



GRHANDIR

Atelier #2 - CYCLE 2

Le 25 février 2025

Au Réseau Alliances, Marcq-en-Baroeul

Travail à distance et handicap

Compte-rendu

contact : grhandir@gmail.com

Résumé :

Ce deuxième atelier a eu pour objectif de **favoriser l'émergence d'idées concrètes** pour faciliter le télétravail pour les personnes en situation de handicap. Les participant·es ont été invité·es à suivre une **méthode d'intelligence collective** imaginée par l'agence [M La Constellation](#) et [Exaeco](#) pour Grhandir.

[Lien vers le support de présentation de l'atelier](#)

[Lien vers le compte-rendu de l'atelier #1](#)

Co-animateur·ices : Gérard Labbe, co-animateur de Grhandir et fondateur de l'association Le Mouton à 5 Pattes et Maïra Nafa, chargée d'animation et de communication du collectif Grhandir.

Participant·es :

Structures :

AFMD : Solenn Dupuy

APF France Handicap : Sabine Verfaillie

CDG 59 : Anne Pottier

Cofidis : Diane Delaroïere, Emmuanuelle Pillon

Lille Avenirs : Maxime Fleurquin

Citoyen·nes :

Brandon Castelain

Besma Guerrache

Grhandir est un collectif créé en 2019 qui agit **pour l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap**. Entreprises, associations, familles, citoyen·nes, personnes en situation de handicap... Le collectif compte une **communauté de 465 membres volontaires** et motivé·es à faire bouger les lignes dans les Hauts-de-France !

En savoir plus : [retrouvez la présentation du collectif](#)



Déroulé de l'atelier

SOMMAIRE :

<i>Restitution de l'atelier #1</i>	<i>4</i>
<i>Synthèse des défis</i>	<i>5</i>
<i>Présentation de la méthode d'intelligence collective</i>	<i>6</i>
<i>Synthèse des guides des participant-es</i>	<i>7</i>
<i>Retranscription des guides des participant-es</i>	<i>9</i>



Restitution de l'atelier #1

Lien vers le compte-rendu de l'atelier #1 :

L'atelier du 17 décembre avait pour objectif d'identifier les défis posés par le télétravail pour les salarié·es en situation de handicap et leur employeur·euse.

Définition du télétravail:

- **Définition collective :** Le télétravail désigne une organisation du travail hors des locaux de l'entreprise, souvent depuis le domicile ou dans un espace tiers, avec des avantages comme l'autonomie, la productivité, la réduction des déplacements. Le télétravail peut être un véritable levier des d'inclusion pour les personnes en situation de handicap. Toutefois, il faut rester vigilant parce qu'il peut exclure ou mettre les salarié·es en difficulté.
- **Définition légale (Code du travail - Art. L.1222-9) :** Exécution régulière et volontaire du travail hors site via des TIC, dans le cadre d'un contrat.

Le témoignage de Brandon :

- **Situation :** Hémiplégie droite de naissance, troubles moteurs et visuels.
- **Effets positifs :** Meilleure concentration grâce au calme.
- **Effets négatifs :** Risques psychologiques (isolement, stress, épuisement), difficulté à poser des limites horaires.
- **Besoins identifiés :**
 - Rythme mixte (matin en présentiel, après-midi à distance)
 - Communication claire, outils adaptés à ses difficultés
 - Soutien médico-social et lien avec les équipes
 - Aménagement du poste et espace de travail dédié
 - Transparence dans le recrutement, possibilité d'expliquer son handicap via CV vidéo ou accompagnement spécialisé

Du point de vue de l'employeur

Défis & solutions :

- Adapter le poste de travail (matériel, logiciel, rythme) avec le salarié
- S'informer auprès de structures comme la MDPH, l'Agefiph ou le Fiphfp
- Aménager le temps de travail (par ex. début à temps partiel)
- Étudier les missions pour adapter les conditions de travail de manière personnalisée



Restitution de l'atelier #1

Retours et attentes

- Besoin d'élargir la réflexion au travail en général, pas seulement au télétravail
- Importance de valoriser les réussites et les compétences
- Nécessité d'instaurer une culture de l'empathie au sein des équipes
- Attente de mieux comprendre la vision du handicap dans le monde professionnel



Synthèse des défis

Accessibilité et aménagement :

- **Défi 1** - Adapter l'environnement de travail, les outils numériques et les modes de communication.

