



DCA HANDICAP



PLAQUETTE FORMATIONS 2024

À PROPOS DE NOUS



Gwénaëlle BRIEND

Fondatrice DCA HANDICAP

" Ensemble désintégrons les préjugés ! "

DCA HANDICAP est un cabinet spécialisé dans le handicap invisible et plus particulièrement dans le handicap psychique en emploi.

Au fil des années, nous constatons une demande croissante des entreprises quant à leur volonté de mettre en place une véritable politique handicap mais également former leurs collaborateurs au handicap.

En tant qu'organisme de formation certifié QUALIOP1, DCA HANDICAP propose une palette de formations, en inter, en intra entreprise ou à distance, axées sur le handicap invisible et le handicap psychique dans l'emploi.

L'écoute, l'adaptation aux besoins de nos clients et l'utilisation d'outils modernes adaptés sont nos atouts pour garantir une satisfaction maximale à nos partenaires.

Nos formations et nos sensibilisations sur le handicap invisible sont élaborées par des professionnels de terrain.

Quelque soit l'avancée de vos actions au niveau de votre politique handicap, DCA HANDICAP vous accompagne pas à pas, en vous proposant des réponses adaptées à vos besoins.

Nous vous remercions pour votre confiance.



PROGRAMME DE
FORMATIONS

NOS DOMAINES D'EXPERTISE



***HANDICAP INVISIBLE
ET EMPLOI***



***HANDICAP PSYCHIQUE,
AUTISME, INCLUSION ET
EMPLOI***



***SANTÉ ET QUALITÉ
DE VIE AU TRAVAIL***



MANAGEMENT INCLUSIF



Tout public



4 à 12 participants



Une journée



Dispensée par un(e) spécialiste
du handicap en entreprise



OBJECTIFS

- Comprendre le cadre législatif
- Connaître les différents types de handicaps invisibles et leur incidence dans la vie professionnelle
- Identifier les préjugés liés aux handicaps invisibles et comprendre ses propres représentations



PROGRAMME

L'environnement législatif en France

- La loi du 11 février 2005 : politique du handicap en entreprise
- Comprendre la notion de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Définir le handicap et son environnement

- Les perceptions du handicap : représentations et réalités

Comprendre la notion de "handicap invisible"

- Les différentes formes de handicap invisible, leurs manifestations et leurs répercussions
- Savoir-être et attitudes à adopter face à une personne en situation de handicap
- Adapter sa communication verbale et non verbale



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie active et participative (alternance d'apports théoriques, de mises en situation, de jeux de rôles), quizz, vidéos.
- Immersion avec les casques à réalité virtuelle
- Partage sur le vécu, ressenti des participants et étude de cas
- Évaluation des acquis par questionnaires (début et fin de formation)



RH, chargés de recrutement, responsables du personnel.



4 à 12 participants



Une journée



Dispensée par un(e) spécialiste du handicap en entreprise



OBJECTIFS

- Connaître et maîtriser la législation relative à l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Analyser le poste de travail et ses contraintes
- Comment rechercher des candidats
- Mener les entretiens, savoir comment aborder le handicap lors de l'entretien de recrutement
- Organiser l'accueil et l'intégration du collaborateur pour faciliter sa prise de fonction



PROGRAMME

L'analyse du poste de travail, la rédaction de la fiche de poste

La recherche de candidats

L'entretien de recrutement

- Comment aborder la question du handicap?
- Les éventuelles contraintes du poste
- L'identification des répercussions du handicap et de ses moyens de compensation

L'organisation de l'accueil et l'intégration de la personne en situation de handicap

- Les éventuels besoins d'aménagement de poste de travail
- L'information et sensibilisation du collectif de travail
- Le rôle du manager et des ressources humaines



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie active et participative (alternance d'apports théoriques, de mises en situation, de jeux de rôles), quizz, vidéos.
- Immersion avec les casques à réalité virtuelle
- Partage sur le vécu, ressenti des participants et étude de cas
- Évaluation des acquis par questionnaires (début et fin de formation)



Tout public



4 à 12 participants



Une journée



*Dispensée par un(e) spécialiste
du handicap en entreprise*



OBJECTIFS

- Appréhender la notion de handicap psychique
- Identifier ses propres représentations
- Connaître le handicap psychique et ses répercussions dans la vie professionnelle
- Apporter des outils pour mieux appréhender certaines situations et mieux répondre aux besoins des personnes concernées



PROGRAMME

Représentation et compréhension des troubles psychiques

- Définition du handicap psychique, des troubles psychiques et de la souffrance psychique au travail
- Identification de ses propres représentations génératrices de stress et de blocage personnel

