LE MAGAZINE OFFICIEL DE L'AIMETH

AIMETH
Association pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

CDH
LES CAHIERS DU HANDICAP

N°46
OCTOBRE 2026

Pour l'inclusion et l'emploi des personnes en situation de handicap



À découvrir dans cette édition

ON DÉCRYPTE
« L'école inclusive doit devenir une réalité »

DANS LA VRAIE VIE
Un salarié sur cinq est aujourd'hui proche aidant

À la rencontre de...

Loéline, l'ambassadrice de l'inclusion qui vise les étoiles

SOMMAIRE

03 3 minutes chrono

05 Ça bouge

08 Dans la vraie vie

15 On décrypte

22 Le portrait qui bouscule

29 Culture accessible

32 Le mot qui compte

33 Spot

À LA UNE



3 MINUTES CHRONO
PAGE 3

Lunettes IA : l'accessibilité pour tous ?



LE PORTRAIT QUI BOUSCULE
PAGE 23

Loéline, l'ambassadrice de l'inclusion qui vise les étoiles



ON DÉCRYPTE
PAGE 16

« L'école inclusive doit devenir une réalité »

3 MINUTES CHRONO

LUNETTES IA : L'ACCESSIBILITÉ POUR TOUS ?



Selon le cabinet Omdia, 8,7 millions de lunettes à intelligence artificielle (IA) ont été vendues dans le monde en 2025. Décryptage.

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Ce sont des lunettes connectées équipées d'une caméra, de micros et d'un haut-parleur à conduction osseuse (le son passe par vibration à travers les os du crâne plutôt que par l'oreille, ce qui laisse les oreilles totalement libres pour continuer à entendre les bruits alentour), reliées à un assistant IA capable d'analyser en temps réel ce qui se trouve devant la personne qui les porte.

Pour le handicap visuel, c'est une petite révolution : l'utilisateur peut demander à voix haute **« qu'est-ce que j'ai devant moi ? »** et obtenir une description sonore immédiate de son environnement, une lecture de texte par reconnaissance optique, ou encore un guidage vocal pour se déplacer.

Les modèles les plus connus, comme les Ray-Ban Meta, se sont largement démocratisés : leur monture ne se distingue plus d'une paire de lunettes de soleil classique, contrairement aux Google Glass d'il y a dix ans qui attiraient tous les regards.

À QUOI ÇA SERT CONCRÈTEMENT ?

Pour une personne aveugle ou malvoyante, ces lunettes remplissent quatre grandes fonctions du quotidien :

→ ***Décrire l'environnement*** : identifier ce qui se trouve devant soi, éviter un obstacle,

→ ***Lire un texte*** : un menu de restaurant, une étiquette, du courrier, une écriture manuscrite,

→ ***Se connecter à une aide humaine à distance*** : via le réseau de bénévoles voyants Be My Eyes, disponible dans 21 pays, activable à la voix,

→ ***Communiquer mains libres*** : passer un appel, envoyer un message, sans avoir à manipuler un téléphone.

ÇA MARCHE COMMENT ?

Le principe repose sur l'IA multimodale : la caméra capte l'image, un modèle d'intelligence artificielle l'analyse, et la réponse est renvoyée à l'oreille par synthèse vocale. **Certaines lunettes vont plus loin avec de la navigation vocale pas à pas ou de l'audio spatial**, pour guider un déplacement en conditions réelles.



GRAND PUBLIC OU AIDE TECHNIQUE SPÉCIALISÉE : ATTENTION À LA NUANCE

Tous les modèles ne se valent pas. Les lunettes grand public (*Ray-Ban Meta, Oakley Meta*) sont d'abord pensées pour le loisir. Des marques plus spécialisées comme *Envision* ou *Lumen* sont, elles, conçues spécifiquement comme de vraies aides techniques pour la basse vision, avec des fonctions plus poussées de lecture de texte ou de reconnaissance d'objets.

ILS TÉMOIGNENT

Plus près de chez nous, Pierre et Mathys, membres de l'association Louis Braille (l'un malvoyant, l'autre aveugle), ont testé les Ray-Ban Meta pendant un après-midi dans les rues de Paris, pour le site Acuité.

Une dizaine d'usages ont été passés au crible, de la transcription audio d'un menu de restaurant jusqu'à la question, plus délicate, de la confiance à accorder à l'interprétation de la caméra pour traverser une rue en sécurité.

Pour connaître leur retour, consulter directement la page : https://www.acuite.fr/actualites/verres-et-lentilles/video-les-ray-ban-meta-une-solution-pour-les-324349

POURQUOI ÇA SÉDUIT AUSSI *HORS DU HANDICAP* ?

Le marché explose littéralement : les ventes de lunettes à intelligence artificielle ont bondi de 340 % en un an, portées par leur usage loisir - traduction instantanée en voyage, prise de photos mains libres, assistant vocal du quotidien.

LE REVERS DE LA MÉDAILLE : *LA VIE PRIVÉE*

Une caméra discrète, portée en permanence sur le visage, pose une vraie question de consentement pour les personnes filmées à leur insu. Un développeur indépendant, Yves Jeanrenaud, a mis au point une parade : l'application Nearby Glasses. Son principe est simple : elle scanne les signaux Bluetooth émis par les lunettes connectées et envoie une notification si un appareil correspondant à un fabricant connu (Meta, Luxottica, Snap) est détecté à proximité. L'app ne bloque rien, mais redonne à chacun un repère : savoir qu'un dispositif d'enregistrement est peut-être à portée.

EN PRATIQUE

Pour choisir des lunettes IA en toute confiance, quelques réflexes simples : vérifier la présence d'une LED témoin de caméra, s'assurer qu'un mode avion existe, et lire la politique de confidentialité du fabricant avant l'achat.

ÇA BOUGE

CNH 2026 : LES ENGAGEMENTS DE MACRON ET LES RÉSERVES DU COLLECTIF HANDICAPS

CE QU'ANNONCE LE GOUVERNEMENT

Réunie le 4 septembre 2026 au Prisme de Bobigny, la 7e Conférence nationale du handicap (CNH) - rendez-vous triennal prévu par la loi de 2005 - a présenté la feuille de route du handicap pour 2026-2029 :

16 engagements déclinés en 65 mesures, sous le slogan
« passer d'une société inclusive à une société pleinement accessible ».

Parmi les annonces phares :

- Le lancement d'une ***stratégie nationale et territoriale de l'accessibilité***, avec un renforcement de l'accessibilité des transports et des services publics, physiques comme numériques.
- La ***scolarisation de chaque enfant garantie par une coopération renforcée*** entre Éducation nationale et secteur médico-social.
- Une nouvelle ***stratégie nationale pour l'autisme et les troubles du neurodéveloppement,*** dont les travaux démarreront « dès la fin de cette année », articulée autour de trois axes : repérage précoce, meilleures réponses pour ados et adultes, et prise en charge des situations complexes.

Le président a mis en avant un bilan chiffré : 560 000 élèves handicapés scolarisés à la rentrée 2026 (+62 % depuis 2017), un taux de chômage des personnes handicapées passé de 19 % à 11,5 %, et plus de 280 000 personnes ayant bénéficié de la prise en charge intégrale des fauteuils roulants depuis décembre 2025. « *Toutes les avancées sont réelles [...] Pour autant, beaucoup reste à faire* », a-t-il concédé.



LA RÉPONSE DU COLLECTIF HANDICAPS

Le *Collectif Handicaps*, qui réunit les principales associations du secteur, salue certaines avancées - la reconnaissance de l'accessibilité comme cap gouvernemental, la participation accrue des personnes concernées elles-mêmes (« experts d'usage ») — mais dresse un bilan sévère derrière la communication officielle :

- **Aucune mesure contraignante** : ni renforcement des contrôles, ni durcissement des sanctions pour les manquements à l'accessibilité.
- **Des engagements flous**, sans moyens ni calendrier précis (notamment sur les conséquences d'une nouvelle définition légale du handicap).
- **Des sujets absents de la feuille de route**, pourtant jugés déterminants : le droit à compensation, la lutte contre la précarité, l'observatoire des besoins, l'abrogation de la loi ELAN (jugée discriminante pour le logement), et un volet quasi vide sur la vie intime, affective et sexuelle.

