eklya school of business

EPCD – FORMATION ADAPTÉE

EMPLOYÉ POLYVALENT DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION

TITRE CERTIFIÉ
NIVEAU 3
RNCP N°35010

LE CONSTAT

Pour les personnes porteuses de trisomie 21 ou d'autisme, la réalité est souvent douloureuse et injuste : la présomption d'incompétence persiste de façon quasi systématique. Dès le plus jeune âge et tout au long de leur parcours scolaire, leur orientation est trop souvent guidée non pas par une évaluation de leurs compétences, mais par leurs limitations.

À chaque étape de leur parcours, les structures éducatives, professionnelles et sociales pointent davantage leurs difficultés que leurs talents, validant ainsi une présomption d'inadaptation au milieu ordinaire. Ce biais systémique constitue une barrière à l'insertion professionnelle, condamnant la majorité de ces personnes à des parcours de vie confinés à des établissements spécialisés.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : seulement 0,5 % des personnes en situation de handicap mental trouvent un emploi en milieu ordinaire. Derrière ce faible pourcentage se cachent des talents inexploités, des capacités sous-estimées et des potentiels négligés. Pourtant, de nombreux exemples montrent que, dans un environnement de travail inclusif, avec les adaptations nécessaires, ces personnes peuvent non seulement participer activement, mais également enrichir leur équipe et apporter des perspectives nouvelles. L'inclusion ne devrait pas être une exception, mais la norme. Les préjugés et la présomption d'incompétence doivent être remplacés par une véritable valorisation de la diversité et une reconnaissance des talents.

Il est donc urgent de repenser l'approche d'orientation et d'insertion pour ces personnes. Cela implique une évolution des mentalités, mais aussi un changement structurel pour que le travail en milieu ordinaire devienne accessible et attractif pour les personnes en situation de handicap mental. À la clé, c'est une société plus juste et plus riche que nous construirons, où chacun pourra s'épanouir et trouver sa place.

TÉMOIGNAGES

DES PARENTS
EN QUÊTE DE SOLUTIONS

Pour les parents d'enfants en situation de handicap mental et cognitif, le parcours scolaire se révèle souvent être un véritable parcours du combattant. À chaque étape majeure de la scolarisation de leur enfant, ils font face à un manque cruel de solutions adaptées. Là où d'autres parents peuvent choisir le parcours le mieux adapté aux besoins et au potentiel de leur enfant, ces familles se retrouvent bien souvent sans alternative : pour leur enfant comme pour eux, le choix n'existe tout simplement pas.

Loin d'un processus d'accompagnement naturel, le chemin vers l'inclusion et l'accès aux structures scolaires est semé d'obstacles. Les parents sont contraints de se battre pour ouvrir des portes qui devraient être accessibles à tous.

Ce manque de solutions adaptées et cette nécessité de « forcer » le système engendrent un épuisement et une frustration chez des parents qui, au lieu d'être épaulés, se sentent souvent isolés dans leur quête d'inclusion. Ce sont des familles qui doivent non seulement gérer les défis du handicap, mais qui se retrouvent aussi à porter le poids de l'invisibilité et de l'incompréhension face à des structures rigides, insuffisamment formées et inadaptées.

Il est urgent de mettre en place des solutions concrètes, de rendre le parcours scolaire plus accessible pour que chaque enfant ait droit à une scolarisation respectueuse de son potentiel et de ses besoins.

L'INCLUSION
MYTHE OU RÉALITÉ ?

Le chemin vers l'inclusion des personnes en situation de handicap mental est long et semé d'embûches. Si la scolarisation en milieu ordinaire constitue une première victoire, le parcours reste jalonné de défis. Au fur et à mesure que ces enfants grandissent, les portes se ferment, limitant leurs possibilités d'insertion professionnelle en milieu classique. Trop souvent, la société leur réserve un avenir dans le secteur protégé, une orientation par défaut qui, bien qu'adaptée à certains, prive de nombreux autres d'opportunités d'emploi en entreprise « classique ».

