



## HANDICAP AU TRAVAIL FORMATION DES RECRUTEURS

Favoriser et réussir le recrutement  
de candidats en situation de handicap



**Public**

Toute personne  
effectuant du  
recrutement

15 participants  
maximum



**Durée**

1 Journée

Dans vos locaux

Animée par  
**Laurence LEVY**



### Objectifs pédagogiques

- **Maîtriser les connaissances indispensables** à la mise en œuvre d'une politique handicap, **en comprendre les enjeux**
- **Comprendre la notion de handicap au travail** de manière objective
- **Avoir un langage commun**
- **Connaître** le réseau des **partenaires externes** pour **développer un « vivier » de candidats en situation de handicap**
- **Savoir recruter un candidat en tenant compte de sa problématique de santé**
- **Savoir présenter le candidat recruté à son N+1**
- **Donner envie de recruter des candidats en situation de handicap**



### Les thèmes abordés

- **Le contexte légal actuel :**
  - La loi du 11 février 2005 actualisée,
  - Le principe de non discrimination
- **Handicap : de quoi parle-t-on ? :**
  - Prendre conscience de ses propres représentations
  - la réalité des travailleurs handicapés en emploi, la notion de situation, définition légale
  - L'aspect médical, les 6 grandes familles
  - L'aspect administratif : du handicap à la RQTH, les bénéficiaires et leurs droits
- **La politique handicap mise en place par votre entreprise**
  - *Présentation possible par vos services*

- **Communiquer avec une personne en situation de handicap**
  - Quelle image me renvoie le handicap ? effet miroir,
  - L'impact *psychologique* du handicap : acceptation, déni, période de deuil,
  - Comment se *comporter* : être à la bonne place (ne pas en faire trop, ni trop peu),
  - Respect de la *confidentialité*,
  
- **Le recrutement : étape par étape**
  - Vidéo de 2 saynètes théâtrales humoristiques sur les idées reçues concernant l'arrivée d'une personne en situation de handicap
  - Recruter sans discriminer, principe d'aménagement raisonnable
  - La rédaction des annonces et le respect des critères de non-discrimination,
  - Où trouver des candidats bénéficiaires, sourcing,
  - Les caractéristiques des demandeurs d'emploi bénéficiaires,
  - La fiche de poste et ses contraintes (**exercice** : élaboration d'une fiche de poste et de ses contraintes),
  - La définition du profil,
  - Les mesures de droit commun, les aides AGEFIPH et les différents partenaires externes,
  
- **Mener un entretien de recrutement**
  - Comment aborder la question du handicap en entretien,
  - Règles de déontologie,
  - **jeux de rôle** - Etude de *situations* fournies par les participants (ou la formatrice si besoin).
  
- **Intégration**
  - Présenter et valoriser la candidature d'une personne en situation de handicap auprès d'un futur chef de service.
  - Préparer l'arrivée, qui fait quoi ? Prise en compte des besoins spécifiques,
  - Tutorat et accompagnement,
  - La communication à l'équipe,



### **Notre spécificité : l'approche pédagogique**

Ainsi, notre approche pédagogique est toujours **enthousiaste, dynamique et positive** et privilégie **l'implication et la participation des stagiaires** pour favoriser à la fois l'apprentissage et la mémorisation d'informations très sérieuses et aussi la remise en question des préjugés. Nos méthodes pédagogiques sont donc variées, participatives et ludiques :

- Diaporama,
- Echanges, brainstorming et exercices,
- Travail de réflexion en sous-groupes,
- Jeux de rôle
- Etudes de cas pratiques
- Jeu par équipe **HAN'Jeu®** et mises en situation de handicap