



Synthèses des analyses comparatives des
cadres réglementaires et pratiques
européennes relatives à l'inclusion
professionnelle et à l'accessibilité à la
conduite dans le secteur du transport et
de la logistique (WP2A1 & WP2A2)

Table des matières

Présentation du projet DiTL	3
1. Synthèse du WP2A1 : Analyse comparative des exigences en matière d'aptitudes pour les emplois dans le secteur des transports et de la logistique et leur impact sur l'inclusion des personnes handicapées dans ce secteur	5
2. Synthèse du WP2A2 : Analyse comparative de l'accessibilité aux permis de conduire	16
2.1 Vision.....	17
2.2 Audition	17
2.3 Handicap locomoteur	17
2.4 Cardiovasculaire.....	17
2.5 Diabète	18
2.6 Neurologique.....	18
2.7 Troubles mentaux	18
2.8 Troubles rénaux	18
2.9 Obstacles à l'obtention du permis.....	18

Présentation du projet DiTL

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

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

Dans ce contexte, le projet DiTL vise à :

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

Les résultats prendront la forme de :

1. Recommandations pour encourager les réglementations transnationales et nationales, ainsi que les référentiels de formation, à être plus inclusifs.
2. Recensement des solutions technologiques et des mesures de compensation en Europe pour favoriser la formation et l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le secteur.
3. Une boîte à outils pour faciliter l'identification des mesures de compensation disponibles, en fonction du projet professionnel de la personne handicapée dans le

secteur du transport et de la logistique. 2.2 Formation en ligne pour les professionnels de la formation

4. Actions de sensibilisation et de formation des acteurs cibles dans chaque pays partenaire

1. Synthèse du WP2A1 : Analyse comparative des exigences en matière d'aptitudes pour les emplois dans le secteur des transports et de la logistique et leur impact sur l'inclusion des personnes handicapées dans ce secteur

Afin de compenser directement les handicaps individuels, chaque pays a élaboré un ensemble de mesures. Ces mesures peuvent devenir essentielles pour permettre à la personne handicapée de mener une vie décente. Ces évaluations conditionnent l'accès aux droits et aux services. Elles peuvent donc avoir des conséquences directes sur le parcours professionnel de la personne handicapée. Dans les pays européens, les « travailleurs handicapés » sont généralement considérés comme ayant moins de chances de trouver ou de conserver un emploi en raison de leur handicap. Cela a motivé le Conseil européen à publier la directive 2000/78/CE relative à l'égalité dans l'emploi. Elle contient des dispositions pertinentes du droit de l'Union concernant les personnes handicapées et les aménagements raisonnables. Pour bénéficier de ces mesures, certaines exigences peuvent être imposées à la personne handicapée.

Conditions à remplir par la personne handicapée pour bénéficier des mesures en faveur de l'emploi

France	Le « titre RQTH » attribué par la commission des droits et de l'autonomie de la personne handicapée (commission pour les droits et l'autonomie des personnes handicapées) en lien avec le régime de protection sociale est la clé pour bénéficier des aides et des services à l'emploi. Certaines peuvent être conditionnées par le degré et le type de handicap. Le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi est la condition pour bénéficier d'aides et de services spécifiques à l'emploi.
Allemagne	Pour bénéficier des aides et services à l'emploi, les personnes doivent présenter un degré de handicap considéré comme grave, c'est-à-dire égal ou supérieur à 50 (l'échelle allemande va de 20 à 100).
Irlande	La politique de l'emploi pour les personnes handicapées relève principalement de la responsabilité nationale, supervisée et coordonnée par le ministère de la Protection sociale (DSP) et le ministère de l'Entreprise, du Commerce et de l'Emploi (DETE). Cependant, certains éléments de la mise en œuvre et du soutien de l' e sont assurés aux niveaux régional et local.
Portugal	Pour bénéficier des aides et des services à l'emploi, les personnes doivent présenter un handicap physique ou mental égal ou supérieur à

	60 %, selon le barème national des handicaps, et le prouver à l'aide d'un certificat médical de handicap multiple.
Espagne	Pour bénéficier des aides et services à l'emploi, les personnes handicapées doivent être enregistrées comme handicapées et à la recherche d'un emploi, avec une réduction de leur capacité de travail d'au moins 33 %.

