

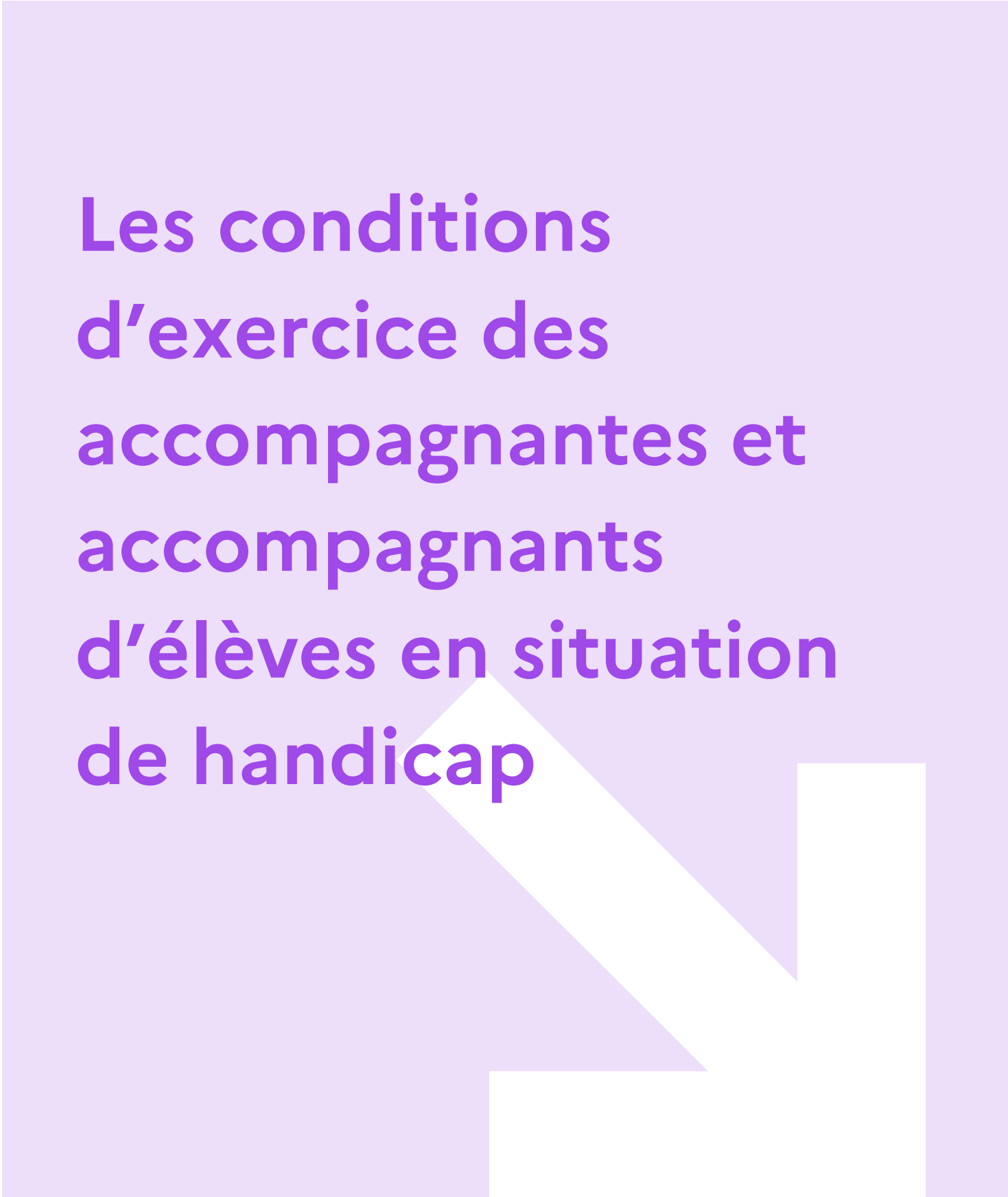
Les conditions d'exercice des accompagnantes et accompagnants d'élèves en situation de handicap

Caroline Caron (A5), Adèle Janiaud (B3), Émilie Radé (B3)

Série Études

Document de travail n° 2026-E06
Mars 2026

Les conditions d'exercice des accompagnantes et accompagnants d'élèves en situation de handicap

The background of the slide features a light purple rectangular area. In the bottom right corner, there is a large, abstract white geometric shape composed of several rectangular blocks of varying sizes, creating a stepped or architectural effect.

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

61-65, rue Dutot
75732 Paris Cedex 15

Directrice de la publication

Magda Tomasini

Auteur(s)

Caroline Caron (A5), Adèle Janiaud (B3), Émilie Radé

e-ISSN 2779-3532

SOMMAIRE



➤ Résumé.....	7
➤ Introduction.....	8
Avertissement méthodologique.....	9
➤ Profil socio-démographique	10
94 % des AESH sont des femmes	10
Des AESH plus jeunes dans les DROM que dans l’Hexagone.....	11
Une composition familiale marquée par la vie en couple et la présence d’enfants à charge.....	13
Près de la moitié des AESH ont un niveau de diplôme supérieur à celui requis pour exercer.....	13
➤ Contrats, carrières et horaires de travail	14
Six AESH sur dix sont en contrat à durée indéterminée	14
Les AESH exercent en moyenne à 63 % d’un temps plein.....	14
Un salaire net mensuel de 1 030 € en moyenne en 2023	15
Que sont devenues à la rentrée 2024 les AESH présentes à la rentrée 2020 ?.....	16
➤ Public accompagné et lieux d’exercice	18
Un nombre d’élèves accompagnés dépassant l’exécution stricte des notifications d’accompagnement.....	18
Un lieu d’exercice unique pour trois quarts des AESH.....	18
➤ Le vécu professionnel des AESH	20
Reconnaissance et valorisation du métier.....	20
Plus de neuf AESH sur dix estiment avoir une rémunération insuffisante compte tenu du travail réalisé	20
Un sentiment fort de manque de considération, surtout vis-à-vis de l’institution	21
Qualité des relations avec les acteurs du cadre scolaire	22
Des relations jugées bonnes avec les élèves, les collègues et les familles.....	22
Articulation des temps professionnels et non professionnels.....	23
Un équilibre entre le travail et la vie privée perçu de façon globalement positive	23
Une AESH sur dix passe au moins 30 minutes par jour à se déplacer entre lieux d’exercice.....	23
Risques psychosociaux	25

Une charge émotionnelle élevée, mais moins marquée chez les AESH que chez les autres personnels	25
Le soutien et l'écoute de l'encadrement sont fortement liés au sentiment d'isolement.....	25
Atteintes et sécurité.....	27
Moins d'une AESH sur dix se sent en insécurité sur son lieu d'exercice.....	27
Moins d'atteintes verbales mais plus d'atteintes physiques que les autres personnels.....	27
Des formes d'atteintes verbales souvent marquées par le mépris ou l'arrogance, plus rarement par des menaces	27
Les vols ou dégradations touchent plus souvent le matériel personnel des AESH.....	27
Les besoins en moyens humains pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap	29
Le besoin de collègues supplémentaires est plus largement exprimé par les AESH accompagnant un grand nombre d'élèves	29
Deux tiers des personnels de l'enseignement scolaire déclarent manquer de collègues pour l'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers	29
Adéquation de la formation aux missions.....	31
Formation des AESH : une appréciation dépendante du niveau de diplôme et de la charge d'accompagnement.....	31
Pour les autres personnels, une formation pour l'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers jugée majoritairement insuffisante ou inadaptée	31
Les besoins en moyens matériels et organisationnels pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap.....	33
Des fournitures ou équipements jugés inadaptés ou en quantité insuffisante pour l'exercice correct de leur métier par la moitié des AESH	33
Sept AESH sur dix estiment disposer de suffisamment de temps et de consignes claires pour faire leur travail	33
État de santé des AESH	35
Perception de l'état de santé : une AESH sur deux déclare être en bonne santé.....	35
Une meilleure santé mentale chez les AESH que chez les autres personnels	35
Une AESH sur trois a consulté un professionnel de santé pour des raisons liées au travail au cours des douze derniers mois.....	36
Perspectives de carrière et changements envisagés	38
Une perspective de mobilité professionnelle à court terme anticipée par un tiers des AESH	38
➤ Sources	39
Le Panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA).....	39
Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp)	39
L'Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires	39
Bibliographie	40

➤ Résumé

Profession très largement féminisée et deuxième groupe de personnels en effectifs au sein des écoles et établissements scolaires après les enseignants, 134 800 accompagnantes¹ d'élèves en situation de handicap (AESH) exercent au début de l'année scolaire 2024-2025 et constituent une figure centrale de la mise en œuvre de la mission inclusive de l'école.

Pour pérenniser leur emploi, l'accès au CDI a été simplifié en 2023 et leur rémunération revalorisée. En 2024-2025, six AESH en exercice sur dix ont un CDI. Elles restent majoritairement à temps incomplet (98 %) et ont le sentiment de ne pas être rémunérées suffisamment au regard du travail effectué (90 %).

Le nombre de lieux d'exercice et d'élèves accompagnés constituent des facteurs importants de variation de leur vécu professionnel. Les AESH déclarent étendre leur activité au-delà des notifications d'accompagnement – documents officiels de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) précisant les besoins des élèves dont la situation de handicap est reconnue administrativement. Ainsi, les AESH déclarent intervenir en pratique auprès d'un effectif d'élèves 1,6 fois supérieur en moyenne à celui faisant l'objet d'une notification. Les trois quarts des AESH indiquent intervenir dans un lieu d'exercice unique. Les relations quotidiennes dans les écoles et établissements sont perçues comme très positives : moins d'une AESH sur dix rapporte un manque de respect dans ses interactions avec les élèves ou ses collègues. En revanche, le sentiment de manque de reconnaissance sociale est fortement exprimé : à l'instar des enseignants (Ceesay *et al*, 2025), les AESH se disent peu valorisées socialement (85 %), tout en percevant une forte utilité de leur travail (85 %). La considération institutionnelle est jugée faible, et ce sentiment s'accroît vis-à-vis des échelons supérieurs, du niveau départemental au niveau ministériel.

Le métier d'AESH est associé à une charge émotionnelle importante : une sur quatre estime devoir cacher ses émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur, une sur quatre déclare être en contact avec des familles en situation de détresse, et près de la moitié sont concernées par le fait de penser au travail dans leur sphère personnelle. Cependant, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle apparaît comme un motif de satisfaction : neuf AESH sur dix déclarent ne pas dépasser significativement leur temps de travail prévu de 25,5 heures hebdomadaires, qui s'approche du temps de scolarisation des élèves. Ce métier les expose également à certaines formes d'atteintes, notamment physiques (coups, bousculades, blessures), plus fréquentes que pour les autres personnels (9 % contre 3 %).

Leurs constats rejoignent ceux des autres personnels des écoles et établissements scolaires, qui considèrent majoritairement que la réalisation de la mission d'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers nécessiterait davantage de moyens humains et une meilleure formation : plus d'un tiers des AESH (36 %) estiment avoir besoin de davantage de collègues pour exercer correctement leur métier. Environ la moitié évoque un manque de fournitures et d'espaces adaptés. Les besoins en formation apparaissent également importants.

Leur état de santé général et leur santé mentale apparaissent meilleurs que ceux déclarés par les autres personnels. Toutefois, un tiers des AESH ont eu, au cours de l'année, au moins une consultation médicale liée au travail, 27 % estiment ne pas être en mesure d'exercer leur métier jusqu'à la retraite et 36 % envisagent un changement de poste, d'affectation ou d'emploi dans les trois ans. Ces déclarations font écho aux données de suivi professionnel : parmi les AESH en poste à la rentrée 2020, 69 % exercent encore à la rentrée 2024, tandis qu'un tiers (31 %) ont quitté la profession sur cette période de quatre ans.

¹ Les femmes étant très majoritaires dans la profession, la convention du genre majoritaire sera retenue dans ce document. Le féminin sera donc utilisé pour désigner l'ensemble des AESH.

➤ Introduction

Le nombre d'élèves dont la situation de handicap est reconnue administrativement et scolarisés en milieu ordinaire s'établit à 496 800 à la rentrée 2024, à la suite d'une croissance continue amorcée depuis la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (+ 220 % entre 2006 et 2024, dont + 29 % depuis 2020)². Un des acteurs de cette politique, pour offrir à chaque élève, de la maternelle au lycée, une scolarité adaptée à ses besoins, est l'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH) (**Encadré 1**). Si la profession d'AESH est créée en 2014, elle se stabilise en 2020 avec la fin des contrats aidés – ces contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) devaient faciliter l'accès durable à l'emploi des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, grâce à une aide financière de l'État pour l'établissement. À la rentrée 2024, l'Éducation nationale emploie 134 800 accompagnants et accompagnantes des élèves en situation de handicap (AESH), ce qui représente une progression de + 17 % depuis 2020.

Les AESH sont confrontées à un besoin croissant d'accompagnement, ce qui soulève la question des conditions dans lesquelles elles ou ils exercent leur profession.

Les conditions d'exercice des personnels en milieu scolaire renvoient à différentes dimensions. Il s'agit tout d'abord de ce qui décrit leurs contrats de travail (durée et quotité de travail, rémunération, durée du contrat), leur poste (nombre d'élèves accompagnés, nombre d'établissements d'exercice) ou leurs carrières (démarches de mobilité, soutenabilité du travail, projection). Elles renvoient aussi aux aspects organisationnels de leur travail (horaires de travail, relations avec les élèves et les autres personnels), matériels (moyens de travail, formation) ou symboliques (reconnaissance et valorisation du travail, utilité perçue). Plus généralement, elles désignent la façon dont le travail est concrètement vécu par ces personnes (autonomie, intensité du travail, soutien social reçu, etc.). Enfin, elles peuvent également être appréhendées à travers ce que qu'elles engendrent ou pourraient engendrer comme conséquences (violences physiques, verbales ou sexuelles subies ; état de santé).

Entre 2019 et 2024, cette profession a fait l'objet de plusieurs politiques publiques visant à renforcer l'attractivité du métier, notamment par une amélioration des niveaux de rémunération et du passage en CDI. Toutefois, malgré un intérêt important tant pour le débat social et public que pour la conduite des politiques publiques, leurs conditions d'exercice demeurent relativement peu documentées par la statistique publique de l'éducation.

L'objet de ce document de travail est de fournir un panorama statistique complet des conditions d'exercice des AESH. Pour cela, deux sources de données sont mobilisées. D'une part, des données issues de sources administratives qui recensent de façon exhaustive les AESH en activité au 30 novembre de chaque année³. Elles permettent de fournir une description socio-démographique des AESH ainsi que de documenter leur carrière. D'autre part, l'enquête nationale 2025 de climat scolaire et de vécu professionnel, collectée auprès d'un échantillon représentatif de 1 200 AESH, décrit leur vécu professionnel et fournit également pour la première fois des compléments socio-démographiques aux sources administratives.

² Weber A. (2025), « Évolution de la scolarité en milieu ordinaire des élèves en situation de handicap depuis 2006 », *Note d'Information*, n°25-63, DEPP.

³ Caron C. (2025), « Chapitre 12. Les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) », in *Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024-2025*.

ENCADRÉ 1 Missions et activités réglementaires des AESH

La gestion, les missions et les activités des AESH sont régies par la circulaire 2019-090 du ministère en charge de l'éducation nationale⁴ du 5 juin 2019.

