

## Accompagner le stagiaire dans sa recherche de stage puis d'emploi

Les organismes de formation sont en contact avec des acteurs de l'entreprise à divers moments :

- En amont de la formation, pour les CFA, les organismes mettant en œuvre des contrats de professionnalisation et les organismes intervenant dans le cadre de la formation continue (plan de formation, période de professionnalisation...).
- Lors de la recherche du stage, lorsque les formations comportent une période en entreprise.
- À l'issue de la formation, si les stagiaires ont terminé leur parcours de formation et s'orientent vers une recherche directe d'emploi.

La question du handicap se pose alors de manière évidente : que peut-on dire, que doit-on dire, comment le dire ?

### Comment parler du handicap ?

**Il n'y a pas de réponse type** pour aborder la question du handicap avec un employeur. **Chaque personne, chaque situation est différente :**

- Préparer la personne handicapée, afin qu'elle se sente plus à l'aise pour parler de sa situation de handicap avec le recruteur.
- Prévenir la personne que l'appréhension des situations de handicap varie selon les interlocuteurs (expériences passées, méconnaissance du sujet, vécu personnel...).

### Comment préparer l'entretien de recrutement ?

Quelle que soit la position de la personne handicapée sur la question du handicap, il est utile de préparer l'entretien de recrutement en incluant cette thématique, que ce soit pour un stage ou pour un emploi.

Voici quelques clés pour construire avec la personne une démarche cohérente et concertée en direction de l'entreprise :

- La décision de parler de son handicap à l'entreprise appartient à la personne. Pour l'accompagner dans son choix, lui présenter les avantages liés au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi. La prévenir des réactions négatives qui peuvent intervenir si l'employeur découvre le handicap une fois l'embauche réalisée (perte de confiance, sentiment d'avoir été trompé...). Sensibiliser le stagiaire sur l'importance de choisir

une offre de poste adaptée à sa situation de handicap. L'informer qu'une expérience négative avec une personne handicapée amène certains employeurs à refuser toute nouvelle candidature de personne handicapée. Ne pas hésiter à refuser de positionner un stagiaire sur une offre de stage ou de poste qui semble incompatible avec son handicap. Le responsabiliser.

- Il n'existe aucune obligation pour un salarié d'indiquer à son employeur la nature même de son handicap (nom de la maladie ou du trouble, origine...). Préciser en quoi le handicap est compatible avec le poste. Indiquer, si nécessaire, les difficultés en termes d'incapacité et de contrainte, en pointant les solutions possibles (aménagements, adaptations, tutorat...).
- Dans le cas des déficiences sensorielles (malvoyance, surdité...), il est utile de présenter les réponses techniques qui viennent compenser le handicap et qui permettent de dédramatiser, de clarifier, d'alléger les situations (cf. onglet « *Connaître les interventions de l'Agefiph...* »). Penser également à informer de l'existence de PPS, qui peuvent être mobilisées pour établir le diagnostic et accompagner l'entreprise dans le choix d'un équipement...

→ Cf. onglet « *Identifier les principaux acteurs spécialisés* ».

### À retenir

- Au-delà du handicap et des incapacités, se centrer sur la personne et ses capacités.
  - S'appuyer sur des faits, sur les compétences et les qualités avérées de la personne.
  - Avoir à l'esprit les aides à l'emploi afférentes au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
  - Définir au préalable avec la personne ce qui sera dit de sa situation de handicap, lors des contacts avec des entreprises.
  - Se rappeler que les entreprises peuvent être accompagnées dans l'embauche et le suivi de personnes handicapées, selon le type de handicap.
- Cf. PPS, onglet « *Connaître les interventions de l'Agefiph...* ».
- S'appuyer sur ses partenaires pour détecter et proposer aux employeurs les aménagements éventuellement nécessaires.

### Comment optimiser la mise en situation professionnelle ?

La mise en situation professionnelle est particulièrement stratégique. Elle permet :

- Au stagiaire handicapé de découvrir une entreprise, de s'adapter à une organisation, de se confronter à un poste, de valider ses compétences et de vérifier la compatibilité de son handicap avec la situation de travail.
- À l'entreprise de découvrir la personne handicapée et de se rassurer, si nécessaire, sur sa candidature, en termes de compétences, de potentiel, de personnalité ou de handicap. Dans certains cas, la mise en situation professionnelle constitue un préalable à un recrutement. Il s'agit, parfois, de la première expérience de l'entreprise en matière de handicap.

