

FORMATION

EMPLOYER UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

DATE et HORAIRE **Jeudi 10 octobre 2024**
9h – 13h

DURÉE **4 heures**

PARTICIPATION **INTER-ENTREPRISES - En présentiel ou en distanciel (en direct via Teams)***
**pour un confort de suivi, il est recommandé de privilégier une participation en présentiel*

TARIF INDIVIDUEL **480.00 € HT (576.00 € TTC) pour 4 heures**

LIEU (présentiel) dans les locaux du Cabinet TEN FRANCE – 86000 POITIERS

NB : En cas d'impossibilité exceptionnelle d'accueil dans la salle de formation de Ten France, la formation se déroulerait dans une salle à proximité du Cabinet.

PUBLIC CONCERNÉ Dirigeants et gestionnaires du personnel (DRH, RAF, RRH, assistant(e)/chargé(e) RH, ...).
Disposer d'une connaissance de base du droit du travail et/ou d'une expérience pratique des ressources humaines est un plus.

PREREQUIS Aucun prérequis

INSCRIPTION au plus tard le **3 octobre 2024**

- Inscription via le **lien d'inscription** sur le bulletin ou bulletin d'inscription papier à adresser **par mail** à formation@tenfrance.com
- Dans les jours suivant la réception du bulletin d'inscription : envoi par mail d'une confirmation d'inscription et de la convention de formation, ainsi qu'un accès à l'espace extranet propre au stagiaire.

ACCESSIBILITE Nos séances sont accessibles à différents types de handicap. Contacter le référent handicap (cf point « 8. Contacts ») avant la conclusion de la convention pour vérifier la compatibilité et les possibilités d'adaptation.

ÉQUIPEMENT REQUIS Pour le suivi par visioconférence, obligation de disposer d'un outil informatique (ordinateur/tablette/téléphone portable) équipé d'une caméra et d'un micro



☞ Sont disponibles sur notre site internet <https://www.tenfrance.com/formations.htm>:
- notre règlement intérieur formation,
- nos conditions générales de vente,
- notre livret d'accueil formations.

1. OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

- ⇒ Savoir analyser le cadre juridique applicable en matière d'emploi des travailleurs handicapés, tant dans le milieu ordinaire que protégé
- ⇒ Connaître les enjeux et points de vigilance liés à la situation de handicap tout au long de la relation contractuelle
- ⇒ Pouvoir mettre en œuvre les actions nécessaires ou opportunes dans le cadre de la politique handicap de l'entreprise

2. CONTENU DE LA FORMATION

Le plan d'intervention figure en page 5 du présent programme.

3. MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

a) ORGANISATION / MOYENS

Stagiaires en présentiel : seront remis le jour de la séance le(s) support(s) de formation, questionnaire « contrôle des connaissances », feuille d'émergence individuel et évaluation à chaud.

Stagiaires en distanciel : le stagiaire sera informé par mail de la disponibilité, sur son extranet, des documents utiles au déroulement de la formation (support(s) de formation, contrôle des connaissances, feuille d'émergence, évaluation à chaud...).

Quel que soit le mode de participation, le retour de la feuille d'émergence individuel est impératif (avec ou sans le questionnaire « contrôle des connaissances »), soit par remise à l'intervenant soit par mail au service formation (formation@tenfrance.com) soit via l'extranet du stagiaire, dès la fin de la séance.

b) DÉROULEMENT PÉDAGOGIQUE

Cette formation consistera en une présentation détaillée, illustrée d'exemples concrets et commentés, de la réglementation applicable en matière d'emploi des travailleurs handicapés, sur la base d'un support powerpoint.

L'intervenante répondra à toutes les questions posées en lien avec la formation. Des échanges entre intervenante et stagiaires ponctueront la demi-journée de formation.

c) OUTILS UTILISÉS

Au cours de cette formation, une évaluation des apprentissages sera opérée par un contrôle collectif des connaissances acquises par les stagiaires sur la base du questionnaire remis (présentiel) ou adressé par mail (distanciel).

4. ANIMATION

Cette formation est prioritairement dispensée par **Sophie LAVRARD, avocate associée du service droit social conseil**.

Toutefois, des intervenants autres que ceux mentionnés ci-dessus, et appartenant au secteur conseil social pourront être amenés à animer cette formation, en cas d'indisponibilité de l'un des animateurs.

5. MODALITÉ DE SUIVI DES PRÉSENCES

Stagiaires en présentiel : Les stagiaires présents ainsi que l'intervenante devront émarger la feuille de présence qui sera remise en début de séance

Stagiaires en distanciel : la présence du stagiaire est contrôlée par l'intervenante au long de la séance sur la base de l'inscription, et l'identification de celui-ci est confirmée par une vérification de sa présence (caméra).

