

## **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

### **Manque d'outils et de suivi des mesures de compensation**

L'absence de suivi des mesures de compensation dans le temps peut se révéler problématique. En effet, la situation de l'agent handicapé ou le contexte (organisation du travail, métier...) peut évoluer. Lorsque les mesures de compensation ne sont pas revues régulièrement ou à chaque changement de situation, elles peuvent devenir inadaptées et le problème du maintien dans l'emploi peut se reposer à nouveau, sans qu'il n'ait été anticipé. Tout l'effort de recherche de solution aura ainsi été vain.

De même, le manque d'outils et de processus de suivi formalisé rend difficile, voire impossible, le suivi des mesures de compensation.