



Ce catalogue regroupe nos formations dédiées à l'inclusion du handicap, à la diversité et à la santé mentale au travail.

Toutes nos interventions sont adaptables sur mesure, en fonction de votre public et de votre secteur d'activité, qu'il soit privé ou public.

SOMMAIRE

Accueil & Inclusion

F-01: Accueillir un public en situation de handicap	page 2
F-02: Diversité & Inclusion: Recruter sans discriminer	page 3

Handicap dans l'emploi

F-03 : Recruter & Intégrer un candidat en situation de handicap	page 4
F-04 : Manager un collaborateur en situation de handicap	page 5
F-05 : Travailler avec un collègue en situation de handicap	page 6
F-06 : Aborder le sujet du handicap en tant que partenaires sociaux	page 7
F-07 : Construire son rôle de référent handicap	page 8
F-08 : Maintenir dans l'emploi un travailleur handicapé	page 9

Santé mentale

F-09 : Accueillir un public en souffrance psychique	page 10
F-10 : Santé mentale dans une organisation de travail	page 11
F-11 : Manager une personne ayant des troubles psychique	page 12
F-12 : Premiers secours en santé mentale Devenir secouriste en santé mentale	page 13

Webinaire

**Format
1h30 en distanciel**

Conférence de 45 min suivie de 30 min de cas pratiques et/ou de questions/réponses

W-01: Sensibilisation sur le recrutement d'un candidat en situation de handicap	page 14
W-02: Sensibilisation sur le handicap psychique au travail	page 15
Modalités d'accès aux formations	page 16
Conditions Générales de Ventes (CGV)	page 17

Dernière mise à jour : 10 février 2026

www.jobcoachinghandicap.fr

Accueillir un public en situation de handicap

Professionnaliser sa relation client/usager en adoptant une juste posture face aux besoins spécifiques du public.

Au travers d'une approche comportementale, permettre aux collaborateurs de prendre conscience de leurs freins et de les dépasser.

OBJECTIFS

- Favoriser les conditions d'accueil du public en situation de handicap
- Comprendre et identifier les besoins spécifiques des usagers ou clients en situation de handicap.
- Adapter la bonne posture pour répondre à leurs besoins spécifiques et les accueillir dans les meilleures conditions.

CONTENUS

Le handicap, c'est quoi?

- Rompre avec les préjugés
- Connaître la définition du handicap et ses différentes typologies
- Mettre en perspective non pas le handicap mais les handicaps
- Connaître le contexte réglementaire spécifique à l'accueil du public handicapé

L'accueil d'une personne en situation de handicap

- Adopter la juste posture
- L'adéquation de l'accueil en fonction des typologies de handicap:
 - Handicap sensoriel (visuel et auditif)
 - Handicap moteur
 - Handicap mental
 - Handicap psychique

La communication

- L'écoute active : position et regard
- Incidence de la communication verbale et non verbale
- Gérer la dimension émotionnelle
- Agir sur les situations délicates

Analyse des situations vécues

- Mener une réflexion collective dans le quotidien professionnel
- Identifier et accompagner des besoins spécifiques
- Co-construire des bonnes pratiques
- Adapter sa posture générale

Le point fort :
une formation concrète pour progresser dans sa perception du handicap et sa relation à la personne handicapée

Public: Toute personne accueillant du public en situation de handicap

Pré-requis : aucun

Modalités : présentiel ou distanciel

Méthodes et évaluations pédagogiques :



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

Intervenant : un (e) spécialiste du handicap en entreprise



14 personnes max par session



1 journée
(7 heures)



1780 € net de taxes*

1/2 journée
(3,5 heures)

920 € net de taxes*

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous contacter en cas de besoins spécifiques



contact@jobcoachinghandicap.com



06.19.89.09.08.

* « TVA non applicable, Art. 293 B du Code général des Impôts »

La loi Égalité et Citoyenneté du 27 Janvier 2017 oblige les professionnels chargés des missions de recrutement à suivre une formation à la non-discrimination à l'embauche et de la renouveler tous les 5 ans.

Au-delà de l'obligation légale, recruter sans discriminer est un réel enjeu d'entreprise.

Recruter sans discriminer

Le principe de non-discrimination à l'embauche

OBJECTIFS

- Connaître et s'approprier le cadre juridique et les critères de non-discrimination
- Sécuriser ses pratiques de recrutement
- Mettre en œuvre les outils pour prévenir les risques
- Attirer les talents de demain

Public: Tout acteur impliqué dans le recrutement

Pré-requis : aucun

Modalités : présentiel ou distanciel

Méthodes et évaluations 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

Intervenant : un (e) spécialiste du handicap en entreprise

14 personnes max par session



1 journée
(7 heures)



1780 € net de taxes*

1/2 journée
(3,5 heures)

920 € net de taxes*

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous contacter en cas de besoins spécifiques

CONTENUS

Recrutement et non-discrimination à l'embauche : connaître le cadre juridique

- Les critères de discrimination
- Les risques et sanctions encourues
- Le processus de recours et acteurs (Défenseur des Droits)
- Jurisprudence et arrêts

