OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI
ET DU HANDICAP

ÉTUDES ET
STATISTIQUES

Transport et logistique

des métiers qui s'ouvrent aux personnes en situation de handicap

MARS 2023

agefiph

SOMMAIRE

Éditorial de l'Agefiph — P. 3

Avant-propos de la Délégation Interministérielle à la Sécurité Routière — P. 4

① Transport et logistique : un secteur en pleine mutation — P. 5

② L'emploi de personnes en situation de handicap dans le transport et la logistique — P. 6

③ Un engagement fort des acteurs — P. 7-10

④ La démarche d'ouverture des métiers du transport aux personnes en situation de handicap — P. 11-18

⑤ Des innovations soutenues par l'Agefiph — P. 19-23

ÉDITORIAL

Le secteur des transports et de la logistique, en plein essor, propose aujourd'hui des opportunités d'emplois et de carrières dont les personnes en situation de handicap doivent pouvoir se saisir. L'Agefiph soutient les acteurs de ce secteur depuis de nombreuses années.

Cette nouvelle publication de l'Observatoire emploi et handicap de l'Agefiph, la première de l'année 2023, est l'occasion de mieux faire connaitre ce secteur et ses opportunités !

À l'Agefiph, nos actions se fondent sur la conviction qu'aucun métier n'est à priori impossible aux personnes en situation de handicap, en respectant toutefois les préconisations médicales et les restrictions d'aptitude éventuelles.

Notre expertise, fruit de la combinaison de nos connaissances et de nos expériences, nous ont permis, ces 35 dernières années d'imaginer et de construire des solutions pour compenser les conséquences du handicap et permettre à chacun de suivre un parcours professionnel, de conserver son emploi ou de rester en emploi et ce, quelle que soit la situation de handicap. Vous en découvrirez ici de parfaites illustrations.

Les actions présentées dans cette publication ont été rendues possible grâce à l'engagement conjoint des acteurs du transport. C'est cette coopération exemplaire qui a fait la différence et contribue aujourd'hui à la construction d'un monde du travail où l'égalité des chances fait sens !

Aux côtés de l'Agefiph, des professionnels de santé, du handicap ainsi que des acteurs publics, associatifs et des acteurs du monde professionnel ont réinterrogé les pratiques professionnelles de l'ensemble des acteurs de la chaîne et se sont mis en situation d'agir pour l'accès des personnes handicapées aux métiers du transport et de la logistique et ont, ensemble, décloisonné les pratiques et favorisé la co-construction au service de la sécurisation des parcours.

Forte de résultats encourageants, l'Agefiph, avec l'appui de Aftral, a également participé avec la Délégation à la Sécurité Routière à faire évoluer l'arrêté sur l'aptitude médicale à la conduite routière du groupe lourd. Ces travaux contribuent à favoriser l'inclusion des personnes déficientes auditives sévères ou profondes ainsi que des personnes avec un handicap de l'appareil locomoteur.

CHRISTOPHE ROTH
Président de l'Agefiph

Ces actions menées dans le monde du transport, nous encouragent à poursuivre nos actions, tant au niveau national que territorial et doivent nous permettre d'essaimer dans d'autres secteurs, de continuer, en somme, à être des #activateurdeprogrès.

AVANT-PROPOS

DÉLÉGATION INTERMINISTÉRIELLE
À LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE

Générale Florence Guillaume

**« Une volonté extraordinaire,
pour pouvoir accéder à une vie ordinaire »**

La meilleure façon d'appréhender un handicap est de permettre à la personne concernée, quand cela est possible, de mener une vie et d'avoir des activités les plus proches possibles de celles d'une vie « normale ». Cela exige, avant tout, un moral et une volonté indéfectibles de la personne elle-même. C'est là le point principal : une volonté extraordinaire, pour pouvoir accéder à une vie ordinaire.

Dans le monde du travail, le soutien de l'employeur, grâce à l'Agefiph, est également déterminant. Certains transporteurs sortent de leur zone de confort et apportent leur soutien technique, avec l'organisation spécifique également nécessaire. Ces transporteurs travaillent en amont avec les formateurs à la conduite et les professionnels de santé. Ce sont eux, qui, avec l'Agefiph, dont le rôle est crucial, ont pris contact avec la délégation à la sécurité routière pour que soient étudiées, puis mises en œuvre, les évolutions de la réglementation. **Et, lorsque tous les acteurs, privés et publics, comprenant l'Etat, s'écoutent et sont mus pas cette même idée de solidarité active entre les personnes, des avancées, parfois importantes, sont possibles.**

Ainsi, tout le monde a œuvré de concert pour que les innovations technologiques puissent déboucher sur des solutions pratiques. L'arrêté du 28 mars 2022, qui fixe la liste des affections médicales, au sens le plus générique du terme, qui sont compatibles avec la conduite avec des aménagements ou qui sont incompatibles avec la conduite, a matérialisé ces avancées. **Des difficultés motrices majeures, des amputations importantes ou une surdité complète ne sont plus incompatibles avec une conduite, en toute sécurité, d'un véhicule du groupe lourd.** Ces situations peuvent même déboucher sur une compatibilité sans limitation de durée, autre que celle de la visite médicale périodique obligatoire pour la conduite des véhicules du « groupe lourd ». Bien sûr, tout cela est construit avec la ligne conductrice, permanente, qu'est la sécurité sur la route et dans la rue, pour tous les autres usagers de la voie publique, sans exception.

La sécurité routière est une obligation qui s'impose à nous tous, pour ne pas augmenter, par des accidents de la route, le nombre de personnes qui vivent avec un handicap.

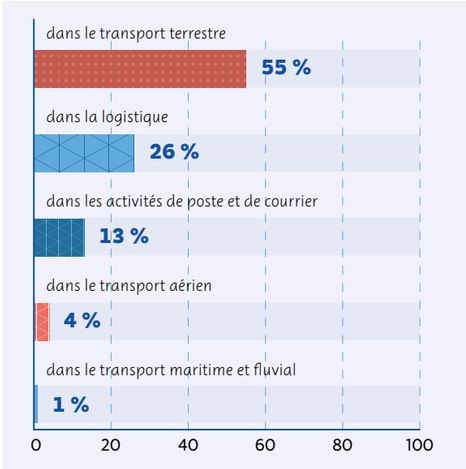
Bonne route à toutes et à tous !

