



GRHANDIR

Atelier #2 - CYCLE 1

Le 4 mars 2025

Au Réseau Alliances, Marcq-en-Baroeul

LA MOBILITÉ DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Compte-rendu

contact : grhandir@gmail.com

Résumé :

Ce deuxième atelier a eu pour objectif de **favoriser l'émergence d'idées concrètes** pour faciliter la mobilité des 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](#)

L'esprit Grhandir, c'est aussi le partage de bonnes pratiques ! Margaux Destaebel nous a présenté « l'école du Bus de TADAO » : [Retrouvez sa présentation.](#)

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 :

Cofidis : Laurent Thibout

IEM Christian Dabbadie - APF France Handicap : Julia Cardon, Adeline Girer, Zélie Lavieville, Flavien Ludewig

Tadao : Margaux Destaebel

Théâtre du Nord : Salomé Baraka

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 10 décembre avait pour objectif de définir collectivement le droit à la mobilité et d'identifier les défis qui entravent la mobilité des personnes en situation de handicap (PSH).

Définition collective du droit à la mobilité :

Les participant·es ont établi que **la mobilité est un droit fondamental** qui garantit :

- **L'accessibilité des lieux et des moyens de transports** - Elle ne doit pas être un frein à l'accomplissement des activités quotidiennes (travail, loisirs, soins...).
- **Une liberté de déplacement réelle** - Au-delà des lois, il est crucial que les infrastructures et les services soient adaptés aux besoins des PSH.
- **Un accès aux aides** techniques et humaines - Un soutien matériel et organisationnel est nécessaire pour compenser les limitations liées au handicap.
- **Une égalité d'accès et de spontanéité** - La mobilité ne doit pas être une contrainte qui limite les opportunités professionnelles et sociales des PSH.

Constat majeur : **le cadre législatif existe mais reste théorique**. Dans la réalité, les infrastructures, les transports et l'organisation du travail ne sont pas toujours adaptés, ce qui crée des inégalités.

Les enjeux clefs mis en lumière :

- **Un écosystème complexe et multi-acteur·ices** > il y a un manque de coordination entre les acteur·ices du transports (pouvoir publics, services de transports, entreprises...). Cela empêche une prise en charge efficace des besoins spécifiques des PSH.
- **L'accessibilité encore insuffisante** > les délais d'aménagement sont longs, les financements insuffisants, et les infrastructures existantes ne sont pas toujours adaptées aux divers handicaps.
- **Un manque de sensibilisation et d'information** > Les normes d'accessibilité ne garantissent pas une réelle accessibilité si les professionnel·les et les usager·es ne sont pas sensibilisé·es aux besoins des PSH. Les entreprises ne prennent pas toujours en compte la mobilité des employés en situation de handicap (flexibilité des horaires, adaptation des trajets...).
- **Des contraintes fortes sur les déplacements quotidiens** > la fatigue physique et mentale due à la mobilité impacte directement l'insertion professionnelle et sociale des PSH.





Synthèse des défis

Sensibilisation et information sur la mobilité des PSH

- **Défi 1** - Sensibiliser et informer sur les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap lors de leurs trajets entre le domicile et leur lieu de travail ou autres destinations essentielles.
- **Défi 2** - Créer une communauté d'employeurs engagés à répondre aux besoins de mobilité de leurs collaborateurs en situation de handicap pour leurs trajets quotidiens.

Autonomie et liberté de déplacement

- **Défi 3** - Favoriser l'autonomie des personnes en situation de handicap dans leurs trajets quotidiens, de leur domicile à leur lieu de destination.
- **Défi 4** - Développer la liberté de déplacement des personnes en situation de handicap pour les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail, ainsi que d'autres destinations importantes.

Réduction des contraintes liées aux déplacements

- **Défi 5** - Réduire la fatigue et la surcharge cognitive liées aux trajets quotidiens des personnes en situation de handicap.
- **Défi 6** - Réduire le temps de déplacement des personnes en situation de handicap lors de leurs trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Accessibilité et inclusion territoriale

- **Défi 7** - Favoriser les déplacements des personnes en situation de handicap dans les zones peu desservies lors de leurs trajets essentiels, comme le domicile-travail.
- **Défi 8** - Lutter contre l'isolement des personnes en situation de handicap en zone peu desservie, en améliorant leurs trajets quotidiens.

