



RAPPORT COMPLET

Etude prospective de deux métiers pour l'Interbranches des établissements de l'enseignement privés

IDCC 3218 – Branche de l'enseignement privé non lucratif

IDCC 7520 – Branche de l'enseignement privé agricole

AKTO



Mai

2024

OBSERVATOIRE
AKTO

SOMMAIRE

01 Introduction
Objet, méthode et sources

02 Données de cadrage et tendances prospectives

03 Analyse du métier de Technicien / Responsable de maintenance des équipements bâtiments et espaces verts

04 Analyse du métier de Technicien / Responsable informatique & réseau

05 Annexes



01 Introduction



Objectifs de l'étude

- **Analyser les besoins en emplois et en compétences à horizon 3-5 ans pour les métiers de :**
 - Technicien / Responsable informatique & Réseaux
 - Technicien / Responsable de maintenance des équipements bâtiments et espaces verts
- **Dresser le bilan d'adéquation entre l'offre de formation et les besoins futurs, et émettre des préconisations**
- **Réviser les deux fiches-métiers**

Moyens mis en œuvre

- Préparation et animation de la **réunion de lancement** du 29 juin 2023
- Préparation et animation du **COTECH 1** du 19 septembre 2023
- **10 entretiens avec les acteurs représentatifs**
- → liste des personnes mobilisées en annexes
- **32 entretiens « métiers »** réalisés avec des chefs d'établissement et des salariés exerçant l'un des 2 métiers analysés
- → liste des personnes mobilisées en annexes
- Réalisation de 3 enquêtes en ligne
 - Une enquête auprès des chefs d'établissement (388 réponses)
 - Une enquête auprès des salariés du service réseau et informatique (72 réponses)
 - Une enquête auprès des salariés du service maintenance des bâtiments et espaces verts (49 réponses)
- Préparation et animation du **COTECH 2** du 13 octobre 2023
- Préparation et animation **COFIL 2** du 5 décembre 2023
- Préparation et animation de **l'atelier de travail sur les fiches métiers** du 13 décembre 2023
- Préparation et animation de **l'atelier de travail sur les préconisations** du 26 janvier 2024
- Préparation et animation du **COFIL final** du 16 février 2024
- Préparation et animation d'une **présentation à la CPNE** du 28 mars 2024
- Préparation et animation d'une **réunion conjointe entre la branche et les services d'AKTO** sur la déclinaison du plan d'actions du 19 avril 2024



02 Données de cadrage et tendances prospectives

Rappel du périmètre des deux branches concernées



BRANCHE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (EPNL)

- Branche qui regroupe les **établissements privés sous contrat d'association avec l'Etat ou l'Education Nationale**
 - Entrée en vigueur en 2022 d'une convention collective unique pour l'enseignement privé non lucratif signée par les 3 fédérations professionnelles (AEUIC*, FESIC, FNOGEC) et les organisations syndicales
- Branche rattachée à la **convention collective EPNL (IDCC 3218)**



BRANCHE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ AGRICOLE

- Branche qui regroupe les **établissements et organismes de formation privés de l'enseignement agricole**
 - Réseau d'établissements qui constitue une fédération professionnelle d'établissements catholiques
 - Enseignement privé agricole porté par le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation
- Branche rattachée à la **convention collective EOFMT (IDCC 7520)**
 - EOFMT = établissements d'enseignements et organismes de formation aux métiers du territoire

Données-clés de la branche EPNL

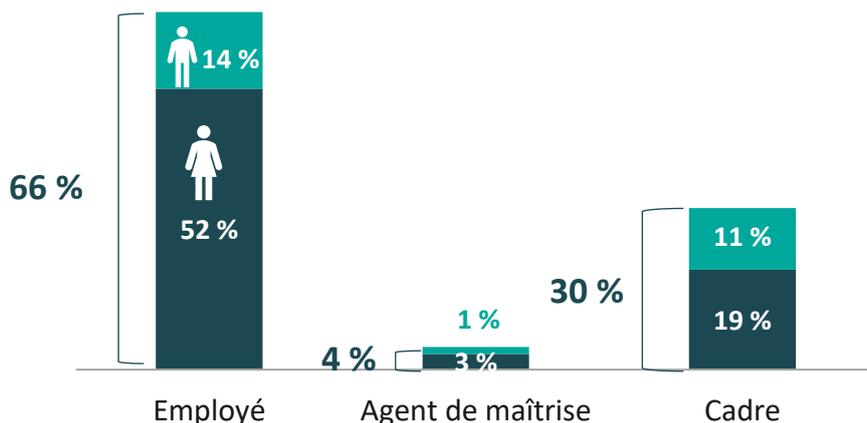
Source : Rapport économique et social 2022 de la branche



