

Résultats de l'atelier français
d'intelligence collective sur les freins
à l'inclusion des personnes en
situation de handicap dans les
formations aux métiers du transport
et de la logistique



DITL

Road to inclusion

Disclaimer:

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

Table des matières

1. Présentation de DiTL (Disabled people inclusion and training in transport and logistics)	2
2. Les référentiels de certifications et les modalités d'évaluation	4
Un exemple de situation de formation : les Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)	5
3. Les modalités pratiques de l'accessibilité.....	6
4. Le transfert des adaptations effectuées au cours de la formation vers les employeurs.....	7
5. La communication et l'accès aux informations	9

1. Présentation de DiTL (Disabled people inclusion and training in transport and logistics)

Cofinancé par le programme Erasmus+, le projet DiTL vise à promouvoir l'inclusion et la formation des personnes en situation de handicap dans les métiers du transport et de la logistique. Le consortium est composé de huit partenaires européens aux expertises transversales et complémentaires dans les domaines du transport et de la logistique, de la formation et du handicap, répartis dans cinq pays européens : la France, l'Allemagne, l'Irlande, le Portugal et l'Espagne.

Le projet DiTL repose sur la nécessité de renforcer l'égalité et la non-discrimination des personnes en situation de handicap dans leur accès à la formation et à l'emploi dans les métiers du transport et de la logistique, un secteur où elles sont encore largement sous-représentées. L'ouverture des métiers du transport et de la logistique aux personnes en situation de handicap est désormais tout à fait possible, grâce aux nouvelles technologies de compensation du handicap et à une meilleure prise en compte des capacités fonctionnelles des personnes, ce qui invite à repenser la politique handicap des organismes de formation et des entreprises.

Dans ce contexte, le projet DiTL vise à :

- Rassembler des acteurs d'horizons différents (géographiquement et en termes d'expertise) afin de collaborer et de partager leurs connaissances et savoir-faire ;
- Lever les stéréotypes et les obstacles institutionnels à la formation et à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le secteur du transport et de la logistique ;
- Encourager l'utilisation des nouvelles technologies et des différents mécanismes de compensation dans les processus de formation et d'insertion afin d'améliorer l'accès à l'emploi dans le secteur ;
- Sensibiliser et former les acteurs de l'orientation, de la formation et du placement, ainsi que les entreprises, à un accompagnement efficace des personnes en situation de handicap.

Les résultats, qui seront rendus disponibles sur le site de DiTL¹, prendront la forme de :

- De recommandations pour encourager les réglementations transnationales et nationales, ainsi que les référentiels de formation, à être plus inclusifs.

¹ <https://ditlproject.eu/fr/accueil/>

- Le recensement des solutions technologiques et des mesures de compensation en Europe pour favoriser la formation et l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le secteur.
- Une boîte à outils pour faciliter l'identification des mesures de compensation disponibles, en fonction du projet professionnel de la personne handicapée dans le secteur du transport et de la logistique.
- Une formation en ligne
- Des actions de sensibilisation et d'information des acteurs cibles dans chaque pays partenaire.

C'est dans le cadre de l'élaboration de recommandations sur les référentiels de formation que s'est tenu le 09 octobre 2025 un atelier d'intelligence collective dans les locaux de l'AFT, pilote de DiTL. Afin de préparer cet atelier, les synthèses des premiers livrables ont été mises à disposition accompagnées d'un état des lieux national. Afin de garantir un spectre large de compétences et ainsi de collecter des points de vue différenciés et des recommandations fondées sur l'expérience de terrain, une grande diversité d'acteurs a été invitée avec des représentants de :

- Centres de formation dans le secteur du transport et de la logistique ;
- L'accompagnement du handicap ;
- L'insertion professionnelle ;
- Personnes en situation de handicap ;
- Ministère de l'emploi ;
- La recherche.

Les organisations présentes lors de cet atelier étaient (par ordre alphabétique) : l'AFPA (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes), l'AFT, l'AFTRAL (Apprendre et se Former en TRANsport et Logistique), l'AGEFIPH (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), l'Association des Routiers Sourds de France, CHEOPS (conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés), la DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), France Travail, et l'INRS (l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles).