Les cinq pays se caractérisent par des stratégies de mise en œuvre et des niveaux de développement différents, leurs approches variant en termes de structure, d'intégration et d'intensité du soutien.

La première distinction réside dans le choix d'intégrer les personnes handicapées ou de leur offrir une formation spéciale, certains pays combinant les deux approches. L'Irlande se distingue par son approche de formation séparée, proposant des centres spécialisés exclusivement destinés aux personnes handicapées, tandis que l'Allemagne et la France adoptent une approche plus intégrée, combinant des parcours professionnels généraux et un soutien sur mesure pour les personnes handicapées. L'Espagne et le Portugal ont trouvé un équilibre hybride, favorisant l'accès à l'enseignement général tout en proposant des programmes et des aides spécifiques.

L'Allemagne et la France vont plus loin avec des plateformes numériques, des adaptations des apprentissages en entreprise et des obligations légales en matière d'examens. Elles impliquent également activement les employeurs grâce à des incitations financières pour l'embauche ou la formation de personnes handicapées.

Le Portugal met l'accent sur des avantages sociaux complets pour les stagiaires (transport, repas, hébergement) et des plans individualisés.

L'Espagne combine des financements nationaux et privés (par exemple, la Fondation ONCE) pour élargir l'accès, y compris la transition vers l'âge adulte et l'entrepreneuriat. La Fondation ONCE espagnole et des programmes tels que Inserta Empleo soulignent également le rôle des ONG et des fondations privées dans l'intégration professionnelle.

En résumé, l'Allemagne semble avoir une approche structurée et multi-institutionnelle qui soutient les personnes handicapées tout au long du parcours de formation à l'emploi. La France offre également un solide soutien juridique et des incitations financières, tandis que l'Irlande, bien que ségréguée, fournit un soutien ciblé. Le Portugal et l'Espagne offrent des cadres nationaux solides, renforcés par des financements de l'UE et des programmes menés par des fondations.

Les différents modèles, l'Allemagne pour les infrastructures, la France pour les incitations à l'intégration, l'Irlande pour l'intensité du soutien et le Portugal/l'Espagne pour les solutions mixtes et accessibles, montrent une diversité d'approches.

Dans tous les pays d'Europe, il est interdit aux employeurs d'exercer une discrimination fondée sur le handicap dans tous les aspects de l'emploi, y compris l'embauche, le salaire, la promotion, la formation et le licenciement. Ces protections couvrent à la fois la discrimination directe et indirecte, ainsi que le harcèlement et la victimisation.

Des quotas sont généralement introduits pour obliger les secteurs publics et privés à atteindre un taux d'emploi des personnes handicapées, sous peine de sanctions. Cela signifie que si le quota n'est pas atteint, l'employeur doit généralement verser une compensation financière à un fonds créé pour aider à l'emploi des personnes handicapées. Il convient de noter que ces politiques de quotas varient énormément d'un pays à l'autre. Leur efficacité a fait l'objet d'un débat au sein des communautés universitaires et des défenseurs des personnes handicapées, qui ont des points de vue divergents sur leur impact à long terme sur l'inclusion et l'intégration dans le monde du travail. Cependant, les pays qui n'ont pas instauré de quotas n'ont pas démontré leur capacité à mieux inclure les personnes handicapées.

Réglementation générale de l'emploi relative aux postes exigeant des compétences spécifiques	
France	En France, les emplois à aptitudes particulières (ECAP) sont des emplois dont la présence dans l'entreprise permet de moduler la contribution versée au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Ces catégories d'emplois à aptitudes particulières (ECAP) sont définies dans un décret du 22 janvier 1988. Les 36 catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) sont énumérées à l'article D.5212-25 du Code du travail français. Ces ECAP comprennent les professions suivantes dans le domaine du transport et de la logistique : • Chauffeurs ambulanciers • Contrôleurs de transport (à bord des véhicules) • Chauffeurs routiers et chauffeurs routiers longue distance. • Conducteurs de véhicules de transport public. • Chauffeurs-livreurs et coursiers. • Conducteurs d'engins de levage lourds. • Conducteurs d'engins de manœuvre lourds. • Conducteurs qualifiés d'équipements de transport guidés (à l'exception des remontées mécaniques) • Agents de transport de fonds