Soutien financier et matériel

- **Défi 9** - Faciliter l'accès aux aides financières et matérielles pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail des personnes en situation de handicap.

Engagement des employeur-ses

- **Défi 10** - En tant qu'employeur-se, mettre en place des actions concrètes pour améliorer les trajets quotidiens des employé-es en situation de handicap.



Présentation de la méthode d'intelligence collective

L'atelier du 4 mars 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

GROUPE 1 - Zélie, Laurent, Margaux, Julia



Défi : « En tant qu'employeur·se, mettre en place des actions concrètes pour améliorer les trajets quotidiens des employé·es en situation de handicap. »

Analyse de la situation



- **Employeur·ses :** Importance d'écouter les besoins des collaborateur·ices et d'adapter l'environnement de travail (temps de travail, matériel, soutien financier).
Nécessité de formation et sensibilisation.
- **PSH :** Transport inadapté, manque d'informations fiables, complexité administrative.

THÈMES

1. Interpeller les autorités et les transporteurs.
2. Créer et mutualiser des ressources entre entreprises d'un même secteur.
3. Information, formation et sensibilisation aux collaborateurs.

ACTIONS

- Monter un RDV avec les transporteurs pour faire part des besoins et difficultés.
- Organiser des rencontres entre les entreprises d'une même zone géographique pour recenser les besoins et identifier des solutions à mettre en œuvre.
- S'informer sur l'offre existante et la communiquer au sein des entreprises.
- Organiser des campagnes de sensibilisation auprès des collaborateur·ices sur le handicap et l'accueil de la personne en situation de handicap.
- Organiser des « Vie ma vie ».



Synthèse des guides

GROUPE 2 - Salomé, Flavien, Adeline



Défi : « Réduire la fatigue et la surcharge cognitive liées aux trajets quotidiens des personnes en situation de handicap. »

Analyse de la situation



- **Employeur·ses** : concilier obligations légales et réalité du terrain. Manque de sensibilisation des chauffeur·ses et usager·es.



- **PSH** : Trop de stimulation sensorielle, manque d'espace, stress lié au rythme rapide des transports.

THÈMES

1. Meilleure information et mise en lien des parties concernées.
2. Rapport à la temporalité.
3. Communication : meilleure signalétique & meilleurs accès à l'information - pour organiser son trajet / connaître les horaires d'affluences, zone calmes... - .

ACTIONS

- Création d'une journée réservée aux personnes en situation de handicap dans le transport : signalétique bien visible et claire pour les usager·es
- « HIP » : *handicap important person* > création journée mobilité accessible
- Possibilité d'un métro/bus calme
- Sensibiliser aux différents types de handicap
- Créer un télébadge spécifique pour ouvrir les portiques.
- 1 rame sur 5 pour les personnes handis.



Retranscription des guides

GROUPE 1 - Zélie, Laurent, Margaux, Julia



Défi : « En tant qu'employeur·se, mettre en place des actions concrètes pour améliorer les trajets quotidiens des employé·es en situation de handicap. »

Partie - « Au coeur de l'entreprise »

VOIR & ENTENDRE

- Être à l'écoute des réclamations des collaborateur·ices, des client·es et des personnes internes à l'entreprise.
- Être vigilant sur sa situation géographique et son environnement (transports en commun).
- Adapter le temps de travail en fonction du handicap et de leur fatigabilité
- Apporter des solutions matérielles et/ou financières et savoir orienter vers les bons interlocuteurs et rentrer dans un cadre légal éclectique.

FAIRE & DIRE

- S'engager à la formation et à la sensibilisation des employeurs, collaborateurs et partenaires sur les personnes en situation de handicap.
- Adapter les postes de travail en fonction du handicap de la personne dans le cadre légal et pratique de la réalité de terrain.
- S'inscrire dans les réseaux d'entreprise et d'asso.

