



Activité 4 – Recommandations consolidées visant à améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les formations aux transports et à la logistique

<i>Niveau de diffusion</i>	<i>Rapport externe</i>
<i>Résultat du projet</i>	<i>WP2 : A4</i>
<i>Auteur(s)</i>	<i>AFT</i>
<i>Contributeur(s)</i>	<i>Tous les partenaires du projet</i>
<i>Date de remise</i>	<i>Juin 2026</i>
<i>Statut (Final / Projet)</i>	<i>Définitif</i>

Table des matières

Table des matières	2
Le projet	3
Méthodologie.....	4
Objectifs.....	6
1. Coordination générale.....	7
2. Ressources pour financer les aménagements.....	10
3. Normes d'aptitude physique et évaluation médicale objective.....	11
4. Normes relatives aux programmes d'enseignement	14
5. Conditions d'accès à la formation.....	15
6. Méthodologies de formation	17
7. Évaluation finale	20
8. Lieu de travail	22
9. Sensibilisation	25
Conclusion générale	27

Le projet

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 disposant d'une expertise interdisciplinaire et complémentaire 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.

DiTL repose sur la nécessité de renforcer l'égalité et la non-discrimination pour les personnes en situation de handicap dans leur accès à la formation et à l'emploi dans le secteur des transports et de la logistique, un secteur où elles sont encore largement sous-représentées. L'ouverture des métiers des transports 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 de chacun, ce qui nécessite de repenser les politiques en matière de handicap des organismes de formation et des entreprises.

Dans ce contexte, DiTL vise à :

- Rassembler des acteurs issus d'horizons divers (tant sur le plan géographique qu'en termes d'expertise) afin qu'ils collaborent et partagent leurs connaissances et leur savoir-faire ;
- Éliminer les stéréotypes et les barrières institutionnelles qui entravent la formation et l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le secteur des transports et de la logistique ;
- Encourager l'utilisation des nouvelles technologies et de divers mécanismes de compensation dans les processus de formation et d'intégration 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, sur la manière d'accompagner efficacement les personnes en situation de handicap.

Les résultats prendront la forme :

1. De recommandations visant à encourager l'adoption de réglementations transnationales et nationales, ainsi que de normes de formation, plus inclusives.
2. D'un inventaire des solutions technologiques et des mesures de compensation existant en Europe pour favoriser la formation et l'inclusion des personnes en situation de handicap dans ce secteur.
3. D'une boîte à outils destinée à faciliter l'identification des mesures de compensation disponibles, en fonction des parcours professionnels des personnes en situation de handicap dans le secteur des transports et de la logistique.

4. D'activités de sensibilisation et de formation destinées aux parties prenantes cibles dans chaque pays partenaire

Ce document présente des recommandations visant à rendre les réglementations transnationales et nationales, ainsi que les normes de formation, plus inclusives. Le groupe de réflexion s'est tenu les 6 et 7 novembre 2025 à Lisbonne, réunissant les partenaires participant au projet DiTL.

Méthodologie

Avant le groupe de discussion, chaque pays a organisé un atelier national d'intelligence collective d'au moins trois heures dans le but de parvenir à un accord sur les recommandations à formuler en s'appuyant sur son expérience nationale. Les réunions se sont tenues en présentiel, à l'exception de l'atelier allemand. Au moins 10 parties prenantes concernées ont été invitées, avec des représentants d'au moins 3 groupes de parties prenantes issus de la liste suivante :

- les pouvoirs publics (par exemple, emploi, formation professionnelle, transports, questions relatives au handicap) ;
- Établissements de formation professionnelle et auto-écoles ;
- Entreprises de logistique, employeurs et responsables des ressources humaines dans le secteur de la logistique ;
- Partenaires sociaux (syndicats, organisations patronales) ;
- Représentants des travailleurs en situation de handicap ;
- Experts en médecine du travail et en accessibilité des lieux de travail ;
- Organismes de placement et d'orientation.

Avant l'atelier, les participants ont reçu les documents suivants dans leur langue nationale :

- Le résumé du livrable WP2A1 : Analyse comparative des exigences en matière d'aptitudes pour les emplois dans les transports et la logistique et leur impact sur l'inclusion des personnes en situation de handicap dans ces secteurs ;
- Le résumé du livrable WP2A2 : Analyse comparative de l'accessibilité au permis de conduire ;
- Le résumé du livrable WP2A3 : Inventaire des cadres de formation en transport et logistique dans chaque pays sous l'angle de l'inclusion ;
- Le rapport national de leur pays sur le caractère inclusif des cadres de formation.

Au cas où certaines parties prenantes n'auraient pas pu participer, des entretiens ont été menés, ce qui a contribué à définir les objectifs de l'atelier ; les conclusions de ces entretiens doivent être présentées par l'hôte aux participants.

Objectifs

Le WP2A4 devrait déboucher sur l'élaboration de recommandations à l'issue de l'organisation d'un atelier d'intelligence collective dans chaque pays partenaire, avec des parties prenantes cibles identifiées au préalable par les partenaires (par exemple, autorités compétentes, organismes de formation, experts en handicap, médecine du travail, etc.) (Langues : EN, FR, GE, PT, SP).

Ces activités initiales des WP2 A 1, 2 et 3 alimenteront les éléments de réflexion qui serviront à élaborer des recommandations nationales et transnationales avec les parties prenantes de chaque pays. La diffusion de ces recommandations, fruit de ces différentes activités, constituera un « appel à l'action » visant à améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les formations et les carrières liées aux transports et à la logistique.

