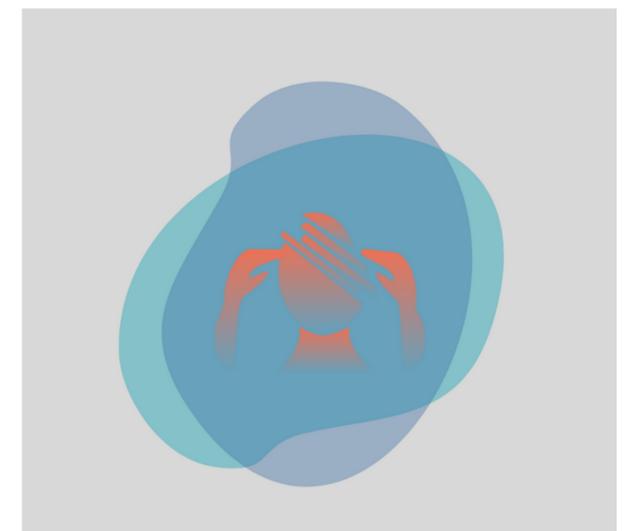
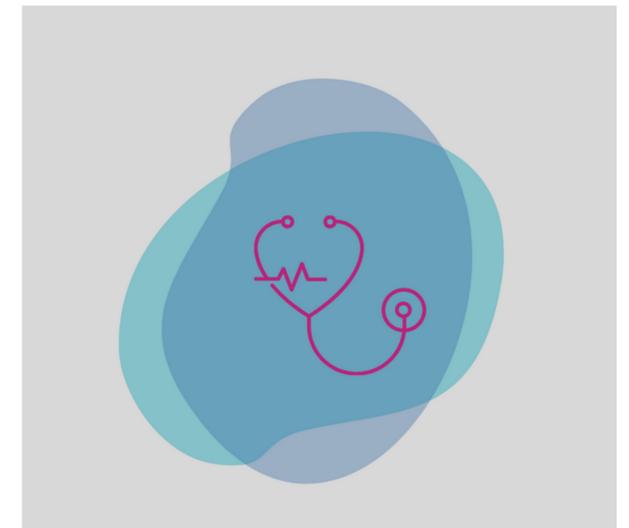
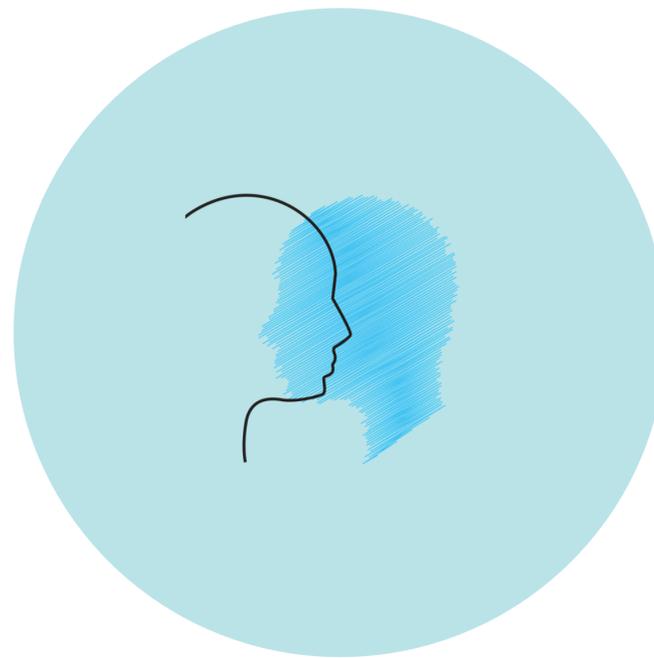
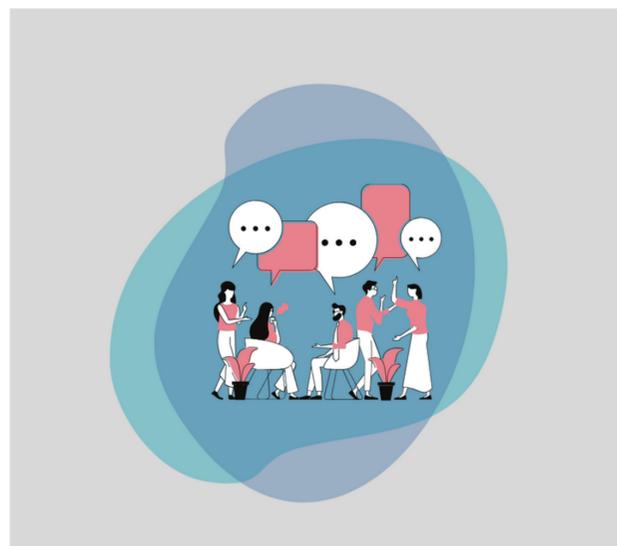


