



Entretien - Karin Lange

WP 2

Activité 1 (Entretien avec les
dirigeants)

Développé par Wisamar | Juillet 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Métadonnées de l'entretien

Date de l'interview :	22.07.2025
Nom de l'intervieweur :	Franziska Bommas
Consentement à la collecte de données	oui
Remarques remarques sur la interview	L' a été réalisée co une en lign e l'entretien conversation.

Rencontrez le leader

Nom :	Karin Lange
Âge :	52
Sexe :	Femme
Fonction et poste actuels :	Présidente de l'association « einsmehr »
Années d'expérience professionnelle :	15
Années dans des postes de direction :	15
Organisation :	Initiative Einsmehr Down-Syndrom Augsburg
Secteur d'activité :	Social
Pays / Ville :	Allemagne, Augsburg
Taille de l'organisation :	☐ Micro ☐ Petite ☐ Moyenne xGrande

Contenu principal de l'entretien

Section de l'entretien	Résumé des réponses	Citations sélectionnées
Le chemin vers le leadership Moments clés, défis, valeurs	Le parcours de Karin Lange vers le leadership a commencé de manière involontaire, motivé par un besoin personnel et un engagement communautaire. Après avoir déménagé à Augsburg et s'être engagée dans un groupe d'entraide pour les parents d'enfants atteints du syndrome de Down, elle a pris l'initiative de fonder l'association « einsmehr » lorsque ce groupe a risqué de se dissoudre. Son expérience professionnelle dans le secteur de l'hôtellerie a contribué à façonner son rôle, ce qui l'a conduite à franchir des étapes importantes : la création d'un hôtel qui emploie à parts égales des personnes handicapées et non handicapées, la création d'une académie de formation et le lancement du « Backmobil », un service de transport inclusif. Ces efforts reposaient sur des valeurs fortes d'inclusion, de résolution pratique des problèmes et de leadership axé sur le travail d'équipe. Au fil du temps, elle a évolué vers un rôle de leadership en contact avec le public. Elle souligne que pour elle, le leadership est ancré dans une vision collective et non dans une hiérarchie, et croit profondément en une collaboration tournée vers l'avenir grâce à des initiatives telles que des ateliers de réflexion et des retraites d'équipe.	« Il m'a donc été facile de changer de cap et de me dire : « Maintenant, je vais développer l'association et organiser divers événements, voir ce que veulent nos membres. C'était et c'est toujours tout à fait mon truc, cela m'enrichit énormément et je m'épanouis vraiment dans cet environnement. » « Nous avons 24 employés, dont exactement la moitié sont handicapés, avec des handicaps très différents, parce que c'est comme ça. L'inclusion signifie que toute personne qui souhaite postuler chez nous peut le faire, et nous examinons ensuite si elle correspond au profil recherché pour cette équipe. « Je ne nous considère pas comme une hiérarchie, mais plutôt comme une grande équipe. »
Votre approche du leadership Inclusion, prise de décision, vision	Karin Lange accorde la priorité à la reconnaissance et au respect au niveau individuel. Elle pratique un leadership profondément personnel, en se souvenant des anniversaires, en suivant les défis et en reconnaissant les contributions tant en privé qu'en public. Sa vision de l'inclusion se vit au quotidien : les décisions concernant le personnel sont prises en fonction des points forts et non des lacunes, et toutes les voix sont valorisées de manière	« Non, j'essaie d'être très attentive, de connaître leurs dates d'anniversaire, de savoir s'ils ont des problèmes, de faire leur suivi, afin qu'ils se sentent vraiment considérés et pas seulement dans leur rôle. »



	égale. Elle veille à ce que les réalisations, même modestes, soient publiquement appréciées et encourage activement les commentaires. Le passage d'un travail entièrement bénévole à des postes rémunérés a constitué un changement durable et stimulant, qui a permis de gérer avec sensibilité la complexité de l'équité entre les bénévoles et le personnel rémunéré. Elle	« (...) nous devons veiller les uns sur les autres avec beaucoup d'attention, car nous formons une équipe inclusive, mais c'est aussi ce qui fait notre force
--	--	--





	estime que le leadership est partagé et se construit grâce à la confiance, à l'empathie et à la création d'un environnement sûr où chacun se sent considéré et valorisé.	(...) »
Mener le changement	Le leadership de Karin Lange favorise la collaboration à tous les niveaux, depuis les réunions mensuelles du conseil d'administration	« Exactement, mais néanmoins, surtout