Le document suivant est structuré par type de problématique, avec une description de celle-ci, illustrée par des exemples nationaux, suivie des recommandations du groupe de réflexion.

1. Coordination générale

Il existe un intérêt pour l'utilisation d'une base de données regroupant des ressources d'information, des contacts et, éventuellement, du matériel pédagogique et des solutions techniques. Il existe un réel besoin de sécuriser les parcours professionnels ; un exemple pourrait être de mettre en réseau les parties prenantes et de coordonner leurs activités afin que les experts en coordination, en ressources et en mise en réseau puissent actualiser leurs connaissances et développer leurs compétences. De plus, chaque personne en situation de handicap a besoin d'une personne chargée de coordonner l'ensemble des acteurs autour de son parcours.

Exemples

- **France :** Il existe un besoin de formation et de sensibilisation auprès des référents handicap en entreprise, des conseillers des agences locales pour l'emploi, de France Travail (l'agence nationale pour l'emploi) et des services décentralisés de l'État. Il serait également utile de sensibiliser les médecins du travail, les référents handicap au sein des organismes de formation et des centres de formation en apprentissage (CFA), ainsi que les psychologues du travail de France Travail.
- **Irlande :** Il existe un besoin évident d'une source centralisée d'informations, de ressources et de contacts liés à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la formation et l'emploi (en particulier dans le secteur des transports et de la logistique). À l'heure actuelle, les informations sont dispersées entre de multiples organismes, et aucun système coordonné ne relie les individus, les prestataires de formation, les employeurs et les services d'accompagnement des personnes en situation de handicap. La coordination des parcours professionnels des personnes ayant des besoins supplémentaires est tout aussi importante, car il n'existe actuellement aucun parcours clair vers l'emploi.
- **Portugal :** On observe soit des chevauchements d'initiatives, soit, à l'inverse, des lacunes dans les réponses apportées. Les candidats et les entreprises sont confrontés à de multiples formalités administratives et à un manque de coordination. Les ressources publiques sont dispersées, ce qui réduit leur impact.
- **Espagne :** Le système espagnol ne dispose pas d'un mécanisme intégré permettant de coordonner les multiples acteurs impliqués dans l'accompagnement des apprenants en situation de handicap dans le cadre de la formation aux transports et à la logistique. Les évaluations médicales, les adaptations de formation, les demandes de financement et les aménagements sur le lieu de travail sont gérés par différentes entités, telles que la DGT, le SEPE, les autorités régionales chargées de l'éducation et les services sociaux, qui communiquent peu entre elles. Cette fragmentation engendre des retards et de l'incertitude pour les apprenants.
- **Allemagne :** En Allemagne, plusieurs institutions interviennent dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap, notamment les services de l'emploi, l'assurance retraite, les bureaux chargés de l'inclusion, les chambres professionnelles, les organismes de formation et les structures régionales de soutien. Les responsabilités sont souvent fragmentées et la communication entre les institutions n'est pas toujours claire. Cela peut rendre l'accès à l'accompagnement difficile tant pour les particuliers que pour les employeurs.

Recommandations

- Mettre en place une plateforme nationale commune en ligne afin de faciliter l'accès aux experts, aux supports pédagogiques, aux solutions techniques et aux conseils en matière d'aménagements raisonnables. Cette plateforme nationale pourrait s'appuyer sur des antennes régionales ou locales, car le partage des ressources est plus aisé au niveau local (chaque pays devrait définir ce qu'il entend par « local » : cela peut être régional, fédéral, etc.) et cela permet aux parties prenantes de se rencontrer.
 - Base de données nationale des parties prenantes (ministères, agences d'État, fonds, centres de formation, organisations de personnes en situation de handicap actives dans le secteur, agences pour l'emploi, employeurs, syndicats de salariés, compagnies d'assurance...) : plusieurs parties prenantes peuvent être sollicitées pour mettre en place les aménagements. Cependant, toutes les parties prenantes ne se connaissent pas forcément entre elles. Un annuaire regroupant l'ensemble des parties prenantes nationales peut faciliter le processus.
 - Annuaire des formateurs spécialisés avec leurs domaines d'expertise.
 - Un parc commun d'équipements disponibles, comprenant notamment des véhicules adaptés et d'autres matériels spécialisés.
- Créer et coordonner un réseau national d'acteurs : ce réseau collaboratif inclurait des entités publiques, des associations sectorielles et d'autres acteurs tels que les compagnies d'assurance.
- Créer un réseau national de véhicules adaptés et/ou d'autres équipements matériels (la flotte publique pourrait constituer une première initiative).
- Mettre en place une formation des formateurs selon une approche normalisée au niveau de l'UE : les aptitudes et compétences pourraient être classées selon les normes ESCO et seraient éligibles à des microcrédits. Une « journée nationale ou internationale de formation des formateurs » permettrait de donner de la visibilité à cette formation spécialisée.
- Mettre en place un accompagnement pluridisciplinaire destiné aux centres de formation et aux entreprises.
- Désigner un point de contact unique, tel qu'un coordinateur de dossier ou un conseiller en emploi des personnes en situation de handicap, chargé d'accompagner chaque personne et d'assurer la liaison entre les prestataires de formation, les employeurs, les professionnels de santé et les organismes publics.
- Créer un livret personnalisé retraçant l'historique des aménagements de la personne, qui l'accompagnerait tout au long de sa formation et de son parcours professionnel (dans le respect de la législation nationale relative au RGPD).
- Mettre en place un protocole d'orientation standard comprenant un formulaire de transfert simple et des interlocuteurs clairement identifiés. Cela permet de

garantir que les centres de formation, les employeurs et les organismes d'accompagnement savent exactement qui contacter à chaque étape du processus d'inclusion.

