



FAQ

LE STAGE EN ENTREPRISE EMPLOYEURS

Un candidat doit-il mentionner son statut de travailleur handicapé (RQTH) sur son CV ou l'indiquer dans le cadre de l'entretien ?

Il n'existe pas d'obligation légale imposant au candidat de dire à son employeur qu'il est reconnu travailleur handicapé, ni même de le mentionner sur son CV ou lors de l'entretien.

La mention du handicap est souvent considérée comme un élément discriminant lors d'une candidature, sauf à ce que vous exprimiez clairement votre volonté d'accueillir en stage ou de recruter une personne handicapée.

Le handicap doit-il être abordé dans le cadre de l'entretien ?

Comme pour tout entretien, vous devez investiguer les éventuelles contraintes médicales, sociales, professionnelles, de mobilité, afin de vérifier que le stage puisse être mené à son terme.

■ 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 l'exercice du stage.

■ Décrivez le contenu du stage et éventuellement faites visiter l'entreprise

Quelles questions ai-je le droit de poser lors de 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 et devez veiller à ne pas aborder le handicap vis-à-vis de la pathologie.

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

Quelques exemples de questions ?

- Qu'est-ce qui motive votre stage ?
- S'agit-il d'une reconversion professionnelle ?
- Par qui êtes-vous accompagné(e)/orienté(e) ?
Par un organisme accompagnant les personnes handicapées (Cap emploi, SAMETH, association spécialisée) ?
- Comment envisagez-vous votre stage ?
- Avez-vous des besoins spécifiques ?
- Avez-vous certaines contre-indications ?

Faut-il informer mes équipes de l'arrivée d'un nouveau stagiaire ?

Le handicap peut être source de craintes, de questionnements ou d'incompréhension s'il n'est pas expliqué surtout lorsque les équipes ne sont pas sensibilisées à la question du handicap au travail.

Si le stagiaire en est d'accord, informez l'équipe de son handicap et des conséquences possibles dans l'environnement professionnel.

Cette information peut être réalisée par un professionnel.


Qui peut m'accompagner ?

N'hésitez pas à recueillir l'avis du stagiaire sur ses besoins (techniques, organisationnels, compensations humaines, moyens matériels...) certaines personnes ont développé leurs propres techniques de compensation.

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

En accord avec la personne, contacter les structures en lien avec elle. Son référent de parcours est, par exemple, conseiller au sein d'un Cap emploi, du réseau local Pôle emploi ou d'une Mission Locale.

.../...



Échanger avec le référent permet d'obtenir des informations complémentaires sur le parcours de la personne, ses attentes vis-à-vis de du stage, ses besoins au regard de sa situation de handicap.

Des aides sont-elles mobilisables pendant le stage ?

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.

Contactez la structure d'accompagnement du stagiaire, elle vous conseillera sur les aides et appuis pour faciliter l'intégration de votre stagiaire : le conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou mission locale, l'organisme de formation ou le BAIP de l'université.

Pour en savoir plus sur les aides et prestations de l'Agefiph :

 **N°Vert** **0 800 11 10 09**
DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



plus d'infos sur www.agefiph.fr