Les AESH sont des agents contractuels de droit public recrutés et employés par l'État. Leur gestion administrative — recrutement, contrat, rémunération et formation — est assurée par les services académiques du ministère en charge de l'éducation nationale. Lorsqu'elles exercent dans une école ou un établissement scolaire, elles sont placées sous l'autorité fonctionnelle de l'inspecteur de l'éducation nationale (dans le premier degré public) ou du chef d'établissement (dans les établissements du second degré public et dans les établissements du secteur privé sous contrat), qui organise leur service au quotidien.

Les AESH exercent leurs missions auprès des élèves en situation de handicap lorsque leur présence est nécessaire pour leur permettre l'accès à l'ensemble de la scolarité et de la vie scolaire, qu'ils soient scolarisés dans le secteur public ou privé sous contrat, dans des classes ordinaires ou au sein de dispositifs adaptés tels que des unités locales d'inclusion scolaire (ULIS). Elles leur apportent une aide, sous le contrôle des enseignants, afin de favoriser leur autonomie, sans se substituer à eux, sauf lorsque c'est nécessaire.

Le périmètre d'intervention des AESH couvre l'ensemble des temps et des lieux scolaires, y compris les sorties, les voyages, et les activités périscolaires. Dans le cadre de la vie quotidienne, elles veillent à la sécurité et au confort des élèves accompagnés, observent et signalent les éventuels problèmes de santé, et les assistent dans les actes essentiels tels que l'hygiène, l'habillage, les repas ou encore les déplacements au sein de l'environnement scolaire. Elles facilitent l'accès aux activités d'apprentissage, en stimulant les capacités sensorielles, motrices et intellectuelles, en adaptant les situations pédagogiques et en soutenant les élèves dans la compréhension et l'application des consignes, ainsi que dans l'expression et la communication. Leur rôle s'étend à la vie sociale et relationnelle des élèves accompagnés : les AESH favorisent les interactions entre les élèves et leur environnement, jouent un rôle de sensibilisation au handicap et de prévention des situations de crise, d'isolement ou de conflit.

Elles peuvent enfin être amenées à réaliser certains gestes techniques spécifiques et à distribuer des médicaments, dans des conditions définies en accord avec les familles et en concertation avec le médecin de l'éducation nationale.

Avertissement méthodologique

Les informations présentées dans ce dossier proviennent de sources complémentaires qui seront citées explicitement sous chacune des figures. Des différences de champ géographique existent entre ces sources. Une partie des résultats est issue de sources administratives et exhaustives sur l'ensemble de la France. Les autres résultats reposent sur les réponses à une enquête menée sur échantillon représentatif des personnels (hors établissements du secteur médico-éducatif), et donc des AESH, exerçant dans l'ensemble des départements, à l'exception de Mayotte. En 2025, l'enquête n'a en effet exceptionnellement pas été administrée à Mayotte en raison des conséquences du cyclone Chido survenu fin 2024.

⁴ Pour plus de détails sur le rôle des AESH, se reporter à la Circulaire du ministère en charge de l'éducation nationale (2019) relative au cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (Bulletin officiel n°23, 6 juin 2019).
<https://www.education.gouv.fr/bo/19/Hebdo23/MENH1915158C.htm>

➤ Profil socio-démographique

À la rentrée 2024, 134 800 accompagnantes d'élèves en situation de handicap (AESH) sont en activité dans les écoles ou les établissements scolaires, des secteurs public ou privé sous contrat (**Figure 1**). Ces personnes représentent un personnel de l'éducation nationale sur dix et quatre personnels non enseignants sur dix.

FIGURE 1 • Évolution des effectifs d'AESH depuis 4 ans

	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution moyenne annuelle 2020- 2024	Évolution 2023- 2024
Effectifs des AESH	115 305	119 018	121 580	128 466	134 775	4,2	4,9
Part de femmes (%)	92	92	93	93	94	0,5	1,1
Âge moyen	44,6	45	45,1	45,3	45,6	0,6	0,7
Part des moins de 35 ans (%)	18,8	17,7	17,1	16,3	15,3		
Part des 50 ans ou plus (%)	35,3	36,3	36,6	37,5	38,7		
Équivalents temps plein (ETP)	71 612	74 639	76 615	81 164	85 326	4,8	5,1
Effectifs en CDI	18 094	19 176	24 474	78 393	86 118	94,0	9,9
Part de CDI (%)	15,7	16,1	20,1	61,0	63,9		
Quotité moyenne de temps travaillé (1) (%)	62,1	62,7	63	63,2	63,4	0,5	0,3
Quotité moyenne CDD (%)	61,2	61,8	62,0	61,2	61,4	0,1	0,3
Quotité moyenne CDI (%)	67,1	67,5	67,0	64,4	64,5	-1,0	0,2
Part des temps partiels	0,0	n.d.	0,1	0,2	0,4		
Part des temps incomplets (2)	97,7	n.d.	97,9	97,7	97,6		

n.d. signifie que l'information n'est pas disponible

(1) La quotité moyenne désigne la quotité de travail réalisée par l'agent, qu'il soit à temps plein, à temps incomplet ou à temps partiel.

(2) Un emploi à temps incomplet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale ou réglementaire de travail. Il ne concerne que les agents contractuels. À la différence du temps partiel, ce n'est pas l'agent qui choisit le temps incomplet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi. Pour une AESH, le temps plein représente 39 h d'accompagnement par semaine sur 41 semaines travaillées (dont 36 semaines d'accompagnement des élèves et 5 semaines d'activités connexes telles que les formations, les temps d'information, les points d'étape, les réunions avec l'équipe pédagogique, les équipes de suivi de la scolarisation, les sorties scolaires...).

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale dans les secteurs publics et privés sous contrat, en activité au 30 novembre 2024.

Lecture : À la rentrée 2024, 134 775 AESH sont en activité dans les écoles et établissements scolaires. 85 326 AESH sont en CDI, ce qui représente 63,9% d'entre elles alors que seulement 15,7% d'entre elles étaient en CDI en 2020.

Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

94 % des AESH sont des femmes

Les AESH sont très majoritairement des femmes : 94 % en 2024, une proportion plus élevée encore que quatre ans auparavant en 2020 (92 %). Les hommes AESH présentent néanmoins des spécificités (**Encadré 3**).

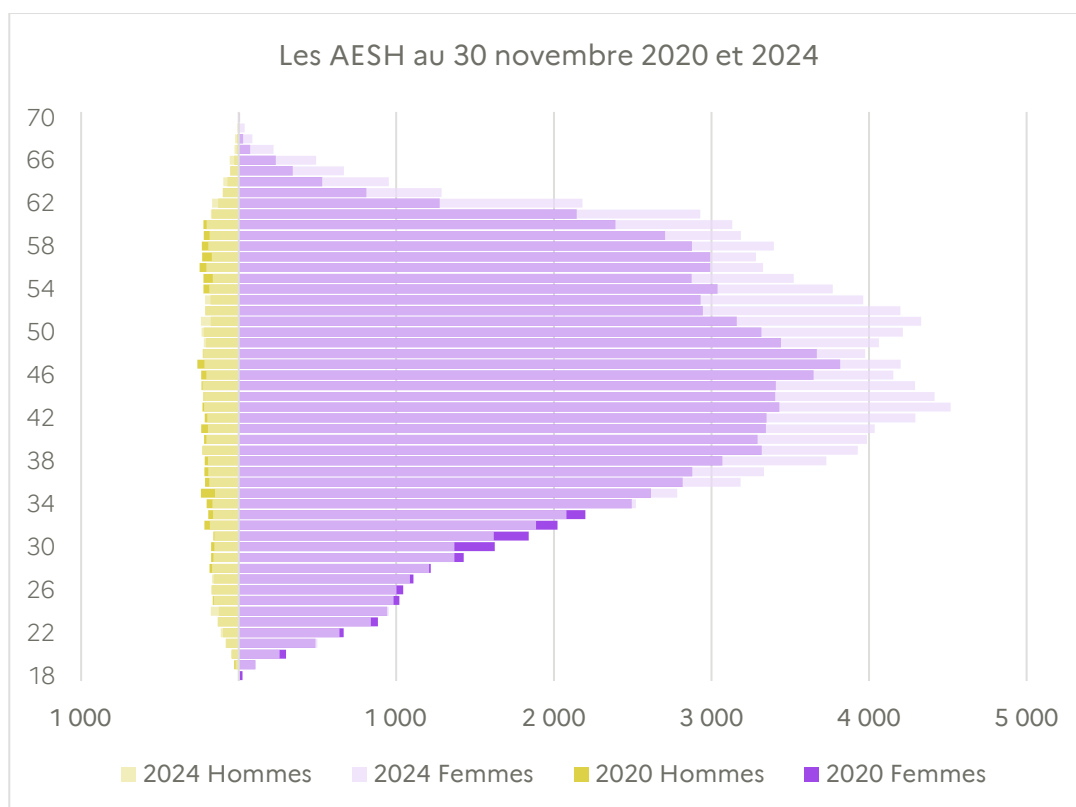
En 2024, les AESH sont âgées en moyenne de 45,6 ans, 15 % ont moins de 35 ans et 39 % ont 50 ans ou plus.

La population des AESH est vieillissante, malgré la hausse globale des effectifs. En 2020, la pyramide des âges présente une base relativement étroite, traduisant un faible nombre d'AESH âgées de moins de 35 ans (**Figure 2**). Les effectifs se concentrent majoritairement entre 35 et 50 ans, avec un pic marqué autour de 40-45 ans sans différence significative de répartition d'âge entre les sexes.

En 2024, la répartition par âge traduit une population vieillissante et un faible renouvellement des jeunes générations malgré la croissance des effectifs. L'accélération de l'accès aux CDI a eu pour effet le maintien dans le poste des plus âgés mais a eu moins d'effet sur les plus jeunes. Les

recrutements récents concernent majoritairement des personnes âgées de 40 ans ou plus. Ainsi, l'évolution de la pyramide des âges montre un glissement vers les tranches d'âge supérieures : la majorité des effectifs se situe désormais entre 40 et 55 ans, tandis que la base (moins de 35 ans) reste très réduite. Depuis 2020, l'âge moyen des AESH a augmenté d'un an, la part des moins de 35 ans a baissé de 3,5 points et la part des 50 ans ou plus a augmenté dans les mêmes proportions. Une partie des recrutements récents pourrait correspondre à des reconversions professionnelles, comme le suggère également la proportion, observée plus loin, d'AESH sur-diplômées jusqu'au niveau master (voir **Figure 4**) : en l'absence de formation initiale diplômante à ce niveau dans le champ de l'accompagnement des élèves en situation de handicap, il pourrait s'agir de personnes ayant suivi d'autres voies professionnelles avant de devenir AESH. Cela pourrait aussi s'expliquer par un défaut d'attractivité de la profession, en particulier pour des raisons de rémunérations (Ducatel et al, 2025).

FIGURE 2 • Pyramide des âges des AESH en 2020 et en 2024



Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale dans les secteurs publics et privés sous contrat, en activité au 30 novembre 2024.

Lecture : 134 775 AESH sont en activité dans les écoles et établissements scolaires à la rentrée 2024 (contre 115 305 à la rentrée 2020, dont 15 % de moins de 35 ans (contre 19 %).

Sources : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Des AESH plus jeunes dans les DROM que dans l'Hexagone

À la rentrée 2024, 16 % des AESH exercent dans la région académique d'Ile-de-France, 13 % dans celle d'Auvergne-Rhône-Alpes, 11 % en Occitanie et dans les Hauts-de-France (**Figure 3**). Cette répartition académique des AESH est proche de la répartition sur le territoire des élèves scolarisés sur le territoire qu'ils soient en situation de handicap ou non. À ce stade, les données disponibles ne permettent pas de connaître les besoins en AESH reconnus administrativement à ce niveau territorial.

Les caractéristiques des AESH varient en fonction de leur académie d'affectation. La région académique des Hauts-de-France et celle de la Normandie sont celles de France hexagonale où la part des jeunes AESH est la plus élevée (18 % de moins de 35 ans). Dans les DROM, la part des moins

de 35 ans est particulièrement forte à Mayotte (45 %) et en Guyane (51 %). *A contrario*, la Bretagne est la région académique où les AESH âgées de 50 ans ou plus sont les plus fréquents (46 %), suivie par la Corse (45 %). La part des femmes, de 94 % en moyenne, est moins élevée dans l'académie de Paris (81 %) et, dans les DROM, en Guyane (86 %).

FIGURE 3 • Les AESH par académie

	Effectifs	Part du total (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des hommes parmi les AESH de moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans ou plus (%)	Âge moyen	Quotité moyenne (1) (%)	Effectifs en équivalents temps plein (ETP)
Clermont-Ferrand	2 052	2	96	15	8	39	45,5	62,6	1 284
Grenoble	7 533	6	96	14	7	40	46,0	62,7	4 720
Lyon	7 550	6	94	16	12	38	45,4	64,8	4 895
Auvergne-Rhône-Alpes	17 135	13	95	15	10	39	45,6	63,6	10 899
Besancon	1 683	1	94	11	9	42	46,6	60,8	1 023
Dijon	3 100	2	94	13	9	42	46,4	60	1 860
Bourgogne-Franche-Comté	4 783	4	94	12	9	42	46,5	60,3	2 882
Bretagne (Rennes)	6 760	5	93	11	13	46	47,5	63,1	4 264
Centre-Val-de-Loire (Orléans-Tours)	3 858	3	94	17	8	36	44,8	63,4	2 445
Corse	476	0	96	15	6	45	46,7	54,9	261
Nancy-Metz	4 249	3	95	13	9	43	46,5	65,2	2 768
Reims	2 461	2	95	16	7	37	45,4	58,2	1 433
Strasbourg	2 998	2	93	19	10	34	44,1	64,3	1 927
Grand Est	9 708	7	94	16	9	38	45,5	63,1	6 128
Amiens	4 285	3	95	22	8	31	43,2	65,3	2 797
Lille	10 527	8	95	16	9	34	44,5	62,8	6 610
Hauts-de-France	14 812	11	95	18	8	33	44,1	63,5	9 407
Créteil	8 328	6	95	16	11	36	45,2	65,1	5 421
Paris	3 318	2	81	23	33	41	45,2	62	2 057
Versailles	10 051	7	95	13	12	41	46,4	63,8	6 411
Île-de-France	21 697	16	93	16	16	39	45,7	64	13 889
Normandie	5 945	4	94	18	8	36	44,8	64,2	3 816
Bordeaux	6 648	5	95	13	9	42	46,4	60,9	4 046
Limoges	1 520	1	93	17	11	37	45,0	59,2	899
Poitiers	3 003	2	93	12	10	43	46,9	64,9	1 948
Nouvelle-Aquitaine	11 171	8	94	13	10	42	46,4	61,7	6 893
Montpellier	6 691	5	94	14	9	42	46,5	63,1	4 219
Toulouse	8 148	6	94	14	11	39	46,1	64,9	5 287
Occitanie	14 839	11	94	14	10	41	46,3	64,1	9 506
Pays de la Loire (Nantes)	6 476	5	94	14	10	40	45,9	62,2	4 026
Aix-Marseille	7 185	5	94	13	9	41	46,6	64,1	4 563
Nice	3 872	3	96	11	5	45	47,4	65,8	2 550
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11 057	8	95	12	8	42	46,9	64,7	7 113
France hexagonale	128 717	96	94	15	10	39	45,8	63,4	81 529
Guadeloupe	1 127	1	94	18	8	37	45,0	54,8	617
Guyane	869	1	86	51	20	17	36,3	63,8	555
Martinique	703	1	94	12	14	47	47,2	68,8	484
Mayotte	333	0	92	45	16	6	36,0	68,1	227
Réunion	3 026	2	90	25	8	24	41,9	63,3	1 915
Ensemble DROM	6 058	4	91	27	14	27	42,0	62,7	3 797
France	134 775	100	94	15	11	39	45,6	63,4	85 326

(1) La quotité moyenne désigne la quotité de travail réalisée par l'agent, qu'il soit à temps plein, à temps incomplet ou à temps partiel.

Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale dans les secteurs publics et privés sous contrat, en activité au 30 novembre 2024.

Lecture : En 2024, 81% des AESH de l'académie de Paris sont des femmes contre 94% au niveau national.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Une composition familiale marquée par la vie en couple et la présence d’enfants à charge

Deux tiers des AESH déclarent vivre en couple et, dans une proportion identique, avoir des enfants à charge vivant dans le même logement qu’elles (Figure 4). Parmi les autres personnels⁵, 75 % vivent en couple et 59 % ont des enfants à charge cohabitants, soit une proportion légèrement inférieure à celle des AESH. Le profil socio-démographique des AESH présente ainsi des similitudes avec celui d’autres professions du soin aux autres et de l’accompagnement, marquées par une prédominance féminine et une présence importante de mères de famille⁶.

FIGURE 4 • Situation familiale et niveau de diplôme des AESH (en %)

		AESH	Autres personnels
Situation familiale	En couple	66	75
	Avec enfants à charge vivant dans le même logement	66	59
Niveau de diplôme	Diplôme inférieur au Bac	14	2
	Bac	40	9
	Bac+2 à +4	38	48
	Bac+5 ou plus	8	41

Champ : France hors Mayotte, personnels des écoles et établissements scolaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.
Lecture : 14 % des AESH ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat.
Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Près de la moitié des AESH ont un niveau de diplôme supérieur à celui requis pour exercer

Le recrutement des AESH est ouvert aux titulaires d’un diplôme au moins équivalent au baccalauréat ou, pour les niveaux de diplôme inférieurs, aux titulaires d’un diplôme professionnel dans le domaine de l’aide à la personne ou aux personnes disposant d’une expérience d’au minimum neuf mois dans un emploi d’accompagnement de personnes en situation de handicap. 40 % des AESH sont titulaires du baccalauréat et 14 % d’un diplôme de niveau inférieur. Près de la moitié des AESH (46 %) possèdent un niveau de diplôme supérieur à celui requis : 38 % sont titulaires d’un diplôme de niveau bac + 2 à bac + 4 et 8 % d’un diplôme de niveau bac + 5 ou plus. Ce phénomène de surqualification se retrouve plus largement dans la fonction publique d’état, notamment pour les fonctionnaires de catégorie B (26 % de surdiplômés) et C (59 %)⁷.

⁵ La catégorie des « autres personnels » est mobilisée à de multiples reprises dans ce dossier comme repère de comparaison afin de situer les déclarations des AESH par rapport à celles des autres groupes professionnels qui partagent le même environnement d'exercice, celui des écoles et établissements scolaires. Cette catégorie comprend majoritairement les enseignants, mais aussi les personnels de direction, les personnels administratifs, les assistants d'éducation et de prévention, les conseillers principaux d'éducation, les psychologues de l'éducation et les personnels médico-sociaux, infirmiers et médecins scolaires.

⁶ Erb, L.-A., Lemièrre, S. et Silvera, R. (2024). « Mon travail le vaut bien ! Une consultation sur les métiers féminisés du soin et du lien aux autres ». La Revue de l'Ires, 112-113(1-2), 119-149. <https://doi.org/10.3917/rdli.112.0119>.

⁷ Bour, R. (2022), « Fonctionnaires de l’État : au fil des générations, davantage de déclassement à l’embauche, atténué ensuite par des promotions », Insee Références, Emploi, chômage, revenus du travail.

➤ Contrats, carrières et horaires de travail

Six AESH sur dix sont en contrat à durée indéterminée

86 100 AESH sont en contrat à durée indéterminée (CDI) à la rentrée 2024, soit 64 % d'entre elles. Cette proportion a fortement augmenté depuis 2020, puisqu'elles n'étaient que 18 100 en 2020 à disposer d'un CDI (soit 16 % des AESH ; **Figure 1**). Cette augmentation résulte du décret n° 2023-597 du 13 juillet 2023 visant à pérenniser l'emploi des AESH. À partir du 1^{er} septembre 2023, lorsque leur CDD arrive au terme des trois ans, il n'est plus renouvelable qu'en CDI (alors qu'il était renouvelable une fois en CDD de trois ans auparavant). Entre 2022 et 2023, le nombre d'AESH en CDI a ainsi été multiplié par trois.

Les AESH exercent en moyenne à 63 % d'un temps plein

Les AESH se voient souvent proposer des temps incomplets en moyenne à 63 % d'un temps plein⁸. Les quotités de temps de travail sont par ailleurs plus élevées dans le second degré (70 % d'un temps plein) que dans le premier degré (62 %) (**Figure 1a en ligne**). De même, les AESH en CDI ont une quotité de travail en moyenne plus élevée que celle des AESH en CDD (respectivement 65 % et 61 %). Depuis 2020, si les effectifs d'AESH ont augmenté, la hausse en équivalent temps plein (ETP) est un peu plus rapide (+ 19 % contre +17% en effectifs physiques), témoignant d'un léger allongement de leur quotité de travail.

Entre les durées hebdomadaires prévues par les contrats et les heures de travail effectivement déclarées par les AESH, les écarts sont faibles. Ces déclarations incluent les heures effectuées dans les écoles et établissements, ainsi que d'éventuelles heures supplémentaires, sur site ou à leur domicile. En moyenne, les AESH déclarent travailler 25,5 heures par semaine (**Figure 5, Figure 5a en ligne**), qui représentent 65 % des 39 heures d'un temps plein, proches donc de la quotité contractuelle moyenne de 63 %. Ces volumes horaires se rapprochent des emplois du temps des élèves : 24 heures hebdomadaires à l'école, 26 à 28 heures au collège, et autour d'une trentaine d'heures au lycée, selon les options et spécialisées choisies.

Les AESH déclarent travailler ponctuellement pendant les vacances scolaires : en moyenne deux jours lors des congés de deux semaines et trois jours pendant les congés d'été. L'enquête ne permet pas de préciser la nature des activités réalisées sur ces temps de travail. Le service des AESH est effectué principalement pendant les périodes de classe, mais peut exceptionnellement inclure des temps de suivi administratif, de réunion avec les équipes de suivi de la scolarisation, de formation ou de préparation de rentrée en dehors de celles-ci.

⁸ Pour une AESH, le temps plein représente 39 h d'accompagnement par semaine sur 41 semaines travaillées (dont 36 semaines d'accompagnement des élèves et 5 semaines d'activités connexes telles que les formations, les temps d'information, les points d'étape, les réunions avec l'équipe pédagogique, les équipes de suivi de la scolarisation, les sorties scolaires...). Les semaines au-delà des 41 semaines sont les semaines de congés payés sur vacances scolaires et le salaire est alors lissé sur 12 mois.

FIGURE 5 • Temps professionnels déclarés par les AESH

Nombre d'heures travaillées par semaine, en moyenne		25,5
Nombre de jours consacrés à des activités en rapport avec le métier, en moyenne	pendant une période de deux semaines de vacances scolaires, hors congés d'été	1,9
	pendant l'ensemble des congés d'été	3,3

Champ : France hors Mayotte, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.
Lecture : Les AESH déclarent travailler en moyenne 25,5 heures par semaine.
Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Un salaire net mensuel de 1 030 € en moyenne en 2023

Durant l’année civile 2023, les AESH ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 1 030 € (**Figure 6**). Le niveau du salaire net mensuel des AESH est à mettre en relation avec la quotité de travail, qui est en moyenne de 63 % d’un temps plein en 2023. En s’affranchissant des différences de quotités et des durées de contrat, alors le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein (EQTP) s’élèverait à 1 580 €, de niveau identique pour les femmes et les hommes. Si le salaire varie peu selon le sexe, c’est également le cas selon l’âge : les moins de 30 ans perçoivent en moyenne 1 000 € nets par mois contre 1 040 € pour les 30-49 ans.

En 2023, compte tenu des mesures de revalorisation salariales mises en œuvre, le salaire net moyen des AESH a augmenté, en moyenne, en euros constants, de 8 %. Pour les AESH présentes en 2022 et en 2023, cette augmentation approche les 10 % (**Encadré 2**). À titre de comparaison, sur la même période, le salaire net moyen des enseignants titulaires a augmenté de 0,4 % en euros constants (1,6 % pour les enseignants présents en 2022 et 2023)⁹. À un niveau individuel, plus de 9 AESH sur 10 ont enregistré une hausse individuelle de salaire net en euros constants.

FIGURE 6 • Salaires mensuels moyens des AESH

	Salaire brut mensuel moyen 2023 (€)	Salaire net mensuel moyen 2023 (€)	Salaire net mensuel moyen EQTP 2023 (€)	Evolution du salaire net mensuel moyen entre 2022 et 2023, en euros constants (1) (%)		Répartition des AESH présentes en 2022 et 2023, selon l'évolution individuelle de salaire net qu'ils ont connu entre les deux années (%)		
				Ensemble	Présentes en 2022 et 2023	Baisse	Stagnation	Augmentation
Femmes	1 280	1 030	1 580	8,0	9,9	7,1	1,4	91,5
Hommes	1 330	1 070	1 580	6,5	10,4	7,5	1,1	91,4
Moins de 30 ans	1 250	1 000	1 570	6,8	10,5	9,0	1,5	89,6
30-49 ans	1 300	1 040	1 600	7,7	10,0	7,1	1,4	91,5
50 ans ou plus	1 260	1 010	1 560	8,6	9,6	6,9	1,2	91,9
Ensemble	1 280	1 030	1 580	7,9	9,9	7,1	1,4	91,5

(1) Les salaires nets 2022 ont été corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 4,9 % entre 2022 et 2023.:
Unité : salaire en euros.
Champ : France hors Mayotte, public. AESH présentes en 2023, quelle que soit leur quotité de travail.
Lecture : En 2023, les AESH, quelle que soit leur quotité de travail ont perçu en moyenne un salaire net de 1 030 euros. Celles qui étaient déjà présentes en 2022 ont vu leur salaire augmenter de 9,9 % en euros constants : 7,1% ont enregistré une baisse de leur salaire net, 1,4% ont vu leur salaire stagner et 91,5% ont enregistré une augmentation de salaire. Si toutes les AESH étaient à temps plein et travaillaient toute l'année, alors leur salaire net moyen en EQTP serait de 1580€.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

⁹ Drégoir M. (2025), « L'évolution du salaire des enseignants titulaires et assimilés titulaires entre 2022 et 2023 », *Note d'information*, n°25.48, DEPP.

ENCADRÉ 2 Les principales mesures réglementaires en 2023

En 2023, la rémunération des AESH a été impactée par diverses mesures réglementaires venues relever le niveau de salaire. Sur le volet indiciaire, la grille de rémunération des AESH a été révisée : attribution de 11 points supplémentaires aux échelons 1 et 2, 9 points à l'échelon 3 et 5 points aux autres échelons.

Sur le volet indemnitaire, à compter du 1er septembre 2023, une indemnité de fonction est créée : elle est versée mensuellement à tous les AESH sur la base de 1 529 € bruts annuels pour un temps plein. Par ailleurs, dès le 1er janvier 2023, les AESH exerçant dans les réseaux d'éducation prioritaire perçoivent désormais l'indemnité REP/REP+.

Que sont devenues à la rentrée 2024 les AESH présentes à la rentrée 2020 ?

Parmi les 115 300 AESH à la rentrée 2020, 69 % sont toujours AESH à la rentrée 2024. 96 % des AESH qui demeurent dans la profession disposent alors d'un CDI.

De plus, le CDI peut contribuer à maintenir davantage les AESH dans leur métier car parmi les 18 100 AESH en CDI en 2020, 78 % sont toujours AESH en 2024 contre 56 % des AESH qui étaient en CDD.

Rares sont celles d'entre elles à être devenues enseignantes (1 %) et une part importante (30 %) n'est plus en activité dans l'éducation nationale (**Figure 7**). Il est à noter que les départs en retraites ne sont pas distingués dans ces départs mais que compte tenu de la part des 50 ans ou plus, ils concernent une minorité de ces départs.

Ces statistiques sur les sorties effectives du métier concordent avec les démarches de mobilité déclarées par les AESH. Interrogées au printemps 2025, 8 % déclarent avoir réalisé des démarches pour changer de mission à la rentrée suivante (**Figure 7b en ligne**). Elles sont de plus 10 % à avoir réalisé des démarches pour changer de lieu d'exercice à la rentrée suivante – ce qui traduit une intention de mobilité interne plutôt qu'une volonté de quitter le métier – et 4 % ont cumulé les deux types de démarches. Si ces déclarations ne permettent pas de connaître l'issue effective des démarches engagées, elles témoignent néanmoins des mêmes dynamiques qui conduisent près d'un tiers des AESH présentes en 2020 à avoir quitté le métier en 2024.

Les AESH qui sont parties entre 2020 et 2024 sont plus fréquemment dans les classes d'âge les plus jeunes et les classes d'âge les plus âgées : 26 % avaient moins de 35 ans à la rentrée 2020 et 41 % avaient plus de 50 ans (**Figure 7a en ligne**). Ces proportions étaient respectivement de 15 % et 34 % pour les AESH toujours en poste.

FIGURE 7 • Évolution professionnelle des AESH au bout de 4 ans, cohorte 2020

Situation à la rentrée 2024	Rentrée 2020 : Caractéristiques des AESH						
	Effectifs des AESH à la rentrée 2020	Répartition (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans ou plus (%)	Âge moyen	Quotité moyenne de temps travaillé (1) (%)
AESH	79 041	69	93	15	34	44,7	62,6
dont en CDI	75 847	66	93	15	34	44,7	62,8
Enseignant titulaire	799	1	92	43	4	35,7	63,1
Enseignants non titulaires ou apprentis	598	1	88	34	14	39,1	64,3
Non enseignants titulaires	230	0	92	30	13	39,5	68,5
AED	349	0	89	45	11	36,2	62,2
Plus en activité à l'éducation nationale	34 288	30	91	26	41	44,9	60,8
Total	115 305	100	92	19	35	44,6	62,1

(1) La quotité moyenne désigne la quotité de travail réalisée par l'agent, qu'il soit à temps plein, à temps incomplet ou à temps partiel.
Champ : France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale dans les secteurs publics et privés sous contrat, en activité au 30 novembre 2024.
Lecture : Parmi les 115 305 AESH à la rentrée 2020, 69 % sont toujours AESH à la rentrée 2024. Pour ceux qui sont restés AESH, au moment de leur observation à la rentrée 2020, on compte 93 % de femmes, 15 % de personnes de moins de 35 ans et 34 % de personnes de 50 ans ou plus. Leur âge moyen est de 44,7 ans. Leur quotité moyenne de travail est de 62,6 %.
Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

ENCADRÉ 3 Les hommes AESH sont moins nombreux, plus jeunes et demeurent moins souvent dans la profession que les femmes.

