

ACCOMPAGNER UN STAGIAIRE HANDICAPÉ

E N F O R M A T I O N



ATIPIC
Nicole LEVEQUE, Présidente
26 rue de l'Inondation
76400 Fécamp
Téléphone : +33.670010932
Mail : atipic-contact@orange.fr
Siret : 809 830 524 00025
Nr D.A : 28760675076

L'ENTRETIEN D'ACCUEIL : LES QUESTIONS À ABORDER

Prendre connaissance du parcours de la personne, des moments clés, des interlocuteurs qu'elle a rencontrés, vous permettra de mieux appréhender ses besoins actuels. Vous êtes en droit de vous poser des questions quant aux limites et contraintes éventuelles dues au handicap et de vérifier certains points. Le handicap ne signifie pas pour autant systématiquement moyens de compensation ou aménagements.

ETAPE 1

COMPRENDRE COMMENT S'INSCRIT L'ENTRÉE EN FORMATION DANS LE PARCOURS DU STAGIAIRE

Comme pour tout entretien, vous devez investiguer les éventuelles contraintes médicales, sociales, professionnelles, de mobilité, afin de vérifier le projet formation pour qu'il soit mené à son terme et aboutisse à une insertion professionnelle. Dans certains cas, en accord avec la personne, contacter les structures en lien avec elle, ou son employeur si elle est salariée, s'avère utile.

1/ L'ENTRÉE EN FORMATION EST PRESCRITE ET VOUS CONNAISSEZ LE RÉFÉRENT DE PARCOURS (PRESCRIPTEUR)

Le référent est, par exemple, conseiller au sein d'un Cap emploi, du réseau local Pôle emploi ou d'une Mission Locale.

Les contacts entre le référent de parcours et l'organisme de formation facilitent la connaissance mutuelle et facilite la démarche de prescription. Même en présence d'une fiche de liaison, échanger avec le prescripteur permet d'obtenir des informations complémentaires sur le parcours de la personne, ses attentes vis-à-vis de la formation, ses besoins au regard de sa situation de handicap...

2/ LE CANDIDAT PREND CONTACT DIRECTEMENT AVEC L'ORGANISME DE FORMATION

Si la personne s'est présentée spontanément, elle connaît la plupart du temps le nom et les coordonnées de son référent de parcours (conseiller au sein d'un Cap emploi, de Pôle emploi, d'une mission locale...). Lorsqu'elle est salariée et en situation de maintien dans l'emploi, l'interlocuteur privilégié est souvent le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH). La personne peut également faire le choix d'un autofinancement de sa formation et dans ce cas, ne pas vouloir passer par un référent de parcours.

Avec l'accord du stagiaire, prendre contact permet :

- **Lors de la présélection**, de situer le projet de la personne dans son parcours. Le référent de parcours peut être consulté pour déterminer, si nécessaire, les actions à mettre en place en vue de faciliter le parcours de formation (aménagements divers, aides financières...).
- A l'issue de l'entretien de sélection, il convient d'informer le prescripteur de la suite donnée à la candidature de la personne handicapée. Si celle-ci n'a pas été retenue, le prescripteur aura des éclairages pour repositionner la personne.
- **Au cours de la formation**, en cas de difficulté, de contribuer à trouver des solutions. Il pourra aussi servir de médiateur, le cas échéant, entre vous et le stagiaire.
- **Lors de la recherche de stage en entreprise**, de le mobiliser le cas échéant pour sensibiliser l'entreprise à un handicap spécifique, de réfléchir sur l'adaptation éventuelle de l'environnement de travail ...
- **À l'issue de la formation**, il est souhaitable de convier le référent de parcours à la restitution de fin d'action, si elle a lieu. Les informations communiquées permettent au référent de mieux connaître la personne à accompagner et de mettre en place les étapes suivantes vers l'emploi.

ETAPE 2

COMMENT DÉTECTER LE HANDICAP ET L'ABORDER DANS L'ENTRETIEN ?