Respecter la réglementation tout au long du processus de sélection

- Les risques à chaque étape
- Règles de rédaction d'une annonce
- Présélection et tri objectif des CV
- Questionner en entretien
- Évaluer les compétences comportementales
- Tests et outils de sélection
- Faire un retour négatif aux candidats

Objectiver son choix avec la méthode des faits significatifs

- Réfléchir à son comportement de professionnel de recrutement : stéréotypes, biais de la perception
- Analyser ses pratiques et mettre en place une politique d'égalité

Les enjeux de la diversité, pendant de la non-discrimination

- **Focus Handicap :** comment aborder la situation de handicap avec le candidat lors de l'entretien de recrutement?
- Le principe d'égalité de traitement
- La construction de l'égalité des chances
- Les exigences de neutralité en entreprise

Le plus de la formation
(selon vos activités) :

Aborder le sujet du handicap en entretien avec le candidat

Le port du voile au travail : ce que dit la loi ?

Habilitation secret défense : réservée aux nationaux ?



contact@jobcoachinghandicap.com



06.19.89.09.08.

La méconnaissance du handicap et la prise en compte de la différence peuvent être perçues comme des facteurs de complexité.

Cette formation offre aux recruteurs des outils concrets pour intégrer cette dimension à chaque étape du recrutement, favorisant ainsi une approche plus inclusive.

Recruter et Intégrer un candidat en situation de handicap

OBJECTIFS

- Lever les représentations faussées
- Connaître et maîtriser la législation encadrant l'emploi des bénéficiaires au statut de Travailleurs Handicapés
- Construire l'entretien de recrutement en intégrant la dimension handicap dans le respect de la personne et du cadre légal
- Mesurer la compatibilité du handicap avec le poste de travail
- Aménager l'intégration : périmètre d'actions, et qui fait quoi ?

Public: Recruteurs, RH, managers

Pré-requis : aucun

Modalités : présentiel ou distanciel

Méthodes et évaluations 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

Intervenant : un (e) spécialiste du handicap en entreprise

14 personnes max par session



1 journée
(7 heures)



1780 € net de taxes*

1/2 journée
(3,5 heures)

920 € net de taxes*

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous contacter en cas de besoins spécifiques

CONTENUS

Comprendre la notion du handicap au travail

- Mettre en perspective non pas le handicap mais les handicaps
- Comprendre l'influence des stéréotypes
- Lister les typologies de handicap leurs répercussions au travail
- Identifier les besoins de compensation dans un environnement de travail
- S'approprier le principe de compensation raisonnable et le rôle du médecin du travail

Connaitre les nouvelles modalités de recrutement à la suite de la réforme sur l'OETH

- Les différentes reconnaissances administratives du handicap
- L'intérêt du statut de Travailleur Handicapé dans l'emploi

Préparer l'entretien

- Analyser les contraintes liées au poste
- Repérer les ressources et moyens à disposition
- Savoir lire et analyser les CV et les spécificités d'un parcours paraissant atypique
- S'interroger sur les compétences transférables

Conduire et conclure l'entretien de recrutement

- Aborder le sujet du handicap déclaré ou découvert en entretien
- Apprécier les éventuels besoins de compensation et d'aménagements
- Être à l'aise avec les notions d'égalité/équité/égalité des chances
- La sélection finale : « Acceptation /refus »

Optimiser l'intégration

- Préparer l'arrivée : anticiper et faciliter l'adaptation au poste
- Communiquer avec les équipes : sur quoi, avec qui et quand ?



contact@jobcoachinghandicap.com

06.19.89.09.08.

Manager un collaborateur en situation de handicap

De la compréhension du handicap à la prise en compte des attentes, cette formation permet aux managers de lever leurs appréhensions et d'adopter une posture adaptée.

Cette formation pratique permet d'acquérir une méthodologie d'analyse de situation individuelle.

OBJECTIFS

- Changer de regard sur le handicap au travail et lever les représentations faussées
- Identifier les besoins de compensation dans l'environnement de travail et les acteurs ressources
- Créer les bonnes conditions d'intégration du collaborateur en situation de handicap
- Manager au quotidien et détecter les situations

Public: Managers

Pré-requis : aucun

Modalités : présentiel ou distanciel

Méthodes et évaluations 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

Intervenant : un (e) spécialiste du handicap en entreprise



14 personnes max par session



1 journée
(7 heures)



1780 € net de taxes*

1/2 journée
(3,5 heures)

920 € net de taxes*

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous contacter en cas de besoins spécifiques

CONTENUS

Comprendre la notion du handicap au travail

- Mettre en perspective non pas le handicap mais les handicaps
- Comprendre l'influence des stéréotypes
- Lister les typologies de handicap leurs répercussions au travail
- Identifier les besoins de compensation dans un environnement de travail
- S'approprier le principe de compensation raisonnable et le rôle du médecin du travail

Le manager, rôle-clé de la politique en faveur des personnes handicapées

- Rôle du manager dans la démarche
- Comprendre les freins à une déclaration de handicap
- Connaître les appuis en interne

Accueillir et intégrer un collaborateur handicapé

- L'intégration, une démarche de management
- Accompagner l'intégration : étapes et outils
- Préparer l'arrivée : anticiper l'adaptation au poste
- Anticiper la communication avec les équipes : sur quoi, avec qui et quand ?

