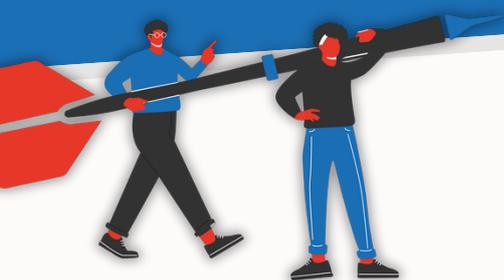


GRANDE CONSULTATION



INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE SPORT



GRANDE CONSULTATION :

INSERTION PRO DES PSH DANS LE SPORT

Résultats produits par l'ANESTAPS et l'Union Sport et Cycle



GRANDE CONSULTATION



Sommaire



du rapport

- 01 Editoriaux
- 02 Contexte
- 03 Méthodes générale
- 04 Stratégie de diffusion
- 05 Échantillon
- 06 Résultats généraux
- 07 Limites et Conclusion
- 08 Contact

GRANDE CONSULTATION

Editoriaux



Emma LEONARDI

Vice-présidente en charge du sport et du Handicap et de la lutte contre les discriminations à l'ANESTAPS



Créée en 1999, l'ANESTAPS, est aujourd'hui l'unique association nationale représentative des 300 000 jeunes dans le champ du sport et de l'animation.

Entièrement composée de bénévoles étudiant-es, la Fédération regroupe 71 associations dans son conseil d'administration qui se réunit 8 fois par an. Son importante couverture territoriale et son fonctionnement basé sur un modèle de démocratie participative lui permet de prendre position sur les différents sujets qu'elle traite, tout en veillant à garder une indépendance politique. À ce titre, elle est devenue l'interlocutrice privilégiée de partenaires institutionnels, sociaux et de l'ensemble du mouvement sportif grâce à son expertise sur la jeunesse, l'enseignement supérieur et le sport.

Le sport doit être précurseur de l'accessibilité universelle dans notre société et cela s'illustre par l'inclusion des personnes en situation de handicap devant être pleinement actrices !

En tant que fédération représentative des jeunes dans le champ du sport et de l'animation, nous travaillons à rendre accessible nos formations académiques pour les jeunes en situation de handicap. Nous devons ainsi défendre au mieux leur droit et leur garantir une insertion professionnelle de leur choix dans le monde du sport.

GRANDE CONSULTATION

Editoriaux



Damien JACQUARD

Responsable Marketing - Union Sport et Cycle



L'Union Sport et Cycle est la première organisation professionnelle de la filière sport. Elle rassemble plus de 3 000 entreprises, 500 marques, 3 000 points de vente, plus de 2 500 établissements de pratiques et s'engage chaque jour pour les conseiller, les représenter, les aider à anticiper et promouvoir l'activité physique et sportive.

Le sport représente 448.000 emplois (soit 2,2 % des effectifs salariés en France), qui se répartissent à 75% dans les 112.000 entreprises du secteur entreprises et à 25% dans les 40.000 associations sportives employeuses.

Un secteur majeur pour l'insertion professionnelle en France qui similairement au développement de la pratique de l'activité physique, se doit d'être un vecteur d'inclusion et d'insertion auprès des personnes en situation de handicap.

Alors que de nombreux secteurs d'activités bénéficient d'analyses sur le sujet, il nous semblait essentiel qu'en cette année olympique et paralympique et suite au premier Grenelle de l'emploi dans le sport, la Filière Sport puisse établir un état des lieux de la situation et comprendre la réalité des employeurs mais également la perception des Français-es sur nos métiers.

Par cette initiative inédite menée aux côtés de l'ANESTAPS, l'UNION sport & cycle souhaite apporter un premier constat sur **l'emploi des personnes en situation de handicap** dans le sport et, engager auprès de tous les acteurs concernés une réflexion et des initiatives pour soutenir cet enjeu.

CONTEXTE



Il y a plus d'un an à l'occasion de la Journée Nationale du Sport et du Handicap, organisé par l'ANESTAPS et les associations STAPS d'Île-de-France. Plusieurs groupes de travail ont été réalisés dans un objectif d'échanges autour des problématiques concernant les personnes en situation de handicap dans le sport. Pour cela, un des groupes de travail réalisés a été celui sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans le monde du sport. Au sein de ce groupe de travail, il y a pu avoir la présence de Damien Jacquart, de l'Union Sport et Cycle, Lou Charlot ancienne première vice-présidente de l'ANESTAPS, Sabatier Sylvain Directeur des territoires au Comité Paralympique Sportif Français, Vilette Rhéa Chargée de conférences à Infopro digital, TEUAM Koam Chargé de développement et d'animation territoriale à Profession Sport et Loisirs francilien, FORESTIER Samuel et MORELLEC Liliane de l'APF France handicap, Wiel Noé vice-président innovation sociale et santé publique à la FNEIS et STEINBERG Frédéric responsable au Centre Expertise Sport et Handicap.



Journée Nationale du Sport et du Handicap 2024

Partant du constat qu'actuellement en France 8,3 millions de personnes en situation de handicap ont entre 15 et 64 ans. Le taux de chômage de ces personnes a certes baissé de 6 points depuis 2017 (13% en 2022 contre 19% en 2017), mais il reste encore le double de celui de l'ensemble de la population active.

L'accès à l'emploi reste donc difficile, compte tenu de la méconnaissance des recruteurs face à la question du handicap, des situations de discriminations, qui génèrent encore beaucoup d'idées reçues et malgré l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap qui impose à tout employeur de plus de 20 salariés une proportion de 6 % de l'effectif total de travailleur-euse-s en situation de handicap.

Hors, ce pourcentage reste rarement atteint. La filière sport pèse 2,6% du PIB français et représentait 448 000 emplois en 2022 qui se répartissent à 75% dans le secteur des entreprises et à 25% dans les associations sportives.

En juin 2023, le Grenelle de l'emploi et des métiers du sport s'est réuni avec pour ambition de créer 100 000 nouveaux emplois d'ici 2025.

Il existe actuellement des données à propos du sport et du handicap, du handicap et de l'emploi ainsi que du sport et de l'emploi.

Cependant, il manque des données sur ces trois thématiques réunies.

L'objectif de ce temps était donc d'échanger sur les principaux freins liés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans le sport et co-construire les axes de la grande consultation afin de développer des réponses concrètes ainsi que des solutions répondant directement aux besoins des personnes en situation de handicap, mais également des employeurs dans le monde du sport.

C'est pourquoi l'ANESTAPS et l'Union Sport et Cycle lance une consultation portant sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans le monde du sport. Il existe donc un questionnaire à destination des personnes en situation de handicap ainsi que pour les employeurs du sport.

MÉTHODOLOGIE GÉNÉRALE



La grande consultation sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap a été menée grâce à une méthodologie mixte (quantitative et qualitative). Elle a été diffusée de juillet 2024 à février 2025.

Ce rapport concerne à la fois les résultats de la partie employeur·ses dans le monde du sport et des personnes en situation de handicap.

Le questionnaire proposé aux personnes en situation de handicap était structuré en quatre parties distinctes :

Perceptions générales

Formation

Conditions d'emploi

Insertion professionnelle

Le questionnaire proposé aux employeur·euse·s étaient structurés en quatre parties distinctes :

Généralités

Perception
Emploi-Sport- Handicap

Recrutement

Accompagnement

STRATÉGIE DE DIFFUSION



Le questionnaire a été diffusé via divers canaux pour atteindre de réponses, notamment de personnes en situation de handicap impliquées dans le champ du sport et de l'animation. Les critères d'inclusion ont été définis pour garantir la pertinence des réponses. Cette mobilisation a été possible grâce à de nombreux relais, Fédération française de sport adapté et handisport via les comités, ligues, la Conférence des Directeurs et Doyens (C3D) STAPS, les associations du réseau de l'ANESTAPS, les référent-es handicap des universités, la fédération 100% Handinamique, la presse,...