Au cours de l'entretien, le handicap ne doit pas devenir le sujet de conversation principal. Vous n'avez pas besoin de connaître tous les détails relatifs à la situation personnelle du candidat mais vous devez être en mesure de :

- **Evaluer les conséquences du handicap** : gestion de l'entrée en formation, relation avec les autres stagiaires/équipe pédagogique, organisation pédagogique (place dans la salle), accompagnement pendant les périodes en entreprise,
- Mesurer l'adéquation entre le métier visé et le handicap,
- **Évaluer** si le candidat a une vision réaliste des conditions d'exercice de son futur métier.

BONNES PRATIQUES

- N'hésitez pas à demander au lieu de présumer.
- Abordez le handicap de manière factuelle et resituez le discours dans un contexte professionnel en veillant à ne pas aborder le handicap vis-à-vis de la pathologie mais sous l'aspect des difficultés potentielles liées à la formation et à l'exercice du métier.
- Décrivez la formation et les périodes de stage en entreprise et éventuellement faites visiter le centre de formation.

QUELQUES EXEMPLES DE QUESTIONS

Qu'est-ce qui motive votre entrée en formation ?

S'agit-il d'une reconversion professionnelle ?

Par qui êtes-vous accompagné(e)/orienté(e) ?

Comment envisagez-vous votre formation ?

Avez-vous des besoins spécifiques ?

Avez-vous certaines contre-indications ?

Vous pouvez vous appuyer sur les particularités décelées dans le CV : rupture de parcours, période d'inactivité, changement d'orientation ...

BON À SAVOIR

Même si le candidat évoque spontanément son statut, cela ne présume pas qu'il détienne toutes les réponses aux questions que vous vous posez.

Une personne handicapée n'a pas l'obligation de dévoiler son statut de personne handicapée, ni à un employeur, ni à un CFA ou organisme de formation. Vous pouvez juste l'inciter à le faire, en affichant une politique d'accueil adaptée aux personnes en situation de handicap.

LES COMPORTEMENTS À AVOIR ET LES PRINCIPAUX MOYENS DE COMPENSATION

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées instaure 2 principes :

- La non-discrimination envers les personnes handicapées.
- La reconnaissance d'un droit à la compensation.

COMPENSER LE HANDICAP C'EST QUOI ?

Apporter des réponses individualisées et adaptées permettant de supprimer ou au moins de réduire les difficultés rencontrées afin de rendre les situations accessibles aux personnes handicapées.

Plusieurs variables à prendre en compte :

- L'environnement : les obstacles techniques ou humains
- Les évolutions potentielles (aggravation du handicap ; évolution de l'environnement)
- Le type de handicap : contraintes, capacités résiduelles ou incapacités

N'hésitez pas à recueillir l'avis du stagiaire sur ses besoins pour suivre au mieux la formation (techniques organisationnelles, compensations humaines, moyens matériels...) certaines personnes ont développé leurs propres techniques de compensation.

Après le premier contact, une visite préalable du centre de formation peut être proposée pour montrer les locaux et les équipements pédagogiques.

- Adaptation de l'existant : table adaptée, automatisation de commandes, siège adapté.
- Ergonomie, matériel adapté.
- Organisation du temps de formation, de la charge de travail...
- Suppression de tâches contraignantes

DANS UNE LARGE MAJORITÉ DE SITUATIONS, AUCUN AMÉNAGEMENT SPÉCIFIQUE N'EST NÉCESSAIRE.

BON À SAVOIR

Les contraintes liées au handicap peuvent varier d'une situation à une autre : le handicap peut ne pas avoir les mêmes répercussions en centre de formation, ou en entreprise.

Deux personnes ayant un même handicap peuvent subir des contraintes différentes.

CHAQUE SITUATION S'ÉVALUE INDIVIDUELLEMENT



Problèmes d'accessibilité

DÉFICIENCE MOTRICE

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité physique

- Accès aux lieux de formation.
- Accès à l'intérieur des locaux de formation.
- Soins médicaux éventuels.
- Aides à la mobilité.
- Adaptation de l'environnement.
- Adaptation de la formation.
- Auxiliaire de vie.
- Adaptation du planning pour les rendez-vous médicaux.