2. Ressources pour financer les aménagements

Pour mettre en place des aménagements et s'assurer qu'ils sont adaptés à la personne concernée, des ressources financières sont nécessaires afin de couvrir les coûts liés aux professionnels chargés de l'évaluation et de l'accompagnement, ainsi qu'au matériel. Le manque de ressources financières constitue un obstacle majeur à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Exemples

Deux modèles se distinguent en Europe.

- **La France**, qui impose des quotas de travailleurs en situation de handicap à toutes les entreprises (6 % de personnes en situation de handicap pour toute entreprise de plus de 20 salariés), perçoit des amendes auprès des employeurs qui ne respectent pas ces quotas. Ces amendes sont reversées à l'AGEFIPH, qui finance les aménagements demandés par les stagiaires ou les travailleurs en situation de handicap pour pouvoir étudier ou travailler.
- **L'Espagne** adopte une approche différente : sa loterie nationale, l'ONCE, reverse ses bénéfices à la fondation ONCE, qui finance les aménagements demandés par les stagiaires ou les travailleurs en situation de handicap pour pouvoir étudier ou travailler.

Recommandations

Compte tenu des coûts liés aux aménagements, les centres de formation et les employeurs ne s'engageront à les mettre en place que si ces coûts n'ont pas d'incidence sur leur budget.

- Les modèles français et espagnol sont donc des exemples qui impliquent une législation visant à instaurer des quotas et des amendes en cas de non-respect de ces quotas.
- Une alternative à envisager serait la création d'un fonds des employeurs destiné à financer les équipements d'adaptation.
- Un groupe de travail interministériel (Transports, Éducation, Finances et Protection sociale) pourrait garantir une approche cohérente et coordonnée en matière de politique, de financement et d'initiatives d'inclusion.

- Élaborer un guide en ligne clair et détaillé, étape par étape, sur les voies de financement. Il devrait indiquer précisément aux employeurs et aux centres de formation quels coûts d'adaptation sont pris en charge, quelle institution les finance et comment en faire la demande.

3. Normes d'aptitude physique et évaluation médicale objective

Des restrictions médicales importantes qui ne tiennent pas compte des adaptations technologiques ou fonctionnelles peuvent être source d'exclusion. Bien que nécessaires, les réglementations strictes en matière de sécurité et de santé dans le secteur des transports limitent les possibilités d'adaptation, créant un équilibre difficile entre sécurité et inclusion. De plus, une évaluation objective est nécessaire pour garantir une application juste des réglementations. Dans plusieurs pays, le processus d'obtention des rapports médicaux certifiant l'aptitude aux métiers des transports ou de la logistique peut s'avérer long et coûteux.

Exemples

- **France** : Le service chargé d'évaluer l'aptitude à accéder à une formation dans les domaines des transports et de la logistique s'appelle le PECF. Il définit également les adaptations nécessaires pour garantir une formation adéquate. Selon les régions, le délai d'accès au PECF varie considérablement et, dans l'ensemble, il existe un besoin évident de le déployer sur de nouveaux sites en plus des quatre déjà existants.
- **Irlande** : L'évaluation de l'aptitude d'une personne à conduire repose sur les lignes directrices relatives à l'aptitude médicale à la conduite (Sláinte agus Tiomáint), [disponibles ici](#). Ces lignes directrices, qui comprennent des normes médicales, s'appliquent aussi bien aux titulaires de permis du groupe 1 qu'à ceux du groupe 2. Elles sont conçues pour aider les médecins (généralistes) et autres professionnels de santé. En outre, des organisations telles que l'Irish Wheelchair Association et des entreprises spécialisées dans l'adaptation des véhicules peuvent évaluer les conducteurs présentant un handicap physique afin de déterminer les adaptations nécessaires pour les aider à continuer à conduire ou à reprendre la conduite après une maladie ou un accident. Une autre option consiste en une évaluation de la conduite sur route, réalisée par un évaluateur qualifié, afin de déterminer si une personne reste apte à conduire.
- **Portugal** : La procédure d'obtention des rapports médicaux certifiant l'aptitude à exercer des professions du secteur des transports est souvent longue et coûteuse. Les exigences médicales et d'aptitude physique pour ces professions sont censées reposer sur des données scientifiques actuelles, mais elles peuvent également refléter, dans une certaine mesure, des perceptions dépassées concernant les capacités des personnes en situation de handicap. Les exigences médicales génériques ne tiennent pas compte des adaptations et ne reposent pas toujours sur des évaluations fonctionnelles individualisées.
- **Espagne** : Les personnes en situation de handicap qui souhaitent suivre une formation dans le domaine des transports ou de la logistique doivent se soumettre à une évaluation médicale et psychophysique auprès des « Centros de Reconocimiento de Conductores » agréés par la Dirección General de Tráfico (DGT). Bien que le système prévoit une autorisation conditionnelle (« Apto con restricciones »), dans la pratique, la procédure est souvent lente, fragmentée et coûteuse. La coordination entre les évaluateurs médicaux, les auto-écoles et les centres de formation professionnelle est limitée, ce qui entraîne des évaluations répétées et un manque d'orientations claires sur les adaptations possibles.