La consultation a également été diffusée via différents supports comme : les réseaux sociaux, newsletters, mailing, panneaux d'affichage, communication verbale ou conférences.

À l'occasion de la 13^e édition de la Journée Nationale du Sport et du Handicap, nous avons eu l'opportunité d'aller interviewer, notamment, deux étudiant-es en situation de handicap dans la formation STAPS pour nous raconter leur parcours.



[Teaser de la Journée Nationale du Sport et du Handicap 2025](#)

JNSH 2025



En novembre 2024, pendant le salon des sports et parasports, nous avons pu faire un premier état des lieux de la situation actuelle dans une filière qui représente près de 500.000 emplois. Afin de permettre aux acteurs concernés de contribuer à sa diffusion.

Salon des sports et parasports

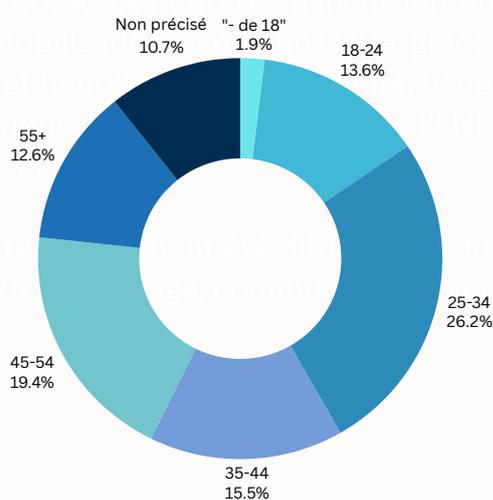


ÉCHANTILLON

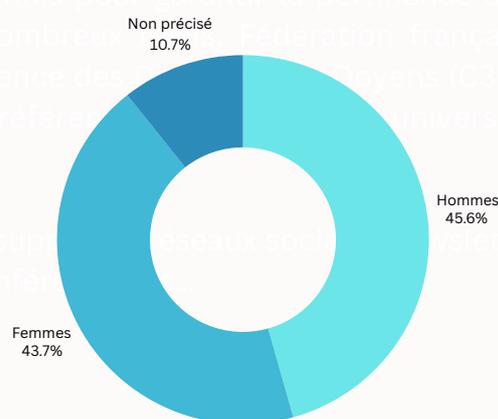


Au total, 103 réponses de personnes en situation de handicap ont répondu à la consultation répartie comme suit 45 Femmes (43,7%), 47 Hommes (45,6%) et 11 n'ont pas précisé (10,7%)

La répartition des participant-es montre une diversité notable :

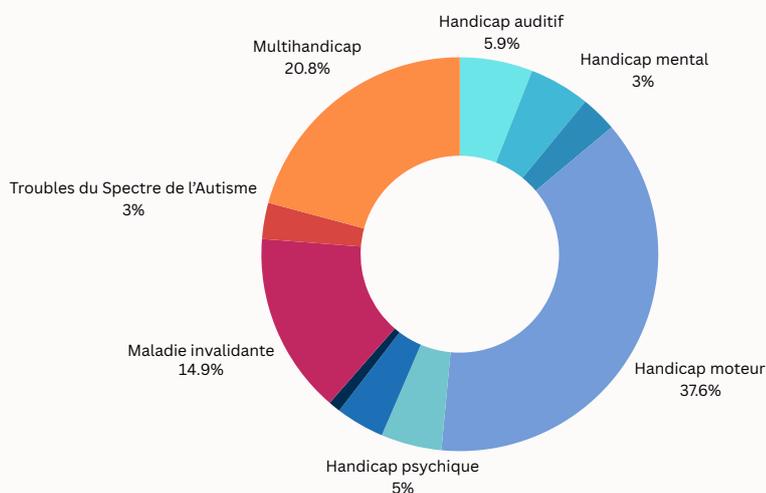


Âge



Genre

La répartition des types de handicaps parmi les participants montre une diversité significative :

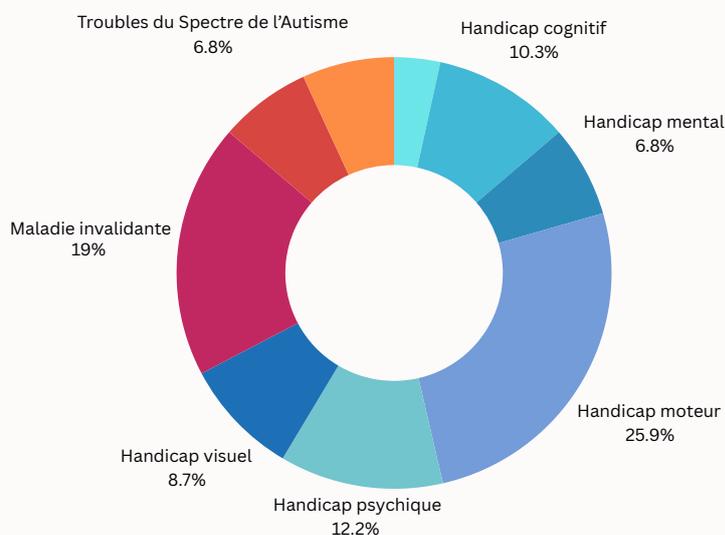


ÉCHANTILLON



- Handicap auditif : 6% des participant-es sont atteint-es de handicap auditif.
- Handicap cognitif : Les troubles cognitifs, tels que les troubles "dys" et les séquelles d'AVC, représentent 5% des handicaps.
- Handicap mental : Les handicaps mentaux, comme la trisomie 21, concernent 3% des participant-es.
- Handicap moteur : Le handicap moteur est le plus fréquent, représentant 38% des cas.
- Handicap psychique : Les troubles psychiques, tels que la schizophrénie et la bipolarité, touchent 5% des participant-es.
- Handicap visuel : 4% des participants sont atteints de handicap visuel.
- Handicap vocal : Le handicap vocal représente 1% des cas.
- Maladie invalidante : Les maladies invalidantes, comme le cancer, la sclérose en plaques et l'asthme, concernent 15% des participants.
- Troubles du Spectre de l'Autisme : 3% des participants sont atteints de troubles du spectre de l'autisme.
- Multihandicap : Les situations de multihandicap représentent 21% des cas.

Parmi les 21% de participant-es en situation de multihandicap, la répartition des types de handicaps est la suivante :

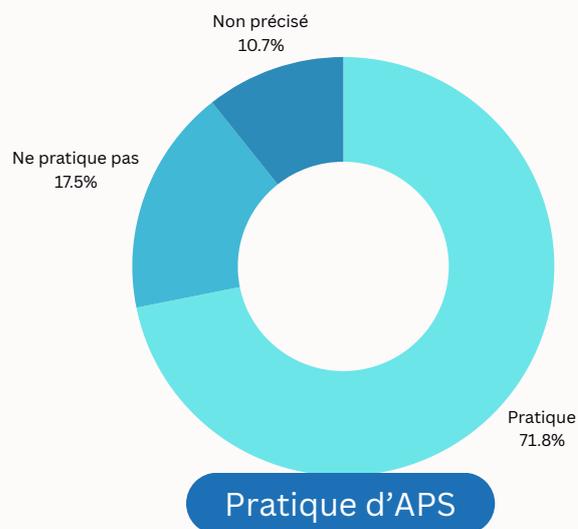


ÉCHANTILLON



- 9% des personnes en situation de multihandicap présentent également un handicap auditif.
- Handicap cognitif : Les troubles cognitifs, tels que les troubles "dys" et les séquelles d'AVC, sont présents chez 27% de ces participants.
- Handicap mental : 18% des personnes en situation de multihandicap sont également atteintes de handicaps mentaux, comme la trisomie 21.
- Handicap moteur : Le handicap moteur est particulièrement fréquent, touchant 68% des participants en situation de multihandicap.
- Handicap psychique : Les troubles psychiques, tels que la schizophrénie et la bipolarité, concernent 32% de ces participant·es.
- Handicap visuel : 23% des personnes en situation de multihandicap présentent également un handicap visuel.
- Handicap vocal : Aucun des participants en situation de multihandicap n'a déclaré de handicap vocal.
- Maladie invalidante : Les maladies invalidantes, comme le cancer, la sclérose en plaques et l'asthme, touchent 50% des participant·es en situation de multihandicap.
- Troubles du Spectre de l'Autisme : 18% des participant·es en situation de multihandicap sont également atteint·es de troubles du spectre de l'autisme.
- Polyhandicap : 18% des participant·es présentent un polyhandicap, c'est-à-dire une combinaison de plusieurs handicaps sévères.