1 TRANSPORT ET LOGISTIQUE : UN SECTEUR EN PLEINE MUTATION

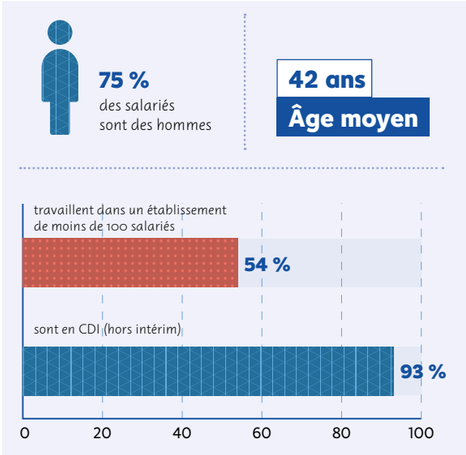
Un secteur dynamique comprenant une grande diversité de métiers[1]

En 2021, on dénombre 2,13 millions d'emplois dans les métiers du transport et de la logistique et 1,4 millions de salariés dans le secteur qui comprend plus de 160 000 entreprises.

Répartition des métiers dans le transport et la logistique



Portrait-robot d'un salarié du transport



De forts besoins en recrutement d'ici à 2030

En 2022, la Dares et France Stratégie ont publié un rapport sur les « Métiers en 2030 »[2] qui permet d'estimer les secteurs et les métiers dans lesquels il y aura le plus de postes à pourvoir afin d'anticiper les besoins de recrutement et les déséquilibres qui peuvent en résulter. Le rapport met en avant que **les conducteurs de véhicules sont un des métiers comptant le plus de postes à pourvoir - 300 000 dont 94 % dus aux départs en fin de carrière - d'ici à 2030**.

Les métiers du transport (conducteurs de véhicule, manutentionnaires) sont catégorisés comme des métiers de seconde partie de carrière. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés (peu de jeunes débutants) conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ces métiers pourraient manquer de main d'œuvre, aggravant les tensions actuelles sur le recrutement. Dans les métiers du transport, les deux tiers des recrutements pourraient être difficiles, les besoins n'étant que partiellement couverts par les jeunes débutants.

1 – https://www.pole-emploi.org/accueil/actualites/infographies/le-transport-et-la-logistique-un-secteur-en-pleine-mutation.html?type=article
2 – https://www.strategie.gouv.fr/publications/metiers–2030

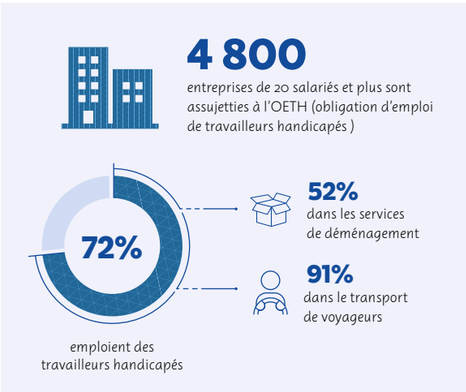
2 L'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE TRANSPORT ET LA LOGISTIQUE

Près de 50 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap sont positionnés sur les métiers du transport et de la logistique.

En 2022, près de 50 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap recherchent un emploi dans le domaine du transport et de la logistique, soit 10,5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Dans ce domaine, le nombre de demandeurs a diminué de 5 % en un an pour les personnes en situation de handicap comme pour l'ensemble des publics. Dans le même temps les offres d'emploi diffusées par Pôle emploi pour les métiers du transport et de la logistique se sont accrues de plus de 60 % selon l'OPTL[3], ce qui exacerbe les difficultés de recrutement.

Davantage de personnes en situation de handicap en emploi



À noter le pourcentage important d'ECAP (Emplois à Conditions d'Aptitude Particulière) parmi les effectifs salariés des entreprises de la branche (43 %), les ECAP étant des emplois pour lesquels la loi dispose que l'entreprise n'est pas tenue de les proposer à des salariés reconnus handicapés.

Le nombre d'entreprises assujetties à l'OETH a diminué de 4,5 % en 2021. Dans le même temps, le nombre de travailleurs handicapés en équivalent temps plein a progressé de 0,4 % pour atteindre près de 17 500 personnes.

16 % des entreprises de la branche ont déclaré avoir eu recours à la sous-traitance avec le secteur adapté ou protégé en 2021[4].

L'employeur peut également, dans une certaine limite, déduire des dépenses directes. 5 % des entreprises de la branche ont déclaré des dépenses déductibles en 2021 de type :

- **la réalisation de travaux** favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux travailleurs handicapés ;
- **la mise en oeuvre de moyens compensatoires au handicap** pour le maintien dans l'emploi ou pour la reconversion professionnelle de salariés handicapés ;
- **l'organisation d'actions de formation, de sensibilisation des salariés et de prestations d'accompagnement de travailleurs handicapés.**

3 – Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique

4 - Des actions peuvent être valorisées dans le cadre de l'obligation d'emploi, comme déclarer l'achat de produits ou de services auprès d'un ESAT (Établissement et service d'aide par le travail), d'une entreprise adaptée ou d'un travailleur indépendant handicapé

3 UN ENGAGEMENT FORT DES ACTEURS

PASCAL BLAIN

Directeur régional de Pôle emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur, région cheffe de file de la filière Transport et Logistique au plan national

Agefiph et Pôle emploi, une collaboration efficace !

Avec 840 000 déclarations préalables à l'embauche[5] dans le secteur du transport et de la logistique, dont 2,5 % concernent des demandeurs d'emploi BOE[6], **ce secteur affiche la plus forte augmentation d'effectifs salariés depuis ces 5 dernières années**.

