



Enquête du SNALC



L'accompagnement RH des professeurs

Septembre 2025 - snalc.fr

Préambule

Le SNALC a mené en 2025 une enquête d'envergure sur l'accompagnement des enseignants dans l'Éducation nationale, recueillant les témoignages de 3 528 professeurs à travers 25 questions couvrant l'ensemble des dispositifs d'accompagnement professionnel.

Le profil des répondants à cette étude reflète celui des enseignants au sein de

l'Éducation nationale, ce qui constitue une garantie de représentativité.

Cette enquête dresse un bilan particulièrement critique de la politique d'accompagnement mise en œuvre depuis la réforme PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations).

Par Élise BOZEC-BARET - e.bozec@snalc.fr

Secrétaire nationale du SNALC chargée des conditions de travail et du climat scolaire
& Luc PAVAN, secteur SNALC Conditions de travail
29 août 2025

Méthodologie : enquête réalisée en 2025 auprès de 3 528 enseignants de l'Éducation nationale, toutes académies confondues. Analyse quantitative des 25 questions du questionnaire et analyse qualitative de 1 271 commentaires libres.

1. Profil de l'échantillon

L'enquête couvre l'ensemble des corps d'enseignants de l'Éducation nationale avec une représentation significative.

Les **certifiés** (40,4 %) et **professeurs des écoles** (31,3 %) constituent les trois quarts des participants, suivis des **agrégés** (16,0 %) et **PLP** (7,1 %). Cette répartition reflète fidèlement la composition du corps enseignant français.

Par ailleurs, l'analyse de l'ancienneté révèle une caractéristique remarquable de l'échantillon : **86,8 % des participants possèdent plus de dix ans d'ancienneté (3 054 enseignants)**, tandis que les novices (moins de cinq ans) ne représentent que 5,6% de l'échantillon.

Cette surreprésentation des enseignants expérimentés, bien qu'elle puisse refléter une participation différente selon l'ancienneté, offre l'avantage d'une perspective majoritairement fondée sur l'expérience professionnelle longue, ce

qui permet une évaluation critique du système d'accompagnement.

Remarque : 10 ans de cours pour un

Corps	Nombre d'heures sur 10 ans
PE	8 640 h
Certifié	6 480 h
Agrégé	5 400 h

enseignant, c'est :

Enfin, l'enquête couvre l'ensemble du territoire national, avec une représentation significative des principales académies. Versailles arrive en tête avec 8,3% des participants, suivie de Montpellier (7,5 %) et Lille (6,7 %). Cette couverture géographique étendue garantit la représentativité nationale des constats établis, bien que révélant aussi des inégalités territoriales dans l'accès aux dispositifs.



2. Formation continue : entre obligation et inefficacité

L'analyse comparative entre les types de formations révèle un phénomène statistiquement significatif : l'écart de perception entre formations obligatoires et formations volontaires constitue l'un des résultats les plus frappants de l'enquête.

Les formations obligatoires, suivies par **2 095 enseignants**, n'atteignent qu'un taux de satisfaction de **29,3 %**, avec **70,7 %** d'insatisfaction. L'item « Pas du tout » représente **32,3 %** des réponses, tandis que « Plutôt non » atteint **38,4 %**, traduisant une insatisfaction massive et structurelle.

À l'inverse, les formations sur la base du volontariat obtiennent un taux de satisfaction de **90,4 %**, malgré un nombre

inférieur de participants (1 261 enseignants).

Cette répartition révèle non pas une simple inadéquation, mais une véritable rupture entre les attentes des enseignants et les réponses institutionnelles.

L'écart de **61,1 points** entre les deux modalités de formation souligne l'importance **fondamentale** de **l'autonomie professionnelle** dans l'acceptation des dispositifs de formation.

L'obligation semble générer une résistance systémique, indépendamment de la qualité des contenus proposés, interrogeant sur la pertinence des dispositifs actuels de formation continue.