Stratégies pour des résultats durables et positifs	réunions à des partenariats interorganisationnels. Elle recherche le partage des responsabilités et s'engage dans la prise de décision par le biais d'un dialogue fréquent plutôt que par des directives descendantes. Les résultats sont évalués à l'aide d'impacts tangibles, tels que l'emploi de personnes handicapées sur le marché du travail ouvert, les commentaires des participants et le développement de partenariats avec des entreprises. Le succès est également mesuré à l'aide de moments émotionnels, comme voir des équipes inclusives célébrées lors de festivals ou des jeunes bénévoles touchés par leur expérience. La portée de leur travail (par exemple, sensibilisation dans les écoles, événements publics) a permis de créer un modèle d'inclusion durable qui s'étend au-delà de leur organisation à l'ensemble de la société.	En ce qui concerne la nouvelle génération, il faut trouver quelqu'un qui corresponde au profil recherché, quelqu'un vers qui vous pouvez vous tourner lorsque vous avez des préoccupations ou des besoins, quelqu'un qui peut poursuivre le travail tout aussi bien, quelqu'un qui peut tout coordonner. « Mais le fait qu'il y en ait encore si peu (qui entrent en contact avec des personnes handicapées) nous amène à penser que l'on pourrait faire beaucoup plus en matière d'inclusion et d'égalité si l'on créait davantage d'espaces dédiés à cela, c'est pourquoi nous diffusons le message partout. »
Biais et Appartenance Outils, pratiques, sensibilisation	Karin Lange et son équipe utilisent divers outils pour sensibiliser aux préjugés et garantir l'appartenance, notamment une réflexion structurée lors de retraites et de Klausurtagungen (journées stratégiques), des mécanismes de retour d'information continus et des comités consultatifs composés de membres atteints du syndrome de Down. Ils conçoivent leurs groupes et leurs projets de manière à instaurer la confiance, élément essentiel pour que des voix diverses puissent se faire entendre. Des conversations informelles régulières et des vérifications ciblées sont des outils essentiels pour identifier les lacunes en matière d'inclusion. Un espace est réservé à tous les membres pour qu'ils puissent s'exprimer, que ce soit dans des groupes de jeunes, lors d'événements sociaux ou lors de séances de feedback, afin de garantir non seulement leur participation, mais aussi leur appropriation de la culture inclusive.	« Afin qu'ils puissent participer partout, afin que l'inclusion fonctionne non seulement selon les idées des parents, mais aussi selon celles de nos membres et de nos enfants. » « Nos réunions du conseil d'administration sont toujours ouvertes au public, donc tous les membres peuvent y assister, mais j'envoie également toujours un courriel circulaire pour vous informer si vous avez quelque chose à dire, mais que vous ne souhaitez pas venir à





		la réunion ou ne voulez pas le dire devant tout le monde. Dans ce cas, faites-moi confiance et faites-moi part de vos préoccupations. Parlez-moi en privé, et je vous proposerai toujours plusieurs options. »
Partager ce qui fonctionne Inspiration, des exemples, des outils transférables	Karin Lange encourage à essayer de nouvelles choses sans craindre l'échec. Bon nombre de leurs initiatives couronnées de succès ont commencé modestement : l'hôtel, l'académie, le Backmobil, la sensibilisation dans les écoles. Elles se sont développées grâce à un apprentissage itératif et à des retours d'expérience. Elle souligne l'importance de routines régulières centrées sur la communauté, telles que les repas partagés, les événements de remerciement et la reconnaissance personnelle des contributions. L'inspiration provient des expériences vécues et de l'innovation locale plutôt que	« Donc, bien sûr, des réunions régulières, une écoute régulière, une vie communautaire régulière dans un sens positif, afin que vous ne vous réunissiez pas seulement pour travailler, mais aussi pour d'autres raisons. »



	théorie formelle. Elle mentionne également le réseau Embrace comme une ressource pour l'apprentissage entre pairs parmi les hôtels inclusifs, où le personnel et les idées sont échangés. Sa philosophie est simple : « Si ce n'est pas nous, alors qui ? » — encourageant les autres à agir, à s'adapter et à créer le changement par l'action.	« Si ce n'est pas nous, alors qui ? » « Et je dis toujours : si nous ne le faisons pas, qui le fera ? Vous pouvez aussi avoir des limites, vous pouvez aussi rencontrer des obstacles sur votre , ou vous pouvez aussi avoir un mur et dire que c'était quelque chose que nous voulions faire, mais nous ne pouvons pas aller plus loin. Mais cela n'a pas d'importance par rapport à l'expérience que nous avons acquise jusqu'à ce moment-là, jusqu'à ce mur. Vous pouvez passer il sur à d'autres comités et leur dire : « Essayez-le », ou vous pouvez dire : « Nous avons acquis cette expérience cette fois-ci cette fois-ci. Nous n'avons pas atteint l'objectif, mais nous pouvons maintenant utiliser cette expérience dans un contexte différent, pour une action différente. Je pense que ma devise, c'est simplement d'essayer des choses. »
--	---	---