# ***CATALOGUE FORMATIONS ET SENSIBILISATIONS 2021***



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



# ÉDITORIAL



**Gwénaëlle BRIEND**

Fondatrice

DCA HANDICAP

*DCA HANDICAP est un cabinet spécialisé dans le handicap invisible et plus particulièrement dans le handicap psychique en emploi depuis maintenant 5 ans.*

*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 QUALIOPF, 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.*

*Ensemble désintégrons les préjugés !*

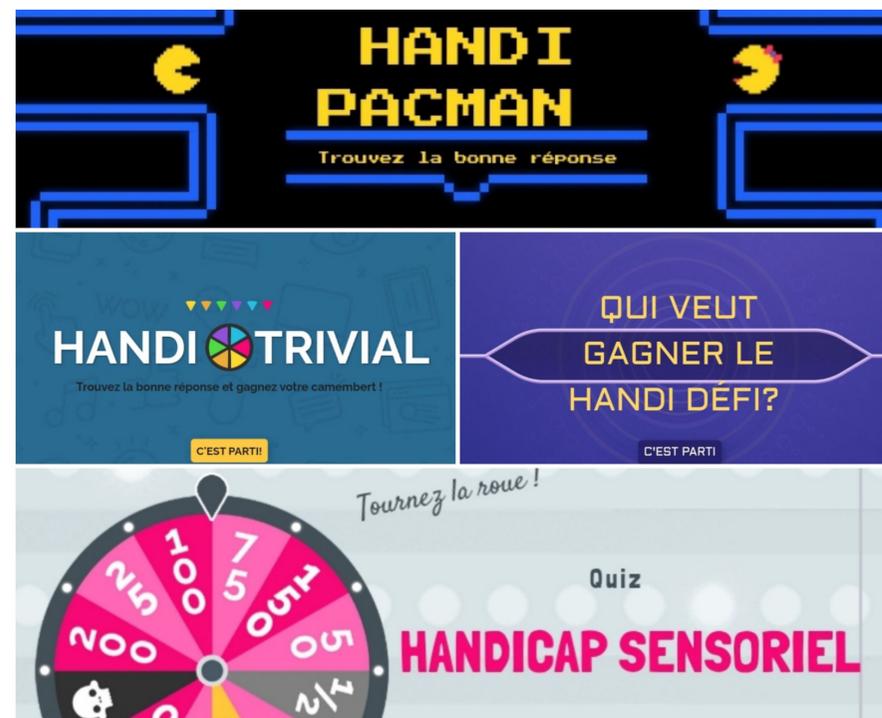
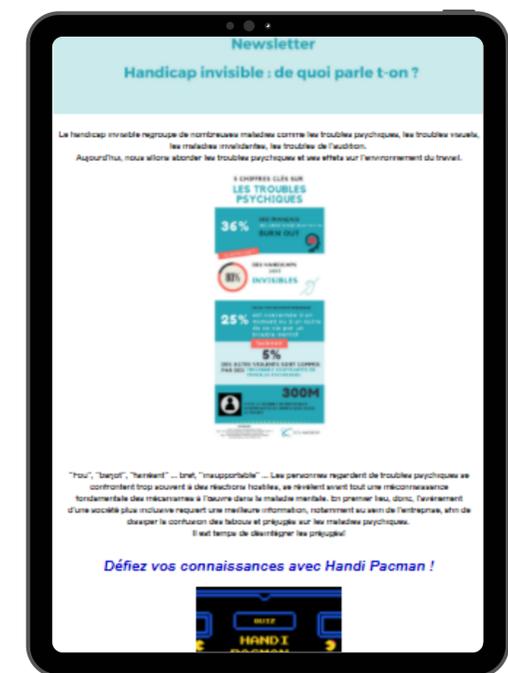
## **SENSIBILISATIONS HANDICAP INVISIBLE & HANDICAP PSYCHIQUE**

