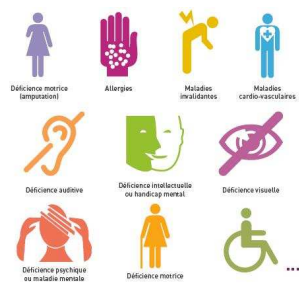




Formation et Conseil

Recruter une personne en situation de handicap



Sommaire

Présentation de PIC FORMATION	p 3
Le contexte	p 4
Méthodologie proposée en sur mesure	p 5
Nos engagements	p 9
Consultants	p 10
Notre proposition financière	p 11
Votre contact	p 12



PIC FORMATION en trois points



- ❑ PIC formation est un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des entreprises et des « Hommes ».

Nous accompagnons dans les domaines de la formation et du conseil RH (politique globale du Handicap, les seniors, GPEC, CE, CHSCT...), la gestion du stress par le bien être au travail et la relation client. Nous sommes présent sur la région Rhône-Alpes et réalisons des missions de formation et de conseil sur toute la France.

- ❑ PIC formation a été fondé sur les principes suivants :

- ❖ Respect des individus
- ❖ Proximité des « hommes » et des entreprises
- ❖ Capacité à relever les défis
- ❖ Reconnaissance de la valeur humaine comme principale ressource de l'entreprise
- ❖ Efficacité de nos prestations
- ❖ Simplicité, honnêteté, intégrité et sincérité dans nos relations professionnelles

- ❑ Parce que nous sommes aujourd'hui conscients que « *pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir mais de le rendre possible* » (Saint-Exupéry), faites-nous confiance : nous accompagnerons vos compétences de demain.

Contexte

❑ La loi de 2005 impose aux organisations (entreprises privées, associations, établissements publics, etc...) de plus de 20 salariés d'employer 6 % de travailleurs handicapés (TH), mutilés de guerre et assimilés. Vous pouvez bien sûr sous-traiter avec le secteur protégé ou adapté (EA et ESAT), mais le montant est plafonné à 50% de votre obligation. Vous êtes donc dans la situation et le constat de nombreuses entreprises en France : obligatoirement recruter une personne TH pour diminuer votre contribution Agefiph.

❑ Recruter une personne en situation de handicap n'est pas un recrutement classique. Ce n'est pas simple et à ne pas prendre à la légère. Vous avez lancé la réflexion et pris la décision de recruter et de faciliter l'embauche de TH dans votre structure. Vous êtes dans cette situation :

- ❑ Auprès de qui s'adresser ?
- ❑ Par où commencer ?
- ❑ Je n'ai pas le temps...
- ❑ Sur quel poste recruter ?
- ❑ Le handicap c'est quoi ?
- ❑ Je ne trouve pas de candidats
- ❑
- ❑ Les candidats que je trouve ne sont pas diplômés.
- ❑ Comment ne pas passer à côté des aides ?
- ❑ Le contrat de professionnalisation est-il adapté ?
- ❑ Mes locaux sont-ils adaptés et accessibles ?
- ❑ Faut-il communiquer sur ce recrutement et comment ?



❑ Vous souhaitez faire appel à un cabinet conseil spécialisé en ressources humaines et ayant les compétences sur le champ du handicap pour répondre à ces questions ou ces situations et répondre au plus juste à vos besoins. Nous vous accompagnerons tout au long de la démarche de recrutement en sur mesure.

Recruter une personne handicapée c'est avant tout se doter de compétences utiles pour votre entreprise.

Méthodologie proposée en sur mesure

- ❑ Nous vous accompagnons dans les choix suivants :
 - ❑ Identification de vos besoins. Analyse des profils de poste les plus adaptés à l'emploi de TH (optimisation de la réussite du recrutement).
 - ❑ Formulation de votre poste en tâches à effectuer.
 - ❑ Des interlocuteurs en fonction des profils recherchés.
 - ❑ Du ou des candidats.

