de vous appuyer pour porter et accompagner un projet de VAE collective, comme les GRETA (Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement). Cela peut soulager vos cadres intermédiaires pour l'organisation de cet exercice, s'assurer de ne pas sauter d'étapes ou d'oublier des éléments essentiels et montrer à vos salariés l'effort mis dans la démarche.

Pour plus d'informations, consultez le site
<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ACTION 3.1.03

Entretien professionnel comme outil de dialogue social



Indicateurs possibles

Exemples d'indicateurs correspondants :

(à préciser dans la partie « Commentaires »)

- Nombre de réalisations – Nombre d'entretiens réalisés
- Nombre de personnes – Nombre de personnes rencontrées
– Nombre de collaborateurs ayant évolué
- Pourcentage de réalisation – Taux d'entretiens réalisés / Nombre de situations¹
– Taux d'évolution des collaborateurs / effectifs



Partenaires à mobiliser

(liste non exhaustive)

- AFT (contacter le Délégué en région) : <https://www.aft-dev.com/annuaire-aft>
- Centres de formation



Liens utiles à consulter

(liste non exhaustive)

En quoi consiste l'entretien professionnel ?

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32040>

Evaluation du salarié :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31854>

¹ *Situations requérant la mise en place obligatoire de l'entretien professionnel : cf liste ci-dessous.

Pourquoi cette action ?



Outre l'obligation légale, l'entretien professionnel permet d'instaurer un dialogue constructif entre le manager et le salarié.

• Diffusion de la culture d'entreprise

L'entretien est un levier de communication qui permet la diffusion des valeurs de l'entreprise et la mise en avant de sa marque employeur.

• Diffusion de la stratégie d'entreprise

Déclinaison des objectifs globaux et collectifs en objectifs davantage opérationnels. L'employeur définit le contenu de l'entretien en fonction des orientations stratégiques de l'organisation.

• Soutien à la conduite du changement

Moments privilégiés d'échanges entre le manager et le managé, point sur les demandes et souhaits d'évolution professionnelle, besoin de formation, faire le point.

• Levier managérial

Il garantit des temps d'échanges structurés et réguliers. Saisie d'une synthèse écrite pour garder la trace de tout entretien et conserver des informations de ressources humaines essentielles pour l'avenir.

• Accompagnement du salarié dans son parcours professionnel (entretien professionnel)

Permet d'identifier les besoins de formation. L'employeur peut alors remplir son rôle de garant de l'employabilité de son/sa salarié(e).

Conseils pour la mise en œuvre de l'action



A l'origine, il s'agit d'un entretien **obligatoire** à réaliser tous les 2 ans. Tous les salariés doivent en bénéficier quel que soit leur contrat de travail ou le secteur d'activité. Certaines entreprises en font un véritable outil de dialogue et choisissent d'échanger avec leurs collaborateurs sur un rythme annuel voir semestriel.

L'entretien doit à minima avoir lieu tous les 2 ans à compter de la date d'arrivée dans l'entreprise ou de la date du précédent entretien (la périodicité peut évoluer).

L'entretien professionnel doit être obligatoirement réalisé après chaque période d'interruption de travail comme :

- Congé maternité
- Congé parental
- Congé d'adoption
- Congé de proche aidant
- Congé sabbatique
- Congé de mobilité volontaire sécurisée
- Arrêt maladie depuis plus de 6 mois
- Mandat syndical

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit récapituler le parcours professionnel du salarié tel un état des lieux.

Outre l'obligation légale, il peut être un levier pour travailler sur la valorisation et la fidélisation de vos salariés. Il peut être intéressant de communiquer sur le processus mis en œuvre.

Pour aller plus loin...

• Préparer et communiquer

La communication autour de ces entretiens professionnels peut être en soi un levier important de sensibilisation et mobilisation des salariés. La mise à disposition de ressources pour en clarifier le contenu et ses objectifs permet de lever des incompréhensions éventuelles, d'inviter les collaborateurs à s'y préparer et rendre l'entretien d'autant plus intéressant.

Pour ce qui est des messages à transmettre, il est important de prévoir également un temps préparatoire à cette période d'entretien, afin que les personnes qui vont les mener disposent des mêmes informations concernant la stratégie d'entreprise et des messages clés que vous souhaitez faire passer via ce canal privilégié d'échange. Cela évite toute interprétation et déformation de ce qui serait sensible en termes de stratégie.

Pour plus d'informations, consultez le site
<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ACTION 3.1.04

Agir sur la transmission des savoir-faire. L'exemple de l'exploitant transport

Indicateurs possibles



- Nombre de réalisations

- Nombre de personnes

Exemples d'indicateurs correspondants :

(à préciser dans la partie « Commentaires »)

- Nombre de modules utilisés

- Nombre d'outils utilisés

- Nombre de personnes sensibilisées

- Nombre de personnes formées

Partenaires à mobiliser

(liste non exhaustive)

- AFT (contacter le Délégué en région) : <https://www.aft-dev.com/annuaire-aft>

Liens utiles à consulter

(liste non exhaustive)

Kit outils disponible librement sur le site internet TISSER :

TISSER (Transmettre les Informations et les Savoirs des Seniors Exploitants Routiers) est un projet proposé par l'AFT, avec le soutien du FSE (Fonds Social Européen) répondant à cet enjeu en mettant gratuitement un kit d'outils.

<https://tisser.aft-dev.com/>

Pourquoi cette action ?



Cette action permet de prendre du recul sur l'organisation du service exploitation et d'adopter un management reposant sur l'intelligence collective.

L'exploitation est au cœur de la stratégie d'une entreprise de transport routier, il est donc primordial d'anticiper les départs des exploitants seniors.

- Il s'agit ici de faciliter la formalisation des savoir-faire détenus par les salariés afin d'en faire bénéficier les remplaçants, les successeurs mais aussi tout le collectif et donc l'entreprise dans son ensemble.
- Les exploitants d'une même organisation ne maîtrisent pas forcément l'ensemble des savoir-faire stratégiques indispensables à la pérennité de l'entreprise. Il s'agira de repérer ces compétences, de les capitaliser et d'en assurer la conservation (transfert).

Conseils pour la mise en œuvre de l'action



Le kit outil TISSER permet de fournir un appui méthodologique afin d'accompagner ce transfert de compétences.

