

VRS

La vie de la recherche scientifique

débats
stratégies
opinions
dossiers
actions

443

octobre - novembre - décembre

2025

Prix au numéro : 8€



LE HANDICAP, UNE PRIORITÉ POUR TOUTES ET TOUS

ZOOM

CE QUE DIT LA CRÉATION
DE LA CINQUIÈME BRANCHE AUTONOME
DE L'ÉVOLUTION
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

+8 milliards pour le budget de l'Université

**HUMANITÉS
SCIENCES
LOCAUX
RÉNOVATION
ÉQUIPEMENTS
UNIVERSALISME
DROIT À L'ÉDUCATION
DROIT À LA RECHERCHE
CONDITIONS DE TRAVAIL**



choix budgétaires = choix de société



édito



Boris Gralak

Secrétaire général du SNCS-FSU

Le budget de la recherche : les choix de l'État sont dramatiques

Le projet de budget 2026 fait suite à la loi de finance 2025 qui a encore accéléré le décrochage de la recherche en France, engagé depuis plus de vingt ans. Ce projet de budget marque une nouvelle étape dramatique dans les reniements des gouvernements successifs de ces vingt dernières années envers la recherche publique. Rappelons que l'État n'a jamais respecté l'engagement européen qu'il avait pris d'investir – dès 2010 – 3 % du produit intérieur brut (PIB) pour la recherche et développement (dont 1 % du PIB pour la recherche publique). Il a été insincère avec la Loi de programmation de la recherche de 2020 (LPR) qui, plutôt que de permettre de rattraper le retard en matière de financements de la recherche publique, a ramené son budget à un niveau historiquement bas, à savoir 0,74 % du PIB en 2023 ; un pourcentage qui sera encore plus faible cette année et l'année prochaine. Avec la loi de finance 2025, il n'a même pas respecté la programmation budgétaire très insuffisante de la LPR, fragilisant dangereusement les organismes de recherche en les plaçant dans une situation de déficit structurel intenable.

Mais le projet de budget 2026 va encore bien au-delà dans le reniement de la parole de l'État : la quasi-totalité de la programmation budgétaire de la LPR serait annulée, avec pour conséquence l'abandon complet des revvalorisations des rémunérations prévues en 2026 dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR). L'État ne respecterait donc pas l'accord sur les rémunérations et les carrières dans l'ESR qu'il a signé en 2020. De même, il ne respecterait pas l'accord sur la protection sociale complémentaire (PSC) qu'il a signé, en refusant de financer la part employeur de la PSC aux établissements de l'ESR. Enfin, il ne compenserait pas les dépenses des établissements de l'ESR liées aux mesures générales qu'il a lui-même décidées pour toute la fonction publique (compte d'affectation pour les pensions, glissement vieillesse technicité, mesures dites « Guérini »....).

Cette politique est indécente. En ne respectant ni ses engagements, ni les accords qu'il a signés, ni la LPR qu'il a imposée, l'État fait exploser le mode de fonctionnement de la démocratie sociale française. Quelle sera, à l'avenir, la valeur de sa signature s'il ne la respecte pas ? Quelle sera la valeur du dialogue social s'il n'honore pas ses engagements et sa parole ? Comment les personnels de la recherche publique pourront-ils faire entendre et avancer leurs aspirations s'il ne respecte pas la loi et le dialogue social ?

Cette politique est funeste car elle compromet de façon inédite l'avenir de la recherche en France ; et donc l'indépendance scientifique et technique du pays. Au milieu du vingtième siècle, l'État mettait en œuvre une politique ambitieuse de développement de l'université et de la recherche scientifique. Il créait les principaux organismes de recherche. Ce sont ces grandes décisions passées qui ont permis à la recherche scientifique française de tenir son rang depuis la fin du vingtième siècle.

sommaire

Édito 03

Le budget de la recherche : les choix de l'État sont dramatiques **Boris Gralak**

Actualités 05

Dossier 09

LE HANDICAP, UNE PRIORITÉ POUR TOUTES ET TOUS

Coordonné par Maud Leriche, Laurent Loty, Damya Souami, Simon Tricard, Laurence Rasseneur, Boris Gralak

La valeur universelle du handicap **Laurent Loty 10**

Vers un changement de regard sur le handicap ? **Frédéric Reichhart 15**

Handicap : des lois peu connues et mal appliquées **Larissa Kammogne 19**

Les Jeux paralympiques, miroir de la société ? **Aggée Célestin Lomo Myazhion 21**

La section nationale Handicap et la construction de revendications sur le handicap au SNCS-FSU **Marion Ink, Katia Le Barbu-Debus, Maud Leriche, Laurent Loty, Damya Souami, Simon Tricard 24**

Handicap dans l'enseignement supérieur et la recherche : où en est-on en 2025 ? **Maud Leriche et Laurence Rasseneur 27**

Le validisme dans l'enseignement supérieur et la recherche **Cécile Morin et Marion Ink 31**

Les temporalités handicapées : garantie de l'excellence scientifique **Marion Ink 35**

Splendeurs et misères de l'excellence scientifique **Marion Ink (Dr. Ink) et Pierre Nocerino (Dr. Nop) 38**

Des emplois, mais lesquels ?

Éclairages statistiques sur les travailleurs et travailleuses handicapé-es au CNRS **Célia Bouchet 42**

Prendre en compte les situations personnelles dans les processus sélectifs **Simon Tricard 45**

Aider les aidants et institutionnaliser la bienveillance **Laurence Rasseneur 47**

Une enquête sur le handicap dans la recherche publique : des réponses poignantes, des dysfonctionnements alarmants **Larissa Kammogne 49**

Encadré : Premiers éléments chiffrés de l'enquête sur le handicap **Maud Leriche**

Une perspective de sciences sociales sur le handicap

Les *disability studies* **Célia Bouchet, Mathéa Boudinet, Maryam Koushyar Soucasse, Gaëlle Larrieu 54**

Quelles recherche et formation pour une société inclusive : l'exemple de l'Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation inclusive (INSEI) **Entretiens réalisés par Laurence Rasseneur 57**

Contribution de l'INSEI à la formation sur le handicap - Entretien avec Zineb Rachedi

Contribution du Grhapes à la recherche sur le handicap - Entretien avec Frédéric Reichhart

Apprendre du handicap ? **Gaëlle Le Dref 61**

Le corps prothétique : de la promesse d'augmentation à la conformation normative **Valentine Gourinat 65**

Sur les technologies du quotidien au service du handicap **67**

Du design universel à la diversité des expériences – Marion Ink

Comment le GPS de nos téléphones permet à des déficients visuels de randonner en autonomie – Laurence Rasseneur

Zoom 70

Ce que dit la création de la cinquième branche autonomie de l'évolution de la Sécurité sociale **Victor Duchesne**

Syndicat national de la recherche scientifique [SNCS-FSU] CNRS Délégation Île-de-France Villejuif, 7 rue Guy Môquet, 94800 Villejuif
Tél. : 01 49 58 34 09 - syndicat@snics.fr - www.snics.fr

Syndicat national de l'enseignement supérieur [SNESUP-FSU] 78, rue du Faubourg-Saint-Denis 75010 Paris - Tél. : 01 44 79 96 10.
Fax : 01 42 46 26 56 - accueil@snesup.fr - www.snesup.fr

Directeur de la publication : Boris Gralak | **Rédacteurs en chef :** Hervé Christofol, Chantal Pacteau | **Comité de programmation :** Célia Bouchet, Mathéa Boudinet, Victor Duchesne, Valentine Gourinat, Boris Gralak, Marion Ink, Larissa Kammogne, Maryam Koushyar Soucasse, Gaëlle Larrieu, Katia Le Barbu-Debus, Gaëlle Le Dref, Maud Leriche, Aggée Célestin Lomo Myazhion, Laurent Loty, Cécile Morin, Pierre Nocerino, Zineb Rachedi, Laurence Rasseneur, Frédéric Reichhart, Damya Souami, Simon Tricard | **Correction :** Amandine Sarrazin | **Montage :** Clotilde Péan | **Couverture :** Shutterstock | **Impression et routage :** Imprimerie Compétit Beauregard, Z.I Beauregard, BP 39, 61600 La Ferté-Macé. Tél : 02 33 37 08 33 - www.competit-beauregard.fr | **Régie publicitaire :** Com d'habitude publicité. 38 rue Fernand Delmas, 19100 Brive-la-Gaillarde. Tél. : 05 55 24 14 03. Contact : Clotilde Poitevin-Amadieu (www.comdhabitudo.fr. - contact@comdhabitudo.fr) | **La Vie de la recherche scientifique** est publiée par le SNCS-FSU, CNRS Délégation Ile-de-France Villejuif, 7 rue Guy Môquet, 94800 Villejuif. Tél. : 01 49 58 34 09 - syndicat@snics.fr
Commission paritaire: 0429 S 07016. ISSN: 0338-1889. Dépôt légal à parution.
Prix au numéro: 8€ - Abonnement annuel (4 numéros): 25€ (individuel), 50€ (institutionnel).
Les titres sont de la responsabilité de l'équipe de rédaction.



Ont participé à la rédaction des actualités : Florence Audier, Hervé Christofol, Patrick Monfort, Chantal Pacteau.

CABALES CONTRE LA LIBERTÉ ACADEMIQUE EN FRANCE

Enquête sur l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur et la recherche

Le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU considèrent la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et toutes les formes de discrimination, comme une priorité. Ces maux gangrènent les sociétés démocratiques ; ils méritent toute notre attention autant comme citoyen-nes que comme enseignant-es chercheur-ses et chercheur-ses, mais une attention à la hauteur de l'enjeu qu'ils représentent.

Dans un courrier du 18 novembre 2025, la direction générale de la recherche et de l'innovation a demandé aux président-es d'université de relayer auprès des personnels et des étudiant-es de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) un questionnaire présenté comme « *une enquête nationale sur l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur et la recherche* » menée par une équipe de chercheur-ses du CEVIPOF. Cette enquête, commandée par le ministère à l'IFOP, s'est révélée être un sondage d'opinion dont la médiocrité de la construction ne saurait souffrir la comparaison avec un réel travail scientifique. Ce questionnaire pêchait tout à la fois par la confusion des sujets abordés, l'orientation des réponses souhaitées – une fois de plus à charge de l'institution – et l'illégalité du questionnement des agent-es de la fonction publique par leur autorité de tutelle sur leurs convictions politiques et religieuses, qui plus est sans garantie réelle d'anonymat. Un mécanisme ouvrirait, de plus, la possibilité de cartographier politiquement ou idéologiquement le paysage de l'ESR. En l'espèce, cette enquête contrevenait à la nécessaire neutralité de l'institution et à celle du service public : un principe qui rend possible et même souhaitable l'organisation de débats de discussions sur tous les sujets à même de préoccuper les universitaires et les étudiant-es.

Signataires de la pétition de la LDH à l'attention du ministre de l'ESR « *Refusons le projet d'enquête nationale sur l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur et la recherche*¹ », le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU ont condamné, avec la plus grande fermeté, le procédé utilisé. Le SNESUP-FSU a, de plus, demandé² aux président-es d'université de ne pas se faire la courroie de transmission du ministère en diffusant le sondage et aux collègues de refuser de participer à une mascarade scientifique au service d'objectifs politiques à peine voilés.

Vendredi 5 décembre, sans aucune explication, le questionnaire n'était plus accessible.

Le débat scientifique n'est pas un débat d'opinion*

Les 13 et 14 novembre, l'administrateur du Collège de France annulait un colloque intitulé « *La Palestine et l'Europe : poids du passé et dynamiques contemporaines* », qui devait avoir lieu dans son établissement. Il expliquait que la décision d'annulation reposait sur la crainte de troubles à l'ordre public (...) et n'avait pas été suscitée sous la pression de Philippe Baptiste, le ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace.

Défendre la liberté académique aurait dû consister, pour le Collège de France, à assurer la sécurité du colloque en son sein. La vie scientifique doit rester en dehors de toute pression idéologique, politique, économique ou religieuse, qu'elles soient intérieures ou extérieures.

* Tiré de l'éditorial d'Emmanuel Lescure dans : <https://miniurl.be/r-6kll>, page 3.

Attaques individuelles contre des scientifiques³

En quelques années, la communauté scientifique a malheureusement dû s'habituer à des attaques contre différentes disciplines, accompagnées à chaque fois de remises en cause ciblées de certaines thématiques de recherche. Des groupes de pressions vilipendent ce qu'ils stigmatisent comme du « *wokisme* », des groupes d'intérêts dénigrent les alertes contre le réchauffement climatique et l'origine humaine de la détérioration du climat. Des travaux scientifiques sont contestés, notamment en sciences humaines et sociales...

Ces derniers mois ont vu une évolution notable et délétère de ces pratiques avec le ciblage, non plus seulement de domaines de recherche et de leurs communautés scientifiques, mais d'individus qui sont personnellement et nommément désignés, comme à l'Institut de recherche pour le développement (IRD) ou à l'Institut d'études politiques (IEP ou Sciences Po) de Strasbourg. À chaque fois, ce sont la réputation scientifique et la probité intellectuelle des personnes qui sont mises en cause en bloc, au mépris des règles d'évaluation par les pairs du travail de recherche des individus et au mépris du respect des libertés académiques. Ces attaques ciblées sur des individus sont inacceptables.

¹ <https://miniurl.be/r-6klj>

² <https://www.snesup.fr/sites/default/files/2025-11/20251123-cp-enquete-antisemantisme-ds-esrv2.pdf>

³ Tiré du communiqué du SNCS-FSU du 19 novembre 2025 : « *Les attaques individuelles contre des chercheuses et des chercheurs doivent cesser* » <https://miniurl.be/r-6kll>

DES ASSISES SUR LE FINANCEMENT DES UNIVERSITÉS : POUR QUOI FAIRE ?

Le mardi 9 décembre 2025, lors du débat budgétaire au Sénat sur les crédits de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace, Philippe Baptiste, a annoncé l'organisation d'assises sur le financement des universités, dès janvier 2026, pour discuter des défis budgétaires et des pistes d'avenir¹. Il continue d'affirmer qu'il y a de « *l'argent qui dort* » dans les fonds de roulement et la trésorerie des universités qu'il faut mobiliser, ce qui va à l'encontre des résultats de la Cour des comptes cités par un récent rapport du Sénat² et de certaines conclusions de ce même rapport. Les travaux des assises seront co-présidés par Gilles Roussel, professeur d'informatique et président de l'Université Gustave Eiffel et Jérôme Fournel, inspecteur général des finances et ancien directeur de cabinet de Michel Barnier à Matignon. Les discussions seront organisées autour de trois thématiques : « *établir un état des lieux incontestable et partagés sur les ressources* », « *ouvrir un dialogue sur la contrainte de gestion des*

¹ <https://miniurl.be/r-6klm>

² Laurence Garnier et Pierre-Antoine Levi (2025) Relations stratégiques entre l'État et les universités. Rapport d'information n° 58 (2025-2026), déposé le 22 octobre 2025. <https://miniurl.be/r-6klp>

DÉSUMRISATION : UNE PROCÉDURE EN DEHORS DU CODE DE LA RECHERCHE

Le CNRS a annoncé son désengagement partiel ou total de plusieurs unités mixtes de recherche. Le point commun entre ces désUMRisations¹ est de survenir, pour plusieurs d'entre elles, en cours de contrat, et ce, sans concertation avec les autres tutelles des unités, et sans consultation préalable des sections concernées du Comité national, ce que dénonce la Conférence des présidents des sections du Comité national (CPCN)² qui rappelle que toute décision de désengagement doit rester fondée sur une évaluation collégiale, transparente et scientifiquement argumentée. L'accroissement actuel des désUMRisations et les nouvelles modalités de désengagement choisies par la direction du CNRS se produisent selon des modalités contestables. Le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU³ dénoncent ces modalités et demandent que tous les changements de tutelles des unités de recherche du CNRS soient précédés de concertations avec les autres tutelles et de consultations des sections concernées du Comité national.

¹ Une unité mixte de recherche (UMR) est une entité administrative associant des équipes du CNRS à un ou plusieurs laboratoires de recherche ou universités, liée par un contrat de cinq ans reconductible. Voir : Pierre Gilliot, Boris Gralak et Yaël Grosjean, 2022. Les unités mixtes de recherche : un modèle de synergie pour la recherche publique. Dossier « Le paysage de la recherche en France : une diversité à préserver et renforcer ». *VRS* n°429. https://snrs.fr/wp-content/uploads/2022/07/VRS429_HD-1.pdf

La désumrisation est le retrait du statut d'Unité Mixte de Recherche (UMR), impliquant le désengagement de l'organisme de recherche tutelle.

² <https://miniurl.be/r-6klu>

³ <https://miniurl.be/r-6klv>

établissements » et « *ancrer le repositionnement plus stratégique de la relation État-université* ».

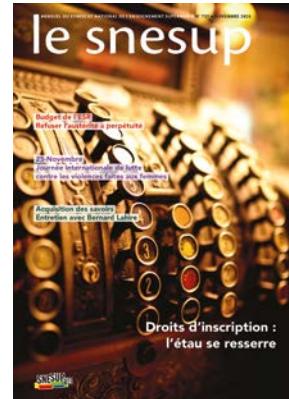
Avec ce débat a resurgi le spectre de la hausse des droits d'inscription à l'université. Vanima Paoli-Gagin, rapporteure spéciale de la commission des finances, a déposé un amendement au projet de loi de finance 2026 visant à augmenter les frais d'inscription en licence et en master⁴. À 23h45, le ministre, reconnaissant que cette mesure ne pouvait pas être décidée par quelques parlementaires sans un débat de société plus ouvert, l'amendement a été rejeté.

C'est dans ce contexte que ces assises s'organisent. L'enseignement supérieur n'a pas besoin d'assises sur le financement des universités mais d'un budget pour assurer ses missions de service public⁴.

³ Séance publique du 9 décembre 2025 (soir) du Sénat, après 2h30 d'examen du PLF2026 : amendement sur la hausse des droits d'inscription à l'université. <https://miniurl.be/r-6klm>

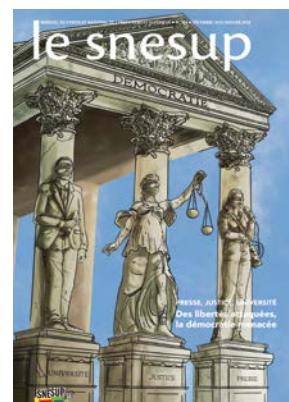
⁴ Le service public de l'ESR n'a pas besoin d'assises sur le financement des universités mais d'un budget - Appel de la commission administrative du SNESUP-FSU du 11 décembre 2025. Lettre flash n°125 : https://www.snesup.fr/sites/default/files/2025-12/lettre-flash-125_1.pdf

À NE PAS MANQUER



Le mensuel du SNESUP
N° 737
novembre 2025
Droits d'inscription :
l'eau se resserre

<https://miniurl.be/r-6kmb>



Le mensuel du SNESUP
N° 738
décembre 2025 - janvier 2026
Presse, justice, université
la démocratie menacée

<https://miniurl.be/r-6kll>

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC) : QUI VA PAYER ET QUAND ?

En réponse à un courrier intersyndical (FSU, UNSA, CFDT, CGT, Snalc, Sud et Solidaires)¹, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace (MESRE) a annoncé la reprise des affiliations au nouveau régime de protection sociale complémentaire santé par la MGEN, stoppées à sa demande expresse.

Cependant, le ministère n'apporte aucune garantie sur la mise en route du régime prévu au 1^{er} mai 2026, affirmant même que l'autonomie des établissements leur permettrait de décaler le début de la couverture à une date variable entre le 1^{er} mai et le 1^{er} décembre 2026, une manœuvre qui viserait essentiellement à faire, pendant sept mois, des économies, ce qui est contraire au contrat signé par le ministère avec la MGEN en avril 2024.

Par ailleurs, le gouvernement revient, dans son projet de loi de finances, sur son engagement de compenser la prise en charge de la moitié de la cotisation par les établisse-

¹ <https://miniurl.be/r-6klw>

ments de l'ESRE au travers de la subvention pour charge de service public ; alors que ce même projet de loi prévoit, pour les autres ministères, la mise en route du régime au 1^{er} mai 2026.

Le SNCS-FSU vous informe sur la Protection sociale complémentaire (PSC)*

La protection sociale complémentaire (PSC), qui comprend la complémentaire santé et la prévoyance, doit être mise en place à partir de mai 2026. La complémentaire santé sera obligatoire (sauf dispense) pour toutes les agentes et tous les agents du MESRE. Son coût sera pris en charge en moyenne à 50 % par l'employeur (CNRS, INRAE, Inserm, Inria, IRD...). La cotisation mensuelle de la couverture socle (sans option) restant à charge pour les agentes et agents est variable en fonction du salaire brut (...) L'opérateur pour le contrat prévoyance n'est pas encore connu à cette date. Les directions du CNRS, de l'INSERM et de l'Inria ont confirmé vouloir mettre en place le nouveau dispositif dès le 1^{er} mai pour leurs agentes et agents.

* <https://miniurl.be/r-6klx>

LE PRIVÉ DÉLIVRE DÉSORMAIS PLUS D'UN QUART DES DIPLOMES DU SUPÉRIEUR

À la session 2023, 915 400 diplômes ont été délivrés dans l'enseignement supérieur en France. Les écoles de commerce, gestion et comptabilité, qui relèvent quasi-toutes du secteur privé, ont délivré 99 500 diplômes, soit une hausse de 8,4 % par rapport à l'année précédente (après déjà +12,3 % entre les sessions 2021 et 2022). La dynamique soutenue observée depuis 2019 se confirme donc, avec une croissance moyenne annuelle exceptionnelle de 12,3 % entre 2019 et 2023 dans ces écoles. Le privé délivre désormais 28,2 % des diplômes du supérieur¹...

¹ <https://miniurl.be/r-6kly>



L'ACTION DE PAUSE EST FRAGILISÉE



Depuis 2017, le programme PAUSE (Programme national d'accueil en urgence des scientifiques et des artistes en exil), porté par le Collège de France, offre un refuge aux scientifiques et artistes contraints à l'exil. PAUSE fait face à d'importantes difficultés financières¹. Alors qu'il a reçu un afflux sans précédent de

demandes cet automne (plus de cent candidatures provenant de personnes souvent en danger de mort), le programme ne dispose pas des ressources nécessaires pour remplir ses objectifs. En outre, alors que des universités se sont engagées à les recevoir, la suspension des évacuations de Gaza maintient 25 lauréat-es de PAUSE et leurs familles dans des conditions de survie extrêmes. Leur accueil est une priorité².

¹ <https://www.programmepause.fr/pause-lance-un-appel-urgent-a-solidarite/>

² <https://miniurl.be/r-6klz>

IA : SI LA TECHNOLOGIE EST L'OUTIL, L'HUMANITÉ EST L'AUTEURE

Première rencontre mondiale des organisations membres consacrée aux enjeux de l'IA dans l'éducation et la recherche, la conférence mondiale de l'Internationale de l'Éducation (IE) sur l'intelligence artificielle qui s'est tenue à Bruxelles les 4 et 5 décembre, avait pour thème « Façonner notre avenir : les syndicats de l'éducation pour une IA centrée sur l'humain¹ ». Elle visait à définir une orientation collective pour l'action de l'IE aux niveaux mondial, régional et national.

Deux mois auparavant, la conférence européenne du CSEE, qui se tenait à Copenhague (7 et 8 octobre), réunissait plus de 70 syndicalistes, chercheurs et

¹ <https://miniurl.be/r-6km3>



experts européens dans le cadre du projet « *Balancing AI in Education* », cofinancé par l'Union européenne. La conférence soulignait le caractère profondément transformateur de l'IA pour l'éducation et la recherche, tout en affirmant que son orientation dépendra des choix politiques, professionnels et syndicaux des acteurs de ces domaines.

Un temps fort a été consacré à l'enseignement supérieur et à la recherche, avec une session dédiée aux effets de l'IA sur le travail académique, la gouvernance universitaire, la liberté académique et l'intégrité scientifique. Les échanges, nourris par les travaux du futur ouvrage ETUI-CSEE, ont mis en évidence le rôle stratégique des syndicats pour encadrer l'usage de l'IA dans la recherche et préserver l'autonomie professionnelle.

MARK BRAY, HISTORIEN AMÉRICAIN MENACÉ DE MORT POUR SES TRAVAUX SUR L'ANTIFASCISME

Historien spécialiste de l'histoire de l'anti-fascisme à l'université Rutgers du New Jersey aux USA, Mark Bray s'est exilé en Espagne suite à des menaces de mort¹. Visé pour avoir écrit un livre sur l'histoire du mouvement anti-fasciste il y a sept ans, il était la cible de conservateurs sur les réseaux sociaux depuis que Donald Trump a qualifié les antifa de « *terroristes* ».

¹ <https://miniurl.be/r-6km4>

Invité au séminaire de « Politique des sciences » à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) du 12 novembre 2025 qui portait sur la capture du récit historique par l'extrême droite, il a expliqué comment, après avoir reçu de nombreuses menaces de mort et la publication de son adresse internet avec des informations sur sa famille, il a déménagé en urgence avec elle en Espagne.

L'UE prévoit d'écartier les universités chinoises de la moitié du programme Horizon Europe^{*}. Un document en projet montre que la Commission vise également à exclure complètement les « Sept fils de la défense nationale chinoise » du programme de recherche. Ces sept fils sont des universités chinoises spécialisées dans la formation des ingénieurs de l'armement et étroitement liées à l'armée chinoise, servant de tête de pont pour des infiltrations académiques à l'étranger.

* <https://miniurl.be/r-6km4>

UNIVERSITÉS BRITANNIQUES

Faillite de la marchandisation des études supérieures
La situation catastrophique des établissements au Royaume-Uni devrait servir d'exemple de ce qu'il ne faut surtout pas faire pour conserver un enseignement supérieur en bonne santé¹. La marchandisation en cours depuis plusieurs années dans le pays a en effet mis à mal le système universitaire britannique, financé en grande partie par les droits d'inscription des étudiants.

¹ Pages 12 & 13 : <https://www.snesup.fr/sites/default/files/2025-10/mensuel-ndeg-737.pdf>

Le Royaume-Uni va réintégrer en 2027 le programme européen Erasmus

Un accord a été trouvé le 17 décembre 2025 pour que le Royaume-Uni réintègre Erasmus+ à partir de janvier 2027, permettant à près de 100 000 étudiants britanniques de partir en Europe et vice-versa².

² <https://miniurl.be/r-6km9>

Maud Leriche*, Laurent Loty*,
Damya Souami* et Simon Tricard*
Laurence Rasseneur**
Boris Gralak***

Le handicap, une priorité pour toutes et tous

Le handicap concerne tout le monde ! Il appelle à la solidarité et à un combat pour l'égalité. La question est un révélateur des conditions de travail ordinaires et un possible vecteur d'amélioration des modalités de recrutement ou d'évaluation. Elle engage une conception de la société et des choix éthiques et politiques pour la recherche et ses institutions.

Il y a cinquante ans, Simone Veil portait une loi d'orientation majeure en faveur des personnes handicapées, en particulier pour le droit au travail en milieu ordinaire. En 2005 était votée une grande loi sur le handicap. Vingt ans plus tard, malgré les progrès, la situation des personnes handicapées reste souvent invivable. Les mentalités ont changé, mais la loi de 2005 est mal appliquée et une disposition législative de 2019 est scandaleusement écartée.

Le syndicat SNCS-FSU a fait du handicap une priorité, qu'il compte faire adopter avec le SNESUP-FSU par tous les établissements de recherche et d'enseignement supérieur. À l'occasion des 20 ans de la loi de 2005 et des 50 ans de la loi de 1975, ensemble ils proposent un dossier spécial sur le handicap. Ce dossier est porté par la section nationale Handicap du SNCS-FSU, avec la contribution du SNESUP-FSU.

Une vingtaine de textes formulent des propositions qui s'appuient sur des enquêtes historiques ou sociologiques, statistiques ou juridiques, et qui sont portées par des perspectives philosophiques, anthropologiques ou épistémologiques.

Un premier groupe de textes présente la valeur universelle des questions liées au handicap, l'évolution des pratiques et des imaginaires, une synthèse des lois en cours et le combat pour la prise en compte du handicap mené par la section nationale Handicap du SNCS.

Un deuxième ensemble porte sur le handicap dans les établissements de recherche et d'enseignement supérieur. Il dresse un état des lieux. Il souligne le validisme des institutions et les enjeux d'une réflexion sur les temporalités de la recherche ou les critères de l'excellence. Il fait des propositions pour les recrutements, les processus sélectifs et l'aide aux aidants. Il rend compte d'une enquête importante sur le handicap dans la recherche publique.

Une dernière série de textes expose des recherches sur ou à partir du handicap : une perspective de sciences sociales, la présentation d'un institut de recherche et formation, une réflexion sur les manières d'apprendre du handicap, un débat sur les bienfaits ou les effets pervers de l'usage des techniques.

Ce dossier est aussi une lettre ouverte aux institutions et établissements qui sont invités à agir en urgence pour mettre fin aux discriminations et à être à la hauteur des enjeux : le fonctionnement et les finalités mêmes de la recherche publique.

* Membres du bureau de la section nationale Handicap du SNCS-FSU

** Membre du bureau national du SNESUP-FSU

*** Secrétaire général du SNCS-FSU

La valeur universelle du handicap

En quoi le handicap est-il, au même titre que l'égalité entre les femmes et les hommes, une question qui concerne tout le monde, à sa manière universelle ? Par-delà la singularité de chaque personne handicapée, et la diversité des handicaps et des situations qui peuvent les rendre insupportables, la notion de handicap est toujours relative et le nombre de personnes concernées considérable. Une fois dépassé le tabou, le handicap offre une image de l'humanité ordinaire, et peut devenir un vecteur d'humanité et d'une solidarité au service de toutes et tous. Peut-être la fragilité et la force dont témoignent les personnes handicapées pour toute l'humanité sont-elles même à l'origine de la recherche scientifique et technique, et peuvent-elles orienter les finalités de la recherche et de ses institutions.

À l'origine de notre rapport le plus fréquent au handicap : la peur et le sentiment d'un sujet tabou. C'est la peur de l'identification, face à une personne qui inquiète à travers ce que l'on peut percevoir comme une imperfection, un manque, un corps souffrant, malade ou amoindri, une anormalité, on aurait dit dans les siècles passés une monstruosité, qui révèle finalement notre vulnérabilité et notre mortalité. C'est aussi l'inquiétude de ne pas savoir comment en parler, et plus encore, comment s'adresser à une personne apparemment dissemblable¹.

Il s'agit pourtant d'une différence toute relative et d'une singularité bien universelle.

SINGULARITÉ ET RELATIVITÉ DU HANDICAP

L'article 2 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 (pour l'égalité des

droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) définit le handicap comme « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

Lorsque l'on essaye d'enquêter sur la diversité et le nombre de personnes handicapées, on va de surprise en surprise. Pour commencer, il y a de nombreux types de handicaps. On distingue aujourd'hui, selon des dénominations médicales ou institutionnelles, des handicaps moteurs (une atteinte de la motricité), sensoriels (auditifs ou visuels), mentaux (une réduction des facultés intellectuelles), psychiques (par exemple du fait d'une dépression ou d'une bipolarité), cognitifs (des dysfonctionnements entraînant des difficultés à mobiliser ses capacités

¹ Voir dans ce dossier le texte de Gaëlle Le Dref, « Apprendre du handicap ? ».

Laurent Loty

Historien des idées et des imaginaires scientifiques et politiques au Centre d'étude de la langue et des littératures françaises (CELLF, CNRS-Sorbonne Université)

cognitives), ainsi que des handicaps dus à des maladies chroniques, à quoi s'ajoutent enfin des polyhandicaps (des handicaps très graves, à la fois moteurs et mentaux). Plusieurs types de handicaps sont par ailleurs réputés invisibles.

Il y a donc une grande variété de handicaps, sans compter l'association de plusieurs handicaps, notamment causés par des maladies chroniques invalidantes. Et l'on pourrait aussi estimer que, pour bien des formes de handicap, certains de leurs effets majeurs sont en réalité rarement visibles (par exemple la douleur ou la fatigabilité, ou encore, et probablement, pour tous les handicaps, la perte de temps²).

² Voir dans ce dossier le texte de Marion Ink sur les temporalités handicapées ; ainsi que l'« Étude de l'impact du handicap sur le recrutement et le déroulé de carrière des chercheurs au CNRS », rapport du groupe de réflexion sur le handicap des secrétaires scientifiques des sections et CID du Comité national de la recherche scientifique de la mandature 2016-2021, en particulier la seconde partie, « Enquête qualitative sur l'impact du handicap sur le retard de carrière et mise en évidence du critère de perte de temps », 18 novembre 2021, p. 7-14 <https://hal.science/hal-03435750/>

Il y a aussi une gradation du handicap – toujours difficile à établir malgré la nécessité de le quantifier – qu'éprouvent des institutions comme la Sécurité sociale ou les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Le barème utilisé, entre autres par les MDPH, pour dispenser des aides, distingue un taux d'incapacité inférieur à 50 % (des troubles légers qui n'entraînent pas la réalisation des actes de la vie quotidienne), un taux entre 50 et 80 % (des troubles entraînant une gêne notable, affectant la vie sociale) et un taux égal ou supérieur à 80 % (des troubles graves entraînant une dépendance quotidienne de la personne, qui doit être aidée, partiellement ou totalement, dans les actes de la vie quotidienne).

Cette gradation est d'autant plus difficile à mesurer que le degré du handicap dépend toujours, en fin de compte, de la singularité de chaque personne et de l'environnement personnel, professionnel ou social. Cet environnement peut réduire ou accentuer considérablement l'ampleur du handicap, d'où le fait que l'on peut préférer parler, non pas de « personnes handicapées », mais de « personnes en situation de handicap ».

PLURALITÉ ET GÉNÉRALITÉ DU HANDICAP

Venons-en à quelques données chiffrées, difficiles à établir, et susceptibles de diverses interprétations. D'après une enquête sur la santé, complémentaire à une enquête sur l'emploi de l'INSEE de 2007, menée sur une population âgée de 15 à 64 ans (hors personnes en institution), 9,6 millions de personnes ont une incapacité ou une limitation de leurs activités, soit 24 % d'une population dite active de quarante millions de personnes. À des degrés divers, et parfois avec plusieurs handicaps, il s'agit de 2,3 millions de personnes avec un handicap moteur (5,8 % de la population active), de 5,2 millions



Les Mendiants par Pieter Brueghel l'Ancien, 1568, musée du Louvre.

avec un handicap auditif (13,2 %), de 1,7 million avec un handicap visuel (4,3 %), de 0,7 million avec un handicap intellectuel (1,8 %).

Fin 2024, dans la revue *Faire-face*, Franck Seuret a rendu compte d'une étude de 2022 (dont les résultats venaient d'être rendus accessibles de la part de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, DREES), sur les personnes handicapées de 15 ans et plus, vivant en logement ordinaire et en France métropolitaine³ soit 52 millions de personnes. Le handicap étant une notion complexe et le nombre d'adultes handicapés étant difficile à quantifier, la DRESS retient trois types de calcul. Les chiffres ci-dessous intègrent dans cette enquête les personnes au-delà de 64 ans, et sont fondés sur une auto-déclaration (ce qui n'est pas le cas lorsqu'il s'agit d'attribuer une reconnaissance administrative du handicap

et des aides fondées sur l'évaluation d'un taux de handicap) :

- 14,5 millions de personnes déclarent une limitation pour une fonction motrice, sensorielle ou cognitive, soit 28 % des 15 ans et plus (difficultés à monter un escalier, à lever un bras au-dessus de la tête, à s'agenouiller, expérience de trous de mémoire, difficultés de concentration, difficultés à nouer des relations, limitations sensorielles, etc.).
- 5,3 millions déclarent avoir des difficultés à effectuer « *les actes essentiels du quotidien* », ce qui est beaucoup plus restrictif (s'asseoir et se lever, s'habiller, couper sa nourriture, faire ses courses, trouver son chemin, faire des démarches administratives, etc.), soit 10,3 % des 15 ans et plus.

« *Bien évidemment*, » écrit Franck Seuret, « *la prévalence varie en fonction de l'âge. Seuls 4 % des 15-49 ans déclarent des restrictions importantes dans la réalisation des actes essentiels du quotidien contre 8,5 % des 50-64 ans et 25 % des 65 ans et plus.* »

Une troisième approche reprend un indicateur européen, pour lequel

³ Franck Seuret, 14 novembre 2024. « Les personnes handicapées, une population compliquée à chiffrer ». <https://miniurl.be/r-6k99>
Enquête de la DRESS : <https://miniurl.be/r-6k9a>

4,5 millions de personnes, soit 8,7 %, des 15 ans et plus, déclarent en 2019 qu'elles sont « limitées, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

En simplifiant à l'extrême, on pourra retenir, au risque de perdre toute la finesse de ces enquêtes statistiques, qu'il y a environ 10 millions de personnes affectées d'une limitation relativement modérée et 5 millions de personnes fortement limitées par un handicap, surtout à partir de 50 ans, et encore bien davantage à partir de 65 ans.

À l'occasion des 20 ans de la loi du 11 février 2005, l'Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) – pour le secteur privé – et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ont publié ensemble les chiffres clés de l'emploi des personnes handicapées⁴. Ces chiffres montrent qu'en 2023, sur une population française de presque 69 millions d'habitants, 3 millions de personnes disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap, ce qui représente 7,5 % de la population de 15 à 64 ans.

À noter que, grâce à la loi de 2005, le taux de chômage des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) a baissé en vingt ans de 17 à 12 %, le taux général ayant baissé de 9 à 7 %. Cependant l'on compte, en 2023, 34 % de cadres et professions intermédiaires parmi les BOE, contre 48 % en général ; 27 % d'ouvriers contre 19 % en général ; 33 % à temps partiel contre 17 % en général.

Ajoutons, pour finir, que le handicap concerne un très grand nombre de personnes qui sont proches des personnes handicapées et qui les aident : les « aidants familiaux » qui aident

de manière régulière et fréquente une personne de leur famille en perte d'autonomie du fait d'un handicap ; et les « proches aidants », qui aident une personne en perte d'autonomie du fait de l'âge. En tout, plus de 9 millions de personnes selon une enquête de la DRESS de 2021 (environ 17 % des 15 ans et plus⁵).

Récapitulons autrement : parmi les 15 ans et plus (donc en intégrant aussi les personnes très âgées), presque 30 % des personnes se déclarent limitées par un handicap dans leurs activités. Si l'on s'en tient aux personnes gravement affectées jusque dans les actes essentiels du quotidien, il s'agit de 10 % parmi les 15 ans et plus ; certes, seulement 4 % avant 50 ans, mais déjà plus de 8 % de 50 à 64 ans ; et ce sont aussi, de 15 à 64 ans, presque 8 % des personnes qui ont obtenu une reconnaissance administrative de leur handicap. En ajoutant les aidants familiaux ainsi que les proches aidants qui s'occupent des plus âgés, nous pourrons probablement conclure que le handicap concerne de proche en proche une très grande partie de la population.

