

REVUE DE PRESSE



21/05/2026



FONCTION PUBLIQUE

Transparence salariale : les syndicats restent sceptiques sur la transposition de la directive dans la fonction publique

 Publié hier à 16h19

➤ Diffusé sur [Fonction publique](#)

 4 minutes de lecture  Dépêche n°750718



Par [Danae Corte](#)

Un troisième et dernier groupe de travail avec les organisations syndicales et la DGAFP le 19 mai 2026 a permis d'achever le travail sur le projet de loi transposant la directive européenne sur la transparence salariale dans les secteurs public et privé. Toujours dubitatifs sur la qualité de la transposition, les représentants des agents ont relevé d'ultimes critiques sur le projet de texte, souhaitant des mesures plus "coercitives" vis-à-vis de l'employeur. Ils ont aussi alerté sur la possibilité pour les associations d'assister ou de représenter les agents dans le cadre d'un recours.



Le projet de loi de transposition de la directive européenne sur la transparence salariale sera transmis à la DGT avant passage en CCFP, à une date encore indéterminée. | *Crédit image : Shutterstock*

Les organisations syndicales de la fonction publique ont terminé, lundi 19 mai, la lecture des articles concernant la fonction publique du projet de loi transposant la directive européenne sur la transparence salariale.

Son application, initialement prévue avant le 7 juin, devrait être largement retardée, puisqu'elle doit d'abord passer en CCFP à une date qui n'a pas encore été déterminée. Son application concrète, après passage du projet de loi au Parlement, ne devrait pas intervenir avant la fin de l'année.

Lire aussi

Transparence salariale : malgré l'absence de transposition, la directive pourrait produire des effets dès le 7 juin 2026



Une crainte de "sabotage"

Lors de ce troisième groupe de travail, les organisations syndicales ont continué de critiquer un texte de transposition qu'elles jugent

"moins-disant" par rapport à la directive européenne. Pour le moment, la DGAFP n'a pas divulgué les éléments retenus pour la version du texte qui sera transmise au gouvernement et à la DGT avant passage en instances.

Sigrid Gerardin, de la FSU, résume : "Nous sommes inquiets car le patronat européen est vent debout contre cette directive et les gouvernements n'en sont pas fans. Pour nous, l'occasion historique a été sabotée. Mais nous allons tout faire pour mettre le sujet dans le débat présidentiel." Alexandre Bataille, représentant de la CFDT Fonctions publiques, considère qu'il y a certes "un arrimage historique au code du travail" sur la question des salaires, "mais en creux, nous perdons l'opportunité d'un engagement de l'administration". Il appelle à "l'ouverture d'un grand chantier sur le 'travail égal, salaire égal'". Sophie Ardon (FO) regrette quant à elle l'absence de moyens mis sur la table et critique un "affichage politique" qui "va à l'encontre d'autres mesures portées pour les femmes", par exemple sur le [projet de décret réformant les](#).

Texte "peu coercitif"

Le titre II du projet de loi relatif aux employeurs publics et aux agents de droit public modifie le CGFP en y introduisant notamment un article L. 132-9-13 concernant le renversement de la charge de la preuve (article 1er). Ainsi, lorsqu'un candidat à un emploi public ou un agent public s'estime lésé par un manquement au principe de l'égalité des rémunérations "il lui appartient de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte". Il incombe ensuite à l'employeur "d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe". Les organisations syndicales critiquent le manque de mesures "coercitives", l'employeur étant exempté de sanction s'il "prouve que le manquement est manifestement non intentionnel et présente un caractère mineur". "Ici, le texte n'impose pas vraiment à l'employeur d'être transparent, car le caractère abusif n'est pas défini", juge Sophie Ardon, de FO.

L'article 5 mentionne quant à lui de principe de la rémunération égale en cas de travail égal, avec un envoi explicite aux dispositions du code du travail relatives à ce principe (articles L. 3221-2 à L. 3221-4 et L. 3221-5 à L. 3221-7 du code du travail). Il instaure aussi un principe de droit annuel de l'agent à recevoir des informations comparatives sur sa rémunération, couplé d'une obligation pour l'employeur de l'en informer et de répondre dans un délai de deux mois. Bien que l'arrimage au droit du travail soit dans ce cas "bienvenu", Sandra Gaudillère (CGT) souligne la possibilité de l'employeur de refuser une demande si celle-ci est "abusive", le terme étant jugé, là encore, trop vaste.

La place des associations

Les syndicats critiquent également une partie de l'article 3 qui prévoit une assistance ou une représentation possible de l'agent concerné par "l'organisation syndicale de leur choix ou par une association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans et se proposant, par ses statuts, de lutter contre les discriminations, dans l'exercice des recours administratifs". "Le texte bafoue l'exercice syndical qui est, lui, représentatif des agents par les élections professionnelles", affirme Sandra Gaudillère (CGT), qui développe la position du syndicat, notamment partagé par la FSU : "Dans le contexte politique actuel, le risque est que certaines associations proches de partis d'extrême droite s'infiltreront dans le créneau des sujets sensibles. Le collectif Nemesis, qui a bientôt cinq ans d'existence pourrait par exemple accompagner les agents, alors qu'il s'agit d'une association féministe qui n'a qu'une vision parcellaire de l'égalité femme-homme et de la lutte contre les violences. Nous n'avons pas la même vision sur la place de la femme".

Alexandre Bataille (CFDT) tempère : "Nous prenons acte de cette disposition car elle est conforme à la constitution. Nous avons néanmoins posé une vigilance absolue pour qu'il n'y ait pas une dérive ultérieure de la place des organisations syndicales représentatives dans les instances et dans le collectif. L'administration a répondu et a rassuré certains représentants".

