

Eklyla School of Business, près de Lyon, forme des jeunes atteints de troubles du spectre de l'autisme ou de trisomie 21. Ici Marie-Lys, Paul et Enzo.

Handicap mental

L'école qui ouvre les portes de la grande distribution

Page 8

L'interview de Yann Auger, DG du réseau d'épiceries solidaires Andès
LES STRATÉGIES p. 16

Les distributeurs parient sur le fait-maison pour le rayon traiteur
LE DOSSIER p. 22

La Conso s'engage

Ces distributeurs et industriels moteurs de la transformation 14 pages spéciales

Handicap mental : l'école qui ouvre les portes de la grande distribution

À Écully, près de Lyon, Eklya School of Business a lancé une formation destinée à des jeunes atteints de trisomie 21 ou de troubles du spectre de l'autisme. Soutenu notamment par Carrefour, Auchan et La Vie Claire, le programme vise à leur ouvrir les portes du commerce en milieu ordinaire.



PHOTOS LAETIKIA DUARTE

Depuis septembre 2025, 17 jeunes porteurs d'un handicap suivent une formation équivalente CAP-BEP. Une initiative unique dans l'enseignement supérieur français.

Au milieu du campus d'Eklya School of Business, à Écully, dans la banlieue lyonnaise, les 800 étudiants croisent d'autres élèves, plus discrets, concentrés sur des palettes de produits, des étiquettes de prix ou des exercices de mise en rayon. Ici, au sein de l'école de la chambre de commerce et d'industrie (CCI) Lyon Métropole Saint-Étienne Roanne, certains élèves apprennent à construire un plan marketing ou à piloter un projet com-

mercial, quand d'autres découvrent comment remplir un rayon, aligner des produits, accueillir un client ou manipuler une caisse dans une salle transformée en minisupermarché. Une reproduction miniature du commerce du quotidien, pensée pour ceux qui, jusqu'ici, n'avaient quasi aucune perspective d'intégration dans le milieu ordinaire de travail.

Depuis septembre dernier, l'école de commerce accueille une première promotion de 17 jeunes atteints de trisomie 21 ou de troubles du spectre de l'autisme (TSA) dans une formation d'employé

■ **12 % de chômage** chez les personnes en situation de handicap, contre 7 % pour toute la population active.

■ **65 % des recruteurs** jugent difficile l'embauche de personnes en situation de handicap (seuls 22 % estiment facile d'embaucher une personne avec un handicap mental, et à

peine 16 % avec un handicap psychique).

■ **120 000 travailleurs** accompagnés en Esat, au sein de 1 600 structures.

■ **46 200 salariés employés** dans 1 100 entreprises adaptées, avec un statut de droit commun.

Sources : Unapei / réseau Unapei & Entreprises, d'après l'Agefiph (2024) et un sondage Ifop pour l'Agefiph (2025)



Une pédagogie centrée sur les gestes métier et les savoir-être

La formation combine apprentissages fondamentaux et immersion professionnelle. Les enseignements (français, mathématiques) sont directement appliqués au commerce : lecture des prix, gestion des rayons, vocabulaire métier. Les après-midi sont dédiés aux savoir-être : prise de parole, travail en équipe, habiletés sociales ou motricité. Des mises en situation en magasin-école permettent d'acquérir les gestes professionnels avant une phase en alternance de dix-huit mois en entreprise.

polyvalent du commerce et de la distribution, équivalent CAP-BEP. Une initiative unique dans l'enseignement supérieur français. « Nous avons décidé d'ouvrir une formation pour des jeunes en situation de handicap mental qui, a priori, ne pouvaient pas travailler en milieu ordinaire, explique Sébastien Arcos, directeur d'Eklya. Pendant deux ans, avec des médecins, des paramédicaux, des spécialistes de la formation et des parents concernés, nous avons entièrement adaptée la pédagogie et l'évaluation. »

Conditions proches du réel

Derrière le projet se cache aussi une histoire personnelle. Sébastien Arcos est lui-même père d'une adolescente atteinte de trisomie 21. « Comme il n'existait pas grand-chose, on l'a créé », résume-t-il. Une motivation intime devenue projet pédagogique d'ampleur. L'originalité du dispositif tient aussi à son ancrage très concret. L'école a reproduit, au sein même du campus, deux espaces marchands pédagogiques.

Employé polyvalent du commerce et de la distribution, une formation inédite pour ouvrir l'accès à l'emploi

Lancée en septembre 2025 au sein de l'école de commerce Eklya School of Business, dans la banlieue lyonnaise, la formation d'employé polyvalent du commerce et de la distribution vise des jeunes en situation de handicap mental, notamment porteurs de trisomie 21 ou de troubles du spectre de l'autisme. Construite sur deux ans, elle adapte un titre d'employé polyvalent du commerce (niveau CAP) avec une pédagogie repensée. Élaborée avec médecins, formateurs et familles, elle accueille, depuis septembre dernier, une première promotion de 17 élèves et s'appuie sur des partenariats avec des enseignes comme Carrefour ou La Vie claire.

