

Auchan diversifie les pédagogies pour l'intégration des salariés handicapés

1-
it
5-
le
1-
2-
es
le
n
ti
a-
ir
t,
rs
1-
z

FORMATION Pour accompagner la mise en œuvre de son accord handicap, Auchan forme tous ses cadres et agents de maîtrise au recrutement et au management de salariés handicapés, à l'aide d'outils pédagogiques variés et ludiques.

Auchan lance une formation au handicap pour ses 6 500 cadres et agents de maîtrise. Un module spécifique a été conçu par la compagnie Guichets Fermés (Lyon) et le cabinet JLO Conseil (Villefranche-sur-Saône), qui animeront 150 sessions jusqu'en 2011. Le coût pédagogique de la formation, de 350 000 euros hors frais, est pris en charge dans le cadre du budget handicap, et non sur le plan de formation. « L'objectif est que chacun devienne un relais opérationnel de la politique d'intégration du groupe, jusqu'ici essentiellement portée par les responsables RH », explique Laurence Fornari, responsable diversité et mission handicap.

Le théâtre, véritable outil de formation

Pour tout à la fois lutter contre les préjugés et apporter de l'information, le module de 4 heures utilise plusieurs supports pédagogiques. Ainsi, par exemple, en la ponctuant de saynètes, la pièce de théâtre intitulée *Le petit fauteuil de Raymond*, créée par Guichets Fermés, suscite-t-elle des débats autour de plusieurs situations : le directeur d'un site d'entreprise est sommé de diviser par deux sa contribution Agefiph ; un ma-

nager pense qu'il adapte son atelier en ne le rendant accessible qu'aux fauteuils roulants ; un recruteur est gêné face à un candidat handicapé. Sur scène, la peur de l'inconnu est qualifiée de « réflexe à la con » et donc dépassé... « Le théâtre devient un véritable outil de formation », affirme Marion Ferlin, chef de projet chez Guichets Fermés.

« L'objectif est que chacun devienne un relais opérationnel de la politique d'intégration du groupe »

Le consultant rebondit sur le sujet de chaque saynète (le recrutement, le management, la reconnaissance de la qualité du travailleur handicapé, les différents handicaps), sous une forme ludique : des questions à choix multiples sont affichées et chacun brandit un carton portant sa réponse. Le consultant apporte la solution tout en présentant la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes

handicapées, ainsi que l'accord interne, renouvelé en 2009 pour cinq ans.

Pour les sujets plus pratiques, des groupes sont formés : « Cela permet les échanges entre les participants, ce qu'ils n'ont pas l'occasion de faire au quotidien », commente Esther Sicard, l'une des consultants de JLO Conseil. Devant le public de ce cercle restreint, une chef de caisse ose expliquer les aménagements qu'elle a imaginés pour une hôtesse sourde. Un responsable « équipement de la maison » réalise, lui, que le conseil aux clients peut être apporté par un vendeur non-voyant. Un petit jeu de guidage en binômes, proposé à la pause, achève de le convaincre que la cécité peut être dépassée.

Recenser les bonnes pratiques

En fin de séance, un film réalisé par Guichets Fermés présente les témoignages de collègues et de managers de personnes handicapées recrutées avec succès dans les magasins de Caluire (Rhône) et de Cavaillon (Vaucluse). C'est l'un des outils d'une campagne de communication interne qui accompagne ce dispositif de formation.

Parallèlement, le cabinet Atouts & Handicap a recensé les bonnes pratiques des magasins ayant atteint ou dépassé le taux de 6 % de salariés handicapés, afin d'aider les autres à élaborer, puis à mettre en œuvre, un plan d'action. ■

VÉRONIQUE VIGNE-LEPAGE