- ❑ Nous mettons en œuvre un sourcing de candidats reconnus travailleurs handicapés en activant de nombreuses sources qui garantissent une meilleure réussite :
 - ❑ Cap Emploi
 - ❑ Pole Emploi
 - ❑ Agences d'intérim
 - ❑ Sites Internet spécialisés TH
 - ❑ Presse locale, régionale ou nationale en fonction du poste
 - ❑ Réseau des associations
 - ❑ Evènements (journée Handicap, salons, ...)
 - ❑ MDPH
 - ❑ Centres de reclassement professionnel
 - ❑ Notre réseau



Notre réussite est fondée sur un développement de relations privilégiées avec tous les acteurs du handicap.

Méthodologie proposée en sur mesure

- ❑ **Nous analysons les candidatures** : chaque cv et lettre de motivation sont étudiés très précisément avec rigueur et professionnalisme. Nous proposons à ce niveau de conduire un entretien téléphonique avec les candidats présélectionnés afin de valider l'intérêt porté au poste offert et leur disponibilité. Nous validons en amont de l'entretien, que les candidats soient bien bénéficiaires de la loi du 11 février 2005. Nous recevons ensuite les derniers candidats pour l'évaluation proprement dite ainsi que l'entretien.
- ❑ **Un entretien approfondi** est mené avec chaque candidat qui vous sera présenté. Nous évaluerons en fonction du poste la motivation du candidat, les compétences, les aptitudes et enfin, la capacité à suivre éventuellement un parcours en alternance pour réduire l'écart entre les compétences attendus et celle du candidat.
- ❑ En fonction de vos souhaits et besoins, **une évaluation de la personnalité** est faite en termes de points forts, de points de vigilance, de valeurs, d'attitudes, de préférences, de savoir être professionnels en fonction des exigences de la structure : Utilisation d'inventaire de personnalité type GZ, centre de gravité ou 16 PF5, d'inventaire de valeurs, ou d'autres outils.
- ❑ Pour un manager ou responsable d'équipe nous mettons en œuvre **une évaluation des compétences managériales** : utilisation d'une mise en situation type « in basket » qui propose à la personne évaluée de se mettre en situation de manager une équipe et de faire face à un ensemble de situations réelles.

Pour chaque poste, nous vous proposons des tests appropriés permettant d'évaluer les compétences des candidats. Exemples : test d'écriture, test de la relation client au téléphone, test de vente en face à face ou téléphone... Nous validons ensemble la nécessité de faire réaliser un test par rapport à un autre.



Méthodologie proposée en sur mesure



- ❑ **Mesure de l'écart** : C'est une phase essentielle pour assurer un recrutement efficace et durable. Elle a pour objectif de vérifier si le handicap du candidat lui donne la possibilité d'exercer la totalité des tâches qu'on souhaite lui confier et de déterminer les conditions dans lesquelles le candidat pourra occuper pleinement le poste.

- ❑ **Nous identifions les interventions nécessaires** : médecine du travail, les instances représentatives du personnel et notamment le Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHSCT) lorsque celui-ci existe.

- ❑ **Conseil en formation et aménagement de poste** : dans de nombreux cas, le handicap ne génère aucune difficulté. Cependant, dans certaines situations, l'étude peut révéler des besoins de réorganisation des tâches, de formation complémentaire du salarié ou d'aménagement de son poste, faciles à résoudre dès lors qu'ils sont identifiés. L'évaluation peut être réalisée préalablement à l'embauche ou pendant la période d'essai.
Nous vous mettons en relation avec les services de Cap Emploi pouvant vous aider dans le cadre de l'aménagement de poste. Nous vous renseignons sur les aides existantes dans votre situation.

- ❑ **Nous vous conseillons pour** : mobiliser les compétences internes, faciliter la prise en main du poste par du tutorat adapté et sensibiliser au handicap vos salariés aux différents échelons.

- ❑ Les candidats sont présentés avec un dossier individuel comprenant cv, lettre de motivation et une synthèse d'évaluation.