Le Collectif conclut sur un avertissement politique : la période électorale qui s'ouvre ne doit pas servir de prétexte pour geler l'action publique ou reporter des décisions déjà attendues (suppression des ECAP, accessibilité des sites publics) — ni pour ce quinquennat, ni pour le suivant.

ÇA BOUGE

VIEILLISSEMENT : ADAPTER NOS VILLES DÈS AUJOURD'HUI

La France vieillit. D'ici 2050, le nombre de personnes âgées et de personnes confrontées à une perte d'autonomie va fortement augmenter.

Cette évolution doit nous conduire à adapter dès maintenant nos villes, nos logements et nos espaces publics.

LES CHIFFRES CLÉS À L'HORIZON 2050

23 millions
Le nombre de personnes qui pourraient avoir 60 ans ou plus en France.

2,8 millions
Le nombre de seniors susceptibles d'être en perte d'autonomie.

+ 60%
L'augmentation estimée du nombre de personnes fragiles vivant à domicile.

Ces projections de la Drees montrent l'ampleur du défi : avec l'avancée en âge, les besoins en matière d'accessibilité, de mobilité, de logement et de services de proximité vont augmenter, notamment chez les plus de 85 ans.

DES VILLES À ADAPTER DÈS MAINTENANT

- **Adapter la rue** : développer des trottoirs accessibles, continus et sans obstacles, multiplier les bancs et améliorer l'éclairage pour faciliter les déplacements et préserver l'autonomie.
- **Repenser le logement** : développer davantage de logements intermédiaires et évolutifs, permettant de rester chez soi plus longtemps malgré l'apparition de difficultés liées à l'âge.
- **Agir en amont** : intégrer l'accessibilité et l'adaptation au vieillissement dès la conception des projets urbains et immobiliers, plutôt que de devoir réaliser des travaux correctifs coûteux quelques années plus tard.

Le vieillissement de la population n'est donc pas un enjeu à traiter demain. C'est dès aujourd'hui que nous devons construire des villes plus accessibles, plus confortables et plus adaptées à tous les âges de la vie.



ÇA BOUGE

VOS DROITS : 10 JOURS DE CONGÉ POUR L'ANNONCE DU HANDICAP D'UN ENFANT

La loi entrée en vigueur en juin 2026 renforce les droits des parents salariés du secteur privé. **En cas d'annonce d'un handicap, d'un cancer ou d'une maladie chronique chez leur enfant, les parents bénéficient désormais de 10 jours ouvrables de congé obligatoirement rémunérés.**

Ce droit offre aux familles le temps nécessaire pour faire face à la situation et accomplir les premières démarches médicales et administratives complexes.



42%

Trois ans après leur sortie d'études, 42% des jeunes en situation de handicap sont en emploi, contre 75% de l'ensemble de leur génération.

Selon une étude du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) et de l'Agefiph (l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées).



DANS LA VRAIE VIE

UN SALARIÉ SUR CINQ EST AUJOURD'HUI PROCHE AIDANT

Longtemps restée invisible, l'aidance s'impose désormais comme un enjeu majeur pour les entreprises. Entretien avec Irène Cevlovsky, administratrice de l'Association Française des aidants, et Michaella de Schaetzen, responsable des services et parcours employeurs.



PROCHES AIDANTS : LES CHIFFRES CLÉS (DREES, 2008-2022)

5,3 M
proches aidants en 2022

55 ANS
âge moyen (+2 ans depuis 2008)

-6%
d'aidants depuis 2008 (-340 000)

13%
aident 35 h/semaine ou plus (8 % en 2008)

POUVEZ-VOUS PRÉSENTER L'ASSOCIATION FRANÇAISE DES AIDANTS ?



Irène Cevlovsky : Créée en 2003 à l'initiative de deux mères d'enfants en situation de handicap, l'Association Française des aidants s'est donné pour mission de faire reconnaître une réalité alors largement invisible. A l'époque, accompagner un conjoint, un parent ou un enfant allait de soi et relevait de la seule sphère familiale. **La notion même de « proche aidant » était peu connue et ces personnes restaient largement ignorées des politiques publiques.**

Depuis plus de vingt ans, nous menons un travail de sensibilisation et de plaidoyer afin de faire évoluer le regard porté sur les proches aidants et d'améliorer leur accompagnement.

QUELS SONT VOS PRINCIPAUX DISPOSITIFS ?



Michaella de Schaetzen : Notre dispositif phare, c'est le Café des Aidants*. Concrètement, ce sont des rencontres animées par un psychologue et un travailleur social, où les proches aidants peuvent échanger sur ce qu'ils vivent, mais aussi repartir avec des informations très concrètes sur leurs droits et les solutions qui existent près de chez eux. On en organise près de 320 chaque année, dans 80 départements, grâce à un réseau de partenaires que nous formons nous-mêmes.

Mais au-delà du Café des Aidants, notre action repose vraiment sur quatre piliers. D'abord, sensibiliser : nous portons la parole des aidants auprès des institutions, pour que les pouvoirs publics prennent conscience de leurs réalités et de leurs besoins.

Ensuite, former : nous outillons les acteurs publics et privés qui sont concernés, de près ou de loin, par l'aidance.

Il y a aussi l'accompagnement, à travers les Cafés des Aidants bien sûr, mais aussi via des modules comme « Comprendre pour agir » ou « Aidant et compétent » qui aident les proches aidants à prendre du recul et à se rendre compte des compétences développées au travers de leur expérience d'aidant. Et enfin, orienter : on met les proches aidants en lien avec notre réseau de partenaires, qui déploient des solutions d'appui sur le terrain, et on fait circuler les bonnes pratiques repérées dans les différents territoires.

** Le Café des Aidants® est une marque déposée de l'Association Française des aidants qui propose un cadre structuré et professionnel pour organiser ces groupes de parole.*



QUI SONT LES PROCHES AIDANTS ?

I. C. : Selon les définitions retenues, on estime qu'il existe entre 8 et 10 millions de proches aidants en France. Il est important de rappeler que nous parlons ici de proches aidants non professionnels. La confusion demeure fréquente avec les métiers de l'aide à domicile, alors qu'il s'agit de personnes qui accompagnent un proche en dehors de toute activité professionnelle.

M. de S. : Le proche aidant n'est pas nécessairement un membre de la famille. Il peut être un conjoint, un frère, une sœur, un ami ou un voisin. Ce qui compte, c'est la régularité de l'accompagnement et le lien de proximité avec la personne aidée.

POURQUOI L'AIDANCE EST-ELLE DEVENUE UN ENJEU POUR LES ENTREPRISES ?

I. C. : Parce qu'elle concerne désormais une part importante des actifs. Un salarié sur cinq est aujourd'hui proche aidant et cette proportion pourrait atteindre un sur quatre d'ici 2030 avec le vieillissement de la population.

Lorsqu'un salarié ne trouve pas de soutien, il peut réduire son activité, renoncer à certaines évolutions professionnelles, voire quitter son emploi. Les entreprises sont donc directement concernées.

POURQUOI LES SALARIÉS PARLENT-ILS SI PEU DE LEUR SITUATION ?

M. de S. : Beaucoup ne se reconnaissent pas eux-mêmes comme proches aidants. Aujourd'hui, seul un proche aidant sur deux s'identifie comme tel. On endosse ce rôle naturellement.

Au quotidien, ils doivent jongler entre rendez-vous médicaux, démarches administratives et imprévus. Cette situation entraîne de la fatigue, une forte charge mentale et des difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle.

J'ai aussi constaté, dans mon métier de RH, un phénomène moins visible : certains salariés compensent leurs difficultés personnelles par un investissement professionnel encore plus important. Cette surperformance peut masquer une réelle fragilité. Enfin, continuer à travailler est souvent indispensable pour préserver son équilibre financier et psychologique.

FAUT-IL UN RÉFÉRENT AIDANT DANS LES ENTREPRISES ?

I. C. : Oui, car lorsqu'une personne devient proche aidante, les besoins sont souvent immédiats. Il faut parfois organiser un congé, mettre en place du télétravail ou adapter les horaires en quelques jours.

Le référent n'a pas vocation à être spécialiste de toutes les situations. En revanche, il doit connaître les dispositifs existants et pouvoir orienter rapidement les salariés comme les managers vers les bons interlocuteurs.

Cette fonction est aussi précieuse pour les équipes RH. Les assistantes sociales jouent d'ailleurs un rôle déterminant en facilitant les démarches et en orientant les salariés vers les aides adaptées.