- Escape Game DCA'SCAPE .....1
- Web conférence .....2
- Newsletter .....3
- Jeux ludiques et digitaux .....4

## **FORMATIONS HANDICAP INVISIBLE & HANDICAP PSYCHIQUE**

- Handicap invisible et emploi .....6 - 7
- Handicap psychique, inclusion et emploi .....8 - 12
- Politique handicap.....13
- Santé et qualité de vie au travail .....14 - 15

# SENSIBILISATIONS



**ESCAPE GAME  
DIGITAL**

# **DCA'SCAPE**

## **Une disparition mystérieuse**

**Un escape game ludique de 45 minutes  
sur le handicap invisible**



Le directeur 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 !



# WEB CONFÉRENCE

Sur le thème du handicap invisible 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.
- Femme et handicap : double peine dans le travail.
- Handicap invisible et emploi



# NEWSLETTER

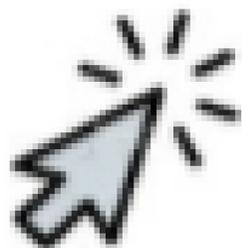
## NEWSLETTER DIGITALE

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.



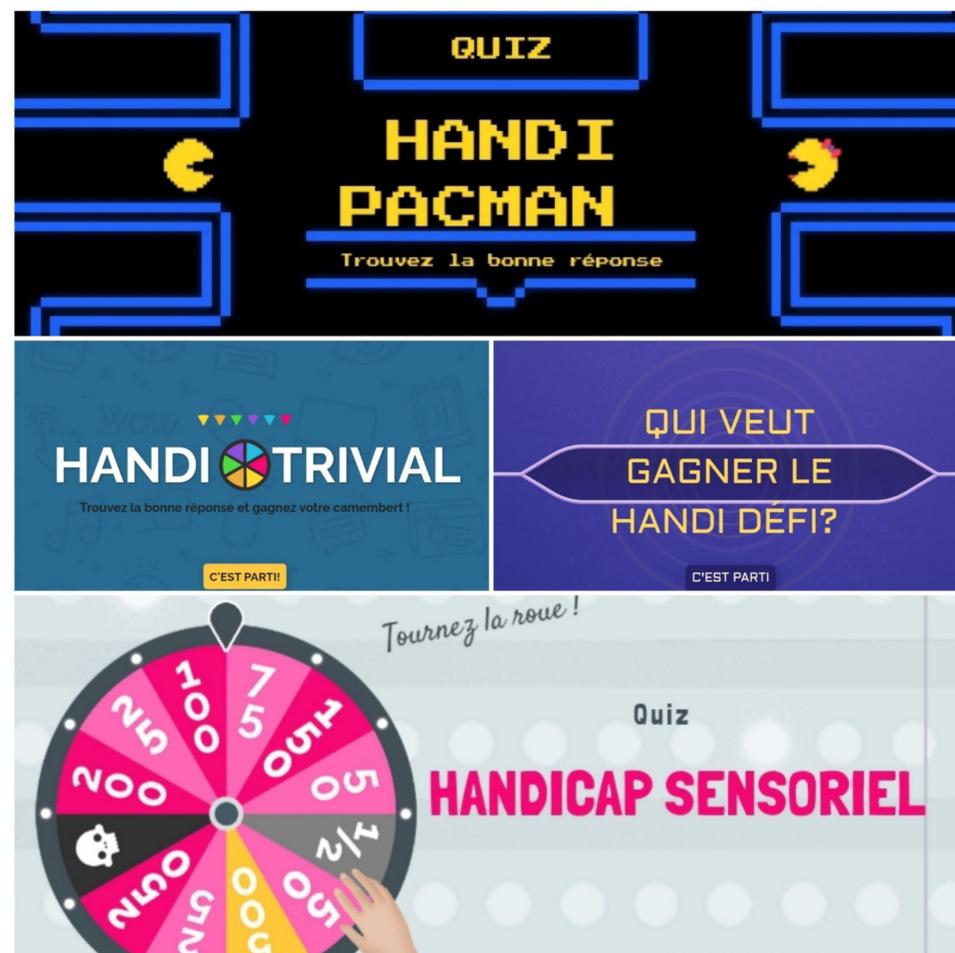
Vous y retrouverez

- une infographie
- des conseils
- un témoignage vidéo
- un quizz
- Un jeu digital



## JEUX DIGITAUX

# JEUX LUDIQUES ET ORIGINAUX



Sensibilisez vos collaborateurs avec des jeux ludiques et originaux.

Des jeux connus de tous...comme PACMAN, Qui veut gagner des millions, Trivial Pursuit...

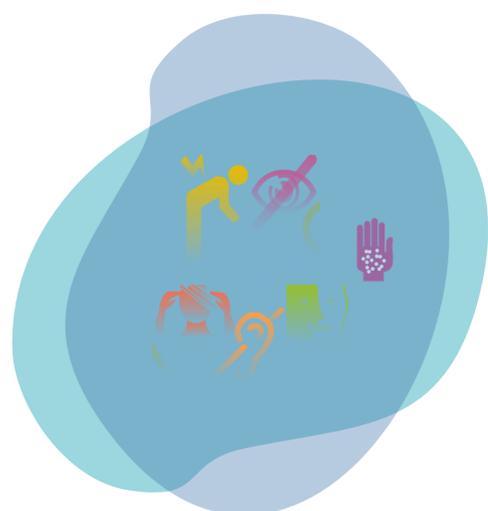
Sur le thème du handicap invisible en général ou sur le handicap psychique, selon votre choix.

Alors prêts à tester vos connaissances !

# FORMATIONS



***Santé et qualité de  
vie au travail***



***Handicap invisible  
et emploi***



***Politique handicap***



***Handicap psychique,  
inclusion et emploi***

## FORMER LE COLLECTIF DE TRAVAIL AU HANDICAP INVISIBLE



### PUBLIC CONCERNÉ

Tout public, managers, direction, mission handicap / diversité, personnel RH