Enfin, nous nous sommes intéressés à leur pratique sportive afin de savoir si le développement des parasports et sport partagé pourrait être un bénéfique à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. La majorité des répondant·es, soit 72%, pratiquent régulièrement une activité sportive et 17% des répondant·es ont indiqué ne pas pratiquer de sport.

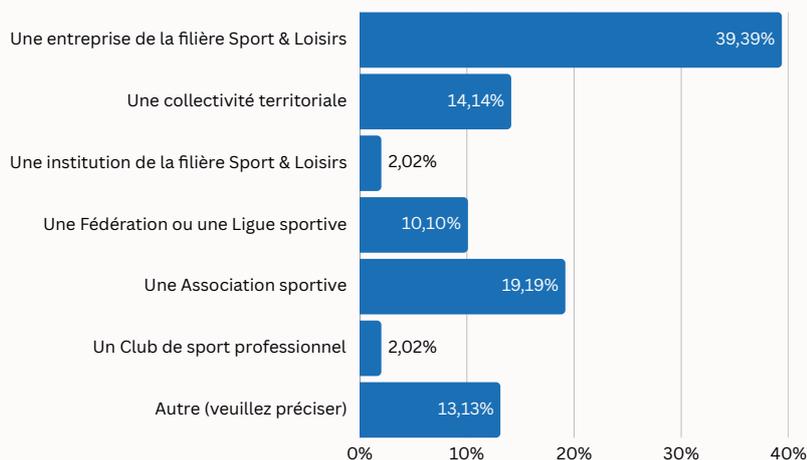


ÉCHANTILLON

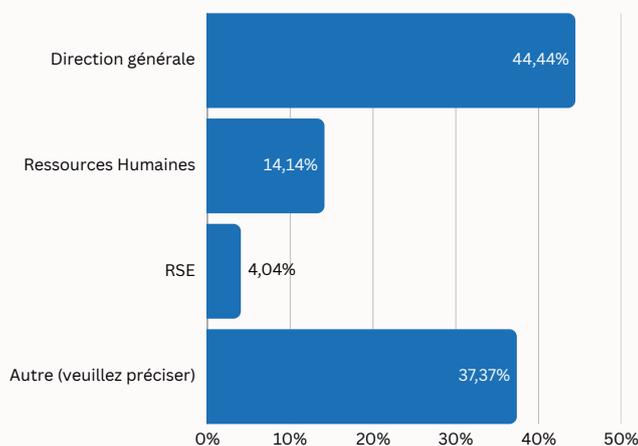


Au total, 106 réponses d'employeur·euse·s ont répondu à la consultation.

Les employeur·euse·s travaillent dans divers types d'organisations, allant des entreprises de la filière Sport et Loisirs (42%) aux associations sportives (20%), en passant par les collectivités territoriales (14,4%) et les fédérations ou ligues sportives (10%). Les structures varient également en taille, avec une représentation significative des structures employant moins de 10 personnes (41%).



Les répondant·es occupent des rôles variés au sein de leurs organisations, avec une forte représentation en direction générale (44,4%) et dans les ressources humaines (14,5%). La présence de responsables de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) (4%) montre également un engagement des organisations en faveur de l'inclusion.



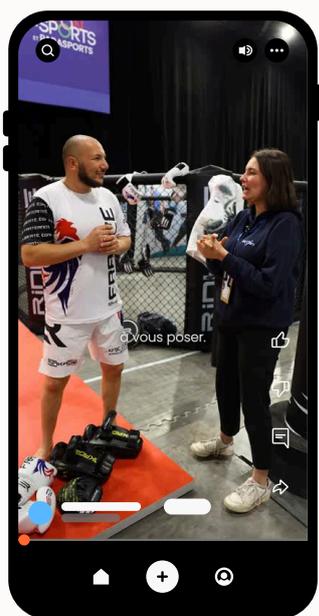
RÉSULTATS GÉNÉRAUX



Dans le cadre de l'enquête sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (PSH) dans le domaine du sport, nous allons présenter les résultats obtenus à partir de plusieurs axes d'analyse. Dans un premier temps, ces axes évoquent l'attractivité du domaine du sport, l'accessibilité à l'emploi, ainsi que la visibilité et la promotion des emplois pour les PSH.

Nous aborderons d'abord la perception des PSH et des employeur·euse·s concernant l'attractivité du domaine du sport. Ensuite, nous évoquerons la facilité d'accès à un emploi dans le sport, tant du point de vue des PSH que des employeurs·es. Enfin, nous évaluerons la visibilité des emplois dans le sport et les principales difficultés perçues pour l'emploi des PSH.

Ces résultats permettront de mieux comprendre les défis et les opportunités liés à l'insertion professionnelle des PSH dans le secteur du sport, et de proposer des pistes d'amélioration pour favoriser leur inclusion.



Pendant le salon du sport et du parasport, nous avons eu l'occasion d'interviewer différents employeur·euse·s dans le champ du sport et de l'animation afin de leur poser des questions à ce sujet.

RÉSULTATS GÉNÉRAUX

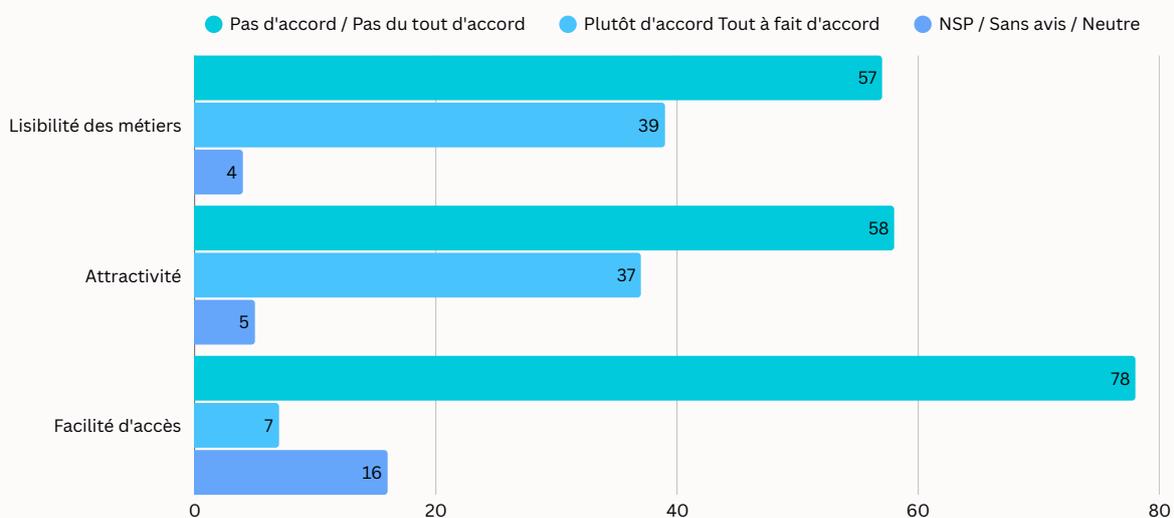


1- LE SPORT, UN SECTEUR AUX OPPORTUNITÉS MÉCONNUES ET MAL PROMUES

Perception des métiers dans le champ du sport et de l'animation :

La connaissance des métiers du sport apparaît comme un défi majeur. 57% des répondant·es en situation de handicap estiment qu'il n'est pas facile de connaître les différents métiers du sport, une perception partagée par 95% des employeur·euse·s qui jugent la visibilité et la promotion des emplois du secteur auprès des PSH comme réduite ou inexistante. Cette similitude souligne un manque de communication et de sensibilisation autour des opportunités professionnelles dans le sport.