Claire Thoury est élue présidente du CESE

 Publié hier à 17h29, modifié hier à 19h16

➤ Diffusé sur [Emploi](#), [Fonction publique](#), [Formation professionnelle](#), [Protection sociale](#), [Environnement](#), [Engagement](#)

 4 minutes de lecture  Dépêche n°750998



Par [Jérôme Lepeytre](#)

Claire Thoury est officiellement élue présidente du Conseil économique, social et environnemental, mercredi 20 mai 2026. En succédant à Thierry Beaudet, Claire Thoury devient la 9^e présidente du Conseil et la première femme à occuper cette fonction. Désignée par le Mouvement associatif, Claire Thoury obtient 97 suffrages, la plaçant devant Dominique Carlac'h, désignée par le Medef, qui n'en obtient que 74. La nouvelle présidente annonce une réunion des numéros un des organisations composant le Cese, le 1^{er} juillet, pour définir les "grands chantiers" à venir.



Claire Thoury devient la 9e présidente du Cese, mercredi 20 mai 2026. | *Crédit image : jl*

74 voix pour Dominique Carlac'h, 97 voix pour Claire Thoury et 2 votes blancs. Tel est le verdict des 173 membres du Cese réunis pour la séance plénière inaugurale de la mandature 2026-2031, mercredi 20 mai 2026. C'est donc la représentante du Mouvement associatif, Claire Thoury qui succède à Thierry Beaudet à la présidence de la troisième chambre constitutionnelle. "Notre cap est [de faire du Cese] une institution républicaine qui contribue à résoudre les crises et à préparer l'avenir et qui a la lucidité de s'ouvrir et le courage de se réformer", déclare la 9e présidente du Conseil, quelques minutes après la proclamation des résultats.

"Une place considérable à prendre"

"Face aux immenses défis qui traversent notre société et notre époque, le Cese a une place considérable à prendre. Je dirais même qu'il en va de notre devoir vis-à-vis de celles et ceux qui nous ont précédés et dont nous sommes dépositaires, mais aussi vis-à-vis de celles et ceux qui nous succéderont", souligne Claire Thoury. Et à la nouvelle présidente de mentionner "trois convictions" ayant vocation à constituer le cap qu'elle souhaite viser lors de cette nouvelle mandature. En premier lieu, le Cese est une "institution profondément républicaine qui ne transige pas avec

les droits et les libertés publiques". Et ce d'autant plus dans une période où l'illibéralisme progresse un peu partout dans le monde. "Dans ces temps instables, les institutions démocratiques doivent tenir leur rôle avec clarté et responsabilité. Elles doivent être des repères", estime-t-elle.

Ensuite, "nous sommes la chambre du temps long et nous devons le rester la chambre du premier mot comme le disait l'un de mes prédécesseurs, mais je crois que ça ne suffit plus". "Notre pays traverse des crises multiples que personne ne peut prétendre résoudre seul. Notre époque impose une forme d'humilité, mais elle impose aussi du courage. Notre assemblée, du fait de sa composition, est celle de la vie quotidienne des Françaises et des Français. Nous sommes l'assemblée du réel, l'assemblée de l'ancrage. Et si ce n'est pas ce qu'il y a de plus glamour, nous savons à quel point c'est profond, et solide. Cet ancrage nous oblige à affronter certains sujets difficiles sans avoir peur de bien les nommer. Il nous oblige à nous demander quels sont les points sur lesquels nous pouvons converger en tant que société civile organisée et quels sont ceux sur lesquels ce ne sera pas possible d'y parvenir sans pour autant que ce soit un problème", développe Claire Thoury.

"Pas peur de nous réformer"

"Ma troisième conviction est que nous sommes une institution qui n'a pas peur. Nous n'avons pas peur ni de nous réformer, ni de nous ouvrir", poursuit-elle. "Nous avons su intégrer la participation citoyenne à nos travaux il y a cinq ans. Nous n'avons pas peur de faire bouger les lignes. Il est temps d'engager l'acte deux de la réforme de 2021 et de poursuivre notre transformation en renforçant les liens avec les organisations qui nous composent en modifiant nos façons de travailler pour mieux conseiller les pouvoirs publics et la puissance publique. Nous ne le ferons pas simplement pour être mieux reconnus par les parlementaires et par le gouvernement. Nous le ferons parce que c'est notre raison d'être et plus encore, parce que c'est notre devoir dans ces temps troublés", affirme Claire Thoury.

"Nous travaillerons ensemble à des liens renouvelés avec les organisations du Conseil pour encore plus faire rayonner les actions du

CSE et celles des organisations qui le composent", a-t-elle encore indiqué lors de la présentation de sa candidature. Selon cette logique, "le 1er juillet, alors que nous célébrerons les 125 ans de la loi de 1901, nous organiserons une conférence des numéros un des organisations représentées afin d'identifier ensemble les grands chantiers sur lesquels le Conseil travaillera dans la perspective de l'élection présidentielle et des élections législatives de 2027", annonce-t-elle.

"Le collectif est notre meilleur atout"

"Le collectif est notre meilleur atout. Il conditionne notre liberté, il garantit notre force. Le collectif nous oblige à penser le monde de façon exigeante et à le penser parfois contre nous-mêmes. Il nous oblige à nous mettre à la place de l'autre et surtout il nous permet de nous épaissir. Le collectif rend l'aventure beaucoup plus intéressante, et rend les défis beaucoup plus exaltants. Le collectif donne à voir les aspérités et donc la complexité", continue-t-elle.