Pour que l'expérience soit positive pour le stagiaire comme pour son entreprise d'accueil, il est indispensable d'optimiser la mise en situation professionnelle, lors de ses différentes étapes.

L'organisme de formation, conjointement avec le stagiaire et l'entreprise, intervient pour :

- Préparer l'intégration.
- Assurer un suivi.
- Faire le bilan du stage et étudier les suites possibles, notamment en termes d'embauche (en lien avec le référent de parcours).



### Conclure la formation

Quelles actions mettre en œuvre lorsque la formation se termine et que les stagiaires handicapés quittent l'organisme ?

Au terme de la formation, les actions menées par l'organisme sont les mêmes pour les stagiaires handicapés que pour les autres stagiaires. Certains points peuvent être renforcés.

### Faire le point avec la personne

- Faire le point avec la personne sur ce qu'elle retire de sa formation, sur le plan des connaissances, de l'accompagnement pédagogique, de la prise en compte de son handicap, de son intégration au sens large. Qu'a-t-elle apprécié le plus ? Quelles ont été ses plus grandes difficultés ? Était-ce en lien ou non avec sa situation de handicap ? Comment les choses auraient-elles pu être améliorées ?
- Si la personne est demandeur d'emploi, l'inviter à reprendre contact avec son référent de parcours et à actualiser sa situation auprès de Pôle emploi.

### Organiser le relais avec le référent de parcours

Reprendre contact avec le référent de parcours ou avec la structure qui avait orienté la personne, lors de son intégration. Selon les procédures de l'organisme et celles de ses partenaires, adresser une fiche de liaison, inviter ses interlocuteurs à une rencontre de fin de stage, les informer par téléphone...

### Assurer l'évaluation de la formation

Il est utile de capitaliser l'expérience acquise, de la partager avec les différents acteurs de l'organisme. Quelles conclusions tirer de cet accueil ? Comment, à l'avenir, améliorer l'accompagnement, la pédagogie, les procédures, les relations avec les partenaires ? Quelles difficultés ou obstacles ont été rencontrés ? Comment serait-il possible de les résoudre ou de les éviter la prochaine fois ?

### Contribuer à informer les employeurs des outils à leur disposition

En complément des aides destinées aux demandeurs d'emploi, des aides publiques, destinées à faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi, peuvent être mobilisées par les entreprises souhaitant recruter un collaborateur handicapé.

Il ne faut pas hésiter à s'appuyer sur les différents dispositifs auxquels la situation administrative de la personne donne accès, pour faire jouer la complémentarité.

Afin d'aider les entreprises dans leurs projets de recrutement et de maintien dans l'emploi, l'Agefiph comme le FIPHFP proposent, en complément des aides publiques existantes, des aides adaptées.

→ Cf. onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph... ».

**Zoom  
sur**

### L'aménagement des examens

Suite à la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le décret n° 2005-1617 du 21 décembre 2005 indique les aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur (organisés par le ministre chargé de l'Éducation nationale et le ministre chargé de l'Enseignement supérieur ou par des établissements sous tutelle ou services dépendant de ces ministères) pour les candidats présentant un handicap. L'objectif est de **garantir l'égalité des chances avec les autres candidats**.

**Concrètement, ces aménagements peuvent prendre les formes suivantes :**

- Aménagement des conditions de déroulement des épreuves.
- Majoration du temps imparti pour une ou plusieurs épreuves.
- Adaptation ou dispense d'épreuves.
- Conservation, pendant 5 ans, des notes à des épreuves ou des unités obtenues à un examen et du bénéfice d'acquis obtenus dans le cadre de la procédure de validation des acquis de l'expérience.
- Étalement sur plusieurs sessions du passage des épreuves.

Pour bénéficier de ces aménagements, les intéressés doivent formuler leur demande auprès de l'un des médecins désignés par la CDAPH.

**Même si les examens mis en œuvre ne relèvent pas du cadre posé par le décret, il est possible de s'inspirer des aménagements demandés pour favoriser le déroulement des épreuves organisées par l'organisme de formation.**

**Exemples d'aménagements, selon le type de handicap :**

- Personne avec un handicap visuel : transcription des sujets remis en gros caractères ou en braille, rédaction des réponses en gros caractères ou en braille, à la main ou à la machine.
- Personne avec un handicap moteur : utilisation d'un ordinateur, assistance par un secrétaire qui écrit sous dictée.
- Personne avec un handicap auditif : sujets et précisions complémentaires relatifs aux épreuves de l'examen transmis par écrit, assistance d'un interprète en langue des signes ou d'un codeur en LPC pour aider à la compréhension des questions posées et, si besoin, à la traduction orale des réponses.