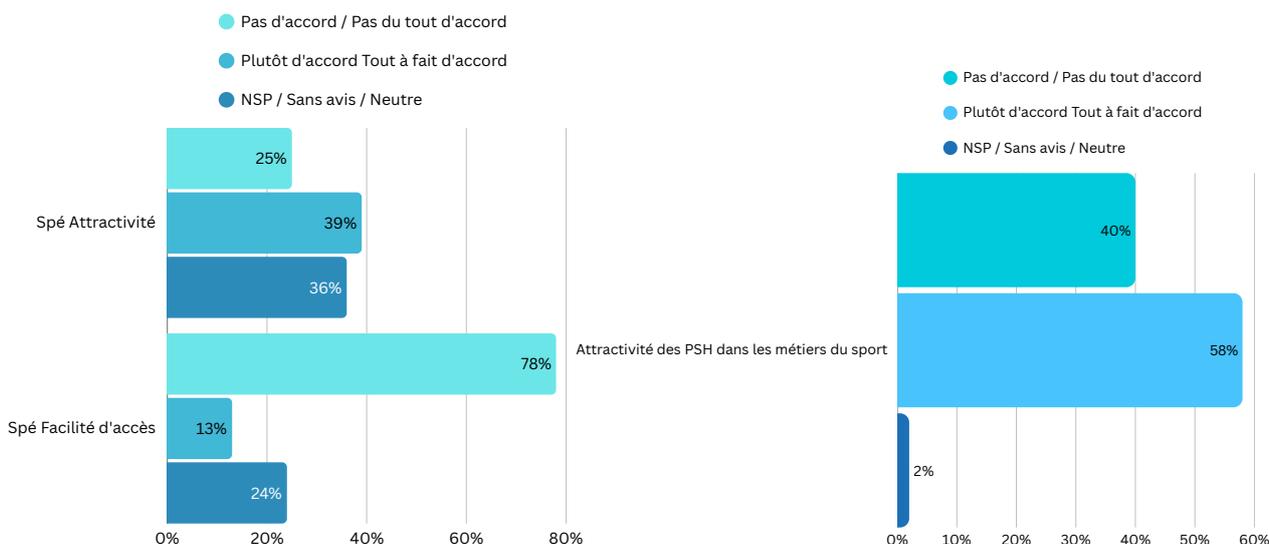
L'attractivité des métiers du sport pour les PSH est perçue différemment par les participant·es et les employeur·euse·s. 58% des participant·es en situation de handicap pensent que ces métiers ne sont pas attractifs, tandis que 57,6% des employeur·euse·s considèrent le domaine du sport comme attractif pour les PSH. Cette divergence peut être attribuée à un manque de connaissance des métiers par les participant·es ou à des préjugés sur leurs capacités à exercer ces professions. Les employeur·eur·euse·s, quant à eux elles, semblent informés des opportunités et des avantages offerts par le secteur du sport. Mais cela relève d'un manque d'échange avec les personnes concernées.



RÉSULTATS GÉNÉRAUX

1- LE SPORT, UN SECTEUR AUX OPPORTUNITÉS MÉCONNUES ET MAL PROMUES

L'accès aux métiers du sport est perçu comme difficile par une majorité des participant·es et des employeur·euse·s. 78% des participant·es estiment qu'il n'est pas facile d'accéder aux métiers du sport en tant que PSH, une opinion partagée par 56,6% des employeur·eus·es. Cette perception commune met en lumière des obstacles réels ou perçus, tels que des barrières physiques, des préjugés ou un manque de soutien adapté. Les employeurs, bien que conscients des défis, semblent également reconnaître le potentiel du sport.



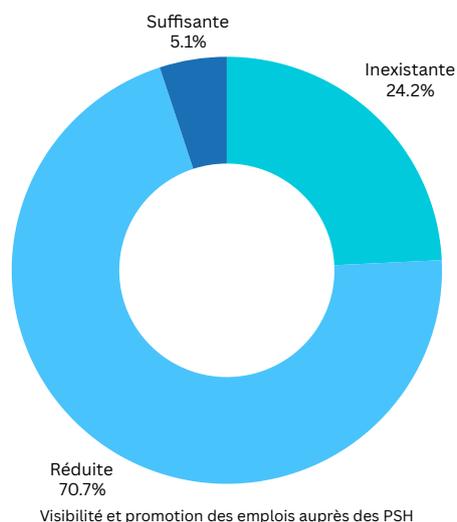
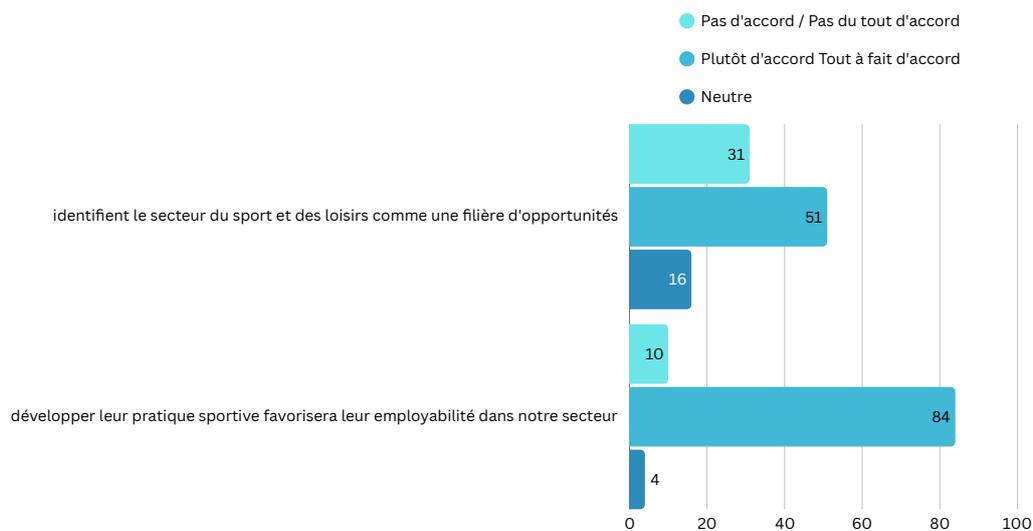
Le développement de la pratique sportive est largement reconnu comme un facteur favorisant l'employabilité des PSH dans le secteur. 85,7% des participant·es pensent que la pratique sportive améliore leur employabilité, une perception soutenue par 90% des employeur·eus·es qui voient le sport comme un levier d'insertion professionnelle durable. Cette convergence de vues souligne l'importance de promouvoir la pratique sportive pour renforcer l'inclusion des PSH dans le marché du travail.