Organisation et équilibre de vie :

- **Défi 2** - Prévenir l'hyperconnexion et structurer le télétravail en fonction des besoins des personnes en situation de handicap.

Inclusion et lien social :

- **Défi 3** - Maintenir les échanges et éviter l'isolement des télétravailleuse·s en situation de handicap.

Formation et accompagnement :

- **Défi 4** - Sensibiliser et outiller les employeur·euses pour garantir un management inclusif du télétravail.
- **Défi 5** - Former les managers et les équipes aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap en télétravail.



Présentation de la méthode d'intelligence collective

L'atelier du 25 février avait pour mission d'imaginer des solutions applicables dès à présent pour relever ces défis et améliorer la mobilité des PSH au quotidien. Pour ce faire, nous avons utilisé la méthode créée par les agences M La constellation et Exaeco pour Grhandir.

Présentation de la Méthode

Le guide des ateliers d'intelligence collective de Grhandir suit une méthodologie en quatre étapes, reposant sur des mécanismes pour stimuler la réflexion collective. L'approche est ludique, immersive et structurée pour encourager la participation de tous·tes et la co-construction de solutions :

1. Introduction : présentation des participants et choix d'un des 10 défis à explorer.

L'objectif : créer une dynamique de groupe, clarifier l'objectif de l'atelier et permettre aux participants de choisir un défi à explorer ensemble.

2. Au cœur de l'entreprise : analyse du défi sous l'angle d'un·e collaborateur·ice ou de l'employeur·se, en identifiant son environnement, ses actions et ses contraintes.

L'objectif : plonger dans la réalité quotidienne d'un collaborateur·ice / employeur·se d'entreprise confronté au défi choisi pour en comprendre le contexte, les contraintes et les opportunités.

3. Dans la peau d'une personne en situation de handicap : changement de perspective pour comprendre les défis spécifiques liés au handicap.

L'objectif : adopter une approche empathique en se mettant à la place d'une personne en situation de handicap confrontée au même défi, afin de mieux comprendre les enjeux spécifiques et les obstacles à surmonter.

4. On passe à l'action : génération d'idées et sélection des meilleures solutions à mettre en œuvre.

L'objectif : transformer les réflexions en propositions d'actions concrètes et réalisables, adaptées aux besoins identifiés.



Synthèse des guides

Objectif de la synthèse : Mettre en lumière les constats partagés, les freins spécifiques et les leviers concrets issus des ateliers pour construire une feuille de route collaborative lors d'un 3e atelier.

Constats communs :

Thèmes	Enjeux soulevés
Accessibilité	Nécessité d'aménager le poste (physique et numérique), de penser l'environnement de travail selon les spécificités de chacun·e (ex : bureau individuel, outils de compensation).
Équité et reconnaissance	Le besoin de ne pas être "plus ou moins" exigeant·e selon la situation de handicap, tout en tenant compte des réalités propres.
Inclusion sociale	Isolement, manque de reconnaissance, invisibilité du handicap (notamment en full télétravail) sont sources de mal-être.
Santé mentale et charge	Pression supplémentaire pour les PSH, besoin d'équilibre vie pro/vie perso, charge mentale liée aux soins ou à l'organisation personnelle.

Freins spécifiques soulevés

Domaines	Freins ou difficultés rencontrées
Management	Méconnaissance des handicaps, difficulté à ajuster les attentes ou à proposer des alternatives.
Organisation	Rigidité des plannings, suspicion envers les personnes en télétravail, manque de dispositifs formalisés.
Outils et formation	Accès limité aux formations adaptées, manque de formation aux outils de compensation pour tous.
Culture du travail	Jugements sur les "full télétravailleurs", méfiance vis-à-vis des adaptations, injonction à la performance.