REPRÉSENTATIVITÉ ET EXEMPLARITÉ DU HANDICAP

Raisonnons maintenant non plus en termes de handicap mais d'autonomie⁶. Considérons que la notion même peut renvoyer non seulement à la perte d'autonomie touchant en majorité les personnes âgées ou très âgées, mais aussi à la période d'acquisition de l'autonomie qui concerne les enfants ou les personnes encore très jeunes, et nous obtiendrons l'idée que c'est la population entière – la société entière – qui est concernée, à différents degrés, par l'interdépendance de tous ses membres. Ce que chaque personne sait très bien au sein d'une famille ou d'un petit

groupe, ce qu'elle peut aisément imaginer au sein d'une nation, ce dont elle prend de plus en plus conscience à l'échelle de l'humanité.

C'est cette interdépendance de tous les membres d'une société qu'il est temps que chaque institution comprenne, pour en tirer les conséquences au plus vite, en particulier pour les personnes plus ou moins gravement handicapées, celles-là mêmes qui ont longtemps été reléguées – et le sont parfois encore – hors du champ des activités communes, exclues de l'école ou de l'emploi ordinaire ; ces personnes qui, en certains lieux et à certaines époques, ont été victimes d'une politique eugéniste ou même de pratiques d'euthanasie.

Les lois sont là. Elles ont d'ailleurs été principalement mises en place à partir de 1975, grâce à la personne à qui nous devons le droit à l'interruption volontaire de grossesse, Simone Veil. Ces lois ont souvent été le résultat d'un long combat⁷. Elles sont malheureusement encore mal appliquées⁸. Les mentalités semblent désormais avoir en partie progressé, elles aussi⁹. Or, sans elles, les lois ne peuvent pas grand-chose, même si l'on espère aussi de certaines lois qu'elles puissent changer les mentalités.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur et la recherche, il est temps – il est urgent – que les conditions de recrutement, de travail et de progression de carrière des personnes handicapées cessent enfin d'être indignes¹⁰. Non

⁷ Voir notamment le documentaire *Handicap, aux origines du combat*, réalisé par Laetitia Möller, raconté par Jérémie Elkaim. Coproduction par INA-LCP-Assemblée nationale en 2025. <https://miniurl.be/r-6kgc>
Voir, dans ce dossier, le texte de Célia Bouchet, Mathéa Boudinet, Maryam Koushyar Soucasse et Gaëlle Larrieu sur une perspective de sciences sociales sur le handicap.

⁸ Voir, dans ce dossier, les textes de Larissa Kanmogne sur les droits et obligations autour du handicap.

⁹ Voir, dans ce dossier, le texte de Frédéric Reichhart sur le changement de regard sur le handicap ainsi que le texte d'Aggée Célestin Lomo Myazhomi sur les jeux paralympiques.

¹⁰ Voir, dans ce dossier, le texte sur les revendications relatives au handicap au SNCS-FSU, le texte de Maud Leriche et Laurence Rasseneur sur le handicap dans l'enseignement supérieur et la recherche, le texte de Célia Bouchet sur l'emploi des personnes handicapées au CNRS, le texte de Larissa Kanmogne sur une enquête sur le handicap dans la recherche publique et le texte de Marion Ink sur le validisme dans l'enseignement supérieur et la recherche.

⁴ 2005-2025 L'emploi des personnes en situation de handicap, février 2025. Observatoire de l'emploi et du handicap. Études et statistiques. <https://miniurl.be/r-6kgb>

⁵ Voir dans ce dossier le texte de Laurence Rasseneur sur les aidants.

⁶ Voir, dans cette VRS, le Zoom sur la branche autonomie de la Sécurité sociale par Victor Duchesne.

UNE IMAGE DE L'HUMANITÉ ORDINAIRE, UN VECTEUR D'HUMANITÉ

Le handicap peut toucher beaucoup de monde, parfois dès la naissance, parfois du fait d'un accident, parfois à l'occasion d'un problème de santé, souvent avec l'âge, et souvent encore à travers ses proches. Mais ce n'est pas seulement parce qu'il concerne beaucoup de personnes qu'il concerne finalement tout le monde. Le handicap, ou plutôt une personne handicapée, concerne aussi tout le monde parce qu'une personne handicapée est une image de l'humanité, dans sa fragilité et dans sa force. Dans sa fragilité, qui consiste à avoir besoin d'aide, ou plutôt à susciter l'entraide, la solidarité sans laquelle il n'y a pas de société, ou l'esprit d'équipe sans lequel il n'y a pas de recherche et de découverte. Et dans sa force, qui consiste à être aussi un modèle de ténacité, d'ingéniosité et d'adaptabilité, qualités indispensables à l'humanité, comme à la recherche et à la découverte scientifique ou technique.

Entre la vulnérabilité et le modèle de puissance et de dépassement de soi (que l'on peut qualifier aussi de tentative de survie), on peut aussi considérer qu'une personne handicapée est tout simplement, malgré sa singularité et celle de sa situation de handicap, un exemple ordinaire d'humanité. Une humanité aux deux sens du terme : une humanité moyenne, dont la normalité n'est qu'un artefact des courbes statistiques ; une humanité comme attention à tous les autres êtres humains et comme objet de leur attention.

Dans son éditorial du *Plan handicap pour 2016-2019*, le président du CNRS d'alors, Alain Fuchs, écrivait : « *Newton, Einstein et Rousseau étaient bégues, Homère, Milton et Braille, aveugles, Heinrich Schliemann, Graham Bell et Thomas Edison, sourds. Chacun de nous sait ce que la science et les humanités leur doivent. De son fauteuil, Stephen Hawkins renouvelle notre*



A FAUT ESPERER Q'EU JEU LA FINIRA BEN TOT.

1^{re} état en Campagne Ap. 1789.

6.23830

Le Tiers-Etat portant sur son dos le Clergé et la Noblesse, anonyme, musée Carnavalet.

pas par charité, entendue dans un sens traditionnellement religieux, et non pas seulement – il faut l'espérer – par obéissance à la loi, mais par compréhension de ce qu'est une société ; et dans une société, un établissement consacré à l'enseignement et/ou à la recherche comme bien public. De mauvaises conditions de recrutement, de travail et de carrière des personnes handicapées ne font que révéler les dysfonctionnements d'une politique d'établissement qui affecte en réalité, avec plus ou moins de gravité, l'ensemble des personnes qui y travaillent. La solidarité envers les personnes handicapées est une solida-

rité au service de toutes et tous, comme elle est d'ailleurs au cœur de toute activité syndicale.

Dans un cadre syndical, on comprend bien que l'on ne peut pas demander à une organisation professionnelle de résoudre des problèmes qui pourraient, au moins pour certains handicaps, relever en partie de la médecine, mais bien d'adapter l'environnement des personnes handicapées, de s'adapter à elles, autrement dit de réduire leur handicap, ce qui relève alors, pour les structures les plus importantes, d'une politique d'entreprise ou d'établissement.

compréhension de l'univers et plus près de nous, à leur manière, Alexandre Jollien ou Josef Schovanec, par leur engagement, nous rappellent que toute singularité est une richesse et nos talents procèdent de nos diversités. Au CNRS, la démarche d'insertion des personnes en situation de handicap découle à la fois de la volonté de diversité et de solidarité. ».

L'alignement d'une succession de noms de personnalités célèbres est de bonne guerre, pour faire entendre que la diversité et la solidarité ne sont pas des boulets, mais des bienfaits. C'est par exemple ce que permet de comprendre l'attention portée à la qualité de la recherche, plutôt qu'à la quantité, à l'originalité des découvertes, plutôt qu'à la performance¹¹. Et de même que le combat féministe est un humanisme, à sa manière le combat pour les personnes handicapées est un combat pour l'humanité.

ORIGINE ET FINALITÉ DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE

La relativité du handicap est telle que l'on pourrait considérer de proche en proche que toute personne est d'une manière ou d'une autre limitée dans ses capacités, comme d'ailleurs dans sa durée. C'est la condition humaine, et tant mieux. La fragilité ou la force dont témoignent les personnes handicapées ne sont qu'une amplification de cette condition humaine ordinaire.

On peut faire l'hypothèse que c'est à la fois la faiblesse et l'ingéniosité des êtres humains qui les portent, non seulement à s'entraider pour survivre comme de nombreux animaux sociaux, mais aussi à développer des outils, à observer et à comprendre pour mieux s'adapter à leur environnement, à scruter le cosmos pour mieux s'orienter, à inventer l'agriculture pour mieux se nourrir, à dépasser les limites de leur

mémoire par l'invention de l'écriture, à imaginer et à découvrir comment voir plus loin qu'avec leurs propres yeux, comment aller plus vite qu'avec leurs propres jambes, etc. Dans cette perspective, le handicap comme image de l'humanité et vecteur d'humanité révèle quelque chose de l'origine de la recherche scientifique et technique, et pose la question de la finalité de cette recherche et de ses institutions.

La puissance des technosciences nous fait souvent penser aujourd'hui au mythe de Prométhée ; et les effets pervers de l'industrialisation ou les fantasmes du transhumanisme nous renvoient souvent à la démesure d'êtres humains trop puissants, ou qui se croient surpuissants. Mais les origines ancestrales de l'enquête et de la découverte, par la curiosité et par l'inventivité, résident aussi dans la fragilité d'une humanité à la recherche des arts et des sciences qui pourraient permettre de mieux vivre¹². Les appa-

rentes limites des personnes réputées handicapées peuvent nous rappeler l'humaine condition, et le besoin chez les êtres humains d'inventer, d'innover, de créer dans la solidarité.

Les personnes handicapées ne constituent pas une communauté plus digne d'attention que les personnes non handicapées, mais elles peuvent jouer un rôle de révélateur. En cela aussi, le handicap aurait une valeur universelle. Celle de contribuer à orienter les finalités de la recherche scientifique.

Qu'il s'agisse de sciences formelles, de sciences de la nature ou de sciences de l'homme, celles-ci n'ont de sens que si elles sont, d'une manière ou d'une autre, au service de l'humanité.

Les institutions, y compris les institutions vouées à la recherche scientifique, sont toujours menacées de devenir inhumaines. Comme l'égalité entre les femmes et les hommes, les questions posées par le handicap sont à leur manière universelles et nous invitent à sans cesse humaniser et ré-humaniser les sciences et leurs institutions.

¹² Voir dans ce dossier les textes de Marion Ink et Laurence Rasseneur sur les technologies du quotidien au service du handicap ainsi que le texte de Valentine Gourinat sur les usages paradoxalement normatifs d'une technologie d'inspiration transhumaniste ; voir aussi l'entretien avec Zined Rachedi et Frédéric Reichart sur la recherche et la formation pour une société inclusive.

Faire Face, le média pour mieux vivre le handicap



Le magazine bimensuel papier et en ligne *Faire Face** – édité par l'association APF France handicap – a pour objectif d'aider ses lecteurs, personnes en situation de handicap et leurs proches, à mieux vivre le handicap. Comment ? En leur donnant des informations pratiques, concrètes et utiles dans tous les domaines de la vie quotidienne : droits, santé, aides techniques, vie sociale, loisirs, sport, culture... Et aussi en leur donnant la parole à travers de nombreux témoignages.

Chaque numéro met en avant un dossier dédié à une thématique. Par exemple, le bénévolat, l'accès aux soins, ou encore l'intelligence artificielle. Quant au média en ligne, il décrypte l'actualité du handicap**.

* <https://www.faire-face.fr/>

** Valérie Di Chiappari, rédactrice en chef de *Faire Face*, a présenté le magazine au cours de l'assemblée générale de la section nationale Handicap du SNCS-FSU du 17 juin 2025.

Vers un changement de regard sur le handicap ?

Le vocabulaire du handicap a beaucoup évolué, passant d'une vision centrée sur le corps infirme et invalide à une approche centrée sur la personne et son environnement. Progressivement l'expression « personne handicapée » a affirmé la primauté de la personne sur le handicap et l'expression « personne en situation de handicap » intègre la question de l'environnement. Ce changement de langage traduit un changement de modèle. Ce n'est plus seulement le corps qui dysfonctionne mais également la société, les organisations et les espaces qui doivent s'adapter pour garantir l'égalité des droits et des chances prévue par la loi.

Le handicap est à considérer comme une construction sociale conditionnée par les espaces et leur contexte culturel mais également comme une production historique qui varie selon les époques. En ce sens, il s'institue comme un révélateur de l'état et de l'évolution de la société ainsi que des tensions qui la traverse.

Dans une première partie, à partir du vocabulaire utilisé pour désigner les personnes handicapées, nous allons présenter l'évolution sémantique et épistémologique du handicap. Puis, dans une seconde partie, une multitude de parcours tant individuels qu'inédits nous permet d'entrevoir des transformations contribuant à rendre compte de l'état actuel du handicap mais aussi de ses éventuelles perspectives.

HANDICAP : LE CORPS CASSÉ OU LE DYSFONCTIONNEMENT CORPOREL

Le vocable utilisé pour désigner ceux que l'on nomme de manière imprécise et ambiguë « personnes handicapées » constitue un vaste lexique qui laisse entrevoir la struc-

ture et les contours de ce qui compose cette catégorie. Il montre, entre autres, la référence originelle à des individus dont les corps sont abîmés, déformés, manquants, marqués par l'altération organique et la limitation fonctionnelle. Pourtant, cette centralité bio corporelle va progressivement s'estomper, délaissant une vision intrinsèque du handicap, basée sur l'individu, au profit d'une vision extrinsèque qui reconnaît l'environnement comme un facteur déterminant, conduisant à une situation de handicap.

L'infirme, l'invalide et le mutilé...
Les appellations désuètes d'infirme ou d'invalide ont longtemps coloré la figure du handicap ; elles marquent du sceau discriminant de l'infériorité et du stigmate ceux dont le corps est meurtri. En effet, l'infirme désigne celui qui est « *faible, physiquement ou moralement* », celui « *qui manque de force, de vigueur, (...), qui est imparfait de nature* », selon la définition du dictionnaire de l'Académie française. En renvoyant à la faiblesse et l'imperfection, l'infirmité va finir par désigner une « *affection congénitale ou accidentelle qui gêne ou empêche le fonctionnement* »

Frédéric Reichhart

Professeur des universités en sociologie,
Cergy Paris Université
Co-directeur du Groupe de recherche sur
le handicap, l'accessibilité, les pratiques
éducatives et scolaires (Grhapes)

normal d'un organe ou d'une partie du corps » (9^e édition du dictionnaire de l'Académie française). Quant à l'invalide, du latin *invalidus* signifiant « infirme, faible », il renvoie à l'idée de « débile, impuissant, sans force » ; il va se cristalliser autour de la figure du « *soldat qui n'est plus en état de servir ou de travailler* » (Centre national de ressources textuelles et lexicales, CNRTL) renvoyant à l'incapacité ou l'inaptitude à exercer une fonction ou un rôle. À partir du début du XX^e siècle, l'augmentation du nombre d'ouvriers accidentés dans les usines mais aussi de soldats rentrant du front de la Première guerre mondiale avec de lourdes séquelles porte une nouvelle figure : le mutilé. Dans ce contexte, le mutilé de guerre et le mutilé du travail se côtoient en faisant référence à la « *personne qui, par suite de guerre ou d'accident du travail, est amputée ou porteuse de séquelles motrices* » (Trésor de la langue française informatisé, TLFi)

Du « handicapé » à la personne handicapée

Il faudra attendre les années 1930 pour que le terme de handicap intègre ce lexique. L'historien

Henri-Jacques Stiker¹ rappelle que le terme handicap désigne alors d'abord un désavantage et un défaut physique d'une personne puis la limitation des capacités d'un individu. Jean-Marc Alby et Patrick Sansoy² définissent le terme de handicap comme un néologisme qui puise son sens dans les courses hippiques et une recherche d'égalisation des chances : d'une limitation des performances des meilleurs chevaux, le terme évolue pour désigner une limitation des capacités des êtres humains. À ce sujet, il faut rappeler que le terme de handicap résonne avec les courses de chevaux outre-Manche du XIX^e siècle afin de restimuler les paris sportifs : il s'agit d'égaliser les chances de victoire des montures malgré leur différence de niveau en avantageant ou en désavantageant certains. Cette tâche est confiée à un handicapeur qui pouvait lever les chevaux les plus rapides ou attribuer une avance métrique pour les moins rapides, comme l'explique Christian Rossignol³. Pour ce dernier, le handicap renvoyait au fait de « *lester, gêner ou de quelque façon pénaliser un compétiteur de façon à réduire ses chances en faveur de compétiteurs inférieurs. Plus généralement, mettre quelqu'un en position de désavantage par l'imposition de quelque gêne, obstacle ou incapacité* ». Mais le handicap s'institue avant tout comme une métonymie qui entretient une forte ambiguïté en désignant à la fois une altération organique, une limitation fonctionnelle, un désavantage social, voire l'infériorité d'une personne : pour Jason Borioli et Raphaël Laub⁴,

« *il est parfois difficile de savoir si le terme renvoie à une dimension organique, fonctionnelle ou sociale, voire aux trois à la fois* ».

Le terme handicapé et son usage de plus en plus fréquent font l'objet de critiques qui aboutissent à l'ajout du terme de personne. L'appellation personne handicapée qui en résulte n'est pas anecdotique car elle s'inscrit en opposition à l'idée que le handicap est un attribut qui efface l'individu et le définit. Pourtant, l'ambiguïté décrite par Jason Borioli et Raphaël Laub persiste, reportée dans l'appellation de personne handicapée puisque celle-ci se réfère indistinctement à la déficience, l'incapacité ou le désavantage social. Par comparaison linguistique, le terme anglo-saxon de *people with disability*, traduit par personne ayant des incapacités, situe clairement la personne handicapée au niveau de la limitation fonctionnelle.

De la personne handicapée à la personne en situation de handicap

À partir des années 1960, de nombreuses propositions de modélisations du handicap sont formulées et témoignent de la transformation progressive de sa perception : les travaux du sociologue Saad Nagi ouvrent la voie, dès 1965, à un premier cadre théorique. Ils sont complétés par ceux de Pierre Minaire, professeur de rééducation fonctionnelle, qui conceptualise, en 1983, le handicap de situation. Outre-Atlantique, l'anthropologue français Patrick Fougeyrollas développe la même année les fondements d'un modèle anthropologique très pertinent, le processus de production du handicap (PPH). De son côté, le professeur de médecine Claude Hamonet présente, avec son équipe, le système d'identification et de mesure du handicap (SIMH) en 1998. Mais c'est véritablement la classification Internationale du handicap (CIH) soutenue par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), issue des travaux du rhumatologue britannique Philip Wood qui va s'imposer comme la référence à partir

de la fin des années 1970. Dans une structuration tridimensionnelle (déficience, incapacité et désavantage), la CIH se décline à travers la dimension organique et fonctionnelle du corps qui se répercute au niveau social. Elle fera très rapidement l'objet de critiques et dévoile ses limites^{5,6}. D'une part, elle est jugée trop bio médicale car elle se focalise sur les déterminants organiques et fonctionnels de l'individu (pathologies, incapacités, déficiences)⁷. D'autre part, elle déploie une terminologie négative et « handicapiste », se référant aux manques de la personne⁸. Mais surtout, le modèle sous-estime l'environnement qui n'est pas ou peu pris en compte⁹.

Ces critiques aboutissent à la révision puis au retrait de la CIH remplacée, en 2001, par un modèle plus socio-environnemental : la classification internationale du fonctionnement et de la santé (CIF). Que cela soit avec la CIF, tout comme avec le PPH, le temps est à la prise en compte et à la reconnaissance de l'effet de l'environnement : à présent, le handicap n'est plus considéré comme le résultat d'un dysfonctionnement organique et fonctionnel de l'individu. Il devient la conséquence de l'ajustement manqué entre la singularité du sujet et la complexité de l'environnement. En effet, le handicap est conditionné par l'environnement qui, lorsqu'il n'est pas accessible, ne s'ajuste pas à la personne : la personne handicapée, constituée par une déficience organique et ses répercussions fonctionnelles, cède la place à la personne en situation de handicap.

¹ Henri-Jacques Stiker, 2003. « Sens de la construction du régime du handicap vers son dépassement », dans Pierre Le Quéau (dir.), *La compréhension sociale du handicap*, CREDOC, n° 182, pp. 15-28.
<https://miniurl.be/r-6jsk>

² Jean-Marc Alby et Patrick Sansoy, 1987. *Handicap vécu, évalué*. Pensée Sauvage.

³ Christian Rossignol, 2010. « La notion de Handicap : métaphore politique et point de ralliement des corporatismes ». *Interactions*, vol. 2.
<https://miniurl.be/r-6jsl>

⁴ Jason Borioli et Raphaël Laub, 2006. « Du handicap à l'incapacité : réflexions sémantiques ». *Développement humain, handicap et changement social*, vol. 15, n° 1.

⁵ *Op. cit.*

⁶ Frédéric Reichhart, 2021. *Du handicap à l'accessibilité : vers un nouveau paradigme*. INSEI, Champ social éditions.
<https://books.openedition.org/insei/2107#anchor-resume>

⁷ Charles Gardou (dir.), 1991. *Handicaps, handicapés : le regard interrogé*. Erès.

⁸ Pascale Roussel, 1999. « CIH-1/CIH-2 rénovation complète ou ravalement de façade ? ». *Handicap*, n° 81, 7-19.

⁹ Lysiane Rochat, 2008. *Les conceptions et modèles principaux concernant le handicap*. Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEH).
<https://edudoc.ch/record/112695/files/?ln=fr>

VERS UNE RECOMPOSITION DU HANDICAP ?

Progressivement, la figure du handicap se transforme et parvient à se délester de l'emprise du corps déficitaire et de l'incapacité. Elle entame un lent déplacement vers d'autres horizons, avec des perspectives plus positives et moins stigmatisantes ; la personne en situation de handicap est affirmée comme un citoyen avec les mêmes droits que tous et pouvant bénéficier d'aménagements pour compenser les effets des situations de handicap. Elle s'inscrit de plus en plus fortement dans une posture émancipatoire qui se structure autour de l'autodétermination et de la capacité. Profitant de cette dynamique, le handicap se recompose, partant à la conquête de nouveaux espaces, pour se redessiner et s'affirmer plus positivement. Cette recomposition se dévoile dans le rapport esthétique à la mode, les progrès de la technologie mais aussi le renouvellement d'un processus d'héroïsation.

Le handicap à l'épreuve de l'esthétisme corporel et de la mode

Le secteur de la mode, imprégné de valeurs esthétiques et de la beauté corporelle, peut paraître aux antipodes du handicap. Pourtant, depuis les années 1990, handicap et mode se conjuguent, tissant des liens de plus en plus forts, médiatisés sur les podiums des défilés aussi bien que dans la confection de vêtements. L'Australienne Madeline Stuart, atteinte de trisomie 21, en constitue une belle illustration médiatique avec sa carrière professionnelle de mannequin de mode qu'elle débute en 2015. Elle est précédée par Rebekah Marine, une Américaine née sans son avant-bras droit, ce qui l'a conduit à promouvoir sur scène les produits d'un fabricant de prothèse d'où son surnom de *bionic model*. Ces premiers pas la conduisent à participer plus tard à de nombreux défilés de mode comme mannequin afin, dit-elle, de faire évoluer les repré-

sentations : « *Modeling is such a huge platform to educate people who have never seen somebody with a limb difference*¹⁰ ». Citons également Aimée Mullins, cette athlète paralympique américaine, amputée des deux jambes sous le genou à l'âge d'un an, ayant participé aux épreuves d'athlétisme des Jeux paralympiques de 1996 à Atlanta. Prolongeant sa carrière sportive dans la mode, elle défile en 1999 pour un couturier avec des prothèses en frêne sculptées à la main. En 2011, lorsqu'elle devient ambassadrice mondiale de la marque de cosmétiques L'Oréal, elle rejoint la liste des célèbres égéries de la marque¹¹.

La multiplication de mannequins en situation de handicap s'accompagne de la création d'agences de mannequinat spécialisées, s'affichant sous le label inclusif. La plus ancienne et connue, Zebedee, est créée en 2017 : il s'agit d'*« une agence de mannequins et de talents qui représente des adultes et des enfants ayant un handicap, des difficultés ou des différences »* ; les modèles sont en fauteuil roulant, d'autres sont des personnes albinos, certaines sont amputées ou trisomiques. Ses fondateurs expliquent l'importance de *« lutter contre le manque de représentativité des personnes handicapées dans le milieu de la publicité, du cinéma ou de la mode »*¹². En France, Moumoune, une agence inclusive de mannequins et de talents, voit le jour en 2023 ; elle compte plus de quatre-vingts mannequins aux physiques, genres, origines, âges différents comme, par exemple, une actrice avec une trisomie 21 ou une autre amputée de la jambe droite¹³. Enfin, citons aussi l'agence inclusive *No cast* qui se revendique comme une agence

de mannequins pour enfants jusqu'à 16 ans avec des profils variés et « handimannequins ».

Un nombre croissant de défilés s'affichent comme des étendards de la diversité ou de la différence, mettant en lumière ces nouveaux mannequins. Certains défilés prennent une forme catégorielle, c'est-à-dire qu'ils présentent uniquement des mannequins en situation de handicap. C'est le cas, par exemple, de l'*International Dwarf Fashion Show*, un défilé des personnes de petite taille. À ces défilés regroupant spécifiquement des mannequins de petite taille, en fauteuil roulant, parfois « *oversize* » avec un surpoids, succèdent des défilés qui se veulent moins stigmatisants et se revendiquent inclusifs : de plus en plus de mannequins en situation de handicap font partie des modèles qui défilent et questionnent les critères corporels de la mode.

Dans le prolongement de la création d'agences et des défilés, la confection d'articles de mode pour personnes en situation de handicap se développe. C'est dans cette perspective que la designer Sinead O'Dwyer prône la diversité corporelle comme une source d'inspiration et crée des vêtements adaptés à une variété de morphologies. En 2018, elle fonde un label qui valorise le vêtement inclusif, destiné à tous les genres et morphologies. En 2019, la Brésilienne Samanta Bullock, ancienne mannequin en fauteuil, lance sa propre ligne de vêtements, conçue en fonction de la position assise des personnes en fauteuil roulant.

La technologie au service de la réparation des corps

L'innovation technologique *via* les technologies pour l'autonomie et d'assistance a apporté de nombreuses solutions aux besoins des personnes en situation de handicap en concevant des produits et services qui compensent la perte d'autonomie ou qui sont liés à l'assistance d'une personne. Ces réponses sont dynamisées par les innovations des aides à la motricité,

¹⁰ Gala, 2016. « Aimée Mullins, nouvelle recrue L'Oréal » <https://miniurl.be/r-6jsm>

¹¹ « Le mannequinat est une plateforme formidable pour sensibiliser les personnes qui n'ont jamais vu quelqu'un avec une différence de membre. »

¹² Assan Haidara, 2018. « Une agence où tous les mannequins sont handicapés ». <https://miniurl.be/r-6jsn>

¹³ Clotilde Costil, 2023. « Mannequins handicapés : la 1^{re} agence inclusive en France ». <https://miniurl.be/r-6js0>

les technologies de l'information et de la communication (TIC), les technologies d'interface mais aussi la domotique. Ces innovations technologiques influencent la figure du handicap qu'elles redessinent ; elles effacent notamment la frontière entre l'incapacité et la capacité mais aussi le technologique et le biologique pour forger un homme hybride, une machine humaine, bref un cyborg¹⁴.

Leslie Baughe en constitue l'incarnation vivante. Cet américain sans bras est équipé d'une prothèse bionique qu'il peut contrôler par sa pensée. La technologie contribue à la réparation des corps et à la restauration des capacités. En témoigne également le Cybathlon, cette compétition d'appareillages bioniques dont la première édition date de 2016. Elle se destine à des compétiteurs handicapés équipés de technologies (prothèses bioniques, exosquelettes ou interfaces cerveau-machine) qui se défient autour de différentes épreuves. Il peut s'agir de course de vitesse d'exosquelette, de courses de *brain computer interface* (BCI) avec des compétiteurs tétraplégiques qui pilotent par la pensée un avatar dans une course virtuelle en jeu vidéo, une épreuve de manipulation fine par des personnes amputées équipées de prothèses de bras bioniques¹⁵.

Vers de nouveaux héros...

Longtemps, les athlètes du sport paralympique ont alimenté un processus d'héroïsation, autour de la performance sportive et du dépassement tant des que du handicap. Mais ces dieux du stade ne brillaient pas au-delà de la durée de jeux. Progressivement, d'autres champions apparaissent en dehors des stades et construisent une notoriété plus pérenne en médiatisant leurs exploits physiques



qui forcent le respect et l'admiration. Aaron « Wheelz » Fotheringham incarne ce nouveau type de héros ; ce rider américain, né avec une *spina bifida* le privant de l'usage de ces jambes, construit une carrière en fauteuil extrême. Il effectue des cascades et sauts périlleux en fauteuil roulant, dont des simple et double saltos arrière, filmés et diffusés entre autres sur les réseaux sociaux. Citons également Philippe Croizon, un Français amputé de ces quatre membres, qui a traversé la manche à la nage. Il a également participé au rallye Paris-Dakar qu'il a terminé à la 47^e place avec un véhicule adapté, piloté à l'aide d'un joystick hydraulique.

VERS LE CHEMIN DE LA NORMALISATION ?

La figure canonique du handicap historiquement marquée par l'incapacité s'étiole. Une profonde muta-

tion semble débuter ; elle bénéficie d'un autre regard sur le corps qui désacralise l'esthétique de la mode et renonce à l'idéalisat d'un corps parfait pour préférer une diversité corporelle, non stigmatisante. Mais elle s'inspire aussi des progrès technologiques qui, en réparant les corps mais également en augmentant les capacités corporelles, redessinent les frontières de l'humain pour incorporer le handicap dans un homme bionique, voire un homme augmenté ; enfin, de nouveaux héros réalisant des exploits physiques et sportifs participent à la relégation de la figure incapacitaire du handicap au profit d'une perception plus normative. Bien qu'il s'agisse de cas individuels relevant d'initiatives loin des généralisations, les acteurs évoqués dans ce travail participent à leur manière à la transformation de l'image du handicap.

¹⁴ Valentine Gourinat et Nathanaël Jarrassé, 2023. « Le mythe du cyborg : techno-enchantement, récits héroïques et promesses de réparation technologique du corps ». *J'Interrogeons ?*, n° 36, pp. 1-14.

<http://www.revue-interrogeons.org/Le-mythe-du-cyborg-techno>

¹⁵ Jérémie Virmoux, 2017. « Les représentations sociales et perspectives du sport augmenté par les équipages et les sponsors du Cybathlon ». *Recherches & Educations*, pp. 81-97.

<https://journals.openedition.org/rechercheseducations/2944>

Handicap : des lois peu connues et mal appliquées

Cet article retrace les grandes étapes de la construction juridique des droits et obligations relevant du handicap en France. Il met en lumière les acquis, les innovations mais aussi les défis persistants.

Larissa Kanmogne

Juriste, stagiaire à la section nationale Handicap du SNCS-FSU

Le handicap occupe une place croissante dans les débats sociaux et politiques depuis plusieurs décennies. Longtemps considéré sous l'angle de l'assistance, il est aujourd'hui appréhendé comme une question de droits et d'égalité. Cette évolution s'est traduite en France par l'adoption de plusieurs textes législatifs, qui ont progressivement changé le regard porté sur le handicap, notamment dans le monde du travail et de la fonction publique. Pourtant, si le droit du handicap existe, s'il est codifié, écrit et renforcé par de nombreux décrets et circulaires, il demeure encore trop souvent invisible. Les personnes concernées, comme les employeurs, en ignorent souvent la portée.

LES PREMIÈRES ÉTAPES DE LA RECONNAISSANCE DES DROITS

Loi de 1975 : la première grande loi sur l'intégration

La loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées constitue la première grande loi sur le handicap en France. Elle affirme le droit à l'intégration sociale, scolaire et professionnelle, et pose le principe de solidarité nationale. Parmi ses apports majeurs, on relève notamment l'importance accordée à la prévention et au dépistage des handicaps, l'instauration d'une obligation éducative pour les enfants et adolescents handicapés, la garantie de l'accès aux institutions ouvertes à tous et la volonté de favoriser le maintien en milieu ordinaire de vie et de travail, chaque fois que possible.

La loi de 1975 crée enfin l'allocation aux adultes handicapés (AAH), qui assure un

minimum de ressources, ainsi que des commissions spécialisées pour la reconnaissance du handicap.

Loi de 1987 : l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Douze ans plus tard, un pas décisif est franchi avec la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, qui introduit une véritable obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Désormais, tout employeur public ou privé d'au moins vingt salariés doit employer au moins 6 % de personnes handicapées. En cas de manquement, une contribution financière est versée, notamment au profit du secteur protégé (établissements et services d'aide par le travail – l'ESAT –, entreprises adaptées). Ce mécanisme, toujours en vigueur, reste l'un des piliers de la politique d'insertion professionnelle. Les personnes qui peuvent bénéficier de cette obligation sont listées à l'article L.5212-13 du Code du travail.

LA LOI DE 2005 : UNE CHARTE MODERNE DU HANDICAP

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées constitue le socle du droit du handicap. Elle a redéfini juridiquement la notion de handicap, instauré un droit à compensation et renforcé les obligations des employeurs.

Une définition rénovée du handicap

L'article 2 de la loi de 2005 a redéfini le handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société

subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ». Cette définition, centrée sur l'interaction entre la personne et son environnement, reconnaît que le handicap n'est plus seulement individuel, il est aussi le produit d'un environnement inadapté qui peut créer des obstacles en ne permettant pas une participation pleine et entière à la vie sociale.

Le droit à compensation

La loi a créé la prestation de compensation du handicap (PCH), financée par les départements, qui couvre les besoins humains, techniques ou matériels (aides humaine, aide au logement, au transport, etc.). Elle consacre le principe selon lequel chaque personne handicapée doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement adapté à sa situation, quelles que soient l'origine et la nature de son handicap. Cette compensation, versée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), peut se faire selon le choix du bénéficiaire, en nature ou en espèces et concerner des biens ou des services.

L'emploi et l'insertion professionnelle

La loi de 2005 est venue renforcer l'obligation d'emploi de 6 % des travailleurs handicapés instaurée en 1987. Pour la fonction publique, elle crée le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), chargé de financer les aménagements de poste et les actions d'insertion. Elle facilite aussi l'accès à la fonction publique à travers des concours aménagés (temps supplémentaire, assistance humaine, logiciels

adaptés) et des recrutements contractuels spécifiques, ouvrant droit à titularisation après une période probatoire.

Les droits dans la carrière

La loi consacre plusieurs droits pour les agents handicapés, notamment le droit à des aménagements raisonnables de poste pour accéder à un emploi et l'exercer dans les meilleures conditions, le temps partiel de droit, la priorité en matière de mutation, le départ anticipé à la retraite sous certaines conditions. En cas de non-respect, les employeurs s'exposent à des sanctions financières (contribution au FIPHFP) et judiciaires (pour discrimination).

L'obligation d'accessibilité des locaux professionnels

La loi de 2005 a posé les bases d'un nouveau principe général : l'accessibilité universelle de tout à tous. Transports, bâtiments, services numériques doivent être conçus pour être utilisables par tous. Ce principe a été complété par des textes ultérieurs, notamment la création des agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP). En 2016, la loi pour une République numérique a rendu obligatoire l'accessibilité numérique en imposant l'accessibilité aux services publics en ligne, renforçant ainsi les droits des usagers. Néanmoins, près de vingt ans après son adoption, l'accessibilité reste l'un des plus grands défis de la loi de 2005. Les bâtiments publics ne sont pas tous aux normes, les transports restent inégalement accessibles selon les régions et de nombreux sites internet ne respectent pas encore les obligations légales.

Même si la loi de 2005 demeure la pierre angulaire du droit du handicap en France, son application est loin d'être uniforme : le taux d'emploi légal de 6 % n'est toujours pas atteint dans de nombreuses administrations et les procédures d'aménagements demeurent souvent lourdes et inégalement appliquées.

Loi de 2019 : vers une carrière inclusive dans la fonction publique ?

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

constitue la deuxième grande étape législative en matière de handicap. Bien qu'elle soit expérimentale, elle s'inscrit dans la continuité de la loi de 2005 et vise à sécuriser les parcours professionnels et à renforcer les outils de l'inclusion. Ses principales innovations sont : la titularisation possible des apprentis handicapés, le renforcement de l'OETH et du rôle du FIPHFP, la création d'un référent handicap dans chaque administration, la continuité des aménagements en cas de mutation ou de détachement.

L'innovation la plus marquante reste l'article 93, qui introduit pour les agents handicapés une promotion dérogatoire par la voie de détachement vers un corps de niveau supérieur, suivi d'une intégration après avis d'une commission d'évaluation. Toutefois, son application n'a pour l'instant concerné que quelques très rares personnes. Au CNRS, son application a été bloquée durant cinq ans. Elle vient d'être enfin appliquée pour sept personnes en 2025... sauf pour les chargé-es de recherche qui demandent un passage dans le corps des directeur-trices. Un blocage qui concerne ici tous les établissements publics à caractère scientifique et technique et qui est dû à l'interprétation du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

UN CADRE EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

L'ensemble de ces lois nationales s'inscrit désormais dans un cadre européen et international. La directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 établit un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et impose, en particulier, l'obligation de prévoir des « aménagements raisonnables » pour les personnes handicapées.

La stratégie européenne 2021-2030 tend à renforcer l'accessibilité et l'inclusion dans l'emploi. Cadre politique global, cette stratégie vise à améliorer la vie des personnes handicapées au cours de la décennie 2021-2030 et à garantir la pleine participation des personnes handicapées à la société, en s'appuyant, notam-

ment, sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances.

La Convention n° 159 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) de 1983, ratifiée par la France en 1989, engage les États membres à formuler et mettre en œuvre une politique nationale sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées.

La Convention de l'Organisation des Nations Unies (ONU) de 2006 relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par la France en 2010, garantit les droits fondamentaux des personnes en situation de handicap. Son article 27 est spécifiquement consacré au travail et à l'emploi. Il oblige les États membres à interdire la discrimination fondée sur le handicap dans l'emploi, protéger les droits des personnes handicapées à des conditions de travail justes et favorables, employer des personnes handicapées dans le secteur public, promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé, faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail.

UN ARSENAL JURIDIQUE SOLIDE, MAIS TROP MÉCONNU OU INAPPLIQUÉ

L'histoire des lois relatives au handicap montre une réelle volonté d'inclusion : de la reconnaissance des droits en 1975 jusqu'à la promotion de carrière en 2019 en passant par la citoyenneté affirmée en 2005, la France a construit un arsenal juridique solide en faveur des personnes handicapées. Pourtant, la réalité est que ces droits restent trop souvent ignorés, mal connus des agents eux-mêmes et mal appliqués par les administrations. L'enjeu n'est donc plus seulement de produire des lois mais de les rendre effectives.

Il est par conséquent impératif, non seulement de faire respecter la loi mais aussi de mieux la faire connaître. Des droits existent ; ils doivent être pleinement utilisés pour que l'inclusion cesse d'être une promesse et devienne une réalité, dans la fonction publique comme dans l'ensemble du monde du travail.