De nombreuses personnes en situation de handicap mental possèdent des aptitudes et un potentiel qui, avec un accompagnement et une formation adaptés, pourraient leur permettre d'exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire. La clé de l'inclusion repose en effet sur un accès à des formations spécifiques, un tremplin indispensable pour acquérir les compétences nécessaires et s'intégrer au monde du travail traditionnel.

Les chiffres montrent que cette inclusion en milieu ordinaire n'est pas seulement un idéal : 77 % des Français se déclarent prêts à travailler avec une personne en situation de handicap mental, à contribuer à son intégration et, si besoin, à l'aider dans sa formation. Ce chiffre démontre l'ouverture d'esprit de la majorité des citoyens, ainsi que la volonté de bâtir une société inclusive et solidaire. Cependant, les bonnes intentions et les attentes sociales ne suffisent pas ; il faut une réelle volonté politique et un engagement des entreprises pour traduire cet engouement en actions concrètes.

Former les personnes en situation de handicap mental, c'est investir dans une main-d'œuvre diversifiée. C'est également faire tomber les barrières des préjugés et des peurs, en prouvant qu'avec les bons outils et un environnement adapté, ces personnes sont capables d'apprendre et de contribuer activement à la société. La présence d'une personne en situation de handicap mental au sein d'une équipe peut enrichir l'environnement de travail en apportant une perspective différente, en renforçant les valeurs de solidarité et de respect, et en rappelant que la différence est une force et non un frein.

L'inclusion ne doit donc pas rester un mythe ou un simple slogan. Elle doit devenir une réalité, une norme qui reflète notre société dans toute sa diversité. Pour cela, il est urgent d'accompagner ces personnes tout au long de leur parcours, de multiplier les formations et les passerelles vers le milieu ordinaire, et d'encourager les entreprises à ouvrir leurs portes. Ensemble, créons un avenir où chaque personne, quelle que soit sa situation, aura la possibilité de réaliser son potentiel.

LE PROJET

Transformation d'un diplôme de niveau 3 (niveau CAP) en version adaptée, reconnu par l'État, dans le domaine du commerce et de la grande distribution .

OFFRIR UNE FORMATION RECONNUE PAR L'ÉTAT

Offrir une formation reconnue par l'État aux personnes en situation de handicap mental est une étape cruciale pour leur permettre de franchir les portes du monde du travail et de s'insérer durablement dans le milieu ordinaire. Ce n'est qu'en les dotant des compétences nécessaires et en leur assurant une reconnaissance officielle de leur formation que nous pourrons réellement favoriser leur inclusion au sein de notre société.

INSÉRER EN MILIEU ORDINAIRE : VERS UN EMPLOI DURABLE POUR TOUS

L'insertion des personnes en situation de handicap mental dans le monde ordinaire représente un enjeu majeur pour construire une société véritablement inclusive. Leur permettre d'accéder à un emploi durable en milieu ordinaire, c'est avant tout leur offrir la possibilité de s'épanouir et de contribuer activement à la vie économique et sociale.

SORTIR DU MONDE PROTÉGÉ ET CRÉER UNE NOUVELLE NORME POUR UNE INCLUSION RÉELLE

L'inclusion des personnes en situation de handicap mental ne doit plus rester une simple aspiration ; elle doit devenir une norme accessible et concrète. Trop souvent cantonnées au secteur protégé, ces personnes se voient privées d'opportunités d'épanouissement en milieu ordinaire. Il est temps de leur offrir un véritable accès à des environnements de travail ouverts et diversifiés.

RECONNAÎTRE ET RÉMUNÉRER ÉQUITABLEMENT LE TRAVAIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Pour les personnes en situation de handicap mental, l'inclusion réelle passe par la reconnaissance et la juste rétribution de leur travail. Chaque tâche mérite d'être rémunérée à sa juste valeur, indépendamment de la situation de la personne.

