



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

Liberté  
Égalité  
Fraternité



TRANSPORT & LOGISTIQUE  
Créativité pour l'emploi



# Handi Pro

## Transport & Logistique

Comprendre et compenser les situations handicapantes  
dans les activités du Transport et de la Logistique



# Quels sont les enjeux de santé dans la branche Transport-Logistique ?

## > Des contraintes liées aux métiers du Transport-Logistique

Ce secteur d'activité présente des situations de travail se déroulant souvent en dehors de l'entreprise. Que ce soit du fait de l'organisation du travail ou de l'activité physique, ces métiers sont concernés par des enjeux de santé et de sécurité spécifiques.

Les risques professionnels liés aux manutentions et les Troubles Musculosquelettiques en sont les principaux enjeux, néanmoins ces métiers d'échange et d'interaction peuvent générer aussi des risques psycho-sociaux.

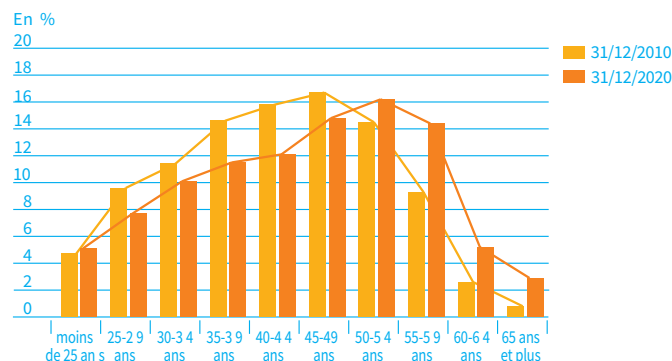
Retrouvez les données AT/MP dans le secteur du transport et de la logistique par code NAF sur [AMELI.fr](http://AMELI.fr)



## > Un contexte socio-démographique vieillissant

Nous observons depuis de nombreuses années une évolution de la moyenne d'âge des salariés de la branche Transport-Logistique avec un glissement des effectifs vers les tranches d'âge supérieures. En 2018, un salarié sur deux avait plus de 45 ans.

Comparaison de la structure par âge de la branche à 10 ans d'intervalle  
Source : rapport OPTL 2021



## > L'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche Transport-Logistique

En 2020, un établissement sur quatre de la branche, toutes tailles confondues, emploie du personnel en situation de handicap. La moitié des établissements du transport routier de voyageurs en fait partie. Sur les trois dernières années, ce nombre d'établissements a augmenté de 33%, traduisant une prise de conscience globale sur la nécessité de mieux connaître et prendre en compte les travailleurs handicapés dans les entreprises.

Nombre d'établissements employant du personnel handicapé  
Source : Rapport OPTL 2021

	2018	2019	2020
<b>TRM</b>	4 143	4 871	5 695
<b>TRV</b>	1 110	1 524	1 466
<b>DEM</b>	112	154	189
<b>LOC</b>	281	331	346
<b>AUX</b>	916	1 065	1 141
<b>PRL</b>	386	365	345
<b>TRS</b>	685	835	975
<b>Total</b>	<b>7 632</b>	<b>9 145</b>	<b>10 147</b>



## Quels sont les différents types de handicap ?

« Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions ».

source agefiph : La loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Il existe différents types de handicaps : sensoriel, mental, psychique, moteur, et invalidant. Dans le cadre de ces fiches métiers, nous avons mis l'accent sur le handicap de l'appareil locomoteur classe V qui désigne toutes restrictions des capacités fonctionnelles d'une personne ayant une pathologie des organes permettant de se déplacer. Cela peut se caractériser par une lésion allant jusqu'à l'amputation ou la paralysie.

## Qu'est-ce qu'une situation de handicap au travail ?

Les situations handicapantes au travail peuvent résulter d'un écart entre les capacités de l'individu et les conditions de réalisation du travail, elles sont liées :

- à l'évolution de la santé du salarié et donc de ses capacités fonctionnelles
- et/ou à l'évolution de l'environnement de travail.



