



DCA HANDICAP

# PLAQUETTE

---

2025



Chaque défi  
est une opportunité  
de grandir.

**Bienvenue !**

# Sommaire

---

<b>À PROPOS DE NOUS</b>	-----	<b>4</b>
<b>NOS MISSIONS</b>	-----	<b>5</b>
<b>SENSIBILISATIONS PRÉSENTIELLES</b>	-----	<b>9</b>
<b>SENSIBILISATIONS DIGITALES</b>	-----	<b>21</b>
<b>PROGRAMME DE FORMATIONS</b>	-----	<b>27</b>
<b>CONTACTS</b>	-----	<b>44</b>



# À propos de nous

---



**Gwénaëlle BRIEND**  
Fondatrice DCA HANDICAP

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 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 MISSIONS



# Nos domaines d'expertise

---



**HANDICAP INVISIBLE  
ET EMPLOI**



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



**SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE  
AU TRAVAIL**

# Coaching / maintien en 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 RQTH

---

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, en visio ou en présentiel permettant de prendre rendez-vous avec notre ambassadeur RQTH afin d'être accompagné dans la démarche, et ceci de façon anonyme.



# ***SENSIBILISATIONS 100% PRÉSENTIEL***



# Réalité virtuelle sur le handicap au travail

## Informations pratiques



20 minutes  
d'immersion



40 minutes de  
débriefing



15 salariés par  
session d'une  
heure



1/2 journée ou  
1 journée

Comment se rendre compte des difficultés en emploi d'un collègue en situation de handicap sans y être confronté ? Comment faire comprendre aux collaborateurs que des aménagements de postes peuvent être nécessaires ?

Afin de sensibiliser de façon ludique et interactive l'ensemble de vos salariés aux enjeux du handicap au travail, nous vous proposons une sensibilisation grâce à la réalité virtuelle.

## Les objectifs :

- ✓ **S'INFORMER** sur la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**.
- ✓ **DÉDRAMATISER** le handicap en emploi.
- ✓ **IDENTIFIER** les bons interlocuteurs.
- ✓ Comprendre les répercussions du handicap pour **MIEUX APPRÉHENDER** les situations.
- ✓ **COMPRENDRE** les différents types de handicap.

**Modalités** : Inscription des salariés au préalable pour chaque session.

**Besoins** : tables avec 15 chaises, endroit calme.

L'ensemble des casques à réalité virtuelle, les manettes ainsi que les casques audio sont désinfectés après chaque utilisation. Des lingettes sont mises à disposition des salariés si besoin.

# Réalité virtuelle sur la santé mentale

## Informations pratiques



20 minutes  
d'immersion



40 minutes de  
débriefing



15 salariés par  
session d'une  
heure



1/2 journée ou  
1 journée

Selon l'OMS, 1 salarié sur 4 sera victime de burn-out au cours de sa vie professionnelle.

Afin de sensibiliser de façon ludique et interactive l'ensemble de vos salariés aux enjeux de QVCT et de la santé mentale, nous vous proposons une sensibilisation grâce à la réalité virtuelle.

Pendant 20 minutes, glissez – vous successivement dans la peau de Cécile, une manager sous pression, de Lou son fils et de Steve, l'un de ses collaborateurs et apprenez à identifier les signaux faibles du burn-out et savoir comment réagir.

## Les objectifs :

- ✓ Apprendre à **DÉTECTER** les signaux faibles du burn-out.
- ✓ Savoir comment **RÉAGIR**.
- ✓ Connaître les **BONS INTERLOCUTEURS** au sein de votre organisation.
- ✓ Connaître les **BONNES PRATIQUES** à mettre en place.

**Besoins** : tables avec 15 chaises, endroit calme.

L'ensemble des casques à réalité virtuelle, les manettes ainsi que les casques audio sont désinfectés après chaque utilisation. Des lingettes sont mises à disposition des salariés si besoin.

# Réalité virtuelle sur la RQTH

TOUT SAVOIR SUR LA

**RQTH**

Reconnaissance  
de la Qualité de  
Travailleur  
Handicapé

## Informations pratiques



20 minutes  
d'immersion



40 minutes de  
débriefing



15 salariés par  
session d'une  
heure



1/2 journée ou  
1 journée

Dans cette expérience immersive, vous allez incarner des collaborateurs en situation de handicap au travail, dans un contexte peu propice.

Vous allez découvrir comment cela affecte leur travail et comment la RQTH pourrait considérablement améliorer leur quotidien au travail.