Enfin, le secteur du sport est identifié comme une filière d'opportunités par 52% des participant·es, bien que 31,63% ne partagent pas cette vision. Les employeur·eus·es, quant à eux-elles, semblent plus optimistes, avec une majorité reconnaissant le potentiel du sport pour offrir des opportunités d'emploi aux PSH.

RÉSULTATS GÉNÉRAUX



1- LE SPORT, UN SECTEUR AUX OPPORTUNITÉS MÉCONNUES ET MAL PROMUES



Les principaux défis identifiés incluent un manque de visibilité des métiers, des obstacles à l'accès à l'emploi et des préjugés sur l'attractivité des métiers du sport pour les PSH. Cependant, la reconnaissance des bénéfices de la pratique sportive sur l'employabilité et le potentiel du secteur comme filière d'opportunités offrent des pistes prometteuses pour améliorer l'insertion professionnelle des PSH dans le sport.

RÉSULTATS GÉNÉRAUX



2- UN UNIVERS JUGÉ "DIFFICILE" D'ACCÈS PAR TOUS LES ACTEURICES

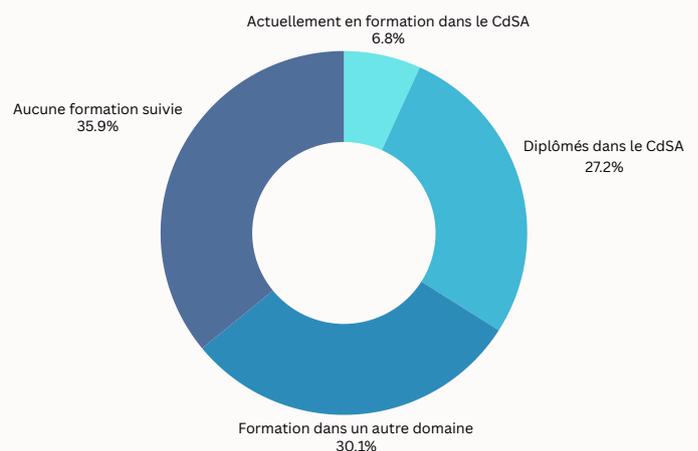
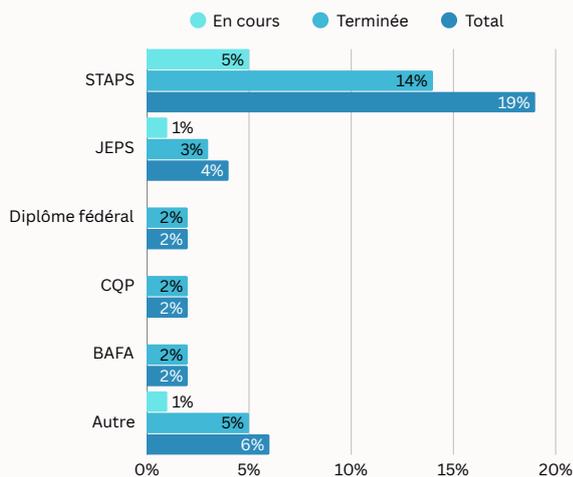
Formations dans le champ du sport et de l'animation :

Les réponses concernant les formations suivies dans le CdSA montrent une certaine confusion parmi les participant-es.

Sur l'ensemble des personnes ayant répondu.es au questionnaire, 64% des répondant-es ont suivi.es ou suivent une formation dont 34% dans le champ du sport et de l'animation.

Pour les personnes ayant suivi une formation dans les champs du sport et de l'animation, les formations sont diverses STAPS, JEPS, Diplôme fédéral, CQP, BAFA ou autre.

Parmi ceux et celles qui ont terminé leur cursus, les niveaux de formation vont du niveau 4 (BP, TFP, CQP), niveau 5 (DEUG, DU, DE, DEUST, TFP) au niveau 8 (bac 8) avec une majorité en niveau 6 (bac+3).



Aménagements des formations

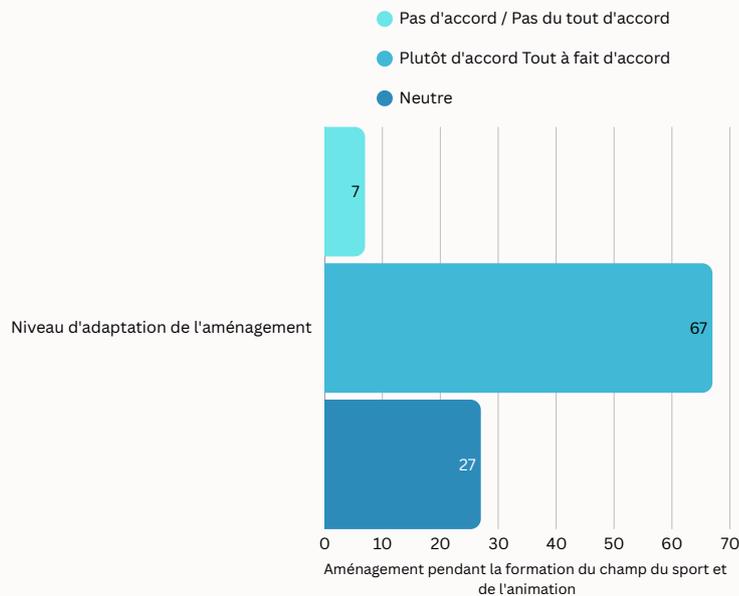
Lorsque les personnes ont suivi des formations dans les champs du sport et de l'animation, 43% n'ont pas bénéficié d'aménagements répondant à leurs besoins et 9% ne savent pas si un aménagement était proposé.

RÉSULTATS GÉNÉRAUX



2- UN UNIVERS JUGÉ "DIFFICILE" D'ACCÈS PAR TOUS LES ACTEURICES

Cependant, 49% ont eu accès des aménagements dont 60% sont satisfait-es de l'aménagement proposé.



Insertion Professionnelle et Recherche d'Emploi

Les résultats indiquent que l'insertion professionnelle des PSH dans le CdSA reste un défi majeur. Les participant-es ont souligné des difficultés à accéder aux métiers du sport malgré une attractivité perçue.

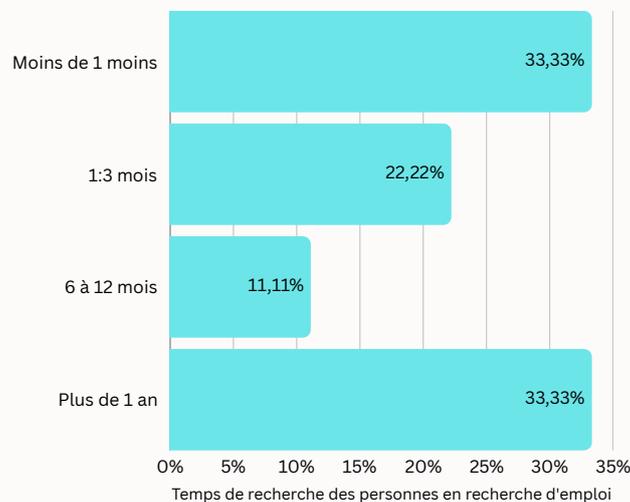
Parmi les 59 répondant-es ayant suivi une formation, l'insertion dans le domaine du sport et de l'animation reste contrastée. Environ 20 % ont trouvé un emploi dans ce secteur, tandis que 9 % ont cherché sans succès. Un constat marquant est que près de la moitié des répondant-es n'ont pas souhaité rechercher un emploi dans ce domaine, ce qui interroge sur les freins perçus à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (PSH) dans les métiers du sport.

