



DiTl

Road to inclusion



Newsletter DiTl

Numéro 1 | Premier trimestre 2026

Actualités, analyses et ressources du projet DiTl
sur la formation inclusive dans le domaine du transport et de la logistique

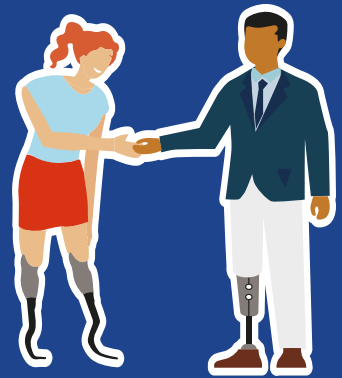


Table des matières

Éditorial : une année productive qui pose les bases pour l'avenir	3
DiTL en bref : promouvoir l'inclusion dans le transport et la logistique	4
Qu'est-ce que DiTL et pourquoi ce projet est-il important ?	4
Objectifs du projet	4
Premier rapport disponible : exigences en matière d'aptitudes et inclusion dans le transport et la logistique	5
Permis de conduire et handicap : ce que signifie la directive européenne dans la pratique	7
Dans quelle mesure les cadres de formation actuels dans le domaine des transports et de la logistique sont-ils inclusifs ?	8
Nouvelles recommandations européennes pour une formation plus inclusive	9
Quelle est la prochaine étape ?	10



Éditorial : une année productive qui pose les bases pour l'avenir



Le projet DiTL répond à la nécessité d'améliorer l'accessibilité des personnes en situation de handicap dans les métiers du transport et logistique, un domaine dans lequel elles restent largement sous-représentées.

L'ouverture des professions du transport et de la logistique aux personnes en situation de handicap est parfois possible, grâce aux progrès des technologies d'assistance et de compensation et à l'importance croissante accordée aux capacités individuelles plutôt qu'aux limitations.

Dans ce premier numéro, nous souhaitons annoncer l'arrivée de Urban Research & Education UG (URE) dans notre projet après le départ de Dekra en raison d'une réorganisation interne. URE est une organisation basée à Berlin qui travaille à la croisée des études urbaines, de l'éducation et de la recherche appliquée, en plus de développer et de mettre en œuvre des projets européens et internationaux axés sur la durabilité, l'enseignement et la formation professionnels, la mobilité, l'inclusion sociale et l'innovation numérique.



Dans les sections suivantes, nous mettons en évidence les résultats obtenus par le projet DiTL au cours de sa première année et ce qui va suivre. Plusieurs livrables clés sont déjà disponibles, tandis que d'autres progressent vers les objectifs principaux du projet : le développement d'une boîte à outils d'information en ligne et d'un parcours d'apprentissage en ligne pour soutenir les parties prenantes et sensibiliser aux solutions existantes.

DiTL en bref : promouvoir l'inclusion dans les transports et la logistique



QU'EST-CE QUE DITL ET POURQUOI CE PROJET EST-IL IMPORTANT ?

Cofinancé par le programme Erasmus+, le projet DiTL vise à favoriser l'inclusion et la formation des personnes en situation de handicap dans les professions du transport et de la logistique.



Le consortium rassemble huit partenaires européens possédant des compétences complémentaires dans les domaines des transports et de la logistique, de l'enseignement et de la formation professionnels, et de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Ces partenaires sont basés dans cinq pays : AFT et CHEOPS en France, URE en Allemagne, DDAI et Transformation en Irlande, AFID et IPTrans au Portugal et Escola del Treball en Espagne.

.....

OBJECTIFS DU PROJET



Le projet vise à :

- **Faciliter la collaboration** et le partage des connaissances entre les parties prenantes de différents pays et horizons professionnels.
- **Remettre en question** les stéréotypes et supprimer les obstacles institutionnels à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap dans ce secteur.
- **Promouvoir l'utilisation des nouvelles technologies** et des mesures de compensation dans la formation et l'intégration sur le lieu de travail.
- **Sensibiliser et former** les conseillers d'orientation, les formateurs, les professionnels du placement et les employeurs sur la manière de soutenir efficacement les apprenants et les salariés en situation de handicap.

Le projet aboutira à :

- **Des recommandations** en matière de politiques et de formation au niveau national et européen.
- **Un inventaire des solutions** technologiques et des mesures de compensation disponibles en Europe.
- **Une boîte à outils** d'information en ligne pour aider les parties prenantes à identifier les mesures de compensation appropriées en fonction des parcours professionnels individuels.
- **Des activités de sensibilisation** et de formation dans chaque pays partenaire.

Cette première newsletter présente les principaux résultats du premier volet du projet.

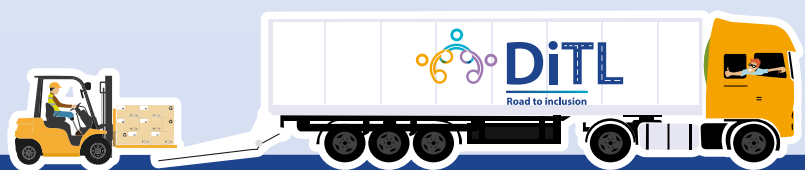
Premier rapport disponible : exigences en matière d'aptitudes et inclusion dans les transports et la logistique

Pour mettre en place des outils efficaces en faveur de l'inclusion, il est essentiel de comprendre le contexte social et réglementaire dans lequel s'inscrivent la formation et l'emploi.