### Le handicap moteur Contraintes biomécaniques

Incapacité  
ou capacité réduite  
à effectuer certains  
mouvements



### Le handicap sensoriel Contraintes auditives et visuelles

Incapacité  
ou capacité réduite  
à entendre et voir



### Le handicap mental Contraintes mentales

Difficulté plus ou moins  
importante de réflexion,  
conceptualisation,  
communication, et  
décision

### Agir sur les facteurs professionnels pour limiter la survenue de situations handicapantes

Certaines activités de travail peuvent générer des contraintes biomécaniques : mouvements répétés avec amplitudes articulaires et/ou ports de charges. Les sollicitations physiques peuvent mettre en difficulté les salariés en situation de handicap.

De même, des situations de travail ponctuelles ou récurrentes peuvent être identifiées comme handicapantes et ciblées pour être traitées.

Agir sur les situations de travail, que ce soit par des adaptations techniques ou organisationnelles, permet de limiter l'exposition à ces contraintes au niveau individuel et ainsi favoriser l'autonomie de la personne en situation de handicap.

**IMPORTANT :** On parle de compensation du handicap pour toute mesure d'adaptation qui permet d'agir sur ces situations handicapantes et de favoriser l'autonomie de la personne dans son travail.

### 6 livrets de «fiches métier» vous sont proposés pour mieux appréhender et adapter les situations handicapantes au travail :

Fiches **TRM** - Conducteur de transport routier de marchandises

Fiches **TRV** - Conducteur de transport de voyageurs

Fiches **AMB** - Ambulancier DE

Fiches **DEM** - Conducteur déménageur

Fiches **LOG** - Agent logistique

Fiches **BUR** - Employé de bureau (*exploitant, manager, administratif*).

## A qui s'adresse ces fiches métiers ?

Les personnes en charge des salariés en difficulté (*RH, directeur d'agence, dirigeant, référent handicap, ...*) doivent être en mesure de mener à bien des projets d'insertion et de maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap.

En effet, les restrictions médicales énoncées par le médecin de santé au travail et les demandes d'adaptation de poste sont des situations nécessitant une réactivité et des connaissances particulières.



## Quel est l'objectif de ces fiches ?

### > Aider les entreprises à identifier des mesures simples et efficaces

Ces fiches métiers permettront d'identifier les impacts possibles des activités de travail sur les salariés en situation de handicap et les leviers techniques et organisationnels permettant leur autonomie, si cela est nécessaire.

### > Associer des aménagements individuels ou collectifs pour compenser le handicap

Plusieurs niveaux d'actions sont possibles pour rendre les situations de travail adaptées aux personnes en situation de handicap. Dans certains cas, le projet nécessite des adaptations spécifiques au salarié et doit prévoir un aménagement individuel attitré : solutions techniques, adaptation des tâches ou du temps de travail. Mais des mesures peuvent aussi être prises au niveau du collectif de travail telles que la sensibilisation des collègues ou l'aménagement des locaux.

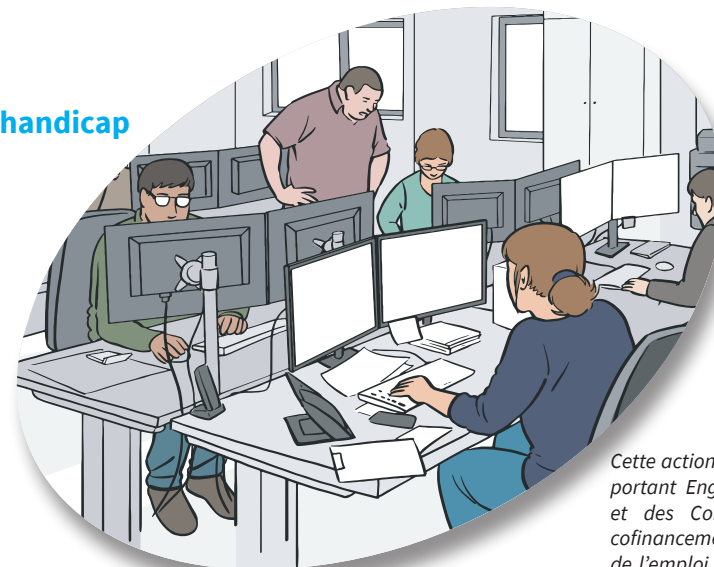
## Conditions d'utilisation de ces fiches

### > Associer les acteurs internes et partenaires externes de la santé et du handicap

Les situations de travail énoncées ne sont pas exhaustives et devront être complétées par un inventaire des tâches réalisées pour le poste.