4 phases qui peuvent être prises indépendamment les unes des autres :

- **Sensibilisation** : éclairer les entreprises sur les enjeux du transfert des savoir-faire des exploitants et les changements à opérer
- **Expression** : identifier et hiérarchiser les savoirs stratégiques des exploitants routiers en entreprise afin de prioriser leurs sauvegardes
- **Capitalisation** : sauvegarder en interne les compétences des exploitants
- **Transfert** : transmettre avec méthode les savoir-faire aux bénéficiaires

La démarche TISSER propose plusieurs outils à utiliser dans leur ensemble ou séparément selon les besoins et « urgences » de l'entreprise :

- Les outils sont disponibles sur <https://tisser.aft-dev.com/> et téléchargeables gratuitement
- Chaque outil est entièrement adaptable à l'entreprise utilisatrice
- La méthodologie TISSER est transférable pour d'autres familles professionnelles
- Chaque outil est accompagné d'un guide d'utilisation

Afin de faciliter la prise en main des outils, ne pas hésiter à contacter votre délégation régionale AFT qui vous accompagnera dans cette démarche.

Pour aller plus loin...



- **Utiliser cette méthodologie pour faire évoluer votre entreprise**

Comme indiqué, le projet TISSER que l'AFT met à votre disposition est transférable à d'autres familles de métiers et pratiques. Avec l'appui des ressources humaines et de leur connaissance de l'ensemble des collaborateurs, vous pouvez envisager de cartographier les compétences déjà présentes dans votre entreprise en matière de développement durable, de gestion de projet ou autre, et d'en diffuser la connaissance auprès du plus grand nombre.

Cela valorisera ces profils en interne sur une compétence ou expérience qui n'est peut-être pas exploitée dans l'activité à ce jour et transmettra ces savoirs aux équipes qui vous paraissent les plus adaptées, selon le projet de transmission. Vous pouvez garder la main dans la mise en place de ce transfert en termes d'organisation, de planification et de dissémination.

C'est aussi un enjeu d'économie puisque cela vous épargne un plan de formation externalisé, aux coûts souvent importants.

Pour plus d'informations, consultez le site
<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ACTION 3.1.05

Mettre en place des AFEST (Actions de Formation en Situation de Travail)

Indicateurs possibles



- Nombre de réalisations

- Nombre de personnes

Exemples d'indicateurs correspondants :

(à préciser dans la partie « Commentaires »)

- Nombre de formations

- Nombre de sensibilisations

- Nombre de personnes sensibilisées

- Nombre de personnes formées

- Nombre de collaborateurs ayant évolué

Partenaires à mobiliser

(liste non exhaustive)

- AFT (contacter le Délégué en région) : <https://www.aft-dev.com/annuaire-aft>

- ARACT / ANACT

- OPCO

- Centres de formation

Liens utiles à consulter

(liste non exhaustive)

Les articles de l'ANACT :

<https://www.anact.fr/quest-ce-quune-action-de-formation-en-situation-de-travail-afest>

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-les-actions-de-formation-en-situation-de-travail>

Le rapport de l'expérimentation de l'AFEST :

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapport-l-experimentation-relative-aux-actions-de-formation-en-situation-de>

« Petit guide de l'AFEST à l'usage de tous » :

<https://agence.erasmusplus.fr/wp-content/uploads/2020/01/GUIDE-AFEST-WEB-2.pdf>

Pourquoi cette action ?

L'AFEST permet :

- La transmission des compétences et savoir-faire directement sur le terrain
- De former les salariés et les adapter sur leur poste de travail
- D'accompagner le collaborateur sur une formation cousue main
- De proposer un cadre réglementaire reconnu, pour mieux accompagner des formations qui se déroulaient souvent « sur le tas »

Conseils pour la mise en œuvre de l'action

L'AFEST est une démarche structurée et organisée entre phases professionnelles concrètes et séquences réflexives sur la situation exécutée et observée.

La notion et le cadre juridique de l'AFEST a été introduite par la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

C'est donc une véritable action de formation (Article L. 6313-1 1°) qui se déroule sur le lieu de travail pendant l'activité. Le support principal est la situation de travail en elle-même.

Une analyse réflexive doit obligatoirement être réalisée en prenant de la distance sur la pratique. Elle est donc une modalité pour le développement des compétences et des qualifications mais doit être préparée en amont et respecter un cadre légal.

4 critères légaux sont nécessaires selon le décret n°2018-1341 28/12/2018 :

- Une première analyse de l'activité et une éventuelle adaptation pour la rendre pédagogique
- La désignation d'un référent AFEST, qui doit être partie prenante
- L'organisation de phases réflexives à distinguer des situations de travail
- L'évaluation des acquis tout au long ou en concluant l'action

Pour que la mise en place de l'AFEST soit la plus efficace possible, il est recommandé de suivre les étapes suivantes :

- **Étape de positionnement** : des compétences déjà acquises
- **Séquence apprenante** : mise en pratique des gestes sur le terrain
- **Séquence de réflexion** : temps de réflexion et de mise en perspectives des actions réalisées dans le cadre de la première séquence
- **Étape d'évaluation** : analyse des compétences nouvellement acquises
- **Administrer les preuves** : les étapes de réalisation de l'AFEST doivent être consignées afin qu'elles soient considérées juridiquement comme une action de formation.

NB : les séquences apprenantes et de réflexions sont à alterner et à réaliser autant de fois que nécessaire.

Elle peut, sous conditions, entrer dans le cadre du **plan de développement des compétences** (ex plan de formation). Le plan de développement des compétences comprend toutes les actions de formation mises en place par l'employeur à destination de ses salariés, afin de veiller à leur employabilité et assurer l'adaptation à leur poste de travail.

Attention : mettre en place une AFEST n'est pas toujours la bonne méthode, il convient de faire une étude de faisabilité au préalable.

Pour plus d'informations, consultez le site
<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>

Pour aller plus loin...

- **Impliquer au-delà de la méthode AFEST**

La méthodologie AFEST est cadrée de façon à vous permettre d'identifier étape par étape comment mettre en œuvre une action de formation qui sera reconnue. Les personnes à mobiliser pour la mettre en place sont également bien définies dans le projet. En revanche, dans votre contexte d'activité vous n'aurez peut-être pas des profils à vocation pédagogique ou dans une posture de formation/évaluation. N'hésitez pas à préparer ce projet avec votre équipe encadrante, en identifiant les besoins, les profils les plus à l'aise ou qui nécessiteront peut-être une formation préalable pour tenir une posture adéquate.

La formation des collaborateurs n'exclut en rien la formation de vos managers, ce qui les mettra à l'aise et vous permettra d'obtenir des résultats d'autant plus qualitatifs à l'issue des AFEST également.