PERMETTRE L'AUTODÉTERMINATION : UN DROIT POUR UNE INCLUSION RÉELLE

L'inclusion des personnes en situation de handicap mental ne se limite pas à leur présence dans des structures adaptées ou à l'emploi. Elle doit aussi garantir leur autodétermination, c'est-à-dire leur permettre de faire leurs propres choix de vie. Trop souvent, leurs parcours sont dictés par des attentes externes, limitant leurs options et leur autonomie.

Pour rendre cette autodétermination tangible, il est essentiel de leur offrir un accompagnement adapté, un accès à des informations claires et à des options de formation et d'emploi diversifiées. Cela leur permet de construire leur propre chemin, en faisant des choix éclairés, tout en respectant leurs aspirations.

LA MISSION

EKLYA SCHOOL OF BUSINESS : **UN ENGAGEMENT FORT POUR L'INCLUSION ET L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE**

EKLYA School of Business, école de commerce de la CCI Lyon Métropole Saint-Étienne Roanne, s'engage résolument dans une démarche d'inclusion et d'innovation pédagogique. Consciente de l'importance de favoriser l'égalité des chances et de soutenir les parcours atypiques, EKLYA a décidé de créer un projet unique pour répondre aux besoins spécifiques de l'apprentissage. Ce projet vise à intégrer, sur son campus, une classe adaptée, dédiée aux personnes en situation de handicap.

Pour garantir le succès de cette initiative, EKLYA a mis en place un groupe de travail multidisciplinaire. Composé de responsables RH, de référents handicap, de spécialistes de l'ingénierie pédagogique, de formateurs métiers de la distribution, de parents, ainsi que d'une éducatrice spécialisée, d'une enseignante, d'une orthophoniste et d'une ergothérapeute, ce groupe est le pilier d'un projet ambitieux et innovant. Chaque expert a apporté son savoir-faire et sa vision pour créer un environnement d'apprentissage véritablement inclusif et accessible.

En intégrant ce dispositif au sein même de son campus, EKLYA fait le choix d'une inclusion concrète, où chaque jeune porteur de handicap pourra bénéficier d'un enseignement adapté et d'un accompagnement sur mesure. Ce projet reflète la mission d'EKLYA dans le cadre de sa Business School,de préparer les futurs professionnels aux enjeux de diversité et d'inclusion, en faisant de ces valeurs des pratiques quotidiennes.

L'AMBITION

UN PROJET SOCIAL ET INCLUSIF POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DU TERRITOIRE ET DÉVELOPPER L'AMBITION RSE DU RÉSEAU CCI

EKLYA School of Business, en partenariat avec la CCI Lyon Métropole Saint-Étienne Roanne, répond à un besoin social et économique d'envergure pour le territoire, en offrant un modèle innovant de pédagogie et de lien social.

L'initiative repose sur une inclusion à deux niveaux, permettant de créer des liens inédits entre des jeunes porteurs de handicap mental et des étudiants de business school. Grâce à un programme structuré de tutorat et de mentorat, ces étudiants deviennent des soutiens actifs, contribuant non seulement à l'apprentissage des jeunes en situation de handicap, mais également à leur propre formation humaine et sociale. Cette approche vise à briser les barrières en favorisant la rencontre et le dialogue entre des mondes souvent éloignés l'un de l'autre.

L'objectif est de pérenniser cette initiative et de l'étendre dans d'autres grandes métropoles en partenariat avec CCI France, afin d'en faire un modèle national d'inclusion. En partageant cette pédagogie avec les autres entités de formation du réseau CCI, le projet aspire à multiplier les possibilités d'inclusion dans les territoires, tout en renforçant les ambitions de responsabilité sociétale du réseau CCI.

En offrant cette opportunité unique, EKLYA et la CCI renforcent leur engagement RSE, créent des ponts entre des populations diverses et apportent une réponse concrète aux enjeux de diversité et de solidarité sur l'ensemble du territoire.