2. Les référentiels de certifications et les modalités d'évaluation

Aujourd'hui certains contenus de référentiels de formation rendent difficile l'accessibilité de la formation lorsque la personne est en situation de handicap, par exemple l'exigence de communication entre un conducteur de car et les passagers..

De même, parfois, les modalités d'évaluation ne permettent pas la mise en œuvre de l'accessibilité, par exemple la traduction en langue des signes française pour l'examen du CACES.

Une partie des problèmes constatés pourrait être résolue en faisant preuve d'une écriture plus précise et mieux définie des compétences. En effet, si la compétence (sa maille ou sa taille) est correctement définie, il est plus simple de déterminer les modalités de son évaluation. A titre d'exemple, selon l'interprétation actuelle des FIMO, il est attendu du conducteur qu'il puisse donner des instructions/consignes pour le chargement/déchargement, l'arrimage, et qu'il puisse vérifier ce qui a été fait.

Or, le référentiel FIMO procède de la directive européenne 2003/59/CE relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs qui fait état dans son annexe I d'une liste des matières et des connaissances à prendre en compte (extrait): 1.5. *Objectif: être capable d'assurer un chargement en respectant les consignes de sécurité et la bonne utilisation du véhicule (...).* Dans l'arrêté du 3 janvier 2008 relatif au programme et aux modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs du transport routier de marchandises et de voyageurs, qui transpose en France cette directive, figurent les thèmes de formation du programme: *"-le chargement, l'arrimage, la manutention des marchandises dans le respect des consignes de sécurité et la bonne utilisation du véhicule"*. L'absence de verbe maintient un flou quant à la nature de ce qui doit être acquis, à savoir des connaissances ou des savoirs-faires. Ce flou permet ainsi aux organismes de formation d'adopter une interprétation inclusive du référentiel, mais sa rédaction mériterait d'être clarifiée.

Selon ce qui doit être modifié, la résolution de cette problématique exige de passer par la CPC (commission paritaire à l'échelle nationale) pour les certifications portées par les ministères certificateurs.

De même, les supports d'évaluation, par leur diversité, devraient mobiliser davantage d'outils adaptés (adaptation des outils numériques, tests avant duplication nationale et appropriation par tous les acteurs nationaux...)

Enfin pour l'ensemble des certifications, les membres des jurys d'évaluation (les évaluateurs) devraient être davantage formés aux handicaps et des exemples de situations d'évaluation adaptées devraient être diffusés pour illustrer les bonnes pratiques d'inclusion. Il pourrait y avoir une feuille de route conçue et validée par des acteurs poly compétents. Celle-ci serait diffusée largement et pourrait faire l'objet d'une appropriation par les organismes dispensateurs d'une formation du secteur transport et logistique.

Un exemple de situation de formation : les Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)

Les CACES sont un type de certification qui n'est pas obligatoire mais fortement recommandé : ils relèvent donc d'une démarche volontaire et non réglementaire. Ils sont largement adoptés par les employeurs car ils attestent de la capacité à conduire certains engins utilisés dans le secteur. Plusieurs problématiques se posent à la fois pour la formation et l'évaluation qui comporte des tests théoriques et pratiques.

Certains CACES posent des exigences de communication qu'il conviendrait d'examiner pour savoir si des solutions alternatives sont possibles et accessibles. A titre d'exemple, actuellement, les CACES « chariots élévateurs » sont en cours de révision pour l'accessibilité aux personnes en situation de handicap auditif.

Dans le cadre de la révision des CACES, il est prévu d'ouvrir deux catégories de sorte à garantir une meilleure accessibilité pour les personnes déficientes auditives. Il s'agirait également de donner plus de temps pour les épreuves pratiques mais également pour les épreuves théoriques aux personnes en situation de handicap auditif. Suite aux changements, un bilan sera effectué à un an avec la possibilité d'élargir vers d'autres catégories de handicaps.

Les CACES étant des certifications évaluées par des organismes qui font l'objet d'une délégation, il apparaît un besoin de clarification des temps et moyens qui doivent être alloués pour que les évaluations des personnes en situation de handicap soient considérées comme adaptées. En particulier, il pourrait être précisé que les moyens déployés pour l'adaptation de la formation soient mobilisables pour l'évaluation et qu'un relai soit opéré auprès du jury. A ce jour, la note² qui précise les exigences de contrôle n'est pas assez explicite sur ces points.