RÉSULTATS GÉNÉRAUX



2- UN UNIVERS JUGÉ "DIFFICILE" D'ACCÈS PAR TOUS LES ACTEURICES

Parmi celles et ceux qui sont toujours en recherche d'emploi (15,3 % des répondant-es), les délais de recherche d'emploi varient fortement. Un tiers cherche un emploi depuis plus d'un an, ce qui témoigne d'une insertion difficile. Cependant, un autre tiers est en recherche depuis moins d'un mois, signe que l'accès au marché du travail peut être rapide pour certain-es, mais pas pour toutes et tous. Pour celles et ceux qui ont trouvé un emploi dans le sport et l'animation, les délais d'embauche sont également très variés : 50 % ont décroché un poste en moins d'un mois, tandis que l'autre moitié a mis plus de six mois, illustrant des disparités importantes dans l'accès à l'emploi en fonction des profils et des opportunités.



Du côté des employeur-eus-es, l'inclusion des PSH reste un défi. Les candidatures de personnes en situation de handicap sont rares : plus de la moitié des recruteurs déclarent n'en recevoir jamais, 41,4 % en reçoivent occasionnellement et seulement 4 % régulièrement. Cette faible présence de candidatures est d'ailleurs perçue comme le principal frein au recrutement par 62,6 % des employeur-euse-s.

RÉSULTATS GÉNÉRAUX



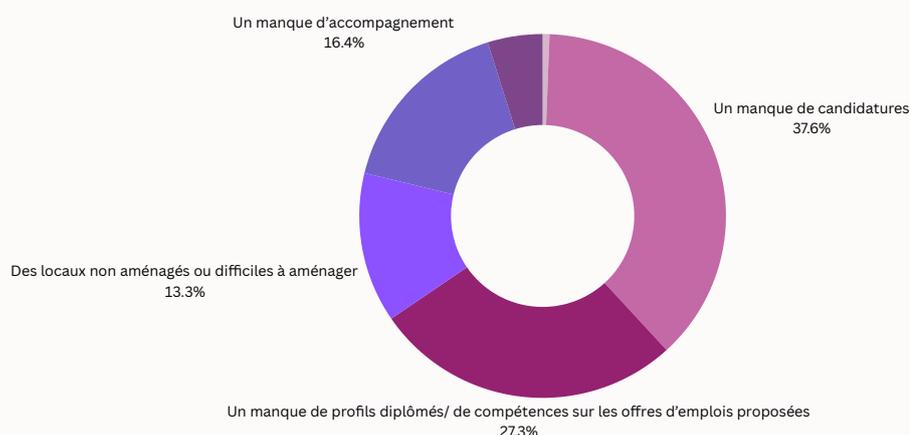
2- UN UNIVERS JUGÉ "DIFFICILE" D'ACCÈS PAR TOUS LES ACTEURICES

Un autre obstacle majeur est le manque de profils qualifiés ou respectant les compétences attendues pour les postes proposés, jugent 45,4 % des répondant-es. À cela s'ajoutent des difficultés structurelles, comme l'aménagement des locaux (22,2 %), qui peut limiter l'accessibilité, ainsi que le manque d'accompagnement (27,2 %), qui rend l'inclusion plus compliquée.

Pourtant, malgré ces obstacles, une grande majorité des employeurs (81,8 %) se disent prêts à embaucher davantage de personnes en situation de handicap, bien que 6 % ne s'en sentent pas capables. Cela montre qu'il existe un potentiel encore largement sous-exploité pour l'inclusion des PSH dans le domaine du sport et de l'animation. Agir sur les formations, l'accompagnement à l'emploi et la sensibilisation des recruteurs pourrait permettre de réduire ces écarts et d'ouvrir davantage le secteur aux personnes en situation de handicap.

Les freins à la recherche d'emploi

Une part importante des personnes en situation de handicap rencontre des obstacles dans leur recherche d'emploi. Parmi elles, 45,4 % estiment qu'il existe peu d'offres d'emploi adaptées, tandis que 44,1 % expriment la crainte de ne pas être à la hauteur. 32 % considèrent qu'elles manquent d'adaptation en lien avec leurs capacités et 45,5 % soulignent les préjugés sur le handicap dans le monde du travail encore trop présent. De plus, 25 % perçoivent la réalisation des candidatures comme un frein majeur. Ainsi, 69,44 % des répondant-es pensent que le handicap influence de manière négative leur recherche d'emploi, alors que 17 % y voient une influence positive.



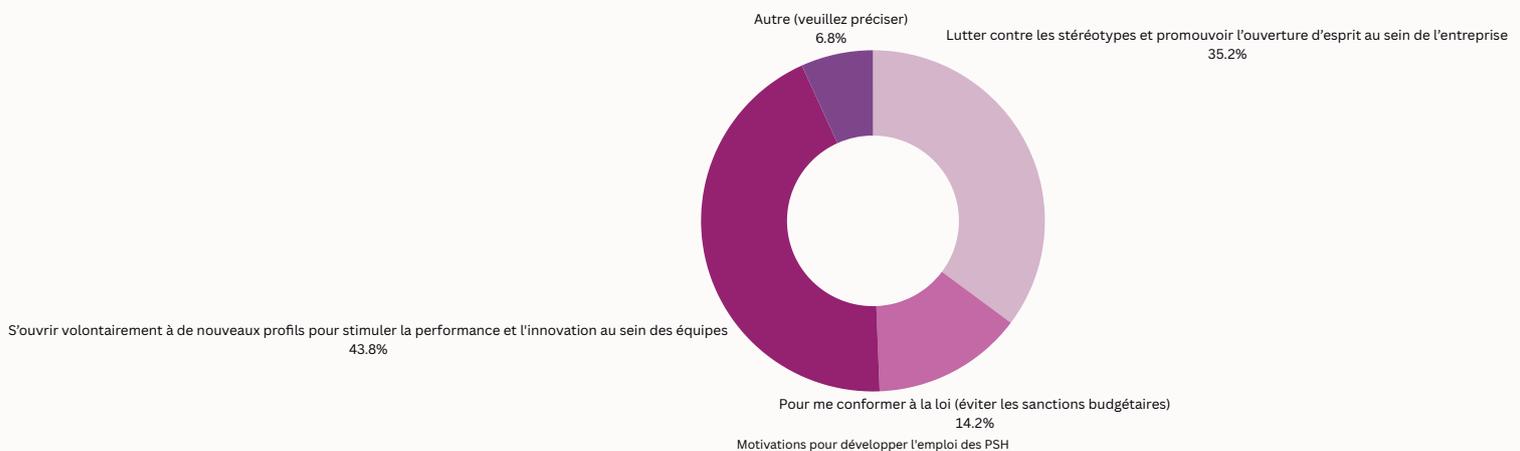
RÉSULTATS GÉNÉRAUX



2- UN UNIVERS JUGÉ "DIFFICILE" D'ACCÈS PAR TOUS LES ACTEURICES

Du côté des employeur·euse·s du secteur du sport et des loisirs, 52,2 % jugent que l'embauche de personnes en situation de handicap est difficile, contre seulement 16 % qui estiment que c'est facile. Les principales difficultés identifiées par ces employeur·euse·s incluent l'inaccessibilité des bâtiments, des documents et des temps collectifs. Le manque de diplômes spécialisés dans l'encadrement sportif est également un frein important, tout comme les discriminations, l'isolement et la solitude, le manque de reconnaissance, la stigmatisation, les moqueries et l'irrespect.

Les motivations des employeur·euse·s pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap sont diverses. 57,58 % souhaitent lutter contre les stéréotypes et promouvoir l'ouverture d'esprit au sein de leur entreprise, tandis que 23,23 % cherchent avant tout à se conformer à la loi et à éviter des sanctions budgétaires. Toutefois, 71,72 % y voient une opportunité de s'ouvrir à de nouveaux profils afin de stimuler l'ouverture d'esprit au sein des équipes. D'autres raisons sont également mentionnées, telles que la volonté d'assurer l'égalité des chances, de considérer les personnes en situation de handicap comme des employés à part entière, ou encore de répondre à des besoins de personnel. Certains employeurs estiment également que recruter une personne en situation de handicap peut apporter une expertise sur le sujet du handicap.