Manager un collaborateur handicapé au sein de son équipe

- Savoir aborder le handicap en situation de management
- Se positionner en tant que manager vis-à-vis d'une personne handicapée
- Savoir maintenir l'équilibre du fonctionnement en équipe
- Savoir gérer les situations difficiles

Le point fort de la formation :
un approfondissement s'appuyant sur les situations vécues par les managers



contact@jobcoachinghandicap.com

06.19.89.09.08.

De la compréhension du handicap à la prise en compte des besoins, cette formation permet au collectif de travail de travailler tous ensemble dans de bonnes conditions.

Le but étant de lever les inquiétudes en démystifiant le handicap au travail et pouvoir échanger sur les situations de handicap.

Travailler avec un collègue en situation de handicap

OBJECTIFS

- Comprendre la notion de handicap pour mieux intégrer les personnes en situation de handicap
- Développer son savoir-être face à une personne en situation de handicap dans un contexte professionnel
- Le rôle des collègues de travail dans la bonne intégration des personnes en situation de handicap

Public: Tout public

Pré-requis : aucun

Modalités : présentiel ou distanciel

Méthodes et évaluations 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

Intervenant : un (e) spécialiste du handicap en entreprise

14 personnes max par session



1 journée
(7 heures)



1780 € net de taxes*

1/2 journée
(3,5 heures)

920 € net de taxes*

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous contacter en cas de besoins spécifiques

CONTENUS

Comprendre la notion du handicap au travail

- Rompre avec les préjugés et stéréotypes fréquents sur le handicap au travail
- Prendre conscience de nos biais cognitifs
- Comprendre la notion du handicap au travail et identifier les typologies du handicap
- Identifier les répercussions du handicap visible et non visible dans un environnement de travail
- Découvrir les aménagements possibles et le principe de compensation raisonnable

Les comportements et les bonnes attitudes à adopter face à chaque situation

- Comprendre l'éventuelle interférence du « handicap » dans les relations « professionnelles »
- Comprendre les différentes phases émotionnelles du processus de deuil afin d'aider le collaborateur à cheminer vers une acceptation de sa situation de handicap
- Echanger avec un collègue sur sa situation de handicap et exprimer ses craintes
- Savoir repérer les situations difficiles, découvrir les moyens d'y faire face

Le rôle des collègues de travail pour une bonne collaboration

- Comment aborder la situation avec le collègue concerné ?
- Notions de confidentialités
- Qui et comment informer ?
- Identifier les acteurs ressources mobilisables

Le point fort :

Analyse des situations vécues qui vous aidera dans votre réflexion et méthodologie



contact@jobcoachinghandicap.com

06.19.89.09.08.

Aborder le sujet du handicap en tant que partenaires sociaux

Les partenaires sociaux sont régulièrement sollicités sur la thématique de l'emploi des personnes en situation de handicap que ce soit :
lors des aménagements de poste, par le biais de leur mandat sous la forme de questions
ou encore lors de la négociation d'accord ou de convention.

OBJECTIFS

- Savoir aborder le sujet du handicap avec une personne afin d'analyser sa situation individuelle de handicap
- Être en capacité de la conseiller, la guider et l'accompagner dans le cadre de son rôle au sein de la CSSCT par exemple
- Rester à ses côtés durant son parcours professionnel au sein de la structure, en s'appuyant également sur le réseau interne et externe

CONTENUS

Comprendre la notion du handicap au travail

- Mettre en perspective non pas le handicap mais les handicaps
- Comprendre l'influence des stéréotypes
- Diversité des situations de handicap et compensations possibles au travail
- Identifier les répercussions du handicap dans un environnement de travail
- S'approprier le principe de compensation raisonnable

Connaitre les nouvelles modalités de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés à la suite de la réforme

- Connaître le contexte réglementaire
- Les différentes reconnaissances administratives du handicap
- L'intérêt du statut de Travailleur Handicapé dans l'emploi

Aborder le sujet du handicap

- Respecter le cadre légal de questionnement
- Approcher le handicap par les conséquences et les solutions : méthodologie d'analyse et de questionnement
- Analyser les freins à une déclaration administrative de handicap

Accompagner un collègue en situation de handicap

De la pédagogie à la pratique

- Définir son rôle et savoir le présenter
- Comprendre la méthode d'analyse d'une situation de handicap

Notion de confidentialité

- Communiquer sur la situation: sur quoi, avec qui et quand ?
- Travailler en équipe
- Echanger sur l'équité vs favoritisme

Le point fort :
Analyse des situations présentées par les participants
Partage d'expériences

Public: Elus du personnel

Pré-requis : aucun

Modalités : présentiel ou distanciel

Méthodes et évaluations 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

Intervenant : un (e) spécialiste du handicap en entreprise



14 personnes max par session



1 journée
(7 heures)



1780 € net de taxes*

1/2 journée
(3,5 heures)

920 € net de taxes*

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous contacter en cas de besoins spécifiques



contact@jobcoachinghandicap.com

06.19.89.09.08.

