

## **PROGRAMME DE FORMATION ANNEXE 1 CONVENTION DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **FORMATION : PASSEPORT POUR L'EMPLOI DU SOURCING À L'INTÉGRATION**

#### **I – Objectifs du module**

A la fin de la formation, les participants sont capables de :

- Maîtriser le cadre légal et les spécificités du handicap
- Maîtriser les spécificités du sourcing de candidats en situation de handicap
- Conduire un entretien avec une personne en situation de handicap
- Adapter un poste de travail
- Intégrer un collaborateur

#### **II – Public et pré requis**

- **Taille des groupes** : 15 participants maximum
- **Type de public** : Recruteur
- **Connaissances requises** : Aucune

#### **III – Modalités techniques et pédagogiques**

- **Supports et matériels utilisés** : Supports de stage en version électronique et/ou papier
- **Modalités pédagogiques** :
  - Théories et exercices
  - Photo langage
  - Quiz
  - Exercices pratique
  - Jeux de rôle
  - Analyses, réflexions
  - Débrief, corrections et apports du formateur

#### **IV – Modalités de suivi, d'évaluation et de sanction**

- **Modalités de suivi** : Feuilles de présence émargées par demi-journée par les stagiaires et le formateur
- **Modalités d'évaluation** : Photo langage, quiz, analyses, jeux de rôle, bonnes pratiques, Petit Bac,
- **Modalités de sanction** : Attestation de fin de formation individualisée mentionnant l'évaluation du formateur

## **V – Modalité de déroulement**

- **Dates et lieux** : A définir
- **Durée** : ½ ou 1 journée soit 3 heures 30 ou 7 heures
- **Horaires** : A définir

## **VI – Contenu détaillé et séquencé de l'action**

# Programme

## Passeport pour l'emploi du sourcing à l'intégration

---

### Objectifs pédagogiques

30' - Tour de table

90' -  
Maîtriser le cadre légal et les spécificités du handicap

**10'**

45' -  
Maîtriser les spécificités du sourcing de candidats en situation de handicap

### Contenu et approche

Rappel synthétique de l'objectif de la formation  
Photo langage : à partir d'une sélection de photo, chaque participant s'exprime sur sa perception du handicap

Représentations et stéréotypes : comprendre la construction des stéréotypes pour mieux les combattre.  
Les spécificités du handicap : différence entre personnes handicapées et travailleurs handicapés, invisibilité du handicap (80%), ...  
Les chiffres clés, la loi, les bénéficiaires et les leviers d'actions  
La notion de stéréotypes et ses conséquences dans l'emploi

**Pause**

Les acteurs de l'emploi TH,  
Construire un partenariat emploi  
Échanger les bonnes pratiques  
La lecture CV : mention exprimée ou induite.

### Modalités pédagogiques

Photo langage  
Évaluation diagnostique

Quiz collectif interactif  
Évaluation diagnostique

Exposé et exercice pratique sur les CV

60' –  
Conduire  
un  
entretien  
avec une  
personne  
en  
situation  
de  
handicap

60' –  
Adapter un  
poste de  
travail

**10'**

60' –  
Intégrer un  
collabora-  
teur

30'- Clôture  
et  
évaluation

### **Pause déjeuner**

Dépasser ses a priori. Tenir compte du handicap à toutes les étapes du recrutement de la pré qualification à l'entretien. Travailler main dans la main entre RH et managers. Jeux de rôle : handicap invisible / visible, parler des besoins, respecter la confidentialité.

- Les familles de compensations par typologies
- Les mécanismes de compensations humaines et organisationnelles
- Les process de votre entreprise

### **Pause**

Préparer l'accueil et l'intégration du collaborateur : pourquoi avons-nous tous à y gagner ? accessibilité, dialogue, team building. Jeu de mise en situation ludique pour rappeler l'intérêt d'une mobilisation collective.

Conclusion du stage et évaluation par les stagiaires

Jeux de  
rôles et  
bonnes  
pratiques  
Évaluation  
continue

Petit bac  
Évaluation  
continue

Jeu de rôle  
et  
debriefing  
collectif  
Évaluation  
 diagnosti-  
que

Évaluation