	• Autres agents et hôteses (transport, tourisme, etc.) Il existe des règles régissant la sécurité sur le lieu de travail, mais aucune recommandation/obligation relative aux caractéristiques physiques ou mentales des magasiniers. Le Code du travail français prévoit que les salariés amenés à conduire des équipements de travail mobiles, pour lesquels un permis de conduire est requis, bénéficient d'un examen médical d'aptitude. Ces travailleurs exposés à des postes dits « à risque » font l'objet d'une surveillance individuelle renforcée de la santé (SIR). La SIR comprend un examen médical d'aptitude à l'emploi, réalisé par le médecin du travail avant l'affectation au poste, qui vise notamment à : • S'assurer que le travailleur est médicalement apte à l'emploi auquel l'employeur envisage de l'affecter • Déterminer si le travailleur souffre d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs • Proposer d'éventuelles adaptations du poste ou une affectation à d'autres postes • Informer les travailleurs des risques d'exposition sur le lieu de travail et du suivi médical nécessaire, ainsi que des moyens de prévention à mettre en œuvre. Cet examen et son renouvellement donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, qui est transmis au travailleur et à l'employeur et versé au dossier médical du travail de la personne concernée.
Allemagne	En Allemagne, la loi ne mentionne pas explicitement d'exceptions à l'obligation d'employer des personnes handicapées pour certaines professions ou activités. Cependant, deux aspects importants peuvent être indirectement pertinents : • Conformément à l'article 164, paragraphe 4, du livre IX du Code social, les employeurs peuvent être exemptés de l'obligation d'employer une personne handicapée si cela est « déraisonnable » pour l'emploi spécifique. Cela pourrait être le cas pour les emplois associés à des exigences physiques ou de sécurité particulières (par exemple, les chauffeurs professionnels ou les activités dans le domaine de la logistique). L'évaluation est

	effectuée au cas par cas et est généralement vérifiée par le bureau d'intégration. Conformément à l'article 160 du livre IX du Code social, les employeurs peuvent payer une taxe dite de compensation s'ils ne respectent pas le quota. Cela pourrait être particulièrement pertinent pour les employeurs du secteur de la logistique et du transport si l'obligation d'employer des personnes handicapées ne peut être mise en œuvre dans la pratique.
Irlande	Il n'existe aucune recommandation ni exigence officielle. Cependant, les exigences physiques générales sont détaillées dans de nombreuses descriptions de poste.
Portugal	Dans le secteur privé, les employeurs peuvent être exemptés des quotas en adressant une demande à l'ACT, accompagnée d'un avis de l'INR et d'une déclaration de l'IEFP prouvant qu'il est impossible d'appliquer les quotas ou qu'il n'y a pas de candidats handicapés qualifiés.
Espagne	En Espagne, le décret législatif royal 1/2013, qui régit les droits des personnes handicapées, ne mentionne pas explicitement les professions spécifiques exemptées du système de quotas. Les exemptions sont plutôt examinées au cas par cas, sur la base des justifications fournies par les employeurs. Ces justifications sont souvent liées à la nature du travail ou aux exigences inhérentes à l'emploi. Les postes dans le domaine du transport et de la logistique ne sont pas catégoriquement exemptés, mais des exemptions peuvent s'appliquer si des exigences physiques spécifiques (par exemple, soulever des charges lourdes) ne peuvent être satisfaites par des aménagements du lieu de travail.

La comparaison des réglementations en matière de transport et de logistique permet de constater des différences en termes de :

- Les exigences médicales et physiques varient d'un pays à l'autre, allant de l'absence totale d'exigences à des exigences très spécifiques.
- Le handicap n'est jamais mentionné en termes inclusifs.
- Les évaluations médicales varient également, même si elles ne sont clairement requises qu'en cas d'exigences médicales et physiques.
- La modification ou l'adaptation du lieu de travail n'est pas mentionnée en tant que telle, sauf si elle est interdite.