228 000 actifs dont 98 000 salariés de droit privé

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

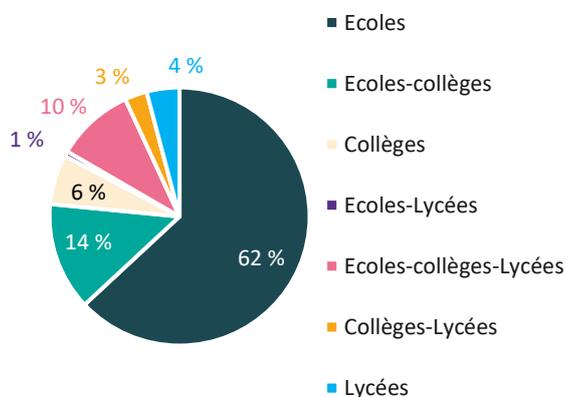
Total : Panel de 24 683 salariés



7 600 établissements dont 4 713 OGEC

RÉPARTITION DES TYPES D'ÉTABLISSEMENTS GÉRÉS PAR DES OGEC

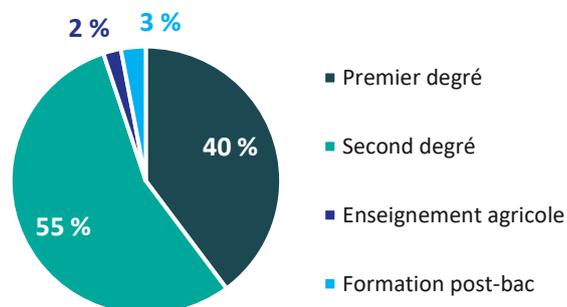
Total : 5 236 établissements



2 086 550 élèves et étudiants à la rentrée 2021 (hors Universités et Instituts Catholiques)

RÉPARTITION DES ÉLÈVES ET ÉTUDIANTS PAR NIVEAU

Total : 2 086 550 élèves et étudiants



Données-clés de la branche EOFMT

Source : Données CNEAP



4 800 Enseignants

4 500 Formateurs, éducateurs, personnels administratifs et techniques

180 Lycées et sites de formation

44 252 élèves en formation initiale*



104 Centres de formation continue



9 459 apprentis*

86 Centres de formation par apprentissage

22 000 stagiaires adultes

6 Ecoles d'ingénieur

* Données au 28/09/2023

Principales filières de formation



Production agricole
16 %



Production horticole
1 %



Transformation
3 %



Agroéquipement
1 %



Services
26 %



Vente – commerce
8 %



Aménagement
8 %



Général et technologique
(dont 4^{ème} et 3^{ème})
37%

X% part des effectifs en formation initiale

Tendances prospectives : vision « macro » de l'enseignement privé

Le numérique et les données

Etablissements d'enseignement privés de plus en plus digitalisés et connectés :

- La transformation numérique opérée (ou opérable) à 360°...
 - ✓ Pour la gestion et l'administration des établissements (suivi administratif, suivi de l'activité...)
 - ✓ Au service de la pédagogie (variété des approches pédagogiques dont approches innovantes)
 - ✓ Dans les relations élèves-enseignants-parents-administration
 - ✓ Pour communiquer en interne et en externe
- ... et concrétisée à différents niveaux :
 - ✓ Déploiement des logiciels et plateformes numériques pour des exercices, des tests et évaluations...
 - ✓ Utilisation de supports numériques / connectés : tableaux blancs, maquettes numériques...
 - ✓ Développement des « outils numériques de mobilité » : ordinateurs portables, tablettes tactiles (pour les enseignants et pour les élèves)
 - ✓ Communication et collaboration par différentes voies numériques (messagerie instantanée, outils collaboratifs, réseaux sociaux...) et différentes modalités (synchrone / asynchrone, individuel / collectif...)
 - ✓ Virtualisation et « cloudification » des installations (téléphonie, Internet...)
 - ✓ Dématérialisation des processus (partage d'informations, reporting, demandes de financements...)
 - ✓ Mise en place et animation de centres de e-ressources
 - ✓ Développement de la domotique (éclairage, caméras de surveillance, chauffage et climatisation...)
 - ✓ Etc.

Des différences notables selon les établissements, en fonction de plusieurs facteurs : taille de l'établissement, niveau(s) d'enseignement et type(s) de formation(s) dispensée(s) (généraliste / professionnel), stratégie de la Direction de l'établissement, dispositifs d'accompagnement mobilisables (dont soutien financier), etc.