### DATES

4 février 2021

19 avril 2021

17 juin 2021

### DURÉE

1 journée (7 heures)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 4 à 12 personnes

### PRÉREQUIS

Aucun

### INTERVENANT

Un(e) spécialiste du handicap en entreprise

### TARIF

Nous consulter



### OBJECTIFS

- Comprendre le cadre législatif
- 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

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

#### 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

#### 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
- Partage sur le vécu, ressenti des participants et étude de cas



### INFORMATIONS

contact@dcahandicap.fr

06.22.61.19.70

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



### PUBLIC CONCERNÉ

Direction, personnel RH,  
chargés de recrutement,  
responsables du personnel.

### DATES

20 janvier 2021  
1er mars 2021  
23 avril 2021  
29 juin 2021

### DURÉE

1 journée (7 heures)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 4 à 12 personnes

### PRÉREQUIS

Aucun

### INTERVENANT

Un(e) spécialiste du handicap en  
entreprise

### TARIF

Nous consulter



### 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
- 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

- L'adéquation du poste par rapport au handicap de la personne

#### La recherche de candidats

- Les partenaires
- Les outils

#### 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

#### Les aides financières

#### 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
- Partage sur le vécu, ressenti des participants et étude de cas



## FORMER LE COLLECTIF DE TRAVAIL AU HANDICAP PSYCHIQUE

### PUBLIC CONCERNÉ

Tout public, managers, direction, mission handicap / diversité, personnel RH.

