

Promouvoir les candidatures d'intérimaires en situation de handicap

Une opportunité pour l'impact social, la performance et l'image employeur

0,5 jour
3,5 heures

Objectif professionnel : cette formation permet d'accompagner les agences d'emploi et les structures d'insertion dans l'intégration et la valorisation des candidatures de travailleurs handicapés, dans le cadre de l'intérim, en alliant impact social, respect du droit, image employeur et levier de performance commerciale.

Objectifs pédagogiques :

- **Mesurer les enjeux sociaux, économiques et juridiques du recrutement de personnes en situation de handicap**
- **Argumenter l'intérêt de ces candidatures auprès des entreprises clientes (enjeux RSE, OETH, marque employeur)**
- **Mobiliser les ressources et dispositifs utiles (Cap Emploi, AGEFIPH, aides...)**
- **Utiliser un simulateur de coefficient intérimaire TH pour objectiver la plus-value économique d'un recrutement inclusif**

Responsables de développement / commerciaux en AE
Référént(es) handicap en AE
Chargé(e) de recrutement

Prérequis : aucun

Groupe de 4 à 10 participants

Handicap et emploi : de quoi parle-t-on ?

- Déconstruire les idées reçues sur le handicap au travail
- Typologie de handicap et représentations
- Cadre légal : RQTH, OETH, rôle de l'intérim dans l'inclusion

Modalités / moyens et méthodes pédagogiques :

- Cas réels et mises en situation (posture face aux objections)
- Argumentaires « valeur ajoutée d'un TH »
- Ateliers de simulation économique (utilisation du simulateur)
- Remise de check-lists, argumentaires et ressources du territoire

Valoriser une candidature TH en respectant le droit

- Recruter sans discriminer : outils, formulation, entretiens
- Identifier les compétences, les besoins, sans stigmatiser
- Sécuriser la posture du recruteur et la relation client

Simulateur Excel "Coefficient intérimaire TH"

Permet de simuler l'impact économique d'une candidature TH : valorisation via les exonérations potentielles, aide AGEFIPH, image RSE, et retour sur investissement indirect, dans le respect absolu du principe de non-discrimination.

Un levier RH et commercial trop peu mobilisé

- Les bénéfices d'un recrutement inclusif (RSE, marque employeur, image)
- Comment convaincre une entreprise utilisatrice ?
- Argumentaire éthique et économique pour valoriser une candidature TH

Intégration réussie et partenariats gagnants

- Adapter la mission et sécuriser le démarrage
- S'appuyer sur les acteurs du handicap (Cap emploi, AGEFIPH, MDPH...)
- Coordonner l'intégration avec les centres de formation et les référents TH

Profil des formateurs consultable sur www.managir.com

Evaluation des compétences en début et en fin de formation. Mesure de satisfaction en fin de session. Mesure de satisfaction du donneur d'ordre à ± 8 jours, évaluation par « Avis Vérifiés » à ± 1 mois, mesure de satisfaction et d'impact à ± 3 mois. Possibilité de questionnaire complémentaire par mail pendant 30 jours

INFORMATIONS ET INSCRIPTIONS
01 45 23 22 22 ou ggury@managir.com

Ref : 315-025
Version 020925