- En l'absence de réglementation, les descriptions de poste constituent le point de départ pour les employeurs et les employés : c'est le moment d'être inclusif.

Ce projet aborde également les spécificités de certains équipements dans les entrepôts. Dans certains cas, le secteur a mis en place une forme de certification afin de prévenir les accidents, qui pourrait être utile aux compagnies d'assurance. Ces certifications peuvent inclure certaines capacités qu'une personne handicapée ne pourrait prétendre avoir qu'avec une forme d'adaptation. Vous trouverez ci-dessous un tableau présentant ces exigences et les solutions pour les personnes handicapées par pays, lorsqu'elles existent.

Réglementation en matière de transport et de logistique concernant les postes dans les entrepôts

France	Conformément aux dispositions de l'article R.4323-55 du Code du travail français, la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail utilisés pour le levage est réservée aux travailleurs ayant reçu une formation appropriée, qui doit être complétée et mise à jour si nécessaire. La conduite de certains équipements présentant des risques particuliers, en raison de leurs caractéristiques ou de leur destination, est soumise à l'obtention d'un permis de conduite délivré par l'employeur (article R.4323-56 du Code du travail français). Cette autorisation est établie et délivrée au travailleur par l'employeur, sur la base d'une évaluation effectuée par ce dernier. Cette évaluation tient compte des trois éléments suivants : - Un test d'aptitude réalisé par le médecin du travail - Un test des connaissances et des compétences de l'opérateur en matière d'utilisation sûre des équipements de travail - La connaissance du lieu et des consignes à respecter sur le(s) site(s) d'utilisation. C'est l'employeur qui est responsable de l'organisation de la formation et de l'évaluation théorique et pratique à l'issue de celle-ci, sur la base de laquelle le permis de conduire sera délivré. Pour répondre à cette exigence d'évaluation, un système basé sur des recommandations a été mis au point par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) : le « Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité » ou « Caces ». Le CACES n'est ni un diplôme ni une qualification professionnelle. Il s'agit d'un examen qui valide les connaissances et les compétences d'un salarié en matière de conduite d'engins spécifiques. Il n'est pas
---------------	---

	obligatoire, mais il constitue un bon moyen pour les employeurs de se conformer à leurs obligations en matière de contrôle des connaissances et du savoir-faire des conducteurs pour une conduite en toute sécurité. Il existe huit recommandations de l'Assurance maladie-risques professionnels qui définissent les modalités et le contenu des épreuves théoriques et pratiques des différentes catégories du CACES : • R.482 - CACES® engins de chantier • R.483 - CACES® grues mobiles • R.484 - CACES® ponts roulants et portiques • R.485 - CACES® chariots élévateurs à conducteur accompagnant • R.486A - CACES® nacelles élévatrices mobiles de personnel • R.487 - CACES® grues à tour • R.489 - Chariots industriels automoteurs à conducteur porté CACES® • R.490 - Grues de chargement CACES® La durée de validité de tous les CACES est de 5 ans, à l'exception du CACES - Engins de chantier dont la durée de validité est de 10 ans. <i><u>Les critères d'aptitude à la conduite de chariots élévateurs</u> sont similaires à ceux requis pour la conduite de véhicules légers. Les règles de conduite des véhicules légers sont définies dans le code de la route, dont l'interprétation est définie par le ministère de l'Intérieur. Dans tous les cas, c'est le médecin du travail qui décide en fonction de sa connaissance de l'état de santé et des conditions de travail du salarié.</i> Acuité visuelle : il n'existe pas de norme ophtalmologique spécifique pour le poste de cariste, mais celle-ci repose généralement sur les normes <u>d'aptitude à la conduite de véhicules légers</u> pour les chariots élévateurs des groupes 1, 2, 3 et les empilages de moins de 10 m, ainsi que sur <u>les critères d'aptitude du permis poids lourd</u> pour les catégories 4 et 5 et les empilages de plus de 10 m. Véhicules lourds : en réalité, le chariot élévateur se déplace généralement à faible vitesse, le conducteur a donc le temps de tourner la tête. Contre-indications pour le poste de cariste • Certaines <u>pathologies du dos</u>.
--	---