Les Jeux paralympiques, miroir de la société ?

Au-delà des médailles, que faut-il voir dans les Jeux paralympiques ? Un regroupement de personnes déficientes ? Une « foire aux monstres » (*freak show*) ? Une manifestation sportive ? Un spectacle sportif d'un nouveau genre ? La médiatisation des athlètes paralympiques lors des jeux de Paris 2024 pose question.

Les Jeux paralympiques organisés à Londres en 2012 ont permis la visibilisation des athlètes paralympiques car la couverture et l'en-gouement médiatique ont été sans précédent. Partant du fait que « *les médias jouent un rôle fondamental dans la production et la reproduction des représentations sociales, ainsi que dans le renforcement des normes et des attitudes en cours dans nos sociétés* », l'analyse du traitement médiatique des Jeux permet de mesurer la place qui est accordée aux personnes handicapées dans la société¹.

À travers l'évolution des Jeux paralympiques, depuis leur création à Rome en 1960 jusqu'à ceux de Paris en 2024, on peut voir des éléments à la fois de permanence et de transformation de la mise en scène des corps différents et leur impact sur les représentations collectives des personnes en situation de handicap au sein des sociétés contemporaines. Les athlètes en situation de handicap, au-delà de la monstration de leurs performances sportives, restent coincés dans un espace liminal.

LE PARADOXE DE L'ASSIGNATION AU CORPS : SPORTIF OU HANDICAPÉ

Deux « figures » interpénétrées apparaissent, combinant toutes deux, de manières différentes, le handicap et la pratique sportive². Une première figure se dévoile lors des premiers Jeux. Elle se construit autour d'une personne handicapée qui pratique du sport dans une logique ou dans une perspective à la fois médicale et intégrative : la personne handicapée fait l'objet d'une présentation biographique dramatique, marquée par le malheur, l'exclusion et la stigmatisation. La situation de handicap implique en quelque sorte une mort sociale ; la pratique sportive permet une résurrection du sujet.

Les commentateurs s'appuient sur une dramatisation de la biographie de la personne déficiente, mettant en exergue des valeurs de courage et de dépassement de soi métabolisé dans la pratique sportive. Le récit relatant le malheur et le drame de la situation des participants aboutit à une réussite sociale, spor-

Aggée Célestin Lomo Myazhiom

Maître de conférences

HDR en sociologie

Membre du Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles (LinCS) - UMR 7069
Global Associate Tokyo University of Foreign Studies, Japon

tive et professionnelle, synonyme d'intégration. Il s'agit « *d'hommes qui se sont surpassés* » et « *qui nous donnent des leçons de courage* ». On dira : c'est un « surhomme ». La pratique sportive occupe une place importante dans la narration : elle est présentée comme un traitement médical, incarnant un instrument de rééducation et un outil d'intégration sociale.

La deuxième figure, empreinte d'héroïsation, montre que le sport incarne une « vitalité », qui permet de quitter la mort sociale du handicap : c'est l'*« instrument principal de la résurrection* », c'est-à-dire qu'il permet de revenir à la vie. Ici, la personne porteuse de déficience mobilise courage, dépassement de soi dans la pratique sportive, non pas comme une résilience³ afin de surmonter son handicap, mais plutôt pour réaliser une performance sportive. La finalité qui anime l'investissement de la personne dans la pratique sportive s'oriente vers la maîtrise technique, le développement du potentiel physique, par un entraînement afin d'obtenir des résultats sportifs.

Si les Jeux servent de vitrine, de mise en scène du corps handicapé et de visibilisation (avec une

¹ Athanasiros Pappous, Anne Marcellini, Eric de Léséleuc et al., 2009. « La representación mediática del deporte adaptado a la discapacidad en los medios de comunicación », *Agora Para la Educación Física y el Deporte*, n° 9, pp. 31-42. <https://dialnet.unirioja.es/revista/8668/A/2009>

² Frédéric Reichhart et Aggée Célestin Lomo Myazhiom, 2012. « The media coverage of the paralympic games from 1960 to 2004 by the sport newspaper L'Équipe: change in event and participant representation », in *Heroes or Zeroes: The Media's Portrayal of Paralympic Sport*, sous la direction d'Otto J. Schantz et Keith Gilbert, Common Ground Publishing (EU), pp. 25-35.

³ Boris Cyrulik et Philippe Bouhours, 2019. *Sport et résilience*, Odile Jacob.

forte prévalence de la « fonction sociale du champion »), ils sont progressivement traversés par l'idée de faire de ces corps « différents », des corps « plus que performants », des héros mythiques.

Dans les années 2000 (qui correspondent également à la montée en puissance dans le cadre du traitement social du handicap de la reconnaissance réelle des droits des personnes en situation de handicap à l'échelle internationale), la réappropriation des corps et de leurs identités par les personnes en situation de handicap – proportionnellement aux exploits réalisés –, cède le pas à la véritable compétition sportive. Au début des années 2000, les membres de l'équipe australienne, nommés *steelers* (les hommes d'acier), sont des *bad boys*, très casse-cou et téméraires. Cette description va bien plus loin que la simple virilisation de l'athlète : certes « handicapé », mais surtout intrépide, hardi et héroïque.

Désormais, il s'agit de normaliser les athlètes en situation de handicap. L'apparition des sponsors tend à une forme de « normalisation » du sportif « handicapé » : on passe du « *charity business* » au « *sport business* ». Le sportif « handicapé » devient une marque comme les autres, il est considéré comme un sportif à « part entière » et non pas seulement comme le « sportif ayant un handicap ». On a pu voir un début de normalisation de ces athlètes dans le rituel de célébration conjoint des héros olympiques et paralympiques avec la remise des légions d'honneur le 14 septembre 2024 par le président de la République Emmanuel Macron : les deux mondes se rejoignaient, sur la même scène, dans le même esprit républicain et de fête.

Des autoreprésentations, fruit du rapport au corps performant et du regard de la société ?

Dans un entretien intitulé « Le rebond d'une vie¹ », réalisé en 2025 après les Jeux de Paris, la volleyeuse assise Séverine Baillot, ancienne compétitrice d'équitation amputée à l'âge de 43 ans, évoque l'aspect de résilience qu'apportent les pratiques physiques et sportives qu'elle effectue à haute intensité (vélo, course à pied, volleyball, etc.). Elle explique que pour elle et ses co-équipières, comme pour toutes les sportives, il s'agissait, en participant aux Jeux, de montrer qu'elles étaient « *des guerrières* » et qu'elles ne reculeraient devant rien et se battrait jusqu'au bout. Elle estime que l'accident a été un facteur de transformation positive radicale de son existence : « *malgré toutes ces épreuves – ou grâce à ces épreuves, je dirais plutôt, parce que la vie n'est pas toujours simple ; elle nous envoie des petits défis parfois. Mais la vie, c'est une opportunité et il ne faut pas la laisser partir. Et en fait, c'est la vie qui a fait que j'ai rencontré de bonnes personnes, les personnes au bon moment. Après, j'ai peut-être aussi déclenché certaines choses. Je me suis permis d'envoyer des messages à des gens, ce que jamais je n'aurais osé faire. C'est vrai que je ne me suis mise aucun interdit et puis je me suis engouffrée dans tout ce qu'il m'était possible de faire, sans me poser de questions, et de vivre à fond. En fait, l'accident a dévoilé le vrai moi. Peut-être, je me dis que c'est ça en fait. Le vrai moi, c'est maintenant en fait. Et les 43 années avant, j'étais un peu endormie* ».

En début d'entretien, elle indique : « *Personne ne m'a poussée à faire du sport. On a tendance plutôt à me dire : "il faudrait peut-être que tu ralentisses un peu". Et comme on a besoin de respirer pour vivre, moi, j'ai besoin du sport. C'est ma bouée de sauvetage. C'est ce qui me permet d'avancer. C'est ce qui me permet peut-être parfois d'oublier mon handicap ou ce qui me manque ; je me dis que maintenant j'ai peut-être même quelque chose en plus. (...). Je ne serais pas amputée, je n'aurais jamais eu la vie que j'ai maintenant. Je ne vivrais pas tout ce que je vis maintenant parce que je me mettais trop de barrières avant* ».

Autre exemple, les joueurs de cécifoot (médaillés d'or aux Jeux de Paris) rappellent à Teddy Riner, qui trouve incroyable ce qu'ils font (tels des super-héros des fictions américaines), à travers une antenne de l'inconscient collectif, enfouie dans les mentalités de dépassement de la condition de leur corps, qu'ils ne sont que des sportifs qui réalisent une compétition, après des entraînements, dans un cadre de haut niveau où ils « se donnent à fond » pour la victoire... Loin d'une simple vision validiste du monde...

L'athlète Sofyane Mehiaoui, de l'équipe de France de basket fauteuil, « *a étrillé* », souligne la journaliste Sabrina Champenois, « *la star française du judo pour un soutien qu'il estime excessif et une formulation qui minore les performances des sportifs en situation de handicap*² ». Dans un post instagram, Sofyane Mehiaoui³ s'adresse à Teddy Riner (multiple champion de judo et icône sportive française) : « *Faut vraiment que t'arrêtes de parler de nous de cette manière, tu ne nous aides pas, on est des personnes en situation de handicap et nous souhaitons être considérés comme des personnes normales. Quand on nous surexpose, ce n'est pas bien. On n'est pas des super-héros, on est des athlètes. Donc venez nous voir parce qu'on va faire des performances, on va faire des exploits sportifs, c'est pour tout ça qu'il faut venir nous voir* ».

¹ Documentaire de 15 minutes (2025) de la Fédération sportive des associations sportives des postes, télégraphes et téléphones (FSASPTT), en partenariat avec Sport en France (la chaîne du Comité national olympique sportif français), « *Le sport est en elles* », épisode 2. <https://asptt.com/actualites/fsasptt-x-sport-en-france-nouveau-reportage-le-sport-est-en-elles/>

² Sabrina Champenois, 22/08/2024. « *Aïe Jeux paralympiques 2024 : Teddy Riner qualifie les para-athlètes de "super-héros" et se prend un ippon* », *Libération*. <https://miniurl.be/r-6jx5>

³ Dans son article, Sabrina Champenois indique que « *le message instagram, posté en "story", contenu qui disparaît au bout de vingt-quatre heures, n'est plus disponible* ».



POUR NE PAS CONCLURE...

Finalement, les Jeux paralympiques montrent que les déficiences appellent la surévaluation symbolique... Le « handicap » est le seuil symbolique qui donne le sel à l'exploit revendiqué. Pour les observateurs, l'exploit véritable est le défi, sinon le combat mené contre le handicap ou la pathologie chronique. Il faudrait sortir de cette vision pour laisser place à l'altérité véritable, revenir à la dimension ontologique du vivant et de la singularité de fonctionnement des personnes considérées comme différentes.

En appesantissant sur les capacités des personnes (leur singularité), et en sortant d'une approche défectologique de la maladie ou du handicap il s'agit, par les pratiques dites motrices, de participer à la construction de l'identité des individus et de contribuer à la prise de conscience et/ou la réappropriation de leur corps. Ce qui participe à la construction d'une « image heureuse du corps

et de soi ». Par la visibilité qu'ils apportent, les Jeux paralympiques servent de vitrine de mise en scène du corps handicapé avec une forte prévalence de la « fonction sociale du champion » par le biais de la performance et du processus d'héroïsation.

Avec les avancées scientifiques et technologiques⁴ autour de l'homme augmenté s'ouvre une nouvelle ère du bio-humain⁵. La création d'êtres hybrides, porteurs de prothèses performantes, transforme le regard sur les pratiques sportives, qu'elles soient amateurs ou de compétition. Les compétitions sportives, par leur acte de monstration, peuvent constituer cet espace de réduction de « l'écart

à la norme⁶ ». Et comme l'écrivait Karine Stephan « *l'insertion sociale de personnes handicapées est un problème de choix de société avant d'être un problème financier ou technique*⁷ ».

Par ailleurs, il conviendrait mieux de parler de véritable socialisation que d'intégration ou d'inclusion des personnes handicapées si on tient compte de l'altérité et de la liminalité. Car, au-delà et après la mise en lumière durant les Jeux subsistent des zones d'ombre : la place des femmes dans les pratiques, le faible nombre de sports inclusifs ou spécifiques pour les personnes déficientes, le peu d'héritage des Jeux en matière d'accessibilité globale, la disparition des sportifs et des sportives de l'espace social ou des écrans de télévision... jusqu'aux prochains Jeux.

⁴ L'athlète sud-africain Oscar Pistorius avait, dans un premier temps, été interdit de courir avec les valides au motif que « ses lames » lui conféraient « un avantage mécanique évident ».

⁵ Avec notamment le CYBATHLON depuis 2016. Dans le cadre de ces compétitions internationales, les athlètes handicapés sont autorisés à utiliser des technologies d'assistance en vue d'améliorer leurs performances. <https://cybathlon.com/en>

⁶ André Bullinger, 2002. « La richesse des écarts à la norme », *Enfance*, vol. 54, pp. 100-103. <https://shs.cairn.info/revue-enfance-2002-1-page-100?lang=fr>

⁷ Karine Stephan, 1996. *Vacances et enfance handicapée*, Association J'Interviendrais, p. 11.

La section nationale Handicap et la construction de revendications sur le handicap au SNCS-FSU

La question du handicap concerne tout le monde, au même titre que l'égalité entre les femmes et les hommes. Au-delà des considérations de solidarité, elle permet de proche en proche une amélioration des conditions de travail pour toutes et tous. Pour faire avancer les réflexions autour du handicap dans le milieu de la recherche publique et s'assurer du respect des droits des collègues dont le handicap est reconnu, le SNCS-FSU a créé, en 2024, la section nationale Handicap.

Depuis la loi de 2005 dite « *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* », les établissements publics scientifiques et technologiques (EPST) – CNRS, INSERM, INRAE, INRIA et IRD –, comme l'ensemble de la fonction publique, ont l'obligation de recruter des personnes en situation de handicap qui doivent représenter au minimum 6 % des effectifs. Chaque année, les employeurs publics doivent effectuer une déclaration de leurs taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans leurs établissements. Lorsque la proportion minimale de 6 % d'emploi de personnes reconnues en situation de handicap n'est pas atteinte, ces éléments déclaratifs permettent de calculer le montant de la contribution financière due par l'employeur au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Cette loi a aussi imposé aux établissements publics d'élaborer des plans d'actions pluriannuels handicap en concertation avec les organisations

syndicales. L'augmentation de personnes handicapées dans les laboratoires de recherche et les services des EPST ainsi que l'élaboration des plans handicap successifs ont mis en lumière les difficultés et les discriminations rencontrées par les personnes handicapées dans leur travail. C'est dans ce contexte que la question du handicap a émergé comme prioritaire dans les réflexions du SNCS-FSU.

LA SECTION NATIONALE HANDICAP DU SNCS-FSU

Les questions liées au handicap ont été abordées au SNCS-FSU sous l'impulsion d'élues et élus SNCS-FSU dans les sections du Comité national de la recherche scientifique durant la mandature 2016-2021, à travers un groupe de travail spécifique. Ce groupe a produit un travail qui a permis de montrer l'impact du handicap sur le travail de recherche – principalement une perte de temps – et de proposer des processus pour améliorer le recrutement et la promotion de chercheurs et chercheuses en situa-

Marion Ink

Katia Le Barbu-Debus

Maud Leriche

Laurent Loty

Damya Souami

Simon Tricard

Membres du bureau de la section nationale Handicap du SNCS-FSU

tion de handicap¹. Plus récemment, la question du handicap a fait l'objet de discussions au sein des instances de dialogue social dans le cadre de bilans des plans handicap et de l'élaboration des nouveaux plans. Par exemple, au CNRS, le plan handicap actuel 2025-2028² a fait l'objet de nombreux mois de travaux et d'échanges avec les organisations syndicales, notamment le SNCS-FSU, à travers un groupe d'étude dédié, avant son passage dans les instances statutaires. Le SNCS-FSU a signé ce plan handicap 2025-2028 du CNRS le 24 janvier 2025 pour mieux rappeler ses revendications³.

Ces travaux ont fait prendre conscience au SNCS-FSU de l'aspect

¹ Vincent Jacques, Axel Löfberg, Laurent Loty, Karine Loubière, Hinrich Lütjens, Emmanuelle Marie, Gineth Saracco, Céline Souchay, Simon Tricard, Dominique Weil (2021). « Étude de l'impact du handicap sur le recrutement et le déroulé de carrière des chercheurs au CNRS ». <https://hal.science/hal-03435750>

² Plan handicap 2025-2026 du CNRS signé le 24 janvier 2025. <https://minurl.be/r-6jtl>

³ Déclaration du SNCS-FSU du 24 janvier 2025. Cérémonie de signature du protocole d'accord du CNRS pour l'emploi et l'insertion des personnes handicapées.



fondamental des problématiques liées au handicap et de la nécessité d'avoir un groupe de militant-es impliqué-es sur la question. Lors du congrès extraordinaire des 30 novembre et 1^{er} décembre 2023, le SNCS-FSU a adopté de nouveaux statuts et règlement intérieur⁴ autorisant la création d'une section nationale sur les questions relatives au handicap. Le 22 mars 2024, sa commission administrative a voté en faveur de la création de la section nationale Handicap⁵, dont les principales revendications et modes d'actions ont été adoptés⁶ à l'unanimité lors du 49^e congrès du SNCS-FSU qui s'est tenu du 17 au 19 juin de la même année. Trois mois plus tard, l'engagement a été pris de faire de la question du handicap,

dans les organismes de recherche⁷, une priorité.

La section s'appuie sur trois secrétaires et un bureau qui interagissent régulièrement. Le bureau traite des situations individuelles que rencontrent les personnels handicapés dans leur travail par des analyses juridiques, des conseils et du soutien moral. Il effectue aussi un travail de fond sur les modes de recrutement, les promotions, les conditions de travail, etc. de ces personnels. Le bureau organise, deux fois par an, des assemblées générales de la section dont les membres font partie d'une liste de diffusion rassemblant plus

de 250 membres, principalement syndiqué-es au SNCS-FSU. Cette liste est ouverte aussi bien à des syndiqué-es d'autres organisations syndicales qu'à des militantes et militants non-syndiqué-es. Ces assemblées générales se font en visioconférence avec un outil accessible et une interprétation simultanée en langue des signes. Les comptes-rendus de ces assemblées générales sont rendus publics⁸ sur le site web du SNCS-FSU. La prochaine assemblée générale sera organisée le 27 janvier 2026 et sera élargie à l'ensemble des élues et élus SNCS-FSU et SNESUP-FSU des sections du Comité national pour les informer sur les questions du handicap, ainsi qu'à tous les autres membres du Comité national.

D'avril à septembre 2025, une étudiante juriste, Larissa Kanmogne, a effectué son stage au SNCS-FSU sur les questions du handicap, ce qui

⁴ Statuts et règlement intérieur du SNCS-FSU adoptés au congrès extraordinaire du SNCS-FSU les 30 novembre et 1^{er} décembre 2023.
https://snscs.fr/wp-content/uploads/2024/02/STATUTS_SNCS_2023.pdf

⁵ Section nationale Handicap du SNCS-FSU :
<https://snscs.fr/le-syndicat/instances/>
 Contacts : Marion Ink, Laurent Loty, Damya Souami et Simon Tricard ; handicap@snscs.fr

⁶ Motion adoptée à l'unanimité au 49^e congrès du SNCS-FSU les 17, 18 et 19 juin 2024.
<https://miniurl.be/r-6k92>

a permis d'approfondir les connaissances juridiques du syndicat et d'élaborer une enquête à destination de l'ensemble des personnels des EPST afin de recueillir leurs expériences⁹.

Depuis sa création, la section – en lien avec les élus et les représentant-es SNCS dans les instances – a obtenu des avancées pour les collègues handicapé-es. En particulier au CNRS où le nouveau plan handicap inclut le déploiement, dès 2026, de la possibilité – pour les agent-es titulaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dont le handicap est reconnu administrativement – d'indiquer l'impact induit par leur handicap sur leur activité professionnelle dans leur dossier d'évaluation et d'avancement. Toujours au CNRS, c'est grâce au travail de la section qu'une campagne d'accès à un corps de niveau supérieur par la voix du détachement puis de l'intégration a été ouverte pour les collègues ingénieur-es et technicien-nes BOE, suivant l'article 93 de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique et le décret associé¹⁰. Cette voie est dérogatoire à la loi sur les fonctionnaires du 13 juillet 1983 ; elle est applicable de façon expérimentale depuis le 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2026.

REVENDICATIONS DE LA SECTION

Au CNRS et à l'INSERM, malgré l'accord de la direction d'appliquer l'article 93 de la loi de 2019, mentionnée ci-dessus, à tous les titulaires BOE, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) a indiqué que cet article ne serait pas applicable aux chercheurs et chercheuses. Le CNRS et l'INSERM ne l'ont donc appliquée qu'aux ingénieur-es et technicien-nes BOE. Dans les autres EPST, l'application de l'article 93 de la loi

⁷ Communiqué du SNCS-FSU du 11 septembre 2024.
<https://miniurl.be/r-6k93>

⁸ Comptes-rendus des assemblées générales (AG) de la section nationale handicap du SNCS-FSU.
<https://miniurl.be/r-6k94>
<https://miniurl.be/r-6k95>
<https://miniurl.be/r-6k96>

⁹ Communiqué du SNCS-FSU du 15 septembre 2025.
<https://miniurl.be/r-6k97>

¹⁰ <https://miniurl.be/r-6jtm>

de 2019 n'a pas du tout été mise en œuvre. Les élus-es et représentant-es du personnel SNCS-FSU font pression pour qu'une campagne ait lieu en 2026 dans tous les EPST.

Concernant la prise en compte du handicap dans les organigrammes des établissements, la section revendique l'existence d'une mission « handicap et autonomie » au plus haut niveau pour coordonner la politique handicap au niveau des différents services et formuler des recommandations à la direction des établissements.

Pour les modalités de recrutement spécifiques aux chercheurs et chercheuses bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), la section handicap milite pour une procédure au plus proche des concours ordinaires, c'est-à-dire des postes non fléchés, examinés par les sections du Comité national pour le CNRS et par les commissions scientifiques spécialisées dans les autres EPST. C'est ainsi, par exemple, qu'à la demande de la direction déléguée scientifique du CNRS, la section a élaboré une proposition de procédure (voir encadré). Finalement, les élus-es et représentant-es du personnel SNCS-FSU, sur l'impulsion de la section handicap, sont vigilantes quant à la qualité d'adaptation des postes de travail et à l'accessibilité des outils, ainsi qu'à l'affichage public des correspondant-es handicap dans toutes les structures où ces correspondant-es ont été désigné-es.

Proposition pour le recrutement des CDD handicap chercheur-euses au CNRS

La proposition du SNCS-FSU de modalités de recrutement au CNRS par la voie contractuelle de chercheuses et chercheurs BOE vise à simplifier la procédure et l'organisation de leur recrutement et à les rapprocher au maximum de celles du concours de droit commun.

Elle reprend le principe énoncé dans le Plan d'actions handicap 2020-2024/2025 : « *La procédure de recrutement par voie contractuelle se veut au plus proche de celle du concours général* » (p. 13), principe repris sur la page actuelle du site du CNRS dédiée au recrutement handicap : « *Par conformité avec les concours chercheurs de droit commun, l'appréciation des candidats au recrutement par la voie contractuelle, réalisée au regard de leurs compétences, relève des sections concernées du Comité national* ».

Le nombre de postes pour le recrutement par la voie contractuelle de chercheurs et chercheuses en situation de handicap est réparti par institut comme pour le concours général.

L'appel à candidature publié sur le site dédié du CNRS est ouvert à toute personne remplissant les conditions de diplôme du concours général et bénéficiaire de l'obligation d'emploi n'ayant pas déjà la qualité de fonctionnaire. Il est « blanc » et ne pré-identifie aucun laboratoire ni aucune thématique.

Le dossier est identique à celui du concours général. Il contient une mention qui précise que les candidates et candidats peuvent, selon leur convenance, faire mention d'éventuels freins, interruptions de carrière et autres situations ayant eu une incidence sur leur parcours académique ou professionnel.

Le recrutement est organisé, comme pour le concours général, à la fois par le Secrétariat général du comité national (SGCN) et par le Service recrutement et intégration (SERI), notamment pour la prise en charge des dossiers par les sections et les commissions interdisciplinaires (CID), et les informations aux personnes qui candidatent.

Le calendrier du recrutement par la voie contractuelle s'inscrit dans le calendrier du concours général. Les dates sont les mêmes que celles de la voie du concours général pour la publication des postes, le dépôt des candidatures, la sélection des dossiers des personnes à auditionner par les sections et CID du Comité national, l'audition et le jury d'admissibilité par les sections et CID, le jury d'admission, la notification aux personnes lauréates et non admises, l'intégration, la titularisation.

Les jurys d'admissibilité sur dossier, les jurys d'audition et d'admissibilité et le jury d'admission sont les mêmes que ceux du concours général ; ils ont lieu selon le même calendrier.

Quand plusieurs sections d'un même institut sont concernées par des candidatures, une commission d'interclassement est constituée. Elle est composée d'un membre par section ou CID rattachée à l'institut et ayant retenu au moins une candidature après audition. Elle se réunit après le dernier jury d'admissibilité par section ou CID et avant le jury d'admission. Elle établit un classement des candidats ou candidates admissibles ou sur liste complémentaire qui sera proposé aux jurys admission.

La liste des personnes admises ou sur liste complémentaire n'étant pas affichable, le SERI et le SGCN informeront de leur résultat toutes les personnes qui ont candidaté immédiatement après le jury d'admission.

L'intégration en CDD des personnes recrutées par la voie contractuelle a lieu à la même date que l'intégration des fonctionnaires stagiaires par la voie du concours général.

Comme pour les stagiaires du concours général, pendant l'année de CDD, un tuteur ou une tutrice de la personne recrutée s'assure de son bon accueil en laboratoire et du bon fonctionnement de son année.

En cas de congé maladie ou maternité ou autre, le CDD est prolongé au maximum de la durée du congé.

Le dossier de titularisation est identique à celui du concours général, et comme pour la titularisation du concours général, il n'y a pas d'audition.

Handicap dans l'enseignement supérieur et la recherche : où en est-on en 2025 ?

Vingt ans après la loi de 2005 sur le handicap, les établissements publics, dont ceux de l'enseignement supérieur et de la recherche, ont été contraints de prendre en compte le handicap dans leur politique de ressources humaines, aussi bien en termes d'accompagnement que de recrutement et de sensibilisation. Des politiques déployées aux taux d'emplois, où en est-on en 2025 ?

Les personnels en situation de handicap dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) relèvent du cadre général de la fonction publique. À cet égard, la politique handicap s'appuie sur la loi du 11 février 2005 dite « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », qui impose l'obligation d'emploi de 6 % de travailleuses et travailleurs en situation de handicap dans chaque établissement public, le droit à la non-discrimination et à un aménagement raisonnable du poste de travail.

Ainsi, la loi de 2005 comporte de nombreuses avancées dans le domaine de l'accueil, du droit à la compensation, de la scolarité, de l'accessibilité et de l'emploi. Avec cette loi, la politique handicap devient un enjeu des établissements publics qui peuvent signer une convention pluriannuelle avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP). Charge est laissée à chaque établissement de définir sa politique dans le

cadre d'un schéma directeur handicap ou d'un plan d'action.

Pour les universités, cela s'est traduit dans l'article 2 de la charte Université-Handicap de 2012¹ qui précise ce que doivent contenir les schémas directeur handicap pluriannuels des universités et qu'ils doivent être adoptés en conseil d'administration.

Dans les établissements publics scientifiques et technologiques (EPST) – CNRS, INSERM, INRAE, INRIA, IRD –, cela s'est traduit principalement par la mise en place de plans d'actions nationaux handicap en plus des conventions signées avec le FIPHFP.

DÉCLINAISON DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE L'ESR

Dans les universités

À partir de la charte Université-Handicap signée en 2007 entre le

Maud Leriche

Secrétaire générale adjointe du SNCS-FSU

Laurence Rasseneur

Membre du bureau national du SNESUP-FSU

ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR), le ministère du Travail et des Relations sociales et des Solidarités ainsi que la Conférence des présidents d'université (CPU), les établissements vont mettre en place des services dédiés coordonnés par une mission handicap afin de proposer un accueil personnalisé, d'évaluer les besoins spécifiques de chaque personne handicapée et de coordonner la mise en place d'aménagements adaptés : aménagements d'examens, aides humaines ou techniques, adaptations des cursus ou des horaires, équipement spécialisé, etc. Axée principalement sur l'accueil des étudiant·es handicapé·es, cette charte sera révisée et consolidée en 2012 pour y intégrer la question des personnels en situation de handicap et le développement de la recherche relative au champ du handicap.

Les missions handicap des universités se structurent à leur rythme et en fonction des moyens humains et financiers que les établissements

¹ <https://miniurl.be/r-6jtk>

leur allouent. Progressivement, ces établissements se doteront de schémas directeurs pluriannuels handicap ayant vocation à être une feuille de route de la mise en œuvre d'une politique handicap. La mission handicap devient alors, pour chaque université, le point d'entrée privilégié pour tous-tes les étudiant-es et les personnels en situation de handicap.

A minima un référent handicap pour les personnels est désigné, le plus souvent au sein du service RH de l'établissement, formant la « cellule handicap ». Le référent est rattaché à la mission handicap de l'établissement. L'accompagnement des personnes handicapées se surajoute aux tâches déjà bien nombreuses de ce personnel. Si tous les types de personnels universitaires peuvent être concernés, l'accompagnement de la personne handicapée est surtout axé sur la compensation du handicap à travers divers aménagements : (i) aménagement matériel (fauteuil ergonomique, bureau réglable, logiciels de dictée vocale ou lecture d'écran, matériel adapté – loupe électronique, clavier braille... –, véhicule de service adapté pour technicien-nes ; (ii) aménagement organisationnel (adaptation de l'emploi du temps, réduction du temps d'enseignement pour les enseignant-es-chercheur-euses – soumis à expertise –, télétravail facilité, répartition différente des tâches au sein d'une équipe ; (iii) aides humaines (interprète LSF, codeur LPC, assistant pour certaines tâches techniques). Ces aménagements sont préalablement instruits par la médecine de prévention et financés souvent *via* le FIPHFP ou la mission handicap de l'établissement.

Dans les EPST

Au CNRS, quatre plans nationaux d'action handicap se sont succédés depuis le premier plan 2007-2009. Ainsi, le CNRS a développé un réseau de référent-es handicap au sein des délégations régionales

qui sont les points d'accès des services administratifs, dans les unités de recherche et au sein des sections disciplinaires du comité national en charge du recrutement, de l'évaluation et de la promotion des chercheur-euses. Le plan actuel² couvre la période 2025-2028 et a fait l'objet de nombreuses concertations avec les organisations syndicales représentatives de l'établissement.

Ce plan se décline en trois axes. L'axe 1 – développer une politique handicap intégrée dans le cadre d'une démarche responsabilité sociale de l'employeur (RSE) – concerne principalement l'accessibilité numérique et physique des bâtiments et des services, l'intégration de préoccupations sociales à la politique d'achat et le soutien à des projets de recherche autour du handicap et de l'innovation sociale. L'axe 2 – favoriser le recrutement, l'intégration, l'accompagnement et le développement des carrières – vise : (i) à proposer chaque année un nombre de postes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en CDD à hauteur de 6% des postes ouverts aux concours externes pour chaque catégorie de personnel tout en développant le nombre de postes de doctorants et d'apprenties BOE, (ii) à s'appuyer sur les référent-es handicap pour l'intégration, (iii) à favoriser le développement professionnel par une mise en œuvre du décret n° 2020-569³ qui permet, par dérogation, l'accès par détachement à un corps ou cadre d'emplois supérieur pour les fonctionnaires BOE (sept détachements en 2025 niveau technicien-ne et ingénieur-e) et par la possibilité pour les agent-es BOE d'indiquer dans les dossiers d'évaluation et d'avancement les impacts de leur handicap sur leurs activités professionnelles. L'axe 3 – valoriser le handicap et l'inclusion – concerne des actions de sensibilisation par

des actions de communication et de formation principalement. La faiblesse principale de ce plan est le refus de la direction de maintenir et de renforcer une mission handicap indépendante de la direction des ressources humaines qui aurait eu la charge d'objectiver la réalisation des différentes actions du plan.

L'INSERM déploie une politique handicap depuis plusieurs années avec une mission handicap en charge de coordonner les différents acteurs. Le plan handicap actuel couvre 2023-2025⁴ et comporte sept axes. Le premier axe concerne le recrutement et l'intégration des agent-es BOE avec une campagne annuelle de CDD BOE *a minima* de deux postes pour les chercheur-euses, et de neuf pour les ingénieur-es et technicien-nes. La possibilité d'utiliser la dérogation d'accès par détachement n'est pas mentionnée mais deux détachements ont été proposés en 2025 qui ont été infructueux. On note un effort sur la communication interne et externe et sur le développement de partenariats afin d'aller chercher le vivier potentiel. Ce plan comprend également un axe sur le reclassement et la reconversion des personnes déclarées inaptes, sur le maintien dans l'emploi, sur la formation des acteurs de la politique handicap, sur la communication, l'information et la sensibilisation des collaborateurs-trices et finalement sur l'accessibilité numérique. Ce plan est donc très complet et devrait servir de référence pour les autres EPST sur les axes hors recrutement et développement professionnel.

L'INRAE n'a pas développé de plan handicap et se contente de renouveler à échéance sa convention avec le FIPHFP qui inclut les axes de sa politique handicap. Quant à l'INRIA, il dispose d'une mission handicap

² <https://miniurl.be/r-6jtl>

³ <https://miniurl.be/r-6jtm>

⁴ <https://miniurl.be/r-6jtn>

tout comme l'INSERM et d'un plan d'action dont la dernière version a été validée en 2024 par son conseil d'administration. Ce plan n'est pas disponible en ligne et les informations sur sa politique handicap difficilement trouvables et très succinctes. Pour l'IRD, les informations sur sa politique handicap sont quasi inexistantes en ligne. La seule information est que l'IRD utilise des CDD BOE pour recruter des agent-es BOE.

RECRUTEMENT HANDICAP

Concours de droit commun

Pour les personnes en situation de handicap, le recrutement par concours se fait au même titre que pour les autres candidat-es. Néanmoins, depuis la loi de 2005, par dérogation, des aménagements pour les épreuves de concours (article L353-3 du code général de la fonction publique : temps majoré, usage de matériels adaptés, secrétariat, salle à part pour composer, temps de repos, etc.) peuvent être obtenus sur transmission d'un certificat médical d'un médecin agréé lors de l'inscription et de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Voie contractuelle spécifique

La voie contractuelle spécifique (article L353-4 du code général de la fonction publique) permet aux personnes appartenant à certaines catégories de BOE de postuler sur un poste à l'université ou dans les EPST. Elle permet aux personnes en situation de handicap de devenir titulaires dans la fonction publique sans avoir à passer par un concours général. En effet, après un an de services, un accompagnement et un bilan d'étape de l'équipe d'accompagnement professionnelle et médico-sociale, la commission de recrutement se réunit pour statuer sur la titularisation de l'agent. Les conditions pour candidater sont de ne pas être fonctionnaire, d'avoir un handicap compatible avec les

fonctions du poste et de remplir les mêmes conditions de diplôme(s) exigées pour les concours externes équivalents.

Pour les établissements d'enseignement supérieur, le MESR fixe chaque année le nombre de postes ouverts au recrutement de personnes en situation de handicap⁵. Pour l'année 2025, 165 recrutements ont été affichés dans toute la France. Des informations sur ce type de recrutement ainsi que sur les postes vacants peuvent être obtenus auprès du service des ressources humaines des établissements. Ces recrutements se focalisent principalement sur les ingénieur-es et les personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) ainsi que sur les personnels de bibliothèques.

Dans les EPST, des campagnes annuelles ont lieu pour le recrutement par cette voie, aussi bien d'ingénieur-es et technicien-nes (IT) que de chercheur-euses. Pour les chercheur-euses au CNRS, c'est la section disciplinaire concernée qui donne un avis sur la titularisation.

Concernant les enseignant-es chercheur-euses, depuis 2014 et suite à la modification du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (article 29), il est possible, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, d'accéder au corps des maître-sses de conférences par voie contractuelle lorsque le handicap est compatible avec l'emploi postulé. L'application ODYSSEE diffuse les postes ouverts aux personnes en situation de handicap, en plus des autres postes.

Des contrats doctoraux et post-doctoraux handicap

Dans le cadre de sa campagne

nationale en faveur des chercheur-euses doctorant-es en situation de handicap, le MESR finance chaque année un certain nombre de contrats doctoraux handicap. Ces contrats s'adressent aux futurs chercheur-euses doctorant-es BOE qui portent un projet de thèse. Pour l'année 2025⁶, ce sont trente contrats sur trois ans qui ont été proposés ainsi qu'un contingent de 180 mois de prolongation réservé aux contrats doctoraux handicap de la campagne de 2021. En plus de ce dispositif national, les universités et les EPST sont encouragés par le ministère à proposer des contrats doctoraux handicap supplémentaires sur ressources propres. Dans de nombreuses universités, au CNRS et à l'INSERM, une campagne de recrutements de doctorant-es en situation de handicap est ainsi lancée chaque année.

À noter que les contrats doctoraux handicap viennent compléter le nombre de contrats doctoraux de droit commun et ne constituent pas la seule voie d'accès à un financement doctoral pour les personnes en situation de handicap.

Dans certains EPST, des campagnes de recrutement de chercheur-euses post-doctorant-es en situation de handicap sont déployées : c'est le cas notamment au CNRS et à l'INSERM.

ÉTAT DES LIEUX CHIFFRÉS

L'article L.351-1 du code général de la fonction publique et l'article L.212-2 du code du travail fixent l'objectif des recrutements de personnes en situation de handicap à 6 % de l'effectif total des agent-es rémunéré-es des établissements publics employant au moins vingt agent-es à temps plein : c'est l'obligation d'emploi.

⁵ Recrutement de personnes en situation de handicap au ministère chargé de l'enseignement supérieur.
<https://miniurl.be/r-6jti>

⁶ Contrats doctoraux handicap : campagne nationale 2025 MESR.
<https://miniurl.be/r-6jto>

	Fonctionnaires et assimilés				Non titulaires					Total	Effectif	Taux d'emploi
	Cat.A	Cat.B	Cat.C	Total	Cat.A	Cat.B	Cat.C	Apprentis	Total			
Femme	1349	988	1941	4278	464	282	445	9	1200	5478	184 819	4,49%
Homme	1051	393	844	2288	220	116	185	20	541	2829		
Total	2400	1381	2785	6566	684	398	630	29	1741	8307		

Tableau 1. Recensement des agent-es BOE de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur selon leur statut, catégorie hiérarchique et genre au 31/12/2023.

Source : Rapport social unique 2023-2024 du MESR.

