

Une offre complète pour construire votre politique entreprise inclusion & handicap



<https://t-pascal.fr>

Sommaire :

Edito

Présentation

Audit > Conseil > Coaching > Formation

Communication

Sensibilisation

> Ateliers et jeux de sensibilisation

> Théâtre d'entreprise

> Conférences théâtralisées

Bien être au travail

Références





Grégory Németh
Fondateur

EDITO

Confrontés à toujours plus de performance, les entreprises ont compris que pour motiver leurs équipes autour d'un projet, il faut changer ses modèles.

De la rentabilité économique il est certes toujours question. Mais au-delà, il y a une vraie quête de sens au sein des organisations. Face au burn-out et bore-out, face à la complexité des relations, un nouveau modèle s'impose, remettant totalement en cause certains savoir-faire, savoir-être et plaçant la relation humaine en son centre.

Des prises de conscience émergent lentement et une organisation qui veut rester performante se doit aujourd'hui de prendre en compte le bien-être de ses collaborateurs.

Donner du sens à un projet, c'est le rendre lisible pour tous et accompagner dans le temps la conduite du changement.

L'entreprise doit être à la fois responsable et responsabilisante. C'est à double sens, il s'agit d'intelligence collective et de création de confiance.

Faisons confiance à l'intelligence collective

Nous sommes également convaincus que l'inclusion permet de dépasser ses limites, de développer le niveau d'engagement, les relations entre individus, la créativité et donc de dépasser ses limites pour plus de performance.

Tel est notre défi quotidien pour accompagner et aider nos clients à positionner leur stratégie de communication des diversités et de l'inclusion, sans oublier la qualité de vie au travail. Dans ce sens, nous proposons des actions de sensibilisation ou formations interactives plutôt que des actions descendantes.

Notre pédagogie se définit comme une « pédagogie du détour » nous choisissons de faire expérimenter les situations et d'échanger plutôt que de délivrer un message dense. Nous utilisons aussi les leviers du coaching.

Nos actions créent du lien, libèrent la parole.

Elles se construisent toujours avec vous afin de renforcer vos valeurs et donner encore plus de sens à vos messages, et nous sommes fiers de voir les changements individuels que cela produit.

Dans l'ADN T Pas Cap, il y a cette capacité à révéler le meilleur de chacun et de créer des prises de conscience durables, c'est notre raison d'être.

Présentation

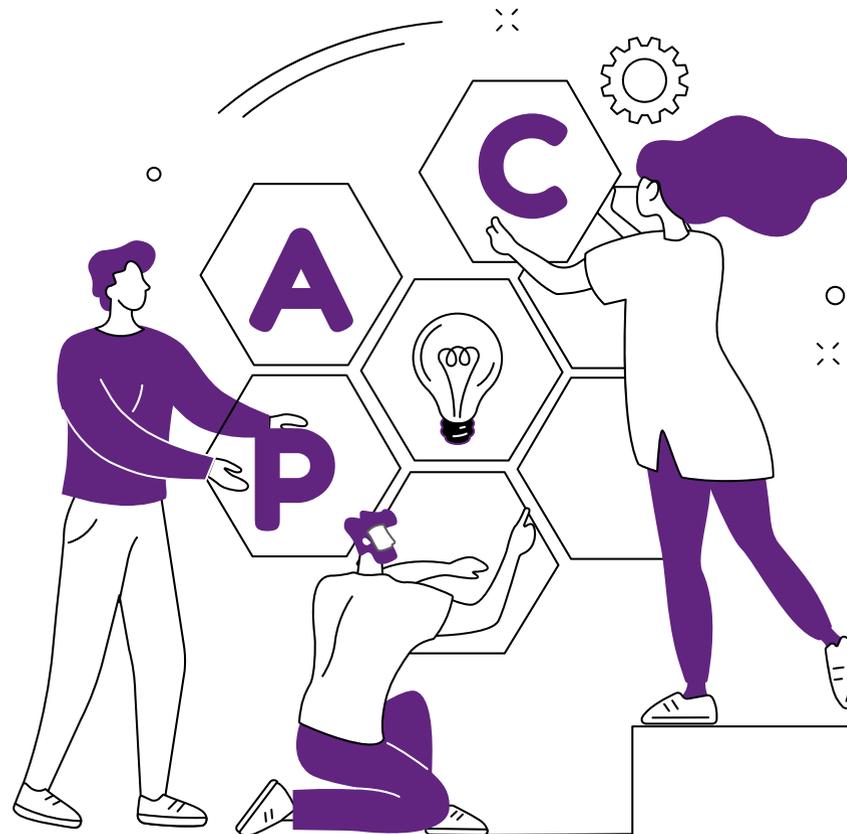
T Pas Cap est une agence, à la frontière entre l'agence de communication RH et le cabinet de conseil spécialiste de la diversité et du handicap.

Nous aidons nos clients à franchir des caps, à se dépasser en construisant ensemble l'activation des potentiels de chacun pour plus de performance et de bien-être.

Nous utilisons des outils éprouvés et créons du sur mesure.

Pour nous, il n'y a que des solutions qui vous ressemblent. Nous sommes convaincus que la diversité ne peut aller que de paire qu'avec l'inclusion.

L'inclusion, c'est être capable d'exister dans le groupe, à l'intérieur comme à l'extérieur de ce groupe, sans nier son identité.



Formation & sensibilisation

Réalisation de programmes pédagogiques, d'ateliers, d'actions de formation et de sensibilisation

Théâtre d'entreprise.

Réalisation de films et de motions design.

Conseil & création

Conseil sur le format
(Tournée, workshop, webinar, etc.)

Diagnostic et mise ne place de
votre organisation.

Réflexion stratégique et
accompagnement sur votre
communication interne.

Création du contenu et réalisation de
vos livrables de communication
(affiches, guides, plaquettes, digital,
vidéos, bande-dessinée).

Production & Coordination

Scénographie
Pilotage et coordination des parties
prenantes à l'évènement.
Production & logistique de
l'évènement.

Coaching

Coaching individuel, de dirigeants
et d'équipes, de transition.
Maintien dans l'emploi de
travailleurs handicapés.

Aide à la prise de parole & dynamisation de contenu

Communication managériale et du
changement.
Accompagnement pour la prise de
parole en public.
Contenu rédactionnel.
Conception d'animation.

L'édition 2023



2022 aura été une année de reprise exceptionnelle avec de nombreux accompagnements et nouveaux clients. Cette année nous vous proposons une offre encore plus globale pour optimiser votre politique handicap et diversité.

C'est tout d'abord **une offre de conseil** pour vous accompagner sur la mise en place de votre politique handicap et diversité avec toujours beaucoup de concret et de simplicité dans nos accompagnements.

Au-delà des **ateliers de sensibilisation**, nous avons inclus dans cette édition un descriptif de nos autres **prestations de communication** notamment avec nos **HandiCapsules®**. Vous retrouverez également dans cette édition notre habituel **catalogue de saynètes de théâtre** qui peuvent aussi se jouer en distanciel.