Les troubles psychiques et le travail

- Identification des freins et des leviers dans le cadre du travail
- Attitudes et comportements aidants (vigilance, vocabulaire approprié...)
- Cadre de travail avec des repères bien identifiables
- Prévention et gestion des situations de crise



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie active et participative (alternance d'apports théoriques, de mises en situation, de jeux de rôles), quizz, vidéos.
- Immersion avec les casques à réalité virtuelle
- Partage sur le vécu, ressenti des participants et étude de cas
- Évaluation des acquis par questionnaires (début et fin de formation)



Tout public



4 à 12 participants



Une journée



Dispensée par un(e) spécialiste du handicap en entreprise



OBJECTIFS

- Appréhender la notion de handicap psychique
- Identifier ses propres représentations
- Connaître le handicap psychique et ses répercussions dans la vie professionnelle
- Apporter des outils pour mieux appréhender certaines situations et mieux répondre aux besoins des personnes concernées



PROGRAMME

Représentation et compréhension des troubles psychiques

- Définition du handicap psychique, des troubles psychiques et de la souffrance psychique au travail
- Identification de ses propres représentations génératrices de stress et de blocage personnel

Les troubles psychiques et le travail

- Identification des freins et des leviers dans le cadre du travail
- Attitudes et comportements aidants (vigilance, vocabulaire approprié...)
- Cadre de travail avec des repères bien identifiables
- Prévention et gestion des situations de crise



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie active et participative (alternance d'apports théoriques, immersion via la réalité virtuelle, mises en situation, de jeux de rôles), quizz, vidéos.
- Immersion avec les casques à réalité virtuelle
- Partage sur le vécu, ressenti des participants et étude de cas
- Évaluation des acquis par questionnaires (début et fin de formation)



Tout public



4 à 12 participants



Une journée



Dispensée par un(e) spécialiste du handicap en entreprise



OBJECTIFS

- Comprendre les préjugés et stéréotypes du handicap psychique en entreprise
- Apprendre à se situer avec un collaborateur dans son rôle de manager
- Apprendre à gérer une situation de crise installée
- Connaître les acteurs internes et externes vers qui se tourner
- S'approprier ou se réapproprier les différents outils de communication pour mieux accompagner le collaborateur



PROGRAMME

Représentation et compréhension des troubles psychiques

- Définition du handicap psychique, des troubles psychiques et de la souffrance psychique au travail
- Identification de ses propres représentations génératrices de stress et de blocage personnel

Les troubles psychiques et le travail

- Identification des freins et des leviers dans le cadre du travail
- Attitudes et comportements aidants (vigilance, vocabulaire approprié...)

La relation entre le manager et le collaborateur

- Mesure et réduction des écarts entre le poste confié et le poste assumé

Les “outils” à la disposition du manager



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie active et participative (alternance d'apports théoriques, de mises en situation, de jeux de rôles), quizz, vidéos
- Partage sur le vécu, ressenti des participants et étude de cas
- Évaluation des acquis par questionnaires (début et fin de formation)

ACCOMPAGNER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI D'UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE

30



Managers ou collaborateurs en charge d'une mission handicap



4 à 12 participants



Une journée et demi



Dispensée par un(e) spécialiste du handicap en entreprise



OBJECTIFS

- Appréhender la notion de handicap psychique et les répercussions sur le maintien dans l'emploi
- Connaître les acteurs internes, externes et leurs rôles dans le maintien dans l'emploi
- Connaître les différentes étapes du maintien dans l'emploi
- Apporter des outils pour mieux appréhender certaines situations



PROGRAMME

- Les caractéristiques des troubles psychiques : manifestations et répercussions sur le travail
- Prévention de la désinsertion professionnelle
- Identification des différents acteurs concernés par le maintien dans l'emploi
- Repérage des difficultés rencontrées par le salarié à son poste de travail
- Étapes du maintien dans l'emploi
- Recherche de solutions
- Mise en œuvre de la solution et suivi
- Outils du maintien dans l'emploi



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie active et participative (alternance d'apports théoriques, de mises en situation, de jeux de rôles)
- Quizz, vidéos
- Partage sur le vécu, ressenti des participants et étude de cas
- Évaluation des acquis par questionnaires (début et fin de formation)



Chargés d'insertion
socio professionnelle



4 à 12 participants



2 jours



Dispensée par un(e) spécialiste
du handicap en entreprise



OBJECTIFS

- **Appréhender la notion de handicap psychique et les répercussions sur le maintien dans l'emploi**
- Connaître les acteurs internes, externes et leurs rôles dans le maintien dans l'emploi
- Connaître les différentes étapes du maintien dans l'emploi
Apporter des outils pour mieux appréhender certaines situations