### DATES

21 janvier 2021

9 février 2021

6 avril 2021

4 mai 2021

### DURÉE

1 journée (7 heures)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 4 à 12 personnes

### PRÉREQUIS

Aucun

### INTERVENANT

Un(e) spécialiste du handicap psychique en entreprise

### TARIF

Nous consulter



### 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...)
- Enjeux du travail pour des personnes en situation de handicap psychique
- 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
- Partage sur le vécu, ressenti des participants et étude de cas

### INFORMATIONS

contact@dcahandicap.fr  
06.22.61.19.70

## ACCUEILLIR ET INTÉGRER UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE



### PUBLIC CONCERNÉ

Tout public, managers, direction, mission handicap / diversité, personnel RH.

### DATES

29 janvier 2021

16 mars 2021

13 avril 2021

16 juin 2021

### DURÉE

1 journée (7 heures)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 4 à 12 personnes

### PRÉREQUIS

Aucun

### INTERVENANT

Un(e) spécialiste du handicap psychique en entreprise

### TARIF

Nous consulter



### OBJECTIFS

- Former le collectif de travail au handicap psychique
- Lever les préjugés, changer les regards sur le handicap, améliorer sa communication et son comportement face au handicap
- Favoriser l'intégration d'une personne en situation de handicap psychique dans votre entreprise
- Prendre conscience du rôle de chacun pour faciliter l'intégration de la personne, sa montée en compétences et la sérénité en milieu professionnel
- Connaître les différents acteurs dans l'entreprise



### PROGRAMME

#### Le cadre législatif la loi du 11 février 2005

#### Les caractéristiques des troubles psychiques : manifestations et répercussions sur le travail

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

#### L'accueil et l'intégration de la personne

- Adapter l'environnement professionnel
- Comprendre les enjeux pour l'entreprise d'intégrer des travailleurs en situation de handicap psychique
- Le rôle des collègues de travail
- Les situations difficiles, découvrir les moyens d'y faire face
- Identifier les acteurs dans l'entreprise



### 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

### INFORMATIONS

contact@dcahandicap.fr

06.22.61.19.70

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

## MANAGER UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE



### PUBLIC CONCERNÉ

Tout public, managers, direction, mission handicap / diversité, personnel RH.

### DATES

23 février 2021  
23 mars 2021  
24 mai 2021  
30 juin 2021

### DURÉE

1 journée (7 heures)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 4 à 12 personnes

### PRÉREQUIS

Aucun

### INTERVENANT

Un(e) spécialiste du handicap psychique en entreprise

### TARIF

Nous consulter



### 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



### 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...)
- Enjeux du travail pour des personnes en situation de handicap psychique

#### La relation entre le manager et le collaborateur

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

#### Domaines d'actions du manager

- Gestion d'une situation difficile
- Notions d'aide : pistes professionnelles ou pistes médicales / sociales

#### Les "outils" à la disposition du manager



### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie active et participative (alternance d'apports théoriques, de mises en situation, de jeux de rôle...)
- Quizz, vidéos



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

### PUBLIC CONCERNÉ

Managers ou collaborateurs en charge d'une mission handicap

### DATES

2 février 2021  
1er avril 2021  
25 juin 2021

### DURÉE

1 journée (7 heures)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 4 à 12 personnes

### PRÉREQUIS

Aucun

### INTERVENANT

Un(e) spécialiste du handicap psychique en entreprise

### TARIF

Nous consulter



### 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

- Identification des freins et des leviers dans le cadre du travail
- Attitudes et comportements aidants (vigilance, vocabulaire approprié...)
- Enjeux du travail pour des personnes en situation de handicap psychique
- Cadre de travail avec des repères bien identifiables

#### Prévention de la désinsertion professionnelle

#### Identification des différents acteurs concernés par le maintien dans l'emploi

#### Signalement

- Repérage des difficultés rencontrées par le salarié à son poste de travail

#### Étapes du maintien dans l'emploi

- Visite de pré requise dans le cadre d'un arrêt maladie
- Diagnostic de situation (nature des risques, bilan de la situation du salarié, environnement de travail, son organisation...)
- Démarche de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

#### Recherche de solutions

- Maintien sur le même poste
- Maintien dans la même entreprise
- Maintien dans l'employabilité

#### Mise en œuvre de la solution et suivi

- Les mesures relatives à l'adaptation du poste ou du temps de travail

#### 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



### INFORMATIONS

contact@dcahandicap.fr  
06.22.61.19.70



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

### PUBLIC CONCERNÉ

Chargés d'insertion socio professionnelle (Pôle emploi, CAP emploi, mission locale...)