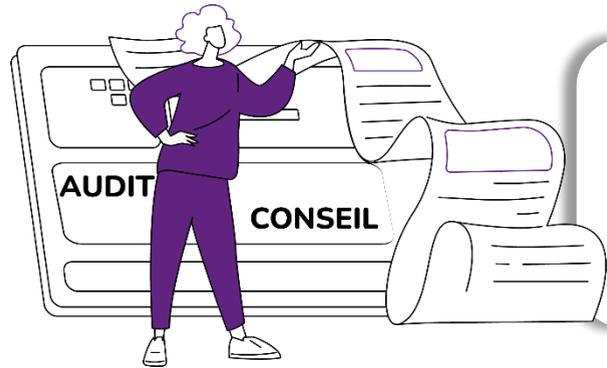
Plus que jamais, nous sommes convaincus que c'est par l'expérience et une pédagogie active que nous pourrons lever les freins face aux stéréotypes et préjugés pour plus d'inclusion.

Nous avons retiré de ce catalogue quelques prestations. Des mises à jour seront intégrées au cours de l'année afin d'inclure également de nouvelles prestations en cours de développement notamment pour la SEEPH 2023.

Cette offre n'est pas exhaustive, n'hésitez pas à nous demander un atelier d'intelligence collective ou une création sur mesure.



Audit > Conseil > Coaching > Formation



Audit & Conseil

Diagnostic action, situationnel
Accompagnement projet, RQTH,
Enquêtes salariés: QVT, politique handicap
Ateliers thématiques d'intelligence collective



Coaching

Individuel
Collectif
Bilan de compétences



Formation

Référent handicap
Managers
Accueil PSH
Recrutement, intégration, maintien dans l'emploi

Audit > Conseil

**Vous vous sentez souvent seuls à porter le sujet du handicap ou de la diversité au sein de votre entreprise ?
Vous avez besoin de définir une politique handicap, diversité ou simplement d'organiser le pilotage de votre mission handicap ou service diversité ?
Nous vous accompagnons sur tout ou partie de vos processus et décisions stratégiques.
Nos prestations sont toujours sur mesure.**

Conseil et formation

- Audit et diagnostic handicap, diversité, RPS, QVT
- Bilan annuel ou de fin d'accord,
- Pilotage de mission handicap,
- Mise en place d'une politique d'emploi et d'accord,
- Plan de communication adaptée à votre entreprise,
- Maintien et intégration dans l'emploi,
- Manager les transitions et prévenir les risques,
- Coaching handicap et diversité,
- Co-construction et atelier d'intelligence collective,
- Formations intra.

Autonomie & Inclusion

Plus qu'une boîte à outils ou une formation, l'objectif de nos accompagnements est de vous rendre autonome.

Cela vous permettra ainsi de définir, gérer et piloter une politique emploi et handicap et/ou diversités.

Pour nous, l'inclusion c'est aussi savoir vous mettre en relation avec les meilleurs experts pour des prises de conscience durables.



Coaching handicap & inclusion

Dans le cadre de votre politique handicap, vous souhaitez un accompagnement pour assurer le maintien dans l'emploi ou intégration d'un collaborateur en situation de handicap ou coconstruire votre politique de diversité et d'inclusion.

Nous réalisons **diagnostic approfondi de la situation de travail du salarié** en situation de handicap.

Nous vous faisons des préconisations et accompagnons le salarié et les équipes notamment via une compensation adaptée, un coaching sur mesure et/ou des formations ainsi que sur des bilans de compétences.

Objectifs du coaching handicap

Faire un état des lieux complet des problématiques rencontrées,
Une meilleure inclusion du TH au sein de son équipe,
Préserver les compétences et faire le point pour mieux rebondir,
notamment avec des **bilans de compétences**.
Améliorer le niveau de performance du TH, de l'outil de travail
et de celle de toute l'équipe,
Renforcer la cohésion interne,
Prévenir les risques,
Coconstruire votre politique handicap, diversité et inclusion,
Aider chacun à prendre conscience de ses capacités,
ressources, engager des phases de changement et de transition.

Informations pratiques

Moyens pédagogiques : nous vous accompagnons en utilisant différents outils de communication et de systémique mais aussi des moyens de compensations.

Intervenants : plusieurs coachs certifiés RNCP, formateurs spécialistes du handicap et de la diversité, consultants en organisation et consultants spécialisés (surdité, ergonomes, etc.)

Programme : sur mesure en fonction de l'entretien préalable ou diagnostic.

Lieu : toute la France, possibilité également par téléphone ou visio.



Formations

Nos formations professionnelles sont interactives, ludiques et comportementales.

Nous développons pour vous de solutions innovantes afin de faire ressentir et de s'approprier pleinement les sujets. Nous prenons en compte l'activité et l'environnement de l'organisation de l'entreprise et du travail déjà réalisé ou de l'impact actuel des sujets objets de nos formations.

Plus qu'un catalogue de formation, ce sont des formations personnalisées que nous vous proposons.

Apports de nos formations

- Des prises de conscience, grâce à un travail sur les ressentis, sur les expériences vécues en entreprise, l'émotionnel, notamment via des jeux, cas pratiques, mise en situation et saynètes de théâtre
- Apprendre à réfléchir grâce à un apport théorique et pédagogique immédiatement applicable
- Expérimenter pour un passage à l'action efficace
- Créer du lien et des échanges constructifs entre participants pour mieux avancer ensemble

Quelques thématiques de formation

- ✓ Formation flash : comprendre le handicap, les données clés
- ✓ Réussir l'intégration et le maintien dans l'emploi
- ✓ Devenir référent handicap
- ✓ Rendre son entreprise handi-accueillante
- ✓ Manager les diversités et la non-discrimination...

Outils pédagogiques de nos formations

Le théâtre d'entreprise, car il permet d'impliquer les participants et de les rendre acteur de leur changement de mémoriser plus rapidement certains concepts théoriques et de s'approprier des techniques tout de suite utilisables dans son quotidien.

La vidéo pour permettre des débriefings efficaces et permettre de réellement voir comment s'améliorer et changer.

Des techniques de communication comportementales et interpersonnelles comme la process communication, l'analyse transactionnelle, la PNL, etc.