Des éléments structurels comme la transition écologique, le développement des technologies de l'information et du e-commerce, la robotisation impactent fortement ce secteur. Ils ont pour conséquences des évolutions importantes dans l'organisation des activités et dans les besoins en recrutement, d'un point de vue quantitatif mais également en termes d'aptitudes et de compétences attendues. Par exemple, l'évolution des technologies dans les véhicules, notamment la généralisation de la boîte robotisée, rend désormais possible l'accès des postes de conduite à différents types de handicap moteur.

Dans un contexte de fortes tensions sur le marché du travail, le Ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion a mis l'accent le 14 octobre 2022 sur **trois secteurs** (hôtellerie-restauration, santé et services à la personne, transport-logistique) **pour lesquels des actions spécifiques d'aide au recrutement doivent être déployées.**

Ce plan national prévoit notamment la mobilisation renforcée du réseau de Pôle emploi pour identifier et accompagner vers l'emploi des demandeurs d'emploi, mobiliser des mesures d'adaptation, de formation et contribuer ainsi à la satisfaction des entreprises.

Les actions de Pôle emploi et de ses partenaires consistent à promouvoir les métiers qui ont du mal à recruter, d'aider les candidats à détecter leurs potentiels d'accès à ces métiers et d'inciter les entreprises à tester de nouvelles méthodes de sourcing. En outre, **Pôle emploi et l'Agefiph travaillent ensemble à favoriser la construction de parcours professionnels.** Les objectifs prioritaires conjoints sont l'accès à l'emploi, la découverte des secteurs et des métiers porteurs, la formation, la gestion des transitions professionnelles et le maintien dans l'emploi.

Dans le cadre de leur collaboration, Pôle emploi et Cap emploi ont constitué, dans chaque agence Pôle emploi, une « team handicap » ayant pour mission l'accompagnement et l'inclusion des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ceux-ci se voient proposer un parcours d'accès à l'emploi spécifique. Ce parcours fait, par exemple, appel à des dispositifs innovants comme une session « Détection de potentiel » visant à faire découvrir les métiers et les opportunités d'emploi que constitue la filière. »

5 – 12 mois glissants

6 – Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

FOCUS SUR

Semaine nationale des métiers du Transport et de la logistique

Virginie Seclet, Direction Régionale Pôle emploi Paca, référente nationale Transport-Logistique

Portée par Pôle emploi Provence Alpes Côte d'Azur, la semaine nationale des métiers de filière concentre une série d'événements organisés par les conseillers Pôle emploi et l'ensemble des acteurs du Transport et de la Logistique pour répondre aux difficultés de recrutement des entreprises et susciter des vocations.

« Notre enjeu a été de fédérer l'ensemble des acteurs institutionnels et opérationnels afin de faire connaître les différents métiers et formations pour y accéder, évoquer la reconversion professionnelle pour des métiers utiles et porteurs de sens, favoriser la mixité, valoriser les méthodes innovantes de Pôle emploi pour sourcer, former ou recruter des candidats… ».

La prochaine Semaine Nationale des Métiers du Transport et de la Logistique se tiendra du 5 au 9 juin 2023.

FLORENCE BERTHELOT,
Déléguée générale de la FNTR

« La FNTR[7] s'engage pour l'employabilité, le maintien dans l'emploi et l'égalité de traitement pour les personnes en situation de handicap.

Depuis plusieurs années, la FNTR s'est engagée dans une politique dynamique en matière de handicap. Cette politique vise à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des entreprises de transport routier et de logistique.

La FNTR a contribué en 2021 et 2022, avec la Fédération Nationale des Sourds de France, l'association Permis pour tous, l'Agefiph et la Délégation interministérielle à la Sécurité Routière (DISR) à une évolution de la réglementation. La nouvelle réglementation permet la prise en compte d'innovations scientifiques et technologiques afin d'ouvrir l'accès à la conduite, y compris de véhicules lourds, à des personnes ayant des incapacités physiques ou auditives importantes.

Au niveau régional, la FNTR Bretagne, en lien avec l'Agefiph, a été à l'initiative de la **Prestation d'Evaluation des Capacités Fonctionnelles** (PECF) qui permet la sécurisation du parcours vers l'emploi et dans l'emploi pour les personnes avec un handicap de l'appareil locomoteur. Trois autres régions sont aujourd'hui engagées dans cette démarche initiée en 2012 en Bretagne.

Grâce à l'appui de l'Agefiph et avec le soutien des partenaires sociaux, **un diagnostic précis de la situation des personnes en situation de handicap** va être réalisé au niveau de la branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Il permettra d'élaborer et de structurer une politique autour de **quatre dimensions** :

- la sensibilisation des parties prenantes (chefs d'entreprises, responsables, managers, salariés et organisations syndicales et patronales) ;
- l'identification de bonnes pratiques déjà existantes afin d'assurer leur élargissement ;
- la mise en place d'expérimentations au niveau local (liées à des innovations techniques, de nouvelles méthodes managériales, etc) ;
- le développement de partenariats solides avec les services de santé au travail.

Le travail d'insertion, d'inclusion, et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap n'est pas qu'un travail technique : il porte en lui une dimension politique. En effet, **le développement d'une véritable culture de travail avec les personnes en situation de handicap reste encore largement à améliorer, même si de nombreux progrès ont été réalisés** ces dernières années. La FNTR, en tant qu'organisation professionnelle responsable, entend poursuivre ses efforts en la matière.