Pour plus d'informations, consultez le site
<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ACTION 3.1.06

Favoriser la mobilité professionnelle au sein de son entreprise



Indicateurs possibles

Exemples d'indicateurs correspondants :

(à préciser dans la partie « Commentaires »)

- Nombre de personnes – Nombre de personnes ayant bénéficié d'une mobilité professionnelle
- Pourcentage de réalisation – Taux de personnels ayant évolué au moins une fois sur l'ensemble des effectifs
– Taux de personnels ayant plus de 'x' années d'ancienneté dans l'entreprise



Partenaires à mobiliser

(liste non exhaustive)

- AFT (contacter le Délégué en région) : <https://www.aft-dev.com/annuaire-aft>



Liens utiles à consulter

(liste non exhaustive)

Pour en savoir plus :

<https://www.editions-legislatives.fr/mobilite-interne>

Pourquoi cette action ?

• Focus sur la mobilité verticale

Il s'agit d'une promotion, le salarié évolue par rapport à son ancien poste et gagne en responsabilités.

• Focus sur la mobilité horizontale

Elle peut être transversale, le salarié change de métier mais n'évolue pas dans la hiérarchie.

- Mettre en place une politique de mobilité interne permet de valoriser vos salariés et leur laisser la possibilité d'évoluer au sein de l'entreprise
- Vous favorisez leur épanouissement professionnel et améliorez votre image auprès des futurs candidats
- Proposer aux salariés de vraies opportunités d'évolution leur permettra d'être moins tentés par la concurrence
- La mobilité interne est aussi un gain de temps et d'argent en évitant le recrutement externe ; Le salarié sera également plus rapidement productif car il connaît déjà l'entreprise
- Vous évitez donc les dépenses liées au recrutement, le temps de traitement des candidatures ou encore les erreurs de recrutement
- La mobilité interne est un levier d'implication et de motivation pour les salariés

Conseils pour la mise en œuvre de l'action

• ÉTAPE 1 : identification et communication des besoins

C'est à ce moment que se pose la question du choix de la mobilité interne ou du recrutement externe. L'idée ici est de prioriser la mobilité interne, mettre en place une bourse à l'emploi afin que tous les salariés puissent avoir une visibilité sur les postes vacants.

• ÉTAPE 2 : identification des candidats potentiels

L'historique des salariés sera une aide à la décision. Attention à rester sensible à l'autocensure de vos salariés, notamment des femmes.

• ÉTAPE 3 : évaluation des potentiels

Via les entretiens annuels, des tests, et des mises en situation.

• ÉTAPE 4 : adéquation poste / profil

Utilisation des fiches de poste, on regarde les attributions et les compétences requises.

• ÉTAPE 5 : sélection du candidat retenu

Dans le respect de l'équité sur la base d'élément factuel.

• ÉTAPE 6 : proposition du poste au salarié

S'il y a refus du salarié, accepter son choix. Cas délicat quand le salarié souhaite obtenir le poste mais qu'il n'a pas les compétences nécessaires, il faut alors expliquer les axes d'amélioration.

• ÉTAPE 7 : la gestion contractuelle

Mise en place du contrat de travail.

• ÉTAPE 8 : l'intégration du salarié dans le poste

Accompagner le salarié sur le nouveau poste et mettre en place des formations si nécessaire.

• ÉTAPE 9 : suivi du salarié

Réaliser un suivi du salarié régulier dans le nouveau poste.

Pour plus d'informations, consultez le site
<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>

Pour aller plus loin...

• Valoriser les individus et déceler leur potentiel

Tous vos collaborateurs ne seront peut-être pas à l'aise avec la transversalité et vos managers n'ont peut-être pas eu l'occasion de constater leur potentiel en dehors du périmètre qu'ils occupent actuellement. La mise en place d'actions collectives, de développement du climat social et d'événements divers peut permettre de déceler chez les individus une appétence pour d'autres activités ou des compétences spécifiques.

Exemples d'actions :

- Un évènement « Vis ma vie » où les collaborateurs peuvent échanger pour découvrir le métier de leurs collègues
- Une sortie autour d'une activité collective de compétition ou collaboration

• Accompagner les projets en interne

Qu'il s'agisse d'un profil potentiel que vous avez identifié pour l'un de vos projets à venir, ou du constat que l'un de vos collaborateurs n'était malheureusement pas à la hauteur des attentes d'un poste à pourvoir, n'oubliez pas d'accompagner les projets individuels d'un plan de formation qui permette la transversalité. Vous pouvez réfléchir à une fréquence d'échange entre vos ressources humaines et vos managers pour identifier ce qui est envisageable, les compétences attendues, et les formations disponibles.

Pour plus d'informations, consultez le site
<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>



FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

ACTION 3.2.01

Développer et favoriser la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

Indicateurs possibles



Exemples d'indicateurs correspondants :

(à préciser dans la partie « Commentaires »)

- Pourcentage de réalisation
 - Nombre d'actions réalisées dans le cadre de la QVT/QVCT
 - Nombre de projets en lien avec QVT/QVCT
- Nombre de personnes
 - Nombre de personnes touchées par des actions QVT/QVCT
 - Nombre de personnels formés aux enjeux QVT/QVCT

Partenaires à mobiliser

(liste non exhaustive)

- AFT (contacter le Délégué en région) : <https://www.aft-dev.com/annuaire-aft>

Liens utiles à consulter

(liste non exhaustive)

Pour en savoir plus :

<https://www.anact.fr/themes/qualite-de-vie-au-travail>

Transport routier de marchandises, la QVCT comme véhicule d'attractivité :

<https://www.anact.fr/transport-routier-de-marchandises-la-qvct-comme-vehicule-dattractivite>

Pourquoi cette action ?

- Mettre en place une démarche QVCT permet de :
- Concilier le bien être de vos salariés et la performance globale de votre entreprise
 - Faire savoir que votre entreprise crée des conditions d'épanouissements de ses salariés
 - Fidéliser les salariés

Conseils pour la mise en œuvre de l'action

• Partager les préoccupations de chacun

Afin de détecter les idées et attentes de vos salariés :

- Utiliser les entretiens individuels obligatoires ou informels (Cf : Fiche Action 3.1.3)
- Cela permet de rapprocher les réflexions, attentes, souhaits et projets des salariés de ceux de l'entreprise.
- Organiser des groupes de réflexion dont le format sera propice aux échanges (petit nombre, bienveillance) et qui permettront de valoriser des initiatives et des idées
 - Créer une boîte à idées dont le contenu sera exploité

Il s'agit de faire un état des lieux pour partager ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas et identifier les axes d'amélioration.