→ **Hétérogénéité des enjeux et des moyens de réponse**

En conséquence des établissements plus vulnérables aux cyberattaques

- Omniprésence du numérique dans le fonctionnement des établissements et dans les différents services élargissant la « surface d'attaque » (bases de données et comptes d'accès élèves et enseignants potentiellement monnayables, sabotage de l'organisation d'épreuves...)
- Multiplication depuis plusieurs années des cyberattaques contre des institutions du secondaire et du supérieur (les hackers pouvant parfois être des élèves eux-mêmes)

Mise en œuvre du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) encore limitée dans l'enseignement privé

- Depuis 2018 « les écoles, les collèges et les lycées doivent être capables de garantir et de prouver que leurs traitements de données à caractère personnel sont conformes et sécurisés. » (source : Ministère de l'Education Nationale)

Tendances prospectives : vision « macro » de l'enseignement privé

Le développement durable

La **structuration** et la **mise en œuvre de politiques RSE** ou de **développement durable** actuellement **succinctes** dans les établissements d'enseignement privé

- Sujet de la sobriété pour le moment considéré comme un « petit sujet » dans l'enseignement, faible niveau de préoccupation en moyenne
- Une « avance » de certains établissements par rapport à la moyenne de l'Interbranches généralement du fait des convictions et du degré de priorité défini par la Direction
- Démarche et labellisation E3D (cf. encart ci-dessous) encore limitée mais en progression au sein des établissements d'enseignement

Pour beaucoup d'établissements, des enjeux et priorités d'action à court terme centrés sur les **individus** et les **relations humaines**

- Gestion des risques psychosociaux, droit à la déconnexion, burnout des cadres éducatifs...
- Clarification des règlements intérieurs et de leurs modalités d'application (vêtements...)
- Lutte contre le harcèlement scolaire et le cyberharcèlement

Sur le volet environnemental, des établissements qui concentrent à ce jour leurs actions sur la **question énergétique**

- Etablissements d'enseignement concernés par les plans nationaux et réglementations sur la sobriété énergétique (Plan de Sobriété Énergétique du Gouvernement, Réglementation Eco Energie Tertiaire issue du décret Tertiaire...)
- Des établissements qui agissent selon différentes modalités : rénovation énergétique des bâtiments, modernisation des équipements de chauffage et climatisation, installation de panneaux photovoltaïques...
- Une mise en œuvre à différentes vitesses selon les établissements, toutefois les coûts élevés de l'énergie agissant comme accélérateur d'investissement

Labellisation E3D

Source : Eduscol

E3D = École ou Établissement en Démarche globale de Développement Durable

Labellisation développée par le Ministère de l'Éducation pour reconnaître et encourager les écoles et établissements scolaires qui s'engagent dans une démarche globale de développement durable

En septembre 2022, près de 10 000 écoles, collèges et lycées labellisés (contre 7 700 en 2021)

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Les 17 ODD définis par l'ONU, image agrandie en annexe

Profil des répondants de l'enquête en ligne

Enquête auprès des chefs d'établissement



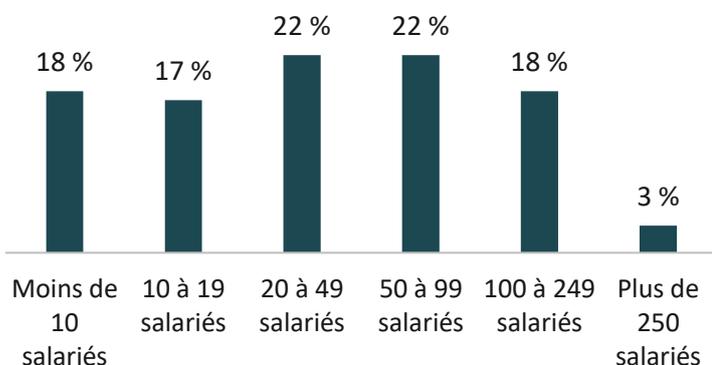
Un total de **388 réponses**

Aucune réponse bloquante

Un nombre de réponses variant entre 41 et 388 réponses selon les questions

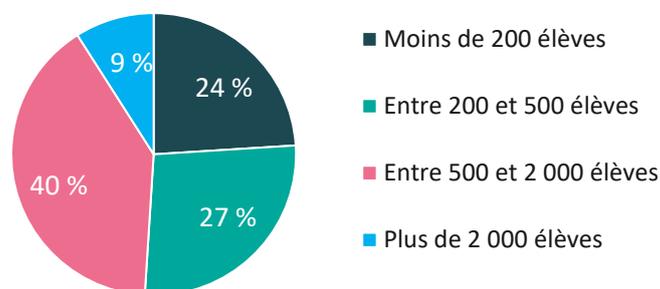
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT (SALARIÉS)