Cette solution impactante permet de comprendre de manière très concrète les différents aménagements et aides auxquels la RQTH peut donner droit.

## Les objectifs :

- ✓ **DÉFINIR** et **COMPRENDRE** le handicap au travail.
- ✓ **CONNAÎTRE** la RQTH (Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé).
- ✓ **COMPRENDRE** les avantages de la RQTH pour les salariés et les organisations.
- ✓ **RASSURER** sur le caractère confidentiel et temporaire de la RQTH.
- ✓ **IDENTIFIER** des aides et aménagements concrets rendus possibles par la RQTH.
- ✓ **CONNAÎTRE** les interlocuteurs dédiés.

**Besoins** : tables avec 15 chaises, endroit calme.

L'ensemble des casques à réalité virtuelle, les manettes ainsi que les casques audio sont désinfectés après chaque utilisation. Des lingettes sont mises à disposition des salariés si besoin.

# Parcours maladies invalidantes

## Informations pratiques



Combinaison de maladie invalidante (27 kg) fournie



Tenue confortable recommandée

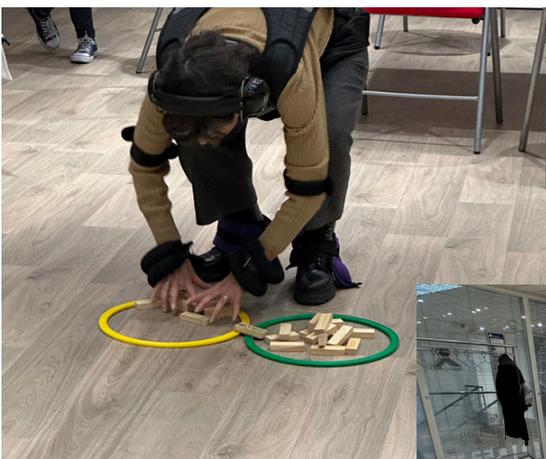


10 minutes

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 cécifoot

## Informations pratiques



Jusqu'à 8 participants par session



Matériel fourni :  
Ballon sonore,  
bandeaux pour les yeux



20 minutes

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

- ✓ **Développer l'empathie et l'écoute** : En se mettant à la place des personnes malvoyantes, vos collaborateurs deviennent plus attentifs à leurs propres perceptions et à celles des autres.
- ✓ **Renforcer l'esprit d'équipe** : Jouer en équipe avec des règles adaptées au handicap favorise la coopération et l'entraide entre les participants.
- ✓ **Favoriser l'inclusion en entreprise** : Grâce à cette sensibilisation, vos équipes pourront mieux comprendre l'importance d'une politique inclusive au travail.



# Café signes

## Informations pratiques



Pause café



LSF

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.

Le Café Signes est une expérience unique où gestes et regards remplacent les mots. Lors d'un petit-déjeuner, d'une pause café ou d'une collation, relevez le défi : commandez votre café en Langue des Signes Française (LSF) ! Nos intervenants malentendants seront là pour vous guider dans l'apprentissage de cette langue visuelle, tout en partageant un moment convivial.

Une autre façon de communiquer, pour dédramatiser le handicap en emploi !



# Dys et vous

## Informations pratiques



Jusqu'à 15 participants



DYS



20 minutes

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.



Maintien de mémoire de l'horloge  
lorsqu'une panne de courant intervient, le radioreveil se met à sonner et lorsque le courant électrique sera rétabli, l'affichage de l'heure indiquera 000 et vous devrez remettre l'horloge à l'heure pour garder l'heure initiale. L'heure réglée de la alarme dans l'écas d'une panne de courant ou d'une déconnexion n'est pas une pile 9 volts dans le compartiment de la pile. Cependant, l'heure sera pas illuminée sur l'affichage de la alarme de la radio et le lecteur CD ne fonctionneront pas dès que le courant est rétabli. L'afficheur indiquera à nouveau l'heure exacte.  
quelles fonctions de l'appareil sont pas maintenues même avec l'insertion d'une pile ?

L'attribution des sites

À l'adresse des sites, les auteurs de ce document ont essayé de les classer par ordre de pertinence, mais il est possible que certains sites ne soient pas pertinents.

Amesuréqu'il n'est pas évident, le score des internautes sur les différents sites est un indicateur de leur pertinence.

Comment identifier les sites pertinents ?