• Expérimenter et mettre en œuvre les projets retenus

Phase de test, phase d'évaluation, phase d'ajustement.

Vous pouvez aussi mettre en place un **comité QVT** qui pourrait être composé de représentants de direction et de responsables métiers dont le but serait de mettre en place un plan d'actions QVT. Il serait l'outil pour piloter et déployer une démarche QVT sur l'ensemble de votre entreprise et aurait la charge de l'évaluation de l'expérimentation.

• Exemples d'actions :

Accorder des mesures de bien-être dans l'entreprise

Aménagement d'une salle de pause, réflexions sur l'ergonomie des postes de travail, moments conviviaux, cantine.

Mettre en place des avantages sociaux

Chèques vacances, chèques loisirs, tickets restaurants, contrats préférentiels au-delà des clauses obligatoires pour assurer la santé des salariés et leur permettre d'épargner.

L'intéressement par exemple qui peut être versé comme complément de salaire ou directement sur un PEE, Plan d'Epargne Entreprise.

Le tout est d'expliquer aux salariés le coût global de ces avantages afin qu'ils puissent mesurer les efforts réalisés par l'entreprise.

Pour aller plus loin...

• Développer des partenariats vertueux de sensibilisation

Vous pouvez contribuer à l'effort de sensibilisation de vos salariés et l'incitation à mettre en place des actions durables au travers des projets que vous leur soumettez. Qu'il s'agisse des aménagements du site de travail, des promotions pour des voyages ou activités par le CSE, pensez à l'empreinte de chacune de ces actions sur l'environnement : émissions de CO₂, utilisation des ressources, optimisation des moyens mis en œuvre.

Toute action est une opportunité de passer des messages et de transmettre l'importance à rationaliser les ressources comme avoir un comportement vertueux, tant vis-à-vis des autres que de notre environnement. En ne fléchissant que des actions qui ont été réfléchies et qui peuvent par ailleurs compenser pour beaucoup votre activité, plus difficiles à convertir à des usages totalement décarbonés, c'est une approche pédagogique qui sera reconnue par vos salariés.

Vous leur donnez également les moyens de parler de leur métier et de votre entreprise autour d'eux, en étant capable de compenser cette perception publique négative par un certain nombre d'actions vertueuses.

Exemples d'actions :

- Aménagement du site pour préserver la biodiversité locale
- Améliorer les conditions de travail en utilisant des solutions peu consommatrices en énergie (ex. : panneaux solaires, toiture de peinture blanche, isolation des murs, portes automatiques pour compenser l'air froid ou chaud sur les quais)
- S'associer aux artisans locaux pour mettre en place une cantine locale
- Mettre un parc de vélos à disposition des salariés pour rejoindre le site de travail depuis une gare ou autre point de rencontre

Pour plus d'informations, consultez le site
<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>



FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

ACTION 3.2.02

Organiser des événements conviviaux avec les salariés



Indicateurs possibles

Exemples d'indicateurs correspondants :

(à préciser dans la partie « Commentaires »)

- Nombre d'événements – Nombre d'événements organisés sur l'année
- Nombre de personnes – Nombre de salariés participants



Partenaires à mobiliser

(liste non exhaustive)

- AFT (contacter le Délégué en région) : <https://www.aft-dev.com/annuaire-aft>

Pourquoi cette action ?

- Renforcer la cohésion d'équipe
- Casser l'idée qu'il existe une barrière infranchissable entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés
- Temps permettant de diffuser un discours bienveillant et reconnaissant sur le travail fourni
- L'événement peut également servir de prétexte pour faire un bilan sur les points positifs de l'année et faire des annonces concernant les projets futurs
- Valoriser ses équipes
- Sensibiliser les familles de salariés au secteur Transport-Logistique

Conseils pour la mise en œuvre de l'action

• Déterminer le type d'événement et son budget

L'événement peut être répétitif et saisonnier ou à caractère exceptionnel.

Exemples d'actions :

- Petit déjeuner chaque vendredi matin
- Galette des rois
- *Afterwork* le jeudi soir
- Repas de Noël
- Organisation d'une journée famille
- Activité sportive en commun dans le cadre d'une cause (ex. : course Odysée pour soutenir la recherche contre le cancer du sein)

• Définir le lieu

Que ce soit en entreprise ou en extérieur, penser à l'accessibilité, la proximité avec les locaux de l'entreprise et l'adéquation avec son image.

• Choisir les prestataires

La recherche de partenaires locaux notamment peut aider à mettre en œuvre ce projet à moindre coût, tout en donnant un peu de visibilité à l'image de votre entreprise.

• Soigner la communication

L'entreprise qui souhaite réaliser ce type d'action peut tout à fait confier l'organisation de ces événements aux salariés volontaires.

Ces événements n'ont pas de caractère obligatoire pour les salariés, ils ne doivent pas les percevoir comme une contrainte à laquelle ils doivent se rendre.

Pour aller plus loin...

• Construire vos événements autour de valeurs et projets

La mise en place de projets sociaux et environnementaux pour ce type d'événement, qu'elle soit appuyée de partenaires externes ou non, donne un autre sens aux valeurs de votre entreprise auprès de tous les collaborateurs. En les impliquant autant que possible dans une action à portée sociale, ou en lien avec la protection de l'environnement, vous acculturez progressivement l'ensemble de vos collaborateurs sur ces sujets, sans pour autant en faire des temps dédiés de formation ou de transmission des savoirs.

Sans en faire des événements à visée de formation ni de culpabilisation, c'est l'occasion de montrer qu'au-delà des opérations de transport, vous avez également ces problématiques en tête. Cela peut appuyer les argumentaires de vos salariés lorsqu'ils parlent de votre entreprise, mais aussi les préparer voire les encourager à porter d'éventuelles futures actions d'évolution de l'activité.



IMPLIQUER LES SALARIÉS

ACTION 3.3.01

Impliquer les salariés dans les choix de l'entreprise



Indicateurs possibles

Exemples d'indicateurs correspondants :

(à préciser dans la partie « Commentaires »)

- Nombre de réalisations
 - Nombre de projets
 - Nombre de sessions de travail collectif
- Nombre de personnes
 - Nombre de personnes impliquées



Partenaires à mobiliser

(liste non exhaustive)

- AFT (contacter le Délégué en région) : <https://www.aft-dev.com/annuaire-aft>
- Votre comité d'entreprise

Pourquoi cette action ?

La participation des salariés à la vie de l'entreprise reste une bonne manière de mettre en place une ambiance chaleureuse, d'avoir des collaborateurs motivés et d'améliorer le service que vous développez.