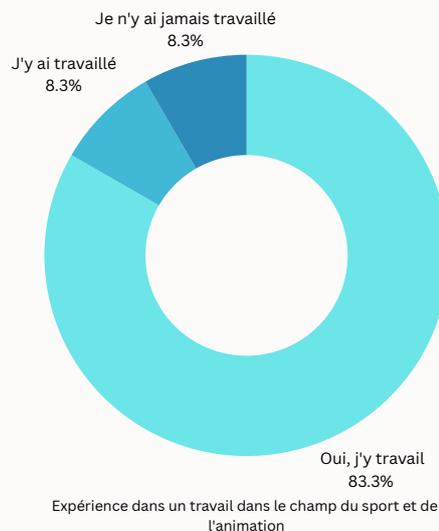


RÉSULTATS GÉNÉRAUX

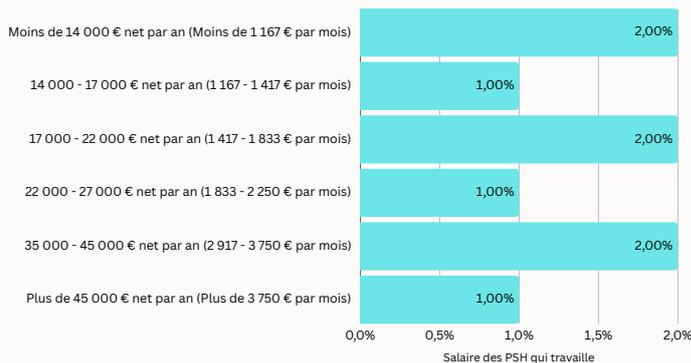
3 – EMPLOI DES PSH DANS LE SPORT : DES AVANCÉES NOTABLES MAIS DES DÉFIS PERSISTANTS

Difficultés Rencontrées à l'emploi dans les métiers dans le sport

Les personnes en situation de handicap ayant trouvé un emploi dans le monde du sport montrent une forte intégration dans ce secteur. En effet, 83,4% d'entre elles travaillent actuellement dans le sport, et 8% ont déjà eu une expérience professionnelle dans ce domaine. Il est remarquable que toutes les personnes interrogées affirment n'avoir rencontré aucune difficulté à trouver un emploi, ce qui témoigne d'une certaine accessibilité du secteur sportif pour les PSH.



En termes de rémunération, les salaires varient considérablement. Une proportion significative des PSH, soit 33,3%, gagne plus de 35 000 euros net par an, tandis qu'une autre partie, représentant 44,4%, perçoit des salaires compris entre 14 000 et 22 000 euros net par an. Une minorité, soit 22%, gagne moins de 14 000 euros net par an, ce qui souligne des disparités salariales au sein de cette population.



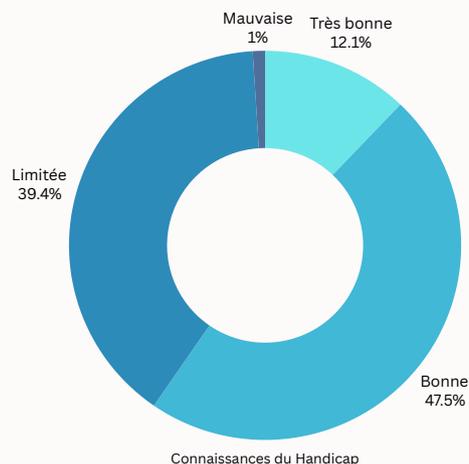
RÉSULTATS GÉNÉRAUX



3 – EMPLOI DES PSH DANS LE SPORT : DES AVANCÉES NOTABLES MAIS DES DÉFIS PERSISTANTS

Les secteurs de travail des PSH sont diversifiés, avec une forte représentation dans le parasport (40%), la santé et la rééducation par le sport (30%), ainsi que dans l'enseignement et la recherche dans le sport (30%). Ces domaines offrent des opportunités variées pour les PSH, leur permettant de s'épanouir professionnellement dans différents domaines.

Les employeur·euse·s interrogés montrent une connaissance variable du handicap. Une majorité d'entre eux, soit 47,47%, estiment avoir une bonne connaissance du sujet, tandis que 39,39% considèrent cette connaissance comme limitée et 1,01% comme mauvaise. Cette différence montre que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour sensibiliser et informer les employeurs·es sur les enjeux liés au handicap.



En ce qui concerne les informations pour favoriser l'emploi des PSH, les employeur·euse·s sont également partagés. Seulement 8,08% se sentent totalement informés, tandis que 45,45% estiment être partiellement informés et 43,43% non informés. Cette situation met en évidence la nécessité de renforcer les actions de sensibilisation et de formation au sein des organisations pour mieux accompagner l'insertion professionnelle des PSH.

RÉSULTATS GÉNÉRAUX

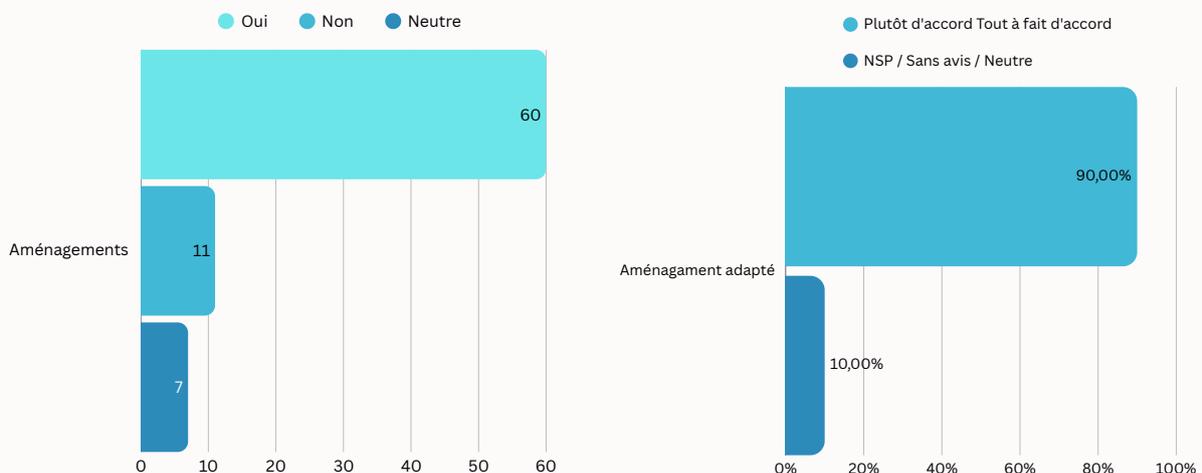


3 – EMPLOI DES PSH DANS LE SPORT : DES AVANCÉES NOTABLES MAIS DES DÉFIS PERSISTANTS

Les conditions d'emploi pour les PSH dans le CdSA sont perçues comme peu favorables. Les participant-es ont exprimé concernant l'accessibilité et les aménagements nécessaires pour faciliter leur intégration.

Tous les répondant-es travaillant dans le champ du sport et de l'animation bénéficient actuellement d'aménagements dans leur emploi. Ces aménagements répondant à plusieurs besoins spécifiques sous divers aspects tels que l'accessibilité des bâtiments, des transports, des outils numériques, des horaires de travail et des postes de travail. Une majorité, soit 90%, considère ces aménagements comme très adaptés à leurs besoins. De plus, 60% des PSH disposent d'un-e référent-e pour les accompagner dans leur quotidien professionnel.

