



## 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 QUALIOPI pour la catégorie : actions de formations, DCA HANDICAP propose une palette de formations, en intra entreprise ou à distance, axées sur le handicap invisible en 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.



## NOS DOMAINES D'EXPERTISE



HANDICAP INVISIBLE ET EMPLOI



HANDICAP PSYCHIQUE, AUTISME, INCLUSION ET EMPLOI



SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



MANAGEMENT INCLUSIF

## COACHING/ MAINTIEN DANS L'EMPLOI



Maintien dans l'emploi et coaching sur mesure de salariés en situation de handicap.

Notre accompagnement se déroule en plusieurs étapes :

- Diagnostic de situation avec le collaborateur afin de faire le point avec lui sur ses compétences, ses problèmes de santé, leur impact sur son travail, et sur ses possibilités de reclassement interne ou externe.
- Rencontre avec le collaborateur, les différents acteurs de l'entreprise et constitution d'un COmité de PILotage (équipe pluridisciplinaire : manager, médecin du travail, responsable des Ressources Humaines et/ou Mission handicap.... Seront abordés les objectifs et le déroulement du maintien /coaching afin de les informer sur :
- Validation de l'accompagnement
- Mise en place de l'accompagnement avec la mise en oeuvre des préconisations envisagées (bilan cognitif, bilan de compétences, mise en place d'un suivi psychologique, aménagement de poste, constitution de dossier pour obtenir une RQTH...).

# **PERMANENCE AMBASSADEUR ROTH**



#### Une démarche personnelle et anonyme

#### Objectifs:

- Répondre aux interrogations des salariés sur les démarches de RQTH
- Accompagner les salariés dans la constitution et le renouvellement du dossier RQTH.

#### Déroulement :

 Mise en place d'une permanence téléphonique ou en visio, permettant de prendre rendezvous avec notre ambassadeur RQTH afin d'être accompagné dans la démarche, et ceci de façon anonyme.



## IMMERSION AVEC LA RÉALITE VIRTUELLE



Pendant 20 minutes, glissez-vous dans la peau de différents collaborateurs en situation de handicap invisible.

15 salariés peuvent vivre cette expérience en même temps.

Etablissez un baromètre de la situation interne au sein de votre entreprise grâce à un quiz anonyme et personnalisable.

À noter que l'ensemble du matériel (casque à réalité virtuelle, manette, et casque audio) est désinfecté après chaque utilisation.

## PARCOURS MALADIES INVALIDANTES





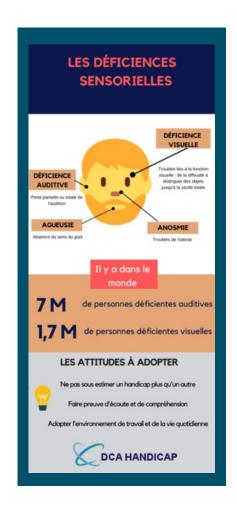


Les maladies invalidantes touchent 1 personne sur 5.

Cet atelier permet d'aborder les difficultés rencontrées par les personnes touchées par ce handicap invisible et les solutions que l'entreprise peut y apporter.

Avec cette mise en situation, le participant devra s'équiper de la combinaison de maladie invalidante (27 kg) et faire un parcours chronométré afin de comprendre ce que ressent une personne avec une maladie invalidante (sclérose en plaque, arthrose...)

## ATELIER CÉCI FOOT





Cette sensibilisation permet de comprendre les difficultés dans les déplacements et l'orientation de la personne déficiente visuelle.

## CAFÉ SIGNES



Lors d'un petit déjeuner, d'une pause café le midi ou d'une collation, demandez votre café et relevez le défi d'échanger en langue des signes.

## "DYS ET VOUS"



Parmi les handicaps invisibles, les troubles DYS en entreprise sont bien souvent méconnus alors qu'ils concernent 6 à 8% de la population française.

D'ailleurs c'est quoi un trouble DYS?

Un atelier où vous allez découvrir les différents troubles, les compensations et les bonnes pratiques.

## HANDI TRIVIAL

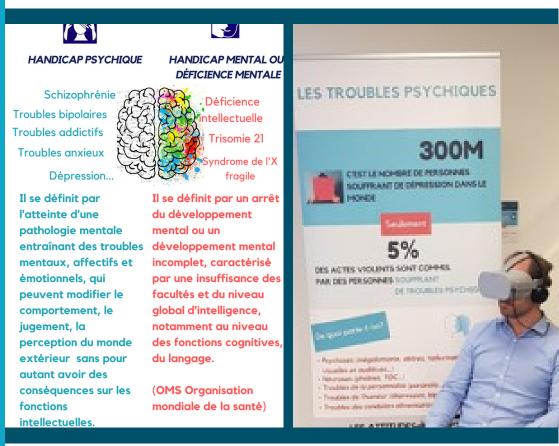


Vous allez pouvoir y jouer en équipe de 2 à 6 personnes.

Lancez le dé et répondez aux questions selon un des 5 thèmes RQTH, handicap psychique, maladies invalidantes, troubles DYS, troubles auditifs.

Un jeu pour tester vos connaissances sur les différents thèmes.

## LE HANDICAP PSYCHIQUE EN Emploi, et si on en parlait ?



Les questions de santé mentale au travail sont encore mal connues en milieu de travail et les préjugés existent avec des conséquences négatives pour les salariés.

#### Objectif de la sensibilisation

- Donner des clés de lecture pour accompagner les collaborateurs en situation de handicap psychique
- La sensibilisation apporte des éléments de compréhension générale sur ce qu'est le handicap psychique et les conséquences en entreprise.

# LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH) DE QUOI PARLE T-ON ?



Souvent, les salariés qui peuvent prétendre à la RQTH ne le font pas.

Notre expertise du terrain nous fait constater qu'il existe des freins à celle - ci.

Pendant 1 heure 30, nous dédramatisons le sujet de la RQTH et nous expliquons à vos collaborateurs les avantages de la RQTH.



## DCA'SCAPE

Un escape game ludique de 45 minutes sur le handicap invisible



#### **SYNOPSIS:**

La directrice d'une grande entreprise handi-accueillante n'a plus de nouvelle de son chargé de mission handicap, depuis plusieurs heures.

A-t-il été enlevé?

Ses collègues sont très inquiets d'autant plus qu'ils viennent de recevoir un compte à rebours et que maintenant le temps est compté!

> D'où l'intérêt de faire appel aux meilleurs enquêteurs qui soient : VOUS!

## 1 NEWSLETTER 1 THEME

Envoyez à vos collaborateurs une newsletter sur le thème du handicap invisible de votre choix.

Une sensibilisation d'environ 15 minutes, réalisable à tout moment et à distance.



Vous y retrouverez:

- Une infographie
- Des conseils
- · Un jeu digital

#### Sur les thèmes en lien avec le travail:

- les idées reçues
- la différence entre handicap psychique et

#### handicap mental

- le diabète
- les troubles sensoriels
- les troubles auditifs
- les maladies invalidantes
- la RQTH
- les troubles DYS
- les addictions
- l'autisme
- l'endométriose
- le cancer
- les aidants

## TUTO LSF



Comme pour toute autre langue, la langue des signes s'apprend d'abord avec l'apprentissage de mots usuels.

Comment apprendre la LSF? Avec des mots simples et courants pour débuter, ces mots de base en français ou LSF, qui permettent d'entamer une conversation et de se familiariser avec cette langue gestuelle et visuelle.

« Bonjour, merci, au revoir, oui, non, ça va, s'il te plaît, je ne sais pas, je suis d'accord »...

Entre chaque mot, la personne aura du temps pour refaire le signe précédent.

.

## WEB CONFÉRENCE

Sur le thème du handicap de votre choix, une web conférence organisée à l'attention des collaborateurs de votre entreprise.



Plusieurs formats possibles : Table ronde virtuelle, témoignage d'une personne en situation de handicap , interview ...

#### Quelques idées de sujets

- Troubles psychiques et emploi : mais de quoi parle ton ?
- Conséquences du télétravail sur la santé mentale.
- RQTH: mais de quoi parle ton?
- Femme et handicap : double peine dans le travail.
- Handicap invisible et emploi, et si on en parlait?
- Les addictions

## HANDI GAME





L'handi'game permet de dédramatiser le handicap en emploi tout en apportant une réelle réflexion par des vidéos et des questions.

L'objectif de ce jeu est d'apporter des connaissances mais également de faire changer le regard pour faciliter le maintien en emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap en entreprise.

Chaque cadenas correspond a une mission et chaque mission a un thème.

## HANDI LIBRAIRIE





Cette sensibilisation permet de s'informer sur le handicap, les différents types de handicaps, sans oublier la RQTH.

Un clic pour découvrir un livre!

L'occasion également de tester ses connaissances grâce à nos jeux ludiques et originaux comme Pacman, Qui veur gagner le handi Défi.



#### FORMER LE COLLECTIF DE TRAVAIL AU HANDICAP INVISIBLE









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



- 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)

## OPTIMISER LE RECRUTEMENT ET L'INTÉGRA D'UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HAND



RH, chargés de recrutement, responsables du personnel.



4 à 12 participants







Dispensée par un(e) spécialiste du handicap en entreprise



- 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 guestion 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



- 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)

#### FORMER LE COLLECTIF DE TRAVAIL AU HANDICAP PSYCHIQUE









Tout public

4 à 12 participants

Une journée

Dispensée par un(e) spécialiste du handicap en entreprise



- 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



- 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)

## **ACCUEILLIR ET INTÉGRER UN COLLABORA**

## **EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE**





4 à 12 participants





Une journée

Dispensée par un(e) spécialiste du handicap en entreprise



- 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



- 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)

3

## MANAGER UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE









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

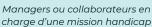


- Pédagogie active et participative (alternance d'apports théoriques, de mises en situation, de jeux de rôles), quizz, vidéos
- Partage sur le vécu, ressenti des participants et étude de cas
- Évaluation des acquis par questionnaires (début et fin de formation)

#### **ACCOMPAGNER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI D'UN**

#### COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE







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



- 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)

5

#### ACCOMPAGNER VERS ET DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE









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**

- aractéristiques 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



- 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)







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 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



- 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'approprier 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



- 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 iournée



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



- 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)

#### **DEVENIR UN MANAGER** ÉTHIQUE ET INCLUSIF



Managers Chefs de Projet Managers de managers



4 à 12 participants



Une journée



Dispensée par Un Spécialiste du conseil en entreprise



- Développer sa posture de manager éthique et inclusif
- Apprendre à mieux se connaitre et connaitre les autres
- Organiser et motiver son équipe au quotidien (fédérer)
- Maîtriser une boite 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



- 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

### ÉTHIQUE ET INCLUSIF EN ENTREPRISE ADAPTÉE

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



- 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

#### LE BURN UUT, LE RECONNAÎTRE ET LE SURMONTER





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



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

## LA RECONNAÎTRE ET LA SURMONT









Dispensée par un spécialiste du conseil en entreprise





Une journée



#### **OBJECTIFS**

- Comprendre les origines de la souffrance au travail et ses conséguences
- 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



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