- Recueillir les idées des salariés, ou des parties prenantes, relatives aux améliorations possibles de l'entreprise et des solutions aux difficultés qu'ils rencontrent
- Motiver et valoriser les talents des salariés de la société
- Développer l'entreprise
- Engager les salariés et les parties prenantes

Conseils pour la mise en œuvre de l'action

• Des moyens concrets

Boite à idées, réunions, budget dédié

• **Du temps de travail collectif** afin de pouvoir recueillir les idées

• **Des lieux dédiés**, plateforme numérique, espace collaboratif

• **De la communication** interne et externe

Pour aller plus loin...

• Encourager et flécher des projets pour mesurer l'intérêt collectif

Qu'il s'agisse d'actions à portée sociale ou environnementale, vous avez la possibilité de tester la sensibilité de vos salariés à ces thématiques en proposant sur un tableau d'affichage la participation à un projet local associatif. Il peut s'agir d'un temps en dehors des jours ouvrés mais également pendant les heures de travail. Si c'est le cas, assurez les participants d'une reconnaissance par les managers de ce temps consacré à l'action afin de les y encourager tout en mesurant le taux de participation et d'implication de vos collaborateurs.

En connaissant leur sensibilité à ces thématiques, vous pouvez renforcer l'image de votre entreprise autour de vous, faire de vos collaborateurs des ambassadeurs et contribuer à une action sociale ou environnementale auprès d'acteurs externes.

Par la suite, vous leur donnez également des idées de projets ou d'actions pour accompagner les choix de l'entreprise, qui vous permettent au passage de travailler sur votre impact environnemental.



IMPLIQUER LES SALARIÉS

ACTION 3.3.02

Faire de ses collaborateurs des ambassadeurs de l'entreprise



Indicateurs possibles

Exemples d'indicateurs correspondants :

(à préciser dans la partie « Commentaires »)

- Nombre de réalisations
 - Nombre d'actions auxquelles vos ambassadeurs participent
 - Nombre de projets de promotion ciblés
- Nombre de personnes
 - Nombre de salariés ambassadeurs
 - Nombre de personnels formés aux valeurs de l'entreprise



Partenaires à mobiliser

(liste non exhaustive)

- AFT (contacter le Délégué en région) : <https://www.aft-dev.com/annuaire-aft>
- Conseils régionaux
- Rectorat

Pourquoi cette action ?

- Les personnes les mieux placées pour parler d'une entreprise sont les salariés eux-mêmes, ils sont les ambassadeurs de l'entreprise.
- Faire parler les salariés aux futurs embauchés aura toujours plus d'impact
- La mise en place d'une telle stratégie sera sans aucun doute un gain de visibilité : amélioration de l'image de l'entreprise
- Multiplier les canaux de communication
- Renforcer le sentiment d'appartenance de vos salariés
- Valoriser vos salariés

Conseils pour la mise en œuvre de l'action

Un ambassadeur est un salarié qui représente et valorise l'image de l'entreprise qui l'embauche et de son métier. Il participe au renforcement de l'image positive en évoquant son parcours professionnel et au sein de l'entreprise. La démarche doit se faire sur la base du volontariat.

Il est important d'outiller le collaborateur afin qu'il puisse exercer sa mission d'ambassadeur : éléments de langage, socle identitaire commun, outils de présentation. Il doit disposer de temps alloué à ses actions de promotion de l'entreprise.

En fonction de ses appétences, il peut être amené à intervenir en ligne via les réseaux sociaux LinkedIn, Facebook live ou bien en physique.

Certains collaborateurs seront plus à l'aise en fonction des publics (adultes, jeunes, personnes en reconversion). C'est l'occasion de valoriser vos salariés et leurs parcours.

Pour aller plus loin...

- **Construire votre stratégie autour de valeurs et projets**
- La mise en place de projets sociaux et environnementaux dans vos activités, qu'elle soit appuyée de partenaires externes ou non, donne un autre sens aux opérations et notamment le rôle de vos salariés. En les impliquant autant que possible dans ces actions et en communiquant en interne sur ce que vous mettez en place dans ce sens, vous acculturez progressivement l'ensemble de vos collaborateurs sur ces sujets, sans pour autant en faire des temps dédiés de formation ou de transmission des savoirs.

Le sens au travail est un vecteur puissant de fidélisation et de mobilisation des salariés, qui seront alors des ambassadeurs naturels de vos actions en dehors des heures de travail.



PRÉVENTION

ACTION 3.4.01

Prévention des accidents du travail et des risques professionnels



Indicateurs possibles

- Indicateurs S&ST

Exemples d'indicateurs correspondants :

- Nombre d'accidents du travail
- Taux de cotisation AT MP
- Taux ou Indice de fréquence des accidents
- Taux ou Indice de gravité des accidents
- Pourcentage de véhicules équipés avec des options de sécurité
- Pourcentage de conducteurs équipés d'aide à la manutention électrique
- Nombre de personnes
- Nombre de personnes sensibilisées
- Nombre de personnes formées



Partenaires à mobiliser

(liste non exhaustive)

- AFT (contacter le Délégué en région) : <https://www.aft-dev.com/annuaire-aft>
- CARSAT - Caisse Assurance Retraite & de Santé Au Travail
<https://www.inrs.fr/inrs/reseau-assurance-maladie.html>
- Service de Santé au Travail : médecin de santé au travail et son équipe pluridisciplinaire



Liens utiles à consulter

(liste non exhaustive)

La Boîte à outils prévention de l'AFT :

<https://www.aft-dev.com/projets/boite-outils-prevention-aft>

Introduction à la prévention :

<https://www.inrs.fr/demarche/principes-generaux/introduction.html>

Formation en ligne « Acquérir les bases en prévention des risques professionnels » (gratuite) :

<https://www.eformation-inrs.fr/inscription-formation/8>

Evaluation des risques professionnels :

<https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html>

Outil d'évaluation des risques dans le transport de marchandises :

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil86>

Transports, prévenir les risques professionnels :

<https://www.inrs.fr/metiers/transport.html>

Pourquoi cette action ?



- Une démarche de prévention des accidents du travail et des risques professionnels permet de :
- Répondre aux obligations de préserver la santé et la sécurité des salariés et de rédiger le Document Unique d'Évaluation des Risques
 - Limiter le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles
 - Réduire le nombre, la durée des arrêts de travail et leurs coûts directs (taux de cotisation AT/MP)
 - Mettre en place des mesures de prévention efficaces et durables

A terme, cette action permet :

- D'agir sur le maintien en emploi des salariés en fin de carrière et/ou travailleurs handicapés
- D'améliorer l'intégration des femmes sur des postes à contraintes physiques
- De limiter le turn-over lié à la pénibilité du travail
- D'instaurer un dialogue avec les salariés par le biais d'une démarche participative et volontaire

Conseils pour la mise en œuvre de l'action



Prévenir les risques professionnels consiste à mettre en œuvre des actions aux niveaux technique, organisationnel et humain.