Et de saluer la candidate malheureuse, Dominique Carlac'h. "Merci Dominique pour la qualité [des débats] et pour le caractère apaisé de cette campagne. Merci pour ton souci permanent du débat constructif qui a incontestablement enrichi cette campagne. Je sais qu'à partir de maintenant nous pourrions travailler avec rigueur ensemble pour faire rayonner cette magnifique maison, trop peu connue et donc trop peu reconnue", assure Claire Thoury. Plus tôt dans la journée, Dominique Carlac'h indiquait croire "à l'addition et à la multiplication plus qu'à la soustraction et à la division". Reste à savoir désormais si les multiples composantes du Cese qui se sont confrontées durant ces dernières semaines, seront à même de travailler ensemble pour permettre à l'institution de trouver sa place dans un contexte parfois hostile à son encontre.

Par [Jérôme Lepeytre](#)

Diffusé par les fils d'info

• Interview

"L'INSP doit apporter une contribution intense à l'accélération de la formation continue pour les hauts fonctionnaires" (Jérôme Filippini)

 Publié hier à 17h23

► Diffusé sur [Fonction publique](#), [Enseignement supérieur](#)

 7 minutes de lecture  Dépêche n°750955



Par [Clarisse Jay](#)

Après que le Premier ministre a adressé mi-mai au nouveau directeur de l'INSP sa feuille de route pour la période de son mandat (2026-2030), Jérôme Filippini, en décrypte les principaux axes dans une interview à AEF info, réalisée le 19 mai 2026. Parmi les cinq objectifs qui lui sont assignés, figurent notamment la structuration de la formation continue des cadres supérieurs et dirigeants de l'État, pour laquelle l'ancien préfet juge nécessaire d'adapter les offres et de prendre en compte des populations nouvelles tels les contractuels A+ ou les cadres du secteur privé. Le directeur de l'INSP doit aussi ajuster la nouvelle procédure de sortie, recentrer la recherche et réaliser un plan d'économies à court terme prévoyant notamment la suppression de dix ETP. "Ce n'est pas facile mais j'essaie de faire de cette contrainte un projet collectif et nous serons au rendez-vous", commente-t-il.



Pour le directeur de l'INSP, Jérôme Filippini, "il est tout à fait normal que l'[institut] prenne sa part à l'effort de maîtrise des dépenses publiques". | *Crédit image : Axel Dorr – INSP*

AEF info : Le Premier ministre vous a adressé mi-mai votre lettre de mission qui fixe cinq objectifs pour la période 2026-2030 dans la continuité des grands axes de la feuille de route de votre prédécesseure, Maryvonne Le Brignonen, mais en les réorientant, sur la base de vos propres propositions. Quels sont les points critiques et les axes de progrès que vous avez identifiés ?

Jérôme Filippini : La création de l'INSP est récente. Les objectifs qui avaient été assignés dans la feuille de route de 2022 demeurent d'actualité et il ne m'était pas demandé de les bouleverser radicalement. J'ai par conséquent proposé une stratégie à la fois de continuité, de consolidation mais aussi d'accélération et d'accentuation sur certains aspects. Continuité et consolidation pour les procédures de recrutement et la formation initiale, qui ont été renouvelées très récemment. Il convient donc de les voir fonctionner pendant quelques années avant de les bouleverser éventuellement, tout en maintenant l'objectif de diversification des recrutements, pour attirer des talents plus variés, plus divers, qui enrichissent la haute fonction publique.

En revanche, le Premier ministre souhaite une consolidation voire des corrections sur les autres axes, en particulier sur la formation continue,

considérée comme le parent pauvre de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État par [le rapport des inspections de juin 2025](#). Les cadres supérieurs et dirigeants de l'État se forment en effet très peu. Nous ne partons pas de rien, l'INSP organisant des cycles à la demande de la Diese par exemple ou le cycle supérieur de perfectionnement des administrateurs de l'État. Mais le dispositif existant est à la fois foisonnant - ce qui n'est pas anormal à l'échelle de l'État, c'est d'ailleurs ce qu'indique le rapport -, mais il est aussi lacunaire.

"Il faut prendre en compte des populations nouvelles telles que les contractuels de niveau A+, les membres de cabinets ministériels ou des publics venant du secteur privé"

L'INSP doit donc apporter une contribution intense à l'accélération de la formation continue dans le parcours des hauts fonctionnaires, en particulier sur certains segments qui ne sont pas adressés aujourd'hui comme l'IA et le leadership, pour des publics particuliers dans les territoires ou des publics mixtes pour lesquels les offres ne sont pas toujours adaptées. Il faut en effet prendre en compte des populations nouvelles tels que les contractuels de niveau A+ - plus nombreux depuis la loi de 2019, qui ont une expertise technique élevée mais manquent parfois de formation pour compléter leur culture de l'administration et de l'action publique -, les membres de cabinets ministériels ou des publics venant du secteur privé, certains cadres supérieurs d'entreprise exprimant le besoin de mieux connaître l'administration.

AEF info : La lettre de mission évoque une éventuelle mutualisation d'épreuves des concours entre plusieurs écoles de service public. Qu'envisagez-vous en matière de recrutement ?