EPST	Effectif	Agent-es BOE	Taux d'emploi
CNRS	24 364	1 316	5,54 %
INRAE	10 311	612	5,94 %
INSERM	5 669	371	6,53 %
INRIA	2 760	121	4,11 %
IRD	1 858	95	5,03 %
Total	44 962	25 155	5,59 %

Tableau 2. Taux d'emploi pour la recherche au 31/12/2023.

Source : Rapport social unique 2023-2024 du MESR.

Depuis 2006, le non-respect de ce seuil a pour conséquence le versement annuel par les établissements publics d'une contribution au FIPHFP. Le montant de cette somme est calculé sur la base d'une déclaration annuelle par les employeurs publics de leur taux d'emploi de personnes en situation de handicap.

Le rapport social unique du MESR 2023-2024 qui devrait être bientôt disponible en ligne, inclut un zoom sur la politique handicap dans les établissements sous sa tutelle. Les données récoltées à la date du 31/12/2023 indique un taux d'emploi global pour l'enseignement supérieur de 4,49 % et pour la recherche de 5,59 %.

Le détail des personnels BOE dans l'enseignement supérieur (tableau 1) montre que la catégorie C au salaire les plus bas est la plus représentée et concerne majoritairement des femmes (70 %).

Par ailleurs les taux d'emploi peuvent être différents d'un établissement à l'autre. Par exemple, d'après leurs rapports sociaux

uniques disponibles en ligne, ce taux est de 3,67 % seulement en 2023 à l'université de Strasbourg, alors qu'il est de 5,25 % à l'université Paul Sabatier à Toulouse.

En 2023, les EPST – mis à part l'INRIA – présentent des taux d'emploi supérieurs à 5 % (tableau 2). Seul l'INSERM présente un taux supérieur à 6 %. Parmi les personnels BOE recensés en 2023, 160 sont devenus BOE au cours de l'année 2023. D'après le rapport social unique du CNRS, le taux d'emploi est passé en 2024 à 5,88 %, avec 1 409 personnels déclarés en situation de handicap. Le même rapport montre que la majorité de ces personnels est dans la catégorie A, soit 76 %, contrairement aux autres établissements d'enseignement supérieur et cette proportion est en moyenne de 56 % de femmes.

DÉBLOQUER ENFIN LES CARRIÈRES

Si la loi de 2005 a nettement amélioré la prise en compte du handicap dans les EPST, le déploiement de politiques handicap y est très hétérogène. Certains établissements, comme l'INRIA, font de l'affichage, notamment à travers des programmes de recherche autour du handicap tout en ayant un taux d'emploi très faible.

Par ailleurs, la charte Université-Handicap ne possède aucune valeur juridique et encore moins

de caractère contraint. Ainsi, les principes énoncés par la loi de 2005 se heurtent à la loi de 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (loi LRU) et à la réalité budgétaire des universités plus que difficile. Entre

injonctions centrales, hiérarchisation des priorités locales dans un contexte budgétaire d'austérité, les arbitrages des établissements d'enseignement supérieur excluent souvent la question des personnels en situation de handicap.

Concernant le taux d'emploi, dans les universités, la route est encore longue avant d'atteindre le taux de 6 % pour certaines d'entre elles.

Si l'INSERM et le CNRS semblent sur la bonne voie, au CNRS, les quelques chiffres que les organisations syndicales commencent à obtenir pour analyser l'évolution de carrière des personnels BOE montrent un blocage de carrière de ceux-ci. Ce problème nécessiterait d'avoir les données de ces personnels promouvables pour chaque corps et grade et d'aller vers un pourcentage de lauréat-es ou promu-es au moins supérieur ou égal au pourcentage chez les promouvables, comme cela a été fait pour essayer de débloquer la carrière des femmes au CNRS. Par ailleurs, la voie dérogatoire par détachement dans un corps ou une catégorie supérieure a largement été sous utilisée dans l'ESR, d'autant plus que le MESR bloque son application pour les chercheur-euses. Cette voie expérimentale doit s'arrêter en 2026. Il faut que le législateur fasse le choix de la pérenniser pour aider au déblocage des carrières des personnels en situation de handicap.

Le validisme dans l'enseignement supérieur et la recherche

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, les personnes handicapées restent largement invisibilisées et confrontées à des discriminations systémiques. Le validisme, qui érige la norme « valide » en idéal social, traverse les politiques publiques comme les pratiques professionnelles. Derrière le discours de l'inclusion, est mis en lumière un système qui naturalise les inégalités, dépolitise les expériences et maintient l'exclusion au cœur même des institutions censées produire la pensée critique.

Le validisme – parfois traduit par capacitarisme – est un concept issu des *Disability Critical Studies*, champ de recherche né dans les universités anglo-saxonnes dans les années 1980. En France, il a été introduit en 2004 par le militant handicapé Zig Blanquer¹. Le validisme consiste à juger les personnes handicapées en fonction d'une norme qui érige le fait d'être « valide » en idéal universel. À l'aune de cette norme, les personnes handicapées sont perçues comme des individus incomplets, diminués et ontologiquement inférieurs.

Ce mécanisme naturalise une hiérarchie entre personnes valides et handicapées, en s'appuyant sur un argument biomédical. Des activistes handicapé-es ont pourtant depuis longtemps « dénaturalisé » cette hiérarchie. « En 1976, l'Union of the Physically Impaired

Against Segregation (UPIAS)² définit ainsi les termes de déficience (impairment) et de handicap (disability) : alors que la déficience renvoie au fait « d'avoir un membre manquant ou dysfonctionnel, un organe ou un mécanisme défectueux », le handicap est défini comme « le désavantage ou la restriction d'activité causés par une organisation sociale contemporaine qui ne prend pas ou peu en considération les personnes ayant des déficiences physiques, et qui dès lors les exclut de la participation aux activités sociales ordinaires (UPIAS, 1976, p. 14)³. »

Le combat anti-validiste est donc une lutte d'émancipation, comparable aux luttes féministes ou antiracistes : il s'agit de refuser les arguments biologiques comme justification des inégalités et du traitement différencié des existences.

Cécile Morin

Doctorante en histoire contemporaine, militante antivalidiste

Marion Ink

Sociologue à l'INSERM, Centre d'études des mouvements sociaux

On pourrait s'attendre à ce que l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), lieu de réflexion critique sur les mécanismes sociaux, soit exemplaire en la matière. Or, comme le montrent les articles de Célia Bouchet et de Maud Leriche et Laurence Rasseneur dans ce dossier, la réalité est tout autre. Pourquoi les personnes handicapées accèdent-elles si difficilement à l'ESR ? Pourquoi rencontrent-elles tant d'obstacles à y travailler et à s'y maintenir dans des conditions acceptables ?

En croisant les résultats des travaux de Marion Ink, menés auprès de chercheurs et chercheuses en situation de handicap⁴, et les analyses sur le validisme de Cécile Morin⁵,

⁴ Marion Ink mène des travaux de recherche depuis 2019 ; elle observe le quotidien de scientifiques dont les compétences visuelles et auditives sont altérées de manière significative, et qui sont handicapé-es au travail. Elle a conduit une quarantaine d'entretiens avec ces chercheuses et chercheurs issus de toutes disciplines, de 25 à 75 ans, titulaires ou non en France. Elle a elle-même une altération visuelle significative et est reconnue comme handicapée.

⁵ Cécile Morin, 2021. « La lutte anti-validiste est une lutte d'émancipation », *Mouvements*. <https://miniurl.be/r-6jt6>

¹ Zig Blanquer, 2004. « La culture du valide (occidental) ». <https://miniurl.be/r-6jt5>

² L'*Union of the Physically Impaired Against Segregation* est l'une des premières organisations de défense des droits des personnes handicapées au Royaume-Uni.

³ Anne Revillard, 2019. « L'expérience sociale du handicap ». <https://sciencespo.hal.science/hal-03456065/document>

différentes facettes de ce mécanisme sont ici démontrées.

LA FIGURE DU MISÉRABLE

Les témoignages sont nombreux. Un médecin du travail qui déclare à un jeune chercheur, alors qu'il mène depuis plus de cinq ans un travail d'observation [un terrain] à l'étranger : « *Il suffit de vous voir pour savoir que vous ne pouvez pas faire ce terrain* ». Un agent administratif qui explique que les concours handicap ne peuvent pas être évalués par les pairs, « *parce que les candidats souffrent déjà bien assez de leur handicap* ». Ou encore un enseignant-chercheur qui confie lors des enquêtes de Marion Ink : « *J'ai été refusé à toutes les étapes de ma scolarité et de mes études supérieures en première instance parce que mon handicap était, pour eux [les différents interlocuteurs], "trop lourd". En insistant, j'ai intégré toutes ces étapes et les ai franchies haut la main. Maintenant c'est une promotion que je demande et qui m'est encore refusée. J'ai perdu un temps monstrueux à faire ces démarches médicales et administratives pour prouver que j'étais capable et maintenant, on me dit que je suis trop âgé pour la promotion* ».

Dans ces exemples, les personnes handicapées ne sont pas évaluées sur leurs compétences, mais sur une perception validiste de leur supposée fragilité. Le validisme est d'autant plus efficace qu'il imprègne la plupart des discours publics et représentations sociales. Il fait passer des verdicts sociaux pour des verdicts biologiques : si les personnes handicapées sont pauvres ou peu diplômées, cela est perçu comme la conséquence « naturelle » du handicap, et non comme le produit d'une domination systémique qui a multiplié les barrières juridiques, matérielles et sociales aboutissant à cette situation.

UNE DÉFAILLANCE À RÉPARER

Considérer qu'une personne handicapée est forcément malheureuse revient à supposer qu'elle n'aspire qu'à être « réparée » ou « soignée » parce qu'elle souffre d'une « déficience ». Cette représentation est à l'origine du modèle médical du handicap qui a façonné les politiques publiques jusqu'à aujourd'hui, en réduisant les personnes handicapées à de simples objets de soin à guérir pour qu'elles se conforment à la norme valide.

C'est ainsi que des générations d'enfants avec des handicaps moteurs ont été dirigées vers des centres de rééducation fonctionnelle, où ils passaient leurs journées à subir des exercices dououreux pour apprendre à se tenir debout et marcher⁶, sans que rien ne soit fait pour l'accessibilité des lieux aux fauteuils roulants. De la même manière, ce modèle a justifié l'oralisation forcée de générations de personnes sourdes, alors que la langue des signes française était bannie de l'enseignement jusqu'en 1975⁷.

Aujourd'hui encore, cette approche médicale légitime l'exploitation des travailleur-euses handicapé-es dans les Établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT), que le Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU (CRPD) considère comme des « *environnements de travail ségrégés* » violant la Convention internationale des droits des personnes handicapées (CIDPH) que la France a ratifiée. En effet, les ouvrières et ouvriers handicapé-es des ESAT ne béné-

⁶ Laetitia Möller, 2025. *Handicap, aux origines du combat*, coproduit par l'INA – LCP-Assemblée nationale. <https://www.youtube.com/watch?v=ZFPXgNCU13k>

⁷ Interview de Yann Cantin, 2021, Elioz Blog. <https://miniurl.be/r-6jt7>

ficient pas du statut de salarié mais sont considéré-es comme des « *usagers du médico-social* ». Leur travail est assimilé à un soin et non à une activité donnant droit à un salaire. En conséquence, ils et elles ne relèvent pas du code du travail mais du code de la famille et de l'action sociale. Cela implique qu'ils et elles ne peuvent pas se défendre aux prud'hommes et ne bénéficient pas du SMIC. Ce qui apparaît, pour n'importe quelle autre catégorie de travailleur-euses, comme une exploitation et une privation manifeste de droits, est présenté – parce qu'il s'agit de personnes handicapées – comme relevant de l'action sociale⁸.

LA FIGURE DE L'INSPIRATION ET DU COURAGE

L'autre pan du validisme, d'apparence plus positive, n'est pas moins dévalorisant. Il consiste à présenter les personnes handicapées comme des exemples de courage, de ténacité, des sources d'inspiration pour les personnes valides parce qu'elles parviendraient à « *surmonter leur handicap* »⁹. Ce versant du validisme participe tout autant de la naturalisation des personnes handicapées et ainsi dépolitise la question.

Et ce registre est pernicieux parce qu'il est souvent la seule manière dont les personnes handicapées sont valorisées publiquement. Cela conduit à une injonction à la performance, au courage, à l'autodérision – autant de postures intérieurisées. Ensuite, il donne à

⁸ Pour davantage d'informations sur les ESAT, voir le compte-rendu du livre de Thibault Petit *Handicap à vendre* par Cécile Morin, 2 mars 2022 : « *Enquête sur les ESAT : quand l'exploitation des ouvriers passe pour de l'action sociale* », Dièses. <https://miniurl.be/r-6jt8>

⁹ Elisa Rojas, 2016. <https://miniurl.be/r-6jt9> Elena Chamorro, 2016. <https://clhee.org/2016/11/19/écrire-ton-article-facile-avec-le-clhee/>

croire que les réussites (et donc les échecs) de chacun-e ne relèvent que d'une volonté propre. Alors même que les sciences sociales ont profondément déconstruit le fonctionnement de la méritocratie et ont montré que la réussite – professionnelle, notamment – est toujours plus accessible aux hommes *cis* genre, valides, blancs, issus des classes supérieures, dans les faits persiste le « *quand on veut, on peut* ». Pour ne prendre l'exemple que de la question du genre : dans les enquêtes de Marion Ink auprès des scientifiques en situation de handicap, on constate que si la parité hommes/femmes existe dans son panel lorsqu'il s'agit des non-titulaires, il ne reste que très peu de femmes lorsqu'on réduit le panel aux titulaires, quand elles ne sont plus que quelques-unes au grade de directrice de recherche (avec la particularité, souvent, d'avoir acquis un handicap en fin de carrière).

Ce faisant, ce registre permet d'individualiser le problème et de déresponsabiliser l'ensemble des institutions pour rendre accessible la scolarité, les études supérieures, les activités de loisirs, sportives ou professionnelles. En effet, si quelques personnes handicapées parviennent à atteindre le haut niveau sportif ou le haut niveau académique, alors pourquoi remettre en question le système ?

NE PAS FAIRE DE VAGUES ET DÉPOLITISER LES EXPÉRIENCES

Les personnes handicapées dans l'ESR intérieurisent souvent l'idée qu'il ne faut « *pas abuser* ». Une doctorante raconte : « *La médecine du travail m'a fait comprendre que j'en demandais beaucoup* ». Une autre n'a pas osé demander d'auxiliaire de travail, de peur de perdre son poste. Quand un directeur de laboratoire confie à une

personne candidate au concours fléché handicap « *Au labo, nous on préfèreraient que ce soit toi plutôt que l'autre candidat, il faut dire que son aménagement serait vraiment lourd à mettre en place, alors que pour toi, ton handicap est moins lourd quoi* », on peut saisir trois points : premièrement, que le collègue valide presuppose de la « lourdeur » ou de la « légèreté » du handicap de chaque personne ; deuxièmement, que le candidat n'est pas évalué en fonction de ses compétences scientifiques mais en fonction de la « lourdeur supposée du handicap » et, troisièmement, que la leçon à retenir pour les personnes qui candidatent s'apparente à celle-ci : « *mieux vaut éviter de faire des vagues et ne pas "en demander trop"* ».

Et, à force de dire aux scientifiques handicapé-es qu'ils et elles devraient « *se sentir chanceux-es* » d'avoir accéder à un poste « *inespéré* » et de ne « *pas abuser avec les demandes d'aménagements de poste* », de nombreuses personnes se résignent et ne demandent ni aménagement, ni promotion, ni prime.

QUAND LES VALIDES PARLENT À LA PLACE DES PERSONNES CONCERNÉES

Marion Ink raconte : « *Lors d'une conférence sur le handicap visuel, j'étais la seule personne mal ou non-voyante à intervenir. Les autres intervenant-es ont tous utilisé des PowerPoint ou des supports inaccessibles aux personnes déficientes visuelles qui assistaient pourtant nombreuses à la conférence.* »

Cette expérience illustre une tendance lourde : les discours sur le handicap sont produits par des valides, pour des valides. Même les recherches menées dans l'ESR sur le sujet sont souvent inaccessibles aux personnes concernées.

Un autre exemple : en 2019, alors que le Sénat s'attaque à l'écriture inclusive, certains mobilisent l'argument du handicap visuel ou des troubles dys¹⁰ pour la rejeter. Le Réseau d'études handi-féministes réagit en dénonçant cette récupération : un tel argument homogénéise abusivement les points de vue et invisibilise la pluralité des expériences¹¹.

EN FINIR AVEC LE VALIDISME

Les politiques publiques du handicap en France, largement inspirées du modèle médical, orientent encore une partie des enfants vers l'institutionnalisation. Et celles et ceux qui accèdent à l'école ordinaire sont confronté-es à de multiples obstacles pour suivre une scolarité dans des conditions acceptables, ce qui réduit les possibilités de faire des études supérieures¹². En 2022, les étudiants et étudiantes handicapé-es représentaient à peine 2 % des effectifs¹³. Dans un contexte déjà ultra-compétitif, cela réduit drastiquement leurs chances d'accéder à un doctorat et plus encore à des postes dans l'ESR¹⁴.

¹⁰ Les troubles dys sont des troubles cognitifs spécifiques affectant des fonctions comme la lecture (dyslexie), l'écriture (dysorthographie), le calcul (dyscalculie), la coordination (dyspraxie) ou le langage (dysphasie). Ils touchent environ 5 à 7 % des enfants en âge scolaire.

¹¹ REHF, 2020. « Contre la récupération du handicap par les personnes anti écriture inclusive ». <https://miniurl.be/r-6jta>
Julie Moynat, 2019. « Ecriture inclusive au point médian et accessibilité : avançons vers des solutions » <https://miniurl.be/r-6jt8>

¹² Charlotte Puiseux, 2025. « Validisme partout, dignité nulle part ». *Délibérée*, n° 25. <https://miniurl.be/r-6jt8>

¹³ Vanessa Bellamy (dir), 2024. *Le handicap en chiffres. Édition 2024*. Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES). <https://miniurl.be/r-6jtd>

¹⁴ Notons que les dispositifs de recrutement spécifiques des personnels en situation de handicap dans la fonction publique (voir article « Handicap dans l'Enseignement supérieur et la recherche : où en est-on en 2025 ? » de Maud Leriche et Laurence Rasseneur) sont accessibles en entrant par un CDD. Dans la mesure où les fonctionnaires ne peuvent pas postuler sur un CDD, ces dispositifs ferment la porte, *de facto*, à tous les fonctionnaires handicapé-es. <https://miniurl.be/r-6jti>

Alors que très peu de personnes handicapées accèdent aux fonctions de chercheur-euses, l'ESR produit une abondante littérature sur le handicap¹⁵. Mais celle-ci tend encore à marginaliser les perspectives critiques issues de l'expérience des personnes handicapées au profit d'une expertise destinée aux professionnel-les du médico-social. Cela explique que la notion de « validisme » ait été diffusée tardivement dans le champ académique francophone, en partie portée par les mobilisations militantes et leur circulation vers le monde universitaire¹⁶. Ce décalage révèle des enjeux de production et de légitimation des savoirs et pose la question de l'économie de la recherche sur le handicap. Les grandes associations gestionnaires d'établissements sont en effet partie prenante de la recherche via des revues spécialisées et des fondations qui financent des travaux sur le handicap. L'on peut se demander dans quelle mesure celles-ci n'ont pas contribué à faire méconnaître l'état des rapports de pouvoir et à invisibiliser la conflictualité dans le champ du handicap.

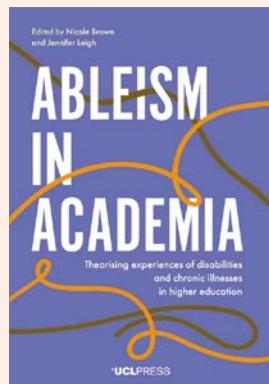
Cette méconnaissance des outils critiques, comme le validisme, engendre la pérennisation de procédures, de comportements et de propos discriminatoires. En 2025, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) demandait dans un sondage envoyé à l'ensemble des personnels des organismes sci-

tifiques publics : « *Accepteriez-vous une personne en situation de handicap dans votre équipe ?* ». Pourrions-nous aujourd'hui envisager qu'une institution française pose la question : « *Accepteriez-vous une femme ou une personne noire dans votre équipe ?* » sans soulever une vague d'indignation ? Dans la même veine, le CNRS indique dans ces procédures de recrutement des chercheurs (H/F) en situation de handicap « la liste des

laboratoires identifiés par les instituts du CNRS susceptibles d'accueillir un chercheur ou une chercheuse en situation de handicap¹⁷ ». Par ce procédé, le CNRS semble admettre que tous les autres laboratoires « *ne sont pas susceptibles d'accueillir une personne handicapée* » et, de ce fait, vient révéler le caractère discriminatoire de sa propre institution.

¹⁷ <https://miniurl.be/r-6jte>

Pour aller plus loin



L'ouvrage *Ableism in Academia* propose une analyse interdisciplinaire du validisme en croisant recherches et récits personnels. Il mobilise des approches variées (féminisme, poststructuralisme, *crip theory*, études du handicap, justice sociale, incarnation) pour questionner la norme académique et donner voix aux universitaires marginalisés-es. Situé dans le contexte du néolibéralisme universitaire, il interroge l'identité, les représentations du handicap et montre que le validisme dépasse la seule question du handicap.

Nicole Brown & Jennifer Leigh (eds), 2020. *Ableism in Academia: Theorising experiences of disabilities and chronic illness in higher education*. UCL Press.
<https://uclpress.co.uk/book/ableism-in-academia>

À partir de leur propre expérience d'universitaires avec une déficience visuelle, Florencia Herrera Oesterheld et Luis Vera Fuente-Alba analysent le validisme dans les universités chiliennes^{**} et montrent trois aspects centraux : la charge supplémentaire liée aux obstacles institutionnels et sociaux, la difficulté de rendre visible son handicap dans un contexte de stigmatisation et les stratégies de résistance déployées face aux discriminations. Leur conclusion : il est nécessaire de transformer en profondeur la culture et les politiques universitaires pour construire un milieu réellement inclusif.

Florencia Herrera Oesterheld & Luis Vera Fuente-Alba, 2021. « *Infiltrados(as) en la academia: capitalismo en la Universidad desde la experiencia de académicos(as) con discapacidad/diversidad funcional en Chile* ». *Polis*, vol. 20, n° 59.
<https://polis.ulagos.cl/index.php/polis/article/view/375/279>

Ce livre souhaite cerner les complexités et l'engagement nécessaires pour atteindre une accessibilité réelle et une inclusion des personnes handicapées. Il met l'accent sur la distinction aujourd'hui faite entre une personne dite « valide » qui se considère comme étant la norme et une personne handicapée, pour démontrer que cette différenciation constitue pour l'« invalide » une prison aussi invisible qu'éprouvante.

En finir avec les idées fausses sur le handicap
Clara Mautalent.
Editions de l'Atelier.



¹⁵ Le lien entre le faible nombre de chercheur-euses handicapé-es et la difficulté à faire émerger des études critiques sur le handicap rejoint la notion d'épistémologie du point de vue des études féministes et intersectionnelles.
Éléonore Lepinard et Sarah Mazouz, 2021. *Pour l'intersectionnalité*, Anamosa, pp. 40-51.

¹⁶ Adrien Primerano, 2022. « L'émergence des concepts de «capacitisme» et de «validisme» dans l'espace francophone ». *Alter*, 16-2.
<https://doi.org/10.4000/9if6>

Les temporalités handicapées : garantie de l'excellence scientifique

Comment penser l'excellence scientifique autrement que par la performance et la vitesse ? Les politiques actuelles de l'enseignement supérieur et de la recherche imposent une temporalité excluante – la chrono-normativité – qui pénalise, entre autres, les chercheurs et chercheuses handicapé-es et appauvrit la science elle-même. Le concept de *crip time* permet de reconnaître que la pluralité des rythmes de travail est non seulement une question de justice mais une condition de l'excellence scientifique¹.

Marion Ink

Sociologue

Chargée de recherche à l'INSERM

L'excellence scientifique, telle qu'elle est aujourd'hui définie, n'est pas neutre. Elle repose sur des rythmes et des conditions qui handicapent une partie de celles et ceux qui la font exister. Chaque année, un grand nombre de scientifiques reconnu-es par leurs pairs pour leurs avancées scientifiques originales, pour leurs engagements dans de nombreux projets collectifs, sont refusé-es à un recrutement, une promotion, voire même ne tentent pas d'y postuler. « *Il manque de publications* », « *elle n'a pas fait de post-doctorat à l'étranger* », « *il n'a pas communiqué en anglais* » sont les arguments avancés.

Les chercheurs et chercheuses que j'interroge et que je suis depuis 2019 sont en situation de handicap. Ils et elles sont malvoyant-es, aveugles, malentendant-es ou sourd-es, mais qu'est ce qui les handicape vraiment dans leur métier ? Qu'est ce qui les empêche d'être recruté-es ou promu-es ? C'est la question à laquelle cet article veut répondre. De surcroît, il montre que ce qui les handicape ici et maintenant exclut, d'une part, d'autres scientifiques « valides » et,

d'autre part, empêche les conditions pour viser l'excellence scientifique.

LE CRIP TIME

Les recherches sur le handicap ont emprunté un concept d'abord militant : celui du « *crip time* », une temporalité propre aux personnes handicapées². Ce concept désigne une temporalité non linéaire, plus lente, souvent imprévisible, marquée par des contraintes extérieures : besoin d'aide, fatigue accrue, trajets allongés, démarches administratives complexes.

Dans mon enquête, j'ai vu comment le rapport au temps structure la vie professionnelle des scientifiques handicapé-es. Leurs journées ne sont pas linéaires. Pour une tâche comme lire un article, il faut parfois transformer le texte pour qu'il devienne accessible, ce qui suppose des logiciels, des aides humaines, du temps. Travailler en équipe ? Pour assurer un échange avec un collègue, il faut

caler les horaires avec un-e interprète en langue des signes, s'assurer que la salle est accessible.

Bien que le *crip time* soit spécifique aux expériences des personnes handicapées, il vient pointer d'autres temporalités alternatives. Ce temps désynchronisé, ralenti ou haché, beaucoup d'universitaires le vivent sans le nommer : les mères de jeunes enfants, les personnes aidantes, les précaires cumulant plusieurs postes, les personnes en burn-out, les jeunes chercheurs et chercheuses obligé-es de déménager sans cesse. Toutes ces personnes doivent faire leur travail en jonglant avec des temps multiples, souvent incompatibles entre eux.

On demande à la communauté scientifique d'être toujours disponible, réactive, efficace. Mais qui peut vraiment l'être tout le temps ? Cette disponibilité n'est pas une qualité professionnelle, c'est un privilège social. C'est pourquoi les scientifiques en situation de handicap, parce qu'elles et ils doivent sans cesse négocier avec leur propre temps, rendent visible une réalité beaucoup plus large. Le *crip time* devient ainsi un outil critique puissant, une manière de ques-

² Alison Kafer, 2013. « Time for Disability Studies and a Future for Crips », *Feminist, Queer, Crip*, Indiana University Press, pp. 25-46.
Ellen Samuels, 2017. « Six Ways of Looking at Crip Time », *Disability Studies Quarterly*, vol.37, n°3. <https://doi.org/10.18061/dsq.v37i3.5824>.

Marion Ink, 2024. « Le handicap (visuel) : une simple histoire de temps », *Revue Interdisciplinaire sur le Handicap Visuel*, n° 1.

¹ Cet article est tiré de : Marion Ink, 2025. « Crip time et chrono-normativité », *Temporalités*, pp. 40-41. <https://doi.org/10.4000/14bh2>

tionner les fondements mêmes de l'organisation du travail.

LA CHRONO-NORMATIVITÉ : UNE HORLOGE EXCLUANTE

Ainsi, face au *crip time* et à toutes les temporalités alternatives, se dresse ce qu'on appelle la chrono-normativité. Ce mot un peu technique désigne une chose très simple : l'idée qu'il y aurait un bon rythme pour faire les choses. Une vitesse idéale, une progression de carrière « normale », des étapes à franchir dans un temps donné. C'est cette norme temporelle qui structure aujourd'hui les politiques de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Aurélie Tricoire³ a bien montré comment les appels à projet structurent désormais le temps de la recherche, en imposant des durées arbitraires (trois ans, renouvelables), des évaluations rapides, des objectifs prédéfinis. Cette temporalité de projet exclut de nombreux chercheurs et chercheuses et, comme il le sera montré plus loin, entrave l'excellence scientifique.

En effet, ce système ne tolère que celles et ceux qui disposent des conditions les plus privilégiées, des conditions où il n'existe aucune entrave à leur disponibilité. Autrement dit, la chrono-normativité est pensée pour des hommes, cisgenre, valides, blancs, jeunes, issus des classes sociales les plus favorisées. Elle est aveugle aux réalités de la parentalité, de la maladie, du handicap, de la précarité. Elle fait de l'adaptation une charge individuelle et non une responsabilité collective.

Le problème ? Ce rythme ne correspond ni aux temporalités des scientifiques ni, plus grave encore, aux conditions nécessaires pour viser l'excellence scientifique.

³ Aurélie Tricoire, 2011. « L'impact des critères de sélection des programmes de financement sur les pratiques scientifiques », *Innovations*, n° 36, pp. 41-63. <https://doi.org/10.3917/inno.036.0041>

TEMPS ENTRAVÉ, EXCELLENCE SCIENTIFIQUE EMPÊCHÉE

À force de croire que l'excellence se traduit intrinsèquement par de la performance, on exclut non seulement celles et ceux qui vivent un *crip time* mais on omet les conditions qui ont permis les plus grandes percées scientifiques : l'expérimentation lente, le travail en équipe, la construction de méthodes originales. Car, comme l'écrivent Petri Salo et Hannu Heikkinen⁴, les approches collectives et engagées impliquent une temporalité non-pressée : *Garfield a utilisé la découverte de l'ADN (acide désoxyribonucléique) à la fin des années 1940 comme exemple de science lente. Cette percée s'est appuyée sur un travail scientifique de longue haleine, intermittent et épaisant, dont le nombre de publications était initialement très faible. Lorsque les résultats ont finalement été complétés, l'ADN est devenu une percée scientifique. Des exemples similaires peuvent être tirés de l'histoire récente de la science, par exemple le développement des techniques analytiques ou l'amorçage en statistique. Les lauréats du prix Nobel sont rarement de jeunes missiles de carrière académique ; ce sont plutôt de vrais universitaires qui ont fait un travail persévérant et, dans la plupart des cas, ils ont pris leur retraite de leurs postes universitaires. C'est le cas par exemple de Peter Higgs, lauréat du prix Nobel en 2013, qui a présenté, avec ses collègues, le premier article sur le boson de Higgs au début des années 1960.*

Dans la même veine, la sociologue Hélène Mialet a suivi pendant plusieurs mois Steven Hawking et son équipe. Elle a ainsi montré que ce sont les interactions multiples que le scientifique avait établi avec ses étudiant-es et ses auxiliaires de travail pour l'aménagement de son poste qui lui ont permis de signer en son nom propre les plus grandes avancées scientifiques du XXI^e siècle⁵.

⁴ Petri Salo & Hannu L. T. Heikkinen, 2018. « Slow Science : Research and Teaching for Sustainable Praxis », *Confero: Essays on Education, Philosophy and Politics*, vol. 6, n° 1, pp. 87-111. <https://confero.ep.liu.se/article/view/3647>

⁵ Hélène Mialet, 2019. *A la recherche de Stephen Hawking*, Odile Jacob.

On comprend alors pourquoi la chrono-normativité imposée par les nouvelles politiques publiques menace l'excellence scientifique elle-même. Comme l'a souligné Richard Münch⁶, la montée d'un capitalisme académique pousse à produire vite, parfois au détriment de la qualité. Ce qu'il appelle la *fast science* est une science où le court terme prévaut, où l'innovation devient un produit, où la collaboration se mesure en livrables.

REPRENDRE LA MAIN SUR LE TEMPS : DES ALTERNATIVES EXISTENT

Face à cette accélération constante, des scientifiques commencent à revendiquer un autre rapport au temps⁷. Le mouvement de la *slow science*, apparu dans les années 2010, propose de ralentir volontairement la cadence. Il ne s'agit pas de travailler moins mais de travailler autrement : en prenant le temps de lire, d'échanger, de réfléchir, de faire des erreurs, de recommencer. En refusant l'immédiateté comme critère de valeur.

Ce mouvement rejoint des appels plus anciens à défendre une science « engagée », ancrée dans les collectifs, connectée aux réalités sociales. Une science qui n'est pas obsédée par la performance individuelle, mais qui valorise la coopération, la créativité, la rigueur sur le long terme. On pourrait croire que le concept de slow science ne trouve de sens que dans une partie des sciences sociales. Pourtant, comme le rappellent Petri Salo et Hannu Heikkinen, il a été inventé au sein des « sciences dures », de la médecine et des sciences de l'information.

Toutefois, la *slow science* a aussi ses limites. Elle peut être vue comme élitiste, réservée à celles et ceux qui ont déjà un poste stable, du temps, du capital. Et elle ne répond pas toujours à l'urgence de certaines situa-

⁶ Richard Münch, 2014. *Academic Capitalism: Universities in the Global Struggle for Excellence*, Routledge.

⁷ En 2024, la question a fait l'objet du dossier du n° 436 de *La vie de la recherche scientifique* : « Les temps de la recherche ». <https://snscs.fr/portfolio/les-temps-de-la-recherche/>

tions : crise climatique, pandémies, urgences sociales.

De plus, là où la *slow science* appelle à ralentir, le *crip time* propose de désynchroniser. Ce n'est pas une morale du calme mais une politique de l'adaptation collective et de la pluralité temporelle.

D'autres concepts émergent et répondent mieux à cette attente. Le sociologue Filip Vostal, par exemple, propose une idée intéressante : celle du temps « *non pressé* ». Il ne s'agit plus seulement de ralentir mais de reprendre le contrôle sur son temps. Avancer à son propre rythme, selon ses besoins, ses capacités, ses engagements. Ce modèle reconnaît que certaines phases du travail peuvent nécessiter de l'intensité et d'autres, au contraire, du relâchement. Il propose une flexibilité réelle, une autonomie temporelle⁸.

Ce n'est donc pas une lubie de chercheurs et chercheuses confortablement installé-es. C'est une condition pour que la recherche publique soit à la fois rigoureuse, inventive et accessible. C'est aussi une responsabilité collective.

UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

Les chercheurs et chercheuses en poste stable, les membres de comités d'évaluation, les responsables d'unité ont un rôle à jouer : en valorisant des profils qui n'entrent pas dans les cases classiques, en reconnaissant des formes d'excellence qui ne se mesurent pas en nombre de publications ou de mobilités internationales. Recruter une personne qui a moins publié mais qui a produit un résultat original ou animé un collectif scientifique solide, c'est aussi faire un choix d'excellence.

⁸ Filip Vostal, 2015. « Speed kills, Speed thrills: constraining and enabling accelerations in academic work-life », *Globalisation, Societies and Education*, vol. 13, n° 3, pp. 295314. <https://doi.org/10.1080/14767724.2014.959895>

Le défi, évidemment, est institutionnel. Il ne suffit pas que quelques personnes ralentissent dans leur coin. Il faut que les structures de recrutement, d'évaluation, de financement reconnaissent des rythmes différents. Il faut qu'un dossier moins dense en publications mais riche en engagements collectifs ou en innovations méthodologiques puisse être considéré comme excellent.

Cela suppose de revoir les grilles d'évaluation mais aussi les formations des jurys, les critères de concours, les politiques d'accompagnement. Comme le dit Vincent, un des chercheurs interrogés, « *il faut arrêter de faire comme si tout le monde pouvait faire carrière dans les mêmes conditions* ». De la même manière qu'on a fini par reconnaître les effets des congés maternité dans les carrières des femmes⁹, il faut intégrer pleinement les effets des situations handicapantes dans les parcours scientifiques.

POUR UNE SCIENCE QUI ACCEPTE LA PLURALITÉ DES TEMPS

Dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), les chercheurs et chercheuses que je rencontre sont handicapé-es, non par une altération visuelle ou auditive : ils et elles sont handicapé-es parce que les nouvelles politiques publiques n'ont rendu effectif qu'un seul critère d'évaluation de l'excellence scientifique, la performance ; alors même qu'il en existe deux autres, l'innovation et la collégialité¹⁰. Christophe Granger affirme que l'un des enjeux de l'ESR, « *ce n'est pas que les précaires ne sont pas encore devenus des titulaires, c'est que les titulaires ne sont pas encore devenus des*

*précaires*¹¹ ». J'affirmerais que l'enjeu, ce n'est pas que des titulaires soient en situation de handicap dans le monde de l'ESR, mais c'est que l'ESR n'a pas encore handicapé tous les chercheurs et chercheuses titulaires.

S'assurer que l'ESR recrute et promeut des chercheurs et chercheuses handicapé-es, c'est la garantie des conditions nécessaires à l'excellence scientifique. Car pour des avancées scientifiques, il faut du temps : du temps pour mener des collaborations fructueuses, du temps pour tenter des méthodes originales, du temps pour approfondir une idée, une expérimentation, pour suivre les pistes de recherches nouvelles.

Ce faisant, les scientifiques handicapé-es ne sont pas les marges de la recherche : elles et ils en sont l'avenir. Car une science qui refuse la pluralité des temps, refuse la possibilité même de découvrir.

¹¹ Christophe Granger, 2015. *La destruction de l'université française*, La Fabrique.

Postface personnelle

Etant moi-même malvoyante, je rejoins ainsi les conclusions de Maria Elena Cepeda* : « *le fait d'être un-e universitaire titulaire s'accompagne d'une responsabilité, d'une "obligation morale", de divulguer la manière dont nous, en tant qu'universitaires handicapé-es, ressentons les institutions universitaires comme étant encore plus handicapantes* » (p. 312). Les situations handicapantes que vivent ces scientifiques ne sont que des loupes grossissantes. Elles constituent un aperçu de ce que va vivre l'ensemble de la communauté scientifique, qui va se retrouver également handicapée par des enjeux temporels incommensurables.

⁹ Carral Maria del Ria, Bernard Fuselier, 2013. « Jeunes chercheurs face aux exigences de disponibilité temporelle : quelles logiques d'agencement entre la vie professionnelle et la vie privée ? », *Temporalités*, n° 18. <https://doi.org/10.4000/temporalites.2614>

¹⁰ Voir l'article en BD de Marion Ink et Pierre Nocerino dans ce dossier.

SPLENDEURS & MISÈRES DE L'EXCELLENCE SCIENTIFIQUE

PAR DRINK

ET DR NÖP





Si vous êtes assez vieux pour avoir connu les lunettes anaglyphes bicolores, c'est le moment de les ressortir de vos cartons de souvenirs!

Évaluer, ça nécessite aussi de standardiser les pratiques, pour réussir à rendre les dossiers comparables.



Là aussi, ce n'est pas nouveau: créer des standards, c'est ce qui rend le travail scientifique possible. Mais cela veut concrètement dire que, pour prouver son excellence, il faut « cocher les cases ».