- **Allemagne** : Les exigences médicales et liées à la sécurité ont été évoquées comme constituant des obstacles importants en Allemagne, en particulier pour les métiers liés à la conduite. Les participants ont soutenu l'idée d'adopter des approches d'évaluation plus pratiques et fonctionnelles, telles que des procédures de type PECF ou des évaluations sur simulateur, afin de mieux cerner les capacités individuelles et les besoins d'accompagnement.

Recommandations

- Les tests d'orientation, tels que la PECF français, constituent clairement d'excellents outils pour définir le parcours professionnel des personnes en situation de handicap : ils devraient inclure une évaluation médicale adaptée aux exigences du secteur des transports et de la logistique, ainsi que des recommandations claires sur les aménagements nécessaires. L'évaluation devrait être multidimensionnelle et intégrer des perspectives médicales, fonctionnelles, contextuelles, professionnelles et sociales.
- L'état actuel des connaissances sur ce qui est pertinent en matière de sécurité concernant l'inclusion des personnes en situation de handicap manque de données probantes. Des recherches sur les technologies d'assistance sont nécessaires pour étayer les mesures relatives à la sécurité et à l'inclusion. Il est également nécessaire de sensibiliser davantage les médecins généralistes aux directives relatives à l'aptitude médicale à la conduite.
- L'enseignement secondaire propose des cours sur la conduite en toute sécurité. Ces cours constituent un excellent moyen de promouvoir la sensibilisation et l'inclusion en montrant que les personnes en situation de handicap peuvent elles aussi conduire, à condition d'avoir accès à des aménagements.

4. Normes relatives aux programmes d'enseignement

La définition des acquis d'apprentissage est souvent rigide ou sujette à une interprétation peu inclusive, ce qui empêche la réussite des études.

Exemples

- **France** : certaines certifications comportent des exigences en matière de communication qui devraient être examinées afin de déterminer si des solutions alternatives sont possibles et accessibles.
- **Irlande** : les formations en Irlande peuvent être trop rigides (approche « taille unique ») ou ne pas être conçues avec suffisamment de souplesse. Certaines personnes, en particulier celles ayant des besoins ou des capacités supplémentaires, ont des difficultés à mener la formation à son terme.
- **Portugal** : Il existe un manque de conseil technico-pédagogique en raison de l'absence d'équipes techniques chargées d'aider les organismes de formation à adapter les programmes d'études et les cursus, à sélectionner et utiliser des technologies d'assistance, à concevoir des évaluations accessibles et équitables, et à résoudre des défis pédagogiques spécifiques.
- **Espagne** : Bien que des programmes spécifiques tels que l'IFE aient été développés pour les étudiants présentant un handicap léger ou modéré, les qualifications générales en transport et logistique intègrent rarement des mécanismes structurés permettant d'adapter les contenus, les méthodologies ou les critères d'évaluation. L'absence d'équipes technico-pédagogiques spécialisées rend difficile pour les enseignants la conception et la mise en œuvre de stratégies inclusives.
- **Allemagne** : L'Allemagne dispose d'un solide système de formation professionnelle en alternance. Cependant, les participants à l'atelier ont indiqué que l'inclusion n'est pas toujours mise en œuvre de manière systématique dans l'ensemble des parcours de formation. Des méthodes de formation adaptées, un accompagnement individuel, du mentorat et des modalités d'apprentissage flexibles ont été jugés pertinents pour améliorer l'accès et la participation.

Recommandations

- Un programme adapté doit permettre l'utilisation de supports modifiés, de méthodes pédagogiques et d'évaluations alternatives, et favoriser un accompagnement individualisé tout au long de la formation. Dans cette même optique, la mise à jour des formations existantes est l'occasion de les ajuster pour répondre aux besoins des apprenants ayant des besoins supplémentaires

- Une description plus précise et mieux définie des compétences facilite la détermination des procédures d'évaluation.

5. Conditions d'accès à la formation

Des attitudes discriminatoires et des attentes peu élevées concernant la capacité des personnes en situation de handicap à exercer des fonctions dans les transports et la logistique persistent. Cela empêche les personnes en situation de handicap d'envisager une telle formation, voire les dissuade d'envisager cette option.

Dans plusieurs pays, la formation dans le domaine des transports et de la logistique implique des coûts importants, en particulier lorsque des adaptations spécifiques ou un accompagnement supplémentaire sont nécessaires. Bien qu'un soutien existe, l'accès au financement pour une formation adaptée n'est pas toujours rapide ni suffisant pour couvrir tous les besoins.

La rareté des véhicules de formation adaptés aux différents types de handicaps est un problème courant. Lorsque des véhicules adaptés sont disponibles, leur nombre est insuffisant pour répondre aux besoins de l'ensemble des stagiaires potentiels concernés.

De nombreux centres de formation ne disposent pas d'installations entièrement accessibles, notamment de rampes d'accès, d'ascenseurs, de sanitaires adaptés et d'espaces de circulation adaptés.