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 360 répondants



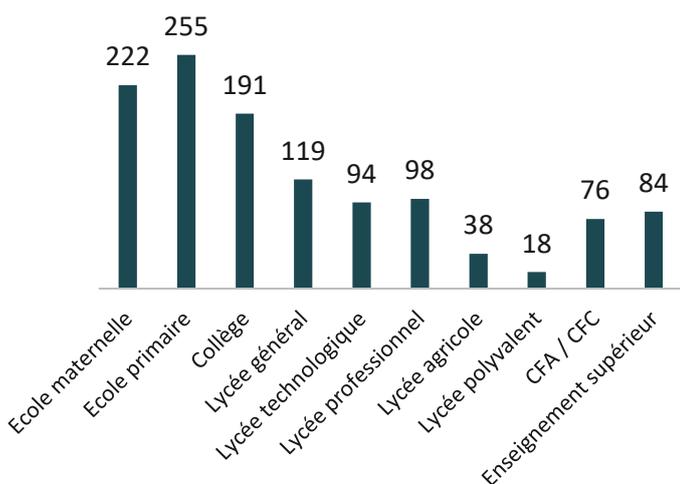
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT (ÉLÈVES)

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 376 répondants



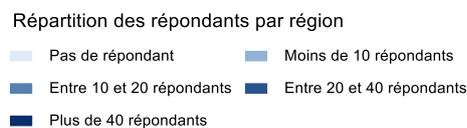
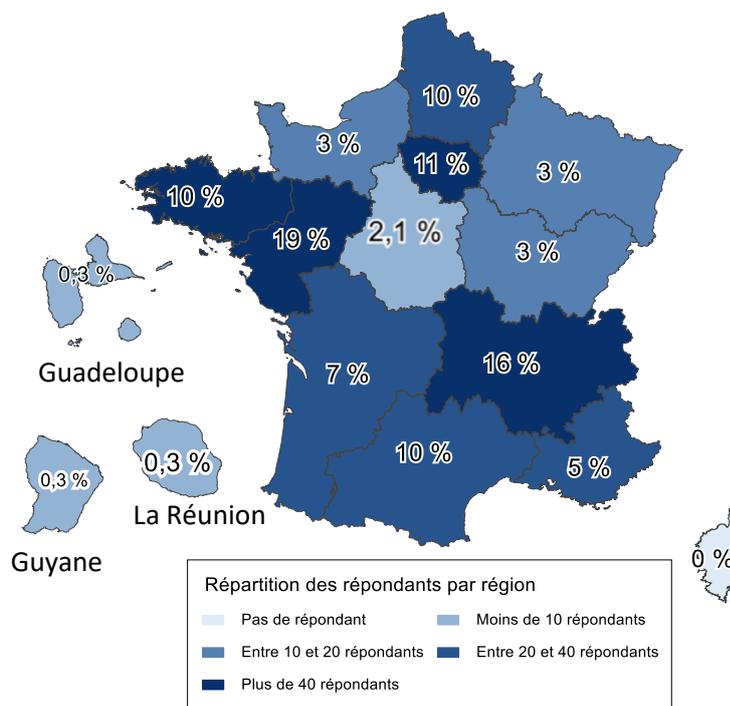
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR NIVEAU

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 388 répondants (possibilité pour cette question de sélectionner plusieurs réponses)



RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR RÉGION

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 387 répondants



Profil des répondants de l'enquête en ligne

Enquête auprès des salariés

Technicien / responsable de la maintenance des équipements bâtiments et espaces verts

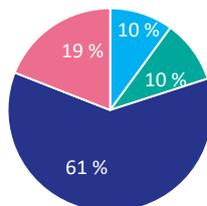
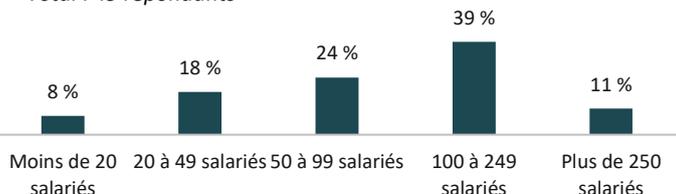


Un total de **49 réponses**
Aucune réponse bloquante

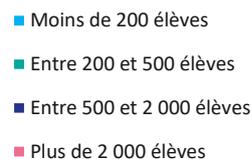
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse

Total : 49 répondants

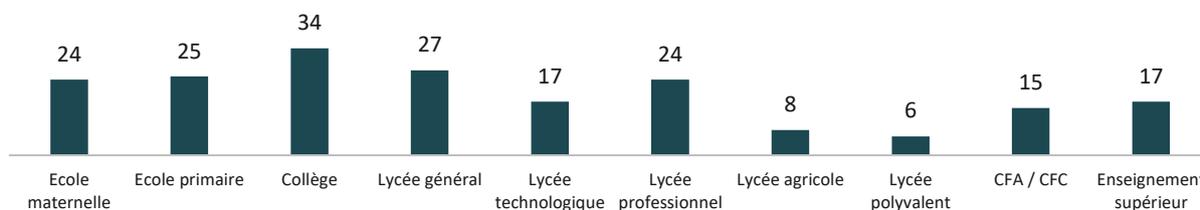


Total : 42 répondants



RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR NIVEAU

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 49 répondants (possibilité pour cette question de sélectionner plusieurs réponses)



Technicien / responsable informatique et réseaux

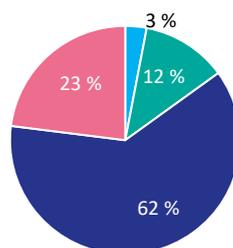
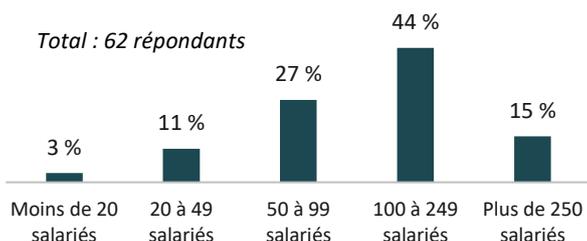


Un total de **72 réponses**
Aucune réponse bloquante

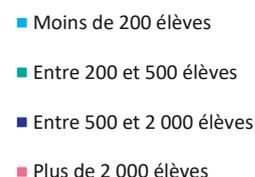
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse

Total : 62 répondants

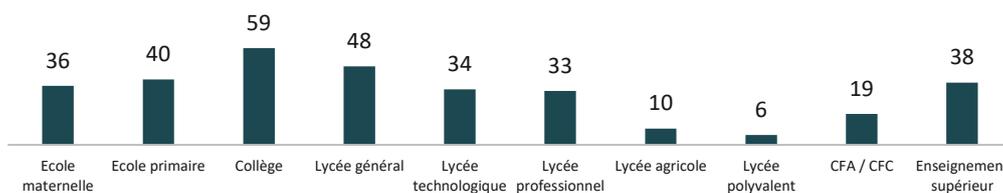


Total : 68 répondants



RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR NIVEAU

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 72 répondants (possibilité pour cette question de sélectionner plusieurs réponses)





03 Analyse du métier de Technicien / Responsable de maintenance des équipements bâtiments et espaces verts



03 Analyse du métier de Technicien / Responsable de maintenance des équipements bâtiments et espaces verts

Situation actuelle du métier

Périmètre-métier

Rappel du périmètre PCS retenu : un périmètre large pour englober la diversité des profils du métier :

- 382C Ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (cadres) du bâtiment et des travaux publics
- 387C Ingénieurs et cadres des méthodes de production
- 387E Ingénieurs et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux neufs
- 477A Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement
- 477B Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (électriques, électromécaniques, mécaniques, hors informatique)
- 477C Techniciens d'installation et de maintenance des équipements non industriels (hors informatique et télécommunications)
- 481B Chefs de chantier (non cadres)
- 486B Agents de maîtrise en maintenance, installation en électricité et électronique
- 486E Agents de maîtrise en entretien général, installation, travaux neufs (hors mécanique, électromécanique, électronique)
- 621E Autres ouvriers qualifiés des travaux publics
- 627D Ouvriers qualifiés de scierie, de la menuiserie industrielle et de l'ameublement
- 628G Ouvriers qualifiés divers de type industriel
- 631A Jardiniers
- 632D Menuisiers qualifiés du bâtiment
- 632G Peintres et ouvriers qualifiés de pose de revêtements sur supports verticaux
- 633A Electriciens qualifiés de type artisanal (y.c. bâtiment)
- 633C Electriciens, électroniciens qualifiés en maintenance entretien, réparation : automobile
- 633D Electriciens, électroniciens qualifiés en maintenance, entretien : équipements non industriels
- 634D Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements non industriels
- 637D Ouvriers qualifiés divers de type artisanal
- 681A Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
- 681B Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment
- 685A Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal
- 632K Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments
- **PCS 525 A et 525 B non pris en compte du fait de profils semblant trop éloignés (focus statistique en page 18)**