Et même, en réalité, cocher toutes les cases.

Alors bravo pour le double salto arrière triple vrille, c'était brillant! Mais vous n'avez pas fait de roulade...

Vous êtes recalé. Désolé...



Donc la question est « As-tu rempli cette dimension de l'**excellence-performance** ? ». Tu as publié ?

Bien sûr.

Beaucoup ?

Euh...

En Anglais ?

...

Communiqué à l'international ?

Remporté des prix ?

Des appels d'offre ?



MAIS JE SUIS UNE MERDE EN FAIT...

Mais non...
Ce n'est pas le terme exact.

D'autant plus que les personnes en situation de handicap doivent gérer une temporalité spécifique (le *crip time*). Avec les difficultés que leur pose l'organisation du travail, c'est IMPOSSIBLE de cocher toutes les cases à la même vitesse que leurs pairs valides.



Surtout qu'en réalité, ces pairs valides n'y arrivent pas vraiment non plus...

Pardon ?!



Eh oui, si les personnes cochent toutes les cases, il faut réussir à les classer. Et là reviens en force l'attente de faire la différence ! C'est l'inflation des cases à cocher en quelque sorte qui déclenche une vraie course à l'échalote.



Alors il existe des techniques pour s'en sortir.

Comme le saucissonnage ou le recyclage d'article.



Au risque toutefois d'amenuiser la qualité des contributions, tout en épousant les scientifiques qui les produisent.



Et le fait que les scientifiques en situation de handicap peinent autant à faire reconnaître leur excellence est significatif : cela atteste que, parmi les 3 dimensions de l'excellence, toutes n'ont pas le même poids...

Et que cela crée et accentue des formes de profond mal-être au travail...

...Alors même qu'elles sont toutes légitimes.



MAIS C'EST UN SCANDALE !!!

La manière dont la recherche est organisée broie les chercheurs !

GRÈVE GÉNÉRALE !!!

oui, mais à ton avis, pourquoi n'y a-t-il pas plus de mobilisation ?

Euh... C'est vrai ça, pourquoi ?



Justement à cause de la manière dont le travail est organisé, créant un déséquilibre entre les 3 dimensions de l'excellence. Tu te rappelles quand je t'ai dit qu'on reviendrait sur les effets de la singularisation ?

Pas vraiment...

Je me rappelle vaguement que tu as parlé de porno...



Avec la concurrence généralisée entre des personnes qui cochent toutes les cases, les candidats (heureux ou malheureux) tendent à considérer que leurs échecs ou leurs réussites relèvent de leur seule responsabilité.



Et ça, ça réduit les chances d'actions collectives : s'il s'agit d'un problème individuel et pas d'un problème professionnel, pourquoi le dénoncer ?



Actuellement, c'est donc surtout l'excellence-performance qui est valorisée. Autrement dit, c'est la meilleure façon de se rendre descriptible comme excellent.

Pourtant, il existe d'autres formes d'excellence, mais moins valorisables dans ce milieu.

En gros, ce que tu me dis, c'est que plutôt qu'un article co-écrit dans une revue syndicale inscrite dans une volonté de collégialité, on aurait mieux fait de passer du temps à publier des articles en anglais chacun de notre côté ?



Dans ce cas, on la joue collectif, tout en valorisant notre singularité et en créant une nouvelle case à cocher.

Mais si on le fait en BD ?

Banco.

Des emplois, mais lesquels ?

Éclairages statistiques sur les travailleurs et travailleuses handicapé-es au CNRS

Entre 2017 et 2023, le nombre d'agents du CNRS détenant une reconnaissance administrative de handicap a connu une petite augmentation, sans atteindre l'objectif légal de 6 % des effectifs totaux. Au-delà de l'indicateur de taux d'emploi, l'analyse des bilans sociaux du CNRS révèle une concentration des personnes handicapées dans les postes les moins qualifiés. La dynamique actuelle de recrutement ne semble pas à-même d'inverser la tendance.

Selon l'enquête Emploi en continu de l'INSEE, environ 3,3 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans détiennent, en 2024, une reconnaissance administrative de handicap en France. Leur taux d'emploi est de 41 %, contre 69 % en moyenne dans l'ensemble de la population. Par ailleurs, parmi celles qui sont en emploi, seules 11 % exercent un métier de cadre ou de profession intellectuelle supérieure, contre 23 % dans la population générale¹.

S'il est documenté qu'à travers le monde, les personnes handicapées sont sous-représentées dans les métiers de la recherche², il n'existe pas de statistiques générales sur leurs situations en France. Les chiffres fournis par le CNRS³, l'un des principaux employeurs

de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), offrent toutefois un premier éclairage sur une réalité en demi-teinte – entre lente progression de l'emploi des personnes handicapées et cantonnement dans les postes les moins qualifiés.

Dans les années récentes, les effectifs d'agents du CNRS détenant une reconnaissance administrative de handicap ont connu une certaine progression, de 1 172 agents en 2017 à 1 378 agents en 2023 (Figure 1, axe de gauche). De ce fait, le taux de réponse à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) de l'institution, calculé à partir de la proportion de personnes reconnues handicapées parmi ses effectifs⁴, passe de 4,7 % à 5,5 %, approchant l'objectif légal de 6 %. Cette évolution relativement modeste – moins d'un point de pourcentage – est concomitante à une réforme du mode de calcul de l'OETH en 2020, par application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de

2018⁵. Ensemble, ces deux événements contribuent à réduire drastiquement la contribution due par le CNRS au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ainsi, la somme versée est divisée par cinq, de 1,63 millions d'euros en 2017 à environ 320 000 euros en 2023 (Figure 1, axe de droite).

La relative progression du taux de personnes handicapées employées au CNRS traduit une augmentation des reconnaissances administratives de handicap parmi les personnes déjà en poste, davantage qu'une politique de recrutement proactive, au reflet d'une logique déjà mise en évidence dans d'autres versants de la fonction publique⁶. En effet, l'analyse des chiffres des recrutements entre 2017 et 2023 montre que, sur cette période, les postes titulaires de recherche et de soutien à la recherche pourvus par les procédures de recrutement handicap suivent un plateau descendant, de 34 postes en 2017 à

¹ Insee, 2025. « Travail, santé et handicap ». *Emploi, chômage, revenus du travail - Fiches thématiques*. Insee Références, pp. 83-85.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8376864>

² Sally Lindsay & Kristina Fuentes, 2022. « It Is Time to Address Ableism in Academia: A Systematic Review of the Experiences and Impact of Ableism among Faculty and Staff ». *Disabilities*, vol. 2, n° 2, pp. 178-203.

<https://doi.org/10.3390/disabilities2020014>

³ Bilans sociaux 2017, 2018, 2019 et rapports sociaux uniques 2020, 2021, 2022, 2023. Statistiques calculées en triangulant les valeurs des tableaux de la section « Conditions générales d'emploi » (« Effectifs », « Entrées et sorties ») et de la section « Conditions de travail » (« Politique handicap »).

⁴ Le mode exact de calcul est complexe et a connu plusieurs réformes. Il tient compte du temps de travail des personnes employées, mais aussi, depuis 2020, de leur âge, avec une majoration pour les personnes âgées de 50 ans ou plus.

Célia Bouchet

Sociologue, Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE), CNRS/Cnam
Membre du Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP), Sciences Po

⁵ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Art. 66 à 75.

⁶ Emmanuelle Fillion, Aude Lejeune et Delphine Thivet, 2021. « Recenser et prévenir le handicap, plutôt que lutter contre les discriminations. Les référent-es handicap dans la fonction publique française ». *Alter*, vol. 15, n° 1, pp. 71-88. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2020.09.003>

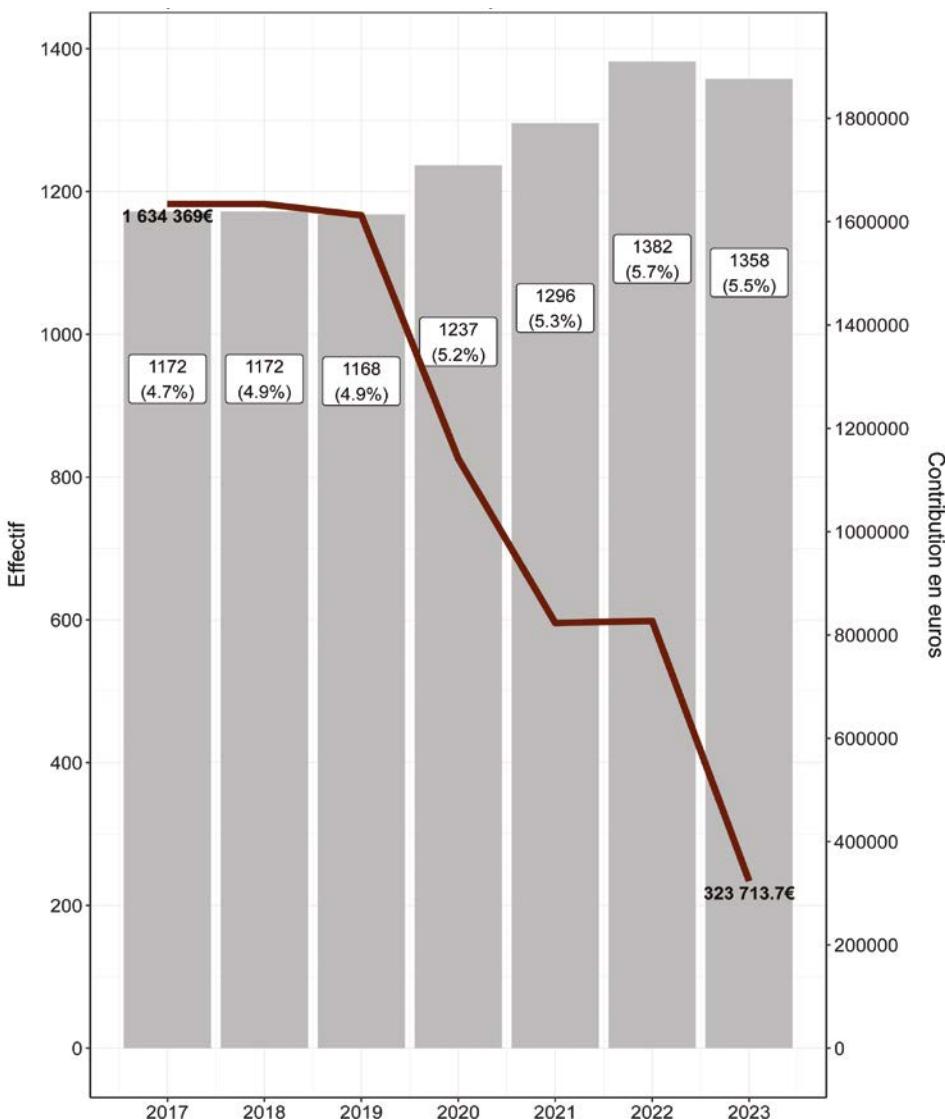


Figure 1 : Effectifs de personnes reconnues handicapées et contribution au FIPHFP du CNRS

Source : Graphique réalisé à partir des bilans sociaux et rapports sociaux uniques du CNRS, 2017-2023.

Lecture : En 2017, le CNRS comptait 1 172 agents avec une reconnaissance administrative de handicap. Son taux de réponse à l'OETH était calculé à 4,7 %, en dessous de l'obligation légale à 6 %. Le CNRS devait s'acquitter de 1 634 339 euros auprès du FIPHFP.

31 postes en 2023 – contre 611 à 614 postes titulaires pourvus par les concours externes de chargé-es de recherche classe normale (CRCN) et d'ingénieur-es / technicien-nes (IT).

Par ailleurs, au-delà de la quantité de postes occupés par les agents détenant une reconnaissance administrative de handicap, il est utile de s'intéresser à la nature de ces postes. Au CNRS, en moyenne, une écrasante majorité des postes titulaires – 91,5 % – relèvent de la catégorie A : les postes de recherche (chargé-e de recherche,

directeur-ice de recherche), mais aussi la plupart des postes IT de soutien à la recherche (ingénieur-e de recherche, ingénieur-e d'études, assistant-e ingénieur-e). Or en 2023, parmi ces postes, seuls 4,2 % sont occupés par des personnes reconnues handicapées (Figure 2). Un nombre bien plus restreint de postes – 8,1 % – sont situés en catégorie B, les emplois IT de technicien-nes ; parmi eux, la proportion de travailleurs et travailleuses handicapées est bien plus importante, de 16,9 %. Enfin, alors que les postes de catégorie C, concernant uniquement les

personnels IT adjoint-es techniques de recherche, ne représentent que 0,4 % des emplois titulaires du CNRS, ils sont composés presque pour moitié par des personnes reconnues handicapées.

Ces résultats dénotent une forme de « plancher collant » (*sticky floor*⁷), c'est-à-dire une concentration des personnes handicapées aux plus bas niveaux des hiérarchies professionnelles. Les voies de recrutement réservées aux personnes handicapées contribuent à maintenir ce cloisonnement. Ainsi, en 2023, seuls onze postes de CRCN ont été pourvus par cette voie, pour vingt postes IT – dont presque la moitié (neuf) en catégorie B ou C. Par comparaison, aux concours externes de la même année, le ratio entre les postes de CRCN (269) et les postes IT (345) était nettement plus équilibré ; et les emplois de catégorie B et C représentaient moins d'un tiers des derniers (112).

Examiner la répartition des emplois occupés par les personnes reconnues handicapées au CNRS amène ainsi à mettre en lumière une version exacerbée d'un phénomène précédemment documenté pour un autre groupe désavantagé : les femmes. De la même manière que la féminisation du CNRS, s'est construite au prix d'une relative concentration des femmes dans les postes de soutien

⁷ L'expression « *sticky floor* », ici mobilisée pour analyser les inégalités vécues par les personnes handicapées, est initialement issue des études sur le genre. Elle vient compléter le modèle de « *glass ceiling* » (plafond de verre), qui cible les niveaux les plus élevés des hiérarchies professionnelles. Alison Booth, Marco Francesconi, Jeff Frank, J., 2003. « A sticky floors model of promotion, pay, and gender », *European Economic Review*, vol. 47, n°2, pp. 295-322. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00197-0](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00197-0)

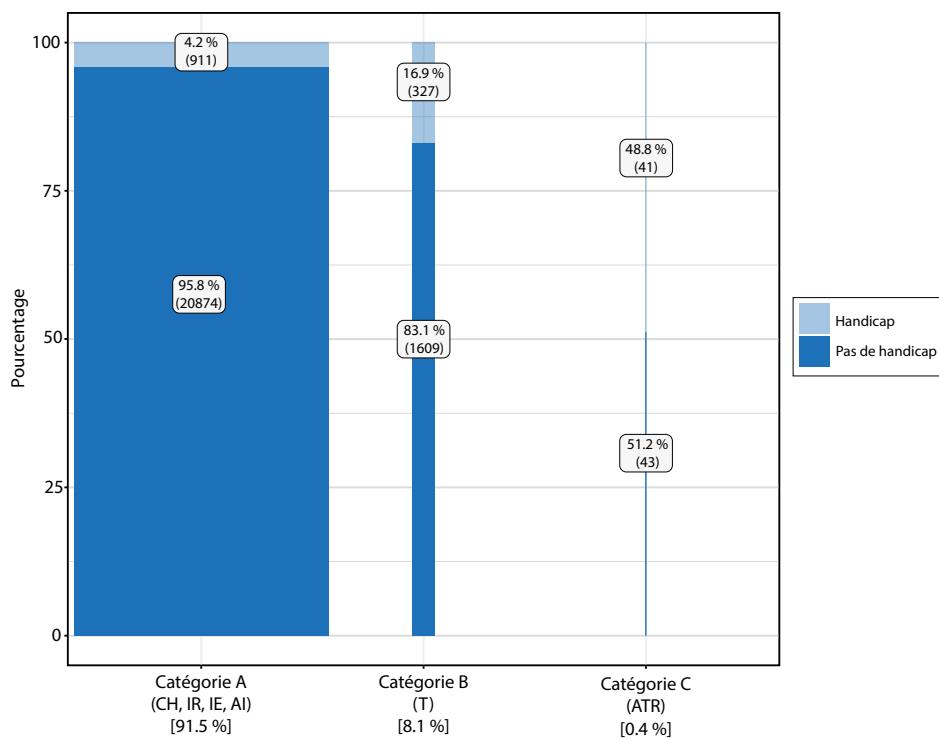


Figure 2 : Proportion de personnes reconnues handicapées dans chaque catégorie de la fonction publique au CNRS en 2023.

Source : Graphique réalisé à partir des bilans sociaux et parité (2017-2019) et rapports sociaux uniques (2020-2023) du CNRS.

Lecture : La largeur des barres du graphique est proportionnelle au taux des personnels dans chaque catégorie. Par exemple, la catégorie A (CH, IR, IE, AI) du CNRS concerne 91,5 % des postes de fonctionnaires en 2023. Au sein de cette catégorie, 4,2 % des agents (soit 911 personnes) ont une reconnaissance administrative de handicap.

à la recherche, et en particulier aux corps les plus bas de ces postes, au détriment des postes de recherche – plus valorisés – l'augmentation du taux d'emploi des personnes handicapées dans l'organisme témoigne d'une forme d'« inclusion » dans la relégation⁸.

⁸ Sur le sujet, voir les publications annuelles de la Mission pour la place des femmes au CNRS : <https://mpdf.cnrs.fr/egalite-professionnelle/etat-des-lieux/>

Si, pour évoluer vers davantage d'égalité au CNRS et ailleurs, une réflexion globale sur la structure des emplois titulaires ouverts aux personnes handicapées semble souhaitable, il serait également nécessaire de considérer l'amont et l'aval. Sur le premier versant, le cas des contrats doctoraux handicap révèle une dynamique préoccupante : alors qu'entre 2017

et 2023, le nombre de nouveaux contrats doctoraux ouverts chaque année par le CNRS a presque été multiplié par deux (passant de 609 à 1 106), le nombre de contrats doctoraux handicap a chuté de quatorze à neuf. Sur le second versant, c'est l'accès effectif aux promotions tout au long de la carrière qu'il s'agirait de garantir, en même temps qu'une protection contre les reclassements vers des postes moins qualifiés quand des problèmes de santé, troubles, déficiences, surviennent ou s'accentuent durant la vie professionnelle⁹. Les efforts à accomplir sur ces différentes dimensions rappellent que, vingt ans après la loi éponyme¹⁰, le respect de l'OETH constitue une étape importante mais non un point d'aboutissement de « l'égalité des droits et des chances » entre personnes handicapées et personnes valides dans l'ESR.

⁹ La thèse de Marion Gaboriau fournit des exemples de déclassements induits par les procédures de reclassement à partir du cas d'un autre employeur de la fonction publique, la Ville de Paris.
Marion Gaboriau, 2021. *L'inaptitude au travail comme dispositif : De la production institutionnelle aux jugements en situation : le cas de la ville de Paris*, Thèse de doctorat, Institut d'études politiques de Paris.

¹⁰ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Pour aller plus loin

Valérie Bernardi et Bertrand Lhommeau, 2020.

« Quelles sont les spécificités des professions occupées par les personnes handicapées ? », DARES Analyses, n°031. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_analyses_professions_personnes_handicapee.pdf

Hélène Buisson-Fenet, Anouk Flamant et Laure Gayraud (dir.), 2021. « Le handicap face à la formation et au travail : vers une employabilité inclusive ? », *Formation emploi*, n° 154, dossier thématique.

Drees, 2025. Le handicap en chiffres - édition 2024.
<https://miniurl.be/r-6k5l>

Anne Revillard, 2019. *Handicap et travail*, Paris : Presses de Sciences Po.

Prendre en compte les situations personnelles dans les processus sélectifs

Dans un contexte de compétition permanente où les processus sélectifs jalonnent la vie professionnelle dans la recherche publique, il est nécessaire de positionner l'évaluation dans son contexte et de prendre en compte les situations personnelles particulières. Dans la perspective d'une évaluation générale et unique considérant les mérites de chacun et chacune dans sa différence, il paraît incontournable de mettre en place, à court terme, des procédures spécifiques en faveur des personnels en situation de handicap, de façon à garantir véritablement l'égalité des chances.

Le monde de la recherche publique est une compétition permanente entre personnels, pourtant appartenant à une même institution : pour obtenir des postes, des financements, des promotions, des primes, des prix... il n'est pas suffisant de bien faire son travail ; il faut systématiquement montrer aux évaluateurs et évaluatrices qu'on le fait « mieux » que ses collègues. Cela vaut autant pour les personnels chercheurs que pour les personnels ingénieurs, techniciens et administratifs. Les choix des dernières politiques scientifiques ont été ainsi définis que chaque étape importante d'une carrière doit être ponctuée par des processus sélectifs à taux de succès faibles. Par exemple, le financement de la recherche, au cœur même de l'activité des établissements publics à caractère scientifique et technologique, ne peut être assuré de manière décente sans que les porteurs soient lauréats d'appels à projets compétitifs. Par ailleurs, la progression de carrière, au-delà d'une revalorisation de rémunération personnelle, est une moti-

Simon Tricard

Chimiste, directeur de recherche CNRS
Co-secrétaire de la section nationale
handicap du SNCS¹

Cet article reflète la suite de réflexions qui ont démarré au sein du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) lors de la mandature 2016-2021. Ces réflexions ont fait l'objet de rapports sur le sujet du handicap¹ et de la parité². Elles ont été ponctuées par des motions de la Conférence des présidents de sections du Comité national (CPCN), aussi bien sur la question du handicap³ (dont une encore en juillet 2025⁴) que de la parité⁵.

¹ Vincent Jacques, Axel Löberg, Laurent Loty, Karine Loubière, Hinrich Lütjens, Emmanuelle Marie, Ginette Saracco, Céline Souchay, Simon Tricard, Dominique Weil, 2021. « Étude de l'impact du handicap sur le recrutement et le déroulé de carrière des chercheurs au CNRS. » Bilan des réunions du groupe de réflexion handicap dans le cadre des réunions des secrétaires scientifiques des sections et CID (SSC) du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS), mandature 2016-2021.
https://hal.science/hal-03435750/file/Impact%20handicap_HAL.pdf

² Louise Jalowiecki-Duhamel, Hazar Guesmi, Jean-François Guillemoles, Myrtil L. Kahn, Paola Nava, François Ozanam, Elsje Alessandra Quadrelli, Arnaud Travert, 2021. « Parité et évaluation non-discriminatoire au CNRS » [Rapport Technique] Comité Parité, Section 14, Comité national de la recherche scientifique (CoNRS), mandature 2016-2021.
<https://hal.science/hal-03311372v1/file/Rapport-Parite-Evaluation-2021.pdf>

³ Motion adoptée le 02 juillet 2021 : « Évaluation des chercheurs et des chercheuses en situation de handicap. Cas particulier des processus sélectifs. » <https://miniurl.be/r-6jsv>

⁴ Motion adoptée le 17 juillet 2025 sur le recrutement et la promotion des chercheur-es en situation de handicap.
<https://miniurl.be/r-6jsw>

⁵ Motion adoptée le 02 juillet 2021 : « Favoriser la parité, la diversité et une évaluation non discriminatoire. »
<https://miniurl.be/r-6jsx>

vation fondamentale à l'exercice de son métier. Elle est un moyen de reconnaissance de la qualité du travail rendu et de l'implication personnelle. Or, là aussi, les promotions et les primes sont attribuées suivant des processus sélectifs.

UNE ÉVALUATION DE L'EXCELLENCE...

Qui dit sélection, dit évaluation. L'évaluation, pour l'essentiel des processus

sélectifs de la recherche publique, est assurée par des pairs. Des collègues vont évaluer les dossiers de leurs collègues, puis vont se réunir en comité, éventuellement réaliser des auditions, et effectuer un classement qui départagera les lauréats des non-lauréats. Il est souvent rappelé que l'activité d'un chercheur ou la qualité de son projet sont appréciées à l'aune de leur « excellence », terme à connotation méliorative, derrière lequel se cache

¹ Simon Tricard a été secrétaire scientifique de section et animateur du groupe de réflexion handicap dans le cadre des réunions des secrétaires scientifiques des sections et CID du comité national de la recherche scientifique (CoNRS) lors de la mandature 2016-2021.

pourtant tous types de considérations multiples et subjectives. Lors de processus transparents, des critères d'évaluation sont définis en amont et affichés aux candidates et candidats, la plupart du temps sous forme de listes. Toutefois, une évaluation ne peut se limiter à une liste quantitative mais doit aussi donner la part belle à une analyse qualitative. Par exemple, l'évaluation pour une promotion d'une personne ne doit pas se limiter à lister diverses tâches mais doit aussi tenir compte de la qualité dans l'exercice de ces tâches, analyser le rôle effectif de la personne évaluée et les impacts de ses activités sur son environnement. Elle doit apprécier le parcours de la personne dans son contexte (scientifique, matériel, humain) et les opportunités dont elle a disposé.

...QUI NE PEUT ÊTRE DÉCORRÉLÉE DES SITUATIONS PERSONNELLES

Une analyse qualitative faite dans son contexte ne peut être décorrélée de la prise en compte des situations personnelles particulières. Ceci est notamment vrai lorsqu'il s'agit de collègues dont ces situations personnelles entraînent une perte de temps par rapport à une « norme » ou une temporalité spécifique. En effet, dans le cas du handicap, il arrive fréquemment qu'une quantité de temps substantielle soit directement dédiée au handicap, au détriment de l'activité professionnelle. Ce temps spécifique peut être la conséquence d'arrêts maladie ou, au quotidien, d'une nécessité de soins, de besoin de repos, de lenteur, de fatigabilité ou de démarches administratives supplémentaires. Or, l'organisation actuelle de la recherche n'est pas pensée pour ces réalités. Cette temporalité spécifique implique *de facto* une activité académique moins importante ou moins diversifiée. Elle se reflète, dans un contexte compétitif, par un désavantage lors des processus sélectifs. Par exemple, dans le cas des progressions de carrière, les promotions des collègues en situation

de handicap sont dans des proportions moindres par rapport à la population générale ou, si promotion il y a, à un âge moyen plus élevé. D'où l'importance de prendre en compte les situations personnelles particulières pour tout type d'évaluation. Il faut cependant noter que cette prise en compte ne doit clairement pas être un critère de sélection (on n'est pas promu parce qu'on est handicapé) mais doit participer à une mise en contexte qui permet de pondérer les critères préétablis (on ne peut pas reprocher à un collègue dans l'incapacité de se déplacer à cause de son handicap de ne pas avoir suffisamment de mobilité géographique).

VERS L'IDÉAL D'UNE ÉVALUATION UNIVERSELLE

L'objectif à moyen terme serait de valoriser l'ensemble des parcours méritants dans une procédure unique mettant en valeur leur diversité et prenant en compte le contexte dans lequel le travail est effectué. Cette démarche s'inscrit dans une réflexion globale sur les éléments considérés comme critères d'excellence, en particulier concernant les dimensions qualitatives de l'exercice des métiers de la recherche. Elle participerait à la bonne intégration des personnels en situation de handicap dans leurs institutions, dans leurs unités. Elle permettrait d'éviter toute pénalisation, de banaliser le handicap et de créer un environnement de travail serein considérant chacun et chacune dans sa différence. Si l'objectif d'évaluation universelle prenant en compte les circonstances personnelles particulières concerne les personnels en situation de handicap, il dépasse largement ce contexte. D'autres catégories de personnels vivent des problématiques similaires de conciliation de temps de vie. On peut citer, comme exemples, les parents qui s'occupent de jeunes enfants ou les proches aidants. Une évaluation de la sorte assurerait une justice pour toutes et tous.

EN ATTENDANT, LES PROCESSUS SPÉCIFIQUES SONT NÉCESSAIRES

La compensation des conséquences du handicap constitue un droit individuel, inscrit dans la loi. Compenser une situation de handicap signifie neutraliser ou réduire, dans la mesure du possible, un désavantage afin de garantir une équité de traitement. Ceci est particulièrement vrai lors des processus sélectifs. Certains collègues explicitent spontanément dans leurs dossiers les conséquences de leur handicap sur leur activité professionnelle, alors que d'autres s'abstiennent. Certains jurys prennent en compte ce contexte explicité, alors que d'autres l'ignorent. Cette différence d'attitude crée une inégalité lors de l'évaluation. Il serait donc opportun qu'une mention explicite propose, pour tous les dossiers, sélectifs ou non (évaluations, concours, promotions, primes, projets), la possibilité de décrire les conséquences des circonstances personnelles particulières (dont une situation de handicap) sur son activité professionnelle. Cela permettrait d'éviter une autocensure de certains mais également de sensibiliser le plus grand nombre – dont les évaluateurs – aux réalités des contraintes liées à ces circonstances. Changer les mentalités sur la vision et la représentation du handicap, et se détacher des biais culturels qui y sont attachés pour aller vers une évaluation universelle sera un processus long et jonché de rebondissements. Une discrimination existe, encore à ce jour, et des blocages ne peuvent être niés. À court terme, pour préparer les esprits et pour faire bouger les lignes, il est donc nécessaire de mettre en place des procédures spécifiques en faveur des personnels en situation de handicap, pour tous les processus sélectifs, au-delà des recrutements (concours DR2, concours internes, promotions, primes, et financements). Tout cela, afin de garantir une véritable égalité des chances.

Aider les aidants et institutionnaliser la bienveillance

Tout un chacun peut se retrouver au cours de sa vie à aider un proche handicapé, malade ou âgé. La charge mentale associée est souvent très importante et la position d'aidant peut avoir un impact négatif sur la vie professionnelle. Si des congés spécifiques existent, ils sont méconnus et très peu utilisés dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche publique.

Chacun, à un moment ou à un autre de sa vie, peut être amené à aider régulièrement un proche en raison de son âge, de son état de santé ou d'un handicap. Il devient alors un « proche aidant », selon l'article 51 de la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement. Nombreux sont ceux qui ignorent leur statut d'aidant car leur engagement s'inscrit naturellement dans une relation filiale, parentale, amicale ou amoureuse.

Selon les données 2021 de l'enquête « Vie quotidienne et santé » de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), la France compte environ 9,3 millions de proches aidants, dont 500 000 mineurs – soit près d'un Français sur six et un mineur sur vingt. Entre 54 et 64 ans, une personne sur quatre est concernée. L'âge de 50 ans est souvent qualifié d'« *âge pivot* » ou « *sandwich* », moment où l'on doit souvent s'occuper à la fois de ses enfants et de ses parents, bouleversant ainsi l'équilibre personnel et professionnel.

La population des aidants est très diverse, tout comme leur situation. Qu'il s'agisse d'un enfant en situation de handicap, d'un conjoint malade ou d'un parent âgé, la charge mentale et

émotionnelle peut rapidement devenir écrasante. Cette charge varie selon le degré de dépendance de la personne aidée, l'intensité de l'aide apportée et la nature du lien. Les plus touchés demeurent les conjoints, les parents et les enfants. Ainsi, 83 % des personnes aidées appartiennent au cercle familial proche et dans 44 % des cas, il s'agit du père ou de la mère. Les principales causes de dépendance sont l'âge (53 %), la maladie (45 %) et le handicap (34 %) selon l'enquête Ipsos/Macif de 2020.

L'aide peut prendre de multiples formes : soutien moral, accompagnement dans les tâches du quotidien ou aide financière. Les femmes demeurent majoritairement investies dans les formes d'aide directe et morale, tandis que les hommes recourent plus fréquemment à un tiers et contribuent davantage sur le plan financier.

Cet engagement impacte fortement la vie familiale, professionnelle et parfois la santé de l'aidant. Beaucoup doivent s'absenter régulièrement, ce qui désorganise parfois les collectifs de travail. Les difficultés sont nombreuses : la moitié des aidants se sentent isolés et 62 % déclarent un surmenage nécessitant des temps de répit, souhaités par 74 % d'entre eux. La charge mentale est immense

Laurence Rasseneur

Maîtresse de conférences-HDR
Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles (LinCS), UMR 7069
Université de Strasbourg

et pousse parfois l'aidant à renoncer à aider son proche, accentuant stress, anxiété et sentiment de culpabilité.

Trois types de congé permettent d'accompagner ces situations et sont globalement assez méconnus :

- le congé de proche aidant n'est pas rémunéré mais ouvre droit à l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) versée par la CAF. Il dure trois mois renouvelables, dans la limite d'un an sur la carrière, et peut être pris à temps partiel ou par demi-journée. La période est assimilée à du service effectif et comptabilisée pour la retraite ;

- le congé de présence parentale permet de suspendre ou réduire son activité pour s'occuper d'un enfant malade, accidenté ou handicapé. Il ouvre droit à l'allocation journalière de présence parentale, pour une durée maximale de 310 jours ouvrés sur trois ans pour un même enfant et une même pathologie. Ce congé est pris en compte pour la retraite et l'avancement ;

- le congé de solidarité familiale est destiné à accompagner un proche en fin de vie. Il dure trois mois, renouvelable une fois, et peut être fractionné. Non rémunéré, il ouvre droit à une allocation journalière (21 jours maxi-

mum, 42 à temps partiel). Il est également assimilé à une période de service effectif et pris en compte pour la retraite, sous certaines conditions.

Le nombre de personnels en situation d'aide reste inconnu et le nombre de congés demandé anecdotique. Entre 2021 et 2023, l'Université de Strasbourg a enregistré cinq demandes de congé de proche aidant : deux enseignants-chercheurs et trois personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATPSS) pour un total de 160 jours cumulés. Huit congés de présence parentale ont été demandés par des personnels BIATPSS pour un total de 519 jours sur ces trois années. Aucun congé de solidarité familiale n'a été sollicité.

L'EXEMPLE DE L'UNIVERSITÉ DE STRASBOURG

Certains établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche s'emparent de la question des aidants en proposant, par exemple, des interventions en matière d'information et d'outils. C'est ainsi que, pour la première fois en 2024, l'Université de Strasbourg a organisé une journée d'information et de sensibilisation à l'occasion de la 14^e Journée nationale des aidants. Cette initiative, pilotée

par le service de promotion et d'action sociale (SPACS) et la vice-présidence des ressources humaines, a rassemblé une soixantaine de participants. Tous se sont reconnus dans la situation d'aide et ont partagé leurs expériences, conseils et besoins.

La journée aura permis de créer du lien entre collègues issus de divers services, de divers statuts et dont le point commun est d'être un « proche aidant ». C'est un premier pas, tant la solitude des personnels aidants est immense dans le monde du travail.

Depuis cette première journée, le SPACS organise, quatre fois par an sur la pause méridienne, un « déjeuner des aidants » animé par une psychologue spécialisée. Chaque session aborde un thème défini mais reste un point de départ à des discussions plus larges sur les besoins et préoccupations des personnes réunies lors de ce déjeuner. Un ensemble de plateformes et d'associations a été recensé sur le site web du SPACS afin de rendre accessible les diverses solutions de répit, d'information et d'accompagnement.

Au-delà de ces temps de rencontre et d'écoute, l'établissement doit désormais « *institutionnaliser la bienveillance* ». En premier lieu, la reconnaissance des personnels au travers d'un « statut d'aide » est une attente largement

Le service social des personnels reste le principal point d'entrée pour les situations d'aide, offrant écoute, orientation et accompagnement. Car, au-delà de ces situations, il n'est pas rare que d'autres problématiques sociales y soient greffées et nécessitent un accompagnement de l'assistant-e social-e, de la psychologie du travail ou de la médecine de prévention de l'établissement.

exprimé par les intéressés. À cela doit s'ajouter une « boîte à outils » pouvant contenir divers dispositifs : congés possibles dans la fonction publique, synthèse des plateformes d'information et d'orientation vers les professionnels du secteur présents sur le territoire, organisation de temps d'échange et de répit en fonction des besoins exprimés par les personnels ; don de congés, aide financière spécifique, mise en place du télétravail aidant, etc.

Outre l'élaboration d'une boîte à outils, la formation des cadres et des personnels en situation de management est un point unanimement pointé par les personnes présentes lors des journées de sensibilisation. Cette formation est le prérequis à « l'institutionnalisation de la bienveillance ».

Les démarches envers les aidants s'inscrivent pleinement dans la responsabilité sociale et environnementale (RSE) de l'établissement. En soutenant ses personnels aidants, l'université contribue à bâtir un environnement de travail plus inclusif et solidaire. Peu d'universités se sont encore saisies de cette question pourtant essentielle, invisible trop souvent dans les politiques de ressources humaines. La reconnaissance du rôle et du statut de l'aide doit désormais devenir l'un des piliers de l'action sociale dans l'enseignement supérieur.



Une enquête sur le handicap dans la recherche publique : des réponses poignantes, des dysfonctionnements alarmants

La loi sur le handicap de 2005 a imposé aux employeurs publics de garantir – sans discrimination – l’accessibilité des concours, l’aménagement des postes et l’évolution professionnelle de leurs personnels. Un objectif qui, vingt après, reste loin d’être atteint. En lançant une enquête auprès de personnels, en situation de handicap ou non, la section nationale Handicap du SNCS-FSU s’est interrogée sur la capacité de la recherche publique à être réellement inclusive.

« J’ai été recalé sans explication, alors que mon profil correspondait. Je soupçonne que ma reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé [RQTH] a pesé négativement. » Ce témoignage, recueilli dans le cadre d’une enquête menée par la section nationale Handicap du SNCS-FSU, illustre une réalité dérangeante : vingt ans après la loi de 2005 sur l’égalité des droits, l’inclusion des personnes handicapées dans la fonction publique reste un objectif inachevé.

En 2005, la loi n° 2005-102 dite « pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a marqué un tournant pour la vie et l’intégration professionnelle des personnes handicapées. Elle a imposé aux employeurs publics, dont les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), de garantir – sans discrimination – l’accessibilité des concours, l’aménagement des postes et l’évolution professionnelle

de leurs personnels. Depuis, plusieurs réformes, dont la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ont renforcé ce cadre.

Pourtant, près de vingt ans plus tard, force est de constater que l’inclusion des personnes handicapées dans la fonction publique reste un objectif inachevé. C’est dans ce contexte que la section nationale Handicap du SNCS-FSU a lancé une enquête auprès des personnels, en situation de handicap ou non, afin de recueillir leurs expériences.

UNE PROMESSE D’ÉGALITÉ ET UN FOSSÉ ENTRE LA LOI ET LA RÉALITÉ

L’enquête, menée entre le 24 juin et le 15 juillet 2025, a recueilli 1 665 réponses de personnes travaillant dans les équipes de recherche des EPST, qu’elles soient employées par les EPST (82 %) ou par les universités (18 %). La moitié des per-

Larissa Kanmogne
Juriste, stagiaire à la section nationale Handicap du SNCS-FSU

sonnes ayant répondu n’est pas en situation de handicap. Parmi les personnes handicapées, 22 % n’ont pas de reconnaissance administrative de leur handicap.