Cela a pour objectif de préserver la santé et la sécurité des salariés et d'améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail de manière générale.

En organisant la prévention dans son entreprise, l'employeur applique les principes généraux de la prévention - PGP, inscrits dans le Code du travail.

Il s'agit d'un enjeu majeur qui nécessite en premier lieu engagement et volonté de tous les acteurs au sein de l'entreprise.



Mobiliser les acteurs :

- **La Direction** est responsable de la santé et de la sécurité des salariés. Elle doit être porteuse - par l'intermédiaire de l'encadrement notamment - de la démarche de prévention et des actions qui en découlent. Elle aura notamment à définir les objectifs et moyens pour y parvenir.
- **Mobiliser les ressources internes** : le CSE, la CSST, les représentants du personnel doivent être parties prenantes de cette démarche.
- **Le référent Santé & Sécurité** de l'entreprise anime la démarche sur le terrain et s'appuie sur les salariés pour mener une action de prévention en mode participatif. Tous les salariés ont un rôle à jouer, tant dans l'identification des risques que dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions.
- **Se faire aider** : toute entreprise peut bénéficier du conseil et de l'expertise d'organismes de prévention comme les CARSAT, les ARACT, les services de santé au travail, les consultants privés.



Organiser la prévention dans l'entreprise :

- **Utiliser des outils dédiés à la prévention** dans le Transport et la Logistique pour analyser les accidents du travail, repérer et analyser les risques professionnels, identifier des mesures de prévention techniques, humaines et organisationnelles.
- **Réaliser un diagnostic des pratiques de prévention** : évaluer l'organisation de la prévention des risques dans l'entreprise, en concertation avec toutes les parties prenantes, en utilisant la grille GPSST (Grille de Positionnement Santé & Sécurité au Travail) de l'INRS.
- **Planifier les actions de prévention** : hiérarchiser les actions en fonction de l'importance/des conséquences possibles des risques détectés et des moyens mobilisables par l'entreprise.

Pour plus d'informations, consultez le site
<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>

- **Suivre et évaluer les actions de prévention :**
évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre pour proposer ensuite des mesures correctives.
- **Former et informer :** l'INRS propose un dispositif de formation dédié à la prévention dans le Transport routier et la Logistique. Celui-ci vise la montée en compétences à 3 niveaux au sein de l'entreprise :
 1. Dirigeant
 2. APTRL- Animateur Prévention Transport Routier & Logistique
 3. APS – Acteur Prévention Secours

Pour plus d'informations, consultez le site
<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>



PRÉVENTION

ACTION 3.4.02

Mettre en œuvre le dispositif Conduites Addictives et Prévention (CAP)

Indicateurs possibles



• Nombre de personnes

• Autres

Exemples d'indicateurs correspondants :

- Nombre de personnes ressources
- Nombre de salariés ayant suivi le parcours de sensibilisation en ligne
- Nombre de postes à risques ou poste de sûreté et sécurité
- Nombre de tests de dépistages préventifs

Partenaires à mobiliser

(liste non exhaustive)

- AFT (contacter le Délégué en région) : <https://www.aft-dev.com/annuaire-aft>
- CARSAT - Caisse Assurance Retraite & de Santé Au Travail : <https://www.inrs.fr/inrs/reseau-assurance-maladie.html>
- ARACT – Agence Régionale Amélioration des Conditions de Travail
- Service de Santé au Travail : médecin de santé au travail et son équipe pluridisciplinaire

Liens utiles à consulter

(liste non exhaustive)

Le dispositif CAP :

<https://cap.aft-dev.com/>

La boîte à outils prévention AFT :

<https://www.aft-dev.com/media/4-sante-travail-conduites-addictives-handicap-penibilite>

Pour mieux vous informer :

<https://www.inrs.fr/risques/addictions/ce-qu-il-faut-retenir.html>

<https://www.drogues.gouv.fr/>

<https://www.addictaide.fr/>

Pourquoi cette action ?



Les activités de conduite de véhicules poids lourds, de chariots de manutention nécessitent une vigilance particulière dans les entreprises du Transport et de la Logistique.

Une démarche de prévention des conduites addictives permet de :

- Répondre aux obligations de préserver la santé et la sécurité des salariés, d'améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail
- Respecter vos obligations légales en matière de prévention : en cas de risques avérés ou constatés, votre responsabilité est engagée
- Structurer une démarche de prévention des conduites addictives en entreprise
- Sensibiliser les salariés sur les pratiques addictives : consommation d'alcool et/ou de cannabis, prise inappropriée de médicaments, comportements à risques tels que la dépendance numérique

Conseils pour la mise en œuvre de l'action



La prévention des conduites addictives s'inscrit dans une obligation réglementaire qui s'impose à l'employeur et dont les neuf principes généraux sont inscrits dans le Code du travail.

Face aux risques engendrés par les conduites addictives, celui-ci est tenu de structurer sa démarche de prévention avec des outils et procédures spécifiques à l'activité. Pour ce faire, il peut s'appuyer sur 8 étapes :

- **Signaler son engagement** en matière de prévention des conduites addictives auprès de ses salariés

- **Mobiliser des personnes ressources et les instances** : désigner un ou plusieurs salariés compétents en qualité de « référent santé et sécurité/addictions ». Associer les personnes, les partenaires et les instances internes à l'entreprise : CSE, CSST, médecin du travail, CARSAT, intervenants extérieurs
- **Former ses équipes** : équipe de direction, encadrement et référents doivent être formés à la sécurité et à la prévention des conduites addictives. Cette formation doit être adaptée à l'activité de l'entreprise
- **Réaliser un état des lieux** : l'engagement dans une démarche de prévention implique d'établir au préalable un état des lieux : pratiques de consommation dans l'entreprise, postes à risques, facteurs de consommations, mesures de prévention existantes
- **Lister les postes à risques** dits de sûreté et sécurité, nommés aussi « postes hypersensibles drogues et alcool » par le Conseil d'Etat, décision n°394178 du 5/12/2016
- **Formaliser un plan d'actions** où seront indiquées les mesures de prévention des conduites addictives, qui définit le cadre et les moyens de mise en œuvre
- **Mettre à jour le règlement intérieur et les protocoles internes** : veiller à la mise en place d'un règlement intérieur ou de notes de services qui évoquent la question des conduites addictives. Ces aspects feront l'objet d'indications spécifiques dans les contrats de travail
- **Informers les salariés** sur cette démarche et son déploiement dans l'entreprise

Focus sur le dispositif « Conduites Addictives et Prévention »



Pour informer et sensibiliser les salariés



Le dispositif CAP propose deux parcours possibles qui se présentent sous la forme de vidéos et d'une application en ligne (tests d'auto-évaluation) accessibles librement et gratuitement.

