

MAISONS DU MONDE

Former les managers et opérateurs logistiques à l'inclusion du handicap

Année(s) : 2022
Durée : 12 demi-journées
Participants : 110 collaborateurs
Contact : Anaïs Le Cam
Responsable Développement RH



Entreprise

Filiale logistique de Maisons du Monde, Distrimag est spécialisée dans la préparation et la manutention de commandes. Présente sur plusieurs sites stratégiques, l'entreprise joue un rôle essentiel dans la fluidité de la chaîne d'approvisionnement.

Son organisation repose sur la mobilisation quotidienne de ses équipes opérationnelles, composées en grande partie de collaborateurs en contrat de professionnalisation.

Enjeux

Afin de renforcer sa politique d'inclusion, Distrimag a souhaité sensibiliser ses managers et collaborateurs à l'intégration des personnes en situation de handicap.

3 enjeux ont ainsi été identifiés :

- **Développer une meilleure compréhension** des situations de handicap en contexte logistique
- **Outiller les managers** pour accompagner efficacement leurs équipes
- **Créer une culture d'inclusion** et de solidarité au sein des entrepôts

Objectifs de l'accompagnement

- **Favoriser l'appropriation des dispositifs** liés au handicap
- **Aider les managers à adopter des postures adaptées** pour recruter et intégrer des collaborateurs concernés
- **Dépasser les stéréotypes et renforcer la cohésion** d'équipe autour de valeurs inclusives

12 demi-journées de formation dispensées sur 6 journées consécutives
110 participants | 2 sites géographiques différents

Un binôme de comédiens-formateurs spécialistes de la thématique du handicap a animé les sessions. Le programme de formation « Recruter, intégrer et accompagner des personnes en situation de handicap » a été adapté au secteur logistique de la filiale de Maisons du Monde.

SEQUENCE 1 : ABORDER LE HANDICAP (40 minutes)

Contexte et identification des 26 critères de discrimination

Identifier nos préjugés et a priori

Saynète d'introduction "Regards sur handicap"

Atelier "Stop aux idées reçues !"

SEQUENCE 2 : MIEUX CONNAÎTRE LE HANDICAP (50 minutes)

Cadre juridique et obligation d'emploi

Les différents handicaps et règles d'or

La RQTH : qu'est-ce que c'est ?

SEQUENCE 3 : MISES EN SITUATION (2 heures)

Exemples :

- Recevoir une personne handicapée en entretien d'embauche
- Rencontrer une collaboratrice qui se plaint d'être discriminée par rapport à sa collègue qui dispose d'une RQTH et d'aménagement d'horaires
- Présenter une personne handicapée à des collaborateurs

Impact et Bénéfices

- Prise de conscience accrue des managers et opérateurs sur la diversité des handicaps
- Acquisition d'outils pratiques pour accompagner et intégrer durablement les collaborateurs
- Renforcement de la cohésion d'équipe, grâce à une meilleure compréhension mutuelle
- Valorisation de l'image employeur à travers une démarche inclusive et responsable.



ANNEXE 1 - PRÉSENTATION DE NOS SOLUTIONS

Saynète "Regards sur handicap"



Affronter « le regard de l'autre » : cette phrase revient souvent dans la bouche de personnes en situation de handicap.

Ce regard qui se nourrit de stéréotypes et de préjugés réduit l'autre à son seul handicap, au lieu de le considérer avant tout comme une personne.

Ce « regard », nous pouvons tous l'avoir, et c'est une première étape d'en prendre conscience.

Les capsules théâtrales "Regards sur handicap" abordent de manière ludique trois grands types de regards portés sur le handicap.

Aux spectateurs de les identifier, puis d'échanger...

+ D'INFOS



EXTRAIT VIDÉO

Découvrez un extrait dans lequel Eric, atteint d'un handicap cognitif, vient de prendre un nouveau poste, et rencontre la personne en charge de l'accueil des nouveaux collaborateurs

ANNEXE 2 - PRÉSENTATION DE NOS SOLUTIONS

Formation "Recruter, intégrer et travailler avec les personnes en situation de handicap"

Apprendre à recruter un travailleur handicapé et dépasser sa gêne face à une personne en situation de handicap

OBJECTIFS :

- Repérer les représentations et les appréhensions liées au handicap
- Dépasser sa gêne face à une personne handicapée
- Cerner l'environnement dans lequel s'inscrit l'intégration de travailleurs en situation de handicap
- Recruter un travailleur handicapé : descriptif de poste, lecture du CV et entretien
- Organiser l'accueil et le suivi d'une personne en situation de handicap



+ D'INFOS



INTERVIEW

Léonor Lançon, comédienne et formatrice pour Théâtre à la Carte

ANNEXE 3 - PRÉSENTATION DE NOS SOLUTIONS

Mises en situation

Pour passer de la tête aux jambes, de la théorie à la pratique, et prendre en compte ce que le corps renvoie au-delà des mots...

Les mises en situation sont une modalité idéale pour s'essayer, s'exercer, se tester sans risque.

L'apprenant est sollicité pour aborder des cas pratiques, issus de son quotidien professionnel.

La mise en situation, une séquence en 3 étapes

1 - Préparation

- Le formateur remet au stagiaire la mise en situation qu'il va devoir conduire
- **Le stagiaire ne connaît que ses consignes**, il ignore celles données au comédien
- Le stagiaire et le comédien se préparent (sans se concerter)

2 - Jeu :

Les 2 participants jouent la mise en situation :

- Celle-ci n'est pas interrompue et dure au plus 5 minutes
- Les autres participants sont invités à observer et prendre des notes sur divers axes relatifs au comportement et à la posture managériale

3 - Débrief :

- **Le stagiaire, puis les observateurs, puis le comédien (dans son rôle de collaborateur) expriment leur ressenti**, leurs observations et suggestions d'axes d'amélioration
- Le comédien animateur synthétise l'ensemble des remarques et dégage les 2 atouts majeurs du stagiaire



+ D'INFOS