# Programme de Formation

## Recruter un·e collaborateur·trice en situation de handicap

Dans un contexte où les organisations sont amenées à renforcer leurs politiques de diversité, d'égalité des chances et d'inclusion, le recrutement des personnes en situation de handicap constitue un enjeu à la fois humain, social et stratégique. Pourtant, les recruteurs peuvent être confrontés à des interrogations relatives au handicap, aux obligations légales, aux modalités d'évaluation des compétences ou encore aux aménagements nécessaires à la réussite de l'intégration professionnelle.
Le programme présenté dans vise à apporter des repères concrets et opérationnels pour sécuriser les pratiques de recrutement.

## Organisation

**Durée :** 7 heures

**Mode d'organisation :** Présentiel

## Contenu pédagogique

### *Public visé*

Recruteurs/RH.

### *Objectifs pédagogiques*

- Mieux connaître le handicap et lever les représentations faussées.
- Favoriser le recrutement d'un collaborateur en situation de handicap.
- Optimiser le sourcing candidats.
- Construire l'entretien de recrutement en intégrant la dimension handicap.

### *Description*

**Le handicap, le définir pour mieux le comprendre**

**Préparer le recrutement**

- Identifier les missions, les compétences nécessaires.
- Analyser les contraintes physiques, cognitives et psychologiques du poste.
- Repérer les ressources et moyens à disposition.

**Les nouvelles modalités de recrutement suite à la réforme**

- Comment optimiser son sourcing candidats ?
- Panorama des acteurs favorisant le sourcing de candidatures de personnes en situation de handicap.
- Comment formuler une offre d'emploi ?
- La lecture des CV.
- Les spécificités d'un parcours paraissant atypique.
- Compétences et handicap.

**Conduire et conclure l'entretien de recrutement**

- Préparer l'entretien.
- Les différentes étapes de l'entretien.

- Intégrer la dimension handicap au cours de l'entretien dans le respect de la personne et du cadre légal.
- Apprécier les éventuels besoins de compensation et d'aménagements.
- La sélection finale : « Acceptation/refus ».
- La communication : Sous quelle forme ? Auprès d'autres acteurs de l'organisation ?

## *Prérequis*

Aucun

## *Informations sur l'accessibilité*

Pour tout échange ou demande de mise en confort, vous pouvez contacter notre référent handicap à l'adresse : apf.formation@apf.asso.fr

## *Modalités pédagogiques*

La méthode pédagogique interactive s'appuie sur des contenus théoriques, des analyses de cas, des ateliers pratiques, des jeux de rôles et des discussions.

## *Moyens et supports pédagogiques*

Sur le plan matériel est requise une salle spacieuse adaptée à la formation, équipée d'un vidéoprojecteur et d'un tableau blanc.

## *Modalités d'évaluation et de suivi*

- Avant la formation : Les participants seront invités à renseigner un questionnaire afin d'évaluer leur niveau de connaissances des objectifs de la formation.
- Pendant la formation : Plusieurs évaluations seront réalisées afin de mesurer la progression de chaque participant.
- A l'issue de la formation : Un questionnaire sera communiqué aux participants afin d'évaluer l'atteinte des objectifs de la formation ainsi que leur niveau de satisfaction. Un questionnaire leur sera envoyé à 1.5 mois afin de mesurer la mise en pratique de la formation et les acquis en situation de travail.