

## **LA MISE EN ŒUVRE**

La phase de mise en œuvre des mesures de compensations ou des solutions décidées requiert un accompagnement du salarié, du manager et de l'équipe ainsi qu'un suivi sur la durée.

Les situations problématiques associées à cette phase relèvent de la difficulté de l'agent à se positionner comme acteur de son propre processus de maintien dans l'emploi ou de reclassement, du manque d'implication du manager et de l'équipe dans la solution mise en œuvre (voire même en amont), des délais et lourdeurs des procédures et enfin de la difficulté des employeurs à considérer l'accompagnement (managérial, formation) comme une véritable mesure de compensation

- Absence d'accompagnement de l'agent et freins individuels
- Délais de déblocage des financements FIPHFP
- Manque d'implication du collectif de travail

### **Absence d'accompagnement de l'agent et freins individuels**

Si la solution mise en œuvre est perçue comme étant imposée, l'agent ne parviendra pas à devenir acteur de son parcours. Il est primordial qu'il soit associé à la décision et à la mise en œuvre. De même, la solution envisagée doit être suivie sur le long terme en lien direct avec l'agent afin de vérifier qu'elle soit bien adaptée, également dans la durée, au cas où la situation de l'agent évolue.

Il faut faire attention aux éléments suivants lors de la phase de mise en œuvre :

Le rapport au temps de l'agent qui est rarement en adéquation avec le temps de l'organisation. Ainsi, il faudra peut-être à l'agent un temps de réajustement s'il revient d'un congé longue maladie/longue durée. Dans le cas d'un reclassement, il faut que l'agent passe par une phase de deuil afin de se projeter positivement dans son nouvel emploi.

L'absence d'accompagnement individuel de l'agent : il faut que l'agent soit suivi pour vérifier l'adéquation de ses compensations sur le poste de travail.

Le manque d'information sur le poste de reclassement et l'absence de droit au retour. Certains reclassements sont des échecs parce que l'idée que l'agent s'est fait du poste ne correspond pas à la réalité. Ces situations deviennent problématiques lorsqu'il n'y a pas de droit au retour et que l'agent se retrouve dans un poste qui, au final ne lui convient pas