Jérôme Filippini : Les concours ayant été revus récemment, le Premier ministre demande de mettre sous observation leur impact, ainsi que celui des prépas Talents et de la scolarité, elle aussi profondément renouvelée, sur la diversité et la facilitation d'accès pour les profils les

plus éloignés de l'administration. Tout cela demande du temps et de l'observation. Nous aurons besoin de quelques promotions pour en tirer les conséquences. Il faudra par ailleurs faire évoluer le concours "docteurs" et en mesurer l'impact, comme prévu par les textes ⁽¹⁾.

En revanche, les indicateurs socio-économiques et de parité sont plutôt bons. La dernière promotion est ainsi intégralement paritaire et le nombre d'élèves boursier à l'entrée de l'INSP est d'environ de 35 %, un niveau plus élevé que dans nombre d'écoles de service public. C'est également le cas pour le nombre d'élèves ayant passé leur baccalauréat en régions, qui atteint les 65 %. La correction des biais qui existaient il y a encore quelques années est donc déjà à l'oeuvre. Mais plusieurs cohortes seront nécessaires pour démontrer cette évolution.

AEF info : Comment comptez-vous "densifier" le tronc commun ?

Jérôme Filippini : La mise en place d'un tronc commun était une très belle initiative qu'il faut conforter. Il faut d'une part rénover régulièrement les modules qui sont communs aux 21 écoles de services publics, qui les dispensent chacune selon leur pédagogie. Au-delà, des échanges particuliers se font avec certaines écoles, comme l'Inet - ce qui est plus facile du fait de la proximité géographique à Strasbourg - dont les élèves travaillent avec les nôtres durant deux semaines à l'automne. Nous pourrions envisager des formules de partenariat renforcé avec quelques écoles.

AEF info : De même vous est-il demandé de faire évoluer la nouvelle procédure d'appariement avant affectation, inaugurée en 2025. Quelles sont vos pistes d'évolution ?

"Il faut faire en sorte que la prochaine procédure de sortie se passe mieux, de façon plus sereine et plus fonctionnelle que la précédente"

Jérôme Filippini : La refonte de la scolarité permet, compte tenu de la suppression du classement de sortie, de faire de l'INSP une école de

formation professionnelle qui adapte les profils, les amenant, selon une approche individuelle basée sur les compétences, vers un niveau d'acquisition de compétences élevé avant la sortie. La suppression du classement de sortie en 2025 a donné satisfaction - indépendamment des difficultés d'organisation de la procédure pour laquelle des ajustements sont en cours de réflexion. Les employeurs sont en effet très satisfaits des profils qu'ils ont recrutés et les élèves de leur affectation. Il faut faire en sorte que la prochaine procédure de sortie se passe mieux, de façon plus sereine et plus fonctionnelle que la précédente, et c'est ce à quoi nous travaillons.

AEF info : L'INSP doit également "prioriser" sa politique de recherche "pour éviter une dispersion des efforts". Quelles sont vos pistes en la matière ?

Jérôme Filippini : La lettre de mission du Premier ministre vient clarifier ce qui pouvait être perçu comme une ambiguïté dans l'ambition de la feuille de route de 2022. Comme elle le dit clairement, l'INSP est un établissement public administratif et non un organisme de recherche : nous ne pouvons donc pas lui demander, parce qu'il n'a ni le statut, ni les moyens, ni la possibilité, d'attirer des équipes de recherche nombreuses.

En revanche - et c'est l'ambition portée par le Premier ministre - l'INSP peut être un pont à l'articulation entre la pratique administrative et le monde académique et il peut à ce titre nouer des partenariats avec des organismes de recherche de haut niveau, en France et à l'international. J'ai également proposé que l'institut se recentre sur certains axes correspondant à ses compétences métiers : la décision publique, l'innovation publique, la transformation publique. Mais nous allons continuer à développer la culture scientifique au sein de la formation initiale et proposer l'équivalent pour la formation continue. Nous allons aussi continuer à travailler sur les parcours doctoraux en accueillant des lauréats du concours "docteurs" et en faisant naître des vocations au sein de l'INSP. Ces derniers commencent leur doctorat à l'institut pour le terminer chez leur employeur.

La mise en place de tels parcours dans le cadre de la formation continue, suggérée par beaucoup de nos partenaires, va également être travaillée. L'objectif est de répondre aux demandes des hauts fonctionnaires mais

aussi des administrations qui peuvent vouloir ainsi compléter leurs compétences, notamment à l'international, en leur permettant de faire un doctorat.

AEF info : Enfin, il vous est demandé de présenter un plan d'économies et de redéploiement des ressources de l'INSP et de rechercher des ressources propres. Comment allez-vous procéder pour supprimer dix ETP et quelles sont les sources de nouvelles ressources ?

La suppression de dix ETP "se traduit par des choix faits service par service par des non-remplacements de départs ou de fins de contrat"

Jérôme Filippini : Il est tout à fait normal que l'INSP prenne sa part à l'effort de maîtrise des dépenses publiques. La situation des finances publiques de notre pays l'impose pour tout opérateur, comme pour tout service central ou déconcentré. Dans ce cadre, il est effectivement demandé à l'INSP, comme cela a été décidé fin 2025, de fournir un effort important d'adaptation en passant de 195 à 185 ETP. La mise en oeuvre de cette mesure a commencé peu avant mon arrivée. Cela se traduit par des choix faits service par service par des non-remplacements de départs ou de fins de contrat. Nous nous attachons à le faire de manière intelligente, en lien avec notre vision stratégique et dans le respect des personnes. Des moyens vont parallèlement être redéployés vers les nouvelles missions et la formation continue. Ce n'est pas facile mais j'essaie de faire de cette contrainte un projet collectif pour l'établissement et nous serons au rendez-vous.