L'accessibilité à la communication

- Troubles de la parole.
- Auxiliaire professionnel (en entreprise).
- Nouvelles technologies.

QUESTIONS AU STAGIAIRE

- Comment préfère-t-il être situé dans un espace de travail ?
- Quels sont les éléments de confort de son point de vue ?
- Quelles préférences ou expériences a-t-il en matière d'aides techniques ?

QUELQUES CONSEILS

- Expliquez au stagiaire la manière la plus aisée pour accéder aux bâtiments (localisation de la place de parking réservée, d'un éventuel plan incliné, d'un ascenseur...).
- Facilitez l'accès des lieux en dégagant le passage.
- Pour de longs échanges, proposez au stagiaire de s'asseoir ou au contraire permettez-lui de se lever.

DES PAUSES SONT AMENAGEES



MALADIES INVALIDANTES

liées à la situation de handicap

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité physique

- Gestes professionnels.
- Impact physique et/ou mental.
- Soins médicaux (Prise de médicaments).
- Fatigabilité, surcharge physique.

- Adaptation de la formation : allègement d'horaires, phases de repos.

- Intervenants externes/aides humaines : auxiliaires de vie (en centre de formation), auxiliaire professionnel (en entreprise).

- Adaptations matérielles souris tactile, siège...



Problèmes d'accessibilité

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité au savoir et à l'information

- Sensibilisation des formateurs et des autres stagiaires.
- Accès à la langue ou à la maîtrise linguistique.
- Intervention d'aides humaines : interfaces et interprètes, preneurs de notes, soutiens pédagogiques...

L'accessibilité à la communication

- Supports écrits, schémas, dessins.
- Echanges, consignes.
- Vidéoprojecteur.
- Audition de messages oraux.
- Modification des consignes orales en consignes écrites.

L'accessibilité à la relation à autrui

- Implication des formateurs et des autres stagiaires.
- Environnement relationnel.
- Interprètes en LSF, interfaces de communication.

L'accessibilité physique

- Même si la personne dispose d'un appareillage, l'amplification peut être reprise
- Amplification des bruits de fond par certains systèmes collectifs par l'utilisation de prothèses auditives. (boucles magnétiques ou les micros HF).
- Modification des signaux sonores
- Fatigabilité. en signaux lumineux ou vibratoires.
- Sécurité.
- Protection de l'ouïe – Isolation phonique et acoustique (ex : résonance de la salle).

QUESTIONS AU STAGIAIRE

- Comment préfère-t-il communiquer avec les autres (lecture labiale, langage gestuel, lecture, écriture) ?
- Quelle est sa maîtrise de la langue des signes, du français écrit et parlé ?
- Connait-il l'informatique ?
- Est-il appareillé ?
- Est-il sensible au bruit ambiant ?

QUELQUES CONSEILS

- Adressez-vous à la personne elle-même si elle est accompagnée par un interprète.
- N'articulez pas exagérément et ne criez pas, mais parlez face à la personne dans de bonnes conditions de visibilité.
- Précisez les circuits d'informations et identifiez une personne chargée de la transmettre. Si la personne déficiente auditive a une bonne maîtrise du français, les consignes et les autres informations pratiques peuvent être transmises par écrit (notamment SMS).
- Faire attention à ce que tout le monde ne parle pas en même temps, chacun son tour...
- Evitez le chewing-gum si lecture labiale.



Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap

DÉFICIENCE VISUELLE liés à la situation de handicap

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité au savoir et à l'information

- Exploitation et écriture des documents papier.
- Utilisation de l'outil informatique, • Aides techniques spécifiques : d'outils courants qui font appel à des interfaces (télé agrandisseur, la vision pour certaines informations, plage braille, synthèse vocale).
- Pauses si travail sur écran.
- Accès aux informations indirectes, par exemple identifier les personnes qui assistent à une réunion ou un visiteur qui se présente à l'accueil.