Dans les petites entreprises, où il est plus difficile de désigner une personne dédiée, des dispositifs mutualisés à l'échelle d'une branche ou d'un réseau d'entreprises peuvent constituer une réponse pertinente.

M. de S. : Désigner un référent envoie également un signal fort : l'entreprise reconnaît les salariés aidants et montre que leurs difficultés peuvent être entendues. Cette visibilité favorise la prise de parole et contribue à faire évoluer les mentalités.



LES ENTREPRISES PASSENT-ELLES À L'ACTION ?

I. C. : Oui, progressivement. L'aidance trouve peu à peu sa place dans les politiques RH. Certaines entreprises l'intègrent dans leurs accords relatifs à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), tandis que d'autres adoptent des accords dédiés prévoyant des mesures concrètes : recours au congé de proche aidant, développement du télétravail, accompagnement des managers ou actions de sensibilisation auprès des collaborateurs.

Nous voyons aussi émerger des collectifs internes de salariés proches aidants, inspirés des Employee Resource Groups (ERG). Ces espaces permettent aux collaborateurs d'échanger leurs expériences, de partager des conseils et, souvent, de rompre un sentiment d'isolement.

M. de S. : Afin de répondre aux spécificités et aux enjeux propres à l'entreprise, nous avons également décliné les Cafés des Aidants dans le monde de l'entreprise. Ils offrent aux salariés un espace confidentiel pour échanger sur leur situation, animé par un psychologue et un travailleur social. Les participants y trouvent à la fois de l'écoute, des informations pratiques et des pistes de solutions.

COMMENT LES ENTREPRISES PEUVENT-ELLES ALLER PLUS LOIN ?

M. de S. : La première étape est de créer un climat de confiance. Les salariés doivent pouvoir identifier leur situation et savoir vers qui se tourner. Les managers ont un rôle essentiel : sans devenir des experts de l'aidance, ils doivent savoir repérer une difficulté, ouvrir le dialogue et orienter le salarié.

Les entreprises peuvent aussi agir par des mesures simples : davantage de souplesse dans l'organisation du travail, des autorisations d'absence ponctuelles ou des adaptations d'horaires lorsque la situation l'exige. L'enjeu est de pouvoir apporter une réponse rapidement.

FAUT-IL CRÉER UN STATUT DU PROCHE AIDANT ?

I. C. : Nous restons prudents sur cette idée. Des dispositifs existent déjà, même s'ils sont encore insuffisamment connus ou utilisés.

Un statut unique pourrait enfermer les personnes dans leur rôle de proche aidant, alors que cette situation évolue au fil du temps. Il pourrait aussi laisser penser que les proches doivent compenser durablement les insuffisances des politiques publiques.

La priorité est plutôt de renforcer les solutions d'accompagnement et de répit afin que les proches aidants puissent préserver leur santé et leur vie professionnelle.



DANS LA VRAIE VIE

MOINS NOMBREUX, MAIS PLUS SOLLICITÉS : LE PARADOXE DES PROCHES AIDANTS

Source : DREES, enquête Autonomie-Ménages 2022

Ils sont 5,3 millions en France à soutenir au quotidien un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap - mais leur nombre recule. Entre **2008 et 2022**, la France a perdu **340 000 proches aidants**, soit **une baisse de 6%**. Pourtant, les besoins d'aide, eux, n'ont pas diminué : au contraire, 80 000 personnes supplémentaires déclarent avoir besoin d'un soutien quotidien sur la même période.

Comment expliquer ce paradoxe ? La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) pointe des évolutions de fond dans la société française : des structures familiales plus éclatées (maternité plus tardive, moins d'enfants, moins de vie en couple), et un taux d'emploi en hausse, notamment chez les femmes et les 50-64 ans - ceux-là mêmes qui, traditionnellement, assuraient une grande partie de l'aide informelle.

DES AIDANTS PLUS ÂGÉS, PLUS PROCHES DE LA FAMILLE

Autre évolution marquante : les proches aidants vieillissent, eux aussi. Leur âge moyen est passé **de 52 ans et 11 mois en 2008 à 55 ans et 4 mois en 2022**. Ce basculement s'explique en partie par l'allongement de l'espérance de vie en bonne santé, qui retarde le moment où l'aide devient nécessaire.

L'aide se concentre aussi davantage sur le premier cercle familial : la part des conjoints aidants grimpe de 24% à 28%, celle des enfants aidants de 35% à 39%. Les femmes restent, sans surprise, majoritaires parmi les aidants.



POURQUOI PARLER DE « POST-AIDANCE » ?

I. C. : Parce que les besoins ne disparaissent pas lorsque l'accompagnement prend fin. Après une amélioration de l'état de santé du proche ou après son décès, de nombreux anciens proches aidants doivent retrouver un nouvel équilibre.

Cette période reste encore peu prise en compte. Elle peut pourtant être marquée par une grande fatigue, un sentiment de vide ou la nécessité de reconstruire une vie personnelle et professionnelle après plusieurs années d'engagement.

LES PROCHES AIDANTS PARLENT SOUVENT DE CULPABILITÉ. EST-CE UN SENTIMENT RÉCURRENT ?

I. C. : Oui, c'est l'un des sentiments qui revient le plus souvent. Beaucoup ont le sentiment de ne jamais en faire assez.

Au travail, ils culpabilisent de ne pas être auprès de leur proche. Auprès de leur proche, ils pensent à leurs obligations professionnelles. Et lorsqu'ils prennent du temps pour eux, la culpabilité reste présente.

C'est pourquoi les espaces d'écoute, les groupes de parole et les solutions de répit sont essentiels : ils permettent aux proches aidants de sortir de l'isolement et de prendre du recul.

À QUOI RESSEMBLE UNE ENTREPRISE RÉELLEMENT AIDANTE ?

M. de S. : Ce serait avant tout une entreprise où les salariés aidants peuvent parler de leur situation sans crainte et trouver rapidement des réponses. L'information doit être facilement accessible, les dispositifs connus de tous et les managers suffisamment formés pour orienter les collaborateurs lorsqu'une difficulté survient.

Il n'existe pas de modèle unique. Selon leur taille et leurs moyens, les entreprises peuvent mettre en place un référent aidant, conclure un accord dédié, créer une communauté interne ou s'appuyer sur des dispositifs mutualisés. L'essentiel est de reconnaître cette réalité et d'y apporter des réponses adaptées.

L'aidance est désormais un véritable sujet de ressources humaines, au même titre que l'attractivité, la fidélisation ou la qualité de vie au travail.



QUEL ACCOMPAGNEMENT PROPOSEZ-VOUS AUX ENTREPRISES ?

M. de S. : Nous aidons les entreprises à identifier les salariés proches aidants, à sensibiliser les collaborateurs et à former les managers et les équipes RH.

Nous les accompagnons également dans la création de communautés internes, l'organisation de Cafés des Aidants en entreprise et la mise en place de politiques adaptées.

Nous accompagnons également les aidants actifs à travers un parcours en ligne gratuit et anonyme permettant d'identifier, aborder et valoriser les compétences transférables acquises au cours de leur expérience d'aidant. L'objectif du parcours « Aidant et compétent » est de mieux concilier vie personnelle et professionnelle et d'aider à valoriser les compétences développées car elles sont nombreuses et recherchées par les employeurs.

Notre conviction est qu'une politique aidance efficace ne repose pas uniquement sur des moyens financiers. Elle repose d'abord sur l'information, l'orientation et la reconnaissance des salariés concernés.

UNE CHARGE QUI S'ALOURDIT

Le vrai basculement, c'est surtout l'intensité de l'aide apportée. **En 2008, 35% des aidants ne s'occupaient que d'un seul type de tâche, ils ne sont plus que 21% en 2022**. À l'inverse, plus de la moitié des aidants (51 %, contre 40 % en 2008) *prennent désormais en charge entre trois et sept types de tâches différentes*.

Le temps consacré suit la même courbe : *la part des aidants y passant plus de 35 heures par semaine* - soit l'équivalent d'un temps plein - a presque doublé, **passant de 8 % à 13 % entre 2008 et 2022**.