J'ai également proposé, compte tenu de la nécessité de mieux orienter les moyens vers les nouvelles priorités de la feuille de route, de mener un plan d'économie qui va conduire à regarder, sur chacune de nos dépenses, ce qui nous permet non seulement de rester dans le budget mais aussi de dégager des ressources pour de nouvelles missions. Et en complément, nous devons en effet, en supplément de la subvention pour charge de service public, aller chercher des ressources propres. Il

peut s'agir de ressources de coopération internationale, de formations dispensées à destination des cadres étrangers, de la valorisation de nos locaux.

Nous allons par ailleurs poursuivre la réflexion sur la préfiguration, à l'horizon de 2027, d'une fondation sur le modèle de celles de l'ENS ou de Polytechnique. Il est important que l'objet d'un tel projet et les actions soutenues (recherche, diversité, mise en place de bourses...) soient clairs pour les membres fondateurs et les donateurs.

(1) L'expérimentation du concours "docteurs" a été reconduite par décret en juillet 2024 pour deux ans. Selon ce texte, le directeur de l'INSP doit, "au plus tard le 30 septembre 2026", adresser au Premier ministre un rapport final d'évaluation.

Par [Clarisse Jay](#)

Diffusé par les fils d'info

Fonction publique

Enseignement supérieur

Rubriques associées

Grandes écoles - CPGE

Pouvoirs publics - Gouvernement - Parlement

Etat – Opérateurs

Formation

Pouvoirs publics

Réformes

↗ La rédaction vous conseille



INSP : le Premier ministre fixe la feuille de route 2026-2030 de son nouveau directeur, Jérôme Filippini

"Quatre objectifs sectoriels et un objectif transversal" : c'est ce que devra poursuivre la feuille de route "INSP 2026-2030" que vient de fixer le Premier ministre au nouveau directeur de l'ex-ENA, ...

SOCIÉTÉ HANDICAP

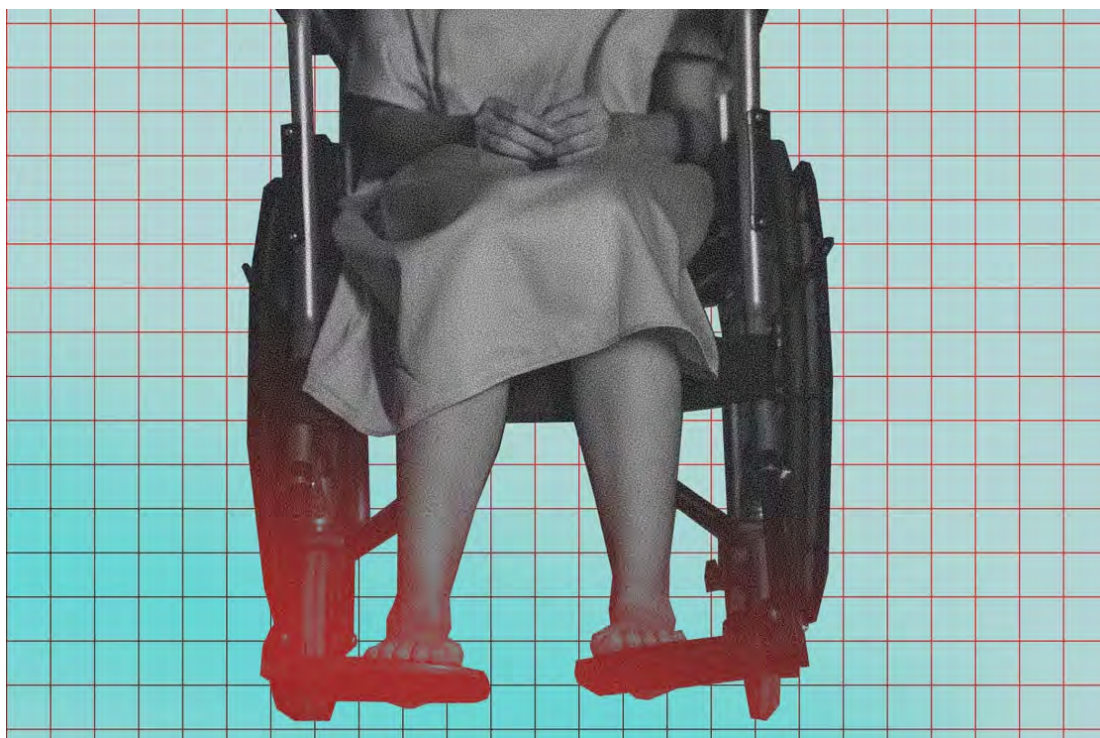
Handicap : entre 7 700 et 10 000 jeunes de plus de 20 ans maintenus dans des établissements pour enfants

La Cour des comptes a publié mercredi 20 mai un bilan critique de l'« amendement Creton », un dispositif instauré en 1989 pour les jeunes adultes en situation de handicap, devenu inadapté et coûteux pour les finances publiques.

Par Anne-Aél Durand

Publié aujourd'hui à 10h30, modifié à 10h58 • Lecture 3 min.

Article réservé aux abonnés



« LE MONDE »

Comment résoudre la question de ces milliers de jeunes adultes en situation de handicap, « bloqués » dans des établissements médico-sociaux pour enfants ? La problématique a été posée par la commission des affaires sociales du Sénat à la Cour des comptes, qui a livré son analyse et des pistes de solutions dans un rapport publié mercredi 20 mai, consacré à l'« amendement Creton ». Ce dispositif législatif, adopté en 1989, visait à maintenir dans des structures pour mineurs, au-delà de l'âge limite de 20 ans, les jeunes lourdement handicapés qui n'avaient pas de place dans des établissements pour adultes, plutôt que de les renvoyer dans leur famille ou en hôpital psychiatrique.

