

L'inclusion, donnons-lui les moyens



Paroles de PE

“ Dans ma classe de CM, je suis déstabilisée par les comportements débordants voire violents d'un élève qui se met en danger lui-même, les autres élèves et les adultes. D'un côté, il me semble qu'il devrait bénéficier d'une place en établissement spécialisé et de l'autre je me dis que c'est l'école qui lui permet de progresser “.

“ Nous sommes en manque de moyens pour accueillir convenablement les enfants à besoins particuliers (aesh non formées, sous-payées) très peu de RASED et des collègues sans formation spécialisée. De plus en plus d'injonctions, de moins en moins de liberté pédagogique”

“Les classes sont surchargées, le salaire n'évolue pas, beaucoup d'enfants se retrouvent en ULIS alors qu'ils relèvent d'autres structures que l'on ferme. Nous ne sommes pas des magiciens, ni des soignants. Nous travaillons avec du matériel désuet ou apportons le nôtre. Ne parlons même pas de noter droit à la formation, là aussi, nous subissons.”

Faire entendre la voix des personnels

Cette année encore, lors de la Conférence Nationale du Handicap (CNH) des mesures seront annoncées par le gouvernement. Elles auront des incidences majeures sur l'avenir de l'école inclusive. Pourtant, un constat amer s'impose : les personnels de l'Éducation nationale qui font vivre cette inclusion au quotidien (AESH, enseignant·es, psychologues de l'Éducation nationale...) sont délibérément tenus à l'écart.

Depuis 2008, la CNH est censée être le lieu où s'exposent et se débattent les orientations et les moyens interministériels pour les personnes en situation de handicap. Mais aujourd'hui, les associations d'usagers et d'usagères, les professionnel·les et les organisations syndicales dénoncent unanimement un manque flagrant d'étayage et de transparence.

Les mesures de la CNH 2023 et les expérimentations des Pôles d'appui à la scolarisation (PAS) menées depuis 2024 n'ont fait l'objet d'aucun bilan contradictoire. Alors que plusieurs rapports pointent les manquements de l'État, le gouvernement persiste dans une méthode de concertation exclusive et opaque.

En tant que premier syndicat des personnels du premier degré, la légitimité de la FSU-SNUipp est incontestable. La FSU-SNUipp porte la voix des personnels des écoles. Les moyens budgétaires alloués ne sont pas à la hauteur de l'ambition affichée : la transformation vers une école et une société pleinement inclusives.

L'école c'est NOUS!



Inclusion : changer de cap

67 011. C'est le nombre massif de réponses recueillies par la grande consultation FSU-SNUipp auprès des personnels de l'éducation nationale, du 20 mars au 6 avril 2025. Preuve que l'inclusion est un sujet central et une réalité partagée dans la carrière de chaque PE et AESH. La médiocre qualité de scolarisation des élèves, notée 3/10 est la première inquiétude formulée par les personnels dont 60% déclarent une dégradation de leurs conditions de travail liée à une politique de l'inclusion en panne, privée de moyens.

Quatre mesures phares

A la veille de l'ouverture de la CNH, plus de 90 000 personnes disent, avec la FSU-SNUipp, **“ oui à l'inclusion, avec les moyens de la réussir ”**.
Quatre mesures phrases émergent.



• Une place pour chaque élève à hauteur des décisions des MDPH (70 %)

Ce résultat ne traduit pas un rejet de l'école inclusive mais l'expression d'un besoin de transformation du système éducatif. La réponse au handicap doit s'appuyer sur l'accessibilité et la compensation : le recours au médico-social, en particulier les ESMS, ne relève pas de l'exclusion mais d'un accompagnement adapté.

Construire une école réellement inclusive suppose la création d'un grand service public d'éducation en articulant expertises pédagogique et médico-sociale, développement des RASED, temps de travail collectif et amélioration des conditions de scolarisation.

Ce service public est à adosser à des parcours de (co)formation et à la recherche permettant la création d'un collectif pédagogique et pluriprofessionnel pour la réussite de l'ensemble des élèves.