→ **Une multiplicité d'appellations et de PCS pour décrire un métier « composite » dont le périmètre dépend des établissements et de leur organisation**

Principales dénominations utilisées dans les établissements

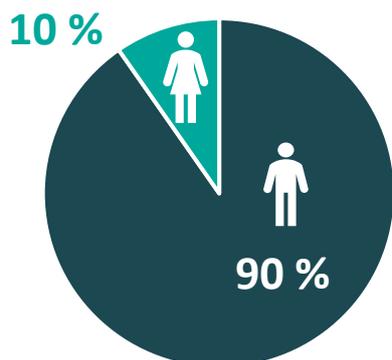
Sources : enquêtes en ligne, retraitements Katalyse

Responsable maintenance	Responsable services généraux	Agent de maintenance (et espaces verts)
	Technicien / agent polyvalent	Technicien maintenance
Responsable entretien		Responsable technique
	Agent d'entretien	Responsable travaux et maintenance

Chiffres-clés et profil du métier au sein de la branche

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION DU SEXE

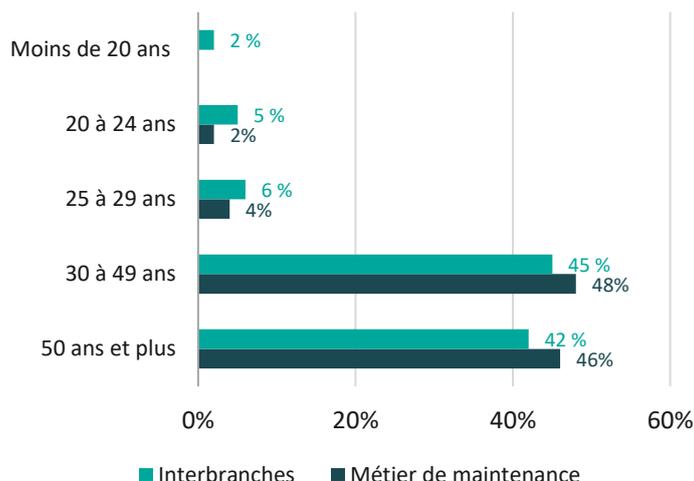
Sources : Données DSN 2021, retraitements Katalyse
Total : 1 365 salariés



- Métier de la maintenance des équipements bâtiments et espaces verts qui totalise environ **1 300 salariés** (soit environ 1,3 % des salariés de l'Interbranches)
- **Poids majeur des hommes dans le métier** en comparaison de l'Interbranches (75 % de femmes dans l'Interbranches)
- Une **moyenne d'âge plutôt élevée des salariés** exerçant le métier, près de la moitié des salariés qui ont 50 ans et plus mais cohérente par rapport à la répartition au sein de l'Interbranches
- **Contrat CDI constituant le principal contrat utilisé** pour les métiers de la maintenance (82 % des contrats), une part supérieure à la part des CDI au sein de l'Interbranches
 - Un poids plus faible des contrats CDD pour ces métiers

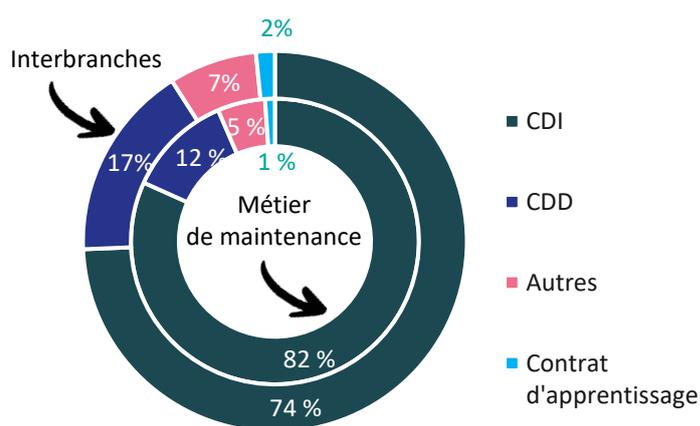
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

