

LE SUIVI

L'état de santé de l'agent peut évoluer, l'organisation, les métiers, les conditions du maintien dans l'emploi également. La phase de suivi permet, à court terme, de s'assurer de l'adaptation des compensations et, à moyen terme, d'accompagner la carrière de l'agent et les changements qui y sont associés (changement de manager, changement de poste...)

Les situations problématiques associées à cette phase sont essentiellement liées au manque d'outils de suivi, à l'absence de révisions régulières des compensations et aux changements de managers ou d'équipes qui n'ont pas été accompagnés d'information ou de formations concernant la situation de l'agent handicapé.

- Changements de managers et d'équipes
- Manque de retours d'expérience
- Manque d'outils et de suivi des mesures de compensation

Changement de managers et d'équipes

Les changements de managers ou d'équipe remettent souvent en cause les équilibres institués auparavant. Les situations problématiques émergent lorsque ces derniers n'ont pas été informés des mesures de compensation mises en place (et de leur raison) ou lorsqu'ils n'ont tout simplement pas été sensibilisés ou formés sur le handicap.