• Des AESH reconnues et formées (65 %)

L'attente formulée appelle une véritable définition du métier d'AESH et des gestes professionnels qui lui sont associés.

Ceux-ci doivent être construits dans un travail concerté avec les équipes enseignantes afin de clarifier la complémentarité de chacune.

La reconnaissance du métier passe par la création d'un statut de catégorie B de la Fonction publique, l'instauration de temps de concertation inscrit dans les services des équipes pédagogiques afin de construire collectivement les conditions d'une scolarisation réellement inclusive.



• Des classes aux effectifs réduits, partout (53%)

La priorité accordée à la baisse des effectifs rappelle qu'une école réellement inclusive ne peut se construire sans une amélioration concrète des conditions d'enseignement et d'apprentissage. La baisse démographique constitue une opportunité pour repenser l'organisation du système éducatif au service de l'ensemble des élèves.

Cela doit permettre de réduire durablement le nombre d'élèves par classe, de réinstaurer le dispositif du « Plus de maîtres que de classes » et de renforcer le nombre d'enseignant·es spécialisé·es afin de développer la prévention, la co-intervention et l'accompagnement des équipes.



• Des postes spécialisés en nombre suffisant (49 %)

La demande de RASED, d'ULIS et pour l'enseignement spécialisé traduit le besoin de consolider les moyens du service public afin de garantir des réponses diversifiées et adaptées aux besoins des élèves.

Elle porte l'urgence de faire de la prévention et de l'adaptation scolaire ainsi que de la formation des personnels des axes prioritaires et fondamentaux dans les choix politiques.

"L'inclusion ne doit plus être un « secteur » à part mais l'identité même de l'école"



DOMINIQUE MOMIRON, spécialiste de l'inclusion, IEN ASH retraité

COMMENT ENVISAGER LA COLLABORATION PE/AESH ?

DM. : Le modèle actuel de l'école inclusive est à bout de souffle. S'y accrocher revient à créer un « sous-prolétariat » au nom de valeurs qu'on ne se donne pas les moyens de respecter. L'inclusion ne doit plus être un « secteur » à part mais l'identité même de l'école. La collaboration PE/AESH prend tout son sens dans un système fondé sur l'accessibilité, c'est-à-dire une école émancipatrice qui respecte la Convention internationale des droits de l'enfant. On peut alors y repenser l'interface entre les missions distinctes du binôme professionnel PE/AESH. Pour ce faire, l'expérience montre que des formations locales inter-métiers fonctionnent très bien.

Entretien original paru dans Fenêtres sur Cours n°509, janvier 2026

Bilan de la CNH 2023

- Le déploiement des PAS s'accélère sans concertation, ni évaluation, ni bilan après deux ans de mise en œuvre. En masquant les manques structurels de moyens et de personnels, en particulier des RASED, ils ne répondent en rien aux besoins de l'école inclusive. Des solutions comme le soutien pédagogique adapté, l'apport de matériel adapté ou l'appui pérenne de professionnels du soin ne sont pas mises en place.
- Le grand plan de formation initiale et continue des équipes pédagogiques n'a pas été déployé.
- Le déploiement d'unités d'enseignement externalisées dans les écoles se fait sans moyens supplémentaires, ni adaptation du bâti.
- A ce jour, aucune visibilité, ni évaluation du projet de création de 100 IME dans les écoles.

En Italie, des moyens pour une inclusion totale

À l'école De Amicis près de San Remo en Italie, l'équipe pédagogique prend collectivement en charge l'inclusion des élèves en situation de handicap dans leurs classes d'âge.

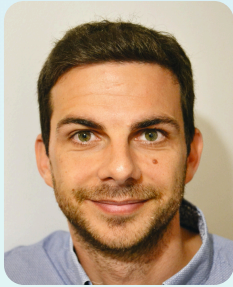
Par exemple, Alex, élève autiste non verbal de CE2, bénéficie de l'aide d'une enseignante de soutien, dédiée 22 heures par semaine. Ses camarades s'adaptent et collaborent pour lui permettre d'entrer dans les apprentissages.