Nos engagements

- ❑ **Réactivité** : un rdv dans les 7 jours suite à votre demande de contact et un démarrage dans les 7 jours ouvrables après accord du financement.
- ❑ **Des consultants experts** en recrutement et sur le champs du handicap.
- ❑ Des locaux adaptés et les moyens techniques nécessaires.
- ❑ **Un réseau de partenaires et d'entreprises** avec qui nous sommes en relation et dont nous vous ferons bénéficier.
- ❑ Dans le cadre de notre **suivi qualité**, un questionnaire de satisfaction et d'évaluation vous sera remis à la fin de notre recrutement. Celui-ci nous permet de toujours être en adéquation avec vos besoins, avec l'objectif du service rendu et de maintien dans l'emploi de votre salarié. Vous serez également contactés 3 mois après notre prestation pour faire le point avec vous dans un soucis de pérennisation de l'emploi.
- ❑ En toute honnêteté, il est impossible de garantir à 100% ce recrutement. Nous nous engageons sur la durée que nous fixerons d'un commun accord, à mettre en œuvre toutes nos compétences et notre savoir faire à vos services pour réussir ce recrutement. Notre mission est considérée comme réussie dès la présentation d'un candidat jugé employable par nos services.



Nos Consultants

Martine GROZELLIER-AGAUD 48 ans - Consultante Experte RH



DESS de Psychologie du Travail
Formation complémentaire en Ergonomie et en viticulture œnologie
Plus de 20 ans d'expériences en Conseil et accompagnement RH
(Bilan de compétences, recrutement, tutorat, politique handicap, techniques recherche d'emploi, accompagnement des adultes et des jeunes...)

Catherine LUTZ:



47 ans - Consultante en RH, formatrice
Master « Manager des Ressources Humaines », Maîtrise de marketing
22 ans d'expérience en Conseil et accompagnement RH: bilan de compétences, bilan d'orientation jeunes, recrutement pour les secteurs de l'industrie et du tertiaire, ateliers de techniques de recherche d'emploi, formation en efficacité professionnelle (gestion du stress...), responsable d'un centre de profits

Martine ROBIN



49 ans - Consultante experte en RH
Master Gestion des Ressources Humaines – IAE LYON – 1999
Plus de 20 ans d'expérience en RH : RH généraliste avec 18 ans d'expérience en entreprise. Consultante GPEC, recrutement, et mobilité professionnelle.
Formation management sur les entretiens (seconde partie carrière, d'évaluation et professionnelle).

Notre proposition financière



**Recrutement d'une personne en situation de handicap
aux conditions citées dans l'offre**

Nous consulter

Suivi à 3 mois inclus dans la prestation

Les frais de déplacement et de restauration sont à votre charge sur présentation des justificatifs. Intervenants en région

Bon pour accord, le

Nom, prénom et fonction du signataire :

Signature et Cachet :

Votre contact sur cette offre



Pierre CHARON – 41 ans

Dirigeant PIC Formation
pcharon@pic-formation.com
06.50.20.29.56

Notre site internet

www.pic-formation.com

Un de mes objectifs est d'accompagner les entreprises et les Hommes dans la mise en place de politiques RH, dont l'enjeu sociétal et économique devient considérable pour demain.

- ❑ Un diplôme d'expertise comptable et financière a lancé ma carrière professionnelle dans l'accompagnement d'entreprises dans les domaines financier, gestion, informatique et juridique.
- ❑ Rigueur, organisation et motivation m'ont permis de réussir les diverses missions qui m'ont été confiées au sein de sociétés aux tailles et secteurs d'activités variés.
- ❑ Polyvalence et curiosité m'ont amené à changer de direction professionnelle en 2004, par l'ouverture d'un centre de profits sur Lyon afin d'accompagner la création et le développement sud-est de la France d'un centre de formation-conseil RH et d'une plateforme de télémarketing basé à Bron sous **statut coopératif**.
- ❑ Les actions mises en œuvre sur la région Rhône Alpes sont plurielles : **création et management d'un centre d'appels** de 30 positions ; partenariats avec l'ensemble des acteurs du handicap ; **recrutement, constitution et professionnalisation d'un vivier de personnes en situation de handicap sur le métier du téléconseil** ; participation à des actions de sensibilisation sur le thème du handicap : forum, réunions, conseil individualisé d'entreprises de toutes tailles sur l'intégration du 6% handicap du point de vue financier mais aussi social .
- ❑ 15 ans d'expériences dans le domaine de la formation, du conseil RH et de la mobilité professionnelle m'ont donné l'occasion d'accompagner , en étroite collaboration avec les OPCA (Opcalia, Agefos-Pme...), de nombreuses structures les thématiques du stress, des seniors et du handicap.