- **Le parcours CAP :** les salariés peuvent consulter de manière anonyme les différents supports. Ils choisissent les thématiques qui les intéressent et peuvent revenir sur le site quand ils le souhaitent. Ce parcours ne nécessite pas d'inscription.
- **Le parcours CAP + :** il s'agit du même parcours, le salarié a néanmoins la possibilité de recevoir une attestation de suivi en s'inscrivant sur le site et en réalisant le parcours complet. Cette attestation lui permettra notamment de devenir « référent addiction ».

Les vidéos spécifiques aux activités du Transport (marchandises et voyageurs) et de la Logistique présentent les causes et les conséquences des conduites addictives dans le cadre des activités professionnelles.

Les salariés peuvent également faire le point sur leur consommation : alcool, cannabis, tabac et médicaments via l'application :

<https://cap.aft-dev.com/testez-vous/>

Pour les employeurs

Des ressources documentaires sont à la disposition des employeurs en téléchargement. Elles contiennent des outils de communication et de prévention (guide, affiche, plaquette de communication, un modèle de courriel type à envoyer aux salariés, attestation dédiée au document unique...).



Pour aller plus loin...

- **Utiliser le réseau associatif pour renforcer vos actions**

De nombreuses associations travaillent sur ces enjeux d'addiction, quelles qu'elles soient. Vous pouvez envisager d'inviter leurs représentants pour faire une visite et présentation de leurs services et appui au cours d'une réunion d'équipe.

Attention : pensez à bien anticiper et adapter votre communication à vos effectifs, en vous appuyant sur l'équipe d'encadrement afin d'éviter toute susceptibilité voire rejet à ce type d'initiative par les équipes. Notamment ceux qui ne se sentiraient pas concernés.

Pour plus d'informations, consultez le site
<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>



PRENDRE EN COMPTE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS

ACTION 3.5.01

Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Indicateurs possibles



Exemples d'indicateurs correspondants :

- Nombre de personnes
 - Taux Obligation Emploi de Travailleurs Handicapés
 - Nombre de salariés maintenus dans l'emploi
 - Nombre de personnes sensibilisées

Partenaires à mobiliser

(liste non exhaustive)

- AFT (contacter le Délégué en région) : <https://www.aft-dev.com/annuaire-aft>
- CARSAT - Caisse Assurance Retraite & de Santé Au Travail
<https://www.inrs.fr/inrs/reseau-assurance-maladie.html>
- AGEFIPH
- CAP EMPLOI
- Service de Santé au Travail : médecin de santé au travail et son équipe pluridisciplinaire

Liens utiles à consulter

(liste non exhaustive)

Pour en savoir plus :

- AGEFIPH <https://www.agefiph.fr/>
- La Boîte à outils prévention de l'AFT :
<https://www.aft-dev.com/media/4-sante-travail-conduites-addictives-handicap-penibilite>
- Le guide AFT « HANDIPRO Transport & Logistique » :
<https://www.aft-dev.com/projets/handipro-transport-logistique>
- L'outil de la CARSAT Rhône Alpes – TRM :
https://www.transport-routier.carsat-ra.fr/transport_routier/index.php?option=com_content&view=featured&Itemid=101
- Les fiches HANDICAP de l'OPCO MOBILTE :
<https://www.opcomobilites.fr/entreprise/former-et-qualifier-mes-collaborateurs/handicap-et-formation/integrer-le-handicap>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/>

Pourquoi cette action ?

Pour l'entreprise :

- Répondre à des difficultés croissantes de vieillissement et de maintien dans l'emploi de salariés
- Améliorer le bien-être au travail et la santé au travail
- Développer une politique active permettant aux personnes handicapées de connaître des parcours professionnels variés, qui faciliteront plus tard, d'éventuelles actions de maintien dans l'emploi

Pour le salarié :

- Sécuriser davantage les parcours professionnels et faciliter l'accès à l'emploi pour le salarié
- Garantir le maintien dans l'emploi

Conseils pour la mise en œuvre de l'action

Actions prioritaires en matière de maintien dans l'emploi :

• Identifier au plus tôt les personnes en difficulté

L'anticipation et la réactivité sont les piliers de la réussite des politiques de maintien dans l'emploi. Des dispositifs réguliers mobilisant l'ensemble des acteurs concernés pour identifier des personnes en difficulté doivent être mis en place, coordonnés par le responsable Rh ou le référent handicap et impliquant l'ensemble des acteurs (les syndicats par exemple) dans les processus de remontées précoces des informations.

• Ancrer la politique de maintien dans l'emploi dans le champ de la QVCT et de la santé au travail

Intégrer de façon plus systématique au sein des missions/directions « Qualité de vie et santé au travail » les questions liées au maintien des salariés, et en particulier des salariés handicapés.

Trois axes sont à privilégier :

- Un accès à la formation plus systématique
- Des propositions régulières de mobilité en veillant à sécuriser les changements (préparation, accompagnement, droit au retour)
- Des actions de sensibilisation des managers, des personnes handicapées pour favoriser le franchissement du « plafond de verre », et des carrières ascendantes

Aide à la formation individuelle dans le cadre du maintien dans l'emploi

• Aide à la formation / aide de l'AGEFIPH

L'aide a pour objectif de contribuer au maintien dans l'emploi d'une personne handicapée salariée par sa qualification. Lorsque la formation peut favoriser le maintien dans l'emploi, cette aide vise à agir de manière réactive pour permettre sa mise en œuvre.

• Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évaluation professionnelle d'une personne handicapée / aide de l'AGEFIPH

Cette aide vise l'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution et/ou de la mobilité professionnelle du salarié en situation de handicap. Elle permet de financer les frais liés à un programme de sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail ; l'accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié). Elle est prescrite par CAP Emploi.

Pour plus d'informations, consultez le site
<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>

- **Prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP) / prestation financée par l'AGEFIPH**

Cette prestation permet l'élaboration d'un nouveau projet professionnel dans le cadre d'un reclassement interne ou externe d'une personne en situation de handicap lorsque le maintien à son poste de travail n'est pas possible.