Communication

<https://t-pascap.fr>

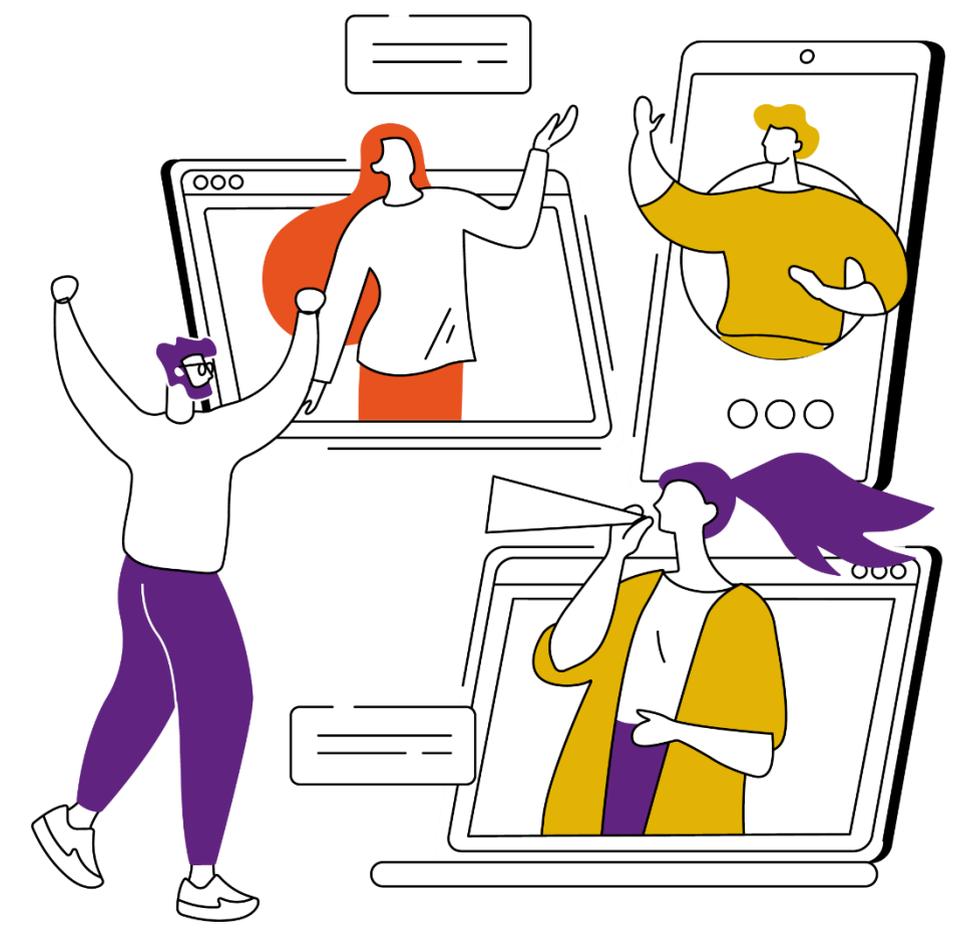
Supports communication

Nous vous accompagnons pour mettre en place votre stratégie de **communication inclusive**, que ce soit pour votre communication interne ou votre marque employeur.

Nous créons des contenus originaux pour tous vos livrables de communication.

Outils éditoriaux : print, Newsletter, emailing, web et digital

Vidéos, motion design...



Illustration, Sketches notes, Bande-dessinée

Goodies, cartes à jouer, calendriers, bloc notes, etc.





HandiCapsules® Des capsules pour sensibiliser et jouer



Une solution intelligente et interactive pour sensibiliser et former vos collaborateurs au handicap via une scène de vie et de gamification.

Un moyen de communiquer régulièrement.

Nos **HandiCapsules®** sont créées avec Klaxoon et jouable à n'importe quel moment de la journée.



Nous avons créé des capsules dynamiques via des scénarios originaux en vidéo pour permettre d'approfondir vos connaissances en téléchargeant des supports, de challenger vos équipes, de voir leur engagement etc. et pourquoi pas de nommer des ambassadeurs suite aux résultats,

De nombreuses options sont disponibles (marque blanche, personnalisation, etc.).



Notre solution est native. C'est-à-dire qu'elle peut se jouer depuis n'importe quel navigateur, téléphone ou tablette.

Après chaque question de Quiz, une synthèse sur la thématique vous sera donnée.

En fin de session, un document reprenant l'ensemble de la thématique sera proposé en téléchargement. Nous incluons dans la prestation en clôture de capsule, les **résultats détaillés et une synthèse** qui vous servira à analyser vos **KPI's**.



15' max



3 à 5' vidéo saynète entreprise



QCM de 5 questions réponses



Vos documents et information à télécharger

LES ESSENTIELS DU HANDICAP

Des kits de communication prêts à l'emploi pour plus d'inclusion

Nos kits de communication sont pensés pour organiser un dispositif de communication sur le court et le long termes avec différentes thématiques. Ils sont idéals pour une sensibilisation toute l'année ou par exemple pour la Semaine Européenne de l'Emploi pour des Personnes Handicapées (SEEPH).

Objectifs

- Comprendre les notions clefs sur le handicap en entreprise
- Impliquer les salariés
- Initier ou développer une communication régulière
- Favoriser les RQTH spontanées

Contenu de chaque kit

- 1 mise en situation sur une thématique définir avec une saynète ou une vidéo
- Un set d'affiche sur la thématique
- Une infographie ou un document de synthèse sur la thématique



Toutes nos thématiques les essentiels du handicap
 Font un point sur la RQTH.
 Pour les découvrir [cliquez ici](#)

12 millions de français sont touchés par un handicap

15 millions de personnes seraient concernées par une maladie invalidante selon le Ministère de la Santé, soit 1 personne sur 5.

80% des handicaps sont invisibles

85% des handicaps arrivent au cours de la vie

2,7 millions : c'est le nombre de personnes en âge de travailler (15 à 64 ans) qui sont bénéficiaires d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie.

Définition du handicap

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Source : Loi n° 1186 du 12 juillet 2004, art. 11

Les 5 catégories de handicaps



La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides et de droits spécifiques comme les droits à la compensation.

Les dispositifs d'accompagnement chez SNCF Connect & Tech :

- Les visites et consultations médicales
- Les adaptations du poste de travail
- Le temps partiel thérapeutique
- Accompagnement spécifique en télétravail
- Assistance à la réalisation du dossier RQTH



Atelier de sensibilisation

<https://t-pascap.fr>

Atelier Parcours

« Perturbation des sens »

Expérimenter différents type de handicaps

Découvrir, ressentir, éprouver, compenser les conséquences multiples du handicap au travail à travers un petit challenge : réaliser de banales tâches de travail, pris dans une succession de nuisances physiques et sensorielles.

Notre parcours permet d'expérimenter le handicap en étant mis en situation de polyhandicap (seront notamment testés surdité, malvoyance, TMS, polyarthrite, AVC, troubles moteurs etc..



THÉMATIQUES ABORDÉES

- la distinction entre **handicap invisible et handicap visible**,
- le ressenti d'un travailleur en situation de handicap,
- la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- les **conséquences multiples du handicap**,
- les **mécanismes de compensation du handicap**,
- la communication avec une personne en situation de handicap.

 [En savoir plus](#)



APPORTS PEDAGOGIQUES ET RESULTATS

Connaître le cadre de la loi
Connaître les notions clefs sur le handicap en entreprise
Savoir réagir de façon inclusive
Favoriser les RQTH et comprendre son utilité



© AIRBUS S.A.S. 2014 - photo by Master Films /C. SAGONNET

Espace Game « Temps H »

Voyagez à travers le temps du handicap

Temps H a pour objectif de faire voyager les salariés dans le temps du handicap.

Ils traversent le temps du handicap comme s'ils traversaient un parcours professionnel jalonné d'incidents de la vie.

Au cours de ce vol, plusieurs personnes sont touchées par des handicaps.

L'objectif est de maintenir le vol et d'arriver à bon port.

On évoque ici l'intégration d'un collaborateur porteur de handicap dans une équipe ou lorsqu'un membre d'une équipe est lui-même touché.

Serez-vous capable de déclencher le pilotage automatique et éviter le crash ?

En savoir plus



THÉMATIQUES

Le handicap est une perturbation, une zone de turbulence. Comment gérer cette étape ?

Cohésion d'équipe, communication en situation de handicap.

Inclusion et Management face au handicap



APPORTS PÉDAGOGIQUE ET RÉSULTATS

Connaître le cadre de la loi,

Expérimenter les conséquence multiples du handicap.

Connaitre les notions clefs sur le handicap en entreprise,
Savoir réagir de façon inclusive (management collaboratif).

Favorise les RQTH et comprendre son utilité.