Il faut également souligner l'engagement d'autres organismes professionnels de la branche comme l'AFT, l'AFTRAL, KLESIA, et l'OPCO Mobilités dans cette démarche. »

7 – Fédération Nationale des Transports Routiers

VALÉRIE DEQUEN,
Déléguée générale de l'AFT – Transport & Logistique

AFT[8] : Ouvrons nos métiers aux personnes en situation de handicap et relevons les défis RH de demain

L'une des principales missions de l'AFT est de valoriser les métiers auprès du grand public. En intervenant, auprès de nos partenaires Pôle Emploi et Cap Emploi, les missions locales et les Entreprises Adaptées, en animant auprès des entreprises des évènements d'information sur les outils RH et des actions de partage entre pairs, l'AFT contribue à **répondre aux besoins croissants de nouveaux candidats dans nos métiers en tension.**

L'ouverture de nos métiers aux personnes en situation de handicap est une nécessité, mais surtout une opportunité pour repenser la politique handicap de l'entreprise. C'est aussi l'occasion pour les entreprises de faire en sorte de pérenniser les postes de salariés qui sont devenus inaptes ou qui sont en risque d'être en maladie professionnelle.

Depuis 2020, l'AFT Transport et Logistique a engagé **le dispositif « Ambassadeur de l'emploi »** auprès des entreprises de notre secteur en France afin de proposer des actions concrètes pour développer l'attractivité de nouveaux talents et fidéliser les salariés.

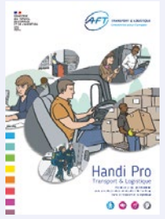
En analysant avec l'entreprise sa stratégie globale pour recruter et fidéliser ses salariés, des questions autour de la gestion du handicap émergent et amènent les dirigeants d'entreprises à engager des actions concrètes en développant leur politique handicap.
Il apparaît, par exemple, que des conducteurs qui se retrouvent en situation de handicap évoluent vers des missions de moniteur/formateur d'entreprise.

C'est l'une des illustrations qui démontre que des passerelles sont possibles au sein d'une même structure et que le handicap n'est pas un frein au travail dans notre secteur.

Des contraintes physiques ou d'horaires décalés, parfois perçues comme fortes dans l'exercice des métiers de notre secteur peuvent aussi décourager les demandeurs d'emploi en situation de handicap à s'orienter vers cette filière. Et pourtant, une très grande variabilité de métiers et de situations de travail ouvre des opportunités pour les personnes qui souhaitent postuler dans l'un de 50 métiers de notre secteur. »

HANDIPRO Transport & Logistique un outil pour mieux connaitre les acteurs de l'emploi et du handicap et les aides destinées aux entreprises

Dans le cadre de l'EDEC[9], porté par le Ministère du Travail et des partenaires syndicaux et patronaux de la branche du Transport et de la Logistique, l'AFT Transport & Logistique a développé de nouveaux outils pour accompagner les entreprises dans l'emploi des personnes en situations de handicap. Plongées au plus près des besoins des entreprises, ces fiches pratiques permettent d'identifier les acteurs et prestations pouvant venir en appui à un projet de recrutement, de maintien ou de reclassement d'un collaborateur en situation de handicap.



Livret Handi Pro ici

8 – Association pour le développement de la formation dans les transports

9 –Engagement développement de l'emploi et des compétences

4 LA DÉMARCHE D'OUVERTURE DES MÉTIERS DU TRANSPORT AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Une démarche innovante initiée par l'Agefiph

La démarche d'ouverture des métiers du transport aux personnes en situation de handicap a été initiée dès 2006 par l'Agefiph en Bretagne, à partir d'une situation individuelle et de l'engagement d'un transporteur.

Cette démarche a réuni depuis 2010 sous l'égide de l'Agefiph les acteurs de la branche du transport (Fédération Nationale du Transport Routier, Fédération Nationale du Transport Voyageur, AFTRAL[10]), les pouvoirs publics en charge de la réglementation des transports, les équipes expertes en matière de situation de handicap et de conduite de véhicule ainsi que les experts techniques dans le domaine routier (véhicules PL et de transport de voyageurs).
Elle a abouti à :

- **un processus-type de régularisation des permis** PL et Voyageurs d'une part, et de formation à ces mêmes permis d'autre part ;
- **un bilan fonctionnel et pédagogique** pour la personne en situation de handicap qui reprend les aides techniques, les aménagements du véhicule, un conseil pour orienter et construire son projet pédagogique dans la filière du transport et une future organisation de travail compatible avec un environnement du transport routier ou logistique ;
- **la conception et le déploiement d'une prestation d'évaluation des capacités fonctionnelles** à la conduite et aux activités connexes mobilisant des outils spécifiques et des compétences-métiers, préalable à l'entrée dans un parcours de formation à ces métiers.

Une action fondatrice : la PECF

La prestation d'évaluation des capacités fonctionnelles (PECF) est une action innovante de l'Agefiph co-construite avec AFTRAL. Elle permet d'aider la personne en situation de handicap à démontrer ses capacités et potentiels dans un environnement et une organisation adaptés à son handicap dans le secteur des métiers du transport de marchandises, des voyageurs et de la logistique.
En 10 ans, plus de 300 personnes ont pu bénéficier de la PECF, pour un taux de satisfaction de plus de 80 % avec une reprise d'activité.

10 – Apprendre et se Former en Transport et Logistique

3 QUESTIONS À
Valérie LARDIERE, chargée de mission nationale handicap – Groupe AFTRAL

> Concrètement, en quoi consiste la PECF ?

Il s'agit d'une évaluation centrée sur l'analyse des capacités de la personne selon l'activité professionnelle envisagée :

- un binôme ergothérapeute-formateur réalise l'évaluation chez AFTRAL Rennes, Lyon, Monchy St Eloi ou Toulouse. Sur simulateur de conduite et véhicules aménagés de compensations amovibles, le binôme personnalise ses essais : boule au volant simple ou avec connectiques, inversions de pédales ou commandes au volant (frein-accélérateur), échelles d'accès aux points stratégiques ;
- un référent handicap AFTRAL informe des démarches à entreprendre vers l'organisme de formation de son choix ;
- un médecin MPR[11] réalise une visite médicale.

> Des compensations ont-elles été créées pour la PECF ?

Pour l'accès au poste de conduite, un marche-pieds escamotable pour les handicaps fonctionnels membres supérieurs/inférieurs, et une plate-forme élévatrice pour les paraplégiques ont été créés. Nos partenaires ont peu de limite dans leur envie d'inclusion !