Le référent handicap est le relais privilégié de la politique handicap de l'organisation.

Son action locale, au plus proche des collaborateurs, doit lui permettre de mobiliser les acteurs et d'accompagner les collaborateurs en situation de handicap et leurs managers au quotidien.

Public: Toute personne souhaitant occuper la fonction de référent handicap

Pré-requis : aucun

Modalités : présentiel ou distanciel

Méthodes et évaluations 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

Intervenant : un (e) spécialiste du handicap en entreprise

14 personnes max par session



1 journée
(7 heures)



1780 € net de taxes*

1/2 journée
(3,5 heures)

920 € net de taxes*

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous contacter en cas de besoins spécifiques

Construire son rôle de référent handicap

OBJECTIFS

- Connaître et s'appropriier les dispositifs handicaps
- S'approprier sa mission de référent handicap
- Etre le relais de la politique handicap de l'organisation
- Concevoir et ordonnancer une démarche : méthodes et outils pour construire le plan d'action
- Accompagner les salariés et analyser les situations individuelles

CONTENUS

Comprendre la notion du handicap au travail

- Mettre en perspective non pas le handicap mais les handicaps
- Comprendre l'influence des stéréotypes et des biais cognitifs
- Diversité des situations de handicap et compensations possibles au travail
- Identifier les répercussions du handicap dans un environnement de travail
- S'approprier le principe de compensation raisonnable

Connaître les nouvelles modalités de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés à la suite de la réforme

- Comprendre le contexte réglementaire
- Les différentes reconnaissances administratives du handicap
- L'intérêt du statut de Travailleur Handicapé dans l'emploi
- S'approprier les engagements de la structure

Quelles orientations et quelles actions à engager ?

- Acquérir une méthodologie pour aborder le sujet du handicap sous l'angle des conséquences
- Savoir analyser les besoins
- Répondre aux interrogations des collaborateurs
- Comprendre les freins à une déclaration administrative de son handicap
- Aider à la constitution des dossiers de RQTH et la recherche de financements pour les aménagements de poste
- Savoir gérer les situations difficiles

Communiquer sur la culture handicap de l'entreprise

- Définir son rôle et le présenter
- Travailler en équipe pluridisciplinaire
- Faciliter et enrichir les échanges entre les acteurs (Managers, RH, IRP, équipe médico-sociale, collaborateurs, etc...)
- Favoriser la sous-traitance auprès du milieu protégé et/ou adapté sur le plan local

Le point fort :
Acquisition d'une stratégie et méthodologie efficace



contact@jobcoachinghandicap.com

06.19.89.09.08.

Le maintien dans l'emploi répond à l'enjeu de l'employabilité de la personne en situation de handicap.

Au-delà de la prise en compte des situations, un processus de maintien dans l'emploi peut être pertinent pour gagner en efficacité et suivre les situations.

Public: RH, référent handicap, manager, membre du service de santé au travail (professionnels de santé, service social, IRP)

Pré-requis : aucun

Modalités : présentiel ou distanciel

Méthodes et évaluations 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

Intervenant : un (e) spécialiste du handicap en entreprise



14 personnes max par session



1 journée
(7 heures)



1780 € net de taxes*

1/2 journée
(3,5 heures)

920 € net de taxes*

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous contacter en cas de besoins spécifiques

Maintenir dans l'emploi un travailleur handicapé

OBJECTIFS

- 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
- Accompagner des situations individuelles de maintien dans l'emploi
- Définir un processus d'intervention et de suivi
- Prévenir les risques de désinsertion professionnelle

CONTENUS

Maîtriser les enjeux du maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap

- Comprendre la notion du handicap au travail
- Identifier les répercussions du handicap dans un environnement de travail et les mesures de compensations
- Les différentes reconnaissances administratives du handicap
- L'intérêt du statut de Travailleur Handicapé dans l'emploi
- L'inaptitude et l'invalidité : de quoi parle-t-on ?

Le rôle des médecins

- Le médecin traitant
- Le médecin conseil de la sécurité sociale
- Le médecin du travail

La méthodologie du maintien dans l'emploi

- Le process de maintien dans l'emploi : l'importance de l'anticipation
- S'approprier les engagements de la structure
- Les acteurs du maintien dans l'emploi
- Détecter et signaler les situations de difficulté
- Repérer les signes de l'apparition d'une difficulté de santé d'un salarié dans son activité
- Se baser sur des faits significatifs. Quand et à qui signaler ?

Participer à la démarche de maintien dans l'emploi

- Aider à l'analyse de la problématique et à la recherche des solutions en interne
- Identifier des pistes de reconversion professionnelle à l'externe
- Mettre en œuvre les solutions

Le point fort :

Une formation personnalisée pour vous aider dans votre réflexion stratégique et méthodologique



contact@jobcoachinghandicap.com

06.19.89.09.08.