	• Surdité. • Un diabète non équilibré. • Vertiges. • Crises d'épilepsie non contrôlées par un traitement. La prise de certains médicaments peut affecter la vigilance.
Allemagne	Pour obtenir une certification pour les chariots élevateurs et autres véhicules industriels, tels que les transpalettes. La DGUV Vorschrift 68 (règlement allemand sur l'assurance sociale contre les accidents) et l'Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) (loi sur la santé et la sécurité au travail) exigent que les travailleurs soient aptes à utiliser des machines industrielles. Les employeurs sont tenus de s'assurer que leurs travailleurs répondent aux critères physiques et psychologiques nécessaires pour utiliser des machines lourdes. La loi sur la santé et la sécurité au travail (ArbSchG) et les réglementations telles que la DGUV fixent les normes en matière de contrôles de santé que les employeurs doivent respecter. Ces règles garantissent que les opérateurs sont physiquement et psychologiquement aptes à exercer leurs fonctions sans se mettre eux-mêmes ou d'autres personnes en danger. La législation autorise la modification des équipements de manutention (tels que les chariots élevateurs, les transpalettes et autres machines d'entrepôt) afin de les adapter aux handicaps. Cette mesure est conforme aux lois nationales sur les droits des personnes handicapées et sur la santé et la sécurité au travail, qui visent à garantir que les personnes handicapées puissent travailler dans divers secteurs, notamment la logistique et l'entrep�sage, dans un environnement sûr et accessible. Les textes juridiques pertinents ont déjà été énumérés au début de cette enquête et comprennent, entre autres : Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Sozialgesetzbuch IX
Irlande	Le code de bonnes pratiques L117 approuvé par l'autorité irlandaise chargée de la santé et de la sécurité au travail définit les normes de formation des caristes. Les employeurs ne sont pas autorisés à permettre à quiconque de conduire un chariot élevateur sans formation. Il existe des directives concernant de nombreux véhicules de travail différents. Il n'y a pas d'exigences médicales ou physiques ni d'examen médical.

Portugal	Les travailleurs sont tenus de suivre une formation appropriée pour conduire des équipements de travail mobiles automoteurs et utiliser des équipements de travail pour le levage. Conduite d'équipements de travail automoteurs : conformément au décret-loi n° 50/2005, les équipements de travail automoteurs ne peuvent être conduits que par des travailleurs ayant suivi une formation spéciale sur leur utilisation en toute sécurité. Les travailleurs en formation doivent être supervisés et des mesures organisationnelles doivent être prises pour garantir la sécurité pendant les opérations. Utilisation d'équipements de levage : toutes les opérations de levage impliquant des équipements de levage doivent être correctement planifiées par une personne compétente, supervisées de manière appropriée et effectuées en toute sécurité. La formation permet de s'assurer que les travailleurs comprennent les normes de sécurité et les techniques de manipulation correctes. Les employeurs sont tenus de dispenser cette formation et de veiller au respect de la législation en vigueur. La formation de mise à niveau pour l'utilisation des équipements de levage suit généralement les lignes directrices suivantes : Intervalles standard : la plupart des normes industrielles recommandent une formation de remise à niveau tous les trois à cinq ans afin de garantir que les opérateurs maintiennent leurs compétences et restent informés des pratiques de sécurité. Déclencheurs obligatoires : une formation de remise à niveau peut être requise plus tôt dans certaines situations spécifiques, telles que : après un accident, un quasi-accident ou une infraction à la sécurité ; si l'opérateur fait preuve d'un comportement dangereux ou de mauvaises performances ; en cas de changements importants au niveau de l'équipement, de l'aménagement du lieu de travail ou des procédures opérationnelles. Les employeurs doivent également surveiller régulièrement les opérateurs et effectuer des évaluations des risques afin de déterminer si une formation de remise à niveau anticipée est nécessaire. L'utilisation de certains équipements d'entrepôt présentant des risques particuliers, tels que les chariots élévateurs, nécessite une formation et une certification spécifiques. Si un permis de conduire standard (catégorie B) est parfois requis pour suivre des cours de formation à la
-----------------	---