> Qu'est-ce que la PECF apporte au bénéficiaire ?

Une mise en situation professionnelle permettant de montrer ce qu'il peut réaliser dans les conditions de formation ou d'emploi. Ce temps individualisé, encadré par des professionnels, où chacun va porter un regard bienveillant mais pragmatique argumenté des résultats factuels des exercices réalisés, est une vraie richesse pour le bénéficiaire qui participe à la confirmation des possibles ou à la nécessité de réorienter son projet.

11 – Médecine Physique et de Réadaptation

Objectif du projet :
Rendre accessible les métiers de la conduite poids lourd pour les personnes paraplégiques

FOCUS SUR
DYN'ACCES
Conduite poids lourd en fauteuil roulant

L'inclusion des personnes en situation de handicap, ce sont avant tout des rencontres, un esprit d'ouverture et une volonté farouche.

Pour Dyn'ACCES, la première rencontre c'est celle de Loïc, chef d'entreprise et transporteur, avec Amaury, conducteur routier qui suite à un accident se déplaçait désormais en fauteuil roulant. Il venait de re-valider ses permis poids-lourd mais il lui fallait une plateforme, solidaire du poids-lourd, pour accéder au poste de pilotage avec le fauteuil roulant et s'affranchir des règlementations.
La seconde rencontre c'est Jean-Charles, technicien de maintenance qui, à 30 ans, venait de valider brillamment un diplôme d'ingénieur. Il a fallu découvrir les vraies problématiques auxquelles sont soumises au quotidien les personnes en situation de handicap. Et ça, ça donne une folle envie de réussir le défi pour trouver l'idée, rechercher les soutiens (Agefiph, AFTRAL, BPI…), faire un prototype, le refaire parce que ça ne marche pas comme prévu, passer des nuits et des week-ends au boulot car il faut sortir le prototype pour le présenter au salon…

Puis la récompense… Le sourire d'Amaury !!! Vient ensuite le trophée… d'Or de l'innovation (SOLUTRANS 2021)…

Dyn'ACCES existe désormais et avance.
C'est une fantastique aventure, des rencontres formidables que nous souhaitons à chacun de vivre !

Pour en savoir plus : https://www.dyn-acces.com/

TÉMOIGNAGES

Des employeurs engagés pour accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi

LINEVIA, Lauréat de la catégorie « coup de coeur du public » du prix #activateurdeprogrès 2019

FRANÇOIS HERVIAUX,
Président Directeur Général LINEVIA

Avez-vous, un jour, envisagé écarter les candidats gauchers d'un de vos recrutements, au seul prétexte que les ciseaux posés sur le bureau du poste à pourvoir étaient des ciseaux de droitier ?

Pourtant, c'était la situation vécue dans le transport de voyageurs. La loi pouvait parfois priver un candidat, en situation de handicap, d'une formation au permis de transport en commun. Et si le problème, venait des ciseaux ?

En 2016, Yves (mono-manuel) nous propose sa candidature pour un poste de conducteur de car. Nous nous sommes alors tournés vers Laurent Pottier, chargé de mission de l'Agefiph, qui a invité toutes les parties prenantes autour de la table. Ensemble, nous avons travaillé pour sécuriser le parcours d'Yves. Lever tous les points d'interrogation pour expérimenter la PECF.

C'est ainsi qu'Yves a pu suivre une formation et rejoindre LINEVIA … suivi par Frédéric, Didier et Mickael.

La véritable innovation est de viser la complète autonomie du candidat dans le poste sans aucune mesure stigmatisante. C'est ainsi que Linévia a reçu le premier prix #activateurdeprogrès.

Il fallait transformer l'essai, changer la loi !

C'est dans ce but que l'Agefiph nous a proposé de recevoir Sophie Cluzel, alors secrétaire d'Etat au Handicap et que nous en avons été ambassadeurs à la conférence nationale du handicap qui s'est déroulée à l'Elysée en 2020.

Aujourd'hui, la voie est ouverte et la loi a été modifiée.

Bravo Laurent, bravo l'Agefiph, grâce à tout ce travail, deux autres candidats entrent actuellement en formation. »

Le recrutement de Mickaël Guerin par Linevia

MICKAËL GUERIN,
Conducteur

En 2017, suite à un licenciement économique, s'est posée pour moi la question d'un reclassement professionnel. Je me suis rappelé un article sur un simulateur de conduite poids lourd et le retour d'un conducteur à son métier après un accident. J'ai trouvé sur internet les coordonnées de Aftral. J'ai intégré la PECF où on a testé mes capacités à la conduite via un simulateur adapté à mon handicap. Un travail à mi-temps me convenant, j'ai pris la voie du transport en commun.

Pôle Emploi m'a demandé de faire un stage de « découverte métier ». J'ai contacté LINEVIA qui est très ouvert sur le handicap. J'y suis allé au « culot » et ai effectué ma demande de stage avec mes deux béquilles. On m'a simplement demandé si j'avais le permis D ou si j'allais le passer !
À la signature de la convention de stage, on me parlait déjà d'embauche, de la volonté de l'entreprise d'accompagner la personne dans son projet et de l'aider en cas de difficultés sur le parcours de la formation.

Formation terminée et permis obtenu, LINEVIA a fourni un car avec une boîte automatique et a fait aménager, avec un financement de l'Agefiph, une boule au volant avec commande déportée pour les clignotants et une barre de frein à main droite.

J'ai suivi le parcours normal de tout nouvel employé avec formateur et conducteur tuteur. Depuis, ce n'est que du bonheur ! Je suis en autonomie avec mon car pour ma tournée scolaire et autres transports.

La direction, le personnel de bureau, d'atelier et les autres conducteurs me voient comme un conducteur normal et je sais qu'ils sont prêts à m'aider pour les tâches difficiles ou fatigantes pour moi comme le nettoyage du car. »

L'évolution déterminante du modèle réglementaire français

La collaboration entre l'Agefiph et la Délégation à la sécurité routière (DSR) a contribué à l'évolution de l'arrêté qui fixe la liste des affections médicales incompatibles avec la conduite.