L'accessibilité physique

- Accès aux lieux de formation.
- Accès aux locaux et aux salles de formation.
- Accès à l'entreprise d'accueil.
- Protection de la vue.
- Sécurité de l'environnement (encombrements, de dénivelés, de sauts de marche, de seuils, de portes battantes...).
- Adaptation de l'environnement.
- Adaptation des techniques de déplacements.
- Mise en place de repères sonores ou tactiles, ou podotactiles.
- Adaptation de l'éclairage et des contrastes de lumière.
- Alternance des tâches visuelles et non visuelles.

QUELQUES CONSEILS

- Aidez à anticiper les difficultés de déplacement (escaliers, portes fermées...) et désignez les différentes possibilités.
- Evitez de déplacer les objets.
- Annoncez-vous à la personne aveugle et pensez à présenter tous les participants.
- Pour aider une personne à s'asseoir, il suffit de placer sa main sur le dossier de la chaise qui lui est destinée.
- Si la personne est accompagnée par un chien guide, évitez de le distraire.
- Offrez votre bras si la personne malvoyante vous fait état de son besoin d'aide dans ses déplacements.

À N O T E R

Certaines situations peuvent être améliorées très simplement, par exemple avec un écran plus grand ou en orientant différemment les sources de lumière.

D'autres demanderont des aides techniques plus complexes.



Problèmes d'accessibilité

DÉFICIENCE PSYCHIQUE

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité de la relation à autrui

- Troubles du comportement : instabilité dans les relations sociales.
- Le regard des autres.
- Repérage des dysfonctionnements éventuels pour anticipation des crises.
- Sensibilisation de l'environnement.
- Eviter certaines situations à identifier avec le stagiaire : le travail en grand groupe, l'isolement prolongé...
- Ménager des temps et des lieux de pause pour prendre un peu de distance.

L'accessibilité physique

- Problème de traitement de l'information : perte de mémoire, difficulté de concentration.
- Ralentissement intellectuel : les traitements peuvent entraîner une plus grande fatigabilité.
- Réorganisation de la formation : Allègement du contenu, Allègement des horaires.

QUELQUES CONSEILS

- Ne vous formalisez pas face à certaines attitudes ou à certaines réactions.
- Laissez un temps de réaction et d'expression.
- Soyez autant que possible à l'écoute des craintes et des angoisses de la personne.
- En fonction de la pathologie, certains stagiaires souhaitent rester dans l'anonymat alors que d'autres recherchent l'attention.
- Être vigilant au regard et réactions des autres stagiaires ou apprentis, et anticiper tout signe de tension.

EN CAS DE DIFFICULTÉ, PRENDRE CONTACT AVEC LE RÉFÉRENT DE PARCOURS POUR UNE PRESCRIPTION DE PPS HANDICAP PSYCHIQUE

BON À SAVOIR

Parlez le moins possible avec la personne de son handicap, sauf s'il s'agit de difficultés spécifiques en lien direct avec le travail.

Les personnes handicapées psychiques ont tendance à parler abondamment de leurs difficultés si on les y encourage, et le risque est de déborder très vite vers le cadre de la vie privée.



Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap

DÉFICIENCE INTELLECTUELLE liés à la situation de handicap

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité au savoir, à l'information

- Adaptation de la formation.
- Rythme aménagé, pause en cours de journée principalement pour ceux qui suivent un traitement médicamenteux.
- Lacunes en calcul et en écriture.
- Lecture parfois non maîtrisée.
- Pédagogie adaptée : prendre le temps d'expliquer, de répéter, de vérifier que tout est compris.
- Difficulté de compréhension des consignes.
- Construction de phrases simples, de consignes claires.
- Problème de mémorisation.
- Supports simplifiés (comme des illustrations, des schémas...).
- Réduire le bruit pour faciliter la concentration.

L'accessibilité physique

- Exécution lente des tâches.
- Réorganisation de la formation : Allègement du contenu - Allègement des horaires.