→ Plus d'informations : [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

### Transmettre les informations et bilans aux financeurs

À l'issue de la formation, veiller à renseigner les outils d'évaluation que le financeur a communiqués.

Ces informations sont précieuses pour :

- Déterminer l'utilité des actions financées.
- Affiner la connaissance du public handicapé et de ses besoins.
- Connaître le devenir des stagiaires.
- Adapter le contenu des appels d'offres.
- Conforter le renouvellement des appels d'offres.

**Zoom  
sur**

### L'extranet de l'Agefiph

L'Agefiph a mis en place, à partir de son site Internet, un extranet dédié au suivi des actions de formation. Cet outil vise à améliorer le pilotage de sa politique de formation et à recueillir les bilans des actions de formation qu'elle finance ou cofinance.

Les bilans de formation extranet sont considérés comme des pièces contractuelles, dans le cadre de la convention ou de la lettre d'attribution qui lie l'organisme de formation à sa délégation régionale Agefiph.

## À retenir

- La personne, comme son interlocuteur au sein de l'organisme de formation, doit être convaincue qu'un employeur recrute une personne handicapée en premier lieu pour ses qualités et ses compétences professionnelles, et non uniquement pour son statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- Les aides pour l'emploi ne créent pas l'emploi, elles apportent un « plus » au moment de l'embauche. Elles peuvent également permettre de départager des candidatures.
- Comme toute personne en recherche d'emploi, la personne handicapée doit être active dans ses recherches, connaître ses capacités et ses compétences professionnelles, développer sa confiance en situation d'entretien de recrutement.

### Principales aides de l'Agefiph à destination des entreprises, dans le cadre de l'embauche de collaborateurs handicapés

- **Prime à l'insertion** : encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables.
- **Aides au contrat de professionnalisation** : faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation.
- **Aides à l'apprentissage** : faciliter l'accès à l'entreprise des personnes handicapées par la voie de l'apprentissage.
- **Aide à l'emploi** : aider les entreprises à compenser les charges induites par l'emploi de salariés lourdement handicapés. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, cette aide se substitue à la garantie de ressources des travailleurs handicapés.
- **Aide à l'adaptation des situations de travail** : compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou bien en adaptant l'organisation du travail.
- **Aides techniques et humaines** : permettre aux personnes handicapées de compenser leur handicap en situation professionnelle grâce à des aides individuelles, techniques ou humaines.
- **Aide au tutorat** : recourir à un tuteur, interne ou externe à l'entreprise, pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation.
- **Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche (FEPE)** : préparer l'accès à un emploi, vérifier l'adéquation des compétences par la mise en situation sur un poste, examiner les conditions d'exercice sur un poste, en lien avec le handicap.

D'autres aides de l'Agefiph sont également mobilisables. Un premier niveau d'information est proposé dans l'onglet « *Connaître les interventions de l'Agefiph...* ».

### Lorsque l'intégration d'une personne handicapée en entreprise nécessite un accompagnement, le réseau Pôle emploi ou le Cap emploi peuvent intervenir.

Pôle emploi propose une prestation d'accompagnement dans l'emploi avec l'accord de l'employeur, qui consiste en un suivi particulier durant 3 mois après l'embauche. L'offre de service des Cap emploi propose également un suivi du salarié en emploi (à la demande du salarié ou sur proposition du Cap emploi), lorsque le handicap ou la situation de la personne nécessite un accompagnement particulier pendant la période d'adaptation au poste de travail. Après élaboration d'un plan d'action, des contacts réguliers sont institués entre le Cap emploi, le salarié et l'employeur.

## Zoom sur

### La création d'activité

L'Agefiph peut accompagner dans leur projet, sous certaines conditions, les personnes handicapées qui souhaitent créer leur entreprise.

- Elle apporte une subvention en complément d'un apport de fonds propres.
- Elle propose un accompagnement et un suivi individualisé par des prestataires sélectionnés après appel d'offres.
- Elle peut participer au financement d'une formation à la gestion et mettre à disposition, en cas de besoin, les aides relatives à l'accessibilité des situations de travail.