	conduite de chariots élévateurs, la principale exigence est une formation spécialisée et une certification afin de garantir l'utilisation sûre de ces équipements. Cette exigence est imposée par les réglementations en matière de sécurité et est considérée comme une obligation légale pour les employeurs. La formation porte sur la compréhension du fonctionnement correct de ces véhicules, les normes de sécurité et la prévention des risques sur le lieu de travail. L'autorisation de conduire des équipements d'entrepôt est délivrée par l'employeur sur la base d'une évaluation. Conformément au décret-loi n° 50/2005 précité, les employeurs doivent évaluer les compétences des travailleurs afin de garantir le respect des normes de sécurité prévues par la législation nationale en matière de santé et de sécurité au travail, qui est conforme aux directives européennes. Les éléments d'évaluation requis pour obtenir l'autorisation de conduire des équipements d'entrepôt, tels que des chariots élévateurs, sont les suivants : formation obligatoire suivie ; permis de conduire de catégorie B (donc, conditions de santé) ; formation spécialisée sur les normes de sécurité, l'utilisation correcte des véhicules et la gestion des risques liés aux équipements de travail. La durée de la formation varie : 7 heures pour les personnes ayant déjà une expérience de conduite ; 14 heures pour les personnes sans expérience de conduite ; Certification : après avoir suivi la formation, les opérateurs doivent obtenir une certification afin de garantir qu'ils sont qualifiés pour utiliser les équipements en toute sécurité. En tant que membre de l'Union européenne, le Portugal suit les réglementations et les directives de l'UE relatives à l'utilisation des chariots élévateurs et des équipements d'entrepôt, à savoir : des audits et des inspections de sécurité réguliers pour garantir le bon fonctionnement des équipements et le respect des protocoles de sécurité ; des évaluations des risques impliquant une évaluation de l' des itinéraires des chariots élévateurs, de la disposition des entrepôts et des passages piétons ; la mise en œuvre de stratégies complètes d'identification des dangers et d'évaluation des risques ; le respect des réglementations telles que celles relatives à l'entretien, à l'inspection et à la formation des opérateurs des équipements de travail.
--	--

	Il existe des examens et des certifications qui valident les connaissances et les compétences d'un employé dans l'utilisation de machines d'entrepôt spécifiques. Il existe au Portugal des programmes de formation agréés par le gouvernement pour les opérateurs de machines d'entrepôt. L'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle propose des cours de formation professionnelle dans le domaine des opérations d'entrepôt. Il existe au Portugal des organismes de formation agréés qui proposent des cours spécialisés pour les opérateurs d'équipements (agréés par la DGERT - Direction générale de l'emploi et des relations du travail). Plusieurs types d'équipements d'entrepôt font l'objet de programmes de formation approuvés par les pouvoirs publics : chariots élévateurs, plates-formes élévatrices mobiles de personnel (PEMP), chargeuses-pelleteuses, bulldozers. Les évaluations des risques doivent être effectuées par les employeurs, en tenant compte de facteurs individuels tels que l'âge, la force physique, les capacités, les connaissances, les antécédents de troubles musculo-squelettiques et le mode de vie. Bien qu'il ne s'agisse pas spécifiquement d'exigences en matière de santé, ces réglementations et exigences visent à garantir que les opérateurs sont physiquement et mentalement aptes à utiliser en toute sécurité les équipements d'entrepôt. Il est probable que tout problème de santé susceptible de nuire à la capacité d'un opérateur à utiliser ces équipements en toute sécurité soit identifié au cours des processus de formation et d'évaluation des risques.
Espagne	Pour obtenir une certification pour les chariots élévateurs à fourche et autres véhicules industriels, tels que les transpalettes, il n'y a pas d'exigences médicales ou physiques ni d'examen médical. La législation espagnole autorise la modification des équipements de manutention, y compris les machines telles que les chariots élévateurs à fourche et les transpalettes, afin de répondre aux besoins des travailleurs handicapés. Toutefois, les modifications doivent être conformes aux normes de sécurité et garantir que les équipements restent sûrs à utiliser.