Les mesures d'aménagement proposées sont mentionnées à titre d'exemple et doivent faire l'objet d'une analyse spécifique à chaque situation. La participation de toutes les parties prenantes est fortement recommandée, aussi bien le salarié en situation de handicap, que son manager ou exploitant, le responsable des achats et de la maintenance, les représentants du personnel, etc.

**IMPORTANT :** la validation des mesures mises en place devra être faite auprès du salarié et du médecin de santé au travail. Son avis médical permet de s'assurer que les solutions identifiées compensent le handicap et surtout ne le dégradent pas.





*Cette action est réalisée dans le cadre de la démarche portant Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC). Elle bénéficie d'un cofinancement et de l'expertise du ministère en charge de l'emploi (DGEFP) au titre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).*

## Conducteur TRV

Situation de travail : stationnement et déplacement sur parking entreprise



 <b>Contraintes biomécaniques</b>	<b>Mesures de compensation biomécanique</b>	 <b>Contraintes auditives</b>	<b>Mesures de compensation auditive</b>	<b>Mesures organisationnelles</b>
<b>Sollicitation des membres inférieurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Limiter les déplacements sur de longues distances <b>Exemple :</b> prévoir un stationnement PMR VL à proximité des bureaux de régulation</li> <li>&gt; Proposer des chaussures de sécurité adaptées aux activités / handicap <b>Exemple :</b> chaussures de sécurité orthopédiques</li> </ul>	<b>Contraintes pour entendre les véhicules circulant dans la même zone - risque de collision</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Permettre l'accès aux informations auditives <b>Exemple :</b> équiper de prothèses auditives si besoin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Sur le parking, aménager des zones sécurisées et éclairées pour les déplacements piétons</li> <li>&gt; Imposer le port du gilet jaune sur le site de l'entreprise</li> </ul>

## Conducteur TRV

Situation de travail : prise de service, accès à l'exploitation



### Contraintes biomécaniques

Sollicitation des membres inférieurs

### Mesures de compensation biomécanique

> Favoriser l'accessibilité handicap des locaux

**Exemple :** aménagement PMR, rampe main courante, etc



### Contraintes mentales

Contrainte pour se repérer et se déplacer dans un nouvel environnement de travail

### Mesures de compensation cognitive

> Faciliter le repérage des différents services de l'entreprise

**Exemple :** mise en place d'un plan de circulation et d'affichage des bureaux d'accueil



### Mesures organisationnelles

> Dans les locaux, matérialiser les zones de circulation piétonne, sans obstacles, éclairées, séparées des flux d'engins de manutention, etc