Les employeur·euse·s ont également mis en place des aménagements spécifiques pour répondre aux besoins de leurs collaborateurs en situation de handicap. Près de 60% des structures ont adapté leurs infrastructures pour les fauteuils roulants, mis à disposition des transports adaptés, et assuré l'accessibilité numérique avec des logiciels disposant de modes de lecture vocale. Cependant, 11,11% des employeurs-es n'ont pas encore mis en place de tels aménagements.



RÉSULTATS GÉNÉRAUX

3 – EMPLOI DES PSH DANS LE SPORT : DES AVANCÉES NOTABLES MAIS DES DÉFIS PERSISTANTS

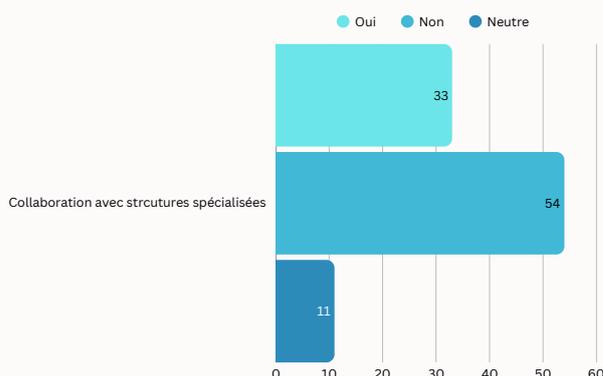
Près de la moitié des organisations, soit 48,15%, ont mis en place une mission handicap ou désigné un·e référent·e handicap. Parmi celles qui ne l'ont pas encore fait, 24,07% souhaitent le faire à l'avenir, tandis que 27,78% estiment ne pas en avoir besoin. La présence d'un référent handicap est jugée essentielle par 69,23% des employeur·euse·s pour améliorer l'inclusion des PSH dans l'entreprise. Seulement 19,23% ne partagent pas cet avis.

Dans les 12 prochains mois, 21,43% des organisations prévoient de mettre en place une mission ou un référent handicap, tandis que 46,43% n'ont pas prévu de le faire.

Malgré les efforts déployés, 20% des PSH rencontrent encore des difficultés dans leur travail, principalement liées à l'inaccessibilité de l'emploi. Par ailleurs, 55,10% des employeurs ne collaborent pas avec des structures spécialisées pour favoriser l'emploi des PSH. Parmi ceux qui le font, les partenariats incluent des collectivités, des associations spécialisées, des établissements scolaires et des entreprises spécialisées.

L'accompagnement pour favoriser l'emploi des PSH est jugé totalement efficace par 8,08% des employeurs, partiellement efficace par 28,28%, et inefficace par 61,62%. De même, la connaissance des dispositifs d'aides existants pour embaucher une PSH est limitée : 10,10% des employeur·euse·s les connaissent totalement, 39,39% partiellement, et 49,49% pas du tout.

Actuellement, 54,5% des employeur·eus·es accueillent des PSH dans leurs effectifs, tandis que 43,4% n'en ont pas. Près de la moitié des organisations, soit 48,15%, ont mis en place une politique ou un projet emploi/handicap. Parmi celles qui ne l'ont pas fait, 14,29% prévoient de le faire dans les 12 prochains mois, et 28,57% n'ont pas l'intention de le faire.



TÉMOIGNAGES



Étudiante en STAPS

Je suis étudiante en Master 1 Activité Physique Adaptée et Santé. J'ai un Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA), avec des aménagements à la scolarité.

Avant de rentrer en STAPS je pensais avoir beaucoup de pratique d'APSA et des sciences, avec des fêtes et soirées.

Ce qui a été un peu dure au début, c'était vraiment se retrouver en amphi, avec trop de monde où certaine fois, on n'avait pas de place ou pas d'espace. Le fait de prendre la mention APAS à réduit les effectifs ce qui était plus supportable. Des enseignants et l'administration très à l'écoute des besoins et faisant leur possible pour veiller au bien-être. Malheureusement ce n'est pas universel, car en changeant d'université pour le master, je me suis retrouvée confrontée à certain personnel pas toujours à l'écoute ou bienveillant.

Étudiant en STAPS Activité Physique Adapté et Santé et Management du Sport

Étant en situation de handicap moteur, que ce soit à des fins rééducatives ou récréatives, j'ai toujours pratiqué des activités physiques. Avec le temps, j'ai pris goût au sport. Ainsi, au moment de formuler mes vœux sur "Parcoursup", je me suis inscrit aux différents STAPS de la région. À ce moment, j'ai appelé ces différents établissements pour anticiper mon éventuelle admission et discuter des aménagements possibles. Le STAPS de Nantes est la seule université m'ayant ouvert ses portes. Toutes les autres m'ont explicitement demandé de ne pas venir chez elles. Les autres STAPS ont admis eux-mêmes que leurs locaux n'étaient pas adaptés et qu'il serait impossible pour eux de garantir de bonnes conditions d'études. Aujourd'hui, je suis sur le point de valider ma deuxième licence STAPS. J'ai pu valider ma formation en activités physiques adaptées l'année dernière et je suis maintenant sur le point de finaliser une licence en management du sport. Je peux donc vous dire qu'il est possible de poursuivre des études supérieures quand on est en situation de handicap; cependant, ce ne sera pas sans difficultés. Moi-même, j'en ai fait l'expérience. Le corps enseignant n'a pas l'habitude d'encadrer des personnes en situation de handicap. Les aménagements scolaires sont longs à être mis en place ; la première année fut très compliquée. Bien qu'aujourd'hui il y ait du mieux, grâce à une équipe pédagogique à l'écoute, certains problèmes subsistent. Cette année, par exemple, je n'ai pas pu participer aux pratiques sportives universitaires. J'aimerais également ajouter qu'outre les problèmes liés à mon handicap moteur, j'ai malgré tout pu suivre un parcours en études supérieures. Cependant, je pense que le cadre universitaire actuel n'a malheureusement pas les compétences pour accueillir d'autres formes de handicaps.

LES LIMITES/CONCLUSION



L'échantillon de 103 réponses côté personnes en situation de handicap et 106 réponses du côté des employeur.ses est limité et ne permet pas de généraliser les résultats des personnes impliquées l'ensemble du monde du sport. Cette limitation statistique signifie que les conclusions tirées de cette consultation ne peuvent pas être appliquées de manière fiable à l'ensemble de la population concernée, mais que les échanges et la recherche de données à ce sujet doit continuer.

La grande consultation pourrait être élargie pour inclure des questions sur les discriminations subies par les PSH, l'évaluation de leur pratique sportive et les aménagements proposés pour faciliter leur participation. Ces aspects sont cruciaux pour obtenir une compréhension complète des défis et des besoins des PSH et des employeur.ses.

Enfin, certains participant-es ont exprimé une confusion concernant la définition du champ du sport et de l'animation. Cette confusion peut indiquer un manque de clarté dans la communication ou une méconnaissance du CdSA parmi les répondant-es, ce qui pourrait biaiser les réponses et les interprétations des résultats.

À l'avenir, l'ANESTAPS recommande que les structures et actrices concernées se saisissent de cette consultation et de la thématique afin de contribuer de manière pérenne à alimenter les bases de données et adopter des mesures concrètes.

Cette première enquête révèle une tendance plutôt négative concernant la lisibilité et la facilité d'accès aux métiers du sport pour les PSH, malgré une attractivité perçue. Ces résultats demandent à être confirmés par des enquêtes plus complètes et réalisées auprès d'un échantillon plus large.

CONTACT



DAMIEN JACQUART

damien.jacquart@unionsportcycle.com

EMMA LEONARDI

emma.leonardi@anestaps.org

Mai 2025

