

DEVELOPPER L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PAR L'INTERIM ET LE PLACEMENT – ENJEUX COMMERCIAUX

PREAMBULE

La profession a signé un engagement avec l'état en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cette formation est destinée à accompagner les agences dans cette démarche profitable à l'ensemble des acteurs.

OBJECTIFS GENERAUX

Mettre en œuvre un plan d'action commercial orienté sur la délégation de candidats RQTH

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, les stagiaires seront en capacité de :

- Identifier l'opportunité commerciale d'une action en faveur des intérimaires RQTH
- Développer un argumentaire auprès des utilisateurs

PUBLIC CONCERNE ET PRE-REQUIS

- Public : toute personne en charge de la relation commerciale, référent handicap ou responsable d'agence
- Pré-requis : Aucun

NOMBRE DE STAGIAIRES

Min 4 / Max 10

DUREE DE LA FORMATION

1 jour soit 7 H

METHODES, MOYENS, MODALITES PEDAGOGIQUES

Avec l'accompagnement du consultant formateur :

- Appui sur l'engagement de la profession
- Travail en groupe et individuel sur les représentations, jeu de rôles
- Appropriation de fiches techniques explicatives
- Construction d'un Plan d'Action Commercial « handicap »



METHODES D'EVALUATION

- ↳ Évaluation des connaissances en amont et validation des acquis en fin de formation : analyse de la progression et des écarts
- ↳ Évaluation à chaud en fin de formation
- ↳ Votre appréciation de la formation à ± 1 mois par mail
- ↳ Évaluation à froid d'impact de la formation à ± 3 mois par mail

PROFIL DU FORMATEUR

Formateur Consultant Expert du travail temporaire sur les thématiques RH et commerciales

INFORMATION ET SUIVI

Organisation administrative et logistique : Laure PERRIN

Tél : 01.45.23.22.51 – mail : commercial.adm@managir.com

Programme, objectifs et méthodes pédagogiques : Gilles GURY

Tél : 01 45 23 22 32 - mail : ggury@managir.com



CONTENU

Les enjeux commerciaux de la délégation d'intérimaires RQTH

SEQUENCE I : LES POINTS CLES INTRODUCTIFS SUR LE HANDICAP

- ◆ Les représentations et stéréotypes, les différentes typologies sur le handicap
- ◆ Les obligations légales des entreprises et les pénalités en cas de non-respect
- ◆ L'engagement de la profession
- ◆ Les dispositifs et les aides financières disponibles

SEQUENCE II : QUELS AVANTAGES POUR CHACUNE DES PARTIES DE RECOURIR A UN CANDIDAT RQTH ?

- ◆ Pour l'intérimaire RQTH
 - Etre accompagné et informé
 - L'inclusion et le parcours professionnel
- ◆ Pour l'utilisateur qui recourt à un intérimaire RQTH
 - Les atouts pour une entreprise d'intégrer des personnes handicapées (sociale, économique, sociétale, performance, organisationnelle, etc.)
 - Les incidences sur le calcul de la contribution AGEFIPH
 - Les motifs de recours spécifiques dont la création d'un cas de recours spécifique lié à la situation de handicap
- ◆ Pour l'agence d'emploi qui source et délègue un candidat RQTH
 - Le travail temporaire, levier d'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap
 - La politique et les stratégies développées par l'agence
 - Le handicap, un élément d'une politique RH en faveur de la diversité
 - Communiquer et valoriser les actions menées pour fédérer l'équipe autour de cette dimension

SEQUENCE III : LE PLAN D'ACTION COMMERCIAL

- ◆ Construction du Plan d'Action Commercial « handicap »
- ◆ Appui sur les acteurs dans l'entreprise utilisatrice : les interlocuteurs potentiels en charge du dossier
- ◆ Détermination des freins et objections des interlocuteurs pour recourir à des candidats RQTH
 - Lister et déterminer comment lever les freins
 - Construire son argumentaire
 - Lister les arguments/bénéfices pertinents vus pendant les séquences précédentes (dont le calcul des pénalités pour l'EU) pour développer son argumentaire

VALIDATION DES ACQUIS



EVALUATION A CHAUD DE SATISFACTION