Source : DREES, enquête Autonomie-Ménages 2022

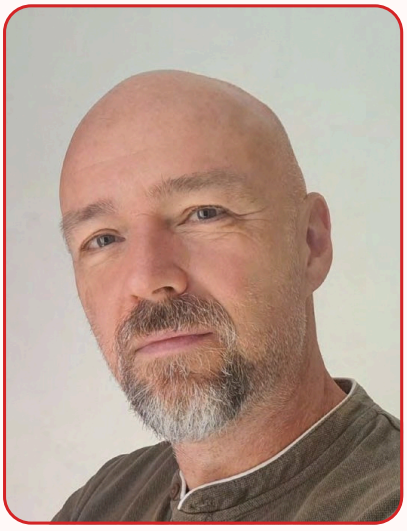


ON DÉCRYPTE

« L'ÉCOLE INCLUSIVE DOIT DEVENIR UNE RÉALITÉ »

Manque de moyens, précarité des AESH et injonctions paradoxales… Dans L'École inclusive : une promesse trahie, Frédéric Grimaud, professeur des écoles et chercheur, pointe les failles d'une inclusion scolaire qui peine à tenir ses promesses. Entretien.





FRÉDÉRIC GRIMAUD

Professeur des écoles, enseignant spécialisé et docteur en sciences de l'éducation

POUVEZ-VOUS VOUS PRÉSENTER ?

Je suis **professeur des écoles et enseignant spécialisé** longtemps en poste **en ULIS** (unité localisée pour l'inclusion scolaire) à Martigues, dans les Bouches-du-Rhône. Je suis aussi **docteur en sciences de l'éducation**. Depuis plusieurs années, je suis déchargé de classe à mi-temps pour faire de la recherche, associé à une équipe de l'université d'Aix-Marseille.

QU'EST-CE QUI VOUS A MOTIVÉ À ÉCRIRE CE LIVRE ?

Le point de départ, c'est une **déclaration d'un syndicat de la profession**, en septembre 2023, expliquant que l'inclusion scolaire n'était pas au rendez-vous et qu'elle mettait en danger les élèves comme les enseignants. *Je ne conteste pas nécessairement ce constat de terrain*. Mais ma crainte, c'est le sous-texte : **cette formulation laisse ouverts tous les fantasmes autour d'un rejet du principe même de l'inclusion**.

Ce qui m'a vraiment motivé, c'est ce que j'observe sur le terrain. Je passe dans beaucoup d'écoles, et j'y entends monter une petite musique qui semble dire que tous les enfants n'ont pas leur place à l'école et qu'ils seraient mieux dans un institut spécialisé. *Ce discours n'est pas encore dominant, mais il pourrait le devenir.* C'est donc bien la possibilité d'un rejet du principe même de l'inclusion qui m'inquiète. Et c'est cela qui constitue le moteur de ce livre.

ON POURRAIT OBJECTER QUE L'ÉCOLE EST, PAR DÉFINITION, CELLE DE TOUS…

Dans les faits, il y a bien eu un **progrès de l'école au cours des cent cinquante dernières années** : elle s'est progressivement rapprochée de l'idée d'une école pour tous. Mais, en réalité, dès ses débuts, elle était loin d'être véritablement accessible à tous les enfants.

D'abord, *filles et garçons n'étaient pas scolarisés dans les mêmes écoles*. C'est donc un premier élément qui montre que l'école n'était pas encore **une école pour tous** : certains avaient accès à certains établissements, d'autres non.

Ensuite, l'école a **longtemps été très marquée par les différences de classes sociales**. À l'époque du certificat d'études, *les enfants des classes sociales favorisées étaient davantage nombreux à poursuivre leur scolarité au collège, puis au lycée et dans l'enseignement supérieur*. À l'inverse, *pour beaucoup d'enfants d'ouvriers ou de paysans, la scolarité s'arrêtait plus tôt et débouchait sur une entrée rapide dans la vie professionnelle ou sur une formation en apprentissage*. Il faut d'ailleurs rappeler que, dans l'histoire de l'école française, il n'y a jamais eu plus de 50 % d'une classe d'âge qui obtienne le certificat d'études. Une grande partie des enfants sortait déjà du système scolaire à ce stade.

Ainsi, même si l'école française s'est progressivement démocratisée, **parler d'une véritable « école pour tous » est historiquement beaucoup plus complexe**. Tous les enfants n'ont pas bénéficié, au même moment ni dans les mêmes conditions, des mêmes possibilités de scolarisation.



POURTANT, DEPUIS 2005, L'OBJECTIF AFFICHÉ EST BIEN CELUI D'UNE ÉCOLE INCLUSIVE. OÙ EN SOMMES-NOUS AUJOURD'HUI ?

Néanmoins, **il y a eu de grandes avancées et de véritables révolutions dans l'histoire de l'école**, notamment avec la mixité et, en 1974, la mise en place du collège unique. Mais malgré ces transformations, **une part non négligeable des enfants est encore restée en dehors de l'école ordinaire**. Le président de la République, Emmanuel Macron, l'a rappelé lors de la Conférence nationale du handicap : depuis le début de son premier mandat, **le nombre d'enfants en situation de handicap scolarisés serait passé de 330 000 à 550 000**. Cela signifie qu'à l'époque, environ 220 000 enfants n'étaient pas scolarisés dans les mêmes conditions que les autres.

Dès lors, **peut-on réellement parler d'une « école pour tous » ?** En 2005, la promesse portée par l'inclusion était précisément celle-ci : parvenir enfin à réaliser l'égalité républicaine en permettant à tous les enfants d'accéder à l'école. *Mais, dans les faits, la mise en œuvre de cette promesse s'est révélée beaucoup plus complexe.*

LE TITRE DE VOTRE LIVRE EST SANS APPEL : POURQUOI « PROMESSE TRAHIE » PLUTÔT QUE « CHANTIER INACHEVÉ » ?

J'aurais effectivement pu choisir le titre *« chantier inachevé »*, mais cela n'aurait pas eu le même impact, pas le même effet de claque. Car cela fait maintenant vingt ans qu'on nous répète la même chose : l'inclusion sera une priorité nationale, à chaque rentrée scolaire, à chaque élection. **L'autisme devient une grande cause nationale, puis la santé mentale à son tour.** Les annonces se succèdent, les priorités nationales aussi. Pourtant, sur le terrain, *les choses n'avancent pas réellement*. Je connais très peu de personnes qui considèrent aujourd'hui que l'inclusion fonctionne bien.

Bien sûr, **des progrès ont été accomplis**. Mais le problème est qu'*on ne met pas les moyens nécessaires pour aller plus loin*. On établit des constats, on annonce des priorités, mais sans engager les changements structurels et les moyens qui permettraient de transformer véritablement la situation.



« Tous les enfants n'ont pas bénéficié, au même moment ni dans les mêmes conditions, des mêmes possibilités de scolarisation. »



ON CITE SOUVENT LE CHIFFRE DE 64 % DES ENSEIGNANTS POUR QUI L'INCLUSION EST UNE SOURCE MAJEURE DE SOUFFRANCE…

Je me méfie de ce type d'enquête, à laquelle j'ai moi-même participé, notamment pour la Fédération syndicale unitaire (FSU). *Les questions sont fermées* : on demande si c'est difficile et, le soir, devant son ordinateur, on répond « oui ». Mais on ne demande jamais **si c'est aussi une source de fierté professionnelle**.

Pour ma thèse, j'ai suivi *pendant un an une enseignante qui accueillait dans sa classe une petite fille atteinte de myopathie, en fauteuil, sans mobilité et incapable de tenir sa tête*. À la fin de l'année, elle l'a fait *participer à un spectacle de danse, et elle en était immensément fière*. C'est aussi ça, le **développement professionnel** : il ne faut pas l'oublier. Et, **pour les autres élèves de la classe, la présence d'un enfant en situation de handicap peut également favoriser l'entraide, la solidarité et une ouverture à la tolérance**.

C'EST DONC TOUTE L'ÉCOLE QUI DOIT SE TRANSFORMER ?

Absolument. L'école inclusive représente à la fois une opportunité et un véritable défi, car elle oblige l'institution scolaire à repenser son fonctionnement. **Si on considère que l'école est faite pour tous, il faut repenser la formation des enseignants, le bâti scolaire, les programmes, mais aussi l'organisation des classes d'âge**. En effet, les niveaux comme le CP, le CE1 ou le CE2 sont encore très cloisonnés, avec peu de passerelles et des apprentissages souvent définis en fonction de l'âge.