Un corner inspiré de La Vie claire permet de travailler le vrac, les fruits et légumes ou la pesée. Plus loin, un minimagasin Carrefour de 35 m² reconstitue les codes d'un supermarché : linéaires, signalétique, caisse, facing, réserve... « L'idée était de créer de vraies mises en situation professionnelles, indique Stéfien Bompais, directeur de l'inclusion et de la communication client chez Carrefour. Le magasin-école permet de travailler l'étiquetage, la mise en rayon, l'accueil client ou l'encaissement dans des conditions proches du réel. » Dans les rayons miniatures du campus, Édouard, Paul ou Valentine répètent les gestes jusqu'à plus soif. Remplir un facing, casser un carton, remettre un produit au bon endroit, accueillir un client, lever les yeux, dire bonjour. Des tâches banales pour la grande distribution, mais qui deviennent ici des étapes décisives vers l'autonomie professionnelle. Le deuxième distributeur français s'est engagé plus largement dans une politique d'inclusion des personnes souffrant de TSA ou de trisomie 21. Le groupe affirme compter aujourd'hui 14 500 salariés en situation de handicap et vise les 15 000 d'ici à fin 2026. Dans ce cadre, ■■■■

■■■■ Carrefour souhaite accompagner 80 personnes atteintes de TSA ou de trisomie 21 vers l'emploi, via des stages, immersions ou alternances. « Cette formation est une première étape qui doit leur permettre d'accéder à une immersion en entreprise, estime Stéfien Bompais. Il est important que ces jeunes passent du magasin-école au magasin réel. »

Rapports humains différents

Même logique chez Auchan, partenaire du projet. L'enseigne indique avoir participé à la conception du cursus et prendra deux apprentis dans son hypermarché de Lyon-Dardilly à partir de juin. « Chaque apprenti sera suivi par un tuteur dédié durant sa formation », précise Auchan. De son côté, La Vie claire a déjà accueilli plusieurs stagiaires issus d'Eklya dans ses magasins et au siège. « Nous souhaitons poursuivre cette dynamique », assure Estelle Chapignac, responsable RH et référente handicap pour La Vie claire. L'enseigne bio prévoit désormais d'accueillir plusieurs apprentis supplémentaires sur l'année 2026-2027. Des initiatives encourageantes, car le sujet reste peu visible dans les magasins alimentaires français. Si les politiques sur le handicap se sont développées ces dernières années dans la distribution, les profils souffrant de handicap mental ou de TSA sévères sont parmi les plus éloignés du milieu ordinaire, notamment sur les métiers en contact direct avec les clients.

Dans la salle de cours au campus d'Eklya, les apprentissages ont été repensés. Les mathématiques deviennent des calculs de prix, de marges ou de quantités. Le français passe par le vocabulaire des rayons et des produits. Les après-midi sont dédiés aux savoir-être, à la prise de parole, aux habiletés sociales ou à la coordination motrice. « Faire des multiplications pour faire des multiplications n'intéresse pas ces élèves, note Valérie Dupré, enseignante de l'école. En revanche, comprendre un prix, lire une étiquette ou accueillir un client, là, ça prend du sens immédiatement. » Ancienne professionnelle de la grande distribution, la formatrice sert d'interface avec les magasins. Elle accompagne les directeurs, prépare les équipes et identifie les profils les plus adaptés aux différents formats. « Tous n'iront pas dans les mêmes enseignes, rappelle-t-elle. Certains pourront évoluer dans



PHOTOS LAETITIA DUARTE

Paul, 18 ans, avancer pour rendre fiers les siens

À peine majeur, il a déjà changé de vie. Originaire de Reims, Paul a quitté sa ville avec sa mère pour suivre cette formation unique en France, porteuse d'un espoir d'emploi. Son père, agriculteur, resté à Reims, fait l'aller-retour chaque week-end. Cadet d'une fratrie de trois garçons, Paul veut rendre fiers les siens. Ultrasensible, il s'intéresse à tout, aime aider, échanger, travailler. En magasin, le jeune atteint de trisomie-21 trouve naturellement sa place, au contact des clients et des équipes. Il lui arrive de masquer ses difficultés, mais compense par une énergie communicative. « Petit rayon de soleil », selon sa formatrice, il apporte de la joie, du lien et cette capacité rare à reconforter les autres. Aujourd'hui, il attend encore une réponse pour son contrat, mais son envie, elle, ne faiblit pas.

de grands hypers, d'autres auront besoin d'environnements plus calmes ou plus petits. Mais tous veulent travailler comme les autres. »