Exemples

- **France** : Un problème spécifique se pose concernant l'adaptation des horaires de formation en général, en particulier lorsqu'ils sont financés par France Travail, ou dans tout autre cadre impliquant un système de rémunération fixe et des durées non modulables (mêmes dates de début et de fin pour tous). Si la rémunération ne peut être maintenue, la personne en situation de handicap ne pourra pas accéder à la formation.
- **Irlande** : En Irlande, il n'existe pas de parcours clair vers l'éducation ou la formation dans le secteur des transports et de la logistique, ni de formations spécifiquement axées sur ce domaine. Pour les personnes ayant des besoins particuliers qui souhaitent se lancer dans une carrière dans les transports et la logistique, il n'existe actuellement aucun centre de formation équipé de véhicules adaptés qui leur permettrait d'explorer ce domaine et de tester s'il leur convient. De plus, tous les centres de formation en Irlande ne sont pas accessibles en fauteuil roulant.
- **Portugal** : L'accompagnement comprend l'élaboration de plans de formation individualisés. Cependant, il est souvent fragmenté et difficile d'accès. La formation implique des coûts importants, en particulier lorsque des adaptations spécifiques ou un soutien supplémentaire sont nécessaires. L'accès au financement pour une formation adaptée n'est pas toujours rapide ni suffisant pour couvrir tous les besoins.
- **Espagne** : Les stéréotypes persistants concernant les capacités professionnelles des personnes en situation de handicap continuent de constituer un obstacle à l'accès à la formation dans le secteur des transports et de la logistique. Bien que certaines administrations régionales proposent des bourses ou des subventions pour des formations adaptées, les procédures sont lentes et les montants souvent insuffisants pour couvrir les coûts réels, en particulier lorsque des technologies d'assistance ou des véhicules adaptés sont nécessaires. Le nombre de centres de formation disposant d'installations accessibles et de véhicules adaptés aux personnes en situation de handicap physique ou sensoriel reste très limité.
- **Allemagne** : En Allemagne, l'accès à la formation dans le domaine des transports et de la logistique peut être entravé par des exigences médicales et de sécurité, par la disponibilité limitée de véhicules ou d'outils adaptés, ainsi que par un manque de clarté concernant les possibilités d'aide. Les participants ont souligné que les obstacles administratifs et informationnels peuvent décourager tant les apprenants que les employeurs avant même le début de la formation.

Recommandations

- Mettre en place des parcours clairs et inclusifs vers la formation aux transports et à la logistique, comprenant des modules adaptés aux personnes présentant un handicap physique, sensoriel ou des difficultés d'apprentissage.
- Un « audit d'accessibilité » des centres de formation (en particulier pour la conduite).
- Tous les pays doivent augmenter le nombre de centres de formation équipés de véhicules adaptés et d'installations accessibles afin de répondre aux besoins variés des apprenants. Dans certains cas, il pourrait être intéressant de financer l'Autorité nationale de sécurité routière afin qu'elle fournisse un bus et un camion adaptés à des fins de formation ou d'essai.

6. Méthodologies de formation

Dans l'ensemble, on constate un manque important de formateurs possédant les compétences spécifiques nécessaires pour travailler avec des personnes présentant différents types de handicaps. De nombreux programmes de formation suivent des approches standardisées sans tenir compte des adaptations méthodologiques nécessaires. Lorsqu'il existe des conseillers en matière de handicap, qui sont des professionnels accompagnant la personne handicapée, ces spécialistes ne disposent parfois pas du niveau d'information approprié pour mieux aider la personne concernée. En cas de manque de sensibilisation de la part du centre de formation, les adaptations matérielles et organisationnelles ne sont pas correctement mises en œuvre, voire pas du tout.

Exemples

- **France :**
 - Adaptation des méthodes d'enseignement et d'évaluation (choix des modes de communication et des environnements pédagogiques, rythme de la formation, etc.) et mise à disposition d'outils numériques adaptés (tablettes, langue des signes française, etc.) ; par exemple, tous les centres de formation ne proposent pas de traduction en langue des signes pour les vidéos relatives au permis de conduire.
 - La disponibilité d'experts en handicap pour accompagner le centre de formation et le temps nécessaire pour bénéficier des aménagements
- **Irlande :** L'Irlande manque de formateurs qualifiés spécialisés dans la formation des personnes ayant des besoins particuliers dans le secteur des transports et de la mobilité. De nombreux centres de formation ne sont pas équipés pour apporter les adaptations nécessaires aux méthodes d'enseignement et d'évaluation, telles que proposer différentes options de communication, ajuster le rythme de la formation ou utiliser des outils numériques adaptés comme des iPad/tablettes ou l'interprétation en langue des signes. Par exemple, tous les centres de formation ne proposent pas de traduction en langue des signes pour les vidéos officielles de théorie du permis de conduire.
- **Portugal :** De nombreux programmes de formation suivent des approches standardisées sans tenir compte des adaptations méthodologiques nécessaires. Les stagiaires en situation de handicap abandonnent les formations car ils ne parviennent pas à suivre des méthodologies non adaptées. Les formateurs se sentent démunis et ne disposent pas des compétences nécessaires pour accompagner de manière adéquate les stagiaires ayant des besoins spécifiques. La qualité de la formation s'en trouve compromise. Il existe toutefois certaines initiatives d'entreprises proposant des formations en logistique spécifiquement adaptées aux personnes en situation de handicap, incluant des méthodologies de formation spécifiques.
- **Espagne :** Les enseignants et formateurs du système espagnol d'enseignement et de formation professionnels (EFP) sont souvent confrontés à des défis importants lorsqu'ils doivent répondre aux besoins d'apprentissage spécifiques des élèves en situation de handicap, en particulier dans des domaines techniques tels que les transports et la logistique. Bien que de nombreux centres fassent preuve d'un engagement fort en faveur de l'inclusion, on constate un manque généralisé de formation formelle aux méthodologies inclusives, aux technologies d'assistance et aux stratégies de communication adaptatives. Les enseignants impliqués dans l'enseignement et la formation initiaux (IFE) ont exprimé un besoin urgent de développement professionnel spécialisé afin de mieux comprendre la diversité fonctionnelle et de concevoir des expériences d'apprentissage sur mesure garantissant l'équité dans les résultats de formation.
- **Allemagne :** Les méthodes de formation pratiques et centrées sur la personne sont essentielles à l'inclusion. Parmi les approches pertinentes figurent

l'apprentissage structuré, la communication simplifiée, le mentorat, le coaching et les supports pédagogiques adaptés. Des formats de formation courts ou des micro-certifications ont également été évoqués comme moyens possibles de sensibiliser davantage les formateurs et les employeurs.

