

Recruter, accueillir et intégrer un collaborateur handicapé (secteur privé)



2 jours - 14 heures

Code formation : log-

www.adhara.fr

Objectifs

A l'issue de la formation, le participant sera capable de : ? Comprendre ce que recouvre la notion de handicap ? Identifier ses propres représentations génératrices de stress et de blocage personnel ? Maîtriser les bases de l'entretien de recrutement avec une personne handicapée ? Analyser l'adéquation entre un poste et une situation de handicap et mettre en oeuvre les adaptations pertinentes ? Piloter efficacement l'accueil et l'intégration d'un collaborateur handicapé dans une équipe ? Créer les conditions favorables pour une communication adaptée entre le manager et la personne (attitudes, comportements, postures) ? Transposer les acquis en termes de management en faveur d'autres publics relevant de la diversité

Participants

DRH, Responsables RH, managers, chargés de recrutement dans les entreprises

Prérequis

Recruter un collaborateur handicapé consiste avant tout à recruter des compétences, comme pour tout recrutement. Pourtant, recruteurs et managers se sentent souvent démunis face au handicap et à la différence. Il est donc nécessaire de les former pour qu'ils puissent appréhender les spécificités du handicap en situation professionnelle et prendre en compte les salariés nécessitant une approche en termes de compensation.

Pédagogie

La pédagogie est basée sur le principe de la dynamique de groupe avec alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion collectives et individuelles, d'exercices, d'études de cas et de mises en situations observées. Formation / Action participative et interactive : les participants sont acteurs de leur formation notamment lors des mises en situation car ils s'appuient sur leurs connaissances, les expériences et mettront en oeuvre les nouveaux outils présentés au cours de la session.

Profil de l'intervenant

Consultant-formateur expert sur cette thématique. Suivi des compétences techniques et pédagogiques assurée par nos services.

Moyens techniques

Encadrement complet des stagiaires durant la formation. Espace d'accueil, configuration technique des salles et matériel pédagogique dédié pour les formations en centre. Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique à échéance de la formation.

Méthodes d'évaluation des acquis

Exercices individuels et collectifs durant la formation. Evaluation des acquis et attestation de fin de stage adressés avec la facture.

Programme

Recruter, accueillir et intégrer un collaborateur handicapé (secteur privé)

2 jours - 14 heures

Objectifs

A l'issue de la formation, le participant sera capable de : ? Comprendre ce que recouvre la notion de handicap ? Identifier ses propres représentations génératrices de stress et de blocage personnel ? Maîtriser les bases de l'entretien de recrutement avec une personne handicapée ? Analyser l'adéquation

Recruter, accueillir et intégrer un collaborateur handicapé (secteur privé)



2 jours - 14 heures

Code formation : log-

www.adhara.fr

entre un poste et une situation de handicap et mettre en oeuvre les adaptations pertinentes ? Piloter efficacement l'accueil et l'intégration d'un collaborateur handicapé dans une équipe ? Créer les conditions favorables pour une communication adaptée entre le manager et la personne (attitudes, comportements, postures) ? Transposer les acquis en termes de management en faveur d'autres publics relevant de la diversité

Participants

DRH, Responsables RH, managers, chargés de recrutement dans les entreprises

Prérequis

Recruter un collaborateur handicapé consiste avant tout à recruter des compétences, comme pour tout recrutement. Pourtant, recruteurs et managers se sentent souvent démunis face au handicap et à la différence. Il est donc nécessaire de les former pour qu'ils puissent appréhender les spécificités du handicap en situation professionnelle et prendre en compte les salariés nécessitant une approche en termes de compensation.

Pédagogie

Pédagogie active et participative basée sur l'alternance d'apports théoriques et de mises en situation, sous la forme de jeux de rôle, d'exercices de prise de conscience sur les représentations. Cette formation alterne les réflexions individuelles et collectives et favorise les retours d'expérience, dans un objectif de transfert des connaissances dans la vie professionnelle.

Profil de l'intervenant

Consultant-formateur expert sur cette thématique. Suivi des compétences techniques et pédagogiques assurée par nos services.

Moyens techniques

Encadrement complet des stagiaires durant la formation. Espace d'accueil, configuration technique des salles et matériel pédagogique dédié pour les formations en centre. Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique à échéance de la formation.

Méthodes d'évaluation des acquis

Exercices individuels et collectifs durant la formation. Evaluation des acquis et attestation de fin de stage adressés avec la facture.

Programme

Les représentations liées au handicap

Les préjugés et les craintes associées

Travail collectif et interactif sur les idées reçues

La place du handicap dans les relations interpersonnelles

Handicap et diversité

Le contexte réglementaire et éthique (l'emploi des personnes handicapées et la non-discrimination)

Les enjeux sociétaux pour l'entreprise

Le handicap en situation professionnelle

Définitions

Handicaps visibles et non visibles

Caractéristiques des travailleurs handicapés par rapport à l'emploi

Recruter, accueillir et intégrer un collaborateur handicapé (secteur privé)



2 jours - 14 heures

Code formation : log-

www.adhara.fr

Le recrutement

Savoir rédiger une offre non discriminante

Le sourcing

Mener l'entretien de recrutement

L'accueil et l'intégration du collaborateur handicapé

La sensibilisation de l'équipe

Les postures favorables et défavorables

Le management au quotidien

La communication, les attitudes et les comportements aidants

Les 10 conseils des salariés handicapés aux recruteurs et aux managers

Les acteurs ressources

Les acteurs internes à l'entreprise (médecin du travail, assistante sociale, psychologue du travail, référent handicap, DRH...)

Les acteurs externes (AGEFIPH, Cap Emploi, Pole Emploi, CRP, société d'intérim)

Témoignage d'un acteur externe (sous réserve)

Comment aménager la situation de travail ?

Les aménagements possibles

Les aides disponibles pour aménager le poste de travail

1148