Sensibilisation

À la langue des signes

Objectif

Connaître et comprendre les déficiences auditives
Savoir ce qu'est la Langue des Signes Française connaître son histoire.
Apprendre quelques signes de base

Pour qui ?

Toute entreprise, collectivité ou structure inscrite dans une démarche d'accessibilité et de sensibilisation au handicap, qui souhaite sensibiliser un grand nombre de personnes en peu de temps.

Format atelier ou conférence

Une **formule efficace** qui permet un apprentissage des bases de la communication gestuelle de manière **rapide et ludique**, et qui permet de favoriser l'ouverture vers la communauté sourde et la langue des signes. Nous vous proposons deux formats soit en **atelier** (plus pratique et plus ludique) ou en mode **conférence** sans oublier l'interaction et la pratique de la LSF.

DÉROULÉ EN 3 PARTIES

01

Présentation de ce qu'est l'audition et de son fonctionnement afin d'aborder la malentendance et la surdité.

02

La langue des signes, son histoire, ses particularités, sa culture

03

Pratique de la langue des signes.



15 - 100
max.



1h30

Reconnue comme langue à part entière depuis la loi du 11 février 2005, la Langue des Signes Française doit désormais se faire une place au sein du monde du travail.

Pour réussir l'intégration d'un salarié sourd dans une équipe, il faut d'abord et avant tout permettre une réelle communication entre tous ses membres : **ne pas ancrer le(s) salarié(s) sourd(s) dans l'isolement.**

Atelier ou stand

Dans la peau d'un Dys

Objectif

Sensibiliser aux **troubles DYS**, d'accompagner au mieux les personnes DYS dans le monde du travail et surtout de faire prendre conscience des **forces de ces personnes à fort potentiel**.

Format atelier ou stand

Un atelier **ludique** et **multisensoriel** pour mieux **comprendre** les personnes DYS et **mieux les accompagner**.

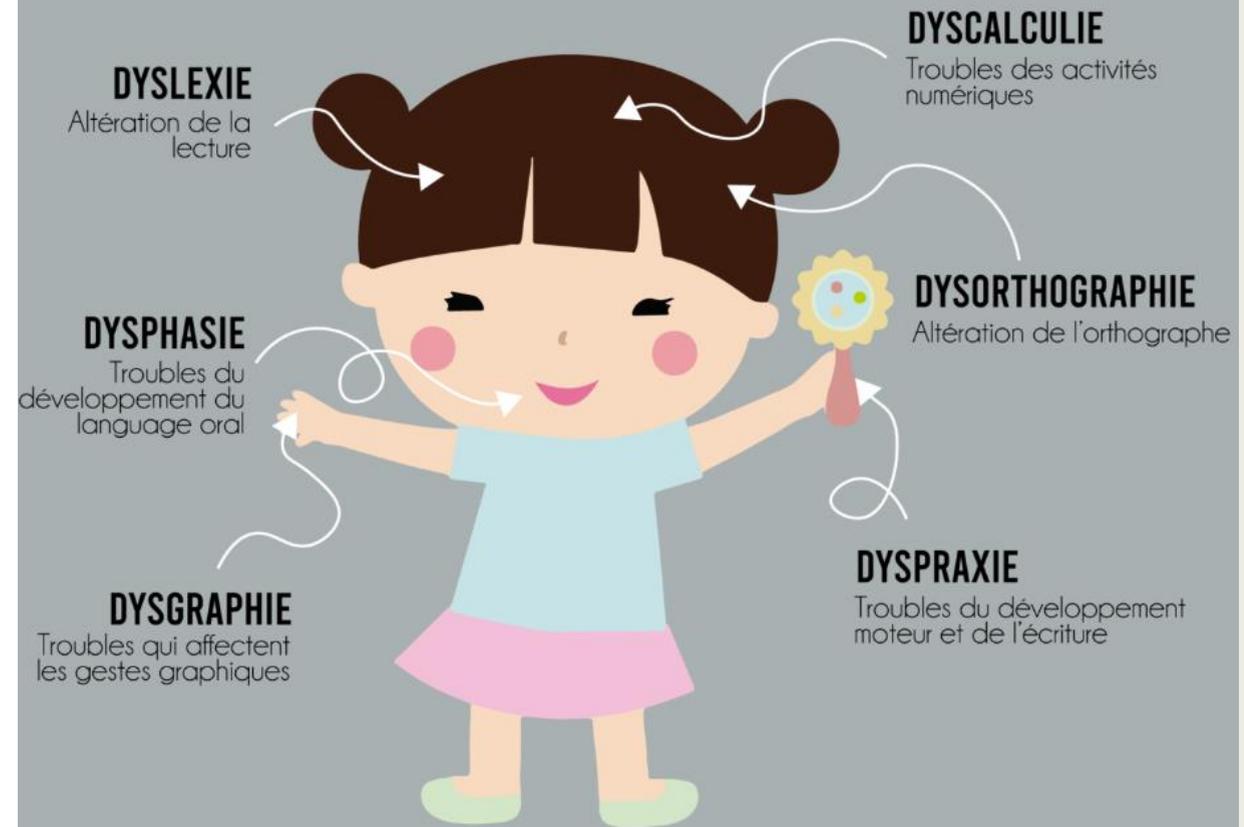
L'**atelier** d'une durée de 60 à 75 minutes pour 15 personnes maximum est pratique. Il permet **de tester les différents dys** et ainsi de se mettre dans la peau d'un dys pendant 30 minutes.

Il est accompagné par une consultante multi-dys qui échangera avec vous sur ces expériences.

Le **stand** permet un **échange plus personnel avec vos collaborateurs** (si ils ont des questions plus personnelles), il est également pratique avec les ateliers dans la peau d'un Dys mais aussi :

- le **jeu de mémoire sur les troubles DYS** (retrouver le trouble DYS et sa définition)
- un **quiz sur différentes thématiques autour des troubles DYS**.

LES TROUBLES DYS : QU'EST-CE QUE C'EST ?



Sources : FFDys.