Recommandations

- Développer des méthodologies d'enseignement et d'apprentissage flexibles qui répondent aux besoins individuels de chaque stagiaire, notamment des rythmes différenciés, une certification modulaire et/ou partielle, des supports en formats accessibles et des formes d'évaluation multiples.
- Promouvoir des projets pilotes et la recherche appliquée sur des méthodologies de formation inclusives innovantes dans les domaines des transports et de la logistique, et assurer la diffusion des résultats.
- Utiliser les technologies d'assistance pour pallier les limitations fonctionnelles, qu'il s'agisse de logiciels de lecture d'écran, de systèmes de commande vocale ou d'adaptations ergonomiques.
- Recourir à des modèles de formation permettant d'accorder du temps supplémentaire, des pauses, une répartition différente de la charge de travail ou des composantes à distance, le cas échéant.
- Mettre en place des équipes composées notamment de formateurs, de psychologues, d'ergothérapeutes et de techniciens en réadaptation, afin d'assurer un accompagnement global, en collaboration avec un réseau de soutien technico-pédagogique destiné à aider les centres de formation professionnelle dans les domaines des transports et de la logistique à adapter leurs programmes, leurs supports pédagogiques et leurs méthodes d'enseignement.
- Mettre en place une certification supérieure pour les moniteurs de conduite agréés (ADI) désireux d'approfondir leur formation afin de travailler avec des élèves ayant des besoins particuliers.
- Lancer une campagne de sensibilisation coordonnée, menée par l'Autorité nationale de sécurité routière, afin de faire connaître les options d'« aménagements spéciaux » disponibles pour les personnes ayant des besoins particuliers.
- Concevoir des modules de formation courts et pratiques destinés aux formateurs et aux responsables d'entreprise, basés sur des situations réelles de travail. Ceux-ci devraient aborder des thèmes tels que la santé mentale, les barrières de communication, l'accompagnement des personnes autistes et la gestion des changements dans les performances professionnelles.

7. Évaluation finale

Les méthodes d'évaluation sont souvent rigides et ne tiennent pas compte des aménagements nécessaires à l'inclusion, ce qui rend impossible la réussite de l'examen pour la personne en situation de handicap, alors même qu'avec des aménagements, cette même personne serait capable de travailler. De plus, les évaluateurs ne sont souvent pas formés à l'évaluation des personnes en situation de handicap ; ils sont donc incapables de donner des instructions appropriées à la personne et ne disposent pas de la sensibilité nécessaire pour adapter leur jugement.

Exemples

- **France** : Les supports d'évaluation devraient recourir davantage à des outils adaptés, en particulier pour les qualifications professionnelles (adaptation des outils numériques, tests préalables à la mise en œuvre avant la généralisation à l'échelle nationale et l'adoption par l'ensemble des parties prenantes nationales, etc.). Les membres des jurys d'évaluation (évaluateurs) devraient bénéficier d'une formation plus approfondie sur le handicap, et des exemples de situations d'évaluation adaptées devraient être diffusés afin d'illustrer les bonnes pratiques en matière d'inclusion.
- **Irlande** : En Irlande, les méthodes d'évaluation utilisées dans les processus de formation et de certification restent rigides et ne sont pas toujours conçues dans une optique d'inclusion. Cela peut créer des obstacles inutiles pour les personnes ayant des besoins particuliers, qui possèdent peut-être les compétences et les capacités nécessaires pour exercer un emploi, mais qui ne parviennent pas à les démontrer dans des conditions d'évaluation « normales ». Un autre problème réside dans le fait que les évaluateurs et les formateurs ne reçoivent souvent que peu, voire aucune formation à la sensibilisation au handicap ou à l'inclusion. Par conséquent, ils ont du mal à donner des instructions claires aux candidats ayant des besoins particuliers ou à évaluer équitablement leurs performances lorsque des aménagements sont nécessaires.
- **Portugal** : Il existe un décalage entre les critères d'évaluation et les seuils requis selon le type de handicap. Le seuil de 60 % exigé pour l'obtention du certificat de handicap polyvalent est considéré comme trop restrictif, excluant de nombreuses personnes présentant des limitations fonctionnelles importantes qui pourraient bénéficier d'un accompagnement. L'évaluation ne tient pas suffisamment compte du contexte professionnel spécifique ; les évaluations sont peu fréquentes et ne permettent pas de suivre l'évolution des conditions ; enfin, certains critères pénalisent certains types de handicap.
- **Espagne** : Les pratiques d'évaluation dans la formation aux transports et à la logistique en Espagne restent largement standardisées et ne tiennent pas toujours compte des besoins individuels des apprenants en situation de handicap. Bien que la réglementation autorise certaines adaptations, leur application est incohérente et dépend souvent de la sensibilisation du centre ou des ressources disponibles. La plupart des évaluateurs et des examinateurs ne disposent pas d'une formation spécifique à l'évaluation inclusive, ce qui entraîne des difficultés pour fournir des instructions claires, interpréter les performances de manière équitable ou appliquer des méthodes d'évaluation alternatives.