Cependant, les États membres de l'UE ont des définitions, des réglementations et des mécanismes de soutien différents en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, ce qui rend l'accès inégal à travers l'Europe. C'est pourquoi le projet DiTL a réalisé un rapport d'analyse qui a abouti aux principales conclusions suivantes.

- 1** Les personnes en situation de handicap continuent de faire face **à d'importantes disparités en matière d'emploi** à travers l'Europe.
- 2** Les exigences de sécurité dans les transports et la logistique sont souvent **perçues comme incompatibles avec l'inclusion**, mais cela n'est pas nécessairement le cas.
- 3** Les approches nationales en matière de handicap **varient considérablement**, ce qui conduit à des inégalités de traitement.
- 4** Les systèmes de quotas d'emploi donnent **des résultats mitigés**.

Par exemple, l'extrait ci-dessous présente les réglementations en matière d'emploi dans le secteur des transports et de la logistique en Irlande, en France et en Espagne.



“

En France, les emplois à aptitudes particulières (ECAP) sont des emplois dont la présence dans l'entreprise permet de moduler la contribution versée au titre de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (OETH). Ces catégories d'emplois à aptitudes particulières (ECAP) sont définies dans un décret du 22 janvier 1988.

Les 36 catégories d'emplois exigeant des aptitudes particulières (ECAP) sont énumérées à l'article D.5212-25 du Code du travail français. Ces ECAP comprennent les professions suivantes dans le domaine du transport et de la logistique :

Conducteurs d'ambulance • Contrôleurs de transport (à bord des véhicules) • Chauffeurs routiers et chauffeurs de poids lourds • Conducteurs de véhicules de transport public • Chauffeurs-livreurs et coursiers • Conducteurs d'engins de levage lourds • Conducteurs d'engins de manœuvre lourds • Conducteurs qualifiés d'équipements de transport guidés (à l'exception des remontées mécaniques) • Agents de transport de fonds • Autres agents et hôtesses (transport, tourisme, etc.)

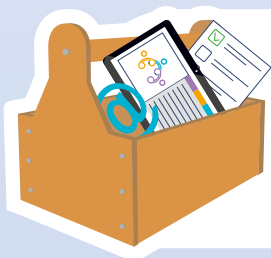
En Espagne, le décret législatif royal 1/2013, qui régit les droits des personnes en situation de handicap, ne mentionne pas explicitement les professions spécifiques exemptées du système de quotas. Les exemptions sont plutôt examinées au cas par cas, sur la base des justifications fournies par les employeurs. Ces justifications sont souvent liées à la nature du travail ou aux exigences inhérentes à l'emploi. Les postes dans le domaine du transport et de la logistique ne sont pas catégoriquement exemptés, mais des exemptions peuvent s'appliquer si des exigences physiques spécifiques (par exemple, soulever des charges lourdes) ne peuvent être satisfaites par des aménagements du lieu de travail.

Il n'existe pas de recommandations ou d'exigences officielles en Irlande. Cependant, les exigences physiques générales sont détaillées dans de nombreuses descriptions de poste.



Le rapport explore également les tensions entre inclusion et sécurité, une question cruciale dans le domaine du transport et de la logistique. Alors que les approches institutionnelles se concentrent sur la reconnaissance des handicaps et la fourniture d'un soutien, les cadres de sécurité donnent la priorité à la réduction des risques et peuvent involontairement justifier l'exclusion.

DiTL vise à remettre en question cette hypothèse en démontrant que **les lieux de travail inclusifs peuvent également être sûrs grâce à des technologies appropriées, des formations sur mesure et des environnements de travail adaptés.**



Vous pouvez accéder à l'analyse comparative complète des exigences en matière d'aptitudes pour les emplois dans le secteur des transports et de la logistique et à leur impact sur l'inclusion des personnes en situation de handicap [ici](#).

Permis de conduire et handicap : ce que signifie la directive européenne dans la pratique

La directive européenne sur le permis de conduire (2006/126/CE) établit les exigences minimales pour la délivrance et le renouvellement des permis de conduire, tout en laissant aux États membres une marge d'appréciation dans sa mise en œuvre. L'activité 2 du deuxième volet du projet DiTL examine l'accès aux permis de conduire professionnels dans les pays partenaires et a identifié plusieurs obstacles récurrents :

- 1 **Disponibilité limitée** des centres de formation spécialisés.
- 2 **Formation insuffisante** des instructeurs aux approches d'apprentissage inclusives.
- 3 **Pénurie de véhicules adaptés**, entraînant des retards ou un découragement.
- 4 **Exigences médicales incohérentes**, en particulier pour le renouvellement du permis.

À l'exception de la France, la disponibilité et la localisation des véhicules spécialement adaptés sont souvent limitées, ce qui peut affecter la motivation et les possibilités de formation.

Au Portugal, c'est le candidat qui est responsable du véhicule adapté.

