

CATALOGUE DES FORMATIONS

2026



Chaque défi
est une opportunité
de grandir.

Bienvenue !

Sommaire

À PROPOS DE NOUS	4
PROGRAMME DE FORMATIONS	5
CONTACTS	23



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 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.



PROGRAMME DE FORMATIONS

FORMER LE COLLECTIF DE TRAVAIL AU HANDICAP



Tout public



4 à 12 participants



Une 1/2
journée



Dispensée par un(e) spécialiste
du handicap en entreprise



OBJECTIFS

- Appréhender la notion de handicap
- 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

O Définir le handicap et son environnement

Origines et histoire du handicap

Comprendre la différence entre "handicap" et "situation de handicap"

Les perceptions du handicap : représentations et réalités

O 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

Adopter une posture naturelle d'accueil (écoute, gestuelle, juste posture d'empathie, etc.)

Adapter sa communication verbale et non verbale

Connaître ses propres limites



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 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'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



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 calcul 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....
- Connaitre 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

06 22 61 19 70

www.dcahandicap.fr