

# Optimiser le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

## Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : référent handicap, chargé de projet handicap, professionnel RH, chef d'entreprise, ou toute personne en charge du handicap dans sa structure

- groupe de 6 à 12 personnes

Prérequis : aucun

### Durée

**2 jours** de formation consécutifs, soit 14 heures,  
Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

### Dates et délai d'accès

INTRA : calendrier fixé lors de votre prise de contact

Le délai entre la demande du client et le début de la prestation est estimé à un mois minimum (selon délais OPCO)

### Lieu

INTRA : en présentiel dans vos locaux

### Accessibilité pour tous

Nous recommandons à tout participant en situation de handicap de nous signaler dès son inscription ses besoins spécifiques, pour l'accueillir dans les meilleures conditions.

Référent Handicap : J-F Parelton : 01 48 78 82 20

- [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com) - [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

INTRA : 3000 € HT pour un groupe de 6 à 12 participants (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

INTRA entreprises : nous consulter

Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

François Bocquet - 06 12 21 72 84 - [f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelton - 06 81 32 10 47 - [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com)

Dans le cadre d'une politique RH inclusive, des entreprises et organisations embauchent ou souhaitent maintenir en emploi des personnes en situation de handicap. Connaître les fondamentaux de la problématique handicap ainsi que les acteurs et dispositifs mobilisables permet de mieux réussir ses recrutements et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

### Compétences visées

Optimiser le recrutement, l'intégration pérenne et le maintien en emploi des travailleurs handicapés dans son organisation.

### Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience de l'évolution sociétale et juridique vis à vis du handicap
- Connaître les types de handicap, l'impact sur les capacités de travail et la reconnaissance du handicap
- Identifier les principaux moyens de répondre à l'obligation d'embauche des travailleurs handicapés
- Mobiliser les acteurs, les dispositifs et la démarche pertinente pour maintenir en emploi des personnes en situation de handicap

### Méthodes pédagogiques

Pédagogie participative basée sur des apports interactifs, l'échange d'expériences, des cas concrets analysés en intelligence collective, des mises en situation, des réflexions et des « livrables » sur des pratiques et postures optimisées

### Moyens pédagogiques

- Accès à un "espace apprenant" en ligne, mettant à disposition les supports, fiches memo, outils et documents d'approfondissement
- En présentiel : salle de formation équipée d'un ordinateur, d'un vidéoprojecteur, d'un paperboard
- En distanciel : ordinateur avec micro et enceinte, connexion Internet - Envoi d'un tuto pour suivre la formation à distance avec l'outil zoom, avec consignes pour valider le bon fonctionnement des connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert du handicap, de la relation individuelle et collective, des Ressources Humaines, du recrutement, praticien en bilan de compétences « santé-handicap », avec une connaissance approfondie du secteur de l'insertion-emploi, de ses acteurs et dispositifs.

### Prérequis techniques

Pour les formations en distanciel : disposer d'un outil numérique avec caméra / son et d'une connexion internet

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises (quiz en début et en fin de formation)
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

Assist. pédagogique et technique : M.Houillon [m.houillon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:m.houillon@ressourcesetcarrieres.com)  
Référent handicap : J-F.Parelton [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com)  
01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2025 : 18,6 / 20

## Programme Optimiser le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

### JOUR 1

#### Emploi et handicap : de quoi s'agit-il ?

Définir le handicap, distinguer "personne handicapée" et "personne en situation de handicap"

De l'exclusion à l'intégration puis l'inclusion : l'évolution de la société et du cadre juridique

Ne pas associer le "handicap" avec un "manque de compétences"

*Quiz sur ses représentations et ses connaissances sur le handicap - Réflexion guidée, débriefing et échange*

#### Les catégories de handicap et la reconnaissance du handicap

Appréhender les 6 grandes catégories basées sur l'origine du handicap

L'impact du handicap sur l'activité du travailleur et son entourage professionnel

Reconnaître le handicap invisible avec sa prépondérance et les difficultés pour les aborder

Identifier les avantages d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour le salarié et pour l'employeur

*Vidéos sur les différents types de handicap invisible - Analyse de cas : les contraintes d'un type de handicap par rapport à différents métiers*

#### Optimiser le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés

Rappeler les bases juridiques de l'emploi inclusif, les moyens de répondre à l'OETH et les enjeux pour l'employeur

Ouvrir des postes aux personnes en situation de handicap avec un processus de recrutement inclusif

Mobiliser les acteurs et les dispositifs avant, pendant et après le recrutement d'une personne RQTH

Pérenniser l'emploi avec l'adaptation et l'aménagement du poste et l'accompagnement du salarié dans son intégration

*En sous-groupes : cas pratiques de recrutement de personnes en situation de handicap sur différents métiers, proposition d'adaptation/aménagement de poste*

### JOUR 2

#### Zoom sur l'AGEFIPH et le FIPHFP, principaux acteurs mobilisables

Connaître les prestations de l'AGEFIPH et du FIPHFP en matière d'information, de conseil et de financement

Exploiter les réseaux d'échanges et de partenariats de ces organismes dans le champ du handicap

Mobiliser les aides financières favorisant la prise de poste et l'évolution professionnelle des travailleurs handicapés

*Exemples d'accompagnement des recrutements handicap (vidéos) - Partage de pratiques*

#### Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle

Comprendre les enjeux que représente le maintien dans l'emploi pour le salarié et pour l'employeur

Clarifier les notions d'incapacité temporaire, d'incapacité permanente, d'inaptitude, d'invalidité

Connaître les possibilités de maintien dans l'emploi (maintien au même poste, aménagement du poste, reclassement, reconversion...)

Connaître les acteurs et principaux dispositifs à mobiliser pour le maintien dans l'emploi

Préparer la réintégration du salarié après de longs arrêts de travail pour prévenir la désinsertion professionnelle

*Analyser les vidéos de témoignages sur le maintien dans l'emploi : problématiques de santé, démarche suivie, intervenants, dispositifs mobilisés, bénéfices pour le salarié et l'employeur - Etude de cas concrets et mises en situation de séquences*

#### De l'obligation d'embauche des travailleurs handicapés (OETH) à une politique RH inclusive

Faire le diagnostic de la situation de sa structure au regard de l'inclusion

Identifier les atouts et freins pour l'organisation, pour mener une politique RH inclusive

Proposer des pistes d'action pour aller vers davantage d'inclusion

*Mise en application sur le cas de sa structure, travail en binômes et débriefing en plénière - Feuille de route pour la suite*