L'accessibilité à la relation à autrui

- Faible estime de soi, comportement de repli.
- Ou au contraire aller au-devant des autres de manière envahissante pour compenser.
- Comportements inappropriés dans certaines circonstances.
- Préparer et informer pour éviter l'isolement : une information simple, non médicale sur les conséquences de la déficience intellectuelle pour lever les stéréotypes et les préjugés.
- Créer une relation de confiance, la continuité est un élément important du suivi.
- Eviter la surprotection, et ne soyez pas surpris par l'affection spontanée que la personne pourrait témoigner.

QUELQUES CONSEILS

- Evitez les consignes écrites, les plans et fléchages, accompagnez plutôt la personne.
- Laissez-lui le temps de réaction, d'assimilation et d'expression.
- Vérifiez si la personne a compris votre message sans vous contenter d'un simple « oui ». Utilisez les techniques de reformulation et de répétition.

AIDES ET PRESTATIONS MOBILISABLES EN COMPENSATION DU HANDICAP EN FORMATION

En complémentarité des aides existantes, il est possible de solliciter l'Agefiph pour des personnes en situation de handicap, dans leur parcours de formation ou d'insertion.

AIDES

AIDE PONCTUELLE À L'AUTONOMIE

Type d'aide Financement d'une intervention humaine (aide versée à la personne)

Bénéficiaires

- Stagiaire de la formation professionnelle
- Etudiant en stage obligatoire (cursus enseignement supérieur)
- Alternant

Montant Plafond de 4 000 €, non renouvelable

AUTRES AIDES TECHNIQUES

Type d'aide Financement d'un matériel (aide versée à la personne)

Bénéficiaires

- Stagiaire de la formation professionnelle
- Etudiant en stage obligatoire (cursus enseignement supérieur)
- Alternant

Montant Plafond de 1 500 €, non renouvelable

AIDE À L'AMÉNAGEMENT DES SITUATIONS DE TRAVAIL

Type d'aide Co-financement d'un matériel (aide versée à l'employeur)

Bénéficiaires

Alternant (salariés handicapés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage)

Montant Dépend du projet d'aménagement

AIDE AU SOUTIEN PÉDAGOGIQUE (MISE EN ŒUVRE RÉGIONALE)

Type d'aide Financement d'heures de soutien pédagogique en enseignements généraux (au CFA)

Bénéficiaires Apprenti (en complément des enseignements pédagogiques délivrés par le CFA)

Montant 35 €/h, par apprenti

PRESTATIONS

Les prestations sont mobilisables sur prescription en amont, pendant ou après la période de formation ou d'alternance, par l'intermédiaire de Pôle emploi, Cap emploi ou de la Mission Locale.

PRESTATION PONCTUELLE SPÉCIFIQUE (PPS)

Accompagnement par des prestataires agréés par l'Agefiph, spécialisés sur certains handicaps (moteur, visuel, auditif, mental ou psychique).

L'accompagnement peut être délivré :

- En CFA, en organisme de formation, ou en entreprise,

- À la personne, au groupe en formation, au formateur, au conseiller pédagogique, au tuteur de stage, au responsable hiérarchique...



PRESTATION HANDICAP PROJET (PHP)

« Bilan médical » permettant de vérifier l'adéquation entre le handicap et le projet formation (et emploi) d'une personne handicapée en recherche d'emploi.

AIDES FINANCIERES EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE

L'Etat peut verser une prime d'un montant de 520 fois le SMIC horaire brut applicable au premier jour du mois de juillet compris dans la première année d'apprentissage, en deux fois, à l'issue de la 1^{ère} et de la 2^e année d'apprentissage.

Le FIPHFP (Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) peut prendre en charge :

- Une indemnité représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage.
- Une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des apprentis en situation de handicap dont le montant ne peut excéder réellement 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage.
- Le remboursement à l'employeur public des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité...).

IL N'Y A PLUS DE LIMITE D'ÂGE AU CONTRAT
D'APPRENTISSAGE POUR UNE PERSONNE HANDICAPÉE.