2. Synthèse du WP2A2 : Analyse comparative de l'accessibilité aux permis de conduire

La partie suivante est une synthèse d'une analyse comparative des réglementations en matière de permis de conduire, des conditions physiques et mentales qui affectent le permis de conduire et des possibilités pour les personnes handicapées d'apprendre à conduire dans les pays partenaires du projet.

Une directive CE, ou directive de l'Union européenne (UE), est un acte juridique contraignant qui impose aux États membres de l'UE d'atteindre des objectifs spécifiques, mais leur laisse la liberté de choisir les méthodes et les moyens pour y parvenir.

La directive 2006/126/CE établit les règles relatives à la délivrance et à la reconnaissance des permis de conduire. Ses principaux objectifs sont d'assurer la sécurité routière, de faciliter la libre circulation au sein de l'UE et d'harmoniser les conditions d'obtention du permis de conduire.

La directive établit les différentes catégories de véhicules (par exemple, motos, voitures, camions, bus) qui peuvent être conduits et précise les conditions d'obtention du permis dans chaque catégorie. Elle vise également à harmoniser les normes relatives aux examens de conduite, y compris les examens théoriques et pratiques, afin de garantir que les conducteurs de toute l'UE répondent à des niveaux de sécurité et de compétence similaires.

Les permis professionnels sont délivrés pour une durée déterminée (généralement 5 ans) et doivent être renouvelés périodiquement. La directive comprend également des dispositions relatives à la suspension ou au retrait du permis de conduire en cas d'infractions graves au code de la route, pour des raisons médicales ou en cas d'incapacité à conduire en toute sécurité. Ces dispositions ont été incluses pour des raisons de sécurité ; la frontière entre la protection contre les risques et l'inclusion est ténue. Dans cette optique, les États membres ont mis en œuvre et géré la directive de différentes manières.

Les permis de conduire délivrés par un État membre de l'UE sont valables dans tous les autres États membres, ce qui garantit la reconnaissance mutuelle des permis dans toute l'UE. Des dispositions sont en place pour échanger un permis étranger (provenant d'un autre pays de l'UE ou d'un pays tiers) contre un permis local lors d'un déménagement entre États membres, et il existe des règles concernant la reconnaissance des permis non européens dans des conditions spécifiques.

Bien que la législation européenne harmonise les examens médicaux, leur mise en œuvre diffère d'un pays à l'autre.

L'Espagne exige que les examens soient effectués uniquement dans des centres de reconnaissance des conducteurs (CRC) agréés, qui sont répartis de manière inégale, ce qui pose des problèmes d'accès aux personnes à mobilité réduite. Les informations

sur l'aptitude médicale ne sont pas claires en Espagne et en Allemagne, alors qu'elles sont accessibles au public en Irlande (RSA), au Portugal (IMT) et en France (LegiFrance). L'Espagne exige également des examens médicaux liés à l'âge, tout comme l'Allemagne et la France, contrairement au Portugal.

La France a créé le PECF en 2021 afin d'évaluer les handicaps pour la formation et l'emploi des conducteurs, y compris les permis de conduire pour véhicules lourds.

L'Irlande n'exige aucun examen médical avant l'âge de 75 ans, ce qui augmente les risques de maladies non détectées. Les médecins peuvent toutefois imposer des évaluations sur route à tout âge. En revanche, l'Allemagne exige des évaluations à partir de 50 ans.

2.1 Vision

Tous les pays appliquent des normes strictes en matière de vision : acuité élevée ($\geq 0,8$ dans le meilleur œil), champ horizontal $\geq 160^\circ$, vision binoculaire, examens réguliers et lentilles correctrices autorisées. Les différences résident dans la fréquence des examens : France et Allemagne (tous les 5 ans), Espagne (5 ans < 65 ans, 3 ans ≥ 65 ans), Portugal (5 ans < 50 ans, puis plus fréquents) et Irlande (5 ans, plus fréquents après 70 ans).