Il faut également rester vigilant face aux effets d'annonce : un enfant peut être considéré comme « scolarisé » sur le papier alors qu'en réalité, il ne peut faire que deux heures le matin, *faute d'un accompagnement suffisant par un accompagnant d'élèves en situation de handicap (AESH)*. Dans ce cas, sa famille peut être contrainte de venir le chercher dès 10 heures.

Cela montre que **l'inclusion ne doit pas seulement être une réalité administrative**, mais **une réalité effective dans les faits**.



VOUS RAPPELEZ QUE LES AESH VIVENT QUASIMENT TOUS EN DESSOUS DU SEUIL DE PAUVRETÉ, ALORS QU'ILS REPRÉSENTENT LE DEUXIÈME MÉTIER DE L'ÉDUCATION NATIONALE…

C'est considérable : en quelques années, **le nombre d'AESH est passé de 43 000 à 140 000**. Et pourtant, **ils restent les grandes oubliés de l'Éducation nationale**.

J'ai regardé l'intégralité de la dernière **Conférence nationale du handicap 2026** sur YouTube, soit quatre heures de vidéo. J'ai cherché le mot « *AESH* » : il n'apparaît que *trois fois*. Une première fois dans l'introduction, lorsque le président de la commission explique qu'il y en a trop et qu'il faudrait cesser d'en recruter. Une autre fois lorsque le président de la République affirme que ces accompagnants ont été revalorisés.

C'est un demi-mensonge. Ils ont certes été revalorisés, mais pas suffisamment pour leur permettre de sortir du seuil de pauvreté. À cela s'ajoute l'absence de titularisation, qui les prive notamment d'une véritable mobilité choisie. *Les enseignants, eux, accumulent des points d'ancienneté et peuvent demander à changer d'école dans le cadre d'un mouvement national, selon des règles communes. Les AESH sont, pour leur part, affectés là où on les nomme, sans véritable possibilité de choisir leur lieu d'exercice.*

Enfin, **ils bénéficient de très peu de formation**. Lorsqu'elle existe, elle est souvent **rapide et davantage centrée sur le trouble ou le handicap de l'enfant que sur l'acquisition de véritables compétences** professionnelles. Cela mériterait d'ouvrir un vrai chantier.

> ***« Ils ont certes été revalorisés, mais pas suffisamment pour leur permettre de sortir du seuil de pauvreté. »***

LES ENSEIGNANTS SONT-ILS FORMÉS AUX DIFFÉRENTES PATHOLOGIES, AIDÉS PAR DES ASSOCIATIONS SPÉCIALISÉES ?

Le vrai problème, c'est le délai. Avant même de savoir de quoi souffre un enfant, il faut souvent attendre la première équipe de suivi de scolarisation, au mieux en octobre ou novembre.

Et je parle là des enfants dont les difficultés ont déjà été repérées.

En maternelle, c'est encore plus compliqué. Les enfants arrivent à trois ans, souvent avant même qu'un dépistage ait pu être réalisé. Pour obtenir un diagnostic consolidé les familles peuvent parfois attendre deux ou trois ans. Pendant tout ce temps, on peut suspecter un trouble sans savoir précisément de quoi il s'agit.

Et toutes les familles ne disposent pas non plus des mêmes moyens pour multiplier les bilans, souvent payants, dans des centres qui peuvent être éloignés de leur domicile.



CE COMBAT POUR L'INCLUSION VOUS TOUCHE AUSSI PERSONNELLEMENT…

Oui. Avec ma compagne, nous avons un jeune adulte autiste, inscrit sur liste d'attente pour entrer en ESAT longue de 12 ans. Chaque année, il part une semaine dans un centre de vacances adapté dans les Alpes. C'est sa colonie de vacances, il l'attend toute l'année. Jusqu'à récemment, l'Etat prenait en charge 500 euros du séjour. L'an dernier, juste avant l'été, cette aide a été supprimée du jour au lendemain. Résultat : faute d'un nombre suffisant de participants, tous les parents ont dû renoncer et le séjour a été annulé. Une économie de 500 euros, faite sur le dos d'enfants handicapés.

Ma compagne a arrêté de travailler lorsqu'il avait 3 ans, et n'a repris une réelle activité jusqu'à son entrée en IME, à 12 ans. Puis, avec le Covid, l'IME a fermé. Et ensuite pendant 2 ans à chaque cas contact, il devait rester à la maison. Elle n'a donc jamais pu reprendre une activité professionnelle.

Des histoires comme la sienne, il doit y en avoir des dizaines rien qu'autour de moi. Je pense notamment à cette mère qui a construit une salle de classe dans son jardin pour continuer, seule, à faire l'école à son enfant, faute de solution.

> ***« Une économie de 500 euros, faite sur le dos d'enfants handicapés. »***

SI VOUS DEVIEZ PROPOSER UNE SEULE MESURE CONCRÈTE ET IMMÉDIATEMENT APPLICABLE POUR SORTIR DE CETTE IMPASSE…

Faire confiance aux professionnels. Arrêter d'abîmer le métier à coups d'injonctions et de transformer les enseignants en simples exécutants de consignes venues d'en haut.

Il faut partir de ce qu'ils inventent déjà sur le terrain, de leurs ressources réelles, pour construire des solutions collectivement. Autrement dit, partir du travail réel plutôt que du travail prescrit.

Les enseignants ont tout intérêt à se regrouper. C'est une véritable force pour faire avancer la question de l'école inclusive.



ON DÉCRYPTE

L'ÉCOLE INCLUSIVE EN CHIFFRES (SELON L'ENTRETIEN)

550 000

élèves en situation de handicap scolarisés (contre 330 000 en 2017)

140 000

AESH aujourd'hui, contre 43 000 il y a quelques années

64%

des enseignants jugeraient l'inclusion « source majeure de souffrance » (un chiffre qu'il nuance)



« L'inclusion ne doit pas seulement être une réalité administrative, mais une réalité effective dans les faits. »

- FRÉDÉRIC GRIMAUD



À LIRE

L'École inclusive, une promesse trahie

De Frédéric Grimaud, éditions ESF Sciences humaines

- 152 pages
- 17 €

La chronique du livre est à retrouver dans la rubrique Culture accessible.





LE PORTRAIT QUI BOUSCULE

LOÉLINE, L'AMBASSADRICE DE L'INCLUSION QUI VISE LES ÉTOILES

Révélée à la télévision aux côtés de Matt Pokora et sacrée Ambassadrice Modèle de l'Egalité Inclusion et Egalité des chances par le comité Miss modèle d'égalité France, Loéline, jeune femme porteuse de trisomie 21, bouscule les lignes. Entre passion pour la danse, les défilés de mode, le mannequinat, les shootings photos, le combat pour l'inclusion professionnelle et ambitions dans l'audiovisuel, elle entend prendre toute sa place dans la société.



Loéline a des rêves plein la tête. Lorsqu'elle parle de son avenir, les idées fusent : télévision, radio, publicité, journalisme, rencontres avec des artistes… « J'ai envie de faire de la télé. J'aimerais refaire encore de l'audiovisuel parce que j'ai envie de poser des questions aux stars », explique-t-elle.

Parmi les expériences qui ont profondément marqué la jeune femme, il y a évidemment son aventure dans l'émission **Sur la route**, série documentaire en 5 épisodes, diffusée sur *Gulli*, et dorénavant sur *M6 replay*. Après un casting, **Loéline a rejoint cinq autres jeunes adultes porteurs de trisomie 21 pour un voyage de quinze jours au Canada aux côtés de Matt Pokora**.

Lorsqu'elle repense à cette aventure, son premier souvenir n'est pourtant pas forcément celui de la scène ou des caméras. Il est beaucoup plus simple : **« Avec les potes, on a chanté avec Matt Pokora qui s'était installé au piano. »** Des rires, des échanges spontanés et, surtout, le sentiment de vivre pleinement l'instant. « On a beaucoup rigolé… **c'est un souvenir magnifique !** Je suis fière de moi et de ma famille qui est heureuse pour ce grand rêve que je réalise », raconte Loéline.