LA DURÉE DE L'APPRENTISSAGE PEUT ÊTRE PORTÉE À 4 ANS SI NÉCESSAIRE.

RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE DU HANDICAP

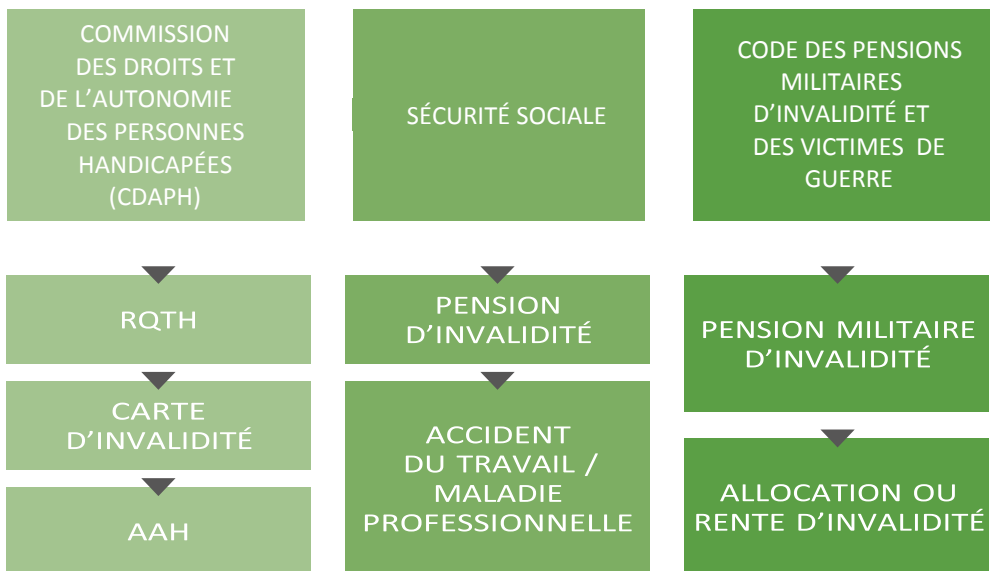
Lorsqu'une personne handicapée obtient une reconnaissance administrative de son handicap, elle entre dans le champ de la loi du 11 février 2005 et devient bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont :

- Les personnes titulaires de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10 % (Taux d'Incapacité Partiel Permanent IPP \geq 10%) et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité (régime général ou autre régime obligatoire), réduction d'au moins des 2/3 de la capacité de travail ou de gain.
- Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité ou assimilés.
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accident ou de maladie imputables au service.
- Les titulaires d'une carte d'invalidité avec au minimum un taux d'invalidité de 80%.
- Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

Article L. 5212-13 du Code du travail.

LES DIFFÉRENTES VOIES D'ACCÈS POUR DEVENIR BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI



Source : Agefiph.

BON À SAVOIR

Présenter un problème de santé ou une déficience ne suffit pas pour être reconnu officiellement comme personne handicapée.

ZOOM SUR

COMMENT OBTENIR UNE RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution durable de ses capacités physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Article L. 5213-1 du code du travail.

QUI PEUT LA DEMANDER ?

Toute personne âgée d'au moins 16 ans en capacité de travailler souhaitant faire reconnaître officiellement la réduction de ses capacités liée au handicap en lien avec le travail.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 5 ans renouvelable (non automatique).

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) statue sur la demande.

POURQUOI LA DEMANDER ?

Ce statut ouvre droit à des avantages tant pour la personne que pour l'employeur :

- Un accompagnement pour favoriser le déroulement de la formation, y compris les périodes en entreprise.
- La mobilisation d'aides pour compenser le handicap (aménagement de poste, étude ergonomique...).

AUPRÈS DE QUI ?

La demande de reconnaissance doit être déposée au moyen du formulaire cerfa n°13788*01 à la MDPH du département de résidence de la personne handicapée.

Le certificat médical à joindre à la demande peut être rempli par le médecin traitant, le médecin du travail ou le médecin spécialiste.

COMMENT COMMUNIQUER SUR LE HANDICAP ?