Pour d'autres profils, comme Paolo et Matteo en CM1, les moyens sont mutualisés avec des apprentissages différenciés, toujours assurés par une enseignante spécialisée. Pour faire face à la hausse de la scolarisation d'élèves à besoins éducatifs particuliers, pas moins de 17 enseignantes œuvrent dans l'école de 7 classes. Cette approche globale favorise l'autonomie, apaise le climat scolaire et profite finalement à tous et toutes.

L'intégralité du reportage est parue dans : Fenêtres sur Cours, spécial inclusion, octobre 2023



*“ Être inclusif, c'est retirer tous les obstacles a priori ” **



Hugo Dupont est maître de conférence en sociologie à l'université de Poitiers et auteur de l'ouvrage « La société inclusive introuvable », Éd. Pug, 2026.

L'ÉCOLE SE DIT PLUS INCLUSIVE MAIS DE PLUS EN PLUS D'ENFANTS SONT ÉTIQUETÉS HANDICAPÉS, COMMENT L'EXPLIQUER ?

H.D. : Il y a là un paradoxe. Depuis 25 ans, dans le système scolaire, il y a une porosité entre difficulté scolaire et handicap. Des difficultés font l'objet d'un diagnostic médical ou paramédical afin d'obtenir, via la MDPH*, des adaptations pédagogiques, humaines ou numériques. (...) L'école n'est pas forcément plus accueillante car le nombre d'enfants scolarisés dans les établissements spécialisés ne diminue pas. Pourtant, depuis les années 80, la France est pointée du doigt pour en finir avec ce type d'établissements jugés trop ségrégatifs.

COMMENT AVANCER VERS UNE ÉCOLE PLUS INCLUSIVE ?

H.D. : (...) Actuellement, nous sommes dans une politique de compensation, nous faisons de l'inclusion en essayant de modifier l'environnement une fois que l'enfant a fait l'expérience de difficultés. Or, être inclusif, c'est retirer tous les obstacles a priori avant même que les enfants en aient fait l'expérience. Aujourd'hui, la rencontre dans les écoles entre les éducateurs et les enseignants – Emas, classe externalisée Sessad, etc. – est très intéressante. La présence de ces personnels spécialisés à l'école pourrait être généralisée et leur expérience mise au service de tous les enfants en complément du travail de l'enseignant sans avoir recours à la MDPH. De même, il se passe des choses intéressantes dans les établissements spécialisés, il serait dommage, étant donné les compétences qu'ils ont accumulées, de s'en débarrasser du jour au lendemain.

Dans tous les cas, il importe de prendre en compte les difficultés des enseignants pour répondre à cette injonction morale et politique qui leur est faite de l'école inclusive.

* *L'intégralité de l'entretien est parue dans [Fenêtres sur Cours 511](#), mai 2026*

Quand les moyens sont réunis, l'inclusion est réussie

Pluriprofessionnalité : un collectif plus fort

À Louvroil (Nord), l'école primaire Rep+ Mespreuven et un centre d'éducation motrice (CEM) partagent les mêmes locaux depuis 2005. Enseignant.es, RASED, AESH et personnels soignants (kinés, orthophonistes, psychomotriciens...) y collaborent étroitement pour mutualiser leurs expertises.

Grâce à des conseils d'inclusion réguliers, l'équipe pluriprofessionnelle adapte la pédagogie, ajuste les suivis et partage son expertise, ce qui profite à l'ensemble des élèves. Ce fonctionnement collectif, soutenu par la mairie et plébiscité par les parents, brise l'isolement des enseignant.es.

« Travail en équipe pluriprofessionnelle, principe d'éducabilité, inclusion de qualité » sont au cœur des valeurs soutenus par la FSU-SNUipp 59 qui revendique la reconnaissance institutionnelle des temps de concertation.

L'intégralité du reportage est à retrouver dans [Fenêtres sur Cours n°486](#), novembre 2022