SÉCURITÉ ROUTIÈRE VIVRE, ENSEMBLE

ANNE-MARIE GALLOT
Conseillère technique interministérielle « santé » de la Déléguée interministérielle à la sécurité routière (DISR)

Le code de la route est l'ensemble des règles qui permettent le partage de la route en toute harmonie pour vivre ensemble. L'aptitude médicale à la conduite s'intéresse à prévenir les causes intrinsèques à la santé du conducteur, qui font qu'elle ou qu'il ne serait pas dans les conditions indispensables d'« aptitude physique, cognitive et sensorielle » que requiert la conduite automobile. **Conduire est une autorisation administrative que confère le permis de conduire.** Ce permis ouvre la porte sur de vraies libertés, qui ne doivent toutefois, en aucun cas, générer une mise en danger de la vie d'autrui.

Les conducteurs de véhicules du « groupe 2 » (dénomination européenne) « dit groupe lourd » (dénomination française couramment utilisée) ont un contrôle médical périodique obligatoire, même en l'absence de toute affection médicale par un médecin agréé par une préfecture. Les véhicules concernés correspondent à la conduite des poids-lourds, des véhicules de transport en commun ainsi que pour la conduite des véhicules légers motorisés, pour le transport de personnes à titre onéreux comme les taxis et les ambulances et les enseignants de la conduite. Le médecin agréé, pour rendre son avis au préfet, s'appuie désormais sur le texte de référence, qui est l'arrêté du 28 mars 2022 « [qui fixe] la liste des affections médicales incompatibles ou compatibles avec ou sans aménagements ou restrictions [avec le permis de conduire] ».

Ce nouvel arrêté a largement ouvert les possibilités de conduite pour les personnes qui ont un déficit moteur important ou une déficience auditive sévère ou profonde. Cette évolution a été rendue possible grâce aux avancées technologiques possibles dans les véhicules. Dès lors qu'un déficit peut être compensé par un aménagement spécifique, la conduite devient possible. L'évaluation qui est prévue ici par l'arrêté repose sur une coopération essentielle, entre le médecin agréé pour la sécurité routière, une prestation d'évaluation des capacités fonctionnelles (PECF) du futur conducteur, organisée par l'Agefiph, puis, *in fine*, un avis favorable du délégué ou de l'inspecteur du permis de conduire après un test pratique. Cet arrêté a reçu un avis favorable du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH).

L'expérience montre, si cela était encore nécessaire, que l'essentiel est que les différents acteurs professionnels travaillent ensemble et qu'ils apprennent à mieux se connaître. Ces apprentis-conducteurs montrent aussi régulièrement leur volonté d'exercer ce métier, quel que soit leur handicap. Ils sont bien soutenus dans leur démarche par l'Agefiph, l'Aftral et souvent, même, leur futur employeur qui fait tout pour leur permettre d'exercer leur métier de conducteur en toute sécurité, ce qui est très motivant pour tous les autres acteurs concernés comme la DISR. »

L'association des routiers sourds de France

Le 31 décembre 1922, le permis de conduire est devenu obligatoire en France pour pouvoir conduire une voiture… Mais les sourds (comme les autres personnes en situation de handicap) n'y avaient pas accès. A partir de cette date, de nombreux sourds se sont alors résolu à conduire de manière clandestine. Il a fallu attendre 1959 pour que les personnes sourdes soient autorisées à passer des examens de conduite et à obtenir leur permis B. L'histoire s'est hélas répétée pour le permis poids lourds. Avant le nouvel arrêté du 28 mars 2022 qui autorise enfin les sourds à conduire les poids lourds, on comptait déjà cinquante chauffeurs de camions et quelques chauffeurs de cars sourds.

Depuis longtemps, ces chauffeurs sourds se rencontrent sur les aires de stationnement ou aux événements centrés sur la conduite de poids lourds. Ils nous démontrent que les personnes sourdes ont les mêmes capacités qu'une personne entendante.

Désormais, le plus gros challenge reste de renforcer le lien entre les pouvoirs publics et les chauffeurs sourds sur la question de la sécurité car il existe encore des incompréhensions entre eux. En effet, les chauffeurs sourds ne ressentent pas vraiment de problèmes de sécurité car il existe de nombreuses possibilités d'aménagement et de compensation pour leur particularité sensorielle. Les actions de la nouvelle Association des Routiers sourds de France vont pouvoir améliorer progressivement la visibilité des chauffeurs sourds. Il faut savoir que de plus en plus d'entreprises acceptent aujourd'hui d'accueillir des chauffeurs sourds.

La FNSF (Fédération Nationale des Sourds de France) a réussi à faire entendre aux pouvoirs publics que les sourds ont toutes les capacités pour conduire les camions et les cars. En parallèle, l'Agefiph et ses partenaires mettent en place des actions permettant de développer l'accessibilité des personnes sourdes aux métiers du transport. Aujourd'hui, le plus important est de travailler en partenariat avec des chauffeurs sourds expérimentés et ainsi offrir aux sourds qui ont l'envie la possibilité d'accéder aux métiers du transport. »

SOPHIE CRABETTE,
Assesseure de la commission emploi du CNCPH, Chargée de plaidoyer à la Fnath

Contrairement aux idées reçues, les métiers du transport sont ouverts aux personnes handicapées. Ils offrent de nombreuses opportunités de carrière souvent méconnues. La diversité des métiers proposés permet par ailleurs le travail à temps plein ou à temps partiel. L'arrêté du 28 mars 2022 fixant la liste « des affections médicales incompatibles ou compatibles avec ou sans aménagements ou restrictions pour l'obtention, le renouvellement ou le maintien du permis de conduire ou pouvant donner lieu à la délivrance de permis de conduire de durée de validité limitée » améliore l'accès des personnes sourdes, malentendantes ou en situation de handicap moteur, aux métiers du transport en élargissant les conditions d'accès aux différents permis poids lourds.