## Conducteur TRV

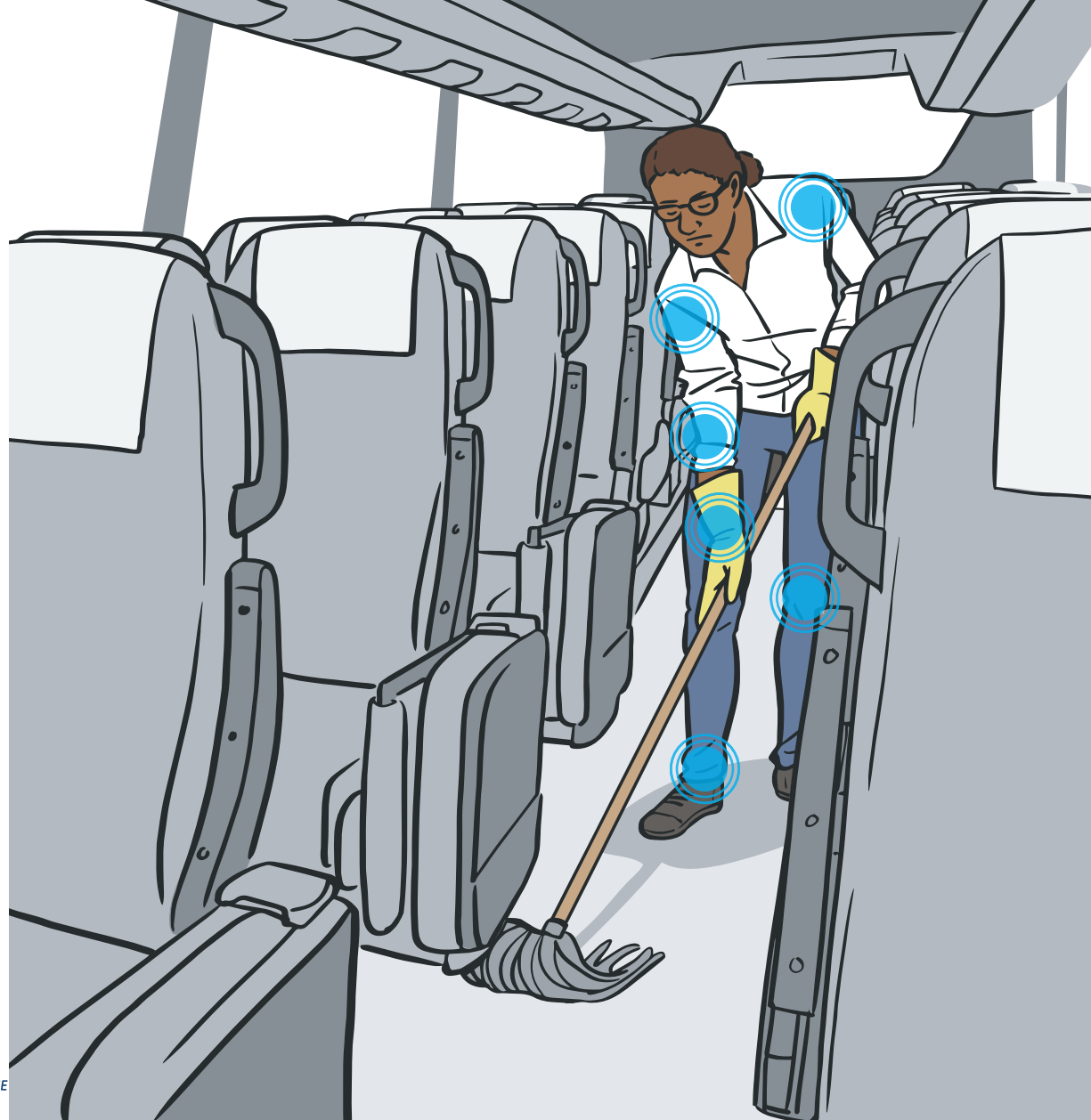
Situation de travail : effectuer les vérifications avant départ sur le véhicule



 <b>Contraintes biomécaniques</b>	<b>Mesures de compensation biomécanique</b>	 <b>Contraintes mentales</b>	<b>Mesures de compensation cognitive</b>	<b>Mesures organisationnelles</b>
Sollicitation des membres supérieurs et dos	> Faciliter le bon déroulement des contrôles <b>Exemple :</b> équipement de lampe de poche, aménagement des zones de stationnement éclairées et espacées, etc	Contrainte de temps liée à la prise de véhicule	> Adapter l'organisation de la journée de travail <b>Exemple :</b> modifier la durée du temps de travail et l'heure de départ  > Adapter les temps de prise de poste <b>Exemple :</b> temps prévu à cet effet dans le planning	> Prévoir l'aménagement des zones de stationnement éclairées et espacées  > Imposer le port du gilet jaune sur le site de l'entreprise