2.2 Audition

Tous autorisent les conducteurs professionnels souffrant d'une perte auditive, avec des aides autorisées. La France, l'Allemagne et l'Espagne exigent parfois des rétroviseurs supplémentaires (code 42). La France met l'accent sur les problèmes d'équilibre liés aux maladies de l'oreille interne ; l'Irlande vérifie la capacité de communication d'urgence (y compris les appareils Minicom). L'Espagne interdit de manière unique les conducteurs souffrant d'une perte auditive $\geq 35\%$.

2.3 Handicap locomoteur

Les adaptations codées sur le permis doivent être utilisées dans tous les pays de l'UE. Des certificats médicaux sont exigés à différentes étapes : lors de la demande en Allemagne, lors du renouvellement au Portugal. L'Allemagne délivre souvent des permis de validité plus courte.

2.4 Cardiovasculaire

Les règles de l'UE exigent des contrôles tous les 1 à 5 ans, avec ECG ou tests d'effort, souvent réalisés par un cardiologue. La norme est une capacité fonctionnelle de 9 MET. La France et l'Allemagne exigent des évaluations principalement lors du renouvellement ; l'Espagne exige une déclaration et éventuellement un certificat médical ; le Portugal impose un examen IMT ; l'Irlande exige un rapport médical (formulaire NDLS). Les arythmies non contrôlées ou les infarctus récents interdisent la conduite partout.

2.5 Diabète

Les règles de l'UE interdisent la conduite aux conducteurs ayant souffert d'hypoglycémie sévère au cours des 12 derniers mois, ayant une mauvaise conscience de leur état ou présentant des complications. Des examens annuels par un spécialiste sont obligatoires. La France, l'Allemagne, l'Espagne, le Portugal et l'Irlande autorisent tous les conducteurs du groupe 2 souffrant de diabète stable, à condition que les registres d' s de glucose et les contrôles réguliers soient documentés. L'Allemagne exige également une formation structurée ; le Portugal et l'Irlande exigent des rapports de spécialistes ou de médecins.

2.6 Neurologique

Les conducteurs du groupe 2 doivent être exempts de crises depuis 10 ans sans médicament. La France, l'Allemagne, l'Espagne, le Portugal et l'Irlande restreignent tous les permis après un accident vasculaire cérébral jusqu'à guérison complète et autorisation (généralement 6 à 12 mois ou plus). Les maladies évolutives comme la maladie de Parkinson nécessitent des examens continus, conduisant souvent à des permis restreints ou non renouvelés.

2.7 Troubles mentaux

Dans tous les pays, les permis sont refusés en cas de psychose active, d'idées suicidaires ou de troubles graves. Les troubles stables (par exemple, bipolarité, dépression) peuvent être autorisés sous surveillance psychiatrique. La France met l'accent sur les troubles liés à la consommation de substances, l'Allemagne et l'Espagne couvrent un large éventail, le Portugal exige une stabilité de 6 à 12 mois et l'Irlande exclut les conducteurs ayant récemment souffert de psychose ou ayant été hospitalisés.

2.8 Troubles rénaux

Les conducteurs atteints d'une maladie rénale chronique ou sous dialyse peuvent continuer à conduire si leur état de santé est stable. La France et l'Allemagne exigent une évaluation par un néphrologue ; l'Espagne impose un examen annuel du CRC ; le Portugal accorde des permis d'un an sous réserve du renouvellement de l'IMT ; l'Irlande exige des rapports médicaux du NDLS. Dans la pratique, l'Allemagne, l'Espagne et la France sont plus strictes que l'Irlande et le Portugal.

2.9 Obstacles à l'obtention du permis

Les obstacles proviennent souvent de l'accès à des véhicules adaptés et aux évaluations médicales. L'Espagne présente des disparités en matière de voitures d'entraînement adaptées et exige des visites au CRC. Les évaluations en Allemagne sont longues et coûteuses, avec un financement limité. La France bénéficie du PECF, mais souffre d'un manque de sensibilisation. Le Portugal est confronté à des problèmes similaires à ceux de l'Espagne. L'Irlande exige des rapports médicaux, ce qui peut retarder les demandes.