LES ENGAGEMENTS

FAIRE DU HANDICAP
UN LEVIER DE TRANSFORMATION POUR L'ENTREPRISE ET LA SOCIÉTÉ

Chacun d'entre nous a un seuil d'incompétence, mais avant de l'atteindre, chacun a une place légitime et une contribution unique à apporter au sein d'une organisation. L'emploi des personnes en situation de handicap ne se limite pas à satisfaire une obligation légale : c'est avant tout un engagement envers la valorisation de l'être humain dans toute sa diversité. En intégrant des talents diversifiés, l'entreprise enrichit son environnement, adopte de nouvelles perspectives et devient un lieu où chacun peut se réaliser et contribuer pleinement.

Le handicap peut même devenir un vecteur de transformation. En accueillant des personnes en situation de handicap, les entreprises sont souvent amenées à revoir leurs modes de fonctionnement, à adapter leurs pratiques et à développer des solutions innovantes. Ces ajustements, conçus d'abord pour répondre aux besoins des personnes handicapées, s'avèrent bénéfiques pour l'ensemble des collaborateurs, favorisant un climat de travail plus inclusif, plus adaptable et plus humain.

En créant des diplômes en adéquation avec les compétences demandées sur le terrain, on augmente les chances d'embauches pérennes pour les personnes en situation de handicap.

LE DÉFI

ADAPTATION DU TITRE PROFESSIONNEL EPCD : EMPLOYÉ POLYVALENT DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION

Pour favoriser une réelle inclusion des personnes en situation de handicap mental, il est essentiel de repenser et d'adapter les pratiques pédagogiques aux spécificités de ce public. Cela signifie transformer en profondeur les blocs de compétences et aménager les modalités d'évaluation pour correspondre au mieux aux potentialités de chaque apprenant. Cette démarche garantit que les apprentissages soient non seulement accessibles, mais également en parfaite adéquation avec les capacités des personnes concernées.

L'adaptation des blocs de compétences est un levier clé dans cette démarche. Il ne s'agit pas de réduire les exigences, mais de structurer les compétences en petites unités adaptées, plus facilement accessibles et permettant une progression personnalisée. Cette approche valorise les réussites à chaque étape et offre aux apprenants des repères concrets, renforçant ainsi leur confiance en eux et leur motivation.

Les modalités d'évaluation doivent elles aussi être adaptées, en tenant compte des différents rythmes et façons d'apprendre de ce public. En diversifiant les outils d'évaluation et en privilégiant des formats pratiques, visuels ou interactifs, on permet à chacun de démontrer ses compétences selon ses propres atouts. De cette manière, l'évaluation ne devient plus un obstacle, mais un moyen de valoriser les acquis réels de l'apprenant.

Par ces aménagements, nous favorisons une inclusion durable et donnons à chacun une chance égale de réussir dans un environnement où leurs compétences sont reconnues et valorisées.

FRANCE compétences
CERTIFICATION
enregistrée au RNCP

Fiche RNCP : 35010 Titre certifié EPCD, Employé polyvalent du commerce et de la distribution

> Pré-formation : 400h
> Contrat d'apprentissage : 18 mois

LES PARTENAIRES

NEGOVENTIS réseau de CCI FRANCE accepte la création d'une version adaptée de son titre professionnel de référence (EPCD). Le réseau des Chambres de commerce et d'industrie est le 2ème opérateur de formation en France, derrière l'Éducation nationale avec 122 établissements et 13 CCI de région.

AUCHAN RETAIL, 2ème enseigne de la grande distribution en France, forte de 400 magasins sur le territoire, met son expertise métier à notre service.

La RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES est l'une des régions les plus inclusives d'Europe. En matière de handicap, elle va bien au-delà de ses obligations et conduit une vraie action volontariste en matière de handicap.

LYON NATATION MÉTROPOLE est une association sportive qui compte plus de 2 800 licenciés. Elle est numéro 1 des clubs de natation en France. Elle souhaite développer un écosytème handi sport et sport adapté et proposer des médiations par le sport à des publics spécifiques.

L'IFIR, centre de formation des apprentis (CFA) accompagne les jeunes, les employeurs et les organismes de formation sur toute la Région Auvergne-Rhône-Alpes en particulier sur la gestion des contrats d'apprentissage.