Synthèse des guides

Leviers et pistes d'actions concrètes

Axes d'action

Propositions concrètes

Sensibilisation et formation

E-learning, ambassadeur·ices, modules spécifiques pour managers et collègues, visites d'ergothérapeutes, témoignages de PSH.

Adaptation organisationnelle

Création de plages de soins, souplesse horaire, timer/planning personnalisé, équilibre asynchrone/synchrone.

Outils et technologie

Mise à disposition d'outils adaptés (clavier braille, logiciels), formations par typologie de handicap, accompagnement technique.

Co-construction et dialogue

Questionnaires anonymes, implication du CSE, co-définition des conditions de travail, écoute des vécus.



Retranscription des guides

GROUPE 1 - Brandon, Diane, Solenn, Maxime



Défi : « Adapter l'environnement de travail, les outils numériques et les modes de communication. »

Partie - « Au coeur de l'entreprise »

VOIR & ENTENDRE

- Un siège social en ville héberge 100 personnes sur 3 étages en open space.
- Les interactions multiples dans la journée de travail : collègues, managers, employés du bâtiment et techniciens en physique et tout collaborateurs à distance.
- En open space les sources de bruits sont multiples : bruits ambiants, interactions personnelles et d'autres professionnelles.

FAIRE & DIRE

- Notre conseiller commercial est social, bavard, s'investi beaucoup dans son travail et dans ses interactions professionnelles et informelles.
- La personne connaît bien ses tâches et sait faire la distinction entre vie professionnelle et vie privée.
- Adapter les postes de travail en fonction du handicap de la personne dans le cadre légal et pratique de la réalité de terrain.

CRAINdre & ESPÉRER

- Ce job est une nécessité et la personne part du postulat que pour un même job, on est tous traités de la même manière.
- Elle espère ne pas être ralentie et parfois ne pas comprendre les différents fonctionnements d'organisation.



Retranscription des guides

GRUPE 1 - Brandon, Diane, Solenn, Maxime



Défi : « Adapter l'environnement de travail, les outils numériques et les modes de communication. »

Partie - « Dans la peau d'une personne en situation de handicap »

VOIR & ENTENDRE

- La personne est dans le même siège en centre ville mais dans un bureau seul pour éviter les bruits ambiants.
- Son bureau est accessible et il est accompagné d'un chien guide.
- La personne est mal voyante mais interagit avec tous.
- La personne est plus sensible aux interactions personnelles qui l'entour.
- Elle doit aménager du temps également pour son chien (charge mentale).

FAIRE & DIRE

- La personne est pédagogue et fait preuve de sang-froid face à certains collègues en manque d'empathie.
- Elle dispose de logiciel de compensation ainsi qu'un clavier braille.

CRAINdre & ESPÉRER

- Il existe plusieurs craintes : physique, de temps, de (comprends pas) vers le bureau et d'ajustement des objectifs professionnels.
- Un besoin de se sentir intégré au-delà du management et de l'obligation. En revanche, la personne aimerait avoir accès à des formations pour développer ses compétences mais aussi augmenter progressivement le temps de travail et de rémunération.



Retranscription des guides

GROUPE 1 - Brandon, Diane, Solenn, Maxime

Partie - « Place aux actions ! »

THÈMES & ACTIONS

Défi : « Adapter l'environnement de travail, les outils numériques et les modes de communication. »

Thème 1 : Sensibiliser et former aux situations de handicap au travail / télétravail

- À destination des collaborateur·ices en situation de handicap :
 - Visite d'ergothérapeute au domicile
 - Module de formation générale au télétravail avec une aide administrative
- À destination des autres collaborateur·ices :
 - Module de formation générale avec des mises en situation
 - Ambassadeurs
- Gouvernance :
 - Nommer référent PSH
 - Capitaliser sur le collectif et l'écosystème associatif

Thème 2 : Former aux outils de compensation

- À destination des collaborateur·ices en situation de handicap :
 - Formation par une structure experte en fonction de la typologie du handicap
- À destination des autres collaborateur·ices :
 - Mise en situation d'utilisation
- Gouvernance :
 - Mise en relation des parties prenantes expertes pour faciliter la mise à disposition des outils.