Depuis trente-sept ans, malgré une augmentation globale des places dans des institutions spécifiques, le nombre de jeunes concernés n'a pas diminué.

Lire aussi le décryptage | [Emploi des personnes en situation de handicap : des « progrès », mais encore des « écarts inacceptables »](#)

Combien sont-ils ? *« Les pouvoirs publics ne disposent (...) d'aucune information fiable les renseignant sur l'ampleur et l'évolution du nombre des jeunes adultes concernés »*, constate la cour, qui y voit le signe d'« un intérêt insuffisant ». La fourchette oscille entre 7 690 personnes, en hausse de 55 % depuis 2006, selon la Drees, le service statistique du ministère de la santé, et 10 195, en légère décline après une hausse, selon le tableau de bord de la performance dans le secteur médico-social, un autre outil statistique gouvernemental. Ce sont autant de places bloquées pour des enfants en situation de handicap, dans un secteur en très forte tension. Le rapport rappelle l'urgence d'imposer ViaTrajectoire, la plateforme numérique d'orientation dans le domaine sanitaire et médico-social, et plus généralement d'un suivi par des outils numériques efficaces, pour retracer les orientations.

De longues listes d'attente

La plupart des jeunes en « aménagement Creton » présentent des déficiences intellectuelles (55 %), des troubles psychiques (25 %) ou du polyhandicap (10 %), et l'accompagnement offert par les structures destinées aux enfants est « *en partie inadapté* » à leur profil, en termes d'encadrement médical, paramédical et d'activités qui leur sont proposées. « *La présence prolongée de jeunes adultes, âgés pour certains de 25 ans ou plus, au sein de structures accueillant des enfants dès l'âge de 3 ans, soulève également des interrogations sur le plan éthique et sur celui de la sécurité* », note le rapport. Il évoque aussi la survenue d'« *événements indésirables graves* », comme des agressions sexuelles ou violences physiques, sans pouvoir en mesurer l'ampleur, « *faute de remontée exhaustive par les organismes gestionnaires* ». Pour ces jeunes adultes, l'environnement « *peu stimulant* » peut aussi conduire à une dégradation de la santé mentale liée à l'absence de perspective.

Leur situation est bloquée par de longues listes d'attente dans les établissements pour adultes, malgré les 87 000 places créées entre 2006 et 2022. De plus, les offres ne répondent pas toujours aux aspirations des jeunes. Souvent, il s'agit d'hébergement à plein temps, où les jours d'absence sont facturés, alors que beaucoup de structures pour enfant sont des accueils de jour plus souples. Les familles peuvent également se montrer réticentes à envoyer leur enfant dans un établissement nouveau et inconnu, avec parfois des surcoûts liés au transport.

Dans les établissements d'aide par le travail (ESAT), les jeunes en « aménagement Creton » sont souvent écartés car ils ne sont pas assez autonomes pour assurer une rentabilité commerciale. Un plan lancé en 2024, à l'issue de la Conférence nationale du handicap pour offrir « 50 000 solutions » aux enfants et adultes en situation de handicap, doté de 1,5 milliards d'euros d'ici à 2030, avait identifié ces situations comme prioritaires, mais il tarde à se concrétiser et les offres restent inadaptées. Parmi les 4 100 jeunes sortis du dispositif « Creton » en 2022, 11 % sont retournés chez eux sans prise en charge.

Davantage de contrôles financiers

Le rapport préconise donc de mieux préparer les transitions, par un rendez-vous avec le jeune et sa famille dès l'âge de 16 ans, suivi de visites et de stages dans des structures pour adultes, mais aussi de pouvoir mettre fin au maintien après 20 ans « *en cas d'absence de recherche active ou de refus de places dans une structure pour adulte conforme au projet de vie* ». À l'inverse, des places pour les « aménagements Creton » devront être réservées dans les établissements d'ici à 2027.

Lire aussi les témoignages | [Des accompagnants d'élèves en situation de handicap payés 1 030 euros en moyenne pour aider toujours plus d'enfants : « Je me pose la question de rester »](#)

Au-delà des effets sur les trajectoires individuelles, le système créé par l'aménagement Creton a un coût financier, estimé à 500 millions d'euros par la Cour des comptes, dans un cadre qui « se

caractérise par sa complexité ». En effet, les établissements pour enfant sont entièrement pris en charge par la Sécurité sociale, alors que pour les adultes, les plus médicalisés restent financés par l'Etat et les autres par les départements, avec une participation des personnes accueillies ou de leurs familles. Selon le statut des établissements pour lesquels les jeunes en situation de handicap sont en attente, des refacturations peuvent être organisées. Or, ces circuits « *ne permettent pas d'assurer une traçabilité suffisante des flux* », déplore le rapport, qui préconise davantage de contrôle pour éviter fraudes ou refacturations.

Anne-Aël Durand

Jeux

Découvrir



Mots croisés mini

Profitez de grilles 5x5 inédites et ludiques, niveau débutant



Mots croisés

Chaque jour une nouvelle grille de Philippe Dupuis



Mots trouvés

10 minutes pour trouver un maximum de mots

Voir plus

Partenaires

DÉBATS EGALITÉ FEMMES-HOMMES

Anne Augereau, archéologue : « Ce n'est pas parce que l'inclination vers le patriarcat de l'espèce humaine semble ancienne qu'elle est indépassable »

L'autrice d'« Une préhistoire des femmes » dresse un état des lieux dépassionné et exhaustif des connaissances sur la sulfureuse question des origines de la domination masculine. Elle en conclut que cette dernière s'exerçait déjà durant la préhistoire.