Sources : Données DSN 2021, retraitements Katalyse
Total : 1 365 salariés



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT

Sources : Données DSN 2021, retraitements Katalyse
Total : 1 365 salariés

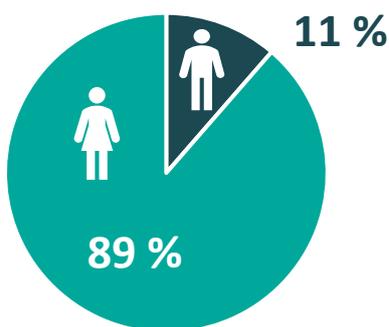


Chiffres-clés et profil du métier au sein de la branche

Focus sur les PCS 525 A et B d'agents de service

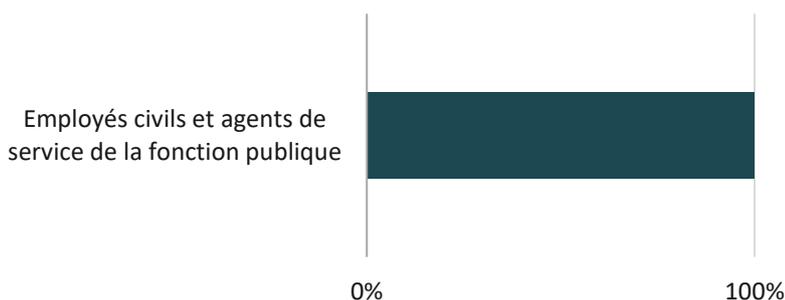
RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION DU SEXE

Sources : Données DSN 2020, retraitements Katalyse
Total : 31 808 salariés



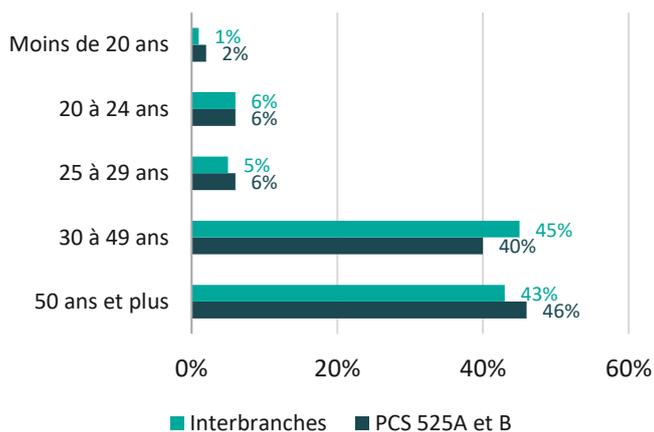
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

Sources : Données DSN 2020, retraitements Katalyse
Total : 31 808 salariés



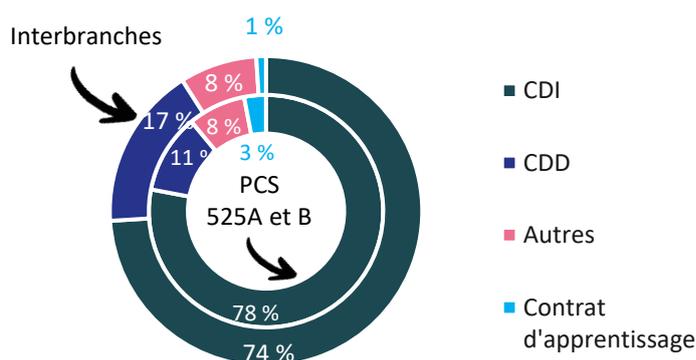
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