Le nombre remarquable de personnes non handicapées ayant répondu à l’enquête conforte l’idée selon laquelle la question du handicap a une vocation universelle et qu’elle peut permettre de proche en proche une amélioration des conditions de travail pour toutes et tous. De nombreuses personnes non handicapées expriment leurs difficultés à accompagner au mieux leurs collègues handicapés dans le cadre de leurs responsabilités professionnelles ; d’autres précisent qu’elles sont proches d’une personne concernée et d’autres encore évoquent leur engagement éthique ou le fait que le handicap peut concerner tout le monde. Cette proportion frappante de 50 % de personnes non handicapées ayant répondu à l’enquête est

le signe d'une attention et d'une solidarité des collègues qui tentent, autant que possible, de compenser l'ampleur considérable des blocages institutionnels.

Les réponses, riches et souvent poignantes, révèlent une réalité bien différente des intentions législatives et mettent en évidence une fracture persistante entre les textes et leur application effective. L'enquête met en lumière des dysfonctionnements alarmants : concours inaccessibles, postes non aménagés, procédures administratives dissuasives, carrières bloquées. Elle donne la parole à celles et ceux qui vivent ces obstacles au quotidien et interroge la capacité de la recherche publique à être réellement inclusive.

Deux thèmes ressortent particulièrement : les difficultés d'application des lois dans le recrutement et les aménagements de poste ainsi que les obstacles spécifiques à l'évolution de carrière. Enfin, les témoignages soulignent une inquiétude croissante concernant la situation des jeunes handicapé·es titulaires d'un doctorat.

LE RECRUTEMENT : UN PARCOURS DU COMBATTANT

Les concours de la fonction publique devraient être accessibles à toutes et tous. Mais dans la pratique, ils sont marqués par de nombreuses difficultés techniques et organisationnelles. Beaucoup de personnes sondées dénoncent un manque criant d'informations dès la candidature ainsi qu'une méconnaissance des dispositifs existants, tant du côté des candidat·es que des services des ressources humaines.

Plusieurs témoignages pointent l'opacité des concours et la rareté des postes réellement ouverts aux personnes handicapées, en particulier dans le corps des chercheur·euses. Si certains établissements atteignent

le taux légal de 6 %, c'est souvent en concentrant les recrutements sur les corps techniques, laissant les chercheur·euses handicapé·es face à des perspectives limitées.

L'absence d'aménagements spécifiques lors des épreuves, malgré des demandes formulées en amont reste un problème récurrent. Une chercheuse témoigne : « *J'ai passé le concours sans aucun aménagement, alors que j'avais fourni tous les justificatifs. On m'a dit que c'était trop tard pour organiser quoi que ce soit. J'ai des troubles d'audition, mais aucun dispositif n'a été proposé pour m'aider à passer les épreuves.* »

Ces situations traduisent une méconnaissance des obligations légales. La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 prévoit pourtant des aménagements comme du temps supplémentaire, des locaux adaptés ou des supports spécifiques. Leur non-application constitue une discrimination. Certain·es candidat·es vont plus loin et soupçonnent que la mention de leur RQTH a pesé négativement dans l'évaluation de leur dossier.

L'AMÉNAGEMENT DE POSTE : DES DÉLAIS INTERMINABLES, DES OBSTACLES INSURMONTABLES

Pour les personnes déjà recrutées, la mise en place des aménagements nécessaires est garantie par la loi. Mais dans la réalité, la procédure se transforme en véritable épreuve : des délais excessifs, des dossiers perdus, des lenteurs administratives et un manque de coordination entre les services. La charge repose quasi exclusivement sur les personnes concernées, contraintes de se battre pour obtenir leurs droits.

Une doctorante explique avoir attendu huit mois avant de voir son aménagement validé, après avoir multiplié les démarches auprès de

services qui se renvoient la responsabilité. Une autre témoigne : « *Les aménagements indispensables à mon poste n'ont été mis en place qu'après trois mois – soit trois mois de souffrance, d'épuisement et de douleurs physiques. Durant cette période, j'ai dû avancer coûte que coûte, sans appui clair, en sollicitant à plusieurs reprises les bons interlocuteurs, souvent sans réponse ou avec un renvoi de responsabilité. Ce n'est qu'à force de persévérance et grâce à l'intervention de Cap Emploi que des solutions concrètes ont pu être apportées.* »

Le témoignage d'une autre chercheuse illustre l'accumulation des difficultés et la gravité de la situation : absence d'accès à son laboratoire pendant cinq ans de thèse, injonction à se réorienter, déclaration d'inaptitude en postdoctorat faute d'aménagement adapté : « *Les cinq dernières années de ma thèse, je n'ai pas pu accéder à mon labo faute d'aménagement. Lors de mon poste d'ATER [attaché temporaire d'enseignement et de recherche], le service handicap (référente handicap et infirmière du service) m'a demandé de me réorienter au bout de deux mois de poste car j'aurais un handicap "trop important". J'ai appris plus tard par la direction de mon département que la demande d'aménagement n'avait jamais été transmise : sans aménagement, ça ne marche pas bien... Depuis mon postdoc, le médecin du travail m'a déclaré inapte ; à ce stade pas d'aménagement me permettant de rester au labo. D'une manière générale depuis que j'ai la RQTH, je suis dans l'incapacité de venir au labo, de me déplacer en conférence, de venir à des formations, ce qui limite les possibilités de socialiser avec des collègues (sans parler de l'isolement que cela peut générer). L'accumulation des difficultés pour mettre en place les aménagements prend un temps monstrueux qui limite le temps disponible pour la recherche (alors que j'ai déjà des journées très courtes et beaucoup de temps dédié pour gérer la maladie).* »

Les handicaps invisibles, quant à eux, apparaissent comme les grands oubliés du dispositif. Non seulement

ils sont rarement pris en compte (très peu de demandes d'aménagement aboutissent pour cette catégorie), mais les personnes concernées sont parfois culpabilisées : « *On m'a dit que je posais trop de questions* », confie une chercheuse.

Les difficultés d'aménagement ne se limitent pas au poste en lui-même. Les missions, colloques et formations deviennent également des parcours d'obstacles, souvent à la charge des personnes handicapées : « *Les déplacements professionnels que j'ai réalisés ont engendré des frais non pris en charge : taxis pour me rendre dans un service d'archives inaccessible en transport en commun, nuitées supplémentaires pour gérer ma fatigue, frais de voyage d'un aidant... Tout a été réglé sur mes fonds personnels.* »

Pourtant, le Code du travail et la jurisprudence (Chambre sociale de la Cour de cassation, 2 avril 2025, n° 24-11.728) rappellent que l'absence d'aménagement de poste ou le refus implicite d'une demande peuvent constituer une discrimination, sauf si l'employeur démontre une impossibilité matérielle de mettre en œuvre l'aménagement ou encore le caractère disproportionné des charges. Dans les faits, la responsabilité reste souvent diluée, les recours sont longs et complexes, et les directions invoquent régulièrement des contraintes budgétaires ou techniques.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET HANDICAP : DES PARCOURS VERROUILLÉS

De nombreuses personnes handicapées décrivent un frein structurel à leur carrière, accentué par le validisme implicite du monde académique et du milieu de la recherche. Les concours, construits sur un modèle de performance linéaire – mobilité, productivité, disponibilité permanente – laissent peu

de place à celles et ceux dont le parcours est marqué par des arrêts de travail ou des aménagements nécessaires.

En théorie, les critères de promotion devraient reposer uniquement sur les compétences, l'expérience et les résultats. Rien ne justifie qu'une personne en situation de handicap, remplissant ces conditions, soit écartée d'une évolution de carrière. Pourtant, les témoignages recueillis montrent qu'au sein des EPST et des universités, le handicap devient un frein implicite à l'avancement, renforcé par des procédures lourdes et inadaptées.

Les concours internes, en particulier, sont perçus comme rigides et difficiles d'accès, qu'il s'agisse des contraintes logistiques, du manque d'aménagements ou de l'absence de dispositifs adaptés aux handicaps invisibles et cognitifs. Certains dispositifs censés favoriser l'inclusion, comme les postes « fléchés handicap », apparaissent insuffisants, voire contre-productifs, car ils renforcent la compétition entre profils très différents.

Une chercheuse atteinte de sclérose en plaques témoigne : « *Très peu de postes ouverts par la voie du détachement. J'appellerais cela du "handiwashing" ! Je suis atteinte d'une sclérose en plaques, mon handicap est pour l'instant invisible mais entraîne douleurs, fatigue, troubles cognitifs... Tous ces symptômes sont majorés par le stress. Comment envisager de passer un concours si je n'ai pas dormi de la nuit et que je doive me rendre à Paris ? J'arrive encore à gérer ma maladie au quotidien, et mes supérieurs sont satisfaits de mon travail et sont bien conscients que les missions qui me sont confiées relèvent d'un corps de niveau supérieur, cela depuis de nombreuses années, mais je ne souhaite pas m'infliger l'épreuve de passer un concours interne ; ma carrière stagne. Donc oui, je rencontre des difficultés ! Il y a une discrimination, il est beaucoup plus difficile pour une per-*

sonne atteinte d'une maladie comme la mienne que pour une personne en bonne santé de passer un concours interne ».

Ce témoignage illustre une situation récurrente : les concours, censés garantir l'égalité, deviennent un outil de sélection indirectement discriminant. Sans aménagements adaptés, l'égalité reste purement théorique. Ce type de situation crée une inégalité contraire aux principes de la fonction publique.

Le comble est atteint avec le blocage d'un article de loi de 2019, qui rend possible la création de quelques détachements suivis de l'intégration d'un corps de la fonction publique dans un corps de niveau supérieur. Une erreur d'interprétation du décret d'application de 2020 a bloqué l'application de cette loi durant cinq ans pour les chercheur-euses. Double peine, l'application de la loi a aussi été bloquée, pour les autres corps du CNRS. Sous la pression syndicale, cette voie spécifique a enfin été adoptée en 2025, mais une nouvelle interprétation émanant cette fois du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche continue à la bloquer quant au passage dans le corps des directeur-trices de recherche.

DES PRIMES ET FORMATIONS INACCESIBLES ET UNE ABSENCE DE COORDINATION

Au-delà des concours internes, d'autres leviers d'évolution comme les primes ou les formations restent inégalement accessibles. Certaines personnes handicapées se voient refuser des formations indispensables à leur évolution, tandis que d'autres sont privées de primes du fait de leurs arrêts maladie, pourtant directement liés à leur pathologie.

Une agente rapporte ainsi : « *Les primes au mérite ne m'ont jamais été attribuées parce que j'ai des périodes d'arrêt maladie dues à ma pathologie* ;

or mes bilans sont plus que positifs et mon travail est reconnu et apprécié de mes différents partenaires, je fais partie de plusieurs groupes de travail de mon institut et suis également assistante de prévention. Il y a plein d'autres types de discrimination, celle sur mon exclusion de certaines missions car plus facilement fatigable, ce qui me retire des fois la partie "plaisir" dans le travail et me coupe des moments de cohésion d'équipe. »

Ces situations ne relèvent pas de décisions isolées, mais d'une organisation qui valorise la disponibilité permanente et une productivité standard, sans tenir compte des réalités du handicap. En l'absence de mesures compensatoires claires, le handicap devient un facteur implicite de stagnation de carrière. Les parcours professionnels s'en trouvent figés, malgré les compétences et expériences des personnes handicapées.

Pourtant, le statut général de la fonction publique (lois n° 83-634 et suivantes) garantit en principe l'égalité de traitement. Dans les faits, l'absence de dispositifs réellement contraignants permet à des pratiques discriminatoires de perdurer. L'exclusion des parcours de promotion alimente un profond sentiment d'injustice et d'usure psychologique, qui s'ajoute à la fatigue liée au handicap lui-même.

La mobilité professionnelle, généralement présentée comme un levier d'évolution de carrière, se transforme souvent en impasse pour les personnes en situation de handicap. Les postes proposés ne tiennent pas compte de leurs besoins spécifiques et les directions traînent à adapter les lieux ou les missions. Une personne handicapée raconte : « *J'ai demandé une mutation pour me rapprocher d'un centre de soins. On m'a répondu que le poste n'était pas "compatible avec mon profil".* »

Ce refus d'adapter les parcours pro-

fessionnels constitue une forme de discrimination indirecte. Il enferme dans des postes figés, sans perspective, et contribue à l'isolement.

Au-delà des blocages individuels, ce qui frappe dans les témoignages est l'absence de coordination en matière de handicap. Les personnes handicapées ne savent pas à qui s'adresser, les procédures sont floues, et les réponses varient d'un établissement à l'autre. « *J'ai contacté les RH [ressources humaines], la médecine du travail, le référent handicap... chacun me renvoyait vers l'autre.* » est un témoignage souvent rapporté.

Cette fragmentation nuit à la cohérence des parcours et à la reconnaissance des compétences. Elle alimente un sentiment d'injustice et de découragement qui fait déclarer : « *J'ai l'impression que mon handicap efface tout ce que j'ai accompli.* ».

Certaines personnes handicapées choisissent même de limiter leurs ambitions pour éviter un combat jugé trop épuisant. L'auto-censure (« *je n'ose pas demander de promotion* ») et la surcompensation (« *vouloir en faire plus pour masquer son handicap* ») apparaissent comme des conséquences directes d'un système peu inclusif.

L'INCERTITUDE DES PERSONNES HANDICAPÉES APRÈS LA THÈSE

La fin de la thèse marque souvent une rupture brutale pour les personnes en situation de handicap. C'est un point essentiel mis en évidence par l'enquête. Alors que pendant leur doctorat, elles bénéficient d'un statut étudiant qui leur permet d'accéder à certains aménagements – temps supplémentaires aux examens, accès à des dispositifs spécifiques, accompagnement par les services handicap universitaires –, une fois la soutenance passée, ces dispositifs disparaissent, les laissant seules face à un marché de l'emploi peu accessible. Un témoignage illustre bien cette perte brutale : « *En 2013, lorsque je suis entrée en thèse, j'avais bénéficié d'aménagements adaptés à mes études. Après ma thèse, je n'avais plus droit à rien. Plus d'aménagements, plus de référent, plus de soutien.* »

La période post-thèse et l'entrée dans le monde professionnel constituent donc un moment particulièrement difficile, marqué par une perte de droits et une absence de dispositifs adaptés. Dans certains EPST comme le CNRS, il existe des contrats doctoraux et des voies de recrutement vers des postes permanents intégrant la prise en compte du handicap. En revanche, entre la fin du doctorat et le recrutement définitif, il n'y a rien, aucun accompagnement. Les personnes concernées sont au chômage et ne bénéficient d'aucun dispositif d'aide pour postuler à un emploi.

Ce vide juridique est d'autant plus cruel que les candidat-es doivent souvent postuler à des offres sans accompagnement, sans outils adaptés, et sans interlocuteur identifié.

Pour garantir l'égalité réelle, il est urgent de repenser l'accompagnement post-thèse. Sans une prise en compte spécifique des jeunes docteur-es en situation de handicap, qui n'ont plus le statut étudiant et pas encore de statut salarié, la recherche publique risque de se priver de talents, au moment même où elle devrait les encourager et les retenir.

LA SOLIDARITÉ DES COLLÈGUES... MAIS DES BLOCAGES INSTITUTIONNELS PERSISTANTS

Les résultats de l'enquête montrent que les difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap ne se limitent pas à l'entrée dans la fonction publique. Dès le

recrutement, les obstacles liés aux concours et à l'absence d'aménagements de poste créent un premier filtre discriminant. Même une fois intégrées, les personnes handicapées continuent de se heurter à des procédures inadaptées, à des délais interminables et à un manque de coordination institutionnelle.

Ces freins se poursuivent tout au long de la carrière : promotions rendues inaccessibles, primes et formations distribuées de manière inégale, mobilité professionnelle bloquée. À chaque étape, le handicap devient un facteur implicite d'exclusion ou de stagnation.

Un autre angle largement évoqué concerne les difficultés d'accessibilité, particulièrement pour les handicaps invisibles – cognitifs, psychiques, visuels ou encore liés à la fatigue chronique. Ces situations, souvent mal comprises, génèrent des obstacles silencieux mais durables, accentués par l'absence de formation des personnes encadrantes et des jurys.

Pour autant, le sondage révèle aussi des expériences positives : plusieurs personnes soulignent l'accompagnement bienveillant de leurs collègues, l'esprit d'équipe qui compense parfois les manquements institutionnels ou encore des aménagements de poste mis en place de manière fluide et efficace. Certaines intégrations professionnelles se sont déroulées sans heurt, grâce à la compréhension et à la solidarité des collectifs de travail. Mais ces bonnes pratiques restent trop dépendantes des personnes et des contextes : elles ne constituent pas une garantie systémique.

Ainsi, malgré un cadre légal censé garantir l'égalité de traitement, la réalité révèle une série de barrières qui placent les personnes handicapées dans une situation de vulnérabilité et d'épuisement. Les

Premiers éléments chiffrés de l'enquête sur le handicap

La majorité des personnes ayant répondu à l'enquête lancée par la section nationale Handicap du SNCS-FSU travaille dans les établissements publics scientifiques et techniques (EPST) : 50 % au CNRS, 13 % à l'INRAE, 9 % à l'INSERM, 5 % à l'INRIA et 3 % à l'IRD ; les 18 % restants travaillant principalement dans les universités. La proportion des répondant-es des EPST montre une surreprésentation du CNRS (63,3 % des répondant-es pour un poids de 57,6 % en 2022) mais une proportion respectée des autres EPST.

Tous les types de personnel sont représentés avec 22 % de chercheur-euses, 43 % d'ingénieur-es, 13 % de technicien-nes, 12 % de doctorant-es et post-doctorant-es, les 10% restant étant majoritairement des enseignant-es-chercheur-euses. Parmi les répondant-es, 50 % ne sont pas en situation de handicap. Parmi les répondant-es en situation de handicap, 22 % n'ont pas de reconnaissance administrative.

Les répondant-es qui ne sont pas en situation de handicap indiquent s'intéresser à ces situations parce qu'elles et ils : ont des collègues en situation de handicap (50 %) ; ont une fonction ou une responsabilité professionnelle en relation avec le handicap (37 %) ; sont proches d'une personne concernée (35 %) ; ou pour d'autres raisons (25 %) allant de leurs valeurs personnelles à la conscience que tout le monde peut potentiellement être concerné au cours de sa vie.

Parmi les répondant-es en situation de handicap, pour 64 % le handicap était présent au moment de l'embauche et 77 % déclarent avoir une reconnaissance de la qualité de travailleur-euse handicapé-e (RQTH). 27 % des répondant-es en situation de handicap au moment de l'embauche n'ont pas indiqué leur situation pour de multiples raisons comme la crainte de discrimination, un défaut de diagnostic ou la volonté d'être embauché-e « *comme tout le monde* ». Au moment de l'intégration dans le poste de travail, 36 % des répondant-es indiquent avoir rencontré des difficultés, notamment une incompréhension des autres collègues, un manque d'informations sur les démarches à entreprendre, du fait de l'invisibilité du handicap, des délais parfois supérieurs à un an pour obtenir l'adaptation du poste de travail, un manque de connaissance de la médecine de prévention sur le handicap de la personne, voire un refus pur et simple d'aménagement de poste.

Cette analyse préliminaire chiffrée de l'enquête montre que la route est encore longue avant que notre milieu de travail soit pleinement inclusif pour nos collègues en situation de handicap, que ce soit par des insuffisances de l'administration ou à cause des biais sociologiques encore nombreux qui existent dans notre milieu.

Maud Leriche

Témoignages mettent en évidence une logique perverse : ce sont les personnes handicapées elles-mêmes qui doivent porter la charge de la preuve, se battre pour faire valoir leurs droits, et parfois même assumer financièrement ce qui devrait relever de la responsabilité de l'employeur public.

Ce constat appelle une question fondamentale : la recherche publique, qui devrait être un espace d'in-

novation et d'inclusion, peut-elle continuer à tolérer des pratiques qui reproduisent l'exclusion et le découragement de toute une partie de ses personnels ? La réponse appartient à celles et ceux qui peuvent, à leur niveau, contribuer à faire évoluer les mentalités et les pratiques, tout particulièrement aux directions des établissements.

Une perspective de sciences sociales sur le handicap

Les disability studies

La seconde moitié du XX^e siècle est marquée par différents mouvements sociaux contestataires défendant les droits de groupes sociaux marginalisés. Ces mouvements sociaux vont permettre l'émergence de champs de recherches en sciences sociales, visant à mettre au jour les inégalités vécues par ces groupes. Parmi eux se trouvent les *disability studies*, dont les réflexions théoriques ont marqué durablement l'étude du handicap en sciences sociales, en proposant une analyse proprement sociale des désavantages vécus par les personnes handicapées.

Une personne en fauteuil roulant est bloquée devant les escaliers menant à un bureau de vote. Est-ce sa déficience ou l'absence de rampe qui l'empêche de voter ? C'est cette question que pose Michael Oliver¹, chercheur pionnier des *disability studies*, pour résumer le décalage que propose l'analyse sociale du handicap par rapport à une analyse uniquement médicale. Les désavantages rencontrés par les personnes handicapées ont longtemps été jugés naturels et cadrés comme des conséquences logiques de caractéristiques supposément médicales et individuelles – les « déficiences² ».

DU MODÈLE MÉDICAL AU MODÈLE SOCIAL

C'est seulement dans les années 1960 que s'est opéré un changement d'approche, notamment suite à des mouvements sociaux de personnes handicapées en Amérique du Nord et en Angleterre. Des collectifs militants et des universitaires ont pris position contre la conception dominante du handicap, et l'ont renommée « *modèle médical* ». Ils et elles ont proposé de le repenser selon un « *modèle social* ». Dans cette nouvelle perspective, la société, étant donné les barrières matérielles qu'elle crée, est responsable des désavantages que rencontrent les personnes vivant avec des déficiences. Une des organisations du mouvement des personnes handicapées motrices au Royaume-Uni, *the Union of the Physically Impaired*

Against Segregation (UPIAS), écrit ainsi en 1976 : « *C'est la société qui handicape les personnes ayant des déficiences physiques. Le handicap est quelque chose qui nous est imposé en plus de nos déficiences, à travers notre isolement et notre exclusion inutile de la pleine participation sociale*³ ».

Ces mouvements sociaux ont facilité le développement d'un vaste champ universitaire, reconnaissant le caractère social du handicap : les *disability studies*. Les *disability studies* peuvent être divisées en trois champs principaux comme le propose Tom Shakespeare⁴ : matérialistes, culturalistes et interactifs/biopsychosociaux.

¹ Mike Oliver, 1990. *The Politics of Disablement: A Sociological Approach*. Palgrave Macmillan.

² Traduction du mot anglais *impairment*. Terme mobilisé par les *disability studies* pour nommer les caractéristiques individuelles, de sorte à les distinguer du handicap (en anglais, *disability*), le désavantage social vécu par les personnes ayant des déficiences.

³ Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), Disability Alliance, 1975. *Fundamental Principles of Disability*. Autoédition, p. 3. Notre traduction.

⁴ Tom Shakespeare, 2006. *Disability Rights and Wrongs*. Routledge.

APPROCHE MÉTÉORALISTE : BARRIÈRES ENVIRONNEMENTALES ET IDENTITÉS MINORISÉES

L'« approche matérialiste », qui met l'accent sur les barrières matérielles auxquelles se heurtent les personnes vivant avec des déficiences, connaît un essor particulier en Grande-Bretagne et aux États-Unis. Les études se rattachant à cette approche mettent en lumière les inégalités en termes de participation à la vie sociale : accès au logement, à l'emploi, à la représentation politique... Elles analysent également le rôle des structures économiques et notamment du capitalisme dans la construction et le maintien des barrières sociales. Des désaccords subsistent néanmoins quant à l'analyse du groupe des personnes handicapées en tant que tel. Là où les auteurs britanniques dénoncent les catégorisations comme essentiellement outre-Atlantique, d'autres chercheurs prennent le parti de rattacher les personnes à une catégorie commune – un « groupe minoritaire » – pour examiner les enjeux spécifiques qui les traversent. Cette approche les amène à questionner l'existence d'identités partagées et d'intérêts communs, questions peu explorées en Grande-Bretagne.

Enfin, les apports des chercheurs matérialistes sont aussi organisationnels. Plusieurs universitaires britanniques participent activement à l'importation, dans la sphère académique, des conceptions matérialistes du handicap. Leur contribution permet de structurer des communautés de recherche, notamment avec la création du département de *disability studies* de l'université britannique de Leeds.

APPROCHE CULTURELLE : LE HANDICAP COMME SYSTÈME DE REPRÉSENTATIONS

Les *cultural disability studies* ne se concentrent pas sur les facteurs éco-

nomiques et matériels mais insistent sur les représentations sociales qui infériorisent les personnes aux corps ou au fonctionnement hors normes. Les recherches s'y rattachant relèvent principalement de la philosophie, de la linguistique et de la littérature. Les composantes culturelles de la dépréciation des personnes handicapées y sont étudiées de manière multiple, par exemple par l'analyse des discours sur les corps ou par la mise en exergue des conditions sociohistoriques d'émergence des diagnostics de maladie et de déficience. Les *cultural disability studies* se caractérisent également par la forte contribution des femmes au développement du champ et par les réflexions féministes en son sein.

Plusieurs professeures états-unaises de littérature analysent, par exemple, les productions textuelles et iconographiques qui disqualifient certains corps, leurs attributs et/ou leur fonctionnement. Elles mettent en exergue la manière dont les corps des personnes handicapées sont présentés dans les productions culturelles comme monstrueux et comment ces représentations contribuent à envisager ce groupe comme fondamentalement « autre ». D'autres travaux, rassemblés sous le nom des *critical disability studies* remettent en question la dichotomie entre « handicap » et « déficience ». Ces approches reprochent aux perspectives matérialistes d'admettre l'existence des déficiences sans questionner les influences sociohistoriques qui contribuent à les classer comme des anomalies ; et elles proposent de les envisager comme le produit d'un processus social au même titre que le handicap.

APPROCHEES INTERACTIVES : AU CROISEMENT ENTRE CORPS ET SOCIÉTÉ

Enfin, des études récentes ont travaillé à réintégrer des enjeux liés à la santé ou aux déficiences dans

la grille de lecture matérialiste du handicap, en se basant sur l'idée que les problématiques rencontrées par les personnes handicapées sont coconstruites par les dimensions individuelles et structurelles. Pour reprendre l'exemple de la personne ne pouvant pas accéder au bureau de vote, son impossibilité de voter tient selon cette perspective à la fois à sa déficience et aux escaliers. C'est parce que cet environnement précis interagit spécifiquement avec cette déficience précise que la personne est bloquée : une personne sourde aurait pu y accéder, mais une autre architecture aurait également rendu possible le vote.

QUAND LE HANDICAP RENCONTRE LES ÉTUDES FÉMINISTES ET QUEER

Les théories sur le handicap en sciences sociales ont également dialogué avec d'autres champs de recherche s'intéressant aux inégalités vécues par des groupes marginalisés. Nous pouvons, entre autres, citer les *feminist disability studies*, qui étudient le handicap au prisme du genre, et les *crip studies*, croisant *disability studies* et approches *queer*.

Les chercheuses issues des *feminist disability studies*, parmi lesquelles Carol Thomas, Jenny Morris ou Susan Wendell, soulignent l'invisibilité mutuelle des enjeux féministes et du handicap dans les deux champs de recherche respectifs et leur minorisation au sein des mouvements sociaux de manière plus générale. Or, l'intégration des enjeux liés au handicap aux théories féministes offre plusieurs contributions théoriques majeures, parmi lesquelles : la prise en compte du point de vue des femmes handicapées et de leurs positions sociales spécifiques, l'importance de l'expérience personnelle dans l'étude du handicap, une nouvelle compréhension de la rela-

tion de *care* ainsi que l'analogie dans la construction sociale des corps féminins et handicapés comme déviants. Les autrices de ce champ questionnent par exemple la centralité de l'indépendance dans les droits des personnes handicapées, et s'interrogent sur ce que la valorisation de ce concept implique pour les personnes handicapées qui dépendent structurellement de l'aide d'autrui. Tout en mettant en lumière la manière dont la dépendance est le produit de l'inaccessibilité et du validisme, elles invitent à repenser fondamentalement les notions de choix, de justice et de liberté individuelle. Ainsi, une partie de ces chercheuses proposent de reconnaître les asymétries de dépendance et de promouvoir une responsabilité collective plutôt qu'individualisée, en adoptant un « modèle de réciprocité » basé sur l'interdépendance.

À partir des années 2000, de nombreux travaux au croisement entre les *disability studies*, les *queer studies* et les analyses intersectionnelles traitent du rapport du handicap à la notion de normalité, notamment en termes de normes corporelles et de sexualité⁵. Elles sont connues sous le nom de *crip studies*, par réduction argotique de *cripple*, qui signifie estropié ou invalide en anglais. Ces travaux s'intéressent, par exemple, aux représentations traditionnellement associées au désir dans la sexualité et aux subversions que le handicap fait à ces catégories ; ou ils proposent des analyses sur les liens entre handicap et systèmes politiques néolibéraux.

⁵ Charlotte Puiseux, 2017. « Introduction à la théorie *crip* ». ENS Lyon. charlottepuiseux.weebly.com/introcrip.html

Pour aller plus loin

Pierre-Yves Baudot et Emmanuelle Fillion (eds), 2021. *Le handicap comme cause politique*. Paris : Presses universitaires de France (La vie des idées).

Anne Revillard, 2020. *Des droits vulnérables. Handicap, action publique et changement social*. Paris : Presses de Sciences Po.

Isabelle Ville, Emmanuelle Fillion et Jean-François Ravaud, 2020. *Introduction à la sociologie du handicap. Histoire, politiques et expérience*. Louvain La Neuve : De Boeck Supérieur.

Myriam Winance, 2024. *Les approches sociales du handicap. Une recherche politique*. Paris : Presse des Mines

Célia Bouchet, Mathéa Boudinet, Maryam Koushyar Soucasse et Gaëlle Larrieu, 2025. *La théorie féministe au défi du handicap*. Paris : Cambourakis.



ÉVOLUTIONS RÉCENTES : DES CIRCULATIONS DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES ET RECHERCHES FRANÇAISES

Les approches interactives du handicap pénètrent les paradigmes nationaux et internationaux au cours du XX^e siècle. L'Organisation mondiale de la santé remplace ainsi sa Classification internationale des handicaps (CIH) par une Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF) d'inspiration biopsychosociale.

À l'échelle de la France, la loi du 11 février 2005 dite « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » témoigne de cette importation. Dans ce contexte, l'essor de l'expression « situation de handicap » reflète comment le handicap, conjoncturel, survient dans les situations spécifiques où les problèmes de santé et/ou les limitations des personnes se heurtent à des obstacles environnementaux.

Dans un contexte international qui promeut de manière croissante ce

modèle, les milieux militants français et la littérature scientifique font de plus en plus référence aux *disability studies*, tout en héritant également d'influences plus proprement françaises, comme les travaux de Robert Castel en sociohistoire ou ceux de Michel Foucault et Georges Canguilhem en philosophie.

Quelques réseaux de recherche en France aujourd'hui

Alter

Société européenne de recherche sur le handicap

Fédération pour la recherche sur le handicap et l'autonomie (Fedrha)

Fondation internationale de la recherche appliquée sur le handicap (Firah)

GT Handicap(s)

Réseau de jeunes chercheur-es travaillant sur le handicap

Programme Handicaps & Sociétés (PHS) de l'EHESS

Réseau d'études handi-féministes (Rehf)

Quelles recherche et formation pour une société inclusive : l'exemple de l'Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation inclusive (INSEI)

L'Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation inclusive (INSEI), créé par la loi du 11 février 2005 dite "pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées", est un établissement intégré en 2023 à Cergy Paris Université (CYU), grand établissement créé en 2020. Comme son nom l'indique, il a pour missions de proposer des formations aux acteurs de l'éducation inclusive, de développer un pôle de ressources de référence – en produisant et diffusant des ressources techniques, scientifiques et pédagogiques – ainsi que d'exercer une activité de recherche. Cette dernière est confiée à une unité de recherche, le Groupe de recherche sur le handicap, l'accessibilité, les pratiques éducatives et scolaires (Grhapes).

Entretiens réalisés par Laurence Rasseneur
 Maîtresse de conférences-HDR
 Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles (LinCS), UMR 7069
 Université de Strasbourg

Contribution de l'INSEI à la formation sur le handicap

Entretien avec Zineb Rachedi
Maîtresse de conférences
en sociologie
Directrice des études à l'INSEI



L. R : Quelle est la particularité de l'INSEI ? Quelles sont les formations proposées et à qui s'adressent-elles ?

Z. R : Notre établissement est assez particulier dans le paysage universitaire. Historiquement, nous relevions exclusivement du ministère de l'Éducation nationale sur les thématiques de la grande difficulté scolaire et sociale, à travers le Centre national d'études et de formation pour l'enfance inadaptée (CNEFEI). C'est la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes

handicapées qui va ajouter la tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur et la Recherche.

Cette impulsion législative conduit, cette même année 2005, à la création de l'Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés (INSHEA), remplacé en 2023 par l'Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation inclusive (INSEI).

Au-delà des changements de sigles, notre établissement a été une sorte de caisse de résonance des enjeux

qui traversent notre société sur les questions d'éducation, de besoins éducatifs particuliers, de difficultés scolaires, de handicap... D'une approche axée sur des enfants qui seraient inadaptés, nos missions se sont élargies pour tenir compte de la diversité des apprenants et des contextes de vie. Si l'éducation reste notre priorité, celle-ci s'entend de façon large, ce qui permet de ne pas réduire notre activité à la seule dimension scolaire.

Au départ, il s'agissait de former les professionnels de l'éducation nationale, tels que les enseignants du premier et du second degré à travers le certificat d'aptitude aux pratiques éducatives inclusives (Cappéi) et les modules d'initiative nationales (Min), ainsi que les directeurs de section d'enseignement général professionnel adapté (SEGPA). Nous continuons de les former aux côtés d'autres profils. Désormais, à côté de ces formations délivrées par le ministère de l'Éducation nationale, nous proposons une mention de master avec six parcours, une dizaine de diplômes universitaires et un catalogue de formation continue.

L. R : Quelles sont les types de formations proposés et à qui s'adressent elles ?

Z. R : Nous proposons une diversité de formation allant de modules de formation continue de quelques heures à un parcours de master de près de mille heures. Créé en 2012, le master PIHA2 pour Pratiques inclusives, handicap, accessibilité et accompagnement a été conçu pour répondre aux enjeux de professionnalisation des acteurs de l'éducation et de la société inclusive. Dans le but de construire un langage commun interprofessionnel, il est organisé autour d'un tronc commun, pensé pour que les futurs professionnels engagés dans un des parcours de master puissent se construire une culture commune

solide autour des pratiques inclusives et permettre ainsi davantage de coopération entre les différents secteurs d'exercice grâce à l'acquisition dès leur formation d'habitudes de « travailler ensemble ».

Le master PIHA2 comprend plusieurs parcours différenciés selon les publics concernés et les thématiques privilégiées :

- le parcours *Accessibilité pédagogique et éducation inclusive* s'adresse principalement à des personnes souhaitant exercer dans le domaine éducatif en devenant notamment « personnes ressources » dans l'analyse des besoins éducatifs particuliers des enfants et adolescents ;
- le parcours *Enseignement et surdité*, en partenariat avec la direction générale de la cohésion sociale, s'adresse à des personnes souhaitant exercer dans le domaine de la scolarisation et de la surdité ;
- le parcours *Enseignement et déficience visuelle* (en partenariat avec la direction générale de la cohésion sociale) s'adresse à des personnes souhaitant exercer dans le domaine de la scolarisation et de la surdité.

Ces trois premiers parcours sont axés sur la pédagogie et les formations que nous dispensons pour le ministère de l'Éducation nationale (le Cappéi et les Min) :

- le parcours *Éducation, migration et minorités* (Edumim) entend apporter un cadre de réflexion et de connaissance sur les populations migrantes et itinérantes, ainsi que de leurs conditions d'accueil et d'inclusion socio-éducative ;
- le parcours *Conseiller en accessibilité* répond aux questions liées à l'accessibilité universelle et aux politiques inclusives visant la participation sociale et l'accueil des personnes en situation de handicap ;

- le parcours *Direction, coordination et conseil dans l'intervention sociale et médico-sociale* vise à former les personnels d'encadrement de l'action sociale, médico-sociale et éducative aux enjeux d'une société plus inclusive.

Nous proposons également une licence professionnelle au métier de codeur et codeuse en Langue française parlée et complétée (LfPC) dont le rôle est de faciliter la compréhension de la langue orale pour les personnes sourdes ou malentendantes. La formation est dispensée en partenariat avec l'Institut national des jeunes sourds de Paris (INJS) et l'Association pour la promotion et le développement de la LfPC (ALPC).

En complément, une dizaine de diplômes universitaires (DU) ont été élaborés et vont d'un contenu très spécialisé (DU Polyhandicap, éducation et apprentissage ; DU Troubles spécifiques du langage et des apprentissages) à des contenus plus généraliste (DU Apprendre à apprendre ; DU Éducation inclusive dans les établissements français à l'étranger).

L'enjeu actuel est de former des professionnels pour qu'ils adoptent une approche environnementale du handicap, ce qui n'exclut pas de maintenir des formations spécifiques centrées sur certains aspects bien définis.

L. R : À quels enjeux sociétaux répondent ces formations ?

Z. R : Nos formations répondent aux enjeux liés à l'accessibilité universelle et aux politiques inclusives visant la participation sociale et l'accueil des personnes en situation de handicap dans la société civile, en conformité avec les engagements pris par la France quand elle a ratifié la Convention internationale des droits des personnes handicapées. L'INSEI a vocation à former des professionnels spécialistes de la formation, de l'accompagnement des

personnes à besoins spécifiques et de l'encadrement des dispositifs et des structures éducatives, sociales et médico-sociales.

L'un des objectifs communs à toute notre offre est la formation au partenariat et à la coopération entre l'Éducation nationale, le secteur social et médico-social, les acteurs de l'insertion professionnelle, les institutions culturelles, les collectivités territoriales, et de manière générale tous les acteurs intervenant dans les parcours de vie des personnes à besoins spécifiques.

En dépit d'indéniables avancées, nous devons nous rappeler que des logiques de mises à l'écart continuent de perdurer. L'école doit accueillir tous les enfants et, pour

cela, la question de la formation des personnes professionnelles est cruciale. Si nous continuons à être particulièrement sollicités sur les questions de scolarisation (connaissances des publics, modalités d'apprentissages, évaluations, didactique...), les besoins s'élargissent à d'autres domaines (l'enseignement supérieur, l'offre culturelle, sportive, les transformations du secteur médico-social, l'accès et le maintien dans l'emploi...).

L. R : Vous avez construit un pôle ressources, quelles en sont les finalités ?

Z. R : Intimement lié aux recherches et aux formations dispensées au sein de l'institut, notre pôle Ressources a pour mission de collecter, produire

et diffuser des ressources scientifiques, pédagogiques et techniques en lien avec l'éducation inclusive et l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Il regroupe un centre de documentation, une maison d'édition, une revue scientifique, un médialab, un pôle Langue des signes française (LSF) et surdité ainsi qu'un service de documents adaptés pour les publics déficients visuels.