- **Allemagne :** La « *Nachteilsausgleich* »¹ est considérée comme un instrument important pour garantir des conditions d'examen équitables en Allemagne. Toutefois, des orientations plus claires pourraient s'avérer utiles, même si les aménagements doivent rester individuels et adaptés à chaque cas. L'objectif n'est pas d'abaisser les normes professionnelles, mais de permettre aux candidats de démontrer leurs compétences de manière équitable.

Recommandations

- Adapter l'évaluation pour qu'elle soit aussi inclusive que la formation, afin que la personne se retrouve dans une situation aussi proche que possible de la réalité de son lieu de travail adapté : le système d'évaluation doit être fonctionnel et mené dans une perspective professionnelle, en évaluant les capacités dans des contextes de travail spécifiques plutôt que des pourcentages de handicap abstraits.
- Mettre en place une initiative nationale de « formation des formateurs » afin de renforcer les compétences des moniteurs d'auto-école et des formateurs professionnels en matière de sensibilisation au handicap, de communication, d'enseignement inclusif et de méthodes d'évaluation.

8. Lieu de travail

Lorsque les stagiaires effectuent des stages, des aménagements raisonnables sont nécessaires sur le lieu de travail : il peut s'agir d'équipements adaptés, de tâches flexibles, de mesures d'accessibilité...

Une fois que le stagiaire a obtenu son diplôme, il est intéressant de transposer les aménagements mis en place pour la formation sur le lieu de travail. Cela pourrait faciliter l'insertion professionnelle des stagiaires, mais aussi constituer un moyen de partager les coûts liés à ces aménagements.

¹ Le « *Nachteilsausgleich* » désigne les aménagements raisonnables mis en place dans le cadre de la formation ou des examens pour les apprenants en situation de handicap ou ayant des besoins spécifiques en matière de soutien. Il peut s'agir, par exemple, d'un délai supplémentaire, de formats d'examen adaptés, de technologies d'assistance ou de salles d'examen séparées. Ces mesures ne baissent pas le niveau d'exigence professionnelle requis ; elles visent à garantir des conditions équitables permettant de démontrer ses compétences.

Exemples

- **France** : Le transfert de matériel d'une organisation à une autre soulève plusieurs questions concernant :
 - le coût du transfert,
 - l'usure du matériel ou des aménagements,
 - la taille et la portabilité de l'adaptation,
 - L'accompagnement par un conseiller pour mettre en avant cette portabilité,
 - La compatibilité des marques de véhicules avec les équipements externes.
- **Irlande** : La nécessité d'aménagements raisonnables pendant les stages est reconnue par la législation en matière d'égalité et d'emploi, mais le soutien peut varier considérablement en fonction de l'employeur et de la nature du stage. Les stagiaires ayant des besoins supplémentaires ont souvent besoin d'aménagements tels que des équipements d'assistance, des tâches de travail flexibles ou des mesures d'accessibilité physique, mais ceux-ci ne sont pas toujours prévus ni financés de manière cohérente. La mise en place d'un système permettant de transférer vers le lieu de travail les aménagements déjà réalisés pendant la formation faciliterait considérablement le processus d'intégration. Cela contribuerait à maintenir la continuité du soutien apporté à la personne tout en répartissant le coût et la responsabilité des aménagements entre les centres de formation, les organismes de financement et les employeurs.
- **Portugal** : L'Institut de la mobilité et des transports est chargé de la certification technique des véhicules adaptés, garantissant ainsi que les aménagements respectent les exigences de sécurité. Le manque de véhicules adaptés aux différents types de handicaps constitue l'un des principaux obstacles. Le réseau de véhicules adaptés est limité et géographiquement concentré. De nombreux centres de formation ne disposent pas d'installations entièrement accessibles. Les initiatives des entreprises comprennent des aménagements des postes de travail et des méthodologies de formation spécifiques. Les organisations ignorent souvent les aménagements nécessaires, les aides disponibles et les stratégies d'intégration efficaces. Il n'existe pas d'organisme clairement désigné pour diriger et coordonner les processus de mentorat en entreprise dans ce domaine. Les travailleurs en situation de handicap craignent des représailles s'ils signalent l'absence des aménagements nécessaires. L'accès aux fonctions professionnelles nécessite des aménagements éventuels et des technologies d'assistance.
- **Espagne** : lorsque les stagiaires en situation de handicap terminent leurs stages, les aménagements raisonnables dans les entreprises restent limités et dépendent fortement de la sensibilisation et de la bonne volonté de l'employeur. De plus, la coordination entre les centres de formation et les entreprises d'accueil est insuffisante pour garantir que les aménagements mis en place pendant la formation soient maintenus ou transposés sur le lieu de travail une fois la personne embauchée.

- **Allemagne** : Les participants ont souligné que l'inclusion ne s'arrête pas à la formation ou au placement professionnel. Le maintien à long terme dans l'emploi a été identifié comme un défi majeur, en particulier lorsque l'accompagnement structuré est réduit après les premiers mois d'emploi. Le « job carving » a également été évoqué comme une approche utile pour adapter les tâches aux capacités individuelles et aux besoins d'accompagnement.