Aide à l'adaptation de la situation de travail

Cette aide vise à permettre l'adaptation du poste de travail dans le cadre d'un accès ou d'un maintien dans l'emploi. Elle est accordée pour la mise en œuvre de tous les moyens (techniques, humains ou organisationnels) permettant l'accès à l'emploi ou d'un maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail de la personne en situation de handicap. Elle vise à favoriser l'autonomie de la personne et participe au principe d'aménagement raisonnable.

Peuvent ainsi être pris en charge les frais liés à l'aménagement de poste, l'interprétariat, le tutorat, l'auxiliariat professionnel, la transcription braille, et les logiciels spécifiques. L'aide est ponctuelle. Dans le cas de la nécessité d'une aide pérenne, l'entreprise peut engager une démarche de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) permettant de bénéficier d'une aide financière ou d'une minoration de la contribution pour les entreprises assujetties à l'OETH.



Aide au maintien dans l'emploi

L'aide est accordée pour financer des frais occasionnés par la recherche de solutions de maintien dans l'emploi (temps de concertation, réunions). Elle est prescrite par CAP Emploi. Les DREETS (Directions Régionales de l'Economie de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) peuvent également être une ressource à ce sujet.



Étude des situations de travail (étude ergonomique)

Etude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail – prestations financées par l'AGEFIPH et le FIPHFP.



PRENDRE EN COMPTE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS

ACTION 3.5.02

Prendre en compte les seniors au sein de son entreprise

Indicateurs possibles



• Nombre de personnes

• Nombre de réalisation

Exemples d'indicateurs correspondants :

(à préciser dans la partie « Commentaires »)

– Nombre de salariés seniors

– Nombre de seniors embauchés

– Nombre de seniors maintenus dans l'emploi

– Nombre d'actions mises en place pour les salariés seniors

– Nombre de CDD Seniors

Partenaires à mobiliser

(liste non exhaustive)

• AFT (contacter le Délégué en région) : <https://www.aft-dev.com/annuaire-aft>

• CARSAT

Liens utiles à consulter

(liste non exhaustive)

Pour en savoir plus :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-seniors/>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15759>

Le kit outils TISSER pour anticiper les départs :

<https://tisser.aft-dev.com/>

Pourquoi cette action ?

• Enjeu démographique

En 2060, 1 français sur 3 aura plus de 60 ans.

• Pour l'entreprise

- Un senior qui intègre une entreprise dispose d'un savoir-faire et d'une expérience
- Transmission des connaissances et savoir-faire aux autres membres de l'équipe, notamment au plus jeunes
- Embaucher un senior vous permet de bénéficier d'aides financières

Conseils pour la mise en œuvre de l'action

• L'accord senior

Le dispositif d'accord et plan d'action pour les seniors a été mis en place par les ministères de l'Emploi et de l'Économie pour **favoriser l'embauche ou le maintien des salariés âgés de 50 ans et plus**. Chaque branche professionnelle et chaque entreprise peuvent en prévoir un pour une **durée de trois ans**, dans la mesure où il respecte les **six thématiques** définies par le gouvernement :

- Recrutement de salariés âgés
- Prévision et gestion des carrières professionnelles
- Prévention de la pénibilité et des conditions de travail
- Développement des qualifications par la formation
- Aménagement des fins de carrière
- Transmission des compétences entre générations

Chaque dispositif doit inclure des objectifs chiffrés, qui sont passés en revue tous les ans par le comité d'entreprise, les délégués du personnel et les branches professionnelles.

• Le GPEC pour les seniors

Le GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) permet d'adapter la structure des effectifs en fonction de l'évolution des métiers et des compétences.

Il est important de favoriser le dialogue le plus en amont possible afin de connaître les souhaits de son collaborateur et l'accompagner dans cette démarche.

Vous trouverez ci-dessous des exemples de mesures afin d'informer les seniors et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs, mais aussi pour les maintenir dans l'emploi le plus longtemps possible et les accompagner lors du départ en retraite quand cela est nécessaire.

Sensibiliser et informer

- Proposer des sessions d'information gratuites pour les salariés concernés et qui le souhaitent, en lien avec la CARSAT.
- Bilan individuel de retraite : le salarié peut faire un point sur son parcours avec un professionnel afin de connaître le montant de sa pension et à quel moment il pourra prendre sa retraite à taux plein.
- Mettre en place des sessions de formation pour les salariés afin de les sensibiliser à la discrimination des seniors.

Pour plus d'informations, consultez le site
<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>



Maintenir les seniors dans l'emploi

- Faire une étude annuelle de l'évolution des effectifs et des compétences (pour les 57 ans et +) afin d'agir sur les politiques de formation et de recrutement. Il s'agit ici de mettre en place une démarche de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).
- Former : pilier de la GPEC, la formation permet le maintien de l'employabilité, et ce, même à 50 ans et plus. Une formation qui s'étale tout au long d'une carrière permet de préparer chaque collaborateur aux compétences et aux métiers de demain. Mais la formation présente aussi un avantage majeur : elle est un excellent moyen de rétention. En effet, chez la population senior en entreprise, les opportunités de formation sont citées parmi les principaux facteurs de motivation.
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat : sur la base du volontariat. Pour cela, il faut former le salarié à la mission de tutorat. Il pourra ainsi accompagner les nouveaux collaborateurs de l'entreprise, notamment pour ceux en alternance.
- Utiliser TISSER mis en place par l'AFT : il s'agit d'un kit outil qui permet d'anticiper les départs des exploitants transport afin de conserver et hiérarchiser les savoirs stratégiques. Il est déclinable sur tous les postes de l'entreprise.
- CDD senior : vise à favoriser le retour à l'emploi des seniors et à leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires. Le CDD sera de 18 mois maximum et concernera les plus de 57 ans. Le contrat peut être renouvelé une fois dans la limite de 36 mois. Il fonctionne selon les mêmes règles que le CDD classique.



Accompagner les départs en retraite

- Proposer des aménagements de temps de travail (activité en temps partiel) pour les salariés seniors afin d'amener progressivement celui-ci à la cessation d'activité (retraite progressive).
- Possibilité de majorer les salaires pour les seniors : diminuer le temps de travail du salarié tout en gardant un salaire plus élevé que le taux horaire de base.

Attention : l'âge pour être senior est adapté à chaque entreprise, notamment en lien avec la pénibilité du travail.

Pour plus d'informations, consultez le site
<https://ambassadeurs-emploi-tl.com/>