8-50



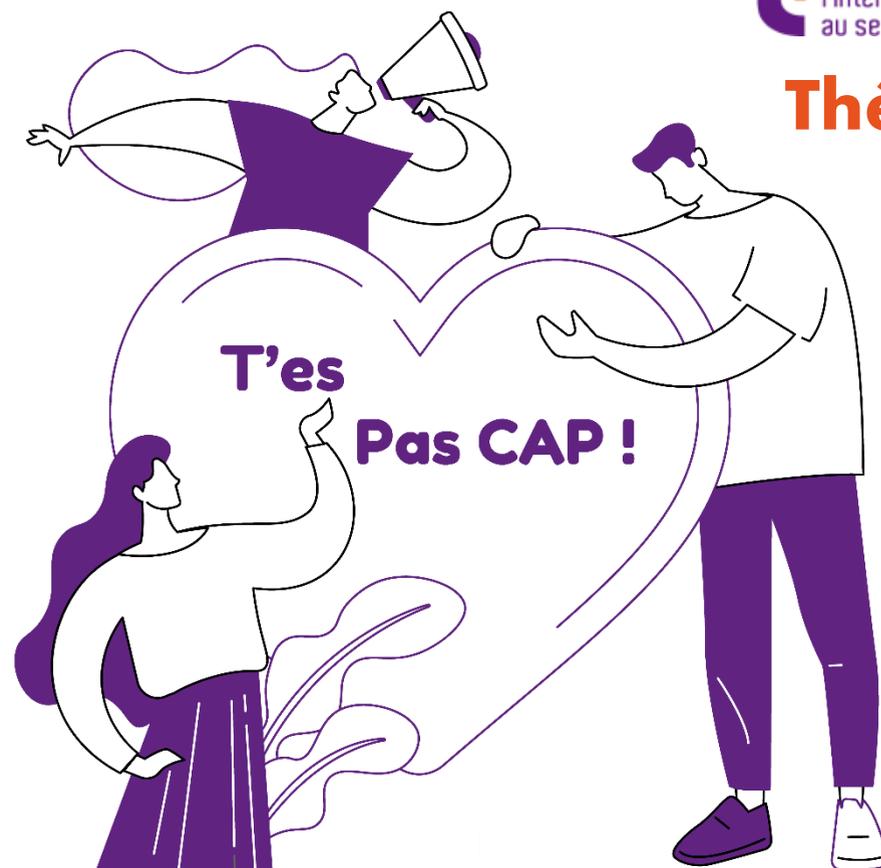
30-75mn



Possibilité de compléter l'atelier par une sensibilisation à l'accessibilité numérique et à la méthode FALC.



Théâtre en entreprise



<https://t-pascal.fr>

LIBÉRER LA PAROLE

SENSIBILISER & FORMER

Saynètes de théâtre

Une équipe d'une quarantaine de comédiens formés au handicap ou eux-mêmes en situation de handicap. Ils peuvent parfois être accompagné d'un coach ou expert handicap.

Ils jouent des scènes de vie mettant en scène les conséquences d'un handicap. Leurs interventions se font au plus proche des collaborateurs, tout en gardant la distance nécessaire.

Un catalogue de saynètes rédigées et la possibilité de saynètes personnalisées selon votre culture d'entreprise et vos métiers.

Déroulé

Les salariés ou agents sont transposés dans un univers décalé mais réaliste afin de créer une rupture par l'intervention de comédiens, d'instaurer des échanges personnels, d'établir des ponts et faire passer des messages via l'expérience vécue.

Nos saynètes sont courtes, de 3 à 6 minutes et prétexte à l'échange.

Elles sont suivies par un débriefing et un partage d'expérience afin d'approfondir les connaissances.

Théâtre d'entreprise

Objectifs

Se sensibiliser et se former.

Créer de fortes prises de conscience grâce à l'émotion, au réalisme et au comique des situations.

Trouver des solutions collectives à des problématiques d'entreprise grâce à des mises en situation sans risque,

Partager et créer des liens forts,

Apprendre à mieux communiquer et gérer ses émotions, Être plus créatif,

Une implication des équipes dans la progression de chacun,
Libérer la parole,

Apprendre rapidement les notions clés sur une thématique donnée,
Faire passer des messages durables.



Adapté au digital et distanciel

Catalogue de saynètes 1/4

TMS & surdité partielle*

Giacomo souffre de TMS chronique, Karine de surdité partielle. Ensembles, ils prennent conscience de leur handicap et décident de faire leur RQTH.

De la peur à la prise de conscience, deux séynettes qui racontent le parcours inclusif de deux collègues et l'après reconnaissance.

RQTH T'es Cap de passer la CAP ?

Handicap invisible, déni, RQTH, compensation du handicap.

Handicap psychique & Bipolarité*

Antoine et Lise se retrouvent à 9h Pour une présentation collective Qu'ils feront l'après-midi. Antoine a passé sa nuit à changer la présentation. Cette nouvelle présentation est géniale mais Lise n'est pas emballée.

Face à l'incompréhension de Lise, Antoine passera par tous les états. Il lui avouera finalement qu'il est bipolaire.

Les supers pouvoirs d'Antoine

Handicap invisible, déni, RQTH, compensation du handicap.

Maladies chroniques & maladie de Crohn

Morgane, manager d'une équipe doit s'absenter pour un déplacement. Elle demande à Peggy de la remplacer mais Peggy a posé ses vacances depuis 3 mois. Elle fait remarquer à Morgane que ses absences sont fréquentes ce qui déstabilise l'équipe.

Morgane avouera sa maladie de Crohn. S'en suivra des échanges sur la confidentialité, la RQTH et le management.

Manager et handicapé c'est possible

Manager avec un handicap, Conséquences du handicap, RQTH.

Troubles de Dys

Nathalie est dyslexique. Elle réussit à cacher son handicap à ses collègues en sur compensant. Mais un jour son manager s'en aperçoit...

Dyslexique et compétente !

RQTH, compensation Communication et inclusion.

Catalogue de saynètes 2/4

Le cancer et les maladies invalidantes

Après 6 mois d'absence pour longue maladie, Sonia est accueillie lors d'un petit déjeuner surprise organisé par son manager.

Paul demande à toute son équipe de faire comme si de rien n'était. Mais cela ne sera pas possible. Sonia a changé et revient à mi-temps thérapeutique. L'équipe devra trouver des solutions inclusives afin d'aider Sonia dans son retour à l'emploi.

Le retour de Sonia

Retour et maintien dans l'emploi, inclusion et compensation.

Le diabète

Julien disparaît régulièrement de son poste. Dans l'équipe, tout le monde pense qu'il y a un problème.

Julien est de plus en plus irritable. Il finira par avouer qu'il est diabétique, ce qui n'est pas un handicap pour lui et dans un premier temps, il ne voudra pas entendre parler de RQTH.

Le diabète et les avantages d'une RQTH

RQTH, conséquence du handicap au travail, compensation et handicap.

La dépression

Frédérique fait remarquer à Jérôme qu'il n'a pas été tendre avec leur collègue Marc lors de la présentation.

Depuis quelques temps, Jérôme ne va pas très bien. Et s'il faisait une dépression ?

La dépression ça arrive à plein de gens bien !

Symptômes, point de vigilance, compensation, RQTH, communication et inclusion face à la dépression.

Les maladies et accidents cardiovasculaires

Sandra revient lundi au bureau après avoir fait un AVC. Ses collègues préparent son retour à l'emploi et évoque ces gestes qui ont sauvés Sandra.

AVC : ces gestes qui sauvent

Causes, symptômes, prévention AVC, RQTH, Retour à l'emploi, compensation, communication et inclusion.

Catalogue de saynètes 3/4

Surdité et inclusion

Nadia et Peter sont en réunion avec toute leur équipe. La réunion est très difficile à suivre pour Nadia, d cidemment.

Peter n'y met pas du sien et ne prend pas en compte sa surdité. Nadia est sur le point de craquer. Il s'en suivra un échange qui fera r fl cher toute l'équipe et permettra d'adopter des comportements inclusifs qui serviront à tous.

Surdité partielle: la compensation organisationnelle, une démarche inclusive

RQTH, conséquences et compensation du handicap, inclusion et communication

Les troubles psychiques

Sarah est prise de panique.

La présentation doit avoir lieu dans 30 minutes et elle n'a toujours pas terminé son PowerPoint que sa cheffe lui demande.

Troubles psychiques anxiété au travail et si on en parlait ?

RQTH, communication et handicap, handicap invisible

Bipolarité et handicap psychique

Un collaborateur TH fait le point avec sa manager 6 mois après la mise en place de sa RQTH pour l'accompagner dans la gestion de son handicap psychique.