² <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206348>

3. Les modalités pratiques de l'accessibilité

Il est constaté tout un ensemble de situations pratiques qui constituent des freins particuliers suffisamment conséquents pour empêcher les personnes d'accéder à l'information, à la formation et à l'emploi. Ces éléments ont en commun de concerner :

- Les choix pédagogiques qui ne sont pas systématiquement inclusifs
- L'adaptation des modalités pédagogiques et d'évaluation (choix des modes de communication et des environnements d'enseignement, rythme de formation...) et mise à disposition d'outils numériques adaptés (tablette, langue des signes française, ...)
- La disponibilité des experts des handicaps pour accompagner le centre de formation et délais d'accès aux aménagements
- Selon la région, les délais d'accès à la Pré-évaluation des capacités à la formation (PECF) et le besoin manifeste de la déployer sur de nouveaux sites en plus des 4 existants.

Dans le transport et la logistique, les freins à la formation et la qualification procèdent en particulier : :

- Du manque de généralisation de la traduction en langue des signes française pendant la formation (proposée par la DSR pour les vidéos du code de la route depuis juin 2025)
- Du manque de modalités de communication prévue avec les inspecteurs de permis pour les personnes sourdes et malentendantes candidates au permis de conduire poids lourds
- De l'obligation du port de charge pour certaines certifications
- De l'obligation du module SST (Sauveteur Secouriste du Travail), notamment pour le titre professionnel Conducteur(trice) de transport en commun sur route
- De l'obligation de communication avec les passagers pour le titre professionnel Conducteur(trice) de transport en commun sur route

Il y a consensus sur l'importance des marges de progression possibles pour mieux prendre en compte la personne en situation de handicap, et les adaptations à mettre en place.

Il est aussi important de rappeler l'importance de l'écoute qui doit être faite de la personne elle-même actrice de son quotidien et ressource de ses propres définitions de besoins spécifiques.

Les tests de positionnement sont clairement d'excellents outils pour tracer le parcours qui doit être suivi par la personne en situation de handicap.

La déclinaison des formations en distanciel devrait être possible, notamment avec des équipements matériels adaptés ou de la traduction. Le cas échéant, des aides à la mobilité doivent être déclinées pour permettre le déplacement au centre de formation.

Il y a un réel intérêt à faire connaître les méthodes d'adaptations des supports pédagogiques aux structures de formation et lister les adaptations possibles en fonction des besoins, peut être par l'intermédiaire d'une banque de ressources d'information et de contacts, et peut-être à mutualiser les supports pédagogiques et les plateaux techniques.

Une problématique spécifique se pose sur l'adaptation des rythmes de formation de manière générale, en particulier lorsque les personnes perçoivent des allocations ou d'autres financements impliquant un système de rémunération contraint et des durées intangibles (date de début – date de fin identiques pour tous).

L'ensemble des acteurs devrait être correctement informé sur la possibilité de faire appels à des tiers (traducteurs, secrétaires...), grâce à l'AGEFIPH ou au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP), ou de mobiliser le dispositif d'emploi accompagné³. Le constat de l'hétérogénéité des connaissances des référents handicaps pose la question de leur formation et pour certains d'entre eux d'une éventuelle certification qui aurait une réelle pertinence pour garantir les compétences et l'accès aux informations des personnes qui s'adressent à eux. D'autres s'interrogent sur le contour de la mission attendue du référent handicap pour que chaque compétence soit mobilisée en fonction de son cadre d'intervention d'expert et selon les étapes du parcours de l'apprenant : en amont de l'entrée en formation, pendant la formation, aux examens, et à l'issue dans le cadre de l'intégration dans l'emploi, ou selon un statut d'alternant.

4. Le transfert des adaptations effectuées au cours de la formation vers les employeurs

Lorsque les apprenants sont recrutés, il serait souhaitable que soit effectué un transfert des adaptations vers l'environnement de l'emploi, ou tout au moins, d'informations entre le centre de formation et l'entreprise pour partager les adaptations favorables au bon déroulement du parcours, et de fait, gagner du temps sur l'adaptation du poste de travail, en entreprise.