## Conducteur TRV

Situation de travail : nettoyage du véhicule intérieur /extérieur



### Contraintes biomécaniques

Sollicitation des membres supérieurs et inférieurs

### Mesures de compensation biomécanique

> Limiter les mouvements répétitifs à amplitude et effort important

**Exemple :** aspirateur léger, raclette facilitant le lavage des vitres, dépoussiérage facilité

### Mesures organisationnelles



> Favoriser le nettoyage automatique des véhicules : utilisation de pont de nettoyage avec rouleau plutôt que karcher manuel



## Conducteur TRV

Situation de travail : transmission par l'exploitant de l'ordre de mission



 <b>Contraintes mentales</b>	<b>Mesures de compensation cognitive</b>	 <b>Contraintes auditives</b>	<b>Mesures de compensation auditive</b>	<b>Mesures organisationnelles</b>
Contrainte de compréhension de consignes - informations multiples pour des nouveaux circuits ( <i>adresses, horaires,...</i> )	> Faciliter la transmission d'informations claires et précises  <b>Exemple :</b> consignes rédigées sur ordre de mission	<b>Contraintes de compréhension des consignes orales dans un environnement bruyant (téléphone, passage de tierce personnes etc)</b>	> Favoriser une bonne communication privilégiant les échanges écrits, faciliter la transmission d'informations claires et précises  <b>Exemples :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• consignes rédigées sur ordre de mission</li> <li>• utilisation d'une interface de communication via smartphone spécifique pour les personnes souffrant de déficience auditive</li> </ul>	> Dans les bureaux de l'exploitation aménager les espaces de travail afin de favoriser des échanges de bonne qualité  <b>Exemples :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• configuration de l'open space favorisant isolation phonique, espace dédié aux échanges,</li> <li>• sensibilisation des collègues de travail aux handicaps sensoriels</li> </ul>