Accueillir un public en souffrance psychique

Dépression, addictions, schizophrénie, paranoïa, troubles du comportement sont autant de pathologies méconnues qui peuvent laisser l'entourage professionnel démuni et susciter des craintes.

Des clés pour mieux comprendre les personnes souffrantes de pathologies psychiques et savoir comment les accompagner dans le cadre professionnel.

Public: Tout public

Pré-requis : aucun

Modalités : présentiel ou distanciel

Méthodes et évaluations 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

Intervenant : un (e) spécialiste du handicap en entreprise



14 personnes max par session



1 journée
(7 heures)



1780 € net de taxes*

1/2 journée
(3,5 heures)

920 € net de taxes*

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous contacter en cas de besoins spécifiques

OBJECTIFS

- Interroger nos représentations sur le handicap psychique
- Adopter la juste posture et son mode relationnel face aux besoins spécifiques du public souffrant de troubles psychiques en fonction de situations professionnelles d'accueil
- Connaître ses limites, discerner l'acceptable et l'inacceptable

CONTENUS

Démystifier la notion de handicap psychique et réfléchir à la notion de souffrance psychique

- Rompre avec les préjugés sur le handicap psychique
- Expliquer les écarts avec la réalité
- Définir la maladie psychique, la souffrance psychique, les troubles psychiques et le handicap psychique
- Connaître les manifestations des maladies mentales pour mieux les comprendre
- Prendre en charge et accompagner
- Différencier le handicap mental du handicap psychique

Accueillir une personne en souffrance psychique

- Les points de vigilance pour garantir une « chaîne de l'accessibilité » liée aux domaines de la compréhension ou de la communication
- L'analyse des besoins spécifiques
- Incidence de la communication verbale et non verbale
- Les attitudes adaptées (posture professionnelle, empathie, communication, etc...)

Accompagner et orienter tout en se préservant

- Gérer la dimension émotionnelle
- Avoir les bons réflexes en situation de crise, qui appeler, comment agir ?
- Analyser ses pratiques et mettre en place une procédure face aux situations de crise

Le point fort :

Vers un accueil
bienveillant

Clés et bonnes
pratiques pour
un accueil adapté
et inclusif



contact@jobcoachinghandicap.com

06.19.89.09.08.

Santé mentale dans une organisation de travail

Cette formation permet aux participants de mieux comprendre ce que sont les risques psychosociaux, leur typologie, les raisons de leur développement dans un contexte professionnel et la façon dont ils impactent le salarié.

Les participants pourront mesurer la situation dans leur organisation et évaluer leur politique de santé mentale.

OBJECTIFS

- Comprendre la notion de santé mentale
- Mesurer les enjeux pour notre société
- Prendre en compte la santé mentale dans une organisation sous tous ses aspects

CONTENUS

Interroger nos représentations sur la santé mentale : Donner corps à une réalité sous-estimée

- Identifier les idées reçues sur la santé mentale pour mieux les combattre
- Définition, statistiques et éléments de contexte sur la santé mentale
- Quelles différences entre souffrance, maladie, trouble et handicap psychique ?
- Aborder les principaux troubles psychiques et identifier en quoi ils peuvent créer une situation de handicap
- Définir la notion du handicap psychique et les critères de reconnaissance
- Repérer les signes ou les troubles qui pourraient être un frein au travail

Identifier et comprendre les notions de RPS / QVT / Bien-être au travail

- Définir les différents types de risques psychosociaux : les notions de stress, mal-être, violence et souffrance au travail, harcèlement, etc
- Déceler les phénomènes de risques psychosociaux : symptômes physiques, émotionnels, cognitifs, comportementaux
- Focus sur le burn-out
- Les incidences et les facteurs de troubles psychosociaux sur la santé des individus et sur la performance de l'entreprise
- Agir pour la qualité de vie au travail : quelles solutions innovantes mettre en œuvre ? Quels acteurs mobiliser ?

Identifier les atouts et faiblesses de mon organisation

- Les étapes clés vers une démarche d'évaluation et de prévention
- Repérer les facteurs qui favorisent l'émergence des risques psychosociaux dans mon organisation
- Différencier l'approche individuelle de l'approche collective

Le point fort :
Agir pour le bien-être mental au travail : clés et bonnes pratiques.

Public: Tout public

Pré-requis : aucun

Modalités : présentiel ou distanciel

Méthodes et évaluations 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

Intervenant : un (e) spécialiste du handicap et RPS en entreprise



14 personnes max par session



1 journée
(7 heures)



1780 € net de taxes*

1/2 journée
(3,5 heures)

920 € net de taxes*

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous contacter en cas de besoins spécifiques



contact@jobcoachinghandicap.com

06.19.89.09.08.

Manager une personne souffrant de troubles psychiques

Cette formation a pour objectifs de comprendre les troubles liés aux troubles psychiques et ajuster son comportement dans un environnement de travail.

