



Ce module vous donnera des outils et des leviers pour améliorer l'inclusion et le développement des compétences de vos collaborateurs en situation de handicap.

Pour qui : Les Dirigeants de petites et moyennes entreprises, les RH, les recruteurs, les managers.

Objectifs principaux :

- Améliorer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Améliorer les processus recrutement, d'intégration et carrière des salariés différents.

Objectifs pédagogique :

- Mieux comprendre le handicap.
- Recruter par les compétences et les savoirs faire.
- Connaître les points à aborder ou pas dans un entretien avec une personne en situation de handicap.
- Appréhender et mettre en place des compensations et des aménagements au handicap.
- Savoir chercher les relais et aides au recrutement et à l'intégration d'une personne en situation de handicap.
- Gérer les carrières des personnes en situation de handicap avec une approche GPEC.

Compétences ciblées :

- Connaissance du handicap.
- Apprendre à centrer son entretien de recrutement sur les compétences.
- Travailler ses fiches de postes en prenant en compte les aménagements possibles.
- Créer des outils de recrutement et d'intégration.
- Améliorer ses processus d'intégration.
- Agir sur la pénibilité et la qualité de vie au travail.

Coût en extra: 1950 € HT.

Coût en intra : sur devis en fonction du nombre de participants.

Contacts :

Cindy MUNOZ /06-72-95-13-42

cmunoz@akianeconsulting.fr

Contenu :

▪ **Le handicap et le recrutement:**

Quiz, la loi, présentation des chiffres clés, les différents handicaps.

▪ **Le sourcing le recrutement :**

Comment « chasser » efficacement des profils en situation de handicap : Sourcing 2.0, vivier sur les réseaux.

Comment communiquer son ouverture de postes à des profils en situation de handicap.

La question des aménagements de poste : fiche de postes et DUE.

Etude de CV : une autre lecture.

La posture lors des entretiens de recrutement : mise en situation par l'organisation d'un mini job dating (avec des profils ciblés / besoins des entreprises).

▪ **Les 3 points clés de l'intégration :**

Avant l'arrivée du salarié.

L'arrivée du salarié.

Le rôle des RH, du manager, de l'équipe.

▪ **Développement de carrière :**

Une évaluation par les compétences.

Des formations accessibles ?

Oser promouvoir.

Méthode pédagogique :

- Formation interactive,
- Utilisation de supports audiovisuels.
- Mises en situation,
- Échanges de pratiques,
- Etude concrète sur CV des candidats au job dating,
- Utilisation de supports audiovisuels.
- Mises en situation de recrutement en format job dating avec des personnes en situation de handicap.

Notre +

Une approche par des situations concrètes.

Des outils faciles à utiliser.

Possibilité de rencontrer des candidats.

Une animation par des professionnels ayant une expérience du recrutement et du handicap.