Après six mois de formation, plusieurs élèves ont déjà effectué des stages en magasin. Et les retours semblent avoir levé certaines craintes. À Tassin-la-Demi-Lune (69), Alexis Roulière, franchisé Carrefour City, s'apprête à accueillir Noah, atteint de TSA, en alternance dans son magasin ouvert en septembre dernier. « J'avais davantage peur de la réaction des autres salariés ou des clients que du comportement du jeune lui-même, reconnaît-il. Mais le stage a montré



ARNAUD CHAMBERON

« La progression de l'inclusion passe par la formation et l'accompagnement dans la durée. La promotion interne est un socle solide pour intégrer plus de profils en situation de handicap et sécuriser leur parcours professionnel. »

Renaud Giroudet, directeur affaires sociales et emploi de la FCD

que ça pouvait très bien fonctionner.» L'alternant participera à l'ensemble des tâches d'un employé polyvalent. « On lui explique, on prend du temps et il progresse, poursuit le franchisé. Ces jeunes fournissent parfois un effort dix fois supérieur aux autres pour réussir à s'intégrer. »

Au sein de l'école, les valides et les non-valides se côtoient, échangent et déjeunent ensemble. Par ailleurs, au fil des échanges revient une même idée : ces profils modifient profondément les dynamiques collectives en magasin. « Quand vous avez quelqu'un en situation de handicap visible dans une équipe, cela apporte énormément de sérénité, estime Sébastien Arcos, aussi maire de Charbonnières-les-Bains (69). Ce sont souvent des jeunes très sincères, sans filtre, qui créent du lien immédiatement. » Valérie Dupré parle, elle, « d'une relation extrêmement rafraîchissante. Ils disent les choses simplement, avec spontanéité. Ça change énormément les rapports humains au quotidien ». Même constat chez le franchisé Carrefour City de Tassin : « Noah apporte de la bonne humeur, de l'humour, de la joie. Et j'espère aussi qu'il apportera une prise de conscience auprès des clients et des équipes. »

Ne plus avoir peur

Néanmoins, le sujet reste délicat. Plusieurs interlocuteurs évoquent les réticences de certains magasins, les peurs autour du handicap mental ou la difficulté à trouver des tuteurs volontaires. « Le plus dur, ce n'est pas de convaincre l'enseigne, estime Sébastien Arcos. C'est de trouver la bonne personne sur le terrain, celle qui prendra le temps d'accompagner le jeune. » Car derrière les discours sur l'inclusion, l'expérience repose surtout sur une succession d'ajustements concrets : expliquer davantage, répéter les consignes, adapter certains rythmes ou accepter qu'une tâche prenne plus de temps. « Il faut arrêter d'avoir peur du handicap, résume



Marie-Lys, 19 ans, trouver sa place pas à pas

Elle ne se voyait pas travailler dans le commerce, mais plutôt dans une crèche. Pourtant, au fil des mois, Marie-Lys s'est approprié cette formation, y a trouvé sa place et, surtout, gagné en confiance. Issue d'une grande fratrie, elle avance méthodiquement. En stage dans un Carrefour City, cette jeune atteinte de TSA a découvert la caisse, le facing, le travail en équipe. Ce qu'elle aime ? La précision, le soin apporté aux rayons, « faire joli ». À l'inverse d'autres, elle n'hésite pas à dire quand elle ne comprend pas, et progresse vite. Les grands magasins l'impressionnent encore, mais les formats de proximité lui conviennent. Elle attend une signature pour un contrat en alternance. Avec calme, mais détermination. Selon ses professeurs, en magasin, elle saura apporter du dynamisme, de l'humour et cette spontanéité sans filtre qui, parfois, dit simplement les choses telles qu'elles sont.

Valérie Dupré. Ce qu'on demande finalement, c'est de regarder davantage ce que ces jeunes peuvent apporter plutôt que leurs limites. »

À Écully, le pari est de pérenniser le modèle. Une deuxième promotion doit ouvrir à la rentrée prochaine, tandis que la CCI réfléchit à dupliquer le dispositif dans d'autres territoires. Pour cette première promotion, l'enjeu est plus immédiat : décrocher un stage, une alternance, puis, peut-être, un premier emploi en milieu ordinaire. « Trois contrats sont signés et nous attendons la validation de trois autres. Nous espérons parvenir à signer les seize d'ici à mi-juin. Cela avance, lentement parfois, mais cela avance », souligne Valérie Dupré. L'équipe pédagogique observe déjà des évolutions chez plusieurs élèves. Certains prennent seuls les transports, gagnent en autonomie ou se projettent, pour la première fois, dans une vie professionnelle durable. Des avancées parfois jugées comme ordinaires ailleurs, mais qui prennent ici une dimension considérable. ■

NICOLAS MONIER, À ÉCULLY

LA QUESTION

LSA+



Comment s'organise la politique RH des distributeurs pour les personnes en situation de handicap ?

Pour en savoir encore plus sur l'inclusion en milieu ordinaire, LSA répond à toutes vos questions.

POSEZ TOUTES VOS QUESTIONS À L'IA DU SITE LSA.FR