PROGRAMME

- **Caractéristiques des troubles psychiques : manifestations et répercussions sur le travail**
- Prévention de la désinsertion professionnelle
- Identification des différents acteurs concernés par le maintien dans l'emploi
- Signalement
- Étapes du maintien dans l'emploi
- Recherche de solutions
- Mise en œuvre de la solution et suivi
- Outils du maintien dans l'emploi



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie active et participative (alternance d'apports théoriques, de mises en situation, jeux de rôles), quizz, vidéos.
- Immersion avec les casques à réalité virtuelle
- Partage sur le vécu, ressenti des participants et étude de cas
- Évaluation des acquis par questionnaires (début et fin de formation)



Tout public



4 à 12 participants



2 jours



Dispensée par un(e) spécialiste
du handicap en entreprise



OBJECTIFS

- Questionner et enrichir ses connaissances sur la santé mentale
- Développer des connaissances relationnelles et opérationnelles avec des salariés éprouvant un problème de santé mentale ou en crise de santé mentale
- Renforcer l'aide apportée aux personnes en crise ou éprouvant un problème de santé mentale



PROGRAMME

Les troubles psychiques

- Facteurs de risque, statistiques
- Travail sur les représentations

Les troubles de santé mentale émergents

- Signes, symptômes et plan d'intervention pour les :
 - Troubles de l'humeur
 - Troubles anxieux
 - Troubles psychotiques
 - Troubles liés à l'utilisation de substance

Premiers Secours en Santé Mentale

- Pourquoi la PSSM ?
- Le plan d'action concret de la PSSM

Les crises en santé mentale

- Signes, symptômes et plan d'intervention pour les :
 - Crises suicidaires, Attaques de panique, Evénements traumatiques, Crises psychotiques sévères, Effets sévères liés à l'utilisation de substances, Comportements agressifs



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Analyse de séquences vidéo, cas pratiques, exercices de mises en situation
- Mise en situation, quizz, questionnaire
- Apports théoriques, fondements du programme PSSM
- Tester et s'appropriier un plan d'action pour intervenir en situation
- Un manuel pour chaque stagiaire
- Attestation de Premiers Secours en Santé Mentale



Tout public



4 à 12 participants



Une journée



Dispensée par un(e) spécialiste du handicap en entreprise



OBJECTIFS

- Comprendre les préjugés et les stéréotypes de l'autisme en entreprise
- Mener un entretien adapté à l'autisme du candidat
- Apprendre à gérer une situation de crise installée
- Connaître les partenaires vers qui se tourner
- S'approprier les particularités de l'autisme



PROGRAMME

Définition de l'autisme et de la souffrance psychique au travail

Entretien adapté et inclusif

- Rendre accessible l'emploi pour un candidat autiste
- Préparation individuelle du candidat et identifier les codes de recrutement adaptés
- Identifier les modalités particulières d'un entretien pour des candidats autistes
- Déterminer une posture face au candidat

Domaines d'actions

- Gestion d'une situation difficile
- Sensibilisation aux particularités de l'autisme
- Définir le type de communication à privilégier avec un candidat autiste



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie active et participative (alternance d'apports théoriques, de mises en situation, de jeux de rôles), quizz, vidéos
- Partage sur le vécu, ressenti des participants et étude de cas
- Évaluation des acquis par questionnaires (début et fin de formation)



Tout public



4 à 12 participants



Une journée



Dispensée par un(e) spécialiste
du handicap en entreprise



OBJECTIFS

- Faire évoluer les représentations sur l'autisme au sein d'une organisation
- Réaménager l'environnement professionnel pour réussir l'inclusion du candidat autiste
- Identifier les adaptations, spécificités sensorielles ainsi que les besoins de la personne autiste
- Déterminer les adaptations managériales : relation et organisation de travail
- Réajuster les modalités de travail et ajuster les accompagnements du candidat
- Apprendre à gérer une situation de crise installée



PROGRAMME

Représentations et compréhensions des troubles psychiques

Définition de l'autisme et de la souffrance psychique au travail

La relation entre le manager et le collaborateur :

- s'orienter vers un management inclusif
- identifier les facteurs d'adaptabilité d'un poste
- Identifier les intérêts particuliers du candidat et les forces cognitives

Domaines d'actions du manager

- Définir le type de communication à privilégier avec un candidat autiste
- Améliorer la qualité de vie au travail de la personne
- Impulser l'inclusion de manière progressive et pérenne
- Améliorer la productivité
- Gestion d'une situation difficile



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie active et participative (alternance d'apports théoriques, de mises en situation, de jeux de rôles), quizz, vidéos
- Partage sur le vécu, ressenti des participants et étude de cas
- Évaluation des acquis par questionnaires (début et fin de formation)