## Conducteur TRV

Situation de travail : monter dans le véhicule et s'installer sur le siège



### Contraintes biomécaniques

Sollicitation des membres supérieurs et inférieurs

### Mesures de compensation biomécanique

> Faciliter l'accessibilité au véhicule

**Exemple :** main courante

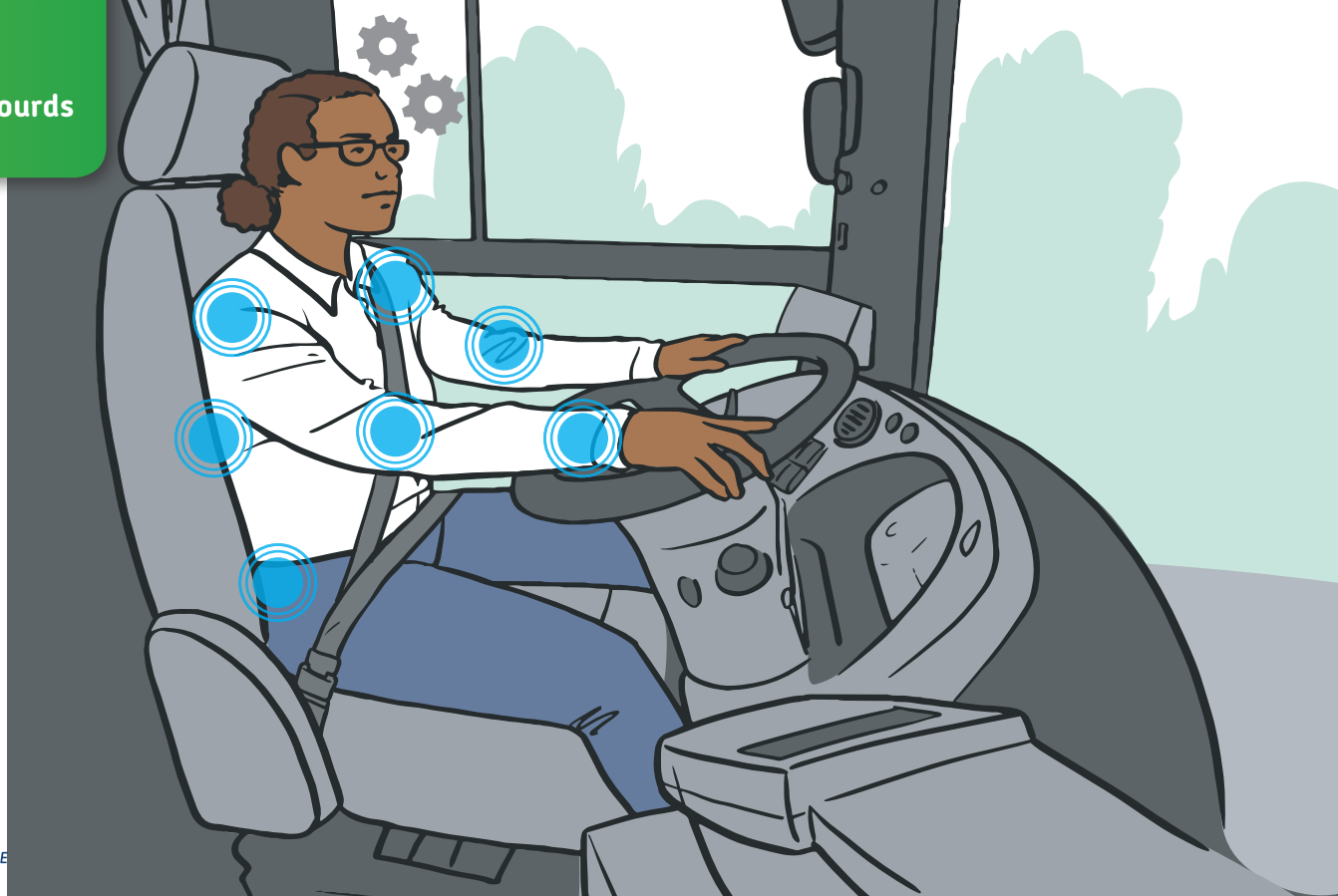
### Mesures organisationnelles



> Privilégier une organisation où les véhicules sont attribués

> Pour le matériel non attribué, en amont favoriser la prise en compte à l'achat de véhicules équipés d'options ergonomiques et de sécurité

# Conducteur TRV

Situation de travail : conduite de véhicule poids lourds




 <b>Contraintes biomécaniques</b>	<b>Mesures de compensation biomécanique</b>	 <b>Contraintes mentales</b>	<b>Mesures de compensation cognitive</b>	<b>Mesures organisationnelles</b>
<p>Posture assise prolongée, sollicitation du dos et vibration</p>	<p>           &gt; Favoriser une posture adaptée et le choix de matériel ergonomique   <b>Exemple :</b> siège confort, siège pivotant pour favoriser l'insertion au poste de conduite, suspensions pneumatiques ou coussins ergonomiques si le véhicule n'est pas attitré         </p>	<p>           Contraintes liées au travail en flux tendu, à la gestion d'événements non prévus (<i>travaux, embouteillage, retard chez clients, adresse ou horaire d'arrivée inexacte,...</i>)         </p>	<p>           &gt; Permettre d'anticiper et de gérer les aléas   <b>Exemple :</b> GPS adapté PL             &gt; Prévoir des «zones tampon» dans l'emploi du temps pour absorber les aléas         </p>	<p>           &gt; Permettre d'anticiper et de gérer les aléas  <b>Exemple :</b> identification avec l'exploitant des contraintes spécifiques à la mission (<i>utilisation d'un outil SIE,...</i>), animation des remontées entre les conducteurs et partages de bonnes pratiques            &gt; Travailler en concertation avec le client ou l'autorité organisatrice : modifier les horaires ou parcours, augmenter les fréquences de desserte, etc            &gt; Équiper les véhicules de sièges avec suspension pneumatique et réglable, faire participer les conducteurs au choix des sièges            &gt; Former les conducteurs au réglage du siège            &gt; Sensibiliser les conducteurs à la bonne position de conduite (<i>position du siège, du volant, des pieds et des mains</i>) et à la manipulation des réglages (<i>siège, commandes, volant, rétroviseurs...</i>)         </p>

## Conducteur TRV

Situation de travail : conduite - utilisation des pédales, des équipements, des commandes et volant