### DATES

25 février 2021  
29 mars 2021  
28 mai 2021  
21 juin 2021

### DURÉE

1 journée (7 heures)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 4 à 12 personnes

### PRÉREQUIS

Aucun

### INTERVENANT

Un(e) spécialiste du handicap psychique en entreprise

### TARIF

Nous consulter



### OBJECTIFS

- Favoriser l'accompagnement d'une personne présentant un handicap psychique, par une meilleure connaissance de ce type de handicap et de ses éventuelles conséquences
- Adapter sa posture personnelle/professionnelle de chargé d'insertion professionnelle dans un cadre de travail bienveillant
- Connaître et maîtriser les pratiques et outils pour développer son réseau professionnel



### PROGRAMME

#### Mieux comprendre le handicap psychique

- Comprendre les notions de troubles psychiques et de handicap psychique
- Focus sur la loi du 11 février 2005 : politique du handicap en entreprise
- Appréhender les conséquences des troubles psychiques en emploi
- Identifier les freins et les leviers dans le cadre du travail.
- Connaître les attitudes et les comportements aidants (vigilance, vocabulaire approprié...)
- Comprendre les enjeux du travail pour des personnes en situation de handicap psychique.
- Créer un cadre de travail avec des repères bien identifiables.
- Prévenir et gérer les situations de crise.

#### Accompagnement vers l'emploi de personnes en situation de handicap psychique

- Favoriser l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap psychique
- Accompagner l'usager et le futur employeur dans le recrutement
- Adapter sa posture d'accompagnant
- Identifier les clés de succès pour rassurer un employeur
- Maîtriser les arguments pour convaincre un recruteur

#### Accompagnement dans l'emploi de personnes en situation de handicap psychique

- Notions et définitions du maintien dans l'emploi
- Identifier les acteurs clés dans l'entreprise
- Maîtriser les procédures de maintien dans l'emploi
- Les conduites à privilégier



### 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



### INFORMATIONS

contact@dcahandicap.fr  
06.22.61.19.70



# FORMATION - REFC<sub>1</sub>

## DEVENIR RÉFÉRENT HANDICAP

### PUBLIC CONCERNÉ

Référent handicap, Personnel du service RH, Responsable prévention ou QVT et Intervenants en santé au travail

### DATES

Nous consulter

### DURÉE

1 journée (7 heures)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 4 à 12 personnes

### PRÉREQUIS

Aucun

### INTERVENANT

Un formateur expert de l'emploi et du handicap

### TARIF

Nous consulter



### 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
- Sensibiliser en interne au handicap
- Recruter et maintenir dans l'emploi : processus et pratique
- Informer et orienter les personnes en situation de handicap
- Connaître et faire appel aux acteurs externes en fonction de ses besoins

#### 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



### INFORMATIONS

contact@dcahandicap.fr  
06.22.61.19.70



## LE BURN OUT, LE RECONNAÎTRE ET LE SURMONTER

### PUBLIC CONCERNÉ

Tout public

### DATES

15 février 2021

9 avril 2021

11 juin 2021

### DURÉE

1 journée (7 heures)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 4 à 12 personnes

### PRÉREQUIS

Aucun

### INTERVENANT

Une psychologue du travail

### TARIF

Nous consulter



### 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 (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



### INFORMATIONS

contact@dcahandicap.fr  
06.22.61.19.70



## LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL, LA RECONNAÎTRE ET LA SURMONTER

### PUBLIC CONCERNÉ

Tout public

### DATES

12 février 2021

19 mars 2021

14 mai 2021

### DURÉE

1 journée (7 heures)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

De 4 à 12 personnes

### PRÉREQUIS

Aucun

### INTERVENANT

Une psychologue du travail

### TARIF

Nous consulter



### 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 (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



### INFORMATIONS

contact@dcahandicap.fr  
06.22.61.19.70