> ***« Si moi, je peux faire un câlin à Matt Pokora, c'est vraiment un truc en or ! »***

Mais au fil du séjour, ce n'est pas seulement l'artiste qui a marqué Loéline. **C'est aussi l'homme qu'elle a découvert derrière la célébrité dont elle est fan de longue date**. Autant dire que la jeune femme a des étoiles dans les yeux : « Si moi, je peux faire un câlin à Matt Pokora, c'est vraiment un truc en or ! » Elle raconte surtout **un Matt Pokora accessible, attentif et présent dans les petits moments du quotidien**. « Il est là pour nous, pour faire des activités avec nous… il a préparé des pâtes pour nous aussi. »



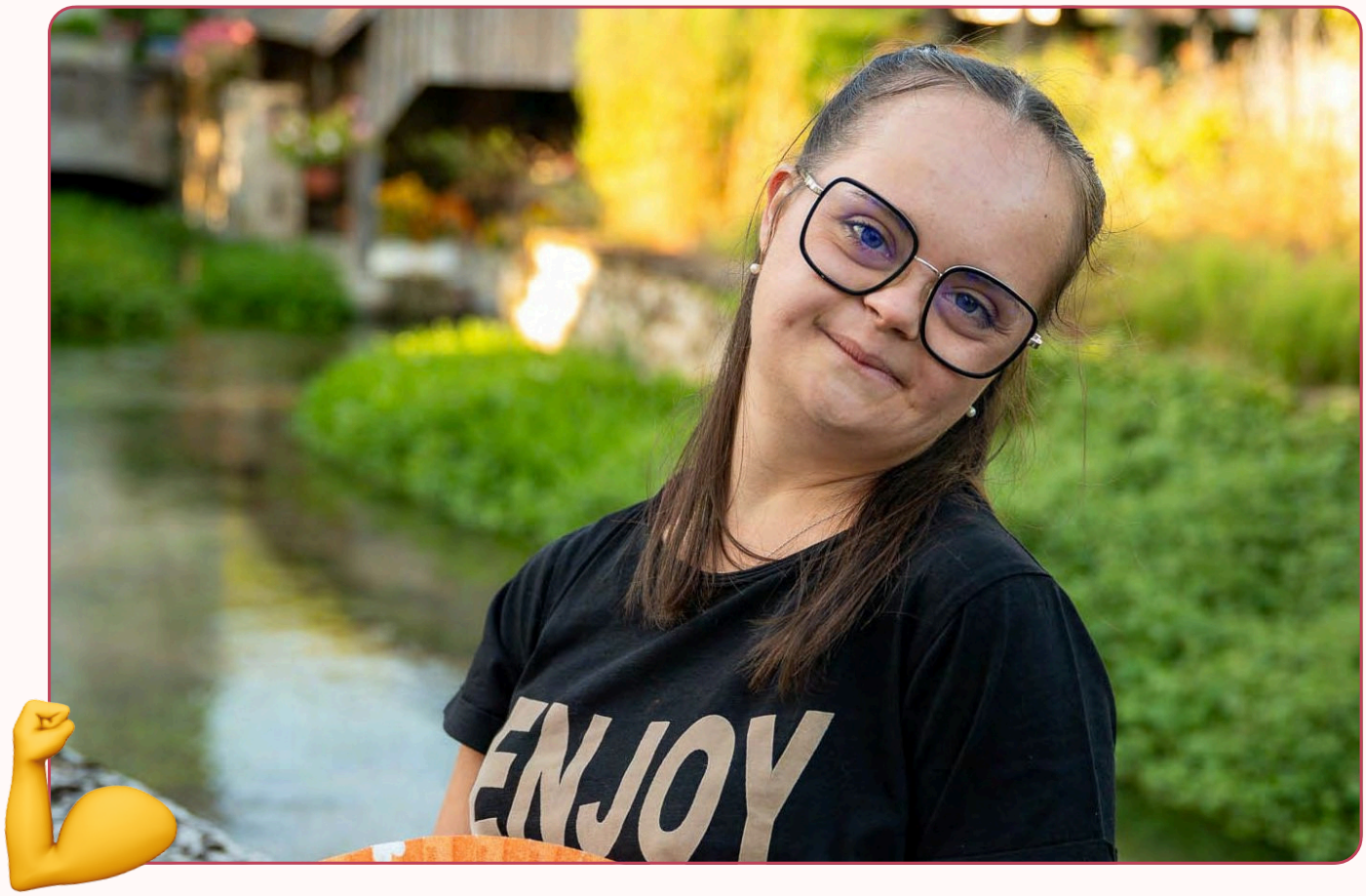
Pour sa maman, cette aventure a représenté bien davantage qu'un voyage. Loéline venait alors de connaître plusieurs déceptions professionnelles. Elle avait tendance à rester à la maison et à perdre confiance en elle. Au fil des épisodes, **ses parents ont découvert une jeune femme différente de celle qu'ils voyaient au quotidien**. « Elle est partie comme ça, mais elle est revenue la tête haute », raconte sa maman.

Elle se souvient notamment des conseils donnés par **Matt Pokora** à Loéline : **regarder les gens dans les yeux, offrir son plus beau sourire et relever la tête**. A la fin du séjour, **le chanteur lui a également confié qu'il la considérait comme fragile avant de découvrir en elle « une force de la nature »**. « Elle a *pris confiance* et les personnes qui étaient dans le séjour lui ont *permis de se révéler*. Nous, on a découvert une *personnalité de Loéline à l'écran que nous ne connaissions pas*... », poursuit sa mère.

> ***« Elle est partie comme ça, mais elle est revenue la tête haute. »***

Dans les premiers épisodes, *Loéline se fait discrète*. Puis, progressivement, elle s'affirme : **elle parle davantage, plaisante et échange avec les autres jeunes**. Une *transformation* que sa famille a également constatée dans son quotidien. L'émission lui a permis de *nouer des amitiés*, dont certaines perdurent malgré la distance. **Pour ses parents, l'expérience a aussi demandé de savoir la laisser partir**. Recevoir *seulement quelques photos*, avoir *très peu de nouvelles*. Les épisodes diffusés six mois plus tard à la télévision *étaient attendus avec impatience* et cela a été trés émouvant de **découvrir l'aventure enfin car Loéline était restée très secrète sur ce qu'elle avait vécu au Canada**. Quelle fierté de découvrir que **Loéline avait acquis une nouvelle autonomie et relever un nouveau défi** !

Résultat : Loéline a réussi à **partir loin de ses parents, à voyager, à vivre avec d'autres jeunes** et à **se confronter à un environnement nouveau**. Pour sa famille, ce road trip est ainsi devenu bien plus qu'un souvenir : **la preuve qu'une jeune adulte peut expérimenter, rencontrer, partir et revenir grandie**.



Depuis toujours, Loéline déborde d'énergie et d'envie de faire. **Et la scène, elle connaît : quatorze années de danse, entre moderne jazz et street jazz, avec l'afro comme nouvel horizon**. « J'adore la danse », lance-t-elle, sans détour.

Cette pratique dans une école ordinaire n'est pourtant pas toujours simple. *Certaines chorégraphies ou portées peuvent être difficiles à réaliser pour elle*. Sa maman raconte que sa fille a parfois besoin de *davantage de temps pour suivre les autres danseurs*, mais qu'elle *finit par trouver sa place*.

Cette inclusion dans les activités ordinaires est un fil conducteur de son parcours. Depuis son enfance, Loéline a été scolarisée en milieu ordinaire : d'abord dans l'école de sa commune, puis au collège et au lycée avec des dispositifs adaptés. « **Elle était une enfant avant tout**, se souvient sa mère. **Notre famille a toujours souhaité maintenir le contact avec les autres enfants**. »

UNE ÉCHARPE QUI REPRÉSENTE BEAUCOUP

Loin des clichés sur les concours de beauté, Loéline utilise sa voix pour faire avancer la société et changer le regard sur le handicap. Tout commence en 2023, lorsqu'elle est élue **Miss Modèle de l'égalité Centre-Val de Loire**. Dès ses premiers pas sur scène, elle choisit de *défendre l'accès de tous à la visibilité, sans distinction*. En 2024, le jury national lui remet le **Prix de l'engagement Modèle de l'Égalité France**.



Aujourd'hui, Loéline est **ambassadrice de l'égalité des chances et de l'inclusion au sein du comité**. Dans ses nouvelles fonctions, **elle œuvre pour ouvrir les portes des concours et des institutions aux personnes en situation de handicap**, **sensibiliser le grand public au respect des différences** et **encourager les jeunes à croire en leurs projets, malgré les obstacles**.