 <b>Contraintes biomécaniques</b>	<b>Mesures de compensation biomécanique</b>	<b>Mesures organisationnelles</b>
Sollicitation des membres inférieurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Limiter la mobilisation des membres inférieurs <b>Exemple :</b> boîte de vitesses automatique</li> <li>&gt; En cas de handicap de l'appareil locomoteur classe V, prévoir un aménagement de compensation adapté <b>Exemple :</b> commandes manuelles des pédales au volant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Pour le matériel non attiré, en amont favoriser la prise en compte à l'achat de véhicules équipés d'options ergonomiques et de sécurité</li> </ul>
Sollicitation des membres supérieurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Limiter la mobilisation des membres supérieurs <b>Exemple :</b> privilégier un modèle de véhicule intégrant l'ergonomie (ralentisseur manuel du côté du membre non handicapé), BVA, petit volant, direction assistée, pare soleil et rétroviseur électrique, accoudoirs</li> <li>&gt; En cas de handicap de l'appareil locomoteur classe V, prévoir un aménagement de compensation adapté <b>Exemple :</b> boule au volant avec boîtier de télécommande</li> </ul>	

## Conducteur TRV

Situation de travail : renseigner les passagers / échanger / faire respecter les consignes de sécurité et règles de montée à bord






 <b>Contraintes mentales</b>	<b>Mesures de compensation cognitive</b>	 <b>Contraintes auditives</b>	<b>Mesures de compensation auditive</b>	<b>Mesures organisationnelles</b>
<p><i>Contraintes liée à la relation avec les usagers : Stress, crainte des agressions, gestion de conflits, autorité</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Adapter le choix de la mission en fonction des spécificités des publics et des horaires et trajets à risques</li> <li>&gt; Mise en place de systèmes de PTI (Protection de Travailleur Isolé)  <b>Exemple :</b> bouton d'appel d'urgence, cloison de protection</li> </ul>	<p><i>Contraintes liées aux échanges oraux avec les usagers - risques de mauvaises compréhension ou mal entendu</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Communiquer auprès des usagers sur le handicap du conducteur</li> <li>&gt; Favoriser une bonne communication privilégiant les échanges écrits, faciliter la transmission d'informations claires et précises</li> </ul> <p><b>Exemple :</b> utilisation d'une interface de communication via smartphone spécifique pour les personnes souffrant de déficience auditive</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Former les conducteurs à la gestion des conflits et aux conduites à tenir en cas d'agression</li> </ul>

## Conducteur TRV

Situation de travail : vendre et contrôler les titres de transport



 <b>Contraintes biomécaniques</b>	<b>Mesures de compensation biomécanique</b>	 <b>Contraintes mentales</b>	<b>Mesures de compensation cognitive</b>	 <b>Contraintes auditives</b>	<b>Mesures de compensation auditive</b>	<b>Mesures organisationnelles</b>
<p>Sollicitation des membres supérieurs et dos</p>	<p>&gt; Limiter les torsions du dos et sollicitations des membres supérieurs</p> <p><b>Exemple :</b> siège pivotant, système de trousse ergonomique pour rendre la monnaie</p>	<p><i>Contraintes liée à la relation avec les usagers : Stress, crainte des agressions, gestion de conflits, autorité</i></p>	<p>&gt; Adapter le choix de la mission en fonction des spécificités des publics et des horaires et trajets à risques</p> <p>&gt; Mettre en place des systèmes de PTI (Protection de travailleur isolé)</p> <p><b>Exemple :</b> bouton d'appel d'urgence, cloison de protection</p>	<p><i>Contraintes liées aux échanges oraux avec les usagers - risques de mauvaise compréhension ou malentendu</i></p>	<p>&gt; Communiquer auprès des usagers sur le handicap du conducteur</p> <p>&gt; Favoriser une bonne communication privilégiant les échanges écrits, faciliter la transmission d'informations claires et précises</p> <p><b>Exemple :</b> utilisation d'une interface de communication via smartphone spécifique pour les personnes souffrant de déficience auditive</p>	<p>&gt; Favoriser le déploiement du paiement dématérialisé des tickets</p>



### Contraintes biomécaniques

Sollicitation des membres inférieurs et supérieurs

### Mesures de compensation biomécanique

> Limiter les postures contraignantes en adaptant les soutes, portes de soute qui remontent le plus haut possible, système de rack et de surfaces glissantes pour ranger les valises

**Exemple :** boîte de vitesses automatique

> Limiter les postures contraignantes en adaptant les soutes, portes de soute qui remontent le plus haut possible, système de rack et de surfaces glissantes pour ranger les valises

### Mesures organisationnelles

> Préconiser, sauf exception et tant que possible, aux conducteurs de laisser les clients gérer leurs bagages.