Ce pôle constitue un centre d'expertise et de référence destiné à l'ensemble des acteurs de l'éducation inclusive (enseignants, formateurs, familles, institutions, lieux culturels). Il assure également une veille sur la recherche, la réglementation et les pratiques innovantes afin de favoriser la diffusion et l'accès à des ressources de qualité.

Contribution du Grhapes à la recherche sur le handicap

Entretien avec Frédéric Reichhart
Professeur des universités en
sociologie, Cergy Paris Université
Co-directeur du Grhapes



L. R : Quel sont les objectifs scientifiques du Grhapes ?

F. R : Les activités du Grhapes s'inscrivent dans un projet scientifique construit autour des enjeux de « la société inclusive » avec une entrée *via* l'école et l'éducation,

complétée par des entrées interrogeant l'employabilité et le marché de l'emploi ainsi que les loisirs et la culture. Dans une logique d'adossement formation-recherche, les résultats des travaux nourrissent le contenu des enseignements dispensés dans nos formations à des professionnels de l'intervention sociale et éducative. Les résultats de ces recherches nourrissent également le pôle de ressources.

L'équipe pluridisciplinaire comprend environ quatre-vingts chercheurs qui consacrent leurs travaux à la société inclusive en analysant les apprentissages et les pratiques inclusives ainsi que les évolutions normatives, les représentations sociales sur le handicap et l'accessibilité au sens universel du terme.

L. R : Pourriez-vous présenter la recherche sur le handicap, son évolution et décrire de quoi elle se compose ?

F. R : Pour ma part, je considère le handicap comme une construction sociale et culturelle qui reflète les préoccupations sociétales ainsi que la place accordée par la société à des personnes différentes. En ce sens, les recherches menées et surtout les thématiques abordées montrent ces préoccupations et leurs évolutions. Un regard historique sur celles-ci rappelle que les premiers travaux de recherches étaient initialement centrés sur des questions relatives à l'école et l'intégration scolaire, aujourd'hui concentrées autour de l'éducation inclusive. C'est donc autour de l'accueil des enfants handicapés à l'école et leur scolarisation que s'est développée la recherche avant de s'orienter vers d'autres problématiques comme l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle.

Avec le temps, les recherches se déplacent vers d'autres questionnements, éclairant les conditions et l'accès aux pratiques sportives,

aux loisirs, à la culture ou encore au tourisme ; l'accès à la santé ou à la vie politique avec le droit de vote, par exemple, complètent les thématiques traitées. Aujourd'hui, la recherche s'intéresse à la vie affective, relationnelle et sexuelles (VARS) mais aussi à la reconnaissance et l'émancipation des personnes en situation de handicap avec des concepts comme l'autodétermination ou l'*empowerment*.

L. R : Comment le handicap se construit-il en tant qu'objet disciplinaire ?

F. R : Cette question très intéressante amène deux autres questions sous-jacentes qui interrogent le handicap en tant qu'objet pluridisciplinaire mais aussi interdisciplinaire : *primo*, quelles sont les disciplines qui traitent du handicap en tant qu'objet d'étude ? *Secundo*, est ce que cet objet est traité de manière pluridisciplinaire ?

Concernant la pluridisciplinarité du handicap, il importe de rappeler que la médecine et les sciences médicales ont été pionnières¹. En référence à un dysfonctionnement organique et fonctionnel du corps, le handicap a mobilisé les disciplines médicales pour comprendre et traiter les différents troubles et leurs conséquences. Mais cette hégémonie disciplinaire de la médecine s'est estompée progressivement au profit d'un éclairage complémentaire amené par des travaux et études en histoire, en psychologie, en sciences de l'éducation, en sociologie, en philosophie, en droit ou encore en géographie. Cette approche pluridisciplinaire contribue à une compréhension fine du handicap mais n'est pas antinomique à une approche interdisciplinaire contribuant à saisir l'objet dans toute sa complexité

et sa globalité. À titre d'exemple, les recherches sur la technologie au service du handicap, comme la conception de prothèses, peuvent être complétées par des études plus sociales ou psychologiques sur l'acceptabilité de la technologie et la qualité d'usage de l'utilisateur. Ainsi, si l'éclairage disciplinaire d'un objet d'étude est précieux, il gagne en clarté et précision s'il bénéficie d'un regard croisé interdisciplinaire.

Cette démarche pluridisciplinaire et interdisciplinaire est au centre des travaux de recherche du Grhapes. Elle provient du fait que l'INSEI n'est pas une université disciplinaire, c'est-à-dire structurée autour d'une discipline mais qu'il se structure autour de thématiques combinant le handicap, l'inclusion, l'accessibilité et l'éducation inclusive. Les membres du Grhapes proviennent de plusieurs disciplines (sociologie, sciences de l'éducation, psychologie, philosophie, sciences politiques, sciences juridiques) et participent à l'éclairage d'un même objet de recherche à travers le croisement de ces différents regards disciplinaires. Dans ce contexte, nombreux sont les projets de recherche, les codirections de thèse et les publications qui se déroulent dans une approche interdisciplinaire.

L. R : Sur quel projet travaillez-vous actuellement ?

F. R : Un des projets dans lequel je suis investi est le projet FALC en scène, menée par l'association Zigzag avec un établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT). Il consiste à rendre le théâtre accessible à un public mal comprendant, c'est-à-dire des personnes handicapées mentales mais également toute personne éloignée de la lecture et de l'écriture, les personnes allophones ou ayant des troubles cognitifs, comme

peuvent avoir les personnes âgées par exemple. Très concrètement, il s'agit d'adapter la pièce *Cyrano de Bergerac* en « facile à lire et à comprendre » ou FALC.

Pour rappel, le FALC est un ensemble de règles à suivre pour rendre un texte compréhensible et donc accessible. Pour cela, un groupe de transcripteurs est en charge de la réécriture en FALC du texte de la pièce. Le nouveau texte « FALCé » est donné à des comédiens pour être joué. Et la mise en scène, le jeu des comédiens, les lumières, le son, les costumes sont également adaptés. Toutes ces étapes sont évaluées afin d'identifier les points de vigilance et sensibiliser les professionnels du théâtre à ces adaptations. À noter que ce travail de recherche appliquée est soutenu financièrement par la Fédération internationale de recherche appliquée sur le handicap (FIRAH) et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).

Les formations de l'INSEI sont adossées à une équipe de recherche qui permet d'articuler la nécessité de proposer des contenus pédagogiques et didactiques pointus (la LSF, le braille...) et une approche plus générale (conception universelle des apprentissages...).

L'orientation pluri et interdisciplinaire des activités de recherche des membres du Grhapes est une approche innovante et originale de la recherche sur le handicap et vise en permanence à remettre la personne handicapée au centre de son questionnement.

¹ Dans son article « Vers un changement de regard sur le handicap ? » de ce dossier, Frédéric Reichhart retrace l'évolution des conceptions sur le handicap.

Apprendre du handicap ?

Dans un contexte validiste, le handicap est envisagé *a priori* sous l'angle de la déficience et de l'anormalité.

Pourtant, du fait de leur vécu, les personnes handicapées sont susceptibles d'offrir un nouveau regard sur notre commune vulnérabilité et de transmettre des savoirs expérientiels potentiellement utiles à tous dans le cadre d'une société du soin inclusive et humaniste.

Les sociétés validistes tendent à naturaliser le handicap et à entretenir un système de domination et d'oppression vis-à-vis des personnes porteuses d'un handicap, ainsi que l'a théorisé notamment le sociologue Mike Oliver¹. Le regard validiste fait du handicap un stigmate, la marque manifeste d'une infériorité capacitaire, d'une déficience et d'un écart à la norme, au regard de ce qui est attendu d'un être humain en société, en particulier en termes de performance. De fait, les personnes handicapées rencontrent toujours des difficultés importantes pour aller à l'école, poursuivre des études à l'université ou trouver un travail, mais aussi pour se déplacer dans l'espace commun, emprunter les transports ou encore se rendre dans une salle de sport.

Dans un tel contexte, qui est celui d'une société validiste, se demander s'il est possible d'apprendre du handicap peut paraître absurde. En tant que personne elle-même porteuse d'un handicap, j'aimerais pourtant montrer dans cet article que nous pouvons tous, collectivement, apprendre des personnes porteuses d'un handicap, quelle que soit par ailleurs la nature de celui-ci. J'exposerai ainsi en quoi et dans quelle mesure les personnes

porteuses d'un handicap peuvent être à l'origine d'apprentissages tant moraux que pratiques, à condition, toutefois, que les conditions de partage, de rencontre et d'échange avec les personnes porteuses d'un handicap soient effectivement réunies.

L'ÉCRAN DU HANDICAP : UN OBSTACLE À LA RELATION ET AU PARTAGE

Ces dernières années, les personnes porteuses d'un handicap sont devenues beaucoup plus visibles dans les médias, l'art et la littérature mais également dans les lieux publics. Malgré tout, la gêne et même le dégoût restent des émotions prédominantes lors de la rencontre avec une personne handicapée. À bien des égards, la personne porteuse d'un handicap, par son apparence, son comportement ou son inadéquation à l'idée que l'on se fait d'un être humain normal, est un monstre. Comme le souligne le philosophe Georges Canguilhem², la personne handicapée est un monstre car au-delà de la malformation ou de la non-conformation qu'elle donne à voir, elle rappelle aux êtres vivants que nous sommes, que la vie est incertaine, fragile, et que si la mort y met fin, la monstruosité ou le handicap en est la

négation vivante. Le handicap a ainsi valeur de « repoussoir ».

Retenant à son compte les analyses de Canguilhem, le philosophe Pierre Ancet³ affirme que la rencontre avec un « *autre monstrueux* », dont la personne porteuse d'un handicap est l'une des manifestations, est une violence. Le monstre suscite ainsi, de prime abord et de façon incontrôlée, l'effroi. Ce sentiment d'effroi tend à réduire la personne à son handicap, essentialisant celui-ci et faisant de la personne elle-même « un handicapé ». Or, il est difficile de communiquer avec « un handicapé », car il ne s'agit plus alors d'établir une relation avec une personne : c'est comme s'il fallait entrer en contact uniquement avec le handicap, cette caractéristique de la personne qui dérange et inquiète, et qui finit par dissimuler et même effacer la personne qui le porte. Le handicap, selon les termes de Ancet, fait ainsi « *obstacle à la reconnaissance de l'autre* », au point de susciter l'agressivité, la fuite ou le rejet. La personne porteuse d'un handicap a cette tragique faculté de manifester et rappeler ce que la vie humaine peut être. Comme un miroir, elle offre ainsi un reflet de soi angoissant, celui d'un autrui

¹ Michael Oliver, 1990. *The Politics of Disablement*, Macmillan Education.

² Georges Canguilhem, 2003. *La connaissance de la vie*, Vrin.

Gaëlle Le Dref

Chargée de recherche au CNRS
Philosophe de la médecine et de la santé,
Archives Henri-Poincaré – Philosophie
et Recherche sur les Sciences et les
technologies (CNRS – Université de
Strasbourg, Université de Lorraine)

étrange dont on souhaiterait ignorer l'humanité et, par suite, ne pas apprendre à connaître.

Le handicap, par sa puissance d'angoisse, et parce qu'il tend à occulter aux yeux d'autrui la personne et son humanité, freine ou empêche l'amitié, c'est-à-dire la constitution de relations interpersonnelles fondées sur le respect et le partage, qu'il s'agisse du partage des émotions, des expériences vécues, des opinions ou des idées. Autrui, entendu comme personne amicale, est ainsi parfois quasi-inaccessible aux personnes porteuses d'un handicap, en dehors du cercle étroit de leurs proches et de leurs aidants. En lieu et place de l'amitié, la personne porteuse d'un handicap reçoit, au mieux, des manifestations de charité et, au pire, des manifestations d'apitoiement ou, au contraire, d'admiration ; manifestations qui toutes, aussi bien intentionnées soient-elles par ailleurs, la maintiennent à distance d'une véritable relation en l'enfermant dans une identité réduite au handicap. En d'autres termes, ce que le philosophe Bertrand Quentin⁴ nomme « *l'empathie égocentré* », c'est-à-dire une empathie qui reste centrée sur une manière égotique et validiste de ressentir et de juger la vie, éloigne tout aussi sûrement d'autrui que peuvent le faire les comportements clairement et intentionnellement discriminatoires. La personne porteuse d'un handicap n'est en effet plus tant une personne qu'une tragédie vivante, naturellement vouée au malheur ou, à l'inverse, un héros, un être extraordinaire de vertus, qui a surmonté et même transcen dé ses limites et ses souffrances.

La personne porteuse d'un handicap peut ainsi même être donnée

en exemple aux valides, dans ce que la comédienne et journaliste Stella Young⁵ appelle la « *pornographie de l'inspiration* ». Ce procédé a plusieurs effets pervers : il fait oublier que le handicap est en bonne partie socialement construit et que les difficultés rencontrées sont loin de toujours relever de la responsabilité de la personne handicapée. Dans le même temps, elle produit une injonction à la performance potentiellement stigmatisante pour tous ceux qui peinent à faire avec leur handicap et enjoint les personnes à dissimuler ce que l'expérience du handicap peut avoir de profondément douloureux et négatif. Cette perspective valide est empreinte de dolorisme, c'est-à-dire qu'elle suppose que l'endurance de la souffrance a un but et un sens, celui de conduire à un dépassement de soi moral et spirituel. Cette perspective n'est pas seulement absurde – la douleur n'apprend rien et ne signifie rien –, elle est aussi particulièrement violente pour tous ceux qui, comme le souligne Ruwen Ogien⁶, ne possèdent pas les conditions matérielles de vie nécessaire pour faire face à *minima*.

Ainsi, dans un contexte valido-centré, si la personne porteuse d'un handicap est jugée admirable, notamment en accomplissant les activités les plus banales, telles que se faire à manger ou s'occuper de ses enfants, c'est parce qu'elle est supposée essentiellement et naturellement incapable. Et si elle est donnée en exemple, ce n'est donc que de manière superficielle : elle ne peut pas constituer véritablement une source d'inspiration pour une personne valide. Il n'est en réalité aucunement question d'apprendre de la personne

porteuse d'un handicap et de son expérience de vie. De fait, sans véritable empathie et sans le désir de nouer une relation de type amical et d'échanger, apprendre d'une personne porteuse d'un handicap semble sinon impossible, du moins difficile. Pourtant, les personnes handicapées peuvent bel et bien être une source d'apprentissage, mais à condition de surmonter l'écran du handicap et d'entendre ce que le philosophe Paul Ricœur⁷ nomme « *l'appel éthique* ».

APPRENDRE LA SOLICITUDE POUR LE BIEN DE TOUS

Selon Paul Ricœur, la souffrance ou la vulnérabilité « *appelle* » : elle impose la nécessité d'une réponse de la part d'autrui et constitue, pour qui veut l'entendre, une demande d'aide. Cette demande fonde potentiellement un rapport éthique. Ainsi est-il possible d'apprendre à développer une « *empathie plus authentique* », selon les termes de Bertrand Quentin, c'est-à-dire d'écouter davantage ce que les personnes handicapées ont à dire et à demander, précisément en les considérant comme des personnes et non plus des « *handicapés* ». À cette condition, aider et souffrir les personnes en situation de handicap devient réalisable, c'est-à-dire sans leur faire violence, en les considérant comme des sujets à part entière dont l'autonomie doit être respectée. Lorsque cela est possible, il s'agit notamment de ne pas faire de la personne handicapée une personne absolument démunie et fragile, incapable de quoi que ce soit et à laquelle il faudrait éviter tout effort. Ce serait, encore une fois, la soustraire à la condition humaine, alors que, précisément, il s'agit de la restituer à cette condition que le validisme lui refuse.

⁵ Stella Young, 2014. « Inspiration porn and the objectification of disability », TED Talk.

⁶ Ruwen Ogien, 2017. *Mes Mille et Une Nuits : la maladie comme drame et comme comédie*, Albin Michel.

⁷ Paul Ricœur, 1990. *Soi-même comme un autre*, Seuil.

À cet égard, la façon dont la philosophe Joan Tronto⁸ définit ce que devrait être le fait de « prendre soin » est particulièrement éclairante. Selon elle, et partant du principe que tout être humain est par définition vulnérable, il s'agit d'apprendre à développer certaines vertus nécessaires à la sollicitude que nous devons à autrui : le but est de prendre soin de façon appropriée et de telle manière que la personne conserve ou gagne en autodétermination. Tout un chacun est ainsi invité à s'exercer pour acquérir les dispositions nécessaires. Dans cette perspective, c'est en apprenant et en s'exerçant à la sollicitude, que tout un chacun peut prendre conscience du fait que le handicap est en partie relatif, car fonction de normes sociales qui mettent plus ou moins certaines personnes en situation de handicap. Se soucier de et se rendre relationnellement accessible aux personnes porteuses d'un handicap peut ainsi permettre de reconsiderer ce qu'est un handicap et ce qui lui donne son existence : la marginalisation et l'isolement ainsi que l'empêchement à agir et à se réaliser en fonction de ses aspirations. Or réaliser la relativité du handicap et sa composante sociale, c'est comprendre qu'être handicapé est en fait une injustice qui nous concerne potentiellement tous et qui peut être levée dès lors que nous modifions notre regard, que nous entrons dans une relation empathique et que nous œuvrons en faveur d'une politique inclusive et solidaire.

Rentrer en amitié avec une personne porteuse d'un handicap, à l'université, sur son lieu de travail ou encore à son club de sport, peut ainsi apprendre à œuvrer pour une société non invalidante,

au moins à sa propre échelle, et, par suite, s'enrichir et enrichir l'espace commun de l'intelligence et de la personnalité de personnes qui en étaient jusqu'ici exclues, faute d'accueil. Selon Bertrand Quentin, la confrontation à la vulnérabilité à laquelle oblige la relation amicale et empathique avec la personne porteuse d'un handicap peut ainsi à la fois apporter quelque chose d'inédit à ceux qui l'entourent et les rendre meilleurs. Concrètement, prendre en compte les besoins des personnes porteuses d'un handicap, c'est aussi prendre en compte les besoins de tous, actuellement ou potentiellement – car à la suite d'un accident, d'une maladie, d'une grossesse ou de la vieillesse, nous sommes tous des personnes pouvant découvrir à nos dépens que nous sommes en situation de handicap. Ainsi, l'accessibilité des bâtiments et des transports est loin de ne rendre service qu'aux personnes handicapées, de même qu'un aménagement ergonomique du poste de travail ou du temps de travail. La perspective des personnes handicapées peut ainsi s'avérer très utile à tous.

DES SAVOIRS EXPÉRIENTIELS

En pratique, l'expérience de vie des personnes porteuses d'un handicap peut s'avérer particulièrement utile aux autres personnes handicapées ainsi qu'aux personnes malades, dépendantes ou se retrouvant provisoirement en situation d'incapacité. En effet, la personne porteuse d'un handicap, du fait des limites et des contraintes qui sont les siennes, et des adaptations qu'elle doit nécessairement mettre en œuvre au quotidien, est susceptible d'acquérir ce que l'on appelle des « savoirs expérientiels », c'est-à-dire des savoir-être et des savoir-faire, réfléchis et analysés comme tels,

et pouvant être transmis à d'autres personnes vivant des situations comparables. Le handicap n'est en effet pas une caractéristique comme les autres : il implique une façon « d'être-au-monde », selon les termes de l'anthropologue Robert Murphy⁹. D'une certaine façon, le handicap est toujours présent à soi et constitue comme un préalable incontournable dans la façon d'aborder l'environnement physique et social, d'élaborer des projets ou encore dans sa façon d'être avec autrui.

De fait, les personnes porteuses d'un handicap doivent de façon aiguë adapter et s'adapter à leur environnement physique et social, savoir demander et accepter de l'aide d'autrui, gagner et conserver leur autonomie et le respect d'elles-mêmes, pour, précisément, ne pas se laisser réduire au handicap. Concrètement, le handicap implique de s'adapter et de mobiliser attention et énergie en quasi-permanence, y compris pour les activités les plus simples de la vie, qui, pour la plupart des individus, ne présentent aucune difficulté, ne mobilise aucune réflexion et sont, par là-même, insignifiantes. Or pour les personnes porteuses d'un handicap, nombre de ces activités, comme se déplacer hors de chez soi, travailler, se faire à manger, s'habiller, etc., ne sont jamais insignifiantes : ces activités, simples en apparence, sont susceptibles de mobiliser des efforts conséquents. Là où pour la plupart des individus, il ne se passe rien, la personne porteuse d'un handicap est astreinte à l'action et à la planification, mobilisant ses ressources pour parvenir à effectuer les activités à la fois essentielles et banales du quotidien. Elle superforme en permanence.

⁸ Joan Tronto, 1993. *Moral Boundaries: A political Argument for an Ethic of Care*, Routledge.

⁹ Robert Murphy, 1987. *The Body Silent: The Different World of the Disabled*, Henry Holt & Co./W. W. Norton.

L'expérience intime du handicap prend ainsi toutes les allures d'un « métier », selon la métaphore employée par Ruwen Ogien à propos de la maladie¹⁰. Aussi, à l'instar du métier, le handicap nécessite un « apprentissage », celui de savoir faire et de savoir être avec le handicap. Les personnes porteuses d'un handicap acquièrent des facultés ou capacités qui font d'elles des personnes aux savoirs singuliers. Selon la sociologue Ève Gardien¹¹, les expériences des personnes handicapées peuvent ainsi profiter à tous, dès lors que ces expériences sont élaborées en savoirs expérientiels : elles peuvent être à l'origine d'enseignements et de conseils très concrets sur la façon de gérer les contraintes liées à la dépendance et d'améliorer sa qualité de vie, que ne sont pas toujours capables de prodiguer les professionnels des secteurs médical et social.

À l'instar de ce qui est déjà relativement développé dans le cadre de la psychiatrie, on peut imaginer que les personnes porteuses d'un handicap pourraient endosser la fonction de pair-aidant dans les institutions sanitaires et sociales que fréquentent les personnes handicapées et, offrir, en plus de leurs savoirs expérientiels, ce que Bertrand Quentin appelle une « *empathie non égocentrique* » et donc non stigmatisante. Les personnes handicapées peuvent ainsi devenir des aidants ou des soignants, aux côtés de ceux dont c'est la profession, au service d'autres personnes handicapées et, plus largement, en situation d'incapacité. Or, loin de n'être qu'un complément aux savoirs théoriques et

scientifiques, la pair-aidance peut aussi transformer les perspectives des professionnels du soin et du social. Elle réinterroge les savoirs experts et, selon l'avis même des professionnels, elle réhumanise les pratiques et redonne du sens à leur métier. Du côté des « aidés », l'enjeu est celui du développement de l'autonomie et du pouvoir d'agir (*l'empowerment*), le pouvoir de se réapproprier sa vie et de lui donner la direction que l'on souhaite en fonction de ses aspirations propres.

La participation des personnes porteuses d'un handicap à la réflexion collective en santé publique et en promotion de la santé peut ainsi être bénéfique à tous, puisque tous, nous sommes vulnérables et, qui plus est, susceptibles d'être un jour en situation d'incapacité ou de dépendance. De la même façon que les patients sont de plus en plus souvent conviés à des recherches participatives en santé, les personnes handicapées pourraient également se joindre à ce type de recherche, où le savoir expérientiel est considéré, sinon au même titre que les savoirs experts, à tout le moins comme essentiel et de valeur. De plus, comme le souligne Bertrand Quentin, l'un des meilleurs moyens pour accueillir véritablement les personnes porteuses d'un handicap, est de ne pas parler à leur place et de les faire participer aux processus délibératifs et aux prises de décision qui les concernent directement. Dans un idéal de démocratie sanitaire, il est d'ailleurs légitime d'accorder aux personnes handicapées le moyen de faire part de leurs besoins et des meilleures façons d'y pourvoir – sans compter, comme nous l'avons vu, que les bénéfices qui en découleraient profiteraient à tous.

UNE SOCIÉTÉ HUMANISTE

Apprendre à reconnaître la personne malgré le handicap, et lui offrir amitié et sollicitude, est porteur d'un enrichissement mutuel qui est le propre des sociétés hospitalières fondées sur la reconnaissance, notamment – si l'on reprend l'analyse du philosophe Axel Honneth¹² –, en permettant à chacun de se percevoir comme digne d'attention, de droits égaux et contributifs à la vie collective. Dès lors que nous soutenons les valeurs d'une république solidaire et fraternelle, il n'est pas possible de continuer à traiter des personnes de telle sorte qu'elles se retrouvent en situation de handicap et qu'elles constituent une communauté de personne minorées et marginalisées, alors même que cela pourrait être évité. D'une manière plus générale encore, il est essentiel de garder à l'esprit que nous sommes tous vulnérables et qu'une société humaniste et aussi une société du soin, comme le souligne la philosophe Cynthia Fleury¹³, qui se doit de permettre à quiconque, quelles que soient ses fragilités propres, d'être autonome et en mesure de vivre une existence satisfaisante et non pas simplement de survivre dans ses marges.

¹⁰ Ruwen Ogien, 2017. *Mes Mille et Une Nuits : la maladie comme drame et comme comédie*, Albin Michel.

¹¹ Ève Gardien, 2012. *Des innovations sociales sur et pour les personnes en situation de handicap*, Èrès.

¹² Axel Honneth, 2000. *La lutte pour la reconnaissance*, Le Cerf.

¹³ Cynthia Fleury, 2019. *Le soin est un humanisme*, Gallimard.

Le corps prothétique : de la promesse d'augmentation à la conformation normative

L'association courante du corps équipé de prothèse(s) high-tech à la figure de l'homme augmenté traduit un imaginaire où la technologie apparaît comme voie d'émancipation corporelle. Pourtant, l'analyse du cas de l'appareillage d'un membre amputé révèle une tension profonde entre la promesse d'augmentation et la réalité d'un effacement normatif.

Loin de constituer un paradigme d'amélioration humaine, le corps prothétique illustre d'abord les injonctions à la conformation et à l'invisibilisation qui pèsent sur les corporéités hors normes dans les sociétés technono-médicales contemporaines.

AUGMENTATION CORPORELLE ET TECHNO-ENCHANTEMENT

La rhétorique transhumaniste érige le corps augmenté en idéal de dépassement de soi et de ses limites biologiques. Dans ce cadre, la prothèse symbolise l'outil de la victoire sur la déficience : un prolongement fonctionnel, voire une amélioration du corps vulnérable. Les représentations médiatiques réactivent régulièrement cette vision à travers la mise en scène récurrente de figures emblématiques – le sportif, le héros, le cyborg – qui incarnent réussite, volonté et performance⁴. Cette iconographie n'est pas neutre car elle s'appuie sur les valeurs dominantes du capitalisme contemporain (efficacité, autonomie, productivité), faisant du corps appareillé un corps méritant, volontaire, moralement valorisé.

¹ Valentine Gourinat, 2020. « Du corps reconstitué au corps reconfiguré. Pour une compréhension éthique de la prothèse à l'ère du techno-enchantement », *Alter. European Journal of Disability Research*, n° 14-1, pp. 40-47. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2019.08.001>

Cet imaginaire d'enchantement prothétique², dans lequel la machine semble dépasser le corps en efficacité, solidité ou durabilité, fait de la prothèse un objet de fascination sociale plus que le support d'un vécu corporel situé. Or, la réalité du handicap s'y trouve généralement effacée, conduisant à un écart considérable entre cette promesse et le vécu réel des personnes amputées. Les enquêtes de terrain montrent que l'incorporation d'une prothèse est lente, difficile, énergivore, et ne supprime ni la douleur, ni la fatigue, ni les limitations fonctionnelles³. Le quotidien appareillé est fait d'ajustements et d'accompagnements permanents : adaptation du moignon à l'emboîture, peau fragilisée, instabilité posturale, renégociation de ses gestes. Ces expériences ordinaires, majoritaires, contrastent avec les images héroïsées du corps idéalement reconstruit par la technologie, qui contribuent à invisibiliser la vulnérabilité ou la précarité des per-

² Valentine Gourinat, Paul-Fabien Groud, Nathanael Jarrasse, 2020. « L'ambivalence de l'enchantement prothétique contemporain », *Corps et prothèses*, Presses universitaires de Grenoble, pp. 189-209.

³ Paul-Fabien Groud, Valentine Gourinat et Lucie Dalibert, 2025. « J'ai perdu cinquante centimètres de ma personne », *Revue des sciences sociales*, n° 73 : Mettre en récit la souffrance liée à l'amputation, pp. 68-77. <https://hal.science/hal-05235926v1/document>

Valentine Gourinat

Ingénierie de recherche au Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles (LinCS) - UMR 7069
Université de Strasbourg

sonnes amputées âgées, malades ou socialement marginalisées – pourtant les profils les plus fréquents et représentatifs de cette population. Ainsi, le techno-enchantement n'augmente en aucun cas le corps, il n'alimente que le mythe d'un corps appareillé performant.

DU TECHNO-SOLUTIONNISME AU TECHNO-VALIDISME

Derrière cette narration d'amélioration corporelle se profile une idéologie de conformation techno-validiste⁴, considérant la technologie comme voie privilégiée – sinon unique – de « réparation » corporelle et fonctionnelle. Dans ce paradigme, solidement ancré dans la vision validiste⁵ et validocentrale⁶ de notre société, le corps amputé n'est pensé qu'en termes de déficit à corriger par un dispositif technique salvateur, plutôt qu'à partir de ses potentialités

⁴ Ashley Shew, 2020. « Ableism, technoableism, and future AI », *IEEE Technology and Society Magazine*, vol.39, n°1, pp. 40-85. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9035527>

⁵ Adrien Primerano, 2022. « L'émergence des concepts de « capacitarisme » et de « validisme » dans l'espace francophone. Entre monde universitaire et monde militaire », *Alter*, vol. 16, n° 2, pp. 43-58. <https://doi.org/10.4000/9if6>

⁶ Amélie Tehel, 2020. « La fabrique du corps handicapé », *Revue française des sciences de l'information et de la communication*, n°19. <https://doi.org/10.4000/rfsc.8802>

propres⁷. Ce raisonnement repose d'une part sur une conception du corps normé – un corps supposé complet, stable, symétrique, autonome – qui constitue l'horizon évident et non questionné de la réadaptation, d'autre part sur un techno-solutionnisme⁸ plus global, qui réduit la complexité sociale du handicap à un problème d'ingénierie : « réparer » le corps plutôt que transformer l'environnement, appareiller l'individu plutôt qu'adapter la société.

Ainsi, l'appareillage devient à la fois une solution médicale, un impératif moral (faire son possible pour redevenir « conforme ») et un marqueur d'intégration sociale. Le fait même de choisir de ne pas porter de prothèse peut, en contexte validocentré, être interprété comme un manque de volonté ou une déviance sociale, montrant combien la technologie s'impose comme norme plus que comme une simple possibilité. Ce glissement a des effets concrets sur les trajectoires des personnes amputées. Beaucoup témoignent du sentiment de « devoir » porter leur prothèse pour ne pas déranger, inquiéter ou susciter le malaise. Le non-appareillage, même lorsqu'il est physiquement plus confortable ou fonctionnel, est parfois perçu par les proches, les institutions ou les thérapeutes comme un renoncement ou un échec. Dans cette perspective, la technologie n'est plus simplement un outil au service du corps mais aussi et surtout, un vecteur d'assignation normative : être « autonome » signifie ressembler aux valides.

L'EFFACEMENT PAR LA CONFORMATION

L'appareillage et la réadaptation fonctionnelle constituent ainsi des dispositifs destinés à produire un corps « normalisé ». Il s'agit de rap-

rocher le corps amputé du modèle valide, démarche qui s'inscrit dans la constitution collective d'une hiérarchie corporelle et sociale où la différence n'est tolérée qu'à condition d'être dissimulée. Ce faisant, la prothèse, loin d'être l'outil d'augmentation suggéré dans l'imaginaire collectif, s'avère plutôt un instrument d'invisibilisation ou *a minima* de conformation, masquant autant que possible le stigmate du handicap (habillage couleur chair, vêtements longs, postures ajustées pour faire oublier l'absence du membre). La démarche d'appareillage prothétique, au-delà de son simple objectif de récupération fonctionnelle, s'inscrit ainsi dans un processus stratégique d'« *effacement ritualisé*⁹ » du handicap, visant à rendre invisible le corps hors-norme dans l'espace public et à éviter les regards insistants, la curiosité intrusive ou les jugements.

On pourrait opposer à cela le fait notable que, à l'inverse, certaines personnes amputées revendentiquent une visibilité positive, exposant leur prothèse (décorée ou high-tech), ou leurs capacités physiques et leur résilience sociale comme signe d'*empowerment*. Pourtant, ces figures rejoignent, elles aussi, une logique performative, désignée par certain-es auteur-rices sous le terme de « *supercrip*¹⁰ », à travers laquelle l'acceptabilité sociale du corps hors-norme passe par la prouesse ou par l'acceptation, en d'autres termes par un dépassement « *inspirant*¹¹ » du handicap. Dans les deux cas – invisibilisation ou héroïsation – le corps amputé demeure captif du regard normatif et n'existe qu'à travers sa capacité à se conformer ou à se surpasser.

⁹ David Le Breton, 2013. « Effacement ritualisé ou intégration du corps » dans *Anthropologie du corps et de la modernité* de David Le Breton, pp. 181-208, Presses Universitaires de France.

¹⁰ P. David Howe, 2011. « Cyborg and Supercrip: The Paralympics Technology and the (Dis)empowerment of Disabled Athletes », *Sociology*, vol. 45, n°5, pp. 868-882.

¹¹ Beth A. Haller, Jeff Preston, 2016. « Confirming normalcy: 'Inspiration porn' and the construction of the disabled subject? » dans *Disability and social media* de Katie Ellis, Mike Kent (dir), pp. 63-78, Routledge.

REPENSER L'AUGMENTATION

Malgré les imaginaires techno-enchantés qu'il mobilise, le corps prothétique n'incarne pas le corps augmenté des idéaux transhumanistes, mais un champ de tensions où s'éprouvent nos rapports à la norme, à la technique et à la corporéité. Derrière le rêve d'un corps amélioré se joue une politique validiste du corps conforme, révélant le paradoxe d'une modernité qui prétend libérer les corps tout en renforçant leur assujettissement à la norme (et à la technologie qui la véhicule). Repenser l'augmentation supposerait alors de déplacer la question : non pas comment réparer ou dépasser un corps perçu comme déficient, mais comment reconnaître, habiter et valoriser la pluralité des corporéités.

Ainsi, l'enjeu n'est pas tant de refuser la prothèse ou la technique – qui peuvent être source de puissance d'agir, de reconfiguration sociale ou d'autonomie – que de dés-essentialiser leur place. Le véritable dépassement n'est sans doute pas technologique, mais éthique : apprendre à voir dans le corps amputé non un déficit à compenser mais une autre manière d'être-au-monde, incluant la vulnérabilité comme dimension constitutive de l'existence humaine. Admettre cette pluralité de corporéités, fonctionnelles ou non, appareillées ou non, conduit finalement à penser l'augmentation non comme dépassement de la vulnérabilité, mais comme élargissement des possibles d'être-au-monde et des modalités corporelles, et de la comprendre moins comme une « montée en puissance » du corps qu'une dilatation des cadres sociaux permettant à chacun-e d'habiter son corps¹² sans devoir le justifier, le masquer ou le sur-performer.

⁷ Ève Gardien, 2016. « De la liberté corporelle en situation : l'exemple de la résistance de personnes handicapées au validocentrisme », *Corps*, n°14, pp. 105-114. <https://shs.hal.science/halshs-01287174v1>

⁸ Evgeny Morozov, 2013. To save everything, click here: The folly of technological solutionism, *PublicAffairs*.

¹² Voir, par exemple, la notion très enrichissante de « transmobilité » : Mallory Kay Nelson, Ashley Shew, Bethany Stevens, 2019. « Transmobility: possibilities in cyborg (crip)borg bodies », *Catalyst: Feminism, Theory, Technoscience*, vol.5, n°1, pp. 1-20. <https://miniurl.be/r-6k5r>

Sur les technologies du quotidien au service du handicap

Et si les objets, les environnements et les applications étaient imaginés, dès leur conception, pour être accessibles à toutes et tous... Devant la multiplicité des interactions personnes-objets-environnements envisageables, comment rendre le « design universel » concret ?

Du design universel à la diversité des expériences

Télécommandes, sous-titres, SMS... Autant d'inventions nées pour faciliter la vie des personnes handicapées et qui, aujourd'hui, profitent à tout le monde. Ces exemples pourraient rejoindre ce qu'on appelle le « design universel ». L'idée serait de concevoir les objets, les environnements accessibles à tous les corps dès leur conception. Mais, comme les travaux de la sociologue Myriam Winance le rappellent : nos capacités dépendent toujours d'une relation entre une personne, un objet et un environnement. Et si l'avenir de l'accessibilité résidait moins dans l'universalité que dans la diversité des expériences ?

Marion Ink
Sociologue à l'INSEEM

L'histoire des innovations technologiques regorge d'exemples où des outils initialement pensés pour les personnes handicapées ont été adoptés bien au-delà de ce public.

LA TÉLÉCOMMANDÉE : PENSÉE POUR LES PERSONNES À MOBILITÉ RÉDUITE, UTILISÉE DANS TOUS LES FOYERS

Prenons l'un des objets les plus banals du quotidien : la télécom-

mande. À ses débuts, cet outil a été conçu pour permettre aux personnes ayant des difficultés à se déplacer de contrôler à distance leur téléviseur. Très vite, ce dispositif a rencontré un succès massif auprès de l'ensemble du public. Aujourd'hui, rares sont les foyers qui s'en passent – et son principe a été généralisé à d'autres appareils : volets roulants, climatiseurs, enceintes, etc.

LES SMS : UN OUTIL D'ABORD CONÇU POUR LES PERSONNES SOURDES

Autre exemple frappant : les messages textes (SMS). Avant l'essor des *smartphones* et des messageries instantanées, le SMS a été un des premiers moyens d'accéder à la communication écrite sur téléphone mobile. Ce service a d'abord été pensé comme une solution pour les personnes sourdes ou malentendantes, afin de leur permettre de communiquer sans avoir recours à la voix. Là encore, c'est la contrainte qui a été féconde.

Contre toute attente, ce mode de communication s'est imposé comme un usage de masse. Pourquoi ? Parce qu'il répondait aussi à des besoins non anticipés : échanger discrètement, à distance, sans interruption de l'activité en cours. Il a façonné une nouvelle



culture de l'écrit – rapide, informel, efficace – qui a même modifié la langue.

RAMPE D'ACCÈS, SOUS-TITRAGE, INTERFACES VOCALES... UNE LOGIQUE DE DIFFUSION GÉNÉRALISÉE

Le même schéma se retrouve dans d'autres domaines :

- les rampes d'accès, imposées par les normes d'accessibilité, profitent aussi aux personnes âgées, aux parents avec poussettes, aux livreurs... ;
- les sous-titres, prévus pour les personnes sourdes, sont massivement utilisés dans les transports, dans les *open spaces* ou sur les réseaux sociaux par les personnes entendantes ;
- les assistants vocaux (type Siri ou Alexa) facilitent la vie des personnes aveugles ou ayant des troubles moteurs, mais sont aussi plébiscités pour leur confort d'usage par les personnes valides.