Recommandations

- Créer une fenêtre contextuelle dans les agences pour l'emploi afin de signaler les adaptations nécessaires pour garantir l'inclusion de la personne.
- Accorder des subventions ou des incitations fiscales aux employeurs qui investissent dans l'aménagement du lieu de travail ou qui embauchent et forment des salariés en situation de handicap dans le secteur des transports.
- Mettre en place des partenariats entre l'État et les acteurs du secteur privé afin d'offrir des opportunités d'emploi aux participants ayant suivi à bien des programmes de formation désignés.
- Autoriser la réutilisation ou le transfert du matériel de formation adapté à l'entreprise accueillant le stagiaire.
- Mettre en place un programme ou un partenariat visant à offrir des opportunités aux personnes ayant suivi la formation.
- Créer un réseau d'entreprises mentors partageant leurs expériences.
- Mettre en place un suivi obligatoire 6 et 12 mois après le placement. Un coordinateur vérifiera si les aménagements du lieu de travail fonctionnent toujours correctement et si le salarié ou l'employeur a besoin d'un soutien supplémentaire.

9. Sensibilisation

Il est nécessaire de former et de sensibiliser l'ensemble des parties prenantes.

Exemples

- **France** : toutes les parties prenantes ne sont pas correctement informées des initiatives et des solutions existantes, ce qui a un impact sur le niveau d'information dont disposent les personnes en situation de handicap et sur la qualité de l'accompagnement qu'elles reçoivent.
- **Irlande** : Il n'existe actuellement aucune opportunité de formation ou d'emploi dans le secteur des transports et de la logistique pour les personnes ayant des besoins particuliers.
- **Portugal** : Manque général de sensibilisation et d'information au sein de la société concernant les droits et les capacités des personnes en situation de handicap. Les questions relatives au handicap et à l'inclusion doivent être intégrées dans les programmes scolaires, la formation des enseignants et des éducateurs, les programmes de sensibilisation dans les universités et les centres de formation professionnelle, ainsi que dans la promotion des contacts directs entre les étudiants en situation de handicap et ceux qui ne le sont pas.
- **Espagne** : Il existe un besoin général de sensibiliser l'ensemble des parties prenantes (établissements de formation, employeurs et administrations publiques) à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le secteur des transports et de la logistique. Malgré les progrès réalisés ces dernières années, la perception du handicap reste souvent associée à une limitation plutôt qu'à une capacité.
- **Allemagne** : Les participants ont décrit l'accessibilité comme un concept plus large que les seules infrastructures physiques. Ils ont mentionné la communication, un langage simplifié, la sécurité psychologique, le soutien aux personnes autistes ou ayant des besoins liés à la santé mentale, ainsi que l'adaptation individuelle du lieu de travail. La sensibilisation doit donc être concrète et liée à des situations réelles sur le lieu de travail.

Recommandations

- Créer un groupe de travail interministériel (Transports, Éducation, Finances et Protection sociale) afin de garantir une approche cohérente et coordonnée en matière de politiques, de financement et d'initiatives d'inclusion.
- Élaborer des stratégies nationales de sensibilisation, agissant à plusieurs niveaux et ciblant des publics variés par le biais de multiples canaux et approches.
- Renforcer les inspections et le contrôle de l'application de la réglementation anti-discrimination.
- Développer une plateforme en ligne commune reliant les organismes de formation, les entreprises et les apprenants aux ressources disponibles et aux possibilités de financement.
- Mettre en place des programmes de sensibilisation dans les entreprises employant des personnes en situation de handicap ;
- Mettre en place des formations destinées aux cadres et aux collègues.
- Élaborer des politiques internes de lutte contre la discrimination.
- Mettre en place des mécanismes confidentiels permettant de signaler les cas de discrimination.
- Mettre en place des programmes de sensibilisation dans les universités et les centres de formation professionnelle.

Conclusion générale

En conclusion, les partenaires présentent une stratégie globale visant à améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la formation et l'emploi dans les secteurs des transports et de la logistique. Ils soulignent la nécessité d'une coordination nationale, d'un financement sans incidence sur les coûts et de normes inclusives dans les domaines de la formation, de l'évaluation et sur le lieu de travail. Parmi les mesures clés figurent la création d'une plateforme nationale de ressources en ligne et de réseaux de parties prenantes, la mise à disposition de coordinateurs de cas pour un accompagnement personnalisé, ainsi que la mise en place de mécanismes financiers, tels que des fonds d'adaptation pour les employeurs ou des systèmes de quotas, afin que les aménagements nécessaires n'aient pas d'incidence sur les coûts.

Il recommande en outre des programmes d'études flexibles, des méthodes d'enseignement et d'évaluation adaptées, ainsi qu'une formation spécialisée pour les formateurs et les évaluateurs. Un meilleur accès à des véhicules adaptés, à des installations accessibles et aux technologies d'assistance est essentiel pour lever les obstacles pratiques, ce qui peut être réalisé grâce à des bases de données et des annuaires. Enfin, le document préconise la mise en place d'un groupe de travail interministériel et d'une plateforme en ligne commune afin d'harmoniser les politiques, le financement et les initiatives de sensibilisation, garantissant ainsi une approche cohérente et inclusive de l'intégration des personnes en situation de handicap dans le secteur des transports et de la logistique.

Certaines des recommandations formulées seront mises en œuvre dans le cadre des lots de travail 4 et 5 du projet DiTL. C'est le cas notamment de la création d'une boîte à outils en ligne qui contiendra un large éventail de solutions. Le parcours d'apprentissage en ligne constituera également un outil permettant de former les formateurs à mieux comprendre les besoins des personnes en situation de handicap. La journée de diffusion réunira dans une même salle les différentes parties prenantes, ce qui constitue la première étape vers la création d'un réseau national.