Verbatim sur les formations inadaptées : « *Les formations proposées sont chronophages et inutiles. L'institution nous en demande toujours plus [...] Les formations données (si on peut appeler cela des formations) ne sont pas assez approfondies (rien de concret) et surtout ne sont que des réponses inutiles et des effets d'annonce aux difficultés que nous rencontrons.* »

Recommandations du SNALC : Il faut davantage autonomiser les parcours de formation. L'écart entre les parcours « volontaire » et « obligatoire » plaide pour un renversement du paradigme. Il faut privilégier l'initiative individuelle sur l'injonction institutionnelle.

- Adapter les formations obligatoires aux besoins réels du terrain
- Développer l'offre de formations volontaires
- Associer les enseignants à la conception des programmes de formation

3. Accompagnement RH de proximité : un dispositif défaillant

Sur l'ensemble des participants, **26,9 %** déclarent avoir envisagé un projet d'évolution professionnelle. Or, **41,1 % des enseignants déclarent ne pas avoir de conseiller RH dans leur académie ou secteur**, témoignant d'un déploiement géographiquement très inégal du dispositif.

L'analyse territoriale révèle des disparités considérables remettant en question l'égalité de traitement des personnels selon leur lieu d'exercice. L'amplitude de variation s'étend de **0 %** pour certaines académies d'outre-mer à **53,7 %** pour Grenoble. Paradoxalement, les

académies de petite taille affichent les meilleurs taux d'accès (Grenoble 53,7 %, Normandie 38,1 %), tandis que les grandes académies urbaines, pourtant mieux dotées théoriquement, peinent à assurer ce service (Versailles 19,1 %, Nice 14,0 % par exemple).

Seuls **28,8 % des enseignants** ont effectivement rencontré un conseiller RH et, parmi eux, **65,8 % jugent l'accompagnement peu utile ou inutile**. Cette double défaillance – quantitative et qualitative – souligne l'inadéquation entre les ambitions affichées et la réalité du terrain ne tenant pas compte des spécificités individuelles ou disciplinaires.

Verbatim sur l'accompagnement RH : « Je trouve la façon de contacter les 'RH de proximité' très compliquée. Quand j'ai enfin eu un entretien téléphonique, celui-ci n'a pas répondu à mes attentes. Lors de webconférences, les réponses aux questions posées dans le chat sont superficielles et pas pertinentes ».

Recommandations du SNALC : les disparités académiques appellent à la mise en place de davantage de moyens RH afin de faciliter l'accès au dispositif (avec une attention particulière aux académies d'outre-mer)

- Créer un véritable service d'accompagnement RH de proximité avec les moyens nécessaires
- Développer les perspectives d'évolution de carrière
- Mettre en place un suivi personnalisé des projets professionnels



© Freepik.com - The Yarn Arcurs Collection

4. L'accompagnement des parcours et de l'engagement : l'inspection

L'analyse de l'accompagnement par l'inspection révèle des **dysfonctionnements majeurs**.

Si **41,8 %** des enseignants ont reçu une visite dans les cinq dernières années, l'évaluation de ces dispositifs s'avère particulièrement critique. Seuls **34,7 %** des enseignants inspectés jugent ces visites utiles pour leur développement professionnel, tandis que **67,6 % déclarent un impact négatif sur leur bien-être** (dont 31,4% « très négatif »).

Les témoignages qualitatifs confirment ces données quantitatives : les visites d'inspection, censées accompagner et conseiller, sont **massivement perçues**

comme évaluatives, stressantes et infantilisantes. Cette perception négative massive compromet leur utilité pédagogique et renforce le sentiment d'isolement professionnel.

L'analyse révèle par ailleurs une hiérarchisation implicite de la légitimité : les inspecteurs (IPR/IEN/IG) représentent **80,4 %** des visites et sont mieux perçus que les chargés de mission (**9,3 %** des visites) et les conseillers pédagogiques de circonscription (**8,7 %** des visites).

Cette disparité révèle l'importance du statut et de la formation de l'évaluateur dans la réception du dispositif.

Verbatim sur l'inspection anxiogène : « *Les inspections sont une source de stress importante et ne servent à rien* » et « *L'accompagnement bienveillant est inexistant, les remarques des inspecteurs souvent cassantes et ne tenant pas compte de notre niveau d'expertise auprès des élèves que l'on côtoie quotidiennement* ».