Pour elle, monter sur scène avec une écharpe représente une véritable reconnaissance. **« Toutes ces distinctions lui donnent le sentiment d'avoir pleinement sa place. Cette écharpe légitime la présence de Loéline et lui permet de continuer à porter son message autour de l'inclusion »**, résume Sylvie.

Depuis l'expérience de Sur la route, Loéline s'est toutefois progressivement éloignée des concours de Miss. **Son regard se tourne désormais davantage vers l'audiovisuel et les rencontres avec le public**.

Car derrière les rêves et les expériences médiatiques, il y a une réalité plus difficile : celle de l'emploi. Loéline a travaillé dans la restauration, notamment en cuisine et dans le service. Mais plusieurs expériences se sont soldées par des échecs. *A 18 ans, elle a notamment décroché un CDD accompagné d'une formation sur le terrain*. Un emploi payé 392 euros par mois, avec de nombreux frais de transport puisqu'elle travaillait à une trentaine de kilomètres de chez elle. **« Cette expérience a été révélatrice des difficultés auxquelles peuvent être confrontées les personnes en situation de handicap lorsqu'elles veulent accéder au monde du travail. Pourtant, ils en ont sous le pied. Plus qu'on ne le croit. Je refuse surtout l'idée que ce soit systématiquement à ces jeunes de s'adapter à l'entreprise »**, insiste-t-elle.

Aujourd'hui, la jeune femme est à la maison. Sa maman cherche avec elle **une nouvelle possibilité professionnelle, avec un poste adapté**. Une période difficile pour Loéline, notamment parce qu'elle a *peu de contacts sociaux avec des jeunes de son âge*. « Une chose est sûre, elle a besoin d'avoir des projets », explique-t-elle. **Des projets pour avancer, mais aussi pour conserver le lien avec les autres**.

> ***« Je refuse surtout l'idée que ce soit systématiquement à ces jeunes de s'adapter à l'entreprise. »***



UN DUO LUMINEUX

Si la maman de Loéline devait donner un conseil à une mère qui vient d'apprendre que son enfant est porteur de trisomie 21, elle répond sans hésiter : ***« Il ne faut rien lâcher. Il faut se battre pour eux ! »***

Avec sa famille, Loéline participe également à des **courses sportives** grâce à des dispositifs permettant à des personnes qui ne peuvent pas courir seules de prendre part aux épreuves. **Son père a notamment couru un marathon en poussant Loéline**.

La famille souhaite renouveler cette expérience grâce à son association, Uniloe, qui porte notamment des projets autour de l'inclusion dans le sport. L'objectif pour 2026-2027 est de financer un *fauteuil sportif* afin que Loéline puisse continuer à *participer à différentes courses en France et utiliser le sport comme un moyen de sensibilisation*.

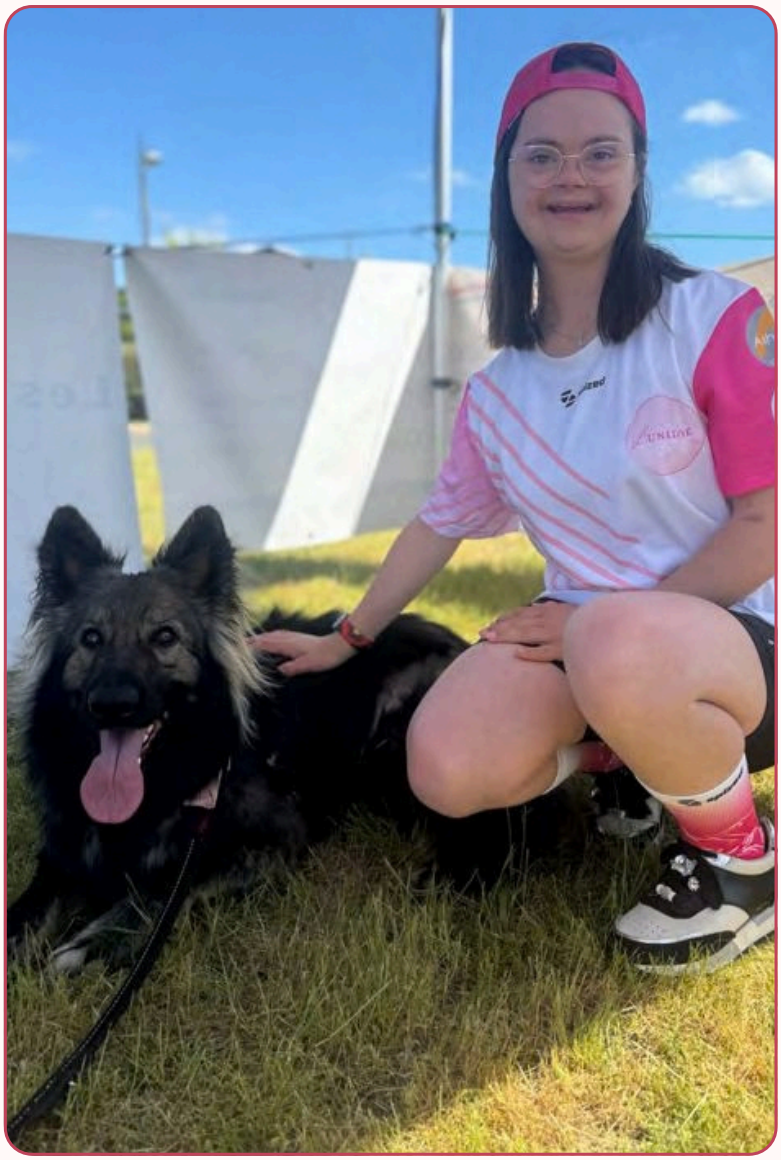
SON CHIEN, SON COMPAGNON ET SON AUTONOMIE

Le chien occupe également une place essentielle dans la vie de Loéline. Elle a perdu son premier chien d'assistance avant qu'une association lui finance un nouveau compagnon.

Aujourd'hui, elle vit avec Unik une femelle Aldeutcher shaferhund, qu'elle a elle-même contribué à former avec des professionnels. Un formation rendue possible grace à l'association l'UNILOE qui a financé la totalité de celle-ci.

Pour sa maman, le lien entre Loéline et son chien est difficile à expliquer à ceux qui ne comprennent pas pourquoi une jeune femme qui voit et se déplace normalement a besoin d'un chien d'assistance.

« Elle a un chien qui a été formé à ses besoins, il existe surtout un lien très fort entre les deux. Il est extraordinaire », raconte-t-elle.



La maman de Loéline sait ce que représente l'accompagnement d'un enfant différent. *Infirmière libérale, elle a toujours travaillé à temps partiel afin de pouvoir s'occuper de ses quatre enfants et accompagner Loéline dans les nombreux rendez-vous et démarches qui ont jalonné son enfance* : kinésithérapie, psychomotricité, orthophonie, transports, démarches administratives…

Si elle devait donner un conseil à une mère qui vient d'apprendre que son enfant est porteur de trisomie 21, elle répond sans hésiter : **« Il ne faut rien lâcher. Il faut se battre pour eux »**, assure-t-elle.

Elle insiste surtout sur l'importance de permettre à ces enfants de vivre au contact du monde ordinaire : **« Ils apprennent plus au contact du monde, même s'il est difficile, du monde ordinaire que du monde qui est tout tracé. »**

Au cœur de son message, il y a l'acceptation de la différence : **« En tant qu'êtres humains, nous sommes tous différents. »**

Elle demande avant tout que l'on regarde sa fille pour ce qu'elle est, au-delà de sa situation.

Car pour Loéline, le message est simple : « Une personne handicapée est une personne comme nous. » Regarder autrement la trisomie 21 : **c'est peut-être aussi ce que l'expérience de Sur la route aura permis de montrer**. Derrière le handicap, il y a d'abord des personnalités, des envies, des caractères, des liens et des rêves. « Je pense qu'elle peut encore nous réserver de belles surprises », confirme sa maman.