L'occasion de revenir sur la difficulté d'identifier une situation de handicap pour un manager, la peur de se déclarer par crainte de perdre son emploi, d'être mis de côté ou jugé moins performant, mais aussi les effets positifs de la prise en charge du mal-être du collaborateur sur l'ensemble de l'équipe, régulièrement soumise au stress et à la pression des objectifs.

Seul, je ne voyais que mon handicap, ensemble nous avons trouvé des solutions!

Le collectif, le retour dans l'emploi, la RQTH, la communication et l'inclusion. Handicap et performance.

Handicaps invisibles

François et Caroline discutent à la cafétéria. Ils sont en pause. L'un est en situation de handicap, mais n'en a jamais parlé à ses collègues car il a su très vite trouver des solutions adaptées à son handicap. Pour lui, il n'était pas question de perdre en compétences. L'autre est loin d'imaginer que son collègue puisse être en situation de handicap, car pour lui, le handicap  a se voit.

L'occasion de revenir sur les à priori et préjugés toujours existants sur le handicap

Mon handicap est invisible

Causes, origines et conséquences du handicap RQTH, compensation, handicap et performance.

Catalogue de saynètes 4/4

L'intégration d'un TH, surdité et autisme.

Un manager a rendez-vous avec le médecin du travail pour évoquer sa surdité partielle. Ils font le point sur la situation au travail du manager et notamment de l'intégration dans son équipe d'un autiste qui a permis à l'équipe de se réorganiser. Au final l'équipe est devenue plus performante. Le manager fait des retours positifs et accepte de se lancer dans une RQTH pour son propre compte concernant sa surdité.

Bénéfices de l'intégration d'un travailleur en situation de handicap

Inclusion. Travail en équipe. Handicap et performance. RQTH. Le handicap comme expérience positive. La différence et l'expression des besoins de chacun.

Egalité H/G – Diversités*

Shéhérazade est technicienne dans une centrale nucléaire. Enfin, elle vient de recevoir une combinaison adaptée à sa morphologie.

C'est l'occasion de revenir avec son collègue Thibault sur les préjugés dont les femmes sont victimes

Troubles psychiques anxiété au travail et si on en parlait ?

RQTH, communication et handicap, handicap invisible

Diversité et non- discrimination*

Suite à sa RQTH, Thibault a eu le droit à une formation.

Il va changer de poste dans une entreprise très masculine, pour devenir assistant, un poste « réservé aux femmes ».

Thibaut va devenir assistant

Handicap, RQTH et égalité professionnelle, genre.

Diversité & Inclusion*

Thibault et Shéhérazade échange sur la « mode » du tout inclusion.

Et si cela ne devait plus être qu'une mode mais un moyen de mieux travailler et d'être plus performant ?

Thibaut et le « all inclusive »

Diversité, inclusion, performance, communication.

SAYNETES PERSONNALISÉES

Vos besoins

- Créer des saynètes sur mesure sur les thématiques qui comptent pour vous.
- Suspendre en créant l'inattendu
- Communiquer différemment
- Créer vos propres films et les diffuser largement
- Faire participer vos collaborateurs et créer la cohésion d'équipe
- Dédramatiser et revenir sur les idées reçues
- Créer des prises de conscience
- Créer des outils pédagogiques sur mesure avec les outils de théâtre
- Sensibiliser un grand nombre de collaborateurs
- Créer des formation sur mesure

Théâtre d'entreprise

Objectifs

Créer du lien, des échanges
Former et sensibiliser vos collaborateurs
Faciliter les déclarations spontanées de RQTH
Améliorer la qualité de vie au travail

Bon à savoir



Après chaque saynètes, nos comédiens échangent sur le thème évoqué et d'une manière plus générale sur les thématiques que vous souhaitez aborder (handicap, égalité, seniors, LGBT, addictions, sécurité au travail, etc.). Nos comédiens peuvent être accompagnés de consultants experts ou coaches. Plus que de simples comédiens, ils sont tous formés aux thématiques que nous vous proposons.

Quizz spectacle théâtralisé

Un spectacle interactif

Concept

Expérience émotionnelle via une scène de théâtre, qui permet de renforcer les messages et d'améliorer la qualité des échanges.

La scène d'une durée de 30 minutes est interrompue à 12 reprises pour laisser place au jeu et au quizz.

Vos collaborateurs voteront et répondront au Quizz avec leur téléphone ou ordinateur grâce à Klaxoon. Les réponses au quizz sont données dans la suite de la scène.

Notions traitées

Définition du handicap,
Différenciation handicap visible et invisible,
La cadre de la loi de 2005 et l'OETH,
L'acceptation du handicap,
Comment se faire reconnaître TH ?,
Handicap et stéréotypes,
La RQTH et les droits attachés à la RQTH,
Les 4 formes compensation du handicap,
L'adaptation du poste de travail, etc.

SCÉNARIO

Victoire a pris rdv auprès de la MDPH suite à la recommandation de son médecin du travail, qu'elle connaît bien depuis des années.

Elle ne voit pas vraiment ce qu'elle vient faire ici, elle ne se sent pas handicapée. Elle a juste eu un grave accident de voiture il y a un an et tout va de mieux en mieux...



200 sessions



35 à 60
min



Animation avec Klaxoon.
Idéal en présentiel mais aussi en distanciel ou hybride.



Résultats et rapport remis après l'événement.



Possibilité d'utiliser ce format dans vos formations/convention, webinaire et de le compléter par un **focus thématique** (maladie invalidante, troubles de dys, handicap psychique, etc.).



MONOLOGUE « handicap invisible »

Un format court animé par deux comédiens consultants pour traiter de plusieurs handicaps et du handicap invisible. Idéal en happening et dans les espaces de vie de type cafétérias ou open space.

Thématique

Les handicaps visibles et invisibles
Le maintien et le retour dans l'emploi
La RQTH
La compensation et l'adaptation du poste de travail
Le cadre de la loi
La communication, le handicap et la confidentialité

Handicaps traités

La surdité
L'épilepsie
Le cancer
Les TOC
Le diabète
L'AVC
La polyarthrite

Déroulé

Nos comédiens vont au plus proche de vos collaborateurs afin d'échanger avec eux sur différents handicaps invisibles. Via des situations sans risque, ludiques, les échanges se créent et les émotions permettent de descendre des informations clés à connaître sur le handicap en entreprise. Les monologues ne sont qu'un prétexte à l'échange autour du handicap.



Bon à savoir

Cette action de sensibilisation permet de libérer la parole. Le format est interactif, nos intervenants prenant un temps d'échange et questionnent vos collaborateurs après chaque monologue.

ATELIER DE SENSIBILISATION

Contenu

Saynètes sur certaines maladies invalidantes (diabète, scléroses en plaque, cancer, maladies de l'appareil digestif, VIH, maladies rares, etc. ...), afin de mieux les appréhender et revenir sur les idées reçues (avec explications théoriques illustrées d'exemples de différents pathologies).

Communication autour des symptômes et conséquences de différentes pathologies sur la vie quotidienne au travail.

Possibilité de personnalisation de l'intervention avec écriture de saynètes traitant des sujets spécifiques que vous souhaitez aborder .



Bon à savoir

Encore peu connues, les maladies chroniques invalidantes touchent pourtant 1 personne / 5 en France.