# Handi trivial



## Informations pratiques



Équipe de 2 à 6 personnes



Plateau de jeu grandeur nature (5m×5m)



5 thèmes sur le handicap en emploi



30 minutes à 1 heure

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.



# Conférence handicap et emploi

## Informations pratiques



45 minutes



15 minutes de questions / réponses



En présentiel, en hybride ou en ligne

Sur le temps de la pause méridienne ou en journée, nous vous proposons des conférences animées par des intervenants qui témoignent de leur parcours de vie personnel et professionnel, un récit emprunt de résilience.

### 👉 Durée ?

Chaque conférence dure 45 minutes suivie de 15 minutes de questions / réponses.

### 👉 Modalités ?

Vous souhaitez que la conférence soit en présentiel, en hybride, ou totalement en ligne, nous adaptons nos interventions à vos besoins. spécifiques.

De nombreux thèmes en lien avec l'emploi peuvent être abordés :

- ✓ Handicap auditif
- ✓ Handicap visuel
- ✓ Handicap psychique
- ✓ Maladies invalidantes
- ✓ Trouble du Spectre de l'Autisme
- ✓ Addiction à l'alcool.

# Le handicap psychique en emploi, et si on en parlait ?

## Informations pratiques



45 minutes



15 minutes de questions / réponses

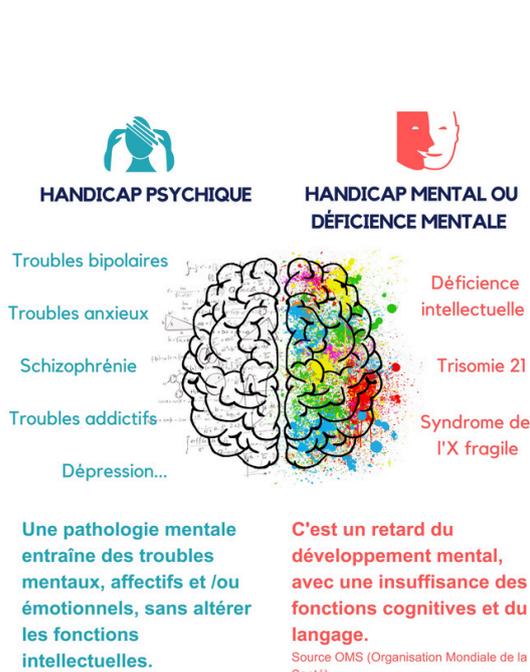


En présentiel, en hybride ou en ligne

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.



**300 M**

C'est le nombre de personnes souffrant de **dépression** dans le monde

Des actes violents sont commis par des **personnes souffrantes de troubles psychiques**

**5 %**

### De quoi parle-t-on ?

- Psychoses (mégélanie, délires, hallucinations visuelles et auditives...)
- Névroses (phobies, TOC...)
- Troubles de la personnalité (paranoïa...)
- Troubles de l'humeur (dépression, bipolarité...)
- Troubles des conduites alimentaires (anorexie, boulimie...)

### LES ATTITUDES À ADOPTER

- 👉 Etre très clair dans la transmission d'informations.
- 👉 Questionner la personne en situation de handicap sur ses besoins et non sur son handicap.
- 👉 Soyez bienveillant.

# La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), de quoi parle t-on ?

## Informations pratiques



45 minutes



15 minutes de questions / réponses



En présentiel, en hybride ou en ligne

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

« Si mon employeur apprend que j'ai une RQTH, il va me licencier ! »

Il est important de ne pas confondre RQTH et inaptitude. Un salarié peut être inapte sans être reconnu travailleur handicapé ou bien être travailleur handicapé sans n'avoir aucune restriction sur son poste (si celui-ci est adapté à la déficience).



### De nombreux tabous autour de la RQTH !

Pour beaucoup de salariés, bénéficier de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est synonyme de peur et de méfiance.

« Une RQTH c'est intéressant uniquement pour l'employeur, pas pour le salarié. »

Les entreprises de plus de 20 salariés ont une obligation d'emploi de 6% de personnes en situation de handicap. La RQTH permet d'anticiper et de favoriser le maintien dans l'emploi d'un salarié. Elle donne accès à des moyens financiers (demande à effectuer auprès de l'employeur) pour conserver un emploi.



« Je ne veux pas que mon handicap se sache, je vais être exclu par mes collègues... »

La démarche de la RQTH est une démarche personnelle et confidentielle. Il n'y a aucune obligation de le dire à l'employeur ou à ses collègues. Toutefois, si le handicap a des répercussions sur le travail, il peut être pertinent d'aborder le sujet en évoquant les restrictions (sans parler de l'aspect médical).