« Une personne handicapée est une personne comme nous. »

A 20 ans, Loéline est donc à **un nouveau tournant de son histoire**. Elle cherche un travail, veut retrouver des projets et rêve toujours de télévision et d'audiovisuel. **Elle a signé un mandat avec une agence artistique et espère que de nouvelles propositions finiront par arriver**. Et elle n'entend pas s'arrêter là…



CULTURE ACCESSIBLE

DE LA RÉVOLUTION À L'OUBLI : APRÈS LA FLAMME, LA PROMESSE TRAHIE



De Michaël Jérémiasz, éditions Alisio – 280 pages – 21,90 €

> ***« Ce n'est pas un acte d'héroïsme de traverser ce que je traverse. C'est un combat quotidien, avec moi-même, un combat douloureux, effrayant, qui parfois me dépasse. »***

Depuis vingt-cinq ans, l'ancien champion de tennis fauteuil Michaël Jérémiasz se bat pour que le handicap cesse d'être une invisibilité. Il a porté la flamme. Il a pesé sur les décisions. Il a souri sur les photos. Et il a regardé les stades se remplir de spectateurs, enfin conquis par le parasport.

Mais au lendemain de l'euphorie, les promesses s'envolent, les budgets fondent, les ministres changent. Et les taxis continuent de refuser sa prise en charge.

La France a vibré mais n'a-t-on pas finalement préféré une fois encore l'émotion à la transformation ?

Ce livre n'est pas un bilan. C'est une mise en responsabilité – adressée aux décideurs, aux citoyens, à chacun d'entre nous. Un droit d'inventaire sans fard, écrit par un homme qui a tout donné pour que les douze millions de personnes handicapées en France cessent, enfin, d'être les oubliés de la République.

L'AUTEUR

Michaël Jérémiasz est **champion paralympique de tennis fauteuil**, **entrepreneur social et militant pour les droits des personnes handicapées**. Depuis vingt-cinq ans, il interroge notre manière de regarder la différence, le sport et la place accordée aux plus invisibilisés dans la société française.





L'ÉCOLE INCLUSIVE, UNE PROMESSE TRAHIE

De Frédéric Grimaud, éditions ESF Sciences humaines - 152 pages - 17 €

La loi de 2005 sur l'école inclusive n'a pas tenu ses promesses.

Pensée comme une avancée majeure pour accueillir tous les élèves, elle s'est progressivement **transformée en slogan vide, laissant encore trop d'enfants en situation de handicap aux portes de l'institution**.

L'école inclusive, une promesse trahie de Frédéric Grimaud retrace la dérive d'un idéal devenu impasse pédagogique.

Il montre comment un dispositif censé réduire les discriminations contribue aujourd'hui à en créer de nouvelles : familles livrées à elles mêmes, course aux diagnostics, manque d'accompagnants, formation insuffisante, surcharge des équipes éducatives…

À travers une analyse lucide et nourrie de son expérience de terrain, l'auteur met en lumière la **réalité quotidienne des classes**, faite de manques et d'injonctions paradoxales, qui fragilisent autant les élèves que les enseignants.

Mais ce livre n'est pas un constat désespéré.

C'est **un appel à repenser l'inclusion**, à lui **redonner du sens et des moyens**, pour que **l'école redevienne un lieu réellement accueillant pour tous**.

Un essai nécessaire, qui invite à rouvrir le débat et à imaginer une autre voie pour l'école inclusive.

À LIRE AUSSI

Notre entretien avec Frédéric Grimaud, « L'école inclusive doit devenir une réalité », dans la rubrique On décrypte (page 16).



HANDICAP : AGIR ENSEMBLE POUR CHANGER NOS VIES

D'Isabelle De Groot, avec Loïc Andrien et Coralie Sarrazin, éditions Erès - 96 pages - 12 €

Ce livre adapté en langage accessible est construit comme un outil d'émancipation pour les personnes en situation de handicap. Dans les associations et les institutions, ces personnes sont souvent trop protégées et insuffisamment associés aux décisions de leur vie. Les professionnels doivent changer leur regard, travailler avec les personnes concernées, utiliser les principes de la Convention de l'ONU, accepter qu'il y ait de l'incertitude, voir le risque comme une partie normale de la vie.

Ce livre est donc un outil pour penser autrement, pour construire une société plus juste, plus libre, et plus inclusive.



UN PAS VERS L'INCONNU, LE HANDICAP

De Tristan Barale, éditeur Trois Colonnes - 100 pages - 13,5 €

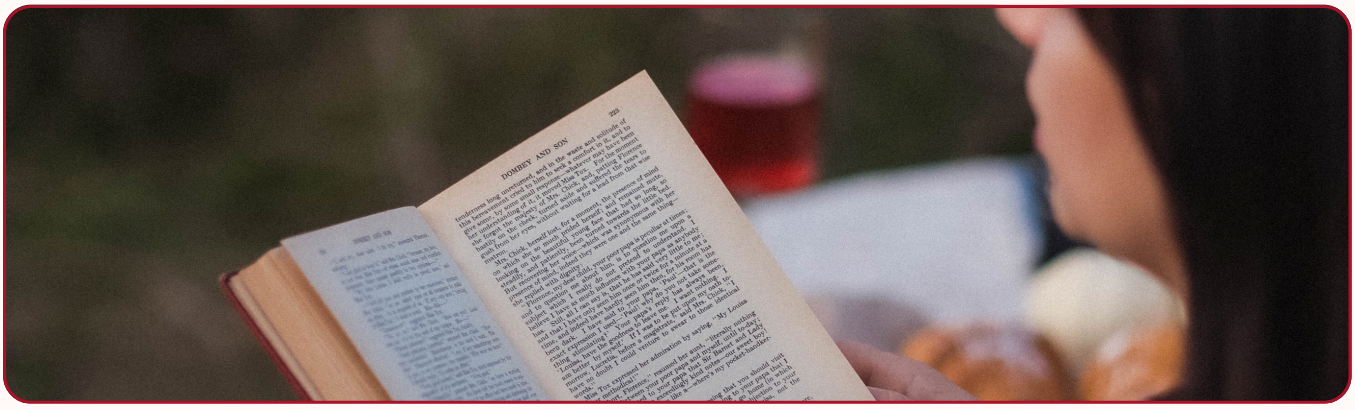
Être un parent, c'est tout réapprendre. Quand le mot « autisme » s'impose dans la vie de son propre enfant, c'est un monde qui bascule.

Entre les diagnostics, les démarches administratives et le regard souvent dur de la société, chaque jour devient un combat.

Ce témoignage bouleversant met en lumière la réalité des familles touchées par le handicap : l'épuisement, l'amour inconditionnel, mais aussi la résilience. Un récit sincère, courageux et nécessaire, pour briser les tabous et faire entendre une voix trop souvent ignorée.

L'AUTEUR

Tristan est un auteur originaire du Var, où il a grandi dans un environnement familial chaleureux. Sa vocation d'aider autrui l'a naturellement conduit à devenir auxiliaire de vie, un métier qui lui a apporté une grande satisfaction personnelle. Inspiré par la tranquillité de la campagne, il a trouvé la sérénité nécessaire pour se consacrer à l'écriture et partager son expérience à travers son premier livre.



LE MOT QUI COMPTE

VALIDISME

N.M

QUAND LA SOCIÉTÉ EST PENSÉE POUR LES PERSONNES VALIDES.

Définition

Le validisme désigne les préjugés, les discriminations et les mécanismes qui accordent davantage de valeur ou de légitimité aux personnes non handicapées, en considérant leurs capacités comme la norme.

Il peut être **visible** : un *lieu inaccessible*, un *emploi refusé en raison d'un handicap*, un *service impossible à utiliser*.



Mais il peut aussi être **plus discret** : *parler à l'accompagnant plutôt qu'à la personne concernée*, *décider à sa place*, *ou s'étonner qu'une personne handicapée travaille*, *voyage ou ait une vie affective*.

Le validisme nous invite à regarder autrement le handicap : *la difficulté ne vient pas toujours de la personne*. Elle peut aussi venir *d'un environnement conçu sans prendre en compte la diversité des corps et des capacités*.

Le mot qui compte :
Parce que nommer une discrimination, c'est déjà mieux pouvoir la comprendre.

SPOT

AIMETH
Association pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

SCANNEZ-MOI

Découvrez les dernières offres d'emploi, accessibles à tous, proches de chez vous !

La personne en situation de handicap est un citoyen à part entière et non un citoyen entièrement à part.

Didier Roche, président de l'Union professionnelle des travailleurs indépendants handicapés (Uptih).

« N'oubliez pas que l'on n'embauche pas un handicapé, mais des compétences ! Alors, n'hésitez pas et faites de la différence une opportunité au service de l'entreprise. »