Managers
Chefs de Projet
Managers de managers



4 à 12 participants



Une journée



Dispensée par Un Spécialiste
du conseil en entreprise



OBJECTIFS

- Développer sa posture de manager éthique et inclusif
- Apprendre à mieux se connaître et connaître les autres
- Organiser et motiver son équipe au quotidien (fédérer)
- Maîtriser une boîte à outil complète : savoir gérer les conflits, fixer ses limites et son champ de responsabilité, gérer son temps, animer des réunions
- Construire une logique d'équipe pour aider les collaborateurs à développer leur autonomie



PROGRAMME

- Les 4 dimensions du management inclusif d'une équipe
- Conduire son équipe avec motivation
- Favoriser l'implication
- Maîtriser les techniques de communication
- Développer sa pratique et posture



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Alternance de méthode active, participative puis expérientielle
- Pédagogie du plan de progrès
- Quizz, exercices, vidéos Powerpoint, apports et illustrations
- Ateliers de retour d'expériences
- Ateliers de bonnes pratiques
- Mise en œuvre de plan d'action en situation



Responsables d'activités



4 à 12 participants



Une journée



Dispensée par Un Spécialiste
du conseil en entreprise



OBJECTIFS

- Donner du sens dans les missions inclusives du responsable d'activité.
- Identifier les différents troubles psychiques et savoir faire face à certaines spécificités (troubles du spectre de l'autisme)
- Développer une posture de « manager accompagnant » en qualité de responsable d'activité.



PROGRAMME

- Représentations, cadre et missions de l'EA
- les 4 dimensions de l'encadrement inclusif d'une équipe
- Conduire son équipe avec leadership et motivation
- Favoriser l'implication
- Maîtriser les techniques de communication
- Développer sa pratique et posture



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Alternance de méthode active, participative puis expérientielle
- Pédagogie du plan de progrès
- Quizz, exercices, vidéos Powerpoint, apports et illustrations
- Ateliers de retour d'expériences
- Ateliers de bonnes pratiques
- Mise en œuvre de plan d'action en situation



Tout public



4 à 12 participants



Une journée



Dispensée par une psychologue du travail



OBJECTIFS

- Repérer les signes d'épuisement professionnel
- Comprendre comment le burn-out survient et s'installe
- Présenter les différentes ressources et solutions pour s'en sortir



PROGRAMME

La centralité du travail pour la santé

- Les enjeux du travail et son investissement, la reconnaissance au travail
- Les liens entre psychisme, travail et santé
- Les causes organisationnelles du burn-out
- Les causes personnelles et intrapsychiques

Une approche clinique du burn-out

- Le burn-out, surcharge de travail et solitude
- Repérer les signaux du burn-out
- Les séquelles physiques et psychologiques du burn-out
- Repérer un syndrome de burn-out chez soi et chez les autres

Se soigner et s'en sortir

- Comment et par qui se faire diagnostiquer?
- Les principaux acteurs de la prévention de la prise en charge du burn-out en entreprise et hors entreprise
- Les stratégies de retour au travail ou sortie de l'entreprise
- Les piliers de la guérison : lâcher prise, retrouver l'estime de soi, réorganiser sa vie et prévenir les rechutes



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie active et participative
- Évaluation des acquis par questionnaires (début et fin de formation)



Tout public



4 à 12 participants



Une journée



Dispensée par un spécialiste
du conseil en entreprise



OBJECTIFS

- Comprendre les origines de la souffrance au travail et ses conséquences
- Présenter les différentes ressources et solutions pour s'en sortir



PROGRAMME

La centralité du travail pour la santé

- Une théorie de l'homme au travail
- Les enjeux du travail pour préserver la santé physique, mentale et sociale

Une approche clinique sur les pathologies liées au travail

- Fatigue, burn-out, conduites addictives et conduites suicidaires, harcèlement

Connaissances organisationnelles : identifier les techniques de management pathogènes

- Principaux changements constatés dans les organisations du travail
- Quels outils de repérage et de prise en charge ?
- Prévention des risques psychosociaux
- Prise en charge des situations de souffrance au travail

Les acteurs de la prise en charge en entreprise et hors entreprise

- Identifier les acteurs de prise en charge : les primo-écoutants, inspection du travail...
- Méthodologie et repérage
- Quel type d'entretien utilisé avec le salarié en souffrance au travail ?
- Différents accompagnements pour se soigner



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie active et participative
- Évaluation des acquis par questionnaires (début et fin de formation)



DCA HANDICAP

dcahandicap@gmail.com

Tel: 06 22 61 19 70

www.dcahandicap.fr