

Formation proposée par Errol



errol.coop

Recrutement des salariés en insertion : sécuriser vos pratiques

Lieu : En présentiel

Durée : 7 heures – 1 journée

Participants :

- Dirigeants d'AI
- Chargés de recrutement ou conseillers en insertion professionnelle (CIP)
- Salariés permanents impliqués dans l'accueil et la sélection des candidats
- Membres du conseil d'administration concernés par la stratégie RH et l'accompagnement des publics

Tarifs :

400 € / jour pour les adhérents UNAI

450 € / jour pour les non adhérents

Prérequis :

Connaissance générale du fonctionnement d'une AI et des missions d'insertion

Pédagogie :

- Apports théoriques courts, illustrés par des exemples concrets
- Travaux pratiques : diagnostics, workshops de formulation d'EVP, rédaction de messages, choix de supports.
- Échanges entre participants pour partager les pratiques, les freins, les réussites.
- Supports fournis : grille de diagnostic, modèle d'EVP, modèles de messages & supports, guide de planification.

Accessibilité :

Formations ouvertes aux personnes en situation de handicap, avec aménagements possibles selon les besoins.

OBJECTIFS DE LA FORMATION :

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre le cadre légal et éthique du recrutement, notamment en AI
- Définir les besoins en recrutement en cohérence avec la mission sociale et les activités de l'AI.
- Conduire un entretien de recrutement structuré et non-discriminant.
- Identifier les informations à collecter légalement et celles qui sont interdites.
- Mettre en place un processus d'intégration favorisant la réussite du parcours d'insertion

CONTENU :

Enjeux du recrutement dans une AI

- Spécificités des AI dans le processus de recrutement.
- Impacts d'un mauvais recrutement

Cadre légal et obligations

- Règles légales encadrant le recrutement :
- Risques juridiques liés à des pratiques illégales ou discriminatoires.

Définir les besoins en recrutement

- Identifier les profils recherchés.
- Rédiger une offre de recrutement claire et attractive, en intégrant la dimension sociale et l'objectif d'insertion.
- Choisir les canaux de diffusion.

Conduire un entretien structuré et non-discriminant

- Préparation de l'entretien : trame, questions clés, objectifs.
- Techniques de questionnement adaptées aux publics en insertion.
- Ce qu'on peut demander et ce qui est interdit.
- Posture de l'intervieweur.

Décider et formaliser le recrutement

- Évaluer objectivement les candidatures.
- Sécuriser la décision.
- Traçabilité des critères.

Intégration et suivi post-recrutement

- Construire un parcours d'intégration pour les salariés en insertion.
- Suivi des premières semaines.
- Relier recrutement et projet d'insertion globale.