

## Programme de Formation Recrutement et handicap

### Organisation

**Durée :** 7 heures

**Mode d'organisation :** Mixte

### Contenu pédagogique

#### **Public visé**

- Managers, recruteurs, et responsables RH

#### **Objectifs pédagogiques**

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Comprendre les différents types de handicap et leurs impacts sur les individus et les entreprises.
- Intégrer le principe de compensation dans la gestion quotidienne des équipes et des recrutements.
- Savoir identifier et réduire les biais décisionnels dans le processus de recrutement et d'intégration.
- Apprendre à rédiger des offres d'emploi inclusives et à mener des entretiens favorisant l'égalité des chances.
- Être en mesure d'aborder la question du handicap de manière respectueuse et professionnelle lors du recrutement.

#### **Description**

##### **1. Mieux comprendre le handicap et tous les termes associés**

- **L'équité, à l'origine du mot "handicap" :** Décryptage du concept d'équité et son lien avec l'origine du mot "handicap".
- **Les différents handicaps :** Physiques, sensoriels, mentaux, psychiques, cognitifs.
- **Différence entre égalité et équité :** Analyser les nuances et l'importance de l'équité dans l'inclusion.
- **Handicap situationnel, temporaire et permanent :** Présentation et exemples concrets.
- **Handicap visible et invisible :** Impact sur les comportements et perceptions.
- **Stéréotypes et préjugés :** Identifier et déconstruire les stéréotypes liés au handicap.
- **Réduire les biais décisionnels :** Outils et réflexes pour réduire les biais dans les décisions de recrutement.

##### **2. Le droit à la compensation, un principe clé !**

- **Le principe de compensation et la notion de raisonnable :** Introduction à la loi du 11 février 2005 et explication de la notion de "mesures raisonnables" pour compenser le handicap.
- **Les 3 parties prenantes de sa mise en œuvre :** Recruteur/manager, salarié, et acteurs spécialisés (internes et externes).
- **Les différentes formes de compensation :** Matérielle, humaine, organisationnelle, etc.
- **Solliciter les acteurs internes et externes :** Quelles ressources mobiliser ? Le rôle de la médecine du travail, des services RH, des associations spécialisées, etc.

##### **3. L'intégration d'une personne handicapée dans le processus de recrutement**

- **Prendre en compte le handicap dès le premier contact :** Quelle attitude adopter ? Quels signaux envoyer ?
- **Annonces de recrutement : mentions à éviter ou à ajouter :** Rédaction d'annonces inclusives et légales.
- **Analyse du CV : lecture, posture et interprétation :** Comment évaluer sans biais un CV ?



- Comment interpréter une mention de handicap ?
- **Démonstration d'une posture classique lors d'un entretien menant à l'inégalité des chances** : Exemple de comportements à éviter en entretien.
- **Parler du handicap en entretien : quand et comment ?** : Les bonnes pratiques pour aborder le sujet de manière appropriée, respectueuse et non-discriminante.



## Prérequis

Aucun



## Modalités pédagogiques

- **Exposés théoriques** pour poser les bases de la compréhension du handicap et du droit à la compensation.
- **Ateliers interactifs** : Mises en situation, jeux de rôle sur les entretiens d'embauche et la lecture de CV.
- **Partage d'expériences** : Échanges sur des cas concrets de recrutement et d'intégration de personnes handicapées.
- **Outils pratiques** : Check-lists, grilles d'analyse, exemples de formulaires et d'annonces de recrutement adaptées.



## Moyens et supports pédagogiques

Le support de formation présentant les points essentiels et synthétisant les apports est remis aux participants et des ressources complémentaires sont disponibles sur notre plateforme pédagogique (si disponible).



## Modalités d'évaluation et de suivi

- Évaluation continue via des exercices pratiques, des études de cas et des mises en situation.
- Quiz final pour vérifier les acquis théoriques.
- Questionnaire d'évaluation à chaud et transmission de bilan des évaluations au formateur
- Questionnaire d'évaluation à froid pour les salariés et les employeurs
- Émargement en ligne



## Informations sur l'admission

Inscription possible jusqu'à 15 jours avant le démarrage de la formation.



## Informations sur l'accessibilité

Nos formations sont accessibles quel que soit le mode de communication de l'apprenant :

- langue des signes française (LSF)
- langue française parlée complétée (LfPC)
- voix
- texte (uniquement dans le cas de formations distancielles)

Mise en œuvre définie lors de l'entretien préalable avec le conseiller pédagogique.