



SÉCURISER la suite du parcours

Sécuriser la suite du parcours, c'est mettre l'emploi au cœur de l'attention des accompagnants. En la matière, le contexte social et sociétal pèseront directement dans l'employabilité des personnes en situation de handicap, au-delà de la problématique spécifique qui touche le secteur du sport.

Le regard d'éducateurs sportifs diplômés



Ange MARGARON,
BPJEPS Voile



Maxence LEGRAS,
BPJEPS Activités de la forme



Océane GARNIER,
DEJEPS Handisport



6.1 Un contexte sociétal difficile...



En 1987, la loi « en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés » rend obligatoire leur embauche en entreprise dans une proportion d'au moins 6% de l'effectif total. Dans le cas contraire, les entreprises de 20 salariés et plus sont soumises à des sanctions financières. Cette loi a constitué un point d'appui important pour développer l'emploi des personnes handicapées: le recrutement des demandeurs d'emploi en situation de handicap a ainsi progressé de 20% en 2021. Toutefois, avec un taux d'emploi de 3,6% en 2020 pour les bénéficiaires de cette obligation d'emploi, des marges de progrès importantes demeurent.

Tout comme l'évolution législative est impactée par les évolutions sociétales, ces dernières sont impactées par les mesures prises par le législateur.

Une population particulièrement touchée par la crise économique et le chômage

Les personnes handicapées ont été particulièrement touchées par la crise économique ces dernières années. Ainsi, leur taux de chômage reste structurellement supérieur à l'ensemble de la population ce qui peut notamment s'expliquer par le niveau de qualification souvent faible des personnes handicapées, 63% ayant un niveau bac et infra bac en 2021.

Autre cause évoquée: l'âge des personnes avec 52 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap de plus de 50 ans en 2021. Enfin, de plus en plus de salariés acceptent de faire reconnaître leur handicap, ce qui participe mécaniquement à l'augmentation du taux de chômage des personnes handicapées.

De nombreux freins à l'emploi des personnes handicapées

De nombreuses entreprises montrent encore des réticences à recruter des personnes handicapées. À cela, plusieurs raisons : méconnaissance et peur du handicap, crainte de l'échec lors de l'intégration, manque de personnel, ressources humaines compétentes.

Il faut reconnaître que le recrutement d'une personne handicapée peut s'avé-

rer un véritable parcours du combattant : comment, par exemple, trouver les compétences requises parmi une population handicapée dont le niveau de formation peut apparaître insuffisant au regard des critères de recrutement ? Comment sensibiliser le management et les équipes pour favoriser une insertion professionnelle réussie ?

6.2 ...qui impacte l'employabilité des personnes en situation de handicap

L'employabilité va dépendre de la capacité des personnes en situation de handicap de s'approprier l'ensemble des mesures qui vont faciliter son embauche, tout autant que celle des employeurs.

Côté organisme de formation : Il est important d'avoir sensibilisé les apprenants sur l'importance de cette reconnaissance pour pouvoir bénéficier de l'ensemble des aides et appuis disponibles.



Pour les personnes en situation de handicap

C'est d'abord la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) qui donne accès à l'ensemble des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles pour l'emploi et la formation professionnelle des personnes handicapées.

Chaque cas est particulier et faire reconnaître son handicap reste une démarche personnelle et facultative.

Pour l'entreprise

Le principe de non-discrimination s'impose, comme ailleurs, dans l'entreprise. Une décision ne peut être fondée sur un état de santé ou sur le handicap, sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination.

L'employeur doit ainsi assurer l'égalité de traitement des personnes handicapées en ce qui concerne l'accès et le maintien dans l'emploi, sans oublier les évolutions de carrière.

Dans la pratique, partager avec l'entreprise "l'expérience" du parcours de formation constitue une bonne pratique pour permettre à l'employeur de comprendre les conséquences du handicap et évaluer, en situation d'emploi, les besoins et pistes de compensation possibles.



6.3 Les soutiens à mobiliser pour le recrutement et l'inclusion

Les prérogatives effectives affectent également l'employabilité. Un accompagnement et un aménagement peuvent s'avérer nécessaires.