Propos recueillis par Youness Bousenna

Publié le 18 mai 2026 à 06h00, modifié le 18 mai 2026 à 08h29 · Lecture 6 min.

Article réservé aux abonnés



Votre compte ▾





YANN LEGENDRE

Dans toutes les civilisations humaines s'observe une domination masculine. Cette tendance est-elle consubstantielle à notre espèce, ou bien est-elle apparue à un moment de son évolution ? Cette question déterminante est aussi devenue brûlante ces dernières années, sous l'effet d'une vague féministe mais aussi des connaissances nouvelles permises par des révolutions technologiques, comme la paléogénétique. De nombreuses publications, scientifiques ou grand public, se sont saisies de la question, à l'image de l'emblématique *Lady Sapiens* (Les Arènes, 2021), de Thomas Ciotteau, Jennifer Kerner et Eric Pincas, dont le succès a ancré l'image de la femme préhistorique battante et indépendante. Cette déconstruction a été accompagnée par *L'homme préhistorique est aussi une femme* (Allary, 2020), où la préhistorienne Marylène Patou-Mathis relisait cette vaste période en la débarrassant des « préjugés sexistes » colportés par sa discipline.

Face à ces lectures concordant avec la lecture féministe d'une préhistoire plus égalitaire, voire matriarcale, l'anthropologue Christophe Darmangeat est l'un des tenants de l'hypothèse d'une domination masculine originelle – une lecture notamment avancée dans *Le communisme primitif n'est plus ce qu'il était. Aux origines de l'oppression des femmes* (Smolny, 2022). Anne Augereau a justement codirigé, avec ce dernier, *Aux origines du genre. Enjeux, méthodes et controverses* (PUF, 2022). Mais il ne faudrait pas la réduire à une posture : c'est au contraire avec l'envie d'établir une

synthèse dépassionnée des connaissances que cette archéologue à l'Institut national de recherches archéologiques préventives (Inrap) a bâti *Une préhistoire des femmes* (La Découverte, 416 pages, 26 euros), qui offre un précieux état des lieux sur cette question sensible.

Pourquoi vous a-t-il semblé important de revendiquer un « compte-rendu rigoureux » plutôt qu'un « récit plaisant », au risque d'apparaître en surplomb du débat enflammé sur l'origine de la domination masculine ?

Renverser le patriarcat et faire avancer la cause des femmes réclame un travail scientifique rigoureux, et non des récits construits pour flatter les attentes, car seule la vérité est émancipatrice. C'est donc dans ce cadre que je me positionne en proposant un état des lieux le plus complet possible des connaissances archéologiques.

J'ai plus particulièrement exploré deux affirmations que l'on trouve fréquemment dans la presse ou dans certains ouvrages, comme l'emblématique *Lady Sapiens*. La première affirme que les inégalités de genre n'existaient pas chez les chasseurs-cueilleurs, qui se sont éteints entre 11 000 et 4 500 avant notre ère, et que les femmes auraient été les égales des hommes et même des guerrières et des chasseuses ; la seconde veut que l'émergence de la domination masculine n'advienne qu'au néolithique, bouleversement marqué par l'apparition de l'agriculture, de l'élevage et de la sédentarisation, entre – 9 000 et – 2 300 ans. Comme toujours avec la préhistoire, il est très compliqué d'avoir des certitudes, tant les traces laissées par ces peuples sont fugaces, évanescentes, parcellaires. Mais l'état des connaissances permet quelques hypothèses.

L'une des principales conclusions de votre livre est justement l'affirmation que la domination masculine remonte à la préhistoire. Qu'est-ce qui vous permet de l'avancer ?

Un faisceau d'indices, touchant en particulier à la division sexuée du travail, permet en effet de penser que la domination masculine a existé dès la préhistoire. Ces traces indiquent que les hommes ont probablement disposé d'un monopole sur la manipulation des armes létales, comme les sagaies ou les javelots. Cela peut être déduit des pathologies osseuses propres à l'emploi de telles armes que l'on trouve uniquement chez les hommes, au niveau du coude droit.

Pour le néolithique, des données plaident pour la pratique masculine du tir à l'arc, ainsi que l'emploi de haches et d'herminettes pour le travail du bois mais aussi pour le combat. Une partie de ces armes aurait servi à la chasse. Les grands animaux, comme les mammouths ou les rhinocéros chez Néandertal [entre – 300 000 et – 45 000 ans] étaient quelquefois piégés dans des ravins, et il est possible que les femmes et les enfants aient pu jouer le rôle de rabatteurs. Mais la mise à mort était sans doute effectuée par les hommes à l'aide de sagaies.

En quoi l'emploi d'armes létales témoignerait-il d'une domination ?

Dans la plupart des collectifs humains connus, cette partition qui confère aux hommes la possibilité de donner la mort avec des armes performantes est associée à la domination. Cela s'observe notamment dans les sociétés de chasseurs-cueilleurs récentes qui ont pu être étudiées par les ethnologues. Ce monopole leur offre un poids et une autorité politique dont sont dépourvues les femmes. D'autant que la manipulation des armes létales se combine avec une autre constante : la patrilocalité, c'est-à-dire que ce sont les femmes qui vont vivre sur le territoire de leur mari.