Savoir quelles sont les actions compensatrices à mettre en œuvre et la posture à adopter pour construire un environnement de travail inclusif.

OBJECTIFS

- Interroger nos représentations sur le handicap psychique
- Expliquer les écarts avec la réalité
- Repérer les signes ou les troubles qui pourraient être un frein au travail
- Avoir des clés d'accompagnement et les éléments de langage en situation de travail

Public: Managers

Pré-requis : aucun

Modalités : présentiel ou distanciel

Méthodes et évaluations 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

Intervenant : un (e) spécialiste du handicap en entreprise



14 personnes max par session



1 journée
(7 heures)



1780 € net de taxes*

1/2 journée
(3,5 heures)

920 € net de taxes*

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous contacter en cas de besoins spécifiques

CONTENUS

Démystifier la notion de handicap psychique et réfléchir à la notion de souffrance psychique

- Souffrance psychique : quelle définition et différence avec la maladie psychique ou le handicap psychique ?
- Rompre avec les préjugés sur les maladies mentales
- Connaître les différentes pathologies mentales les plus fréquentes
- Symptômes et manifestations des maladies mentales
- Repérer les situations à risques
- Prendre en charge, orienter et accompagner

Identifier et comprendre les répercussions du handicap psychique

- La notion de handicap psychique au travail et le titre de TH
- Le retentissement des troubles psychique au travail et les techniques compensatoires possibles
- Processus de deuil et résilience
- Comprendre les différentes phases émotionnelles du processus de deuil afin d'aider le salarié à cheminer vers une acceptation de sa situation de handicap
- Les points de vigilance à observer pour établir une relation de confiance et agir

Elaborer une posture et une stratégie pour aller vers une intégration réussie

- Comment aborder la situation avec le salarié? Evoquer les difficultés ? Les besoins ?
- Quels mots ? Quelle attitude ?
- Les répercussions sur le collectif de travail, la relation avec l'équipe
- Identifier les acteurs ressources mobilisables en fonction de la situation



La santé mentale concerne l'ensemble du grand public, puisque les troubles psychiques sont les pathologies les plus répandues : selon l'OMS un être humain sur quatre souffrira au cours de sa vie soit d'un épisode pathologique, soit d'un trouble persistant.

Premiers Secours en Santé Mentale

Devenez Secouriste en Santé Mentale

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.

Public: Tout public à partir de 18 ans

Pré-requis : aucun

Modalités : présentiel ou distanciel

Méthodes et évaluations 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

Intervenant :

Formatrice accréditée PSSM France



14 personnes max par session



14 heures

(2 jours ou 4 demi-journées)



300 €* net de taxes par participants

CONTENUS

Introduction à la santé mentale et aux interventions

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

Les troubles psychiques

- 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 PSSM pour :
 - 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.

Le point fort :

Apprendre à aider les personnes en souffrance psychique (famille, amis, collègues)

Développer sa confiance dans l'échange avec des personnes en souffrance psychique, de l'apparition des premiers troubles à la crise aiguë

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous contacter en cas de besoins spécifiques ou pour toute assistance technique ou pédagogique.



contact@jobcoachinghandicap.com

06.19.89.09.08.

Sensibilisation au recrutement d'un candidat en situation de handicap

Cette sensibilisation en distanciel vise à optimiser le processus de recrutement existant en y intégrant les spécificités liées au handicap.

Elle permet de recruter sans discriminer, de mieux conduire les entretiens et de favoriser l'accueil et l'intégration des collaborateurs en situation de handicap.

OBJECTIFS

- Changer de regard sur le handicap au travail et lever les représentations faussées
- Construire l'entretien de recrutement en intégrant la dimension handicap dans le respect de la personne et du cadre légal
- Mesurer la compatibilité du handicap avec le poste de travail
- Créer les bonnes conditions d'accueil et d'intégration du collaborateur en situation de handicap
- Communiquer auprès des équipes et favoriser l'intégration collective.

Public: Recruteurs, RH, managers

Pré-requis : aucun

Modalités : Distanciel
Webinaire d'1 h 30

Méthodes et évaluations 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

Intervenant : un (e) spécialiste du handicap en entreprise



jusqu'à 20 participants



1 h 30

Conférence de 45 min suivie de 30 min de cas pratiques et/ou de questions/réponses



280 €* par participant

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap.
Nous contacter en cas de besoins spécifiques

CONTENUS

Comprendre la notion de handicap au travail

- Mettre en perspective non pas le handicap mais les handicaps
- Comprendre l'influence des stéréotypes
- Identifier les répercussions du handicap dans un environnement de travail
- S'approprier le principe de compensation raisonnable

Connaitre les nouvelles modalités de recrutement à la suite de la réforme sur l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

- Les différentes reconnaissances administratives
- L'intérêt du statut de Travailleur Handicapé dans l'emploi

Se préparer à l'entretien

- Analyser les contraintes liées au poste
- Savoir lire et analyser les CV et les spécificités d'un parcours paraissant atypique
- S'interroger sur les compétences transférables sur le poste à pourvoir,

Conduire l'entretien de recrutement

- Aborder le sujet du handicap déclaré ou découvert
- Apprécier les éventuels besoins de compensation
- Être à l'aise avec les notions d'égalité-équité-égalité des chances
- Mesurer l'adéquation entre le poste et les conséquences du handicap

Optimiser l'intégration

- Préparer l'arrivée : anticiper et faciliter l'adaptation au poste
- Communiquer avec les équipes : sur quoi, avec qui et quand ?



contact@jobcoachinghandicap.com

06.19.89.09.08.

