

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

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

Sourcer, recruter et suivre des intérimaires RQTH

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

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

- Sourcer les candidats en situation de handicap ; communiquer auprès de l'ensemble des intérimaires sur la RQTH
- Accueillir, recruter et suivre le parcours des candidats en situation de handicap

PUBLIC CONCERNE ET PRE-REQUIS

- Public : toute personne en charge du recrutement, 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 et élaboration d'un guide d'entretien

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

Sourcer, recruter et suivre des intérimaires RQTH

SEQUENCE I : DEFINIR LE HANDICAP

- ◆ Les représentations et stéréotypes sur le handicap
- ◆ Les affections relevant du handicap : les différentes typologies
- ◆ Quels termes pour quelles situations ?

SEQUENCE II : COMMENT OBTIENT-ON LA RQTH ?

- ◆ Le processus de reconnaissance du handicap

SEQUENCE III : QU'EST-CE QUE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES ?

- ◆ Les obligations légales des entreprises
- ◆ L'engagement de la profession : enjeux socio-économiques
- ◆ Les pénalités en cas de non-respect de l'obligation

SEQUENCE IV : OU RECHERCHER DES CANDIDATS RQTH ?

- ◆ Les acteurs institutionnels en charge de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés : comment développer des coopérations
- ◆ Les acteurs de la branche mobilisés : FAF.TT et FASTT
- ◆ Les modes de sourcing permettant l'accès aux candidats RQTH
- ◆ La réglementation liée à l'offre d'emploi

SEQUENCE V : COMMENT REUSSIR LE RECRUTEMENT D'UN CANDIDAT RQTH ?

- ◆ La réglementation relative à la lutte contre la discrimination : parler compétences
- ◆ Gérer les étapes de l'entretien de recrutement dans le respect de cette réglementation
- ◆ Parler du handicap avec un candidat ou un intérimaire
- ◆ La communication et la posture à adopter, l'accompagnement et le soutien
- ◆ L'identification des situations incompatibles avec le handicap du candidat
- ◆ L'identification des besoins spécifiques du candidat pour préparer une délégation potentielle
- ◆ La suite donnée à l'entretien et les actions à mener

SEQUENCE VI : DE QUELS ACCOMPAGNEMENTS L'AGENCE D'EMPLOI ET L'UTILISATEUR PEUVENT-ILS BENEFICIER ?

- ◆ Les dispositifs à mettre en œuvre et les aides financières disponibles
- ◆ Les possibilités d'aménagements dans l'entreprise et sur les postes de travail – l'accessibilité



SEQUENCE VI : COMMENT DELEGUER, INTEGRER ET SUIVRE UN CANDIDAT RQTH ?

- ◆ Trouver le poste adapté dans un environnement approprié
- ◆ La relation à instaurer entre les 3 parties : candidats/EU/agence voire autres partenaires
- ◆ Préparer et accompagner l'EU dans l'accueil et l'intégration selon le handicap de l'intérimaire
- ◆ Prévenir et gérer les situations difficiles
- ◆ Gérer l'après-mission pour les intérimaires non embauchés
- ◆ Le parcours professionnel de l'intérimaire RQTH : Suivre, accompagner et former : le développement des compétences

SEQUENCE VII : EN CONCLUSION : REFLEXION SUR LES AVANTAGES POUR CHACUNE DES PARTIES DE RECOURIR A UN CANDIDAT RQTH ?

- ◆ Pour l'intérimaire RQTH
- ◆ Pour l'utilisateur qui recourt à un intérimaire RQTH
- ◆ Pour l'agence d'emploi qui source et délègue un candidat RQTH

VALIDATION DES ACQUIS



EVALUATION A CHAUD DE SATISFACTION