> Former les salariés sur les outils ou méthodes à disposition pour éviter ou réduire le port de charges et leurs effets (*formation PRAP : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique*)






### Mesures organisationnelles

- Favoriser le maximum de week-end de repos et privilégier les jours de repos après les postes de nuit
- Raccourcir la durée des postes de nuit, repousser le plus possible l'heure de prise de poste du matin (*après 6 heures*) et prévoir un minimum de 11 heures de repos entre 2 postes
- Permettre aux salariés d'anticiper leur planning
- Favoriser la régularité dans les plannings
- Prévoir des marges de manœuvre pour les échanges d'horaires entre salariés



# Récapitulatif des fiches métiers handicap dans le transport et la logistique

	Conducteur de transport de marchandise TRM	Conducteur de transport de voyageur TRV	Conducteur Ambulancier transport sanitaire AMB	Conducteur déménageur DEM	Agent logistique / cariste LOG	Employé de bureau BUR
 <p><b>Contraintes biomécaniques</b></p>	TRM - 01 TRM - 02 TRM - 04 TRM - 05 TRM - 06 TRM - 07 TRM - 08 TRM - 09 TRM - 10 TRM - 11 TRM - 12 TRM - 13 TRM - 14 TRM - 15 TRM - 16 TRM - 17	TRV - 01 TRV - 02 TRV - 03 TRV - 04 TRV - 06 TRV - 07 TRV - 08 TRV - 10 TRV - 11 TRV - 12	AMB - 02 AMB - 03 AMB - 05 AMB - 06 AMB - 07 AMB - 08 AMB - 09 AMB - 10 AMB - 12	DEM - 01 DEM - 03 DEM - 04 DEM - 05 DEM - 06 DEM - 07 DEM - 08 DEM - 09 DEM - 10 DEM - 11 DEM - 12	LOG - 01 LOG - 02 LOG - 03 LOG - 04 LOG - 05 LOG - 06 LOG - 07 LOG - 08 LOG - 09 LOG - 10 LOG - 11 LOG - 12 LOG - 13 LOG - 14 LOG - 15	BUR - 01 BUR - 02 BUR - 03 BUR - 04 BUR - 06 BUR - 07
 <p><b>Contraintes mentales</b></p>	TRM - 02 TRM - 03 TRM - 04 TRM - 07 TRM - 08 TRM - 14	TRV - 02 TRV - 03 TRV - 05 TRV - 07 TRV - 09 TRV - 10 TRV - 12	AMB - 01 AMB - 02 AMB - 04 AMB - 11	DEM - 02 DEM - 03 DEM - 04 DEM - 05 DEM - 11	LOG - 02 LOG - 04 LOG - 07 LOG - 08 LOG - 09 LOG - 12 LOG - 15	BUR - 02 BUR - 06 BUR - 07 BUR - 08
 <p><b>Contraintes auditives et visuelles</b></p>	TRM - 01 TRM - 03 TRM - 10	TRV - 01 TRV - 05 TRV - 09 TRV - 10 TRV - 12	AMB - 01 AMB - 04	DEM - 01 DEM - 02	LOG - 01 LOG - 02 LOG - 03 LOG - 10 LOG - 13	BUR - 01 BUR - 02 BUR - 04 BUR - 05 BUR - 06 BUR - 07 BUR - 08 BUR - 09

Cette action est réalisée dans le cadre de la démarche portant Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC). Elle bénéficie d'un cofinancement et de l'expertise du ministère en charge de l'emploi (DGEFP) au titre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).