Comment appréhender ces maladies au sein de l'entreprise ?

Maladies invalidantes

Déroulé

Saynète jouée par 2 comédiens accompagné par un coach ou un expert. Saynètes divisées en plusieurs parties afin de permettre l'interactivité et l'échange avec le public sur la thématique traitée.

A la fin de la saynète, point théorique avec un débriefing complet sur les sujets et communication de pistes de réflexion et d'action.

Echange organisé avec une séance de question et réponses

Objectifs

Découvrir les maladies chroniques qui touchent de plus en plus de personnes et qui sont considérées comme des handicaps, puis les démystifier

Comprendre pour éviter la marginalisation de certains salariés et permettre le maintien dans l'emploi

Mieux communiquer et aider les collaborateurs en difficulté

Renforcer la responsabilité sociétale de votre entreprise



1h à 4 h



8 à 50 max





LE HANDICAP PSYCHIQUE C'EST QUOI ?

Contenu

Une intervention avec une saynète/cas pratique sur le handicap psychique, interrompue à plusieurs reprises.

L'intervention de 2 comédiens et d'1 coach consultant handicap

Apport théorique

Qu'entend-on par santé mentale?

Définition des troubles psychiques,

Origines des troubles psychiques, principaux troubles avec l'illustration de scènes de vie au travail, comment se manifestent ces troubles ?

L'échange avec les participants afin qu'ils s'approprient au mieux le handicap psychique

Des conseils sur les bonnes pratiques.

Bon à savoir

1 personne sur 4 sera confrontée à un trouble psychique au cours de sa vie

Les personnes souffrants de troubles psychiques sont invalidées socialement, elles perdent généralement confiance en elles. Malgré la diversité de l'expression des troubles et la variété des causes, le handicap psychique présente certaines caractéristiques fréquentes :

- La souffrance, la fragilité et la vulnérabilité (forte anxiété/stress)
- La tendance à l'isolement au refus du contact, au repli sur soi
- La dévalorisation, la perte de l'estime de soi

Cette souffrance est réelle bien que méconnue et/ou incomprise par la personne elle-même et son entourage, La majorité des personnes qui sont atteintes de troubles psychiques peuvent être stabilisées sur le plan médical, c'est-à-dire que les manifestations de la maladies sont régulées.

Déroulé

Antoine et Lise se retrouvent à 9h pour une présentation collective qu'ils feront l'après-midi. Antoine a passé sa nuit à changer la présentation. Cette nouvelle présentation est géniale, mais Lise n'est pas emballée.

Face à l'incompréhension de Lise, Antoine passera par tous les états. Il lui avouera finalement qu'il est bipolaire.

La scène de vie sera interrompue à plusieurs reprise pour analyser la situation et donner des clés de compréhension sur ce qu'est le handicap psychique.

Objectifs

Mieux comprendre le handicap psychique

Accompagner les personnes handicapées psychiques dans leur insertion professionnelle



Conférences théâtralisées

<https://t-pascap.fr>

SURDITÉ

Isabelle Fruchart a perdu 70% de son audition à 14 ans, elle a été diagnostiquée à 26 ans et s'est appareillée à 37 ans.

De cette renaissance au monde sonore, elle en a fait un spectacle,

Journal De Ma Nouvelle Oreille, qui raconte son appareillage, tel un parcours initiatique. Mis en scène par Zabou Breitman, elle l'a joué notamment au théâtre du Rond Point en 2015.

Suite à ce spectacle, Isabelle a créé une nouvelle forme, plus adaptée au monde de l'entreprise,

Une nouvelle oreille, conférence-spectacle, explore les différents états d'esprits qu'elle a traversés :

Le déni : "Tout va bien, je n'ai aucun problème".

La peur du regard des autres : "Je n'ai pas besoin qu'on m'aide".

Les outils créés inconsciemment pour vivre normalement.

L'appareillage, ouverture d'un monde nouveau.

Les limites, l'acceptation.

Isabelle ne vient pas faire un discours didactique. Elle livre son histoire avec sensibilité, en partageant ses émotions et ses prises de conscience.



Conférence théâtralisée

La surdité : une nouvelle oreille

Mieux comprendre le collègue ou parent "dur d'oreille".

Repérer aussi ce qui se passe en soi quand pour une raison ou une autre, on n'a pas entendu, pas compris.

S'interroger sur la façon dont on écoute : le monde, les autres, soi-même.

Prendre conscience que ce handicap parce qu'il est invisible, nécessite d'être particulièrement "écouté".
Découvrir ce qu'il renferme de ressources insoupçonnées.

Objectifs

Ressentir les états d'esprit liés à la « malentendance »

Tout cela dans la légèreté, avec l'humour propice aux situations cocasses et aux malentendus.



60 min



Accès libre



CANCER

Sarah Pébereau est comédienne et humoriste.

Diagnostiquée d'un cancer du sein à 30 ans, elle va bien aujourd'hui.



Elle a choisi l'humour pour raconter cette épreuve sous forme de journal de bord dans un livre témoignage "Sarah 30 ans mon cancer même pas peur !" (Ed. Michel de Maule, 2015), pour que son histoire puisse en aider d'autres touchées par la maladie.

Elle joue son spectacle Spécial K afin de partager son expérience sur scène.

Sarah a créé un format de témoignage plus adapté au monde de l'entreprise, « Sarah 30 ans mon cancer même pas peur ! », conférence-spectacle théâtralisée dans laquelle elle raconte tout de son combat.

Conférence théâtralisée

Mon cancer, même pas peur!

La conférence permet de parler du cancer autrement, de donner un autre regard sur la maladie à travers le point de vue d'une jeune patiente entre humour, tendresse et espoir face au combat.

L'aspect médical: les examens, le choc de l'annonce, les interventions & le côté Kinder Surprise du traitement, les échanges avec les médecins, les

Dr Mamour et ceux avec lesquels il y a un manque de réelle écoute et de communication.

La vie en parallèle: les réactions des proches, les 4 * et les maladroitesses, comment sortir les choses quand il n'est pas facile d'en parler même aux proches, comment on continue sa vie pendant le traitement, comment continuer de travailler, l'importance de l'entourage à chaque étape, les belles rencontres grâce à l'épreuve.

Objectifs

est d'offrir un autre regard sur le cancer en dévoilant le regard d'une patiente, d'une combattante sur la maladie. Le ton de l'humour favorise une meilleure écoute et permet d'en parler plus facilement sans faire peur, sans que cela devienne anxiogène.

La vie après le cancer, ce qu'il a changé dans sa vie. Aller à l'essentiel, mieux s'entourer.



60 min



Accès libre



**T'es Cap ?
Ou pas Cap ?**



Bien être au travail
Prévention

<https://t-pascal.fr>



90 min



12/ session max

Atelier TMS & Handicap

Ne restez pas coincés sur le sujet !

Objectifs

Eviter le développement de TMS

Reconnaître et soulager un TMS

Initier un parcours de soins quand nécessaire: prévenir plutôt que guérir

Entreprendre une RQTH lorsque le TMS devient chronique

Contenu

Apprentissage des bonnes postures

Simulation de situations du quotidien avec le matériel usuel de votre lieu de travail

Exercices simples pour soulager les douleurs liées aux TMS

Conseils d'hygiène de vie

Accompagnement sur le poste de travail (suivant la durée choisie de l'atelier).