Retranscription des guides

GROUPE 2 - Anne, Sabine, Emmanuelle, Besma



Défi : « Prévenir l'hyperconnexion et structurer le télétravail en fonction des besoins des personnes en situation de handicap. »

Partie - « Au coeur de l'entreprise »

VOIR & ENTENDRE

- En télétravail :
 - Les bruits de la famille, environnement ;
 - Pas de bruit = + de concentration ;
 - + de bruit lors des réunions ;
 - Voit uniquement un écran
 - pas de rupture avec la quotidien.
- En entreprise :
 - Echanges informels ;
 - Des nuisances sonores ;
 - Des remarques désobligeantes par rapport à la personne en full télétravail ;
 - Voir ses collègues ;
 - L'affichage des informations ;
 - Le manque de luminosité.

FAIRE & DIRE

- En télétravail :
 - Installation +/- confortable ;
 - Moins de temps de route, moins de transport ;
 - Planification des tâches + complexes ;
 - Besoin de justifier que l'on travaille en télétravail ;
- En entreprise : Installation +/- confortable.

CRAINdre & ESPÉRER

- La communication entre collègues ;
- Intrusion dans la vie personnelle ;
- Conditions de travail + facile car moins fatigué par les transports
- Peur de l'oubli si full télétravail, manque de cohésion.



Retranscription des guides

GROUPE 2 - Anne, Sabine, Emmanuelle, Besma



Défi : « Prévenir l'hyperconnexion et structurer le télétravail en fonction des besoins des personnes en situation de handicap. »

Partie - « Dans la peau d'une personne en situation de handicap »

VOIR & ENTENDRE

- Moins fatigant, moins de déplacement, moins d'organisation ;
- Du stress quand il faut prendre la route et les problèmes de transports donc + zen en tt ;
- Le télétravail - pas de jugement car on ne sait pas que son interlocutrice est en situation de handicap.

FAIRE & DIRE

- En télétravail :
 - Elle se met une pression supplémentaire
 - Attendre la même chose du collaborateur en situation de handicap (ne pas accepter + qu'un collaborateur)
 - Méconnaissance d'avoir un poste donc grande implication

CRAINdre & ESPÉRER

- Besoin de voir et d'être au contact des gens, sentiment d'exclusion encore + grand ;
- Souhait que le poste de travail soit adaptable ;
- Jugement pour la personne qui est en full télétravail ;
- Espérer de la compréhension sur ce que vit la personne en situation de handicap visible et invisible ;
- Craindre de déranger, de trop demander ;
- Craindre de se mettre une pression supplémentaire.



Retranscription des guides

GROUPE 2 - Anne, Sabine, Emmanuelle, Besma

Partie - « Place aux actions ! »

THÈMES & ACTIONS

Défi : « Prévenir l'hyperconnexion et structurer le télétravail en fonction des besoins des personnes en situation de handicap. »

Thème 1 : Place au soin !

- Flexibilité du télétravail, proximité ;
- + de plages disponibles pour des RDV médicaux ;
- "Je me bloque des plages horaires"

Thème 2 : Maître des horloges

- J'utilise un timer ;
- Bloquer des plages de son agenda ;
- Planning hors travail ;
- Demander à l'entreprise de créer des plages détentes.

Thème 3 : Garder du lien

- Créer une boîte à outil de jeux ;
- Créer un contact ;
- Instaurer des rituels dans la journée.

Thème 4 : Sensibilisation, formation

- Créer des e-learning

Thème 5 : Aménagement de poste

- Activer l'agefiph ou association pour faciliter la maintien dans l'emploi ;
- Information des aides et services existant ;
- Création d'une questionnaire pour mieux connaître les besoins ;
- Faire appel aux élus CSE pour adapter le poste de travail.