Le transfert des adaptations techniques d'une entreprise à une autre en cas de changement d'employeur, ou d'un centre de formation vers l'entreprise, nécessite une étude préalable tant d'un point de vue technique que financier. La portabilité des

³ <https://travail-emploi.gouv.fr/lemploi-accompagne>

équipements, c'est-à-dire le transfert des adaptations techniques d'une organisation à une autre, pose plusieurs problématiques :

- Le coût du transfert
- L'usure du matériel ou des adaptations
- La taille et la portabilité de l'aménagement
- L'accompagnement par un conseiller pour la mise en avant de cette portabilité
- La compatibilité des marques de véhicule par rapport aux aménagements extérieurs.

En entreprise, lorsqu'un véhicule est attribué à une personne, cela entraîne des contraintes d'organisation du travail : la personne en situation de handicap ayant besoin d'adaptations mobilisera le même véhicule en permanence. Cependant, les adaptations sur les véhicules n'empêchent pas un conducteur « valide » de conduire un véhicule.

Si l'aménagement est mobile (boule au volant simple sans connexion par exemple), ce n'est pas compliqué. S'il est fixe, cela pose plus de contraintes.

Le transfert des adaptations effectuées porte un enjeu de facilitation du parcours d'insertion professionnelle des apprenants mais également de mutualisation des coûts de l'adaptation.

- Développer une portabilité universelle, à l'image des équipements informatiques ou électriques, répondrait à la problématique de la compatibilité des marques entre elles.
- Un véhicule ressource peut venir palier les contraintes posées par une panne ou une révision.
- L'organisation d'une tournée inclusive doit s'insérer dans les contraintes d'exploitation : un système de pop-up permettrait d'alerter sur les spécificités du véhicule et de son conducteur, notamment parce qu'une attention particulière doit être portée sur le véhicule aménagé et son attribution.
- Dans le cas des CACES adaptés, un livret reprenant l'historique des aménagements pourrait suivre la personne (tout en respectant le RGPD, comme un dossier médical partagé). Ce livret comporterait un message du médecin du travail ou du médecin conseil.
- Dans le cas des intérimaires, l'agence d'intérim pourrait être propriétaire des aménagements et en serait garante avant l'envoi en mission : à étudier selon les situations individuelles et les adaptations amovibles ou pas
- La reconnaissance de la lourdeur du handicap intervient dans le cadre d'une perte de productivité. Elle est mobilisable quand tous les autres aménagements

ont été mis en place. Elle peut intervenir pour que la personne travaille à son rythme ou pour pallier les activités compliquées.

Il y a un réel besoin de sécurisation des parcours dont l'un des facteurs serait la mise en réseau des acteurs et leur animation. Grâce à un tel réseau, les experts monteraient en compétences.

5. La communication et l'accès aux informations

Il est constaté que l'ensemble des acteurs concernés ne sont pas correctement informés des initiatives et solutions existantes, ce que cela a un impact sur le niveau d'information des personnes en situation de handicap et la qualité de leur accompagnement.

Il y a un besoin de formation et de sensibilisation des référents handicaps que ce soit dans les centres de formation ou dans les entreprises, des conseillers Cap emploi, des missions locales, de France Travail et des référents DREETS. De même, il serait pertinent de faire connaître la Pré-évaluation des capacités à la formation (PECF) auprès des médecins du travail, des organismes de formation, des CFA et des psychologues du travail de France Travail. Il existe des modules de professionnalisation menés par l'AGEFIPH sur la PECF une fois par mois : « Mobiliser la Pré-évaluation des capacités à la formation (PECF) » libre d'accès aux personnes qui souhaitent s'inscrire via « Appui Pro » de l'Agefiph.

Il est possible d'imaginer un pop-up sur l'écran du conseiller emploi qui l'informerait des recommandations de la PECF de sorte à orienter la personne vers le bon environnement de travail avec les adaptations nécessaires.

Les réseaux sociaux apparaissent comme vecteur de communication avec le grand public, en particulier lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, même s'il y a un risque de dilution de l'information.