Recommandations du SNALC : le caractère massivement anxiogène du dispositif actuel nécessite une réforme structurelle dissociant évaluation et accompagnement. Il faut moderniser les pratiques d'inspection.

- Transformer les visites d'inspection en moments d'accompagnement
- Toujours privilégier le conseil au contrôle
- Développer un système de retour constructif sur le travail accompli
- Poursuivre et accentuer l'effort de formation des inspecteurs aux techniques de management et de leadership scolaire.

5. Le PPCR : un échec systémique

L'évaluation des cinq objectifs principaux de la réforme PPCR selon les critères de l'enquête aboutit à un **indice global de satisfaction de 30,1 %**, caractérisant un **niveau d'atteinte des objectifs d'une faiblesse alarmante** :

Objectif PPCR	Taux de réussite	Écart p/r à l'objectif
Améliorer l'accompagnement des enseignants	31,2 %	– 68,8 points
Favoriser l'évolution professionnelle	24,9 %	– 75,1 point
Améliorer la reconnaissance du mérite	36,8 %	– 63,1 points
Réduire le stress lié aux inspections	35,9 %	– 64,1 points
Développer la formation continue	71,2 %	– 28,7 points

Cette enquête met ainsi en évidence des **dysfonctionnements structurels** qui dépassent les simples difficultés de mise en œuvre. L'écart entre les ambitions réformatrices et la réalité vécue traduit une **méconnaissance des besoins réels des enseignants et une approche descendante inadaptée aux spécificités du métier**.

Les résultats de cette enquête interrogent frontalement l'efficacité de la réforme PPCR, censée moderniser l'accompagnement des enseignants. Loin de la promesse d'un « accompagnement



renforcé » et de rendez-vous de carrière « structurants », les données révèlent une persistance, voire une aggravation des dysfonctionnements antérieurs. **Les remontées du terrain confortent ainsi l'opposition initiale du SNALC au PPCR.**

Le maintien d'un **taux d'insatisfaction de 70,7 %** concernant les formations obligatoires suggère que la réforme n'a pas réussi à transformer les modalités d'accompagnement professionnel. Plus préoccupant encore, **l'impact négatif des inspections sur le bien-être (67,6 %)** indique que le dispositif d'évaluation, pilier de la réforme, produit des effets contraires à ses objectifs déclarés. **Inspections que seulement 34,7 % jugent utiles** pour leur développement personnel.

6. Que retenir de ce constat d'échec massif ?

L'indicateur principal de l'enquête, mesurant le sentiment d'être accompagné efficacement par l'institution, révèle des résultats particulièrement préoccupants : seuls **7,6 %** des enseignants expriment une satisfaction, tandis que **91,8 %** **manifestent leur insatisfaction.**

La modalité « Pas du tout » représente à elle seule **40,9 %** des réponses, complétée par **50,9 %** de « Plutôt non ». Cette proportion exceptionnellement élevée d'insatisfaction totale suggère non pas une simple inadéquation, mais **une véritable crise systémique de**

l'accompagnement professionnel dans l'Éducation nationale.

Cette enquête dresse donc un constat sans appel : l'accompagnement institutionnel des enseignants connaît une crise profonde, caractérisée par une insatisfaction massive (**91,8 %**), des inégalités territoriales majeures, et des dispositifs contre-productifs. Les 3 528 participants à cette enquête dessinent les contours d'une profession en souffrance, où l'expérience professionnelle, loin d'être valorisée, devient facteur de désenchantement. L'ampleur des dysfonctionnements ne nécessite pas seulement des ajustements techniques, mais une refonte complète de l'accompagnement professionnel sur des bases saines : **la reconnaissance, l'autonomie et l'équité territoriale.**

Pour le **SNALC**, la voix de ces milliers d'enseignants constitue un appel pressant à une transformation radicale des politiques d'accompagnement, condition **sine qua non** pour que l'Éducation nationale soit de nouveau capable d'attirer, de former et de retenir ses personnels dans un contexte de crise du recrutement sans précédent.



© Freepik.com - gpointstudio

Cette enquête est publiée sur le site du SNALC :
<https://snalc.fr/enquete-accompagnement-prof/>

Syndicat national des lycées, collèges, écoles et du supérieur