Les personnes en situation de handicap psychique sont souvent confrontées à la stigmatisation et à la discrimination.

Cette formation vous donne les clés pour mieux comprendre leurs besoins et lever les freins à leur inclusion dans un cadre professionnel.

Sensibilisation au handicap psychique au travail

OBJECTIFS

- Interroger nos représentations sur le handicap psychique
- Expliquer les écarts avec la réalité
- Repérer les signes ou les troubles qui pourraient être un frein au travail
- Avoir des clés d'accompagnement et les éléments de langage en situation de travail

Public: Tout public

Pré-requis : aucun

Modalités : Distanciel
Webinaire d'1 h 30

Méthodes et évaluations 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

Intervenant : un (e) spécialiste du handicap en entreprise et secouriste en santé mentale



jusqu'à 20 participants



1 h 30

Conférence de 45 min suivie de 30 min de cas pratiques et/ou de questions/réponses



280 €* par participant

CONTENUS

Démystifier la notion de handicap psychique et réfléchir à la notion de souffrance psychique

- Souffrance psychique : quelle définition et différence avec la maladie psychique ou le handicap psychique ?
- Rompre avec les préjugés sur les maladies mentales
- Connaître les différentes pathologies mentales les plus fréquentes, les symptômes et manifestations
- Repérer les situations à risques

Identifier et comprendre les répercussions du handicap psychique en contexte professionnel

- La notion de handicap psychique au travail et le titre de travailleur handicapé
- Le retentissement des troubles psychique au travail et les techniques compensatoires possibles
- Processus de deuil et résilience
- Comprendre les différentes phases émotionnelles du processus de deuil afin d'aider le collègue à cheminer vers une acceptation de sa situation de handicap

Elaborer une posture et une stratégie pour aller vers une intégration réussie

- Comment aborder la situation avec le salarié concerné ? Evoquer les difficultés ? Quels mots ? Quelle attitude ?
- Les répercussions sur le collectif de travail, la relation avec l'équipe
- Identifier les acteurs ressources mobilisables en fonction de la situation

Un webinaire pour lever les préjugés et déconstruire les croyances

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous contacter en cas de besoins spécifiques



contact@jobcoachinghandicap.com

06.19.89.09.08.



Formations clés en main – en distanciel ou en présentiel

Inscriptions : Les inscriptions sont accessibles via le bulletin d'inscription en ligne ou par téléphone au 06.19.89.09.08. ou par mail à : contact@jobcoachinghandicap.com

Formations inter-entreprises

- La formation inter-établissements vise à un approfondissement théorique, méthodologique ou pratique dans un domaine défini. Au cours de la formation, les participants se confrontent à des professionnels de différents secteurs, et développent des compétences transposables dans leur contexte de travail.
- Nos formations en présentiel se déroulent dans des salles accessibles situées dans des ESAT, contribuant ainsi à l'emploi indirect de travailleurs handicapés. Cette prestation peut être déduite de votre contribution OETH si applicable. En distanciel, nous privilégions Teams.
- Les dates des sessions sont publiées en ligne, vous permettant d'anticiper votre inscription.
- Nous nous engageons à répondre à toute demande d'information sous 48 heures ouvrées.
- Sous réserve de l'ouverture de la session et de la validation des formalités administratives, l'accès à une formation inter-entreprise peut être possible sous 24 heures.

Formation intra-entreprise

- La formation INTRA s'inscrit dans le cadre du projet d'établissement ou de service. Elle participe au développement des compétences d'un groupe de salariés en réponse à des objectifs d'adaptation ou d'évolution de la structure.
- La formation INTRA se déroule dans vos locaux ou en distanciel.
- Les dates sont définies en fonction de vos disponibilités et de celles du formateur.
- Sauf cas particulier et selon le mode de financement, le délai de mise en place varie généralement entre 10 jours et 3 mois (notamment en cas de prise en charge par votre OPCO).
- Pour toute demande urgente, nous vous invitons à nous contacter directement.

Date limite d'inscription	1 mois avant la formation	Si moins de 3 inscrits, HANDI-CAP-PSY se réserve le droit d'annuler la session 15 jours avant la formation
Date limite d'annulation par le participant	< 1 mois avant la formation	50 % du prix de la formation
	Entre 1 mois et 15 jours avant la formation	70 % du prix de la formation
	< 15 jours avant la date de formation	100 % du prix de la formation

Formations à distance :

Pour toute assistance technique et/ou pédagogique: contacter Nora Ladraa au 06.19.89.09.08.