En 2024, 8 256 AESH sont des hommes, soit 6 % des effectifs. Ils sont par ailleurs moins nombreux qu'en 2020 (8 712, soit 8 % des effectifs). En moyenne, ils sont un peu plus jeunes que les femmes (43,5 ans contre 45,8 ans) et les moins de 35 ans y sont surreprésentés car ils représentent 27 % des hommes AESH contre 15 % des femmes AESH (Figure 2).

Cette population de jeunes hommes AESH est particulièrement présente dans l'académie de Paris ou dans les DROM : un tiers des AESH de moins de 35 ans de l'académie de Paris sont des hommes et 20 % de ceux de Guyane alors qu'ils représentent 11 % des AESH de moins de 35 ans au niveau national (Figure 3).

Les hommes AESH restent moins souvent en poste que les femmes : 62 % des hommes AESH en 2020 le sont encore en 2024, contre 69 % pour les femmes (Figure 7a en ligne).

Ce phénomène est particulièrement marqué pour les hommes AESH de moins de 35 ans pour lesquels cet emploi représente sans doute une situation transitoire. Ainsi, moins de la moitié (46 %) des hommes AESH de moins de 35 ans en 2020 sont encore AESH en 2024, contre 57 % pour les femmes AESH de moins de 35 ans et 68,5 % de l'ensemble des AESH. À la rentrée 2024, 33 % des hommes AESH de moins de 35 ans sont en CDI, contre 36 % pour les femmes AESH de moins de 35 ans (Figure 1b en ligne).

➤ Public accompagné et lieux d'exercice

Un nombre d'élèves accompagnés dépassant l'exécution stricte des notifications d'accompagnement

Les AESH sont mobilisées dans les écoles et établissements scolaires, selon les besoins des élèves tels qu'ils sont spécifiés dans les notifications d'accompagnement de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui précisent un volume horaire et la nature de l'aide humaine préconisée. L'accompagnement peut prendre une forme soit individuelle, lorsqu'un élève requiert une attention soutenue et donc un accompagnement exclusif, soit mutualisée, qui répond à des besoins en accompagnement plus modérés. Cette seconde modalité d'accompagnement rend le rôle des AESH plus modulable, et permet de partager l'aide entre plusieurs élèves¹⁰.

Au printemps 2025, 12 % des AESH déclarent avoir une notification d'accompagnement pour un seul élève. Les parts les plus élevées sont observées pour deux élèves et trois élèves avec notification d'accompagnement (respectivement 19 % et 20 %). Elles diminuent ensuite progressivement : 15 % pour quatre élèves, 10 % pour cinq et des proportions plus réduites pour les effectifs supérieurs (13 % pour six à huit élèves, 11 % pour neuf élèves ou plus)¹¹ (Figure 8).

En considérant cette fois le nombre total d'élèves auprès desquels elles déclarent jouer un rôle, elles sont deux fois moins nombreuses à n'intervenir qu'auprès d'un élève (6 %). En revanche, les AESH sont moins nombreuses à accompagner deux à quatre élèves, mais plus nombreuses à intervenir auprès d'effectifs plus élevés : 19 % auprès de six à huit élèves et 20 % auprès de neuf ou plus. En moyenne, le nombre d'élèves auprès desquels une AESH intervient en pratique est 1,6 fois supérieur à celui des élèves qu'elles accompagnent dans le cadre d'une notification.

Un lieu d'exercice unique pour trois quarts des AESH

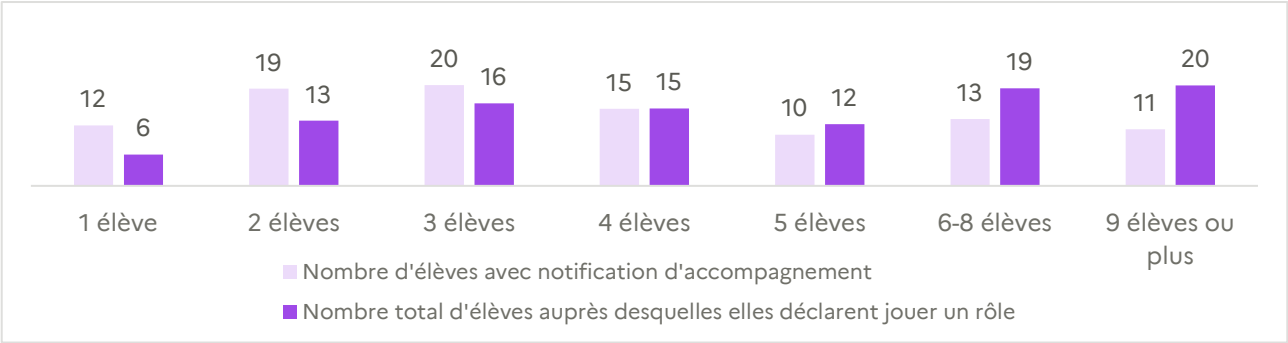
Par effet de la circulaire 2021-109 du 6 juillet 2021, l'organisation des écoles et établissements scolaires en PIAL est généralisée à l'ensemble du territoire français. Le rattachement au PIAL devient également la nouvelle norme administrative pour les AESH, en remplacement des catégories « individuel », « mutualisé » et « collectif ». Ces dernières continuent aujourd'hui à décrire les missions pédagogiques des AESH mais disparaissent progressivement en tant que catégories administratives.

¹⁰ Les modalités d'accompagnement ne sont pas le seul déterminant du nombre d'élèves suivis par une AESH. Selon les volumes horaires d'accompagnement prescrits, une AESH peut, au cours d'une même semaine, intervenir successivement auprès de plusieurs élèves bénéficiant chacun d'un accompagnement individuel pour des durées inférieures au temps scolaire.

¹¹ Une AESH peut partager son emploi du temps hebdomadaire entre plusieurs élèves bénéficiant chacun d'une aide individuelle, dès lors que celle-ci n'est prescrite que pour une partie de leur temps scolaire. Ainsi, la part d'AESH n'intervenant qu'auprès d'un seul élève avec notification d'accompagnement ne peut être interprétée comme le reflet direct de la part des élèves en situation de handicap bénéficiant d'un accompagnement individuel (36 % dans le premier degré et 20 % dans le second en 2022, en baisse continue depuis 2013). Ces données sont issues des enquêtes annuelles de la DEPP sur la scolarisation des élèves en situation de handicap : voir Weber A., 2025, "Évolution de la scolarité en milieu ordinaire des élèves en situation de handicap depuis 2006", *Note d'Information*, n°25-63, DEPP.

La majorité des AESH (93%) est affectée administrativement dans un Pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL¹²) en 2024, leur permettant d'exercer dans plusieurs établissements. C'est presque deux fois plus qu'en 2020 (**Figure 9a en ligne**). 75 % des AESH déclarent n'exercer que dans un seul lieu, 15 % dans deux écoles ou établissements, 3 % dans trois, 6 % dans quatre et 1 % dans cinq ou plus (**Figure 9**).

FIGURE 8 • Répartition des AESH selon le nombre d'élèves accompagnés (en %)



Champ : France hors Mayotte, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.
Lecture : 12 % des AESH déclarent accompagner un(e) seul(e) élève au titre d'une notification d'accompagnement. Si l'on considère l'ensemble des élèves auprès desquels elles jouent un rôle, 6 % déclarent accompagner un(e) seul(e) élève. France, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.
Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

FIGURE 9 • Répartition des AESH selon le nombre de lieux d'exercice (en %)

Nombre de lieux d'exercice	Part des AESH
1	75
2	15
3	3
4	6
5 ou plus	1

Champ : France hors Mayotte, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.
Lecture : 75 % des AESH exercent dans une seule école ou un seul établissement.
Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

¹² Les pôles inclusifs d'accompagnement localisé (PIAL) ont été déployés massivement à partir de la rentrée 2019. Le PIAL est une organisation collective de la gestion des besoins d'accompagnement des élèves en situation de handicap dans un territoire défini par le directeur académique des services de l'éducation nationale (DASEN). Il s'agit d'un groupement d'établissements qui comporte un établissement tête de PIAL et des établissements rattachés. Les AESH rattachées à un PIAL sont appelés à intervenir dans un ou plusieurs établissements appartenant au PIAL.

➤ Le vécu professionnel des AESH

Reconnaissance et valorisation du métier

Plus de neuf AESH sur dix estiment avoir une rémunération insuffisante compte tenu du travail réalisé

En 2025, presque la totalité des AESH exprime son insatisfaction vis-à-vis de leur niveau de rémunération compte-tenu du travail effectué : 93 % la jugent insuffisante, contre 81 % des autres personnels (**Figure 10, Figure 10a en ligne**). Ainsi, malgré la mesure de revalorisation prise en 2023, qui a conduit à une augmentation de la rémunération pour une majorité d'AESH, l'insatisfaction demeure toujours marquée et plus prononcée que chez les autres personnels des écoles et établissements¹³. Une piste d'interprétation est fournie par Bossard (2024)¹⁴, dont l'enquête qualitative met en lumière des situations où cette hausse salariale a entraîné la perte d'avantages fondés sur des critères de ressources, tels que les aides au logement ou des réductions sur les prix des transports. Le sentiment de faible valorisation dans la société est également très répandu (85 %), à un niveau comparable à celui des autres personnels (88 %). Autrement dit, les AESH s'estiment peu reconnues dans leur travail tant monétairement que socialement.

L'insatisfaction dans la fonction est toutefois limitée (12 %), tout comme celle du lieu d'exercice (8 %), ces proportions étant inférieures à celles des autres personnels (respectivement 21 % et 18 %). De plus, si leur travail leur apparaît comme peu valorisé socialement, une partie importante des AESH (85 %) déclare toutefois avoir l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres, bien au-dessus des autres personnels (68 %). Ce contraste entre valorisation sociale et utilité perçue est en commun avec d'autres professionnelles du soin et de l'accompagnement¹⁵.

FIGURE 10 • Part des AESH déclarant, vis-à-vis de leur situation professionnelle et de sa valorisation (en %)

	AESH	Autres personnels
Ne pas se sentir bien dans l'exercice de leur fonction	12	21
Ne pas se sentir bien dans leur lieu d'exercice	8	18
Leur métier n'est pas valorisé dans la société	85	88
Ne pas être bien payées compte tenu du travail qu'elles réalisent	93	81
L'impression de ne pas faire quelque chose d'utile aux autres	15	32

Champ : France hors Mayotte, personnels des écoles et établissements scolaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Lecture : 12 % des AESH déclarent ne pas se sentir bien dans l'exercice de leur fonction, contre 21 % pour les autres personnels.

Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

¹³ Radé, É. (2024), « Bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale : des résultats stables en 2023 », *Note d'Information*, n° 24.03, DEPP.

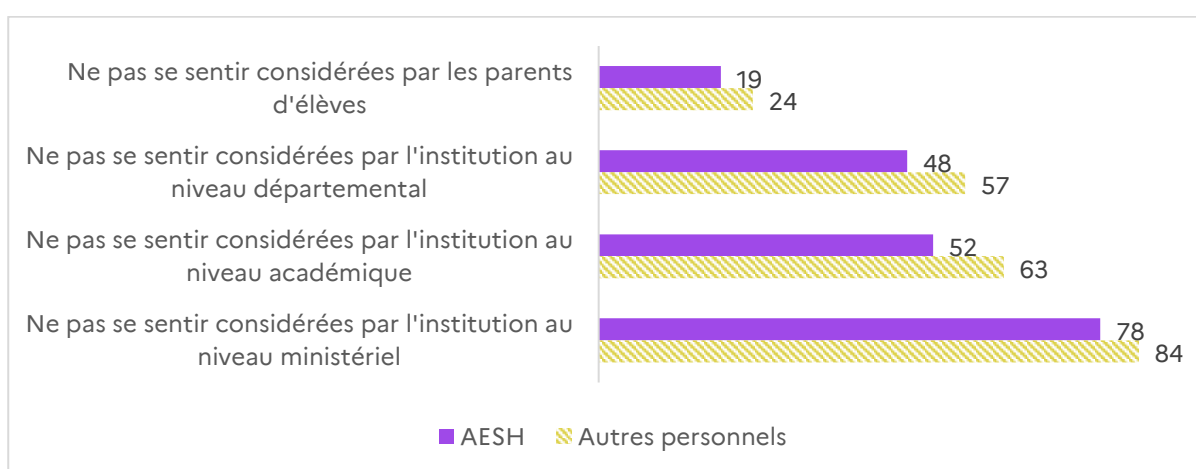
¹⁴ Bossard, S. (2024), « La valse (contractuelle) a vingt ans... Regard sociologique sur la précarité des AVS-AESH et de leur accompagnement des élèves en situation de handicap », communication au colloque « 20 ans des AVS aux AESH », INSEI, Suresnes.

¹⁵ Erb, L.-A., Lemièrre, S. et Silvera, R. (2024). « Mon travail le vaut bien ! Une consultation sur les métiers féminisés du soin et du lien aux autres ». *La Revue de l'Ires*, 112-113(1-2), 119-149. <https://doi.org/10.3917/rdli.112.0119>.

Un sentiment fort de manque de considération, surtout vis-à-vis de l'institution

Les AESH expriment un manque de considération par l'institution, quel que soit le niveau : près de 8 sur 10 ne se sentent pas considérées par le ministère (78 %), environ la moitié aux niveaux académique (52 %) et départemental (48 %) (**Figure 11**). Ce ressenti, bien que légèrement moins élevé que celui des autres personnels (84 % au niveau ministériel, 63 % au niveau académique, 57 % au niveau départemental respectivement) est marqué quels que soient le nombre de lieux d'exercice et la charge d'élèves (**Figure 11a en ligne**). Les AESH ressentent moins fréquemment un manque de considération de la part des parents ou représentants légaux des élèves (19 %) que venant des différents niveaux institutionnels. Cela fait écho aux analyses de Seiller et Uhel (2025) qui montrent, à partir du témoignage d'une AESH, que le manque de reconnaissance et de soutien de la hiérarchie constitue un facteur de pénibilité du métier, accentué par les réorganisations telles que l'institution des PIAL¹⁶.

FIGURE 11 • Part des AESH déclarant manquer de considération au travail (en %)



Champ : France hors Mayotte, personnels des écoles et établissements scolaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.
Lecture : 19 % des AESH pensent ne pas être considérées par les parents ou représentants légaux des élèves, contre 24 % des autres personnels, hors AESH.
Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

¹⁶ Seiller, P., & Uhel, M. (2025). « Clémentine, AESH et militante syndicale » (propos recueillis). Travail, genre et sociétés, 53(1), 5-20.