Il ne s'agit donc pas seulement d'ajouter des adaptations spécifiques *a posteriori*, mais de concevoir, dès le départ, des environnements, des outils ou des services utilisables par toutes et tous, quels que soient les corps, les situations ou les contextes : c'est précisément ce que propose le design universel. Ceci étant dit, le design universel comporte des limites.

MAIS ATTENTION AUX LIMITES DE LA CONCEPTION UNIVERSELLE

Les travaux de la sociologue Myriam Winance¹ permettent d'apporter un contrepoint précieux à l'idée de design universel.

Là où l'on imagine souvent qu'un « bon » objet devrait convenir à tout le monde, elle montre que la réalité est bien plus complexe : nos capacités – comme nos incapacités – ne sont jamais des caractéristiques individuelles figées, mais le résultat d'une relation entre une personne, un objet, un environnement et un ensemble de ressources mobilisées pour agir.

SORTIR DE L'IDÉE D'UN UTILISATEUR « UNIVERSEL »

M. Winance rappelle que le design universel vise l'inclusion mais, qu'en cherchant à réduire la diversité des usages en un seul objet utilisable par tous, on finit par fabriquer un « *utilisateur minimal* » : un utilisateur abstrait, sans corps, sans histoire, sans expérience. Cette conception laisse de côté tout ce qui fait la richesse des situations réelles – la manière d'un individu de sentir son corps, d'ajuster un geste, d'apprendre, de composer avec d'autres personnes.

À partir d'une enquête auprès de personnes utilisant un fauteuil roulant, M. Winance montre que la capacité d'agir émerge d'un réseau : le fauteuil, la manière de s'y installer, les réglages, l'environnement, les objets disponibles, les proches, les arrangements du quotidien...

Dans cette perspective, on ne possède pas une capacité : on la fabrique dans la situation, à travers des ajustements et des apprentissages. Et la même personne peut être très mobile dans un lieu, et limitée dans un autre, non pas à cause de son corps uniquement, mais parce que la relation entre elle et son environnement change.

M. Winance insiste aussi sur les « *ajustements* » et les « *arrangements pratiques* ». Une personne

adapte son fauteuil, son environnement, ses manières de faire ; l'environnement et les objets, eux aussi, exigent qu'elle s'adapte en retour. Ce sont ces micro-arrangements – pousser différemment, régler la lumière d'une pièce, changer un trajet, mobiliser un proche ou un objet – qui rendent l'action possible. On découvre alors que la diversité n'est pas un problème à réduire, mais une ressource à reconnaître.

PASSER DE L'UNIVERSEL À LA DIVERSITÉ DES EXPÉRIENCES

Selon M. Winance, au lieu de chercher « *un seul objet pour tous* », il faudrait adopter une autre logique. D'abord, élargir les ressources disponibles, ensuite permettre la variation et enfin favoriser les multiples manières d'agir. L'enjeu n'est donc plus d'uniformiser mais de créer un monde où différentes façons de se déplacer, de sentir, d'apprendre ou d'interagir peuvent coexister. Un monde commun, mais pas uniforme.

Cette perspective permet aussi de garder en tête un écueil important : le *techno-validisme*². C'est la tendance à croire que la technologie peut « corriger » le handicap, ou faire disparaître les inégalités sans changer les normes sociales qui les produisent. On risque alors de recentrer la conception sur un idéal valide, performant, standard – au lieu de transformer réellement les environnements, les collectifs, les façons de vivre et de se déplacer.

¹ Ce texte s'appuie sur l'article de 2014 de la sociologue Myriam Winance : « La conception universelle et le défi de la diversité. Quelques réflexions sur les principes de la conception universelle à partir d'une recherche empirique concernant la mobilité des personnes », <https://shs.hal.science/halshs-01069002v1/document>

² Voir notamment les travaux d'Ashley Shaw. Ashley Shaw, 2023, *Against Technoableism: Rethinking Who Needs Improvement*, W. w. Norton & company. Pour une présentation du livre et davantage, voir : <https://www.youtube.com/watch?v=jJcRwNWETM>

Comment le GPS de nos téléphones permet à des déficients visuels de randonner en autonomie

L'application numérique Navi Rando®, qui utilise les signaux GPS et ceux de la centrale inertielle du smartphone, n'est pas une fin en soi mais un ensemble d'informations proposé à l'arbitrage du randonneur afin de l'aider à définir sa trajectoire et le chemin à suivre.

« *Point 8, midi, à 50 mètres, chemin à 3 heures* »... Telle est la consigne que le smartphone d'Anaïs lui délivre lorsqu'elle randonne seule sur les sentiers du massif des Vosges du Nord. Grâce à l'application Navi Rando®, installée sur son téléphone lui-même placé dans une pochette sur son buste, elle garde les mains libres. Dans l'une, sa canne blanche lui permet de balayer le sentier et d'en percevoir les reliefs. Dans l'autre, un bâton de marche lui sert à maintenir son équilibre sur les portions irrégulières. Ses autres sens, associés à ses perceptions haptiques, proprioceptives et kinesthésiques, permettent, à cette randonneuse hors norme, de se représenter mentalement le terrain et son environnement.

L'application Navi Rando® agit comme les petits cailloux blancs du Petit Poucet dans le conte de Charles Perrault, qui guidaient ses frères et sœurs dans la forêt après que leurs parents les y aient abandonnés. Ici, chaque « caillou » correspond à une coordonnée GPS relevée sur le tracé du sentier. Le randonneur progresse ainsi de point GPS en point GPS. À chaque point sont associées une ou plusieurs consignes de navigation permettant à la personne déficiente visuelle de s'orienter et de construire une carte mentale du parcours. Ce système suppose un travail préalable de relevé et de numérisation des coordonnées sur le terrain¹.

Comme pour un avion ou un navire, deux informations guident l'utilisateur : le « cap horaire » et la « distance » à parcourir jusqu'au point suivant. Le cap horaire est une notion familière aux personnes déficientes visuelles, utilisée notamment pour repérer les aliments dans leur assiette (légumes à « midi », la viande à « 3 heures »). Ce cap est défini à partir de l'axe corporel et mobilise les compétences acquises lors des séances de locomotion comme la conscience de son axe corporel, l'orientation dans l'espace, la marche en ligne droite. Or, marcher droit sans repères visuels est difficile : il n'est pas rare de dévier de son axe. Navi Rando® pallie cette difficulté en recalculant régulièrement (toutes les dix à vingt secondes, selon le paramétrage) le cap à suivre, aidant ainsi le randonneur à maintenir une trajectoire rectiligne. Si celui-ci pivote d'un quart de tour vers la gauche, l'application adapte immédiatement la direction en conséquence et ce qui était « midi » devient « 9 heures ».

De la même manière, la distance jusqu'au prochain point GPS – par exemple 50 mètres – est mise à jour en continu. Lorsque cette distance diminue, cela signifie que le randonneur se rapproche du point prévu ; si elle augmente, il s'en éloigne. Cette rétroaction simple joue un rôle essentiel, car elle confirme la justesse de la progression et évite les erreurs d'orientation. Ainsi, la consigne « *midi, 50 mètres, chemin à 3 heures* », répétée régulièrement par la synthèse vocale du smartphone, indique à Anaïs qu'elle doit continuer tout droit et qu'un chemin se présentera sur sa droite dans 50 mètres. Cette information permet

Laurence Rasseneur

Membre du bureau national
du SNESUP-FSU



d'anticiper et d'ajuster son balayage de canne afin de repérer le chemin s'ouvrant sur sa droite.

En complément, Navi Rando® peut diffuser des commentaires descriptifs sur le type de sentier, les croisements, ou la présence d'éléments particuliers (intersections, carrefours, rivières, passerelles ou voies ferrées). Ces informations affinent la représentation mentale du parcours et sont des repères complémentaires qui confortent le randonneur dans le choix du bon chemin.

Le défi pour le randonneur consiste à combiner les consignes du smartphone avec les informations tactiles issues de la canne et ses perceptions sensorielles. Ce surcroit d'informations génère une charge mentale importante et demande une forte concentration. Un temps d'adaptation est nécessaire pour apprendre à hiérarchiser ces informations et à les traiter plus automatiquement. Avec l'expérience, l'usage devient intuitif, permettant au randonneur de mieux profiter de son environnement et du plaisir de la marche.

¹ Jesus Zegarra, Laurence Rasseneur, Clément Gass René, Farcy, 2016. « Navi Rando, GPS-IMU Smart Phone Application for Helping Visually Impaired People Practicing Hiking ». *International Conference on Computers Helping People with Special Needs*, Springer, pp. 16-22.

Ce que dit la création de la cinquième branche autonomie de l'évolution de la Sécurité sociale

Alors que l'on célèbre cette année les 80 ans de la Sécurité sociale, plus précisément les 80 ans des ordonnances des 4 et 19 octobre 1945 portant à la création du régime général de Sécurité sociale, on célèbre également les 5 ans de sa dernière-née : la branche autonomie créée en 2020. L'occasion de dresser un état des lieux de l'évolution de la Sécurité sociale, de relever les différences principales entre ce modèle et celui de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) et de s'interroger quant à son financement et, plus généralement, à la prise en charge de l'autonomie.

Le système de Sécurité sociale français est créé à la sortie de la seconde guerre mondiale. S'il s'appuie à la fois sur les expériences antérieures des assurances sociales de 1928 et 1930 et sur les expériences mutualistes ou celles de certaines professions réalisées depuis la deuxième moitié du XIX^e siècle, le système de Sécurité sociale tel que pensé et mis en place en 1945 apparaît comme révolutionnaire¹ (Da Silva, 2022 ; Duchesne, 2021).

LE MODÈLE DE 1945-1967 : UN MODÈLE AMBITIEUX REMIS EN CAUSE

En effet, pour traduire l'ambition très générale du « plan complet de Sécurité sociale » telle qu'énoncée dans le programme du Conseil national de la

Résistance, le gouvernement provisoire de la République – sous l'impulsion puis la mobilisation décisive du mouvement communiste (notamment de la CGT) – va, par les ordonnances des 4 et 19 octobre 1945 puis par la loi du 22 mai 1946 portant généralisation de la Sécurité sociale, constituer un régime inédit en France de protection sociale. On peut retracer le caractère inédit et novateur de la Sécurité sociale à travers cinq caractéristiques principales du régime général (RG)² de Sécurité sociale, dont on retrouve de nombreux éléments dans les régimes dits spéciaux et particuliers, ou « pionniers ».

- Sur le plan organisationnel, le RG est organisé autour d'une caisse unique pour verser toutes les prestations quel que soit le besoin couvert (maladie, famille, retraite, santé au travail) et centraliser le financement. Le principe de la caisse unique per-

met d'assurer la mutualisation la plus large entre les risques. Cette organisation rompt avec l'organisation antérieure des assurances sociales et des mutuelles qui étaient éclatées en de multiples caisses de petite taille et spécifiques à certaines professions ou certains territoires. Contrairement à l'ambition initiale, au niveau local le principe de la caisse unique sera en partie remis en cause par la création, aux côtés des caisses primaires de Sécurité sociale (CPSS), des caisses d'allocations familiales (CAF).

- Le financement du RG est, pour sa part, assuré par une cotisation sociale interprofessionnelle à taux unique. La cotisation sociale présente la particularité d'avoir comme base de calcul et de financement (assiette) les salaires. L'essentiel des cotisations sont dites « patronales » dans le sens où elles viennent s'ajouter au salaire brut. Elle constitue ainsi la part socialisée des salaires. Son taux interprofessionnel et unique rompt également avec l'or-

¹ Nicolas Da Silva, 2022. *La bataille de la sécu : une histoire du système de santé*, La Fabrique.

Victor Duchesne, 2021. « L'organisation de la santé en France depuis 1967. Vers un gouvernement marchand ? », Thèse de doctorat en sciences économiques, Université Paris XIII – Sorbonne Paris-Nord.
<https://theses.hal.science/tel-03884586v1>

Victor Duchesne

Maître de Conférences

Centre de recherche en Économie et gestion de Paris Nord (Cepn)

² Celui applicable aux travailleurs salariés et principal régime de Sécurité sociale.

ganisation d'avant la seconde guerre où les taux pouvaient varier d'une entreprise à une autre. Par ailleurs, la cotisation sociale permet à la Sécurité sociale d'avoir un financement qui lui est propre car affecté (à l'inverse des autres prélèvements) et prélevé de manière indépendante (par les caisses directement puis par l'Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF)).

- La forme que prennent les prestations de Sécurité sociale est centrale dans le RG car, outre leur uniformité sur le territoire national, elle guide le fonctionnement du système. En effet, si cotiser au RG est nécessaire pour être protégé, le volume (monétaire) de cotisation sociale ne détermine pas le volume de prestation. Pour une partie des prestations, ce sont les besoins qui déterminent le niveau des prestations (maladie, famille). Pour les autres, c'est le niveau de salaire qui détermine celui des prestations (retraite, indemnité journalière). Nous sommes ainsi dans un système à prestations définies. Cela permet au RG, avec le financement par la cotisation sociale, de fonctionner selon le principe « chacun contribue selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ».

- Pour assurer la collecte des cotisations et le versement des prestations, le RG repose sur une organisation décentralisée qui prend la forme de caisses locales de droit privé, là où la caisse nationale est un établissement public. Ces caisses sont départementales et même infra-départementales pour les départements les plus peuplés, comme le Nord par exemple. Ce fonctionnement repose sur une autonomie très forte des caisses qui disposent d'une certaine latitude d'action, notamment en matière d'action sociale et d'action sanitaire. Elles peuvent ainsi créer des centres de santé, des crèches, etc. La caisse nationale ne joue qu'un rôle de centralisation des recettes et de

redistribution de celles-ci en fonction des besoins des caisses. L'unité du régime, notamment face à l'État, est assurée par le regroupement des caisses au sein de la Fédération nationale des organismes de Sécurité Sociale (FNOSS) et au sein de l'Union nationale des caisses d'allocations familiales (UNCAF).

- Enfin, pour assurer le contrôle du RG et de ses caisses, un système de démocratie sociale élective est mis en place. Les bénéficiaires du régime, les travailleurs salariés, élisent tous les cinq ans leurs représentants, les administrateurs, présentés sur listes syndicales. Ces élections affichent des taux de participation importants et permettent à la Sécurité sociale de faire l'objet d'un large débat démocratique. La démocratie sociale élective ancre politiquement la Sécurité sociale dans le monde du travail et sanctuarise le pouvoir du salariat sur son institution de protection sociale dans la mesure où ses représentants disposent de trois quarts de sièges du conseil d'administration contre un quart pour les représentants du patronat.

Toutes ces caractéristiques font que le modèle de Sécurité sociale français est un modèle de protection sociale relativement indépendant de l'État et qui contribue à l'unification du salariat. Mais ce modèle de 1945, face aux attaques répétées du patronat et de l'État, va laisser la place à un autre modèle de Sécurité sociale : celui mis en place par la réforme de 1967. Attaques qui, bien avant la grande réforme de 1967, avaient déjà affaibli le modèle de 1945. Si cette réforme ne remet pas en cause la Sécurité sociale en tant qu'institution principale de la protection sociale, elle vient amender les fondamentaux du modèle et ouvrir ainsi des brèches qui seront par la suite élargies au gré des réformes.

C'est tout d'abord l'unité du RG qui est remise en cause avec son

éclatement en trois caisses nationales et trois branches (risques ou besoins) plus l'activité de recouvrement désormais autonome. Cet éclatement va permettre de réaliser un pilotage branche par branche, notamment en termes d'équilibre entre leurs ressources et leurs dépenses qui sont désormais propres à chacune et non plus agrégées dans une seule entité. La séparation en branches distinctes du RG va ainsi permettre un « pilotage par les soldes », permettant au gré de déficits (soldes négatifs) de justifier les réformes en matière de santé puis de retraite, etc.

La démocratie sociale est radicalement transformée puisqu'elle devient paritaire (la moitié des sièges pour les représentants des salariés et la moitié pour les représentants du patronat) et nommée par le gouvernement au lieu d'être majoritaire (pour les salariés) et élective (par les intéressés). Si les pouvoirs des conseils d'administration ne sont pas radicalement modifiés, ils perdent leur légitimité politique par l'élection. Par ailleurs, cette réforme donne les clefs au patronat compétent de la division du mouvement syndical. Une telle transformation va aligner le fonctionnement du RG sur le fonctionnement de l'assurance chômage ou encore des retraites complémentaires.

Enfin, cette réforme, en termes de financement, va à la fois faire éclater la cotisation sociale entre chaque branche (il n'existe que deux cotisations : une de Sécurité sociale et une d'allocation familiale) et ouvrir la possibilité d'un financement autrement que par les cotisations sociales à travers l'affectation d'une première taxe à la Sécurité sociale (sur les primes d'assurance). Cette évolution de la cotisation va permettre le pilotage par les soldes en lien avec l'éclatement de la caisse nationale en plusieurs caisses.

UNE INTÉGRATION DE L'AUTONOMIE AU SEIN DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : PARADOXE OU PROTOTYPE D'UN NOUVEAU MODÈLE DE SÉCURITÉ SOCIALE ?

L'intégration de la CNSA au sein de la Sécurité sociale (c'est-à-dire d'une structure préexistante) – pour créer une cinquième branche, la branche autonomie – interroge dans la mesure où elle ne correspond pas aux caractéristiques des fondamentaux de 1945, même remis en cause en 1967. En effet, la CNSA ne dispose ni de la même gouvernance, ni de la même organisation, ni du même financement. Cependant, ces différences, si elles peuvent être envisagées comme un écart au modèle de la Sécurité sociale de 1945, constituent également une nouvelle norme de fonctionnement déjà expérimentée pour d'autres branches et permise par la réforme de 1967 de la Sécurité sociale.

La création de la cinquième branche et la transformation de la CNSA en nationale de Sécurité sociale est conditionnée par le fait que la CNSA préexiste sous une forme organisationnelle radicalement différente. Si sa transformation en caisse de Sécurité sociale a légèrement modifié certaines de ses caractéristiques, elle reste fondamentalement différente des autres caisses nationales de Sécurité sociale. À ce jeu des différences, on peut en identifier au moins trois principales en termes d'organisation, de gouvernance et de financement.

UNE ORGANISATION ENTRE SÉCURITÉ SOCIALE ET DÉPARTEMENT PROVIDENCE ?

La première différence entre la cinquième branche et les quatre autres, mais aussi la plus visible, est une différence organisationnelle. Là où les branches de Sécurité sociale sont habituellement organisées, depuis

1967, entre un réseau de caisses locales indépendantes de droit privé (CAF, CPAM, CARSAT)³ et une caisse nationale sous statut d'établissement administratif, la cinquième branche ne dispose pas de caisses locales. Les structures locales en charge de l'autonomie sont les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ou des maisons départementales de l'autonomie (MDA). Ces structures prennent la forme d'un groupement d'intérêt public (GIP), forme administrative qui permet d'associer différents acteurs de l'autonomie notamment les départements, l'État, les caisses de Sécurité sociale d'un territoire afin de constituer un guichet unique en matière de prestations pour les personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie. Si la CNSA joue un rôle de tête de réseau des MDPH/MDA, elle n'est pas à la manœuvre dans la mesure où ce sont les départements qui contrôlent ces structures.

La branche autonomie n'est donc pas structurée selon le principe fondamental d'une articulation entre une caisse locale et une caisse nationale qui a pour objectif de gérer les prestations et d'être au service des usagers. Ce choix, outre la dépendance au sentier lié à la préexistence à la cinquième branche du duo MDPH-CNSA, rejoint trois phénomènes qui touchent la Sécurité sociale. Premièrement, la recentralisation du pilotage des branches et la remise en cause de l'indépendance des caisses locales à la fois par la centralisation des systèmes d'informations, des fonds nationaux ou des pouvoirs de la caisse nationale. Deuxièmement, l'étatisation d'une partie de la Sécurité sociale qui vient cantonner celle-ci à un rôle de caisse de paiement uniquement. Cela est visible notamment pour sa branche maladie avec la création, en 2010,

des agences régionales de santé (ARS) qui ont absorbé une partie des missions des caisses régionales d'assurance-maladie. Enfin, troisièmement, le développement des politiques sociales prises en charge par le département, le développement du « département-providence⁴ », qui s'est vu confier progressivement un rôle d'organisation des politiques d'assistance (RSA, etc.), d'autonomie, et peut-être demain, de santé, comme l'a évoqué le premier ministre devant l'assemblée des départements de France en novembre 2025. Cette départementalisation ne se fait pas sans un retour de l'État⁵, puisque ce dernier contrôle à la fois l'essentiel des financements et des règles que doivent suivre les départements.

Cependant, la volonté de la CNSA de renforcer le réseau des MDPH et de les étendre en les transformant en MDA pourrait être l'occasion de retrouver un esprit de réseau avec une certaine autonomie locale et une association des acteurs plus large de l'autonomie permise par la forme du GIP. Mais une telle évolution reste déterminée par la gouvernance et les moyens futurs de la branche.

ENTRE ÉTATISATION ET UN AUTRE MODÈLE DE DÉMOCRATIE SOCIALE

La deuxième différence est une différence en termes de gouvernance. Là où les caisses de Sécurité sociale ont une gouvernance dite paritaire entre représentants des salariés et des employeurs, la CNSA et les MDPH/MDA ont une gouvernance nettement plus large et principalement constituée de représentants de l'État, et très marginalement des représentants des salariés. En effet, les représentants de l'État

⁴ Robert Lafore, 2013. « Où en est-on du «département-providence ? » », *Informations sociales*, n° 179, pp. 12-27.

⁵ Thomas Frinault, 2023. « Le département-providence et la décentralisation », *Informations sociales*, n° 209-210, pp. 31-39.

représentent 45 % du conseil de la CNSA⁶ là où, au sein de la CNAM, ils ne font qu'assister au conseil (deux commissaires du gouvernement). De la même manière, là où les organisations syndicales ne disposent que de cinq sièges sur les 52 membres au conseil de la CNSA, ils représentent treize membres sur 36 au conseil de la CNAM⁷.

Cette comparaison permet de mettre en évidence que la gouvernance de la Sécurité sociale est désormais bien éloignée de ses origines. Si le conseil de la CNAM dispose toujours d'une base paritaire mise en place en 1967 avec treize représentants des assurés sociaux désignés par les organisations syndicales et treize représentants des organisations patronales, dix autres membres sont venus se rajouter au gré des réformes pour représenter les associations d'usagers ou encore les régimes intégrés (indépendants et étudiants)... On retrouve des phénomènes similaires dans les autres caisses. Au-delà de la composition du conseil, la comparaison avec la CNAM permet de mettre en évidence le changement de nature même du conseil qui, depuis 2004 pour la CNAM, n'est plus « d'administration » dans la mesure où ses principales missions ont été transférées au directeur général de la CNAM nommé par le gouvernement. Ainsi, la démocratie sociale en matière de Sécurité sociale s'est indéniablement affaiblie au profit de l'État. L'intégration d'une caisse qui ne fonctionne pas selon les principes du modèle de 1945 apparaît donc moins paradoxale du fait de ses transformations.

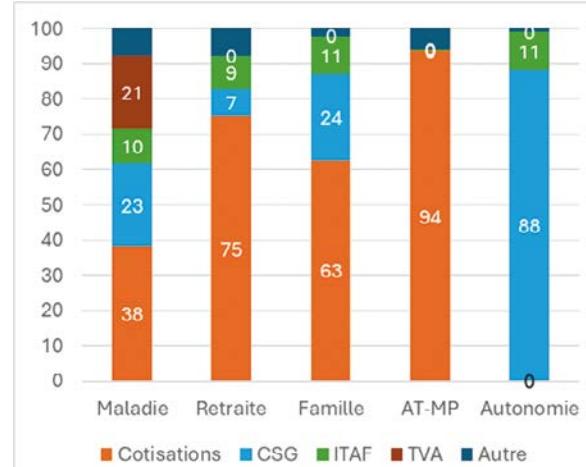
L'extension des conseils à d'autres catégories que celles issues du monde du travail peut sembler répondre à un besoin d'élargissement de la représentation des assu-

rés sociaux dans leur pluralité (assurés, patients, représentants de populations spécifiques). Elle doit cependant être mise en lien avec l'évolution du financement de la Sécurité sociale qui tend à s'éloigner du monde du travail au profit d'un financement par l'impôt. La perte de pouvoir du monde du salariat, traduit une évolution plus large du modèle économique sur lequel repose la Sécurité sociale.

UNE FISCALISATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La transformation de la démocratie sociale se fait dans un contexte où le financement de la Sécurité sociale connaît une augmentation toujours croissante de la part du financement par l'impôt⁸. Cette fiscalisation nous amène à la troisième différence fondamentale de la branche autonomie par rapport au modèle de Sécurité sociale français.

Comme on peut le voir dans le Graphique 1, la branche autonomie est exclusivement financée par des impôts (à 99 %). Une telle structure de financement traduit le fait que désormais le financement de nouveaux besoins par l'État social se fait en allant chercher des ressources fiscales, autrement dit des ressources qui ne pèsent pas sur le coût du travail. Un tel choix opéré dès la création de la CNSA en 2005 alors qu'elle était en dehors de la Sécurité sociale n'est pas surprenant dans la mesure où, depuis le début



Graphique 1 – Structure de financement des branches des régimes obligatoires de base de Sécurité sociale en 2023 (en %).

Source : Projet de loi d'Approbation des Comptes de la Sécurité Sociale 2024, Annexe n° 1 Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale – Financement, Données détaillées, Paris, Direction de la Sécurité Sociale, 2025.

des années 1990, la Sécurité sociale connaît une fiscalisation croissante de son financement : par la création de la contribution sociale généralisée (CSG) en 1991 et son augmentation continue, par le développement des exonérations de cotisations sociales compensées par le budget de l'État puis par une affectation à la Sécurité sociale de TVA. Comme on peut le voir, la principale branche concernée par la fiscalisation est la branche maladie, où les cotisations ne représentent plus que 38 % de ses ressources alors même qu'il s'agit de la deuxième branche en termes de dépenses (240 sur 640 milliards).

D'une manière globale, là où les cotisations représentaient 82 % des cotisations des administrations de Sécurité sociale (Sécurité sociale, régimes complémentaires de retraite, etc.) en 1981, elles ne représentaient, en 2023, plus que 54,3 %.

Cette fiscalisation est motivée à la fois par la volonté de gouvernements successifs de ne plus faire peser le financement que sur le coût du travail, au nom de l'universalisation de la Sécurité sociale. En effet, la création de la CSG en 1991 est justifiée non seulement par le besoin de financement de la branche mais aussi par le fait

⁸ Philippe Batifoulier et Victor Duchesne 2025 (à paraître). « De la cotisation à l'impôt : quelques remarques sur l'évolution des modes de financement de l'État social » (chap.3) dans *État social et citoyenneté* de Vincent Lebrou et Quentin Feuillet-Mauchamp (dir.), Atlande.

⁶ <https://www.cnsa.fr/annuaire/le-conseil-de-la-cnsa>

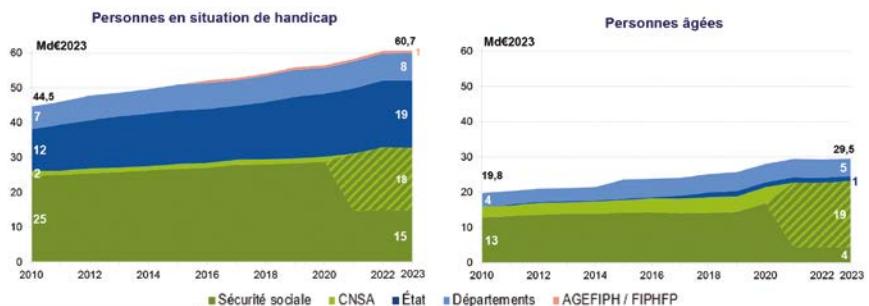
⁷ <https://miniurl.be/r-6jux>

que les prestations maladie sont des prestations universelles et non réservées aux seuls travailleurs. Il en est de même avec la branche autonomie. Une telle argumentation du point de vue des fondamentaux de la Sécurité sociale interpelle dans la mesure où l'état de santé est étroitement lié aux conditions de travail et où dans un système capitaliste, il apparaît difficile d'échapper à la condition de travailleur. Enfin, précisons que les stratégies de réduction de coût du travail ont été globalement un échec⁹.

UNE INTÉGRATION AU SEIN DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : UN SIMPLE JEU COMPTABLE ?

À la lecture du projet de loi qui est à l'origine de la création de la cinquième branche et de l'intégration de la CNSA au sein de la Sécurité sociale, on remarque que cette intégration apparaît plus comme une opération comptable que comme le point de départ d'une nouvelle politique ambitieuse en matière de perte d'autonomie.

En effet, cette intégration se fait à partir de la clarification des flux de financements au sein des lois de financement de la Sécurité sociale (LFSS), notamment des financements intégrés au sein de l'Objectif national des dépenses d'assurance-maladie (Ondam¹⁰). Il s'est agi, avec cette réforme, de réaliser un jeu d'écriture : les sous-objectifs de l'Ondam assurant le financement des établissements et services médico-sociaux pour personnes âgées et pour personnes handicapées sont désormais rattachés à la branche autonomie et non plus à



Graphique 2 – Évolution de la part des contributeurs au financement de l'autonomie en France*.

* AGEFIPH : Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ; FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Source : Projet de loi d'Approbation des Comptes de la Sécurité Sociale 2024, Annexe n°1 Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale – Autonomie, Données détaillées, 2025.

l'assurance maladie. Autrement dit, l'Ondam est désormais porté par trois branches de la Sécurité sociale, l'assurance-maladie, la branche accident du travail et maladies professionnelles (AT-MP), auxquelles vient désormais s'ajouter la branche autonomie. La réforme a également étendu à la marge les dépenses intégrées effectivement dans ces deux sous-objectifs.

Par ailleurs, la création de la cinquième branche se fait en même temps que la réponse à l'épineuse question, compte-tenu de l'importance des sommes en jeu, de la reprise de la dette sociale (dette avant crise du Covid-19, dette Covid elle-même et dette hospitalière) par la Caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES). Ces deux dimensions, principalement budgétaires, viennent ainsi éclipser une extension et évolution de la Sécurité sociale à première vue assez inédite. Pour rappel, la dernière création d'une branche en tant que telle remonte, outre à la réforme de 1967, à l'autonomisation de la branche AT-MP de la branche maladie en 1994. Les dernières conquêtes de droits nouveaux importants remontent, eux, aux années 1980.

Cependant, l'extension de la Sécurité sociale avec la cinquième branche n'en est pas vraiment une puisqu'il s'est agi, pour l'essentiel, de transférer à la CNSA devenue branche de Sécurité sociale des financements qui étaient déjà assurés par la Sécurité sociale. Ainsi, la moitié des dépenses d'assurance-maladie en faveur de l'autonomie

mie sont devenues des dépenses de la branche autonomie (Graphique 2).

L'extension de la Sécurité sociale qui s'observe à partir de 2021 est essentiellement le fait de l'intégration au sein de la Sécurité sociale des six milliards d'euros de dépenses réalisées par la CNSA avant sa transformation en caisse de Sécurité sociale. Si cette intégration a des impacts gestionnaires, elle ne modifie pas le volume de financements effectifs disponibles pour la politique d'autonomie en France. Cette extension de la Sécurité sociale est toutefois aussi visible par un léger effort budgétaire en matière d'autonomie, puisque les mesures en faveur de l'autonomie décidée à l'occasion notamment de la création de la cinquième branche ont entraîné une hausse des dépenses de 3,8 milliards d'euros en 2022 (6,5 en 2030) qui restent marginales au regard de l'ensemble du budget de la Sécurité sociale comme des besoins.

Ainsi, la création de la cinquième branche ne se traduit ni par des évolutions majeures de la CNSA, aussi bien pour la faire correspondre aux autres branches de la Sécurité sociale que pour faire évoluer son fonctionnement, ni en termes de nouveaux financements importants. Malgré ces différences fondamentales avec le modèle initial de Sécurité sociale français, la branche autonomie et la CNSA reflètent les évolutions de la Sécurité sociale (fiscalisation, étatisation, etc.) et posent la nécessaire question du financement et de la prise en charge de l'autonomie.

⁹ Clément Carbonnier, 2025. *Toujours moins ! L'obsession du coût du travail ou l'impasse stratégique du capitalisme français*. Éditions La Découverte.

¹⁰ Pour rappel, l'Ondam est le montant maximal des dépenses de santé et d'autonomie qui ne doit pas être dépassé chaque année et défini en LFSS. De fait, il détermine le montant prévisionnel de financement correspondant à ce volume de dépenses ; de lui dépend ainsi le financement de l'essentiel du système de santé et du système médico-social. Il est divisé en six sous-objectifs qui correspondent aux différentes modes de prise en charge des dépenses de santé : établissements de santé, soins de ville, Fonds d'intervention régional et soutien national à l'investissement, autres prises en charge et les deux sous-objectifs médico-sociaux.

VRS

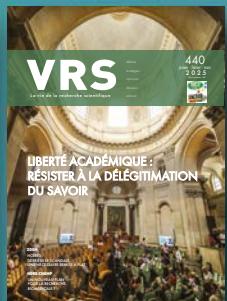
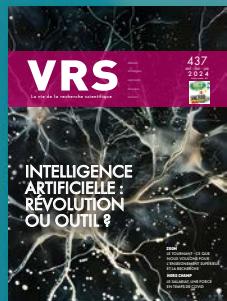
La vie de la recherche scientifique



EDUCATION SUPERIEUR ET RECHERCHE
 PRÉCARISATION RÉORGANISATION SOCIÉTÉ
 TERRITORIALISATION EMPLOI SCIENTIFIQUE
 FINANCEMENTS PARCOURS PROFESSIONNEL PARITÉ

La Vie de la recherche scientifique (VRS) explore les grandes questions scientifiques et politiques en lien avec les préoccupations de la société et des mouvements sociaux.

Retrouvez, au fil des dossiers, les grands sujets qui sont au cœur de vos interrogations et de vos exigences.



ABONNEMENT ANNUEL • 4 NUMÉROS PAR AN

INDIVIDUEL : 25€

INSTITUTIONNEL : 50€

PRIX AU NUMÉRO : 8€

ATTENTION : l'abonnement est facultatif pour les adhérents du SNCS et du SNESUP

Institution :

Nom : Prénom :

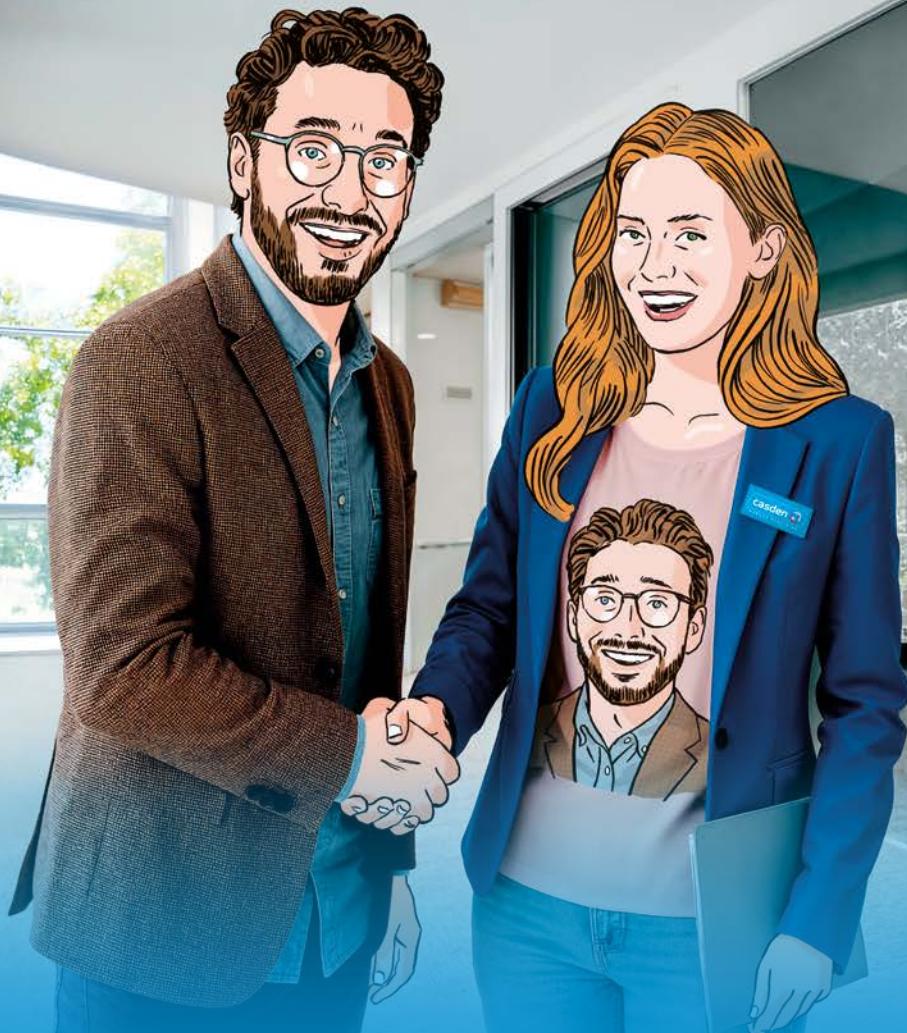
Adresse :

Téléphone : Courriel :

Merci de bien vouloir nous retourner ce bulletin complété avec votre règlement à l'adresse suivante :

SNCS - CNRS Délégation Ile-de-France Villejuif - 7 rue Guy Môquet - 94800 Villejuif

syndicat@sncs.fr - www.sncs.fr



RENCONTREZ LA BANQUE QUI VOUS CONNAÎT DÉJÀ.

Près de 2 millions de Sociétaires ont choisi de nous faire confiance. Parce que nous connaissons bien les besoins des agents de la Fonction publique : première affectation, déménagement suite à une mutation, achat immobilier⁽¹⁾ et pour tous les autres moments de la vie qui comptent, la CASDEN se tient toujours à vos côtés.

casden 
BANQUE POPULAIRE

La banque coopérative
de la Fonction publique

Rendez-vous sur [casden.fr*](http://casden.fr) ou retrouvez-nous chez

BANQUE 
POPULAIRE

*Coût de connexion selon votre opérateur.

⁽¹⁾Offre soumise à conditions et dans les limites fixées par l'offre de crédit, sous réserve d'acceptation de votre dossier par l'organisme prêteur, la CASDEN Banque Populaire. Pour le financement d'une opération relevant des articles L 313-1 et suivants du code de la consommation (crédit immobilier), l'emprunteur dispose d'un délai de réflexion de 10 jours avant d'accepter l'offre de crédit. La réalisation de la vente est subordonnée à l'obtention du prêt. Si celui-ci n'est pas obtenu, le vendeur doit rembourser les sommes versées.

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 207 603 030 euros. • Siège social : 7, promenade Germaine Sablon 75013 PARIS – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Conception : •becoming• Crédits photos : SolAir • Illustrations : ©Frédéric Rébena • Document à caractère publicitaire et sans valeur contractuelle. Ne pas jeter sur la voie publique.