En Espagne, la nécessité de se rendre dans un centre spécialisé pour confirmer les options disponibles peut également limiter les possibilités, tandis qu'en Allemagne, le coût et la durée de l'évaluation médicale pour les personnes en situation de handicap peuvent décourager les candidats, en particulier s'ils ne bénéficient pas d'un financement. En Irlande, les formalités administratives peuvent également ralentir le processus pour les candidats.



Ces disparités peuvent entraîner une confusion et une inégalité de traitement, en particulier pour les conducteurs qui se déplacent entre les États membres.



Vous pouvez lire le rapport complet comparant et analysant les approches nationales des cinq pays partenaires [ici](#).

Dans quelle mesure les cadres de formation actuels dans le domaine des transports et de la logistique sont-ils inclusifs ?

Supervisé par le partenaire espagnol Institut Escola del Treball, **ont été examinés les cadres de formation régissant l'accès aux emplois** dans le secteur des transports et de la logistique dans les pays partenaires, en mettant l'accent sur l'inclusion.

Un cadre de recherche commun a été élaboré et utilisé ensuite en France, au Portugal, en Espagne, en Irlande et en Allemagne pour l'analyse dans chaque pays. Dans cette analyse, une attention particulière a été accordée aux apprenants souffrant de troubles visuels, auditifs, moteurs, cognitifs, neurologiques et de maladies chroniques.

Elle a permis de collecter des données sur :

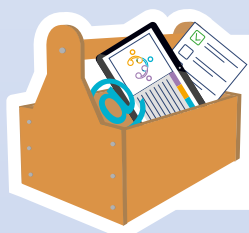
- Les cadres juridiques et les types de programmes de formation
- Les obstacles à l'accessibilité et les aménagements disponibles
- Les programmes et méthodes d'enseignement inclusifs
- La flexibilité organisationnelle et pédagogique au sein des centres de formation



En fait, l'analyse démontre des disparités notables selon les pays aussi bien au niveau des programmes nationaux, des procédures d'évaluation que des pratiques institutionnelles pour répondre de manière efficace aux besoins des apprenants en situation de handicap.

L'étude révèle également que la plupart des efforts en matière d'inclusion se situent actuellement au niveau opérationnel plutôt que dans la conception formelle des programmes d'études. Les centres de formation, les formateurs et les organisations partenaires mettent souvent en œuvre des solutions locales - telles que des adaptations pédagogiques, l'utilisation de technologies d'assistance ou la collaboration avec des services de soutien - qui sont efficaces dans la pratique mais ne sont pas officiellement reconnues dans les normes nationales de qualification. Cette dépendance à l'égard des initiatives institutionnelles génère des résultats inégaux et met en évidence l'absence d'une approche systématique et politique de l'inclusion dans les quatre pays.

Ces conclusions ont jeté les bases d'une vue d'ensemble transnationale des bonnes pratiques et des lacunes et ont servi de base à des ateliers réunissant divers acteurs au niveau national.



Le rapport final présentant les cadres nationaux de formation dans le domaine des transports et de la logistique dans les pays participant à DiTL est disponible via [ce lien](#).

Nouvelles recommandations européennes pour une formation plus inclusive

En novembre 2025, un groupe de discussion européen a été organisé afin d'élaborer une série de recommandations pour une formation plus inclusive dans le domaine des transports et de la logistique, sur la base d'ateliers nationaux préalables réunissant les parties prenantes.

Ces ateliers nationaux ont rassemblé des représentants des autorités publiques, des prestataires de formation, des employeurs, des partenaires sociaux, des organisations de personnes en situation de handicap, des experts en santé au travail et des structures d'accompagnement vers l'emploi.



Les partenaires DiTL se sont mis d'accord sur une stratégie globale axée sur :

- 1 Une coordination nationale** plus forte et des normes inclusives
- 2 Des mécanismes de financement** sans incidence sur les coûts pour l'adaptation des lieux de travail
- 3 Des programmes d'études flexibles** et des méthodes d'enseignement et d'évaluation adaptées.

Ces recommandations clôturent une première année productive et préparent les prochaines étapes du projet, notamment le développement d'une boîte à outils d'information en ligne et d'un parcours d'apprentissage en ligne pour les formateurs, les employeurs et les organismes de soutien, ainsi que l'organisation d'une journée de diffusion. Les recommandations seront prochainement disponibles sur le site.

Quelle est la prochaine étape ?

2026 sera une année charnière pour le projet DiTL.

Au cours du premier trimestre, les partenaires dresseront la liste des solutions technologiques et des mesures de compensation existantes que les centres de formation et les entreprises peuvent utiliser pour adapter leurs activités. Ces informations seront prises en compte dans le développement de la boîte à outils et du parcours d'apprentissage en ligne du projet au cours de l'année.

Au niveau national, les partenaires souhaitent recueillir des exemples de bonnes pratiques, **et nous vous invitons à nous faire part de vos contributions.**

**Suivez notre page DiTLproject sur LinkedIn
et contactez-nous sur le site web du projet
pour partager votre expérience.**



@DiTL project



www.ditlproject.eu