Accessibilité : L'accessibilité de nos formations à toutes et tous est une priorité.

Si vous avez des besoins spécifiques liés à une situation de handicap, nous vous invitons à les signaler lors de votre inscription (en cochant la case prévue à cet effet dans le bulletin d'inscription ou en les mentionnant dans le questionnaire préalable à la formation, transmis avec la convocation).

Notre référente handicap, Nora LADRAA, prendra alors contact avec vous afin d'en assurer la prise en compte.



1. Inscriptions et commande:

Handi-Cap-Psy établit un devis et une proposition technique accompagnée d'une convention de formation. La demande devient ferme et définitive dès réception de la convention signée par une personne habilitée à engager l'entreprise, accompagnée du cachet commercial et, le cas échéant, d'un bon de commande. Un certificat de formation est remis aux participants ou transmis aux services RH ou formation à l'issue de la formation. Toute commande implique l'adhésion sans réserve aux présentes CGV. Handi-Cap-Psy se réserve le droit de modifier ces CGV à tout moment.

2. Convocation à la formation

Les participants reçoivent leur convocation et les modalités d'accès à la formation 15 jours avant le début de la session.

3. Annulation de la session

3.1 Annulation par le client

Toute annulation doit être confirmée par écrit (courrier ou e-mail). Des frais d'annulation s'appliquent selon le délai de prévenance :

- Plus d'1 mois avant la formation : 50 % du coût est dû.
- Entre 1 mois et 2 semaines : 70 % du coût est dû.
- Moins de 2 semaines : 100 % du coût est dû.

Ces frais ne peuvent être remboursés ni pris en charge par l'OPCO.

3.2 Annulation pour effectif insuffisant

Handi-Cap-Psy peut reporter ou annuler une session en cas d'inscriptions insuffisantes. Cette décision est prise au plus tard 2 semaines avant la session, sans indemnité pour le client.

4. Modalités pratiques

- Les dates et horaires sont définis d'un commun accord et bloqués fermement.
- Des formations peuvent être planifiées les week-ends ou jours fériés avec une majoration de 30 %.
- Les repas ne sont pas inclus dans le tarif.
- Formation intra-entreprise : le client gère la convocation des stagiaires et la mise à disposition d'une salle conforme aux réglementations.
- Formation inter-entreprises : Handi-Cap-Psy envoie les convocations aux participants.

5. Tarification et paiement

- Les tarifs sont indiqués net de taxes et détaillés dans le devis et la convention.
- Toute formation commencée est due intégralement.
- Les frais annexes (déplacements, hébergement, location de salle hors Île-de-France) sont facturés séparément sur justificatifs.
- Facturation au fur et à mesure de la formation, paiement à réception, sans escompte.
- En cas de non-paiement sous 8 jours après mise en demeure, Handi-Cap-Psy se réserve le droit de suspendre toute formation en cours et à venir.

5.1 Paiement par un OPCO

Si l'accord de prise en charge de l'OPCO n'est pas reçu avant la formation, Handi-Cap-Psy facture la totalité au client. Toute part refusée par l'OPCO reste à la charge du client.

6. Après la formation

Le client reçoit les documents suivants :

- Feuille d'émargement
- Évaluations
- Bilan pédagogique
- Attestation de présence
- Certificat de réalisation
- Facture

7. Force majeure

Handi-Cap-Psy ne saurait être tenu responsable d'une annulation ou d'un report dû à un cas de force majeure (maladie ou accident d'un formateur, grèves, événements imprévus indépendants de sa volonté).

8. Confidentialité et propriété intellectuelle

- Les méthodes, outils et supports pédagogiques utilisés par Handi-Cap-Psy restent sa propriété exclusive.
- Toute reproduction, diffusion ou utilisation sans accord écrit est interdite.
- Chaque partie s'engage à la confidentialité des informations échangées.

9. Communication

Le client accepte d'être cité comme référence par Handi-Cap-Psy, sous réserve du respect de la confidentialité.

10. Données à caractère personnel, informatique et libertés

Les parties se conformeront au règlement général sur la protection des données (RGPD – règlement UE 2016/679 du parlement européen et du conseil du 27 Avril 2016). Elles collaboreront de bonne foi à cette fin, dans le cadre de l'exécution du présent contrat, dans la mesure où le respect du RGPD les empêcherait d'exécuter l'une de leurs obligations au titre de ce contrat.

Handi-Cap-Psy met en œuvre un traitement des données à caractère personnel ayant pour finalité la gestion de l'activité de l'organisme. Les informations qui sont demandées au client sont nécessaires au traitement des inscriptions, au bon déroulement des sessions de formation et sont uniquement destinées aux services de l'association Handi-Cap-Psy.

11. Contestation et litiges

Toute contestation non résolue à l'amiable sera soumise à la loi française et portée devant le tribunal de commerce de Paris. En cas de divergence, les dispositions de la convention de formation prévalent sur les présentes CGV.