

## **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 de retours d'expérience**

Le manque de place fait aux « retours d'expérience » sur des situations passées implique souvent une répétition des situations problématiques. L'absence de lieu ou de « moment » d'échange entre les acteurs du dispositif et les agents concernés, ne permet pas à l'organisation de tirer les enseignements des situations passées, que cela concerne la chaîne d'événements qui a conduit à la situation ou les solutions qui ont été apportées. Cette absence de suivi conduit inévitablement à une déperdition d'énergie importante et empêche à la fois la consolidation du processus et la mise en place d'une prévention pour réduire ces situations problématiques.