Le stagiaire ne doit pas craindre d'être stigmatisé ou discriminé. Recueillez son avis sur les informations à communiquer.

Avant l'arrivée du stagiaire pour préparer l'intégration :

- Répondez aux objections.
- Présentez le stagiaire en termes de compétences, potentiel, motivation.
- Ne minimisez pas les craintes de l'équipe, et rassurez.
- Valorisez ce recrutement : développement personnel, capacités d'écoute, adaptation.

LES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUE ET ADMINISTRATIVE

- Identifiez en interne une personne ressource en mesure de faire le lien avec le stagiaire, l'équipe pédagogique et le partenariat (prescripteur, psychologue...).
- Instaurez des temps de communication en réunissant par exemple le/la chargé(e) d'accueil, le/la responsable pédagogique, formateurs, psychologues, administratif.
- Définissez le rôle de chacun et les responsabilités.
- Sensibilisez les formateurs à la question du handicap et à l'impact des contraintes médicales sur la formation, avec une vigilance médicale en cas de prise de médicaments ou de pathologies pouvant entraîner des crises ou malaises (épilepsie, problèmes cardiaques, diabète...).
- Informez l'équipe administrative : aménagements horaires, démarches pour 1/3 temps, vérification de la validité du titre de bénéficiaire.

SENSIBILISER LES GROUPES AU SEIN DESQUELS LES STAGIAIRES HANDICAPÉS SONT ACCUEILLIS ET LES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE D'ACCUEIL.

- L'invisibilité entraîne le doute quant à l'existence d'un handicap.
- Vision que les travailleurs handicapés abusent de leur situation pour être dispensés de certaines tâches de travail.
- Les aménagements accordés ne sont pas toujours compris et peuvent parfois susciter des jalousies.



L'intégration d'une personne en situation de handicap moteur en entreprise passe par le regard des autres. La déficience motrice est généralement visible et provoque parfois des réactions de curiosité ou de gêne. Ce facteur doit faire l'objet d'une attention particulière, principalement en favorisant l'autonomie de la personne concernée.



La surdité ne se voit pas, surtout si la personne parle, ce qui peut provoquer des malentendus et des tensions. Informer et sensibiliser les autres stagiaires, rappeler certaines bases de communication permet de faciliter l'intégration et d'éviter l'isolement.



La personne d ficiante visuelle doit s'approprier les solutions retenues, mais il faut aussi que ces solutions soient bien acceptées par son entourage professionnel.



Une information minimum suffit pour faire comprendre que le plus important est de ne pas répondre « en miroir » aux réactions de la personne (répondre à l'énervement par l'énervement, par exemple).

BONNES PRATIQUES

Vous pouvez adresser à l'issue du stage une attestation indiquant les unités bénéficiaires résultant de l'accueil du (des) stagiaire(s) handicapé(s), l'entreprise devant pouvoir renseigner les informations suivantes lors de sa déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

The image shows a screenshot of a form titled "Caractéristiques du stagiaire handicapé en 2013". The form contains the following fields and options:

- Nom : [text input]
- Prénom : [text input]
- Date de début de stage : [date input]
- Date de fin de stage : [date input]
- Nombre d'heures de stage : [text input]
- Type de reconnaissance du stagiaire :
 - RQTH
 - AAH
 - AT-MP
 - Invalide Pensionné
 - Mutué
 - Sapeur Pompier volontaire
 - Autres
- Unités calculées résultant de la convention de stage : [text input]

Extraits cerfa N° 14803 # 02 DOETH 2014.

BON À SAVOIR

Pour être prise en compte, la durée du stage ne peut être inférieure à 40 heures réalisées et le stage doit s'être achevé durant l'année d'assujettissement.

Des coefficients de minoration de la contribution sont prévus pour les entreprises qui recrutent des travailleurs handicapés de moins de 26 ans ou de 50 ans et plus.

Le salarié handicapé embauché en alternance est exclu de l'effectif pour le calcul du quota de 6% mais est comptabilisé en tant que bénéficiaire.