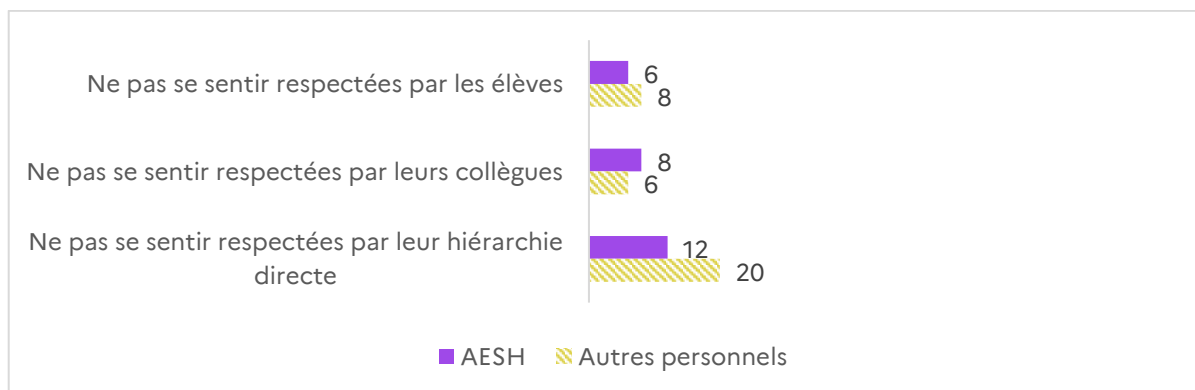
Qualité des relations avec les acteurs du cadre scolaire

Des relations jugées bonnes avec les élèves, les collègues et les familles

Les relations sociales sur le lieu de travail sont perçues en moyenne favorablement par les AESH. Le manque de respect ou de soutien de la hiérarchie, des collègues ou des élèves en cas de difficultés concerne une minorité d'AESH (5 % à 16 % selon la dimension) (**Figure 12**). Il est possible qu'une partie des répondants aient interprété différemment la notion de « hiérarchie », certains pouvant penser à la direction de l'établissement ou de l'école et d'autres à l'échelon hiérarchique au sens administratif, qui relève des directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN).

Le nombre de lieux d'exercice ou le nombre d'élèves accompagnés n'influent pas sur les relations au travail. Les AESH exerçant dans plusieurs établissements ou accompagnant plusieurs élèves déclarent légèrement plus souvent un manque de soutien ou d'écoute de la hiérarchie directe en cas de difficultés (19 % et 18 % pour les AESH multi-affectées contre 16 % et 15 % pour celles qui n'ont qu'un unique lieu d'exercice) (**Figure 12a en ligne**).

FIGURE 12 • Part des AESH déclarant ne pas se sentir respectées au travail (en %)



Champ : France hors Mayotte, personnels des écoles et établissements scolaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Lecture : 6 % des AESH ne se sentent pas respectées par les élèves, contre 8 % pour les autres personnels, hors AESH.

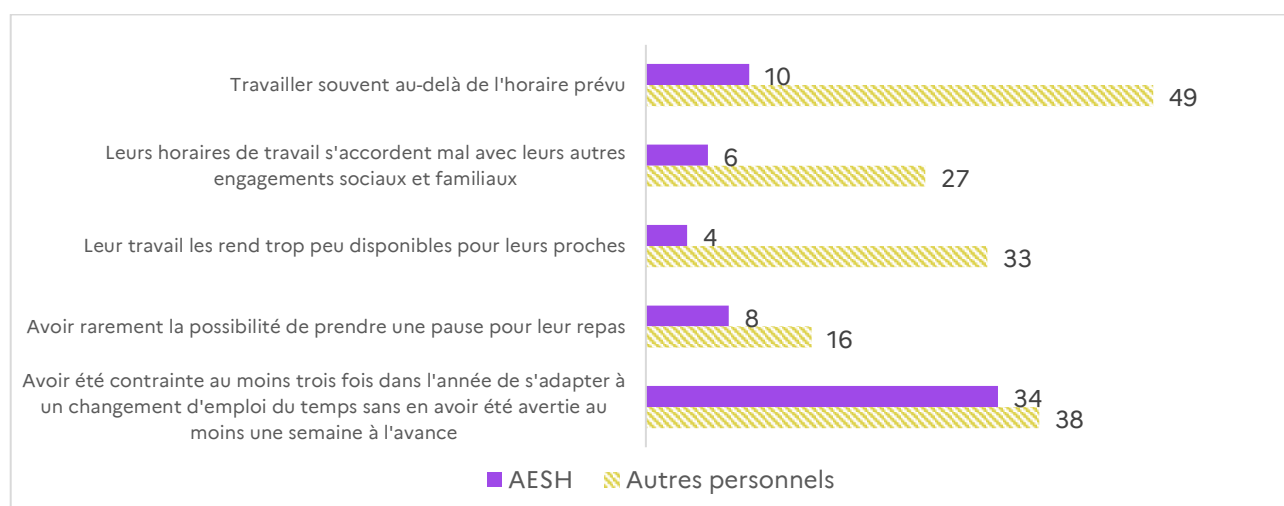
Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Articulation des temps professionnels et non professionnels

Un équilibre entre le travail et la vie privée perçu de façon globalement positive

Une minorité d'AESH déclarent travailler souvent ou très souvent au-delà de l'horaire prévu (10 %, contre 49 % des autres personnels) (**Figure 13**). Ce résultat est en accord avec la proximité entre les heures prévues contractuellement et les heures réellement effectuées observée précédemment dans ce dossier (section « Contrats, carrières et horaires de travail »). Cela va de pair avec des perceptions globalement positives de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : les AESH sont 6 % à estimer que leurs horaires de travail s'accordent mal avec leurs engagements sociaux et familiaux (contre 27 %), et 4 % rapportent que leur travail les rend trop peu disponibles pour leurs proches (contre 33 %). Ces possibilités de conciliation, plus largement évoquées par les AESH que par les autres personnels, s'accompagnent d'autres différences constatées dans leur vécu professionnel, notamment en ce qui concerne la charge émotionnelle liée au travail, qui sont abordées dans la suite de ce dossier.

FIGURE 13 • Part des AESH déclarant, vis-à-vis de l'articulation des temps professionnels et non professionnels (en %)



Champ : France hors Mayotte, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Lecture : 10 % des AESH déclarent travailler souvent au-delà de l'horaire prévu.

Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Une AESH sur dix passe au moins 30 minutes par jour à se déplacer entre lieux d'exercice

Une part de la journée des AESH est consacrée aux déplacements entre leur domicile et leur lieu d'exercice : 41 % mettent moins de 15 minutes pour s'y rendre, 44 % entre 15 et 30 minutes, et 15 % effectuent des trajets plus longs (**Figure 14**). Les AESH intervenant dans plusieurs écoles ou établissements – soit un quart d'entre elles (voir **Figure 10**) – peuvent être amenées à se déplacer entre ces lieux d'exercice au cours d'une même journée : parmi elles, 28 % n'ont aucun déplacement intersite, 61 % y consacrent moins de 30 minutes par jour, et 10 % plus de 30 minutes, le plus souvent entre 30 minutes et 1 heure. La part d'AESH déclarant consacrer jusqu'à 30 minutes par jour aux déplacements intersite augmente avec le nombre de lieux d'exercice : 62 % pour deux sites, 72 % pour trois (**Figure 14a**). Cumulées sur une semaine de travail, ces durées de déplacement quotidiennes peuvent constituer un temps non négligeable pour les AESH ayant plusieurs lieux d'exercice.

8 % des AESH déclarent disposer rarement ou jamais d'une pause au cours de leur journée pour prendre leur repas. Enfin, la profession est exposée à une certaine imprévisibilité horaire : 34 % des AESH indiquent avoir dû s'adapter à au moins trois changements d'emploi du temps dans l'année,

sans en avoir été informées au moins une semaine à l’avance. Cette déclaration est d’autant plus fréquente que le nombre d’élèves accompagnés est élevé (Figure 13a en ligne).

FIGURE 14 • Répartition des AESH selon les temps de déplacements déclarés (en %)

Répartition des AESH selon les temps quotidiens consacrés aux déplacements allers domicile-travail	moins de 15 minutes	41
	entre 15 et 30 minutes	44
	entre 30 et 45 minutes	10
	plus de 45 minutes	5
Répartition des AESH selon les temps quotidiens consacrés aux déplacements entre lieux d'exercice	aucun déplacement	28
	moins de 30 minutes	61
	entre 30 minutes et 1 heure	9
	entre 1 et 2 heures	1
	plus de 2 heures	ε

Champ : France hors Mayotte, personnels des corps AESH rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.
Lecture : 41 % des AESH déclarent consacrer moins de 15 minutes par jour aux déplacements allers entre leur domicile et leur lieu de travail.
Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Risques psychosociaux

Une charge émotionnelle élevée, mais moins marquée chez les AESH que chez les autres personnels

La façon dont le travail est vécu par les travailleuses et travailleurs peut conduire à des situations de risques dits psychosociaux, dont la littérature a montré qu'ils pouvaient altérer l'état de santé¹⁷.

Près de la moitié des AESH (49 %) déclarent penser à leur travail en dehors de leurs horaires professionnels, contre 88 % des autres personnels (**Figure 15**). Elles sont également 37 % à devoir penser à trop de choses à la fois, une proportion nettement inférieure à celle observée chez les autres personnels (83 %). Ces résultats peuvent être reliés aux indicateurs positifs de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, évoqués précédemment dans ce dossier, tels que le faible dépassement des horaires prévus et le ressenti de disponibilité pour les proches.

Les changements imprévisibles ou mal préparés dans le cadre de leur travail concernent 16 % des AESH, davantage parmi celles exerçant dans plusieurs établissements (22 %) que les autres (14 %) (**Figure 15a en ligne**). En outre, elles sont 20 % à déclarer réaliser des tâches ne relevant pas de leurs missions, contre 41 % chez les autres personnels. Toutefois, les AESH exerçant dans plusieurs établissements ou auprès d'un nombre plus important d'élèves sont davantage concernées par ces tâches non prévues.

Au contact d'élèves en situation de handicap, la demande émotionnelle au travail des AESH est un facteur de risque psychosocial important. Un quart d'entre elles déclare devoir cacher leurs émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur (24 %, contre 41 % des autres personnels) et une proportion équivalente évoque un contact fréquent avec des familles d'élèves en détresse (26 %, contre 43 %). Plus le nombre d'élèves accompagnés est élevé et plus ces proportions sont fortes : de 19 % et 16 % respectivement pour un ou deux élèves suivis à 27 % et 34 % pour neuf élèves ou plus.

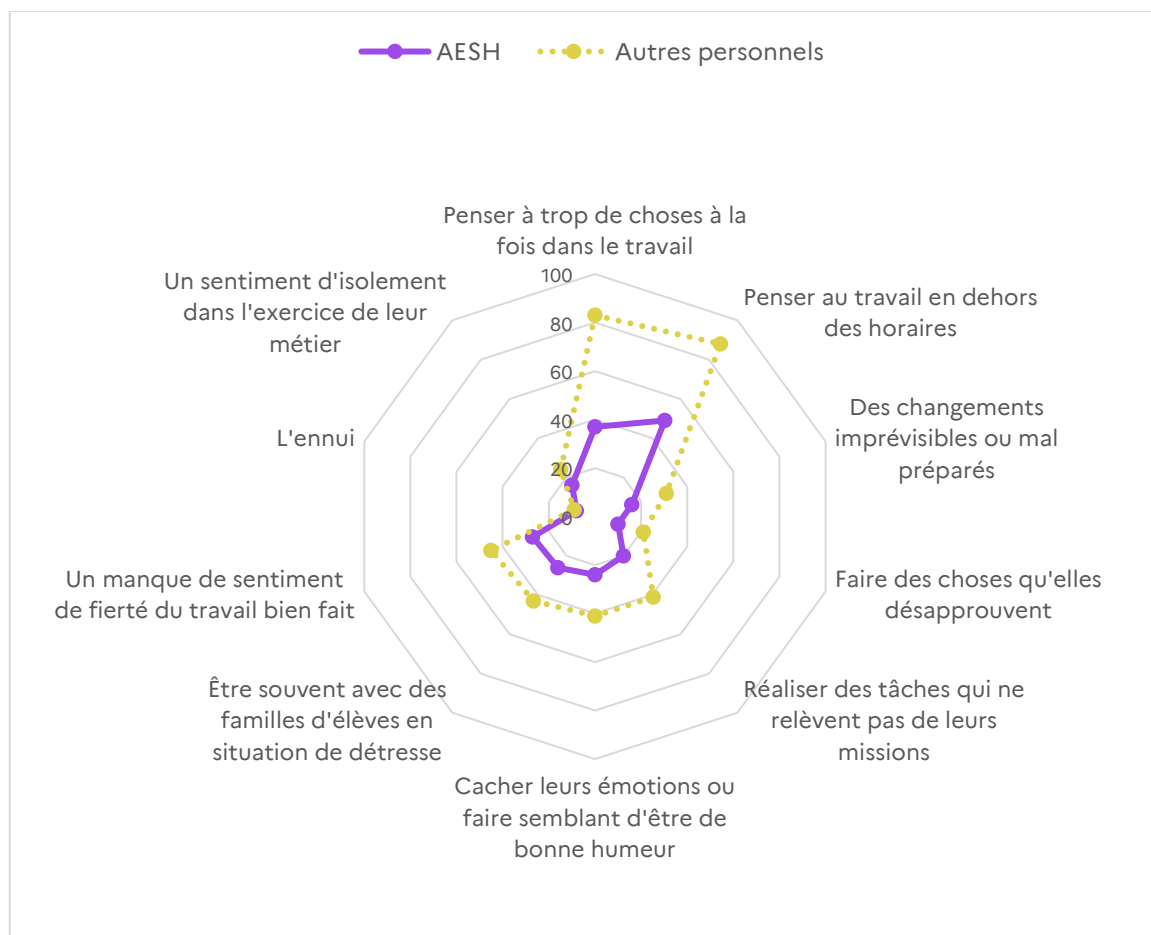
Le sentiment d'isolement touche 16 % des AESH, et l'ennui au travail est marginal (8 %). Ces ressentis négatifs sont plus accentués pour celles exerçant dans plusieurs établissements.

Le soutien et l'écoute de l'encadrement sont fortement liés au sentiment d'isolement

Les 16 % des AESH qui se sentent isolées dans l'exercice de leur métier sont plus nombreuses à estimer ne pas bénéficier de soutien ni d'écoute que leurs collègues qui ne déclarent pas ce sentiment d'isolement. Ainsi, parmi celles qui se sentent isolées, 40 % perçoivent un manque de soutien de la part de leurs collègues en cas de problème, 44 % de la part de leur hiérarchie directe et 47 % estiment ne pas être écoutées par celle-ci, contre respectivement 7 %, 11 % et 10 % chez les non isolées (**Figure 15b en ligne**). Parmi les AESH isolées, celles ayant un unique lieu d'exercice apparaissent plus souvent en manque de soutien (43 % déclarent ne pas se sentir soutenues par leurs collègues en cas de problème, 45 % par leur hiérarchie directe) que celles intervenant dans plusieurs écoles ou établissements (35 % et 41 % respectivement). Dans tous les cas, l'écart avec les AESH non isolées demeure marqué. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que, lorsque la relation au sein d'un établissement est difficile, le fait d'intervenir dans plusieurs structures permet de diversifier les environnements de travail ou de bénéficier de soutien de la part des collègues des autres établissements.

¹⁷ Gollac, M., & Bodier, M. (2011). Rapport du collège d'expertise, de suivi des risques psychosociaux au travail. La Documentation française.

