

ESCAPE GAME II

HANDICAP PSYCHIQUE : LE DÉFI DE L'EMPLOI

Un escape game pour comprendre le handicap psychique, favoriser l'inclusion professionnelle et/ou le maintien raisonné et serein en emploi d'une personne concernée par un trouble psychique.



9 à 30 participants



Immersion & Débriefing



Animée par des personnes concernées

 Synopsis

« 1 an après la sortie de l'hôpital psychiatrique, vous en avez marre de vous sentir inactif.ve, inutile, assisté.e et stigmatisé.e par vos voisins : vous avez décidé de reprendre une activité professionnelle. Votre cheminement vous a amené.e à obtenir une RQTH en raison de troubles résiduels ponctuels. Face à un employeur ou lors d'une reprise de poste, vous envisagez de parler de votre RQTH et de votre handicap psychique. »

Une immersion dans les méandres de la santé mentale, la complexité des troubles psychiques et le défi de l'emploi des personnes concernées.

 Objectif du jeu

Fuir le sentiment d'inutilité et accéder à l'emploi ou à la reprise de poste en résolvant collectivement les énigmes permettant d'identifier les moyens de compensation adaptés et convaincre l'employeur des solutions proposées.

Au bout de l'épreuve : Accéder à l'emploi, réussir votre reprise de poste ou aider un.e collaborateur.trice grâce à la maîtrise des aménagements et leviers d'inclusion.

 Inclus dans le programme

- **Points de fragilité :** Analyse des fragilités potentielles et répercussions en emploi.
- **Moyens de compensation :** Solutions organisationnelles, humaines et matérielles adaptées.
- **Sensibilisation & Prévention :** La déstigmatisation comme levier d'inclusion durable.

 Objectifs Pédagogiques

Derrière l'immersion ludique, des objectifs opérationnels précis :

- 1 **Repérer & Caractériser :** Les points de fragilité spécifiques potentiellement associés à un trouble psychique en situation de travail.
- 2 **Évaluer objectivement :** Les répercussions de ces manifestations sur les tâches, la gestion du rythme et la dynamique collective.
- 3 **Identifier les leviers d'aménagement :** Déterminer les solutions (organisationnelles, relationnelles, matérielles ou humaines) pertinentes.
- 4 **Mobiliser & Ajuster la compensation :** Déployer des solutions adaptées pour sécuriser efficacement le parcours et le maintien dans l'emploi.
- 5 **Déployer la sensibilisation :** Concevoir des actions ciblées au sein des collectifs pour lever les préjugés et ancrer une culture inclusive.
- 6 **Déstigmatiser comme prévention :** Utiliser la déstigmatisation comme outil de prévention du risque d'exclusion et levier de cohésion sociale.