L'inclusion dans l'emploi n'est pas chose aisée. S'appuyer sur les dispositifs existants représente un levier qu'il convient d'activer.

Cap emploi, un intermédiaire facilitateur d'embauche

Dispositif départementalisé, Cap emploi est un intermédiaire du marché du travail qui s'appuie sur 107 organismes de placement spécialisés. Il a pour mission de favoriser la rencontre entre les entreprises et les chercheurs d'emploi en situation de handicap. Son origina-

lité? S'adresser à deux cibles complémentaires : les personnes reconnues «travailleur handicapé» auxquelles il propose un accompagnement au parcours professionnel, et les entreprises qu'il guide dans les processus de recrutement liés à l'obligation d'emploi

par l'embauche directe. Une mission qui va jusqu'à aider l'entreprise à créer les conditions d'une bonne intégration du salarié handicapé ou encore au maintien dans l'emploi d'un salarié, suite à une apparition ou une aggravation d'une situation de handicap.

Les dispositifs "passerelles" et l'embauche "indirecte"

Plus performant parce que mieux préparé en amont, le mode de recrutement « indirect » fait partie des dispositifs « passerelles » à encourager. Son concept ? Revoir à la baisse les prérequis du poste afin de se concentrer sur le potentiel du candidat à travers un

accompagnement personnalisé (tutorat, plan de formation adapté). Il s'agit ainsi de renforcer les compétences de la personne handicapée pour lui permettre d'atteindre le niveau d'exigence souhaité par l'entreprise. Un dispositif qui, pour être efficace, est conduit

conjointement par Cap emploi, l'entreprise et un troisième acteur, souvent un centre de formation spécialisé ou une association spécialisée dans le domaine de l'emploi.

Le contrat d'apprentissage, pour une intégration réussie en entreprise

Parmi les pistes destinées à faciliter l'insertion professionnelle de salariés handicapés, le contrat d'apprentissage peut présenter des avantages. L'apprentissage repose sur le principe de

l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de métier et peut être porté à 4 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage aménagé.

Le point de vue d'un employeur

On a fait le choix de recruter Antoine via un contrat d'apprentissage. Antoine a une passion pour le tennis de table depuis plusieurs années. Il joue, il aime le tennis de table et de cette passion il a voulu en faire son métier. Les difficultés du projet professionnel sont vraiment liées aux attendus du diplôme et à l'organisation entre le CFA, l'antenne du lieu de formation, l'Agefiph et nous. On lui demande la même chose qu'à un valide. Il est donc nécessaire de mener tout un travail sur son autonomie. Par exemple sur les déplacements... maintenant il prend le bus seul pour les entraînements. Concernant la formation, Marion, formatrice au CREPS de Voiron, l'aide sur la formulation et la reformulation des cours. À notre niveau on a mis en place un double tutorat technique et de gestion des groupes.



Sébastien HURÉ,
Directeur, Section tennis de table
(Comité départemental du Val de Marne)

Point de méthode

L'obligation d'emploi concerne les entreprises de plus de 20 salariés, autant dire, que la majorité des employeurs du sport ne rentrent pas dans ce cadre.

Aussi, il peut être judicieux en fin de formation pour le référent handicap :

- de reprendre avec le stagiaire tous les aménagements qui ont été proposés afin qu'il puisse en parler et faire des transferts dans le champ professionnel ;
- de transmettre des éléments relatifs à l'enquête d'insertion professionnelle BPJEPS, DEJEPS-DESJEPS ;
- d'orienter le stagiaire vers des acteurs pouvant accompagner l'emploi : Cap Emploi, Transition pro, Profession Sport etc.
- de prendre contact avec un employeur potentiel, à la demande du stagiaire, afin de l'aider à valoriser son expertise ;
- de demander à la structure d'alternance, si elle n'embauche pas le stagiaire en fin de formation d'établir une lettre de recommandation ;
- d'apporter un éclairage sur les conditions d'emploi d'un éducateur sportif (multisalaire, pluriactivité, travail indépendant en progression) et de l'intérêt d'avoir un diplôme aux compétences transversales plutôt que très spécialisées pour sécuriser une carrière professionnelle plus longue.



Des outils ont été spécifiquement construits pour l'employeur par l'Agefiph.