FIGURE 15 • Part des AESH exposées aux situations suivantes dans le cadre de leur travail (en %)



Champ : France hors Mayotte, personnels des écoles et établissements scolaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Lecture : 37 % des AESH ont déclaré penser à trop de choses à la fois dans le travail, contre 83 % pour les autres personnels.

Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Atteintes et sécurité

Moins d'une AESH sur dix se sent en insécurité sur son lieu d'exercice

En 2025, 8 % des AESH déclarent se sentir en insécurité sur leur lieu d'exercice, contre 12 % des autres personnels (**Figure 16a en ligne**). Ce sentiment est légèrement plus fréquent chez celles exerçant dans plusieurs établissements (10 %) que chez celles n'en ayant qu'un seul (7 %). L'insécurité aux abords du lieu d'exercice est un peu moins citée (7 %), mais présente la même tendance : les AESH accompagnant un grand nombre d'élèves ou réparties sur plusieurs sites se déclarent un peu plus exposées (jusqu'à 9 %).

Dans l'ensemble, ces niveaux traduisent une sensation globale de sécurité au travail chez les AESH, un peu meilleure que celle observée chez les autres personnels.

Moins d'atteintes verbales mais plus d'atteintes physiques que les autres personnels

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 37 % des AESH déclarent avoir subi une atteinte verbale dans le cadre de leur travail, une proportion inférieure à celle observée pour les autres personnels (55 %) (**Figure 16**). Ces déclarations portent sur les atteintes subies dans l'exercice de leurs fonctions, quels qu'en soient les auteurs (élèves, parents d'élèves, collègues, hiérarchie). Les atteintes physiques non sexuelles (bousculade, coup, blessure) concernent 9 % des AESH. Elles sont davantage déclarées par celles exerçant dans plusieurs établissements (13 %) et s'accroissent également avec le nombre d'élèves accompagnés. Ces violences physiques sont trois fois plus déclarées par les AESH que par les autres agents (9 % contre 3 %), suggérant qu'elles pourraient être en lien avec une exposition à des élèves atteints de troubles du comportement qui pourraient causer des dommages physiques aux accompagnantes. Enfin, les atteintes aux biens (vol ou dégradation de biens professionnels ou personnels) touchent 7 % des AESH, tandis que les atteintes à caractère sexiste ou sexuel demeurent rares (2 %).

Dans l'ensemble, ces résultats témoignent d'une exposition relativement fréquente aux violences verbales et physiques, d'autant plus marquée pour les AESH multi-affectées.

Des formes d'atteintes verbales souvent marquées par le mépris ou l'arrogance, plus rarement par des menaces

Parmi les AESH ayant déclaré au moins une atteinte verbale, les trois quarts évoquent de l'arrogance ou du mépris (77 %), soit une proportion similaire à celle observée chez les autres personnels (88 %) (**Figure 17**). Environ un tiers mentionnent des insultes (36 %) ou des moqueries (29 %), tandis que les menaces restent plus rares (10 %).

Les AESH exerçant dans plusieurs établissements ou accompagnant un plus grand nombre d'élèves rapportent légèrement plus souvent des moqueries ou des insultes que celles intervenant dans un seul lieu ou s'occupant d'un ou deux élèves.

Les vols ou dégradations touchent plus souvent le matériel personnel des AESH

Les AESH relèvent moins souvent des atteintes d'ordre matériel (7 %) que les autres personnels (17 %) pour l'année scolaire 2024-2025. Parmi celles signalant au moins une atteinte de ce type, plus d'une sur deux (54 %) déclare avoir subi un vol ou une dégradation de matériel professionnel, une proportion nettement supérieure à celle observée pour les autres personnels (26 %) (**Figure 17a en**

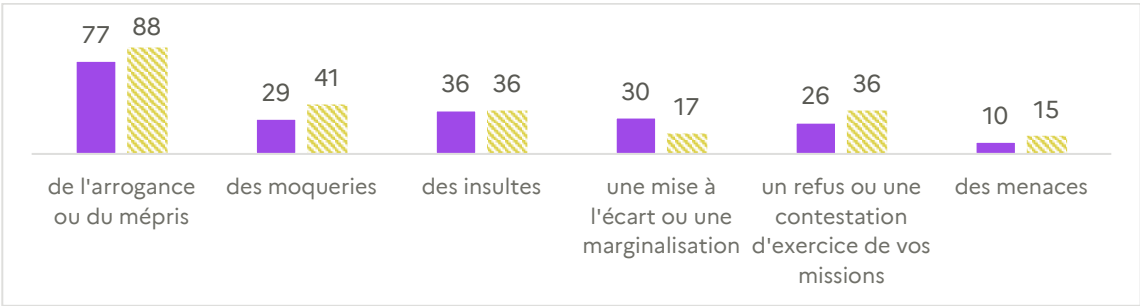
ligne). À l'inverse, les atteintes au matériel personnel concernent 67 % des AESH, contre 90 % des autres personnels, et sont moins fréquentes parmi celles exerçant dans plusieurs établissements (61 %), probablement en raison d'une présence plus fractionnée sur les sites et d'une moindre dispersion des effets personnels.

FIGURE 16 • Part des AESH exposées aux situations suivantes dans le cadre de leur travail (en %)

	Ensembles		AESH - Nombre d'écoles ou d'établissements		AESH - Nombre d'élèves accompagnés			
	AESH	Autres personnels	un(e) seul(e) école ou établissement	plusieurs lieux d'exercice	1 ou 2 élèves accompagnés	3 ou 4	5 à 8	9 ou plus
Au moins une atteinte aux biens	7	17	6	9	5	4	8	13
dont un vol ou une dégradation du matériel professionnel	5	15	4	5	4	2	4	11
dont un vol ou une dégradation du matériel personnel	4	4	3	5	2	3	5	5
Au moins une atteinte verbale	37	55	35	43	27	34	45	45
dont de l'arrogance	29	49	27	34	21	26	34	38
dont une moquerie	11	23	10	15	7	11	11	16
dont une insulte	13	20	12	17	9	13	15	19
dont une mise à l'écart ou une marginalisation	11	9	11	14	10	13	10	12
dont un refus ou une contestation d'exercice des missions	10	20	9	13	7	9	12	12
dont une menace	4	8	3	5	3	3	4	6
Au moins une atteinte physique non sexuelle (bousculade, coup, blessure)	9	3	7	13	6	9	9	12
Au moins une atteinte sexiste ou sexuelle	2	6	2	3	2	1	3	3
dont une intimidation ou une offense avec des propos à caractère sexiste	2	5	2	2	1	1	3	2
dont une intimidation ou une offense avec des propos à caractère sexuel	1	2	1	1	1	ε	2	2
dont une imposition ou une tentative d'imposition d'un rapport sexuel ou attouchement	0	ε	1	ε	ε	ε	ε	2

Champ : France hors Mayotte, personnels des écoles et établissements scolaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.
Lecture : 7 % des AESH déclarent avoir été victimes d'au moins une atteinte aux biens, c'est-à-dire d'un vol ou d'une dégradation du matériel professionnel ou personnel, contre 17 % pour les autres personnels.
Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

FIGURE 17 • Part des AESH exposées aux situations suivantes dans le cadre de leur travail (en %)



Champ : France hors Mayotte, personnels des écoles et établissements scolaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.
Lecture : 77 % des AESH ayant déclaré au moins une atteinte verbale ont subi de l'arrogance ou du mépris, contre 88 % pour les autres personnels.
Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Les besoins en moyens humains pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap

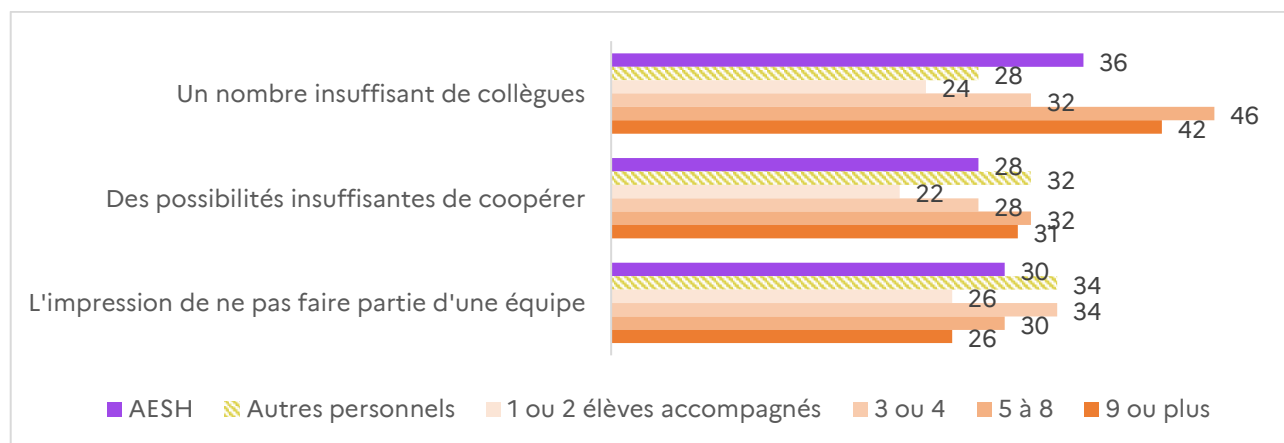
Le besoin de collègues supplémentaires est plus largement exprimé par les AESH accompagnant un grand nombre d'élèves

Les AESH sont 36 % à estimer ne pas avoir assez de collègues pour effectuer correctement leur travail (**Figure 18**). Elles n'ont pas toutes la même charge d'accompagnement, or celle-ci fait varier la perception d'un manque de collègues : 46 % des AESH qui suivent entre cinq et huit élèves jugent les effectifs de personnels insuffisants, contre 24 % de celles qui suivent un élève ou deux, soit un écart de plus de 20 points. En proportion, les AESH relèvent plus souvent un manque de collègues que les autres personnels des écoles et établissements scolaires (28 %).

Les déclarations concernant les possibilités de coopération au travail, par exemple pour le suivi conjoint des élèves, sont proches : 22 % des AESH exerçant auprès d'un élève ou deux jugent les possibilités de coopération avec les collègues insuffisantes, contre plus de 30 % à partir de 5 élèves accompagnés.

Un tiers des AESH déclarent ne pas avoir l'impression d'appartenir à une équipe, une proportion proche, voire légèrement plus favorable que celle déclarée par les autres personnels. Ce ressenti se dégrade avec la multiplicité des affectations des AESH. Lorsqu'elles répartissent leur exercice entre plusieurs lieux d'exercice, les AESH sont 35 % à ne pas se sentir intégrées à une équipe, contre 28 % de celles qui n'ont qu'un lieu d'exercice unique (**Figure 18a en ligne**).

FIGURE 18 • Part des AESH déclarant, vis-à-vis des moyens humains disponibles pour l'exercice de leurs missions (en %)



Champ : France hors Mayotte, personnels des écoles et établissements scolaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Lecture : Les AESH sont 36 % à estimer avoir des collègues en nombre insuffisant pour effectuer correctement leur travail, contre 28 % des autres personnels.

Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Deux tiers des personnels de l'enseignement scolaire déclarent manquer de collègues pour l'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers

La mission d'accompagnement des élèves en situation de handicap dépasse le rôle des seuls AESH, et mobilise donc l'ensemble des personnels des écoles et établissements scolaires. Deux tiers d'entre eux estiment manquer de collègues pour assurer l'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers (**Figure 19**), une notion incluant les élèves en situation de handicap mais également ceux présentant des troubles de l'apprentissage, une maîtrise insuffisante de la langue française ou des comportements fortement perturbateurs.

Parmi les professions interrogées, les enseignants (71 %) et les personnels médico-sociaux (68 %) déclarent la satisfaction la plus faible vis-à-vis des moyens humains disponibles pour accompagner les élèves à besoins spécifiques. Cette variation selon la mission exercée peut expliquer que l'insatisfaction sur cet aspect pour les personnels du premier degré (79 %) soit supérieure à celle des personnels de collège et lycée (moins de 70 %). En effet, dans les écoles, les personnels sont principalement des enseignants, tandis que dans le second degré, les équipes des établissements comprennent également des personnels de vie scolaire ou encore d'administration.

Enfin, le manque déclaré de collègues est plus marqué pour les personnels du secteur public que dans le privé sous contrat, avec un écart de plus de 10 points entre leurs déclarations. Cet écart pourrait tenir à un plus grand nombre de personnels sous statut d'AESH ou non pour accompagner les élèves à besoins éducatifs particuliers ou à de moindres effectifs d'élèves dans ces situations, dans le secteur privé¹⁸.

FIGURE 19 • Besoins d'accompagnement des personnels des écoles et établissements scolaires déclarant, pour la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers (en %)

		Un nombre insuffisant de collègues	Une formation insuffisante et/ou inadaptée
Ensemble		68	75
Fonction	enseignement	71	81
	vie scolaire	64	67
	encadrement et administration	63	77
	médico-sociale	68	52
	AESH	55	45
Type d'affectation	École	79	89
	Collège	66	75
	Lycée	62	77
	Zone composée de plusieurs écoles et/ou établissements	63	55
Secteur d'exercice	Public hors éducation prioritaire	69	74
	Public - éducation prioritaire	72	83
	Public - éducation prioritaire renforcée	72	78
	Privé sous contrat	58	73
École ou établissement comprenant... :	une SEGPA	66	72
	une ULIS	68	78
	une UPE2A	70	78
	aucune de ces sections	70	82

Champ : France hors Mayotte, personnels des écoles et établissements scolaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.
Lecture : 38 % des personnels des écoles et établissements scolaires estiment avoir des collègues en nombre insuffisant pour l'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers.
Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

¹⁸ À la rentrée 2024, le secteur privé (sous et hors contrat) scolarise en milieu ordinaire une proportion d'élèves en situation de handicap inférieure à celle observée pour l'ensemble des élèves : 9,4 % dans le premier degré et 16,8 % dans le second degré, contre respectivement 14,4 % et 21,5 % de l'ensemble des effectifs. À l'inverse, le secteur public scolarise 90,6 % des élèves en situation de handicap en milieu ordinaire dans le premier degré et 83,2 % dans le second degré, contre des parts respectives de 85,6 % et 78,5 % de l'ensemble des élèves. À noter que le champ de ces chiffres, englobant les secteurs public, privé sous et hors contrat, diffère de celui de l'enquête de climat scolaire et de vécu professionnel 2025 qui porte uniquement sur les personnels des secteurs public et privé sous contrat.
Source : DEPP (2025), *Repères et références statistiques*, Paris.

Adéquation de la formation aux missions

Formation des AESH : une appréciation dépendante du niveau de diplôme et de la charge d'accompagnement

Pour exercer leurs missions, 37 % des AESH jugent insuffisante ou inadaptée leur formation initiale, et 53 % la formation continue (**Figure 20**), des proportions comparables avec celles des autres personnels de l'enseignement scolaire (respectivement 40 % et 53 %). Le recrutement des AESH prévoit une formation d'une durée de 60 heures, réalisée au début du contrat. La formation porte sur les types de handicaps, l'aide à l'autonomie et les pratiques professionnelles à adapter en milieu scolaire. Les AESH peuvent également bénéficier de formations continues aux niveaux académique et national.