CRAINdre & ESPÉRER

- Craindre le manque d'adptation de l'environnement et de l'entreprise.
- Freins financiers (administratif, rendement, adaptation du poste de travail)
- Résistance aux changement (crainte d'embaucher une personne en situation de handicap, crainte des collaborateurs)
- Développement de l'ouverture d'esprits de ses collaborateurs
- Compter sur le référent handicap pour une bonne adaptation du poste.
- Image de marque interne et externe.



Retranscription des guides

GROUPE 1 - Zélie, Laurent, Margaux, Julia

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

VOIR & ENTENDRE

- Un réseau de transport non adapté
- Une incertitude au niveau de l'information diffusée

FAIRE & DIRE

- Prendre en compte la parole des PSH

CRAINdre & ESPÉRER

- Devoir se rapprocher de la ville pour bénéficier du réseau de transport.
- Des démarches administratives lourdes et complexes.
- Que les solutions s'adaptent aux PSH et pas l'inverse.
- Des transports trop longs et peu ponctuels.

Partie - « Place aux actions ! »

THÈMES & ACTIONS

Défi : « En tant qu'employeur·se, mettre en place des actions concrètes pour améliorer les trajets quotidiens des employé·es en situation de handicap. »

1. Interpeller les autorités et les transporteurs.
 - Monter un RDV avec les transporteurs pour faire part des besoins et difficultés.
2. Créer et mutualiser des ressources entre entreprises d'un même secteur.
 - Organiser des rencontres entre les entreprises d'une même zone géographique pour recenser les besoins et identifier des solutions à mettre en œuvre.
 - S'informer sur l'offre existante et la communiquer au sein des entreprises.
3. Information, formation et sensibilisation aux collaborateur·ices.
 - Organiser des campagnes de sensibilisation auprès des collaborateur·ices sur le handicap et l'accueil de la personne en situation de handicap.
 - Organiser des « Vie ma vie ».



Retranscription des guides

GROUPE 2 - Salomé, Flavien, Adeline



Défi : « Réduire la fatigue et la surcharge cognitive liées aux trajets quotidiens des personnes en situation de handicap. »

Partie - « Au coeur de l'entreprise »

VOIR & ENTENDRE

- Une double injonction : obligation légale vs morale, éthique, question du timing, bon sens, réalité du terrain.
- Question du jugement des autres usagers.
- SNCF : question du handicap qui vient en premier (rapidement) - faute d'information?
- Côté chauffeur : méconnaissances des besoins des usagers.

FAIRE & DIRE

- Formation des travailleur·ses sur la question.

CRAINdre & ESPÉRER

- Surcoûts liés à l'utilisation : la personne en fauteuil peut bloquer les autres usagers.
- Fiabilité parfois douteuse : services surchargés (handipole).

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

VOIR & ENTENDRE

- Trop de stimulation, auditive, sensorielle, visuelle.
- Environnement peu adapté, manque d'espace.
- Beaucoup de monde, ça peut être stressant.
- Il faut aller vite, je manque parfois de temps

FAIRE & DIRE

- Participer à des groupes de travail pour faire entendre les besoins (CC Accessibilité).

CRAINdre & ESPÉRER

- Des zones bien balisées dans les transports.
- Une signalétique pour les PSH et pour les autres usagers.
- Des possibilités de tester en vrai *[illisible]* lieux *[illisible]* calme, sans monde, sans timing. Pouvoir faire des retours directs.



Retranscription des guides

GROUPE 2 - Salomé, Flavien, Adeline

Partie - « Place aux actions ! »

THÈMES

Défi : « Réduire la fatigue et la surcharge cognitive liées aux trajets quotidiens des personnes en situation de handicap. »

1. Connaissances enjeux / contraintes des parties concernées (information et mise en lien)
2. Rapport à la temporalité : demande d'aménagement + information sur les affluences
3. Visibilité des lieux / zones accessibles (lisibilité des informations)
4. Trouver des informations pour mieux organiser son trajet

ACTIONS

- Création d'une journée réservée aux personnes en situation de handicap dans le transport : signalétique bien visible et claire pour les usagers / personnes handis : « HIP » : handicap important person -> journée de la mobilité durable / création journée mobilité accessible
- Possibilité d'un métro/bus calme
- Sensibiliser aux différents types de handicap
- Créer un télébadge spécifique pour ouvrir.
- 1 rame sur 5 pour les personnes handis.