1^{ère} cause de maladie professionnelle en France

En 15 ans, le nombre de TMS (Troubles Musculosquelettiques) a augmenté de plus de 60%. La baisse de capacités fonctionnelles des salariés atteints de TMS peut affecter la productivité, occasionner un retard dans les délais de réalisation, impacter la qualité, voire créer un cercle vicieux: les tâches étant alors confiées à des salariés indemnes de TMS, ces derniers peuvent alors à leur tour développer des TMS.

Exemples de thèmes abordés

Ressentir les tensions et trouver son équilibre

Comment s'asseoir ou se tenir de façon adaptée ?

Aménager son poste de travail

Que faire lorsque le TMS devient chronique, invalidant ?



Un atelier ludique donné par un sportif de haut niveau ou ostéopathe.



45-90 min



25 sessions max

Le Do In: Technique d'automassage

Le Do In l'autonomie par le soin

Être porteur de handicap, c'est aussi subir les conséquences multiples de ce handicap, génératrices de stress, de fatigue et de douleur.

Le Do In stimule l'énergie circulant dans les organes du corps et renforce le système immunitaire, Il permet ainsi d'éliminer stress, tension et fatigue.

Le Do In permet d'apprendre à se connaître et à s'autogérer. Il peut se pratiquer à n'importe quel moment de la journée, ne nécessitant pas d'espace dédié. Il peut également se pratiquer n'importe où et est adapté à tout Type de public. C'est une réponse immédiate à l'apparition d'une douleur, d'un moment de stress ou de tension, une méthode parmi d'autres pour compenser et gérer son stress au quotidien et de retrouver l'énergie.

**Le Do In est une pratique d'automassage,
de revitalisation et de relaxation, simple et rapide**

Cette technique ancestrale est une synthèse manuelle de l'acupuncture traditionnelle chinoise (acupression).

Sans aucun autre support que ses propres mains, le Do In est à la portée de tous et peut se pratiquer partout.

La pratique de quelques gestes simples aide à renforcer la vitalité et réduire le stress.

Le Do In est une technique d'automassage rapide, efficace et sans danger. Elle est non médicale, ni paramédicale thérapeutique.



Le massage amma

Objectifs

L'entreprise a pour objectif à travers cette pratique de procurer une soupape aux salariés, d'apporter un moment de détente pour relâcher le stress et les tensions qu'ils ressentent. Même si généralement, ces tensions n'ont pas une origine uniquement professionnelle, elles finissent par nuire à l'ensemble de l'entreprise.

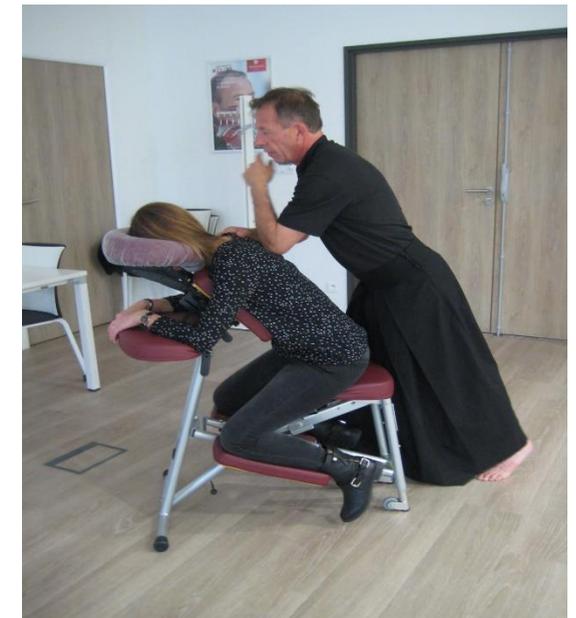
En option

Possibilité d'associer le bien être et le handicap avec nos masseurs aveugles ou mal voyants. Possibilité également de reconstituer une ambiance spa avec diffuseur de senteurs, musique et lumière douce pour une plus grande détente.

Le amma assis, massage assis par excellence, est idéal pour l'entreprise s'il

Est pratiqué dans les règles de l'art. Il peut être donné en ¼ d'heure, toutefois

L'expérience montre qu'avec des séquences de 20 minutes, son efficacité et le ressenti pour la personne s'en trouvent largement accrus.



Besoins techniques

Pour chaque masseur, un espace minimum de 2,5 m de long par 1 m de large, idéalement à l'abri du bruit.

Nous disposons d'un réseau de + de 250 masseurs en France (massages Amma données par des praticiens certifiés (RNCP 2), détenteurs d'une assurance responsabilité professionnelle).



**PAS
CAP ?**

tpascal
l'intelligence collective
au service de l'humain

**Workshop
Lunch & Learn**

<https://t-pascal.fr>



WORKSHOP Interagir sur un sujet précis

Objectifs

Former : objectif pédagogique en faisant pratiquer les participants

Solutionner un problème : en s'appuyant sur l'expertise collective

Trouver des idées ou engager une réflexion stratégique : en profitant de la capacité créative du groupe.

Informers: avec des mises en situation dans le cadre d'une conduite du changement. .

En option

Possibilité d'associer le bien être et le handicap avec nos masseurs aveugles ou mal voyants. Possibilité également de reconstituer une ambiance spa avec diffuseur de senteurs, musique et lumière douce pour une plus grande détente.

Organisation et accompagnement

Un workshop réussi passe d'abord par une bonne préparation,

Nous vous accompagnons pour :

Définir votre ou vos objectifs

Définir le contenu

Sélectionner les intervenants, experts et participants

Sortir du cadre habituel de votre entreprise

Préparer la logistique

Organiser les activités de groupe

Animer votre workshop avec animateurs, coachs et facilitateurs

Récupérer les feedback et bâtir une synthèse

Elaborer un plan de suivi



LUNCH & LEARN Apprendre en déjeunant

Objectifs

Le « lunch and learn » ou apprendre en déjeunant est un format original d'événement qui se déroule pendant la pause du déjeuner (on peut aussi l'imaginer pour un petit déjeuner).

Il s'agit d'une mini-séance de formation, de sensibilisation, d'information ou de partage qui va permettre de façon informelle d'apprendre sur différents sujets.

Parce qu'ils se déroulent pendant le déjeuner ou petit déjeuner, les lunch and learn sont moins formels qu'une formation et se font sur la base du volontariat. C'est une excellente occasion d'apprendre et de se rencontrer. Cela renforce la cohésion d'une équipe ou de salariés qui n'ont pas l'habitude de travailler ensemble.

Le format d'un Lunch and Learn est très flexible. Il peut s'agir d'apprentissages qui n'ont rien à voir avec son métier. Cela peut être l'occasion de partager une expertise, des compétences, mais aussi de faire le point, d'apprendre de nouvelles techniques, de développer sa créativité, d'amorcer de nouveaux projets ou actions bénévoles.

Les avantages du « Lunch and learn »

- Favoriser la culture d'entreprise
- Apprendre tout en ce détendant
- Briser les silos
- Mieux connaître le travail de ses collègues
- Renforcer l'esprit d'équipe
- Favoriser les changements
- Libérer la parole
- Rendre son entreprise plus accueillante

Un format idéal pour sensibiliser à la diversité

Quelques références



+33 1 30 05 12 55

info@t-pascal.fr



<https://t-pascal.fr>