BOTANIC, enseigne de magasins spécialisés dans le jardinage, la décoration, l'animalerie et l'alimentation bio. Pionnière dans le domaine de la jardinerie au naturel, elle est aujourd'hui le 2ème réseau de jardineries de France avec 80 magasins.

LE GROUPE DE TRAVAIL

EKLYA A DÉCIDÉ D'AGIR **POUR L'INCLUSION ET L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE**

- **Christine Scroccu :** Responsable pédagogique EKLYA et coordinatrice du projet.
- **Christèle Channelliere** et **Laetitia Khatai :** Référentes H+ campus EKLYA
- **Sébastien Arcos :** Directeur EKLYA.
- **Vanessa Arcos :** Gestionnaire de projets.
- **Julia Emonot :** Educatrice spécialisée.
- **Marielle Hyve :** Enseignante.
- **Anaïs Rognard :** Ergothérapeute.
- **Aurélie Cassis :** Responsable RH Auchan.
- **Diane Berlucchi :** Coordinatrice pédagogique et projet de formation IFIR.
- **Cécile Muglia** (parent) et **Hélène Mercader :** Formatrices métiers de la distribution.
- **Dominique Dhennequin-Robin :** Orthophoniste.

EKLYA est engagée dans la démarche H+ Formation depuis 10 ans

L'AVENTURE INCLUSIVE

À Lyon, dès octobre 2025, une nouvelle formation verra le jour pour permettre aux jeunes, dès 16 ans, de se lancer dans un parcours professionnel adapté et inclusif.

Ce programme en deux ans commencera par une phase de préparation de 6 mois, suivie de 18 mois en contrat d'apprentissage, visant l'obtention du titre professionnel d'Employé Polyvalent du Commerce et de la Distribution (EPCD). Ce dispositif garantit une rémunération sur la base du SMIC durant l'apprentissage, rendant la formation non seulement accessible mais également valorisante pour les jeunes engagés dans ce parcours.

Intégrée au sein du campus d'EKLYA School of Business cette classe permettra aux jeunes de se former dans un environnement stimulant, au contact d'autres étudiants, favorisant ainsi une inclusion sociale et professionnelle complète. Dès la fin de la formation, nos jeunes seront directement employables dans le secteur dynamique et diversifié de la grande distribution, avec des opportunités de postes en mise en rayon, préparation de commandes au drive, et gestion de caisses automatiques. Qu'il s'agisse de l'alimentaire, de l'équipement de la maison, de l'habillement, de la décoration ou encore du jardinage, les débouchés sont nombreux et variés.

Ce programme novateur offre aux jeunes une voie concrète vers l'emploi, en phase avec les besoins réels des entreprises du secteur, et représente un premier pas vers une carrière évolutive et enrichissante. L'aventure ne fait que commencer, et nous sommes fiers de contribuer à construire un avenir où chacun a la possibilité de se réaliser et de trouver sa place.

L'aventure ne fait que commencer ...

eklya school of business

CONTACT

Christine SCROCCU
Coordinatrice du projet
c.scroccu@lyon-metropole.cci.fr

CAMPUS

11 chemin du Petit Bois
69130 Ecully

TOUS NOS **PROGRAMMES**

PROGRAMMES BAC +2

> BTS NDRC
> BTS MCO
> Attaché Commercial

PROGRAMMES BAC +3

> Bachelor in Business Development
> Bachelor Luxury Business
> Responsable de Dévéloppement Commercial
> Chargé de Recrutement
> Responsable de Distribution Omnicanale

PROGRAMMES BAC +5

> Manager de la Performance Marketing et Commerciale
> Manager Marketing Digital et Communication
> Manager de Développement d'Affaires à l'International
> Master Animation et Développement de Réseaux de Franchise

PLUS D'INFORMATIONS SUR WWW.EKLYA.FR

CCI LYON METROPOLE SAINT-ETIENNE ROANNE

20 novembre 2024 - Document non contractuel