



Fiche argumentaire à destination des cadres pour les convaincre

Les cadres ont pour mission de fixer ou définir la stratégie et la mise en œuvre opérationnelle des actions au sein d'un périmètre établi. Cela passe par l'accompagnement des équipes dans la réalisation des missions confiées pour s'assurer du niveau de qualité attendu. Pour cela, ils accompagnent, forment, font grandir leurs équipes.

Constituer une équipe efficace demande de trouver un équilibre entre les individus et leurs compétences. Ainsi l'arrivée et le départ d'un collaborateur est souvent vécu comme une difficulté car ayant un impact direct sur l'équilibre trouvé au sein de l'équipe, et même si cet équilibre était plus que relatif. Dès lors, le rôle du RH consiste à rassurer le cadre autant qu'à le convaincre à accepter des agents en PPR.

Liste des questions que vous posez ou pourriez vous poser des cadres sur la PPR ou les craintes qu'ils auraient

A quoi sert la PPR?

Qui est concerné ?

Si j'ai un agent qui a des problèmes de restrictions, est-ce qu'il peut en bénéficier ?

Est-ce que c'est à moi d'en parler aux agents ou c'est à vous?

Qui gère cela à la RH, le référent handicap, la gestion des carrières, qui?

Est-ce que je suis obligé de garder un agent qui a fait un stage ou une immersion ?

Je n'ai pas le temps de m'en occuper. Mon service est trop technique ou complexe.

Je vais encore me trouver tout seul à gérer, vous n'êtes jamais disponible.

Il faut toujours qu'on forme les nouveaux et puis après ils s'en vont ailleurs.

Créer un terrain RH favorable

Avant même de présenter le dispositif de PPR aux cadres et de souhaiter les impliquer, il faut avoir préparé et créé un environnement de discussion autour du sujet de la santé au travail, des obligations de l'employeur, du rôle des acteurs et donc du cadre. Les outils et le processus de PPR auront été définis également ou en tout cas a minima. De sorte que la demande faite à un cadre ne se fasse pas dans une logique d'entente, d'échange, mais bien dans un cadre d'expression qui s'impose à tous.

Conseils de RH

- Avoir un portage au plus haut : avec note du DGS vers les directeurs sur la mise en place de la PPR et rappel de la réglementation santé, sécurité, responsabilité
- Avoir des indicateurs santé au travail, handicap, prévention, partagés et intégrés aux objectifs des directeurs
- Travailler sur la GPEC avec une cartographie des métiers afin d'identifier les postes qui vont être vacants et qui laissent une période d'anticipation et de formation au métier
- Définir qui fait quoi en matière de maintien dans l'emploi et évaluer les besoins nécessaires pour la mise en œuvre des dispositifs
- Tracer les situations individuelles

Actions à mettre en
place pour rassurer
le manager



- 1 Proposer d'avoir un poste rattaché à la DRH pour ne pas avoir d'impact sur les effectifs du service pour les stages ou immersions
- 2 Définir une fiche de poste/tâche avec le cadre et identifier les compétences ou connaissances à acquérir
- 3 Faire des points réguliers avec le cadre, l'agent, le référent PPR et/ou le tuteur pendant le stage et pendant la période « d'essai »
- 4 Prévoir une fiche d'évaluation à double entrée (agent/cadre ou tuteur) sur les savoir-être, savoir-faire et compétences acquises
- 5 Proposer des annuités de remplacement en plus pour les services qui jouent le jeu
- 6 Avoir une valorisation financière quand c'est possible pour le tuteur
- 7 Proposer une formation des tuteurs /plan de développement vers le management
- 8 Avoir une valorisation en termes d'exemplarité, de reconnaissance des services/directions qui jouent le jeu
- 9 Former l'agent avec un programme d'actions spécifiques quand son projet est validé
- 10 Pouvoir dire non quand on est capable d'objectiver sa décision