Le CNCPH invite à aller plus loin en supprimant les conditions d'accès à tous les permis de conduire encore imposées, notamment aux personnes sourdes ou malentendantes, et qui ne sont pas justifiées, des aménagements de poste étant possibles. D'autres restrictions empêchent toujours de potentiels professionnels, confrontés à d'autres handicaps, psychiques, cognitifs, ou liés à certaines maladies chroniques, d'accéder à ces métiers, ces restrictions doivent être levées sans tarder. »

5 DES INNOVATIONS SOUTENUES PAR L'AGEFIPH

LAURENT POTTIER,
Chargé de mission à l'Agefiph

Les innovations, au cœur de la stratégie de l'Agefiph

Conduire un camion ou un autocar, pour certains, il s'agit d'une véritable passion ou vocation.
Il est parfois difficile, pour la personne handicapée, de faire le deuil de ce projet et se diriger vers d'autres métiers.

Depuis la décision d'une orientation vers les métiers du transport routier jusqu'à la prise de poste dans l'entreprise, le métier de conducteur fait l'objet de décisions successives pour exercer l'activité selon une procédure progressive et réglementée. Pour une personne en situation de handicap, cela rend le processus complexe, du fait notamment de la multiplicité des acteurs potentiellement impliqués.

Dans ce contexte, il a fallu innover…

Innover pour amener des acteurs venant d'horizons différents et qui ne se connaissent pas forcément, à travailler ensemble en complémentarité pour partager leurs connaissances, leur expertise, leur expérience pour les mettre au service des entreprises et des personnes en situation de handicap et créer ainsi une prestation sectorielle (PECF).

Innover c'est aussi inclure les nouvelles technologies et les compensations dans le processus de la sécurisation des parcours et transitions professionnelles des personnes handicapées.

Les nouveaux métiers arrivent avec leur lot de technologie et toujours plus d'innovation.

Nous commençons à percevoir le potentiel qui se dessine pour les personnes en situation de handicap dans le secteur de la logistique par exemple avec le pilotage de drone ou encore le pilotage à distance de chariots élévateurs.

On le voit à travers cette publication, l'évolution de la réglementation, la PECF et les innovations sont au cœur de l'ouverture des métiers du transport et de la logistique. Des échanges avec France Compétences doivent conduire à une meilleure prise en compte du handicap dans la conception des référentiels et l'aménagement des épreuves d'évaluation afin de rendre la filière plus inclusive. »

TÉMOIGNAGE

Le recrutement de Jérémy Soots par Carpentier

JÉRÉMY SOOTS,
Conducteur

« De ce 15 octobre 2016, je ne me souviens de rien. Un trou noir, ma moto est sortie de la route, le bilan est lourd, ma moelle épinière est sectionnée je suis paraplégique. Les 2 mois suivants je suis plongé dans un coma artificiel. En janvier 2017, j'intègre le centre de rééducation Jacques Calvé à Berck, où je dois apprendre une nouvelle vie. La vie en fauteuil roulant.

Pendant cette rééducation, il est l'heure d'aborder le sujet le plus sensible pour moi à l'époque. Qu'en est-il de mon avenir professionnel ? Passionné dès mon plus jeune âge par la route, je sillonnais les routes au volant d'un 44 tonnes dès mes 18 ans. En rééducation, il est peu probable pour l'équipe COMETE, qui s'occupe du maintien et de l'accès à l'emploi, que je puisse un jour reprendre mon travail, on essaye alors de me diriger vers une reconversion. Hors de question pour moi d'envisager d'être ailleurs que derrière le volant d'un camion. Je plonge alors tous les soirs, après mes journées de rééducation, sur internet pour essayer de trouver des cas similaires au mien. Je découvre alors le portrait de Guillaume Levaillant, paraplégique également, chauffeur routier et patron de son entreprise de transport, mais également d'autres personnes qui sont dans ma situation. De retour chez moi, la priorité n'est pas de travailler mais d'aménager toute ma nouvelle vie, afin d'être autonome et de pouvoir ensuite me concentrer sur mon avenir professionnel.

Fin 2020, je suis prêt, je me rends à mon premier rendez-vous avec Cap emploi, où je leur parle de mon envie de reprendre la route. Janvier 2021, j'effectue une PECF (Prestation d'Evaluation des Capacités Fonctionnelles) le but étant d'étudier en présence d'un ergothérapeute et d'un formateur AFTRAL la faisabilité du projet. Mars 2021, je retourne à l'AFTRAL de Rennes afin de régulariser mes permis poids lourds au volant d'un véhicule adapté. Ensuite la plus longue et difficile étape, trouver un employeur qui acceptera de relever le défi avec moi, étape qui durera près d'un an et qui sera plus difficile que je ne le pensais.

Avril 2022, je participe au salon du poids lourd afin de présenter la plateforme Dyn'acces, plateforme qui permet d'accéder à la conduite en fauteuil roulant. C'est lors de ce salon que je croise la route de Mr David Sagnard, patron des transports Carpentier, qui acceptera de relever le défi avec moi. Je devrais être à nouveau sur les routes en juin 2023 après presque 7 années de combat. »

Pour en savoir plus : https://www.youtube.com/watch?v=D1fenPM2AZ8

Objectif du projet :

Sensibiliser aux métiers du transport grâce à la réalité virtuelle

FOCUS SUR
PILOTE PRÉVENTION

Emmanuel PEREZ, Intervenant en Prévention des Risques Professionnels - Expert en Santé au travail PILOTE PRÉVENTION

En 2021, Pilote Prévention a été lauréat dans le cadre de l'appel à projets innovation de l'Agefiph avec le projet « Handi'Acteur 360 ».

Promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap dans le transport, passe, pour nous, par une nouvelle façon de présenter les métiers : nous créons des fiches de postes immersives, basées sur une virtualisation de la réalité.

Nous réalisons des films 360°, du point de vue de l'opérateur qui exerce le métier, pour le restituer via une plateforme internet. Nos films sont multi-supports (écran d'ordinateur, smartphone, tablette, TV, Casque de Réalité Virtuelle). L'accès ne demandera aucun investissement spécifique en matériel.