# ***SENSIBILISATIONS***

## ***100% DIGITAL***

# Handi game

JOUER



## Informations pratiques



Environ 10 minutes

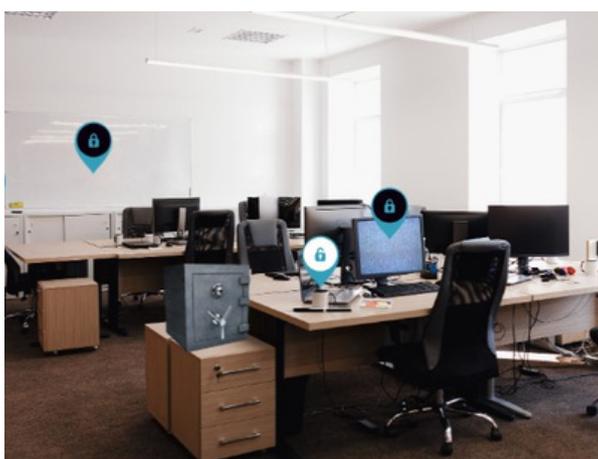


En ligne

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

## Informations pratiques



Lecture, conseils,  
jeux, etc

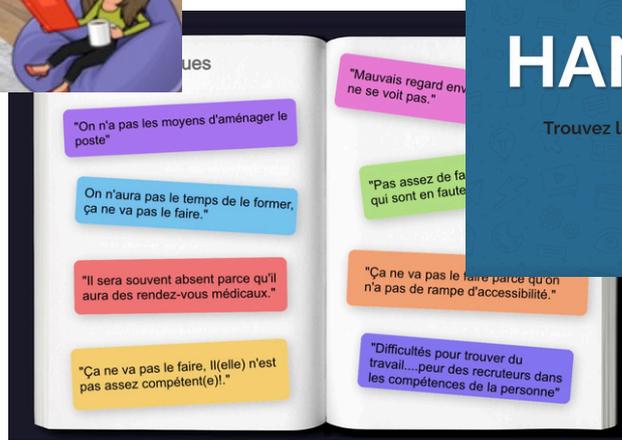


En ligne

Cette sensibilisation permet de s'informer sur les différents types de handicaps, des clés de lecture, des conseils, des informations sur 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 veut gagner le handi Défi...



# Escape game digital

## Informations pratiques



45 minutes



En ligne

## 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 !



## Informations pratiques



Tuto vidéo en  
6 minutes



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 débiter, 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.



# 1 newsletter / 1 thème

## Informations pratiques



Lecture, conseils,  
jeux, etc



En ligne

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



# ***PROGRAMME DE FORMATIONS***

# FORMER LE COLLECTIF DE TRAVAIL AU HANDICAP INVISIBLE



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)

# OPTIMISER LE RECRUTEMENT ET L'INTÉGRATION D'UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP



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)

# 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



## 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)

# ACCUEILLIR ET INTÉGRER 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

- 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)

# 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'appropriier ou se réappropriier 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



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)

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



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

- 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
- 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)

# PSSM : PREMIERS SECOURS EN SANTÉ MENTALE / DEVENEZ SECOURISTE EN SANTÉ MENTALE



Tout public



14 personnes max  
par session



2 jours  
ou 4 demi-journées



Formatrice accréditée  
PSSM France



## OBJECTIFS

- Acquérir des savoirs de base concernant les troubles de santé mentale,
- Mieux appréhender les différents types de crises en santé mentale,
- Développer des compétences relationnelles (écouter sans jugement, rassurer et donner une information adaptée)
- Mieux faire face aux comportements agressifs



## PROGRAMME

### Introduction à la santé mentale et aux interventions

- Cadre des premiers secours en santé mentale
- Le plan d'action AERER

### 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

- Le plan d'action concret de la PSSM
  - La dépression,
  - Les crises suicidaires,
  - Les troubles anxieux,
  - Les attaques de paniques
  - Les chocs post-traumatique

### Les troubles psychotiques

- Chiffres et statistiques
- Origine> Signes et symptômes
- Savoir alerter et secourir

## L'utilisation des substances et le plan d'action

- > Signes, symptômes > Interventions
  - Crise liée à l'utilisation de substances
  - Crise d'agressivité
  - Urgence médicale
  - PSSM pour l'utilisation des substances

 Chaque participant reçoit le manuel des Premiers Secours en Santé Mentale, édité par PSSM France.



## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie active et participative (mises en situation et jeux de rôles)
- Partage d'expériences et simulations d'entretien
- Quiz pour valider les connaissances
- Questionnaire d'auto-positionnement
- Questionnaire d'évaluation post-formation
- Attestation de formation

# RECRUTER UNE PERSONNE AUTISTE



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)

# MANAGER UNE PERSONNE AUTISTE



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)

# DEVENIR RÉFÉRENT HANDICAP



Référents handicap



4 à 12 participants



Une journée



Dispensée par un(e) spécialiste  
du handicap en entreprise



## OBJECTIFS

- Acquérir les notions repères : le cadre réglementaire en vigueur
- Savoir adopter une posture adéquate face à une personne en situation de handicap
- Disposer d'outils pour rassembler les acteurs du handicap et tous ceux qui s'y intéressent, améliorer l'accueil des personnes en situation de handicap dans son établissement, communiquer sur la politique handicap de l'entreprise / de l'établissement



## PROGRAMME

### Connaître le cadre réglementaire

- La conduite d'une politique handicap
- Le cadre législatif et les obligations réglementaires (les bénéficiaires des reconnaissances administratives, les accords, conventions, ...)
- La réforme de l'OETH

### Comprendre les typologies de handicap et leurs conséquences psychosociales

- Les missions du / de la référent.e handicap
- Créer et animer l'écosystème des acteurs relais de la politique handicap au sein de l'entreprise / de l'établissement et à l'extérieur
- Sensibiliser en interne au handicap
- Recruter et maintenir dans l'emploi : processus et pratique

### Mises en situation : les attitudes et les mots à adopter



## 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)

# COMPRENDRE ET OPTIMISER SA DÉCLARATION

## OETH



Responsables d'activités



4 à 12 participants



Une journée



Dispensée par un(e) spécialiste  
du handicap en entreprise



### OBJECTIFS

- Identifier les changements apportés par la Réforme de l'OETH
- Maîtriser le nouveau cadre réglementaire
- Connaître ses nouvelles obligations pour prévenir les sanctions



### PROGRAMME

#### Étapes clés de la gestion de la DOETH et ses échéances

- Faire le point sur les nouvelles modalités de déclaration de la DOETH

#### Quels sont les employeurs assujettis à cette obligation ?

#### Comment décompter l'effectif d'assujettissement ?

#### Méthode de calcul pour déterminer l'effectif d'assujettissement et le montant de la contribution des établissements à l'AGEFIPH

#### Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

- Emploi direct
- Accord collectif agréé

#### Modalités de calculs et recouvrement de la contribution

#### Mesures transitoires 2020-2024



### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Entraînement par la réalisation de cas pratiques
- Évaluation des acquis par questionnaires (début et fin de formation)

# COMPRENDRE LA RÉGLEMENTATION



Comptables, gestionnaires de paie, responsables administration du personnel, RRH,...



4 à 12 participants



Une journée



Dispensée par un(e) spécialiste du handicap en entreprise



## OBJECTIFS

- Maîtriser le nouveau cadre réglementaire
- Connaître ses nouvelles obligations pour prévenir les sanctions



## PROGRAMME

### Les grands changements de l'OETH

- Avoir une vision globale des étapes pour remplir correctement la DOETH
- Connaître les titres de reconnaissance
- Savoir calculer l'effectif assujétissement, l'effectif BOE, le taux d'emploi direct....
- Connaître les déductions de la contribution et identifier les leviers de réduction de la contribution
- Savoir calculer la contribution brute et nette

### Le parcours du déclarant

- Connaître les délais
- Maîtriser le rôle des différents acteurs et dispositifs d'accompagnement (URSSAF, Agefiph ...)
- Savoir où trouver les informations



## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Teams et Klaxoon
- Évaluation des acquis par questionnaires (début et fin de formation)

# LE BURN OUT, LE RECONNAÎTRE ET LE SURMONTER



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)

# LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL, LA RECONNAÎTRE ET LA SURMONTER



Tout public



4 à 12 participants



Une journée



Dispensée par un(e) spécialiste  
du handicap 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

**Ensemble,  
désintégrons les préjugés !**

**VOTRE CONTACT**

[dcahandicap@gmail.com](mailto:dcahandicap@gmail.com)

06 22 61 19 70

[www.dcahandicap.fr](http://www.dcahandicap.fr)