Dans bien des communautés actuelles de chasseurs-cueilleurs ou d'agriculteurs, la mainmise masculine sur la sphère de la décision s'accompagne en effet de la circulation des femmes : elles font partie de l'arsenal des négociations pour établir des liens ou garantir la paix. Il faut donc pouvoir en

disposer, au besoin par la coercition. Cette tendance de fond se retrouve également durant la préhistoire, de Néandertal au néolithique, où les femmes sont fréquemment d'origine non locale. Monopole masculin sur les armes et circulation des femmes sont donc des indicateurs de la domination masculine.

Vous êtes aussi catégorique sur un autre point de controverse : il n'a jamais existé de matriarcat primitif, comme l'avancent certaines approches féministes de la préhistoire...

En effet, les données contredisent l'idée d'un matriarcat primitif, hypothèse initialement formulée par le juriste suisse Johann Jakob Bachofen [1815-1887] dans son ouvrage *Le Droit maternel* [1861], et revenue en vogue ces dernières années. Pour autant, je tiens à préciser que l'existence dès la préhistoire de la domination masculine, tout comme l'inexistence d'un matriarcat, ne justifie en rien une position fataliste ou conservatrice quant aux inégalités de genre. L'espèce humaine a toujours su dépasser des contraintes fortes, par exemple celle de la maternité pour les femmes, avec l'aide de la contraception. La conclusion de mon livre n'a donc rien d'antiféministe, et ce n'est pas parce que l'inclination vers le patriarcat de l'espèce humaine semble ancienne qu'elle est indépassable.

Une étude parue en 2020 dans la revue « Science Advances », affirmant que les femmes chasseuses-cueilleuses « chassaient le gros gibier », avait fait grand bruit. L'image devenue emblématique de la femme chasseuse ne serait donc qu'une légende, à vos yeux ?

Beaucoup d'articles à fort retentissement affirment en effet que les femmes chassaient le gros gibier, en particulier cet article qui se fonde sur le cas d'une dépouille présumée féminine inhumée avec des armes létales, mise au jour au Pérou. Or cette étude repose sur des fragilités méthodologiques, comme le degré de fiabilité du procédé dit de « sexage », insuffisant pour assurer qu'il s'agit bel et bien d'une femme, et sur une extrapolation infondée de ce cas pour lui donner une portée générale. S'il existe des cas très minoritaires de sépultures associant des femmes à des armes létales, on ne sait pas comment les interpréter : ont-elles manipulé ces armes et dans quel contexte ? Ou s'agit-il d'une association purement symbolique ? Ces données posent donc davantage de questions qu'elles n'en résolvent sur le rôle réel de ces femmes. En revanche, il serait faux d'affirmer que les femmes n'ont jamais chassé : au cours du paléolithique récent [soit de -45 000 à -11 000 ans] par exemple, la présence de petits animaux dans les sites d'habitat pourrait être le produit d'une chasse féminine, notamment autour des camps de base, comme c'est le cas dans diverses sociétés traditionnelles.

Un des motifs parfois invoqués pour expliquer la domination masculine pose l'hypothèse d'une privation alimentaire qui aurait pénalisé les femmes, et serait notamment responsable de leur moindre force physique. Quelles sont vos observations sur ce point ?

Il semble en effet que les hommes ont absorbé un peu plus de nutriments d'origine animale que les femmes durant le néolithique. Mais l'absence de données rend impossible d'élargir ce constat au reste de la préhistoire. En revanche, on sait que le dimorphisme sexuel de taille [*les différences morphologiques entre mâle et femelle*] existe depuis les australopithèques, soit il y a environ trois millions d'années, sans qu'il soit possible de le relier à une différence d'alimentation. Il existe d'autres pistes pour expliquer cette situation. Par exemple, des études sur des larges fragments de population ont montré que les femmes plus petites sont souvent plus fécondes. Cela pourrait indiquer que l'évolution de notre espèce a favorisé les femmes plus petites par le jeu de la sélection sexuelle.

Lire aussi l'entretien | [Pascal Picq : « Les mâles de notre espèce sont parmi les primates les plus violents envers leurs femelles, les femmes »](#)

On sait enfin que le néolithique a été une période de régression en taille par rapport aux périodes précédentes. Il apparaît que cette régression, potentiellement liée à des difficultés alimentaires, a beaucoup plus touché les femmes que les hommes. Cela peut être dû à des privations, mais aussi aux problèmes liés à la multiplication des grossesses. Au cours du néolithique, les femmes avaient en moyenne huit enfants, contre quatre à cinq enfants chez les chasseuses-cueilleuses.

A l'avenir, quelles pistes archéologiques vous semblent les plus importantes pour affiner la connaissance des dominations de genre ?

Il me tiendrait à cœur d'explorer plus finement la diversité des genres. Cela permettrait de mieux comprendre le statut de ces femmes inhumées aux côtés d'armes létales, dont il faudrait par ailleurs mieux étudier les déformations osseuses, mais aussi le statut des enfants parfois armés. On peut imaginer qu'il a existé une multitude d'identités de genre, à l'image de ces Amérindiens considérés comme des femmes-hommes ou des hommes-femmes, appelés « berdaches » par les premiers colons. Ainsi, il y a peut-être eu des personnes transgenres dès la préhistoire.

Youness Bousenna

Le Monde Boutique

Découvrir



Collection *Le Monde des livres*

Serviette de plage, pochette, sac cabas et casquette.



Charles De Gaulle

En héritage



Métamorphose de la guerre

Armement, ressources, histoire.

Voir plus

Partenaires