Nous nous attachons à restituer un environnement de travail le plus fidèlement possible à celui que trouvera le (futur) salarié lors de sa (re)prise de poste, afin d'éviter tout changement d'avis pour un élément non perçu initialement.

Cet outil permettra de s'assurer d'un projet professionnel, voire de le retravailler le cas échéant (avec Cap Emploi). Il rend les personnes actrices de leur activité, sans mise en danger, pour en mesurer par anticipation les contraintes résiduelles et voir comment les dépasser et/ou aménager le poste de travail.

L'outil permettra aux services de santé au travail de mieux cerner l'activité et ses spécificités pour rendre leur appui à l'entreprise encore plus pertinent et précis. Il permettra enfin aux entreprises de porter un regard sur leur activité et la compatibilité poste / organisation / handicap.

Pour en savoir plus : http://pilote-prevention.com/

Objectif du projet :

La conduite pour tous en sécurité : transformer des sons en voyants lumineux

FOCUS SUR

PIMAS

Pascal Masapollo, Directeur Général PIMAS

PIMAS est une société spécialisée dans les aménagements de véhicules pour personnes à mobilité réduite. Sous l'impulsion du partenariat entre l'Agefiph et l'AFTRAL, nous réfléchissons à l'adaptation de nos produits au domaine du poids lourd et du transport routier et continuons de faire évoluer nos solutions dans un souci d'ouverture de la profession du transport à de nouveaux types d'handicap comme la surdité. Celle-ci rend difficile, voire impossible l'apprentissage et la conduite en autonomie et ce en toute sécurité.

En effet, en cas de déficience auditive, l'assimilation des instructions orales données par un moniteur est souvent impossible. La lecture labiale et la pratique de la langue des signes détournent le regard du conducteur. De plus, la déficience auditive empêche la bonne et rapide perception et géolocalisation des sons d'urgence qui peuvent représenter un danger en circulation. Certes, d'autres sens, comme la vue, peuvent faire office de système de compensation mais une sur-mobilisation de ceux-ci fatigue le conducteur et génère un stress additionnel.

Fort de ce constat, l'invention PIMAS a notamment pour but de fournir un dispositif d'assistance aux conducteurs en sollicitant d'autres sens, notamment la vue et le toucher, en cas de nécessité uniquement.

L'invention, matérialisée par un dispositif intelligent comprenant un écran afficheur tête haute, en face du conducteur a pour objectifs de :

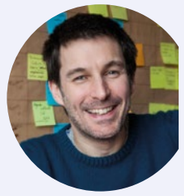
- capter des sons intérieurs (par exemple une instruction orale) et des sons extérieurs anormalement élevés (par exemple un véhicule d'urgence) ;
- traiter le signal sonore en au moins un signal visuel et/ou haptique ;
- retranscrire et retransmettre le signal sonore via un organe de transmission visuel (écran afficheur intelligent PIMAS) et/ou haptique de façon compréhensible et ergonomique via un lexique adapté.

Véritable innovation sur le marché de l'aide à la conduite, nous mettons notre expertise d'équipementier automobile et du handicap au service d'une équipe pluridisciplinaire réunie autour d'un même objectif : la conduite pour toutes et tous en sécurité.

Pour en savoir plus : www.pimas.fr/actualites

Objectif du projet :

La lexicalisation en appui



FOCUS SUR

SIGNES DE SENS

Simon Houriez, Directeur de Signes de sens

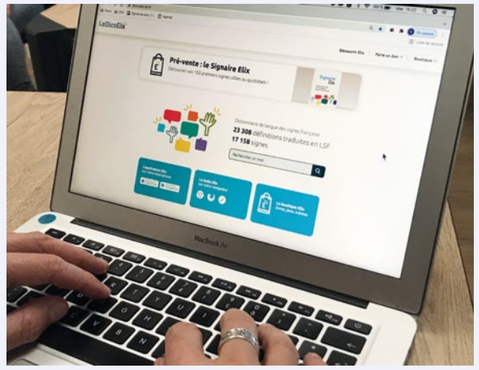
Conduire un 44 tonnes, un camion-citerne ou un bus scolaire est désormais possible pour une personne sourde ! Excellente nouvelle pour un secteur en tension, mais concrètement comment on fait pour accompagner les personnes, les organismes de formation et les entreprises ? Car l'idée qu'être sourd empêche d'exercer de nombreux métiers reste fortement ancrée, peu de formations sont réellement accessibles, sans parler du taux de chômage des personnes, qui reste important.

Expert en accessibilité et en conception universelle, Signes de sens, en partenariat avec l'Agefiph, porte le projet « Elix les Métiers », une démarche systémique visant à renforcer l'attrait des personnes sourdes pour ces métiers en travaillant l'accessibilisation de l'ensemble du parcours : pré-orientation, orientation, formation, emploi.

Parmi les constats établis, l'absence de lexique professionnel en LSF rend difficile le parcours. Ainsi, une des actions phares du projet porte sur la lexicalisation en LSF des termes techniques du métier. Elle s'appuie sur le dictionnaire Elix (français/LSF), qui propose pour chaque terme une définition écrite et signée en vidéo, avec le signe associé en LSF.

Fournir un lexique mutualisé aux formateurs, aux examinateurs, aux interprètes, aux collègues est ainsi une priorité et un préalable pour animer et créer des relations pérennes entre tous les acteurs de la branche. Avec **un seul but : augmenter l'employabilité des personnes sourdes ou malentendantes sur ces métiers.**

Pour en savoir plus : www.dico.elix-lsf.fr



ÉTUDES ET
STATISTIQUES

Retrouvez les publications
de l'Observatoire de l'emploi et du handicap
sur agefiph.fr/centre-de-ressources

Direction de la publication : Didier Eyssartier,
directeur général de l'Agefiph
Mise en page : Agence In medias res
Crédits photo : iStock
Mars 2023