Pour une **meilleure interactivité** avec l'intervenante et faciliter le contrôle des présences, le stagiaire devra donc **activer sa webcam et s'identifier avec ses nom et prénom lors de sa connexion à la session**.

En fonction du mode de participation du stagiaire à la formation, la feuille d'émargement devra soit être remise à l'intervenante, soit être adressée par mail à formation@tenfrance.com soit via l'extranet du stagiaire, dès la fin de la séance.

6. ÉVALUATIONS DU STAGIAIRE

a) CONTROLE DE LA COMPREHENSION ET L'ACQUISITION DES CONNAISSANCES ACQUISES PAR LE STAGIAIRE

⇒ Evaluation par le biais de questions / réponses dont la correction sera effectuée collectivement

b) ÉVALUATION A CHAUD

- ⇒ Auto-évaluation sur l'atteinte des objectifs
- ⇒ Évaluation du déroulement global de la formation

c) ÉVALUATION A FROID

Un questionnaire sera envoyé, par mail, au stagiaire et au responsable mentionné sur le bulletin d'inscription, entre + 45 et + 60 jours après la formation, afin d'évaluer quelque temps après la formation l'effet des apprentissages dans la vie professionnelle du stagiaire.

7. CLÔTURE DE LA FORMATION :

- 1) A l'issue de la formation, le stagiaire devra **impérativement remettre à l'intervenante (présentiel) ou adresser** par mail (formation@tenfrance.com) **l'évaluation à chaud complétée** (auto-évaluation sur l'atteinte des objectifs / évaluation du déroulement global de la formation) ou via son compte extranet.
- 2) Envoi au stagiaire du certificat de réalisation et de la feuille de présence régularisée.
- 3) Conformément aux modalités d'évaluation (cf. point 6 « évaluations du stagiaire »), sera adressé au stagiaire et au responsable (hiérarchique ou de la formation) une évaluation à froid (questionnaire) portant sur l'acquisition des connaissances par le stagiaire et leurs applications dans l'entreprise. Ces 2 évaluations devront être retournées, par mail à formation@tenfrance.com ou via le compte extranet.

8. CONTACTS

Tél : 05 49 55 99 17 **Mail** : formation@tenfrance.com

Référent pédagogique Alexandra SERVOUZE-MERCIER, avocate associée
Droit du travail (conseil social) et droit de la sécurité sociale et protection sociale

Référent handicaps Benoît TRIPON, avocat associé
Droit du travail (conseil social) et droit de la sécurité sociale et protection sociale

Référent administratif Fabienne JAMMES, assistante



Interlocuteur : *Sophie LAVRARD*
Tel : 05 49 55 78 69
slavrard@tenfrance.com

EMPLOYER UN TRAVAILLEUR HANDICAPE

I – EMBAUCHER UN TRAVAILLEUR HANDICAPE : QUELLES OBLIGATIONS ET QUELLES OPPORTUNITES ?

A. LES OUTILS FAVORISANT L'ACCES A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

- a. Le recrutement d'un travailleur handicapé : les spécificités à connaître et les pièges à éviter
- b. Les leviers favorisant l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés : contrats spécifiques et dispositif d'emploi accompagné
- c. Les aides financières mobilisables par l'employeur

B. L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

- a. Qui est concerné ?
- b. Comment s'acquitter de l'OETH ?
- c. Quelles obligations déclaratives et quelles sanctions ?

II – L'IMPACT DE LA SITUATION DE HANDICAP SUR LA RELATION DE TRAVAIL : LES POINTS DE VIGILANCE

A. COMMENT DEFINIR UNE POLITIQUE HANDICAP ?

- a. Les acteurs compétents
- b. Les actions à mettre en œuvre

B. ADAPTER LES MODALITES D'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL A LA SITUATION DE HANDICAP

- a. L'adaptation du suivi médical
- b. L'adaptation du poste de travail et des conditions de travail
- c. Les spécificités en matière de formation

C. QUELLES SPECIFICITES LORS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL D'UN SALARIE HANDICAPE ?

- a. Les points de vigilance en matière de licenciement
- b. Les particularités en matière de retraite pour les assurés handicapés

III – FOCUS SUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN MILIEU ADAPTE : DES ENJEUX SPECIFIQUES

A. LES REGLES PARTICULIERES APPLICABLES AUX SALARIES D'UNE ENTREPRISE ADAPTEE

B. LE TRAVAILLEUR HANDICAPE EN ESAT : USAGER OU QUASI-SALARIE ?