Mise à part cette formation dite d'adaptation à l'emploi, le recrutement des AESH, déjà abordé précédemment dans ce dossier, est conditionné au fait d'être titulaire d'un diplôme au moins équivalent au baccalauréat, ou, pour les niveaux de diplôme inférieurs, d'un diplôme dans le domaine de l'aide à la personne ou d'une expérience d'au minimum neuf mois dans un emploi d'accompagnement de personnes en situation de handicap. Ainsi, c'est parmi les AESH avec les niveaux de diplôme les plus faibles que la formation initiale et la formation continue sont plus largement jugées adéquates à l'exercice du métier.

En matière de formation, comme précédemment à propos du manque de collègues, les AESH avec une plus grande charge d'accompagnement expriment davantage de besoins. Par rapport aux AESH qui accompagnent un seul élève, celles qui en accompagnent trois ou quatre jugent plus souvent leur formation initiale insuffisante ou inadaptée (+10 points) comme leur formation continue (+15 points) (**Figure 20a en ligne**).

FIGURE 20 • Part des AESH déclarant, vis-à-vis de leur formation (en %)

	Ensembles		AESH- Niveau de diplôme			
	AESH	Autres personnels	Diplôme inférieur au Bac	Baccalauréat ou équivalent	Bac+2 à +4	Bac+5 ou plus
Une formation initiale insuffisante et/ou inadaptée	37	40	29	39	39	37
Une formation continue insuffisante et/ou inadaptée	53	53	44	50	58	56

Champ : France hors Mayotte, personnels des écoles et établissements scolaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.
Lecture : 37 % des AESH estiment que leur formation initiale est insuffisante et/ou inadaptée pour effectuer correctement leur travail, c'est 40 % parmi les autres personnels.
Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Pour les autres personnels, une formation pour l'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers jugée majoritairement insuffisante ou inadaptée

Pour 75 % de l'ensemble des personnels exerçant dans les écoles et établissements scolaires, la formation à l'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers est insuffisante ou inadaptée (**Figure 19**). Ce jugement est plus critique que celui exprimé à l'égard de leur formation initiale ou continue en général. De nouveau, les enseignants sont plus nombreux à juger leur formation insuffisante ou inadaptée à cette mission (81 %), suivis des personnels exerçant des fonctions d'encadrement ou d'administration (77 %). Les personnels des écoles s'estiment moins bien formés à cette mission que les personnels de collège et de lycée, avec un écart de plus de 10 points.

Parmi les différents groupes professionnels, les personnels intervenant sur des secteurs multi-établissements, plutôt que sur une affectation fixe, perçoivent la formation à l'accompagnement des élèves à besoins spécifiques de manière plus positive. Ce résultat peut s'expliquer par la présence, dans ce groupe, des AESH et des personnels médico-sociaux : il est probable que la nature de leurs fonctions, relevant plus étroitement de l'aide humaine que celles des autres personnels, les rendent plus familiers avec la mission d'accompagnement et renforcent leur sentiment d'y être préparés. Leurs effectifs importants contribuent à influencer la moyenne du groupe des personnels intervenant sur des secteurs multi-établissements.

C'est en éducation prioritaire que les personnels s'estiment les moins bien préparés à l'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers (83 % en éducation prioritaire, 78 % en éducation prioritaire renforcée), signalant peut-être un cumul de difficultés plus fort dans des écoles ou établissements dont le rattachement à l'éducation prioritaire témoigne de contextes sociaux déjà moins favorables à la réussite scolaire des élèves.

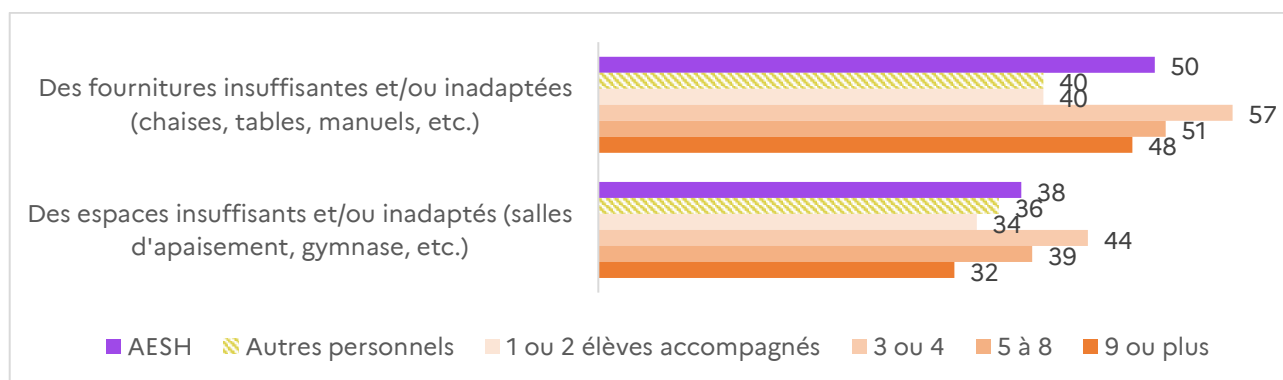
Les besoins en moyens matériels et organisationnels pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap

Des fournitures ou équipements jugés inadaptés ou en quantité insuffisante pour l'exercice correct de leur métier par la moitié des AESH

La moitié des AESH estiment qu'elles n'ont pas à leur disposition des fournitures suffisantes et adaptées pour exercer correctement leur travail, incluant notamment les chaises, tables ou casiers de rangement (**Figure 21, Figure 21a en ligne**). 38 % estiment aussi qu'elles ne disposent pas d'espaces adaptés et suffisants, comme des salles d'apaisement pour les élèves. Le manque de ces moyens matériels est plus marqué pour les AESH accompagnant trois ou quatre élèves – 57 % relèvent un manque de fournitures, 44 % un manque d'espaces – en particulier par rapport à celles qui n'accompagnent qu'un ou deux élèves (40 % et 34 % respectivement).

Par ailleurs, les AESH sont 48 % à exprimer un manque d'équipements, tels que les ordinateurs, accès à internet ou photocopieuses, pour effectuer correctement leur travail tandis que 64 % jugent ne pas disposer de logiciels et applications adaptés à leurs usages professionnels.

FIGURE 21 • Part des AESH déclarant, vis-à-vis des moyens matériels disponibles pour l'exercice de leurs missions (en %)



Champ : France hors Mayotte, personnels des écoles et établissements scolaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Lecture : 50 % des AESH déclarent qu'ils ont des fournitures insuffisantes et/ou inadaptées à leur disposition pour effectuer correctement leur travail, contre 40 % des autres personnels.

Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Sept AESH sur dix estiment disposer de suffisamment de temps et de consignes claires pour faire leur travail

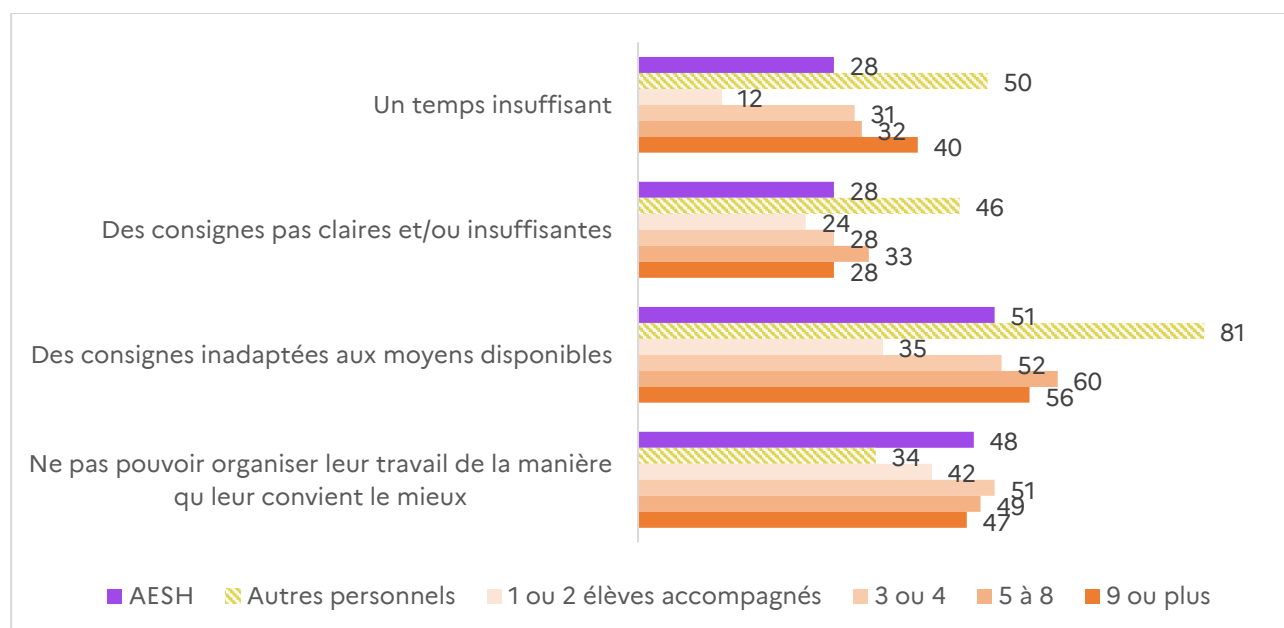
Moins d'une AESH sur trois exprime un manque de temps pour accomplir ses missions (28 %) (**Figure 22, Figure 22a en ligne**). Ce sentiment s'accroît avec le nombre d'élèves accompagnés : de 12 % lorsque l'accompagnement concerne un ou deux élèves à 40 % pour celles qui interviennent auprès de neuf élèves ou plus.

En ce qui concerne les consignes reçues, 28 % des AESH les jugent insuffisantes ou pas assez claires pour effectuer correctement leur travail. La faible formalisation du métier, ou du moins sa relative méconnaissance par les autres acteurs de l'enseignement, constitue un constat récurrent des recherches qualitatives sur la profession d'AESH. Elle est tour à tour analysée comme une marge d'autonomie dans l'exercice professionnel ou comme une source d'improvisation favorisant la

délégation de tâches annexes¹⁹. Lorsqu'il s'agit de qualifier l'adaptation de ces consignes aux moyens disponibles pour les mettre en œuvre, la proportion d'AESH exprimant une réponse négative s'élève à 51 %.

Les déclarations des AESH sur ces trois aspects organisationnels sont nettement supérieures aux déclarations des autres personnels des écoles et établissements scolaires. Elles ressentent en revanche moins largement un sentiment d'autonomie dans l'exercice de leurs fonctions : 48 % des AESH déclarent qu'elles ne peuvent pas organiser leur travail de la manière qui leur convient le mieux, contre 34 % des autres personnels.

FIGURE 22 • Part des AESH déclarant, vis-à-vis de l'organisation de leur travail (en %)



Champ : France hors Mayotte, personnels des écoles et établissements scolaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Lecture : 28 % des AESH déclarent qu'ils manquent de temps pour faire leur travail, contre 50 % des autres personnels.

Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

¹⁹Seiller, P., & Uhel, M. (2025). « Clémentine, AESH et militante syndicale » (propos recueillis). Travail, genre et sociétés, 53(1), 5-20.

Chevalier, C., Imbert, A. & Jacquot, A. (2022), « L'autonomie dans l'invisibilité. Les accompagnantes des élèves en situation de handicap », La Nouvelle Revue du Travail, n°21.

Toullec-Théry, M., Nédélec-Trohel, I. (2009), « Tentative de modélisation de l'organisation du fonctionnement de trois binômes AVS/professeur », La Nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation, 2009/1, n°45.

État de santé des AESH

Perception de l'état de santé : une AESH sur deux déclare être en bonne santé

Un peu plus de la moitié des AESH jugent leur état de santé bon ou très bon (55 %), une proportion proche de celle des autres personnels (**Figure 24, Figure 24a en ligne**). Un tiers des AESH le qualifient d'assez bon (33 %), et 12 % de mauvais ou très mauvais. Les différences selon l'âge sont limitées : les AESH de moins de 30 ans se déclarent légèrement en meilleure santé (59 % contre 63 % des autres personnels de moins de 30 ans), tandis que la part d'AESH en mauvais état de santé augmente avec l'âge, atteignant 16 % chez les 60 ans ou plus (15 % des autres personnels de 60 ans ou plus). Enfin, le nombre de lieux d'exercice et le nombre d'élèves accompagnés n'apparaissent pas comme des facteurs déterminants : 56 % des AESH travaillant dans un seul établissement déclarent un bon état de santé, contre 52 % pour ceux exerçant sur plusieurs sites, et 60 % pour les AESH accompagnant un ou deux élèves contre 54 % pour neuf élèves accompagnés ou plus.

37 % des AESH déclarent des troubles du sommeil, c'est-à-dire des difficultés à s'endormir, des réveils nocturnes, des réveils précoces sans réussir à se rendormir, etc. Cette proportion est légèrement plus élevée chez celles accompagnant un grand nombre d'élèves (42 % pour neuf élèves ou plus ; contre 35 % pour un ou deux élèves) et celles exerçant dans plusieurs lieux (41 %, contre 36 % pour un seul lieu), tout en restant inférieure aux déclarations des autres personnels (53 %).

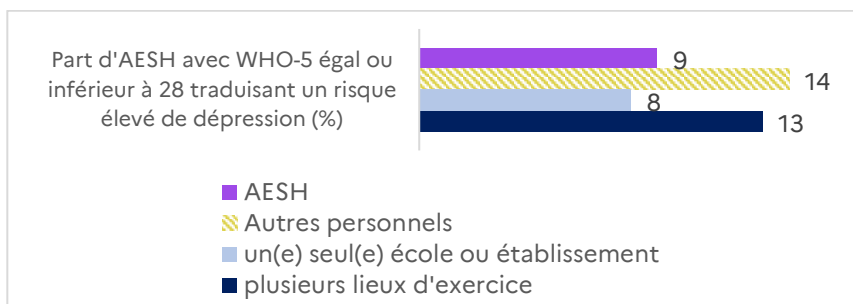
Une meilleure santé mentale chez les AESH que chez les autres personnels

Le score moyen de bien-être psychologique (WHO-5, **Encadré 4**) des AESH s'élève à 62 sur 100, contre 54 sur 100 chez les autres personnels (**Figure 23a en ligne**). Ce niveau traduit un état de bien-être globalement satisfaisant et supérieur à celui des autres personnels.

27 % des AESH présentent un score inférieur ou égal à 50 sur 100 (seuil indiquant, selon l'Organisation mondiale de la santé, un faible bien-être ou un risque de dépression), contre 42 % parmi les autres personnels. La proportion d'AESH avec un score inférieur ou égal à 28 sur 100, indiquant un risque élevé de dépression, est de 9 %, contre 14 % chez les autres personnels (**Figure 23**). Les AESH exerçant dans plusieurs écoles ou dans plusieurs établissements sont davantage concernées (13 % contre 8 % pour un seul lieu d'exercice).

Les écarts selon l'âge sont faibles : le score varie de 60 à 62 en moyenne, sans diminution marquée chez les plus âgés. De même, les différences selon le nombre d'élèves accompagnés sont peu marquées.

FIGURE 23 • Indice de bien-être psychologique des AESH, selon le nombre de lieux d'exercice



Champ : France hors Mayotte, personnels des écoles et établissements scolaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Lecture : 9 % des AESH ont un indice du WHO-5 inférieur ou égal à 28, contre 14 % pour les autres personnels.

Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

ENCADRÉ 4 L'indice de bien-être psychologique WHO-5 de l'Organisation mondiale de la santé

L'indice WHO-5 est un score de bien-être psychologique standardisé basé sur cinq items évaluant l'humeur, la vitalité et la motivation des répondants à l'enquête. Il vise à mesurer subjectivement la santé mentale. Chaque item est noté de 0, « jamais », à 5, « tout le temps ».

Le score brut individuel est obtenu en additionnant les réponses aux cinq items (valeur comprise entre 0 et 25). Plus le score est élevé et plus le bien-être psychologique estimé est élevé. Ce score brut est ensuite multiplié par 4 pour obtenir un indice normalisé sur une échelle de 0 à 100. Seules les réponses complètes aux cinq items ont été retenues pour le calcul de l'indice.

Un score inférieur ou égal à 50 renvoie à un faible niveau de bien-être psychologique ou à risque de dépression, tandis qu'un score inférieur ou égal à 28 traduit un risque élevé de dépression.

Une AESH sur trois a consulté un professionnel de santé pour des raisons liées au travail au cours des douze derniers mois

En moyenne, les douleurs liées à la posture de travail (station debout prolongée, déplacements fréquents, etc.) concernent un quart des AESH (**Figure 24, Figure 24a en ligne**). Cette proportion est un peu plus forte parmi celles intervenant sur plusieurs lieux (31 %). La prévalence de ces douleurs diminue lorsque le nombre d'élèves accompagnés est faible : moins d'une AESH sur cinq qui en accompagnent un ou deux sont concernées, contre plus d'un quart lorsqu'il y en a trois ou plus. En moyenne, les AESH sont globalement moins concernées que les autres personnels par un état de santé dégradé.

FIGURE 24 • Part des AESH déclarant, vis-à-vis de leur état de santé général (en %)

	Ensembles		AESH - Âge					AESH - Nombre d'écoles ou d'établissements	
	AESH	Autres personnels	Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	Entre 50 et 59 ans	60 ans ou plus	un(e) seul(e) école ou établissement	plusieurs lieux d'exercice
État de santé général									
Très bon ou bon	55	51	59	55	55	55	50	56	52
Assez bon	33	34	36	30	33	34	34	33	35
Mauvais ou très mauvais	12	14	5	14	12	11	16	12	13
Autres déclarations sur la santé									
Avoir consulté un professionnel de santé au cours des douze derniers mois pour des raisons liées à leur travail	33	41	22	30	33	36	37	31	38
Avoir ressenti des douleurs liées à leur posture de travail au cours de l'année scolaire	25	31	22	28	26	25	20	23	31
Avoir eu des troubles du sommeil au cours de l'année scolaire	37	53	32	42	36	38	34	36	41

Champ : France hors Mayotte, personnels des écoles et établissements scolaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Lecture : 33 % des AESH de moins de 30 ans ont consulté un professionnel de santé au cours des douze derniers mois, pour des raisons liées au travail, contre 41 % pour les autres personnels, hors AESH. C'est le cas de 22 % des AESH ayant moins de 30 ans.

Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

Un tiers des AESH (33 %) déclare avoir consulté un professionnel de santé au cours des douze derniers mois pour des raisons liées au travail, contre 41 % des autres personnels. Ces consultations augmentent avec l'âge, passant de 22 % chez les moins de 30 ans à 37 % chez les 60 ans et plus. Elles se révèlent plus fréquentes parmi les AESH exerçant dans plusieurs établissements (38 % contre 31 %). Ces écarts de consultations de professionnels de santé sont globalement similaires à celles enregistrées administrativement lors des congés maladie (**Encadré 5**).

ENCADRÉ 5 Les congés pour raison de santé

En 2023-2024, 43 % des AESH ont eu au moins un congé pour raison de santé (**Figure 25**). C'est une proportion plus faible que pour l'ensemble des personnels rémunérés par l'éducation nationale²⁰ (voir chapitre 9 Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2025, DEPP). Après 40 ans, la proportion d'AESH ayant eu au moins un congé pour raison de santé est similaire à l'ensemble des personnels. Avant 40 ans, elle est plus faible : 41 % contre 45 % pour l'ensemble des personnels avant 30 ans et 43 % contre 49 % entre 30 et 39 ans.

En moyenne, une AESH est arrêtée 13 jours sur l'année pour des raisons de santé et 9 pour les seuls congés maladie ordinaires. C'est proche du nombre de jours moyen d'arrêt de l'ensemble de personnels (avec respectivement 14 jours et 9 jours).

FIGURE 25 • Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des AESH selon le sexe et l'âge (en jours)

		Congé de maladie ordinaire (CMO)	Congé long	Accident du travail ou maladie prof. (ATMP)	Tous congés	Effectif concerné
Sexe	Femmes	9,8	1,9	1,1	12,8	119 979
	Hommes	6,8	1,3	0,5	8,6	8 487
Âge	Moins de 30 ans	8,2	0,2	0,5	8,9	10 468
	De 30 à 39 ans	9,0	0,6	0,7	10,3	27 812
	De 40 à 49 ans	9,1	1,6	1,0	11,7	41 961
	50 ans ou plus	10,7	3,1	1,4	15,2	48 225
Total		9,6	1,9	1,0	12,5	128 466

Note : La somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année.
Champ : France, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2023-2024 des AESH en activité et rémunérés au 30 novembre 2023.
Lecture : Au cours de l'année scolaire 2023-2024, une AESH est absente en cumulé 12,5 jours pour raison de santé en moyenne.
Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

²⁰ Idmachiche, S. (2025), « Chapitre 9. Les congés pour raison de santé et accueil d'enfant », in *Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024-2025*.

Perspectives de carrière et changements envisagés

Une mobilité professionnelle à court terme anticipée par un tiers des AESH

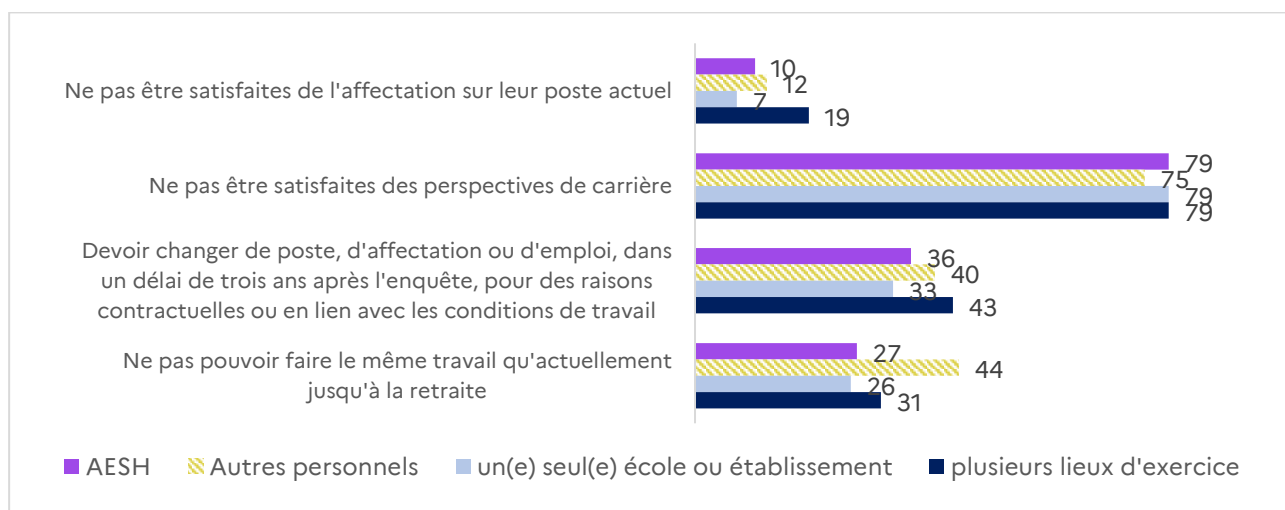
Les AESH sont 10 % à exprimer une insatisfaction à l'égard de l'affectation sur leur poste actuel, une insatisfaction plus marquée pour celles qui exercent dans plusieurs établissements (19 % contre 7 % pour celles exerçant dans un seul lieu) (**Figure 26**), cela pourrait s'expliquer par une charge de travail plus importante.

Elles sont également très nombreuses à juger leurs perspectives de carrière insatisfaisantes (79 %), un niveau similaire à celui des autres personnels (75 %). Ces résultats soulignent une faible visibilité professionnelle.

Le sentiment d'insécurité, dite socio-économique, de leur poste est également répandu, puisqu'une AESH sur trois (36 %) estime devoir changer de poste, d'affectation ou d'emploi dans les trois prochaines années pour des raisons contractuelles ou en lien avec leurs conditions de travail. Il s'agit d'une proportion proche de celle observée chez les autres personnels (40 %). Les AESH qui interviennent dans plusieurs lieux d'exercice sont par ailleurs davantage concernées (43 %, contre 33 % pour celles qui exercent dans un seul lieu). Ces intentions couvrent un éventail plus large que les seules sorties du métier déjà présentées plus haut dans le dossier (69 % des AESH présentes en 2020 exercent encore en 2024, 31 % ont quitté la profession).

Enfin, 27 % des AESH ne se sentent pas capable d'exercer le même travail jusqu'à la retraite. C'est moins que pour les autres personnels (44 %). Cette soutenabilité²¹ plus forte de leur travail traduit leur vécu professionnel relativement plus favorable, de même qu'un état de santé moins altéré que pour les autres personnels.

FIGURE 26 • Part des AESH exprimant une insatisfaction de leur poste, selon le nombre de lieux d'exercice (en %)



Champ : France hors Mayotte, personnels des écoles et établissements scolaires rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Lecture : 10 % des AESH déclarent ne pas être satisfaites de l'affectation sur leur poste actuel. Cette part est de 7 % parmi les AESH n'ayant qu'un unique lieu d'exercice et de 19 % parmi les AESH multi-affectées.

Source : DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires, printemps 2025.

²¹ Beatriz, M. (2023), « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? », *Dares Analyses* n°17, mars 2023.

➤ Sources

Le Panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)

Le **panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)** provient des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Les informations de BSA restituent une image des personnels au 30 novembre de chaque année, reflétant ainsi la situation en début d'année scolaire. Pour la présente publication, l'analyse porte exclusivement sur les AESH qui exercent dans les secteurs public ou privé sous contrat.

Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp)

Les données de rémunération sont produites à partir du **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)**. Conçu et produit par l'Insee, Siasp recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique (FPE, FPH et FPT). Les informations sont issues de données individuelles relatives à chaque salarié, déclarées par l'établissement employeur.

Les données issues de ce système d'information sont en années civiles et non en années scolaires. Elles portent, pour cette publication, sur 2023 (année disponible la plus récente).

L'Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires

Conduite au printemps 2025 par la DEPP, **l'Enquête nationale de climat scolaire et de vécu professionnel des personnels des écoles et établissements scolaires** interroge un échantillon représentatif des personnels exerçant en école, au collège, au lycée ou dans les établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA) des secteurs public et privé sous contrat, quelle que soit leur mission : d'enseignement, de direction, d'administration, de vie scolaire, d'éducation ou médico-sociale. Le questionnaire porte sur les différents aspects du vécu professionnel : qualité des rapports sociaux au travail, disponibilité des moyens pour effectuer les missions, satisfaction à l'égard de la rémunération et de la valorisation du métier, horaires de travail, aspirations professionnelles, santé, sentiment de sécurité et atteintes vécues. 24 440 personnels y ont répondu, dont 1 201 AESH. Par les thématiques qu'elle documente, cette enquête est dans le prolongement des Enquêtes nationales de climat scolaire et de victimation qui ont interrogé en alternance les personnels du premier degré (2022) et ceux du second degré (2019, 2024) ainsi que du Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale (2022, 2023). Elle sera rééditée tous les deux ans.

BIBLIOGRAPHIE



Beatriz, M. (2023), « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? », *Dares Analyses* n°17, mars 2023.

Bour, R. (2022), « Fonctionnaires de l'État : au fil des générations, davantage de déclassement à l'embauche, atténué ensuite par des promotions », *Insee Références*, Emploi, chômage, revenus du travail.

Bossard, S. (2024), « La valse (contractuelle) a vingt ans... Regard sociologique sur la précarité des AVS-AESH et de leur accompagnement des élèves en situation de handicap », communication au colloque « 20 ans des AVS aux AESH », INSEI, Suresnes. <https://www.canal-u.tv/chaines/inshea/la-valse-contractuelle-a-vingt-ans-regard-sociologique-sur-la-precarite-des-avs-aesh>

Caron C. (2025), « Chapitre 12. Les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) », in *Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024-2025*.

Ceesay, K., Raffaëlli, C., Rugambage, N., Voisin, C. (2025), « Conditions d'exercice et perceptions du métier d'enseignant à l'école élémentaire et au collège en France : les premiers résultats de l'enquête internationale Talis 2024 », *Note d'information*, n°25.54, DEPP.

Chevalier, C., Imbert, A. & Jacquot, A. (2022), « L'autonomie dans l'invisibilité. Les accompagnantes des élèves en situation de handicap », *La Nouvelle Revue du Travail*, n°21.

DEPP (2025), *Repères et références statistiques*, Paris.

Drégoir M. (2025), « L'évolution du salaire des enseignants titulaires et assimilés titulaires entre 2022 et 2023 », *Note d'information*, n°25.48, DEPP.

Ducatel, V., Villedieu, P., Chartier, F., Lainé, F. (2025), « Les tensions sur le marché du travail en 2023 », *Dares Résultats* n°16, avril 2025.

Erb, L.-A., Lemièrre, S. et Silvera, R. (2024). « Mon travail le vaut bien ! Une consultation sur les métiers féminisés du soin et du lien aux autres ». *La Revue de l'Ires*, 112-113(1-2), 119-149. <https://doi.org/10.3917/rcli.112.0119>.

Gollac, M., & Bodier, M. (2011). Rapport du collège d'expertise, de suivi des risques psychosociaux au travail. La Documentation française.

Idmachiche, S. (2025), « Chapitre 9. Les congés pour raison de santé et accueil d'enfant », in *Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024-2025*.

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (2017). Missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap (Circulaire n°2017-084, Bulletin officiel n°18 du 4 mai 2017).

https://www.education.gouv.fr/sites/default/files/imported_files/documents/PDF_BO_EN_9_5_761542.pdf

Radé, É. (2024), « Bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale : des résultats stables en 2023 », *Note d'Information*, n° 24.03, DEPP.

Seiller, P., & Uhel, M. (2025). « Clémentine, AESH et militante syndicale » (propos recueillis). *Travail, genre et sociétés*, 53(1), 5-20.

Toullec-Théry, M., Nédélec-Trohel, I. (2009), « Tentative de modélisation de l'organisation du fonctionnement de trois binômes AVS/professeur », *La Nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 2009/1, n°45.

Weber A. (2025), « Évolution de la scolarité en milieu ordinaire des élèves en situation de handicap depuis 2006 », *Note d'Information*, n°25-63, DEPP.

Retrouvez les travaux de la DEPP sur
education.gouv.fr/etudes-et-statistiques

Publications et archives

Retrouvez toutes les publications et archives de la DEPP sur
archives-statistiques-depp.education.gouv.fr

Jeux de données en open data

Retrouvez tous les jeux de données de la DEPP en open data sur
data.education.gouv.fr