Sources : Données DSN 2020, retraitements Katalyse
Total : 31 808 salariés



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT

Sources : Données DSN 2020, retraitements Katalyse
Total : 31 808 salariés

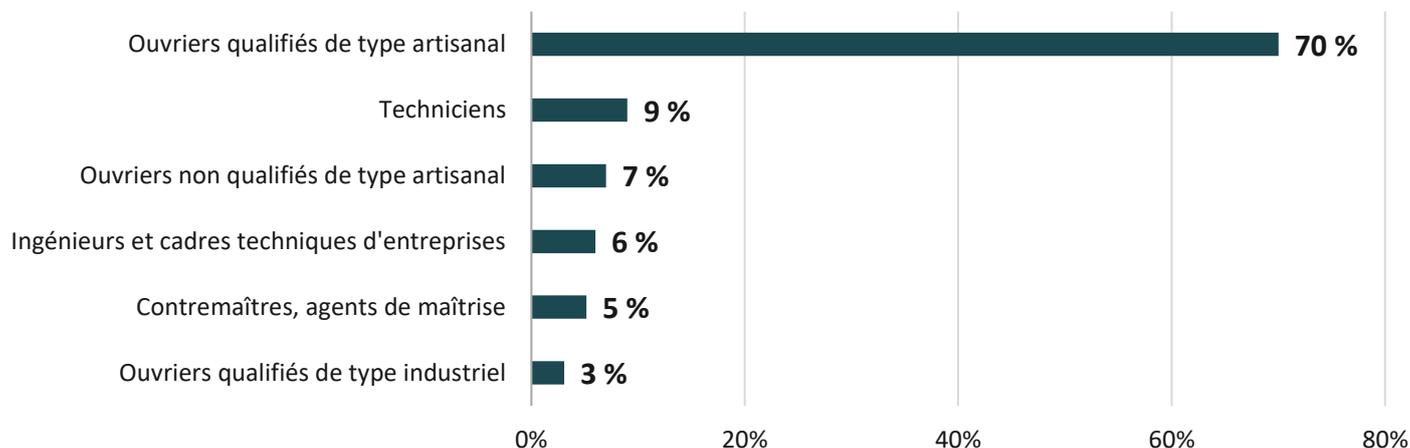


Répartition géographique et par catégorie socio-professionnelle

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

Sources : Données DSN 2021, retraitements Katalyse

Total : 1 365 salariés

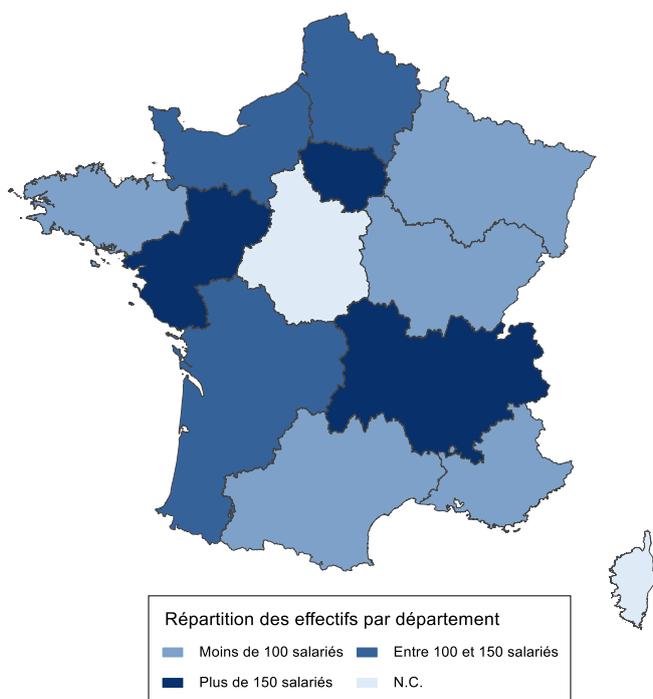


- Un **profil de salarié essentiellement de type ouvriers qualifiés**, pour 70 % des salariés
 - Cohérent avec la nécessité de détenir des compétences et une expérience technique pour occuper un métier de maintenance

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA RÉGION DE TRAVAIL

Sources : Données DSN 2021, retraitements Katalyse

Total : 1 365 salariés

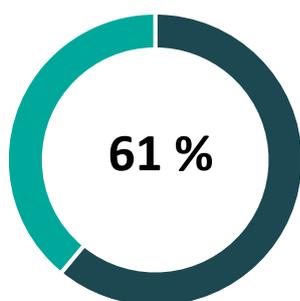


- **Trois régions totalisant plus de la moitié des effectifs** du métier, Ile-de-France (19 % des salariés), Pays de la Loire (17 % des salariés) et Auvergne-Rhône-Alpes (16 % des salariés)
 - 3 régions qui totalisent plus de 40 % des effectifs de l'Interbranches

NC : données statistiques trop faibles, non représentatives

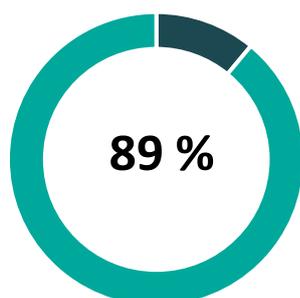
Organisation des établissements vis-à-vis du métier

Focus sur l'enquête en ligne



Source : enquête en ligne ;
retraitement Katalyse ;
Total : 217 répondants

... des établissements qui **externalisent**
une partie de l'activité de maintenance



Source : enquête en ligne ;
retraitement Katalyse ;
Total : 220 répondants

... des établissements qui **ne mutualisent pas**
l'activité maintenance avec d'autres structures

- Une activité externalisée pour la réalisation de certaines tâches telles que la **maintenance de la chaufferie, du gros œuvre, l'entretien de la toiture, le ménage...**
- Une minorité d'établissements qui mutualisent le service maintenance pour les **différents sites de leur établissement** et quelques rares **cas de mutualisation avec d'autres structures**

Organisation des établissements vis-à-vis du métier

Bilan

Organisation de la fonction « maintenance des bâtiments et espaces verts » et dimensionnement de l'équipe principalement liés à la taille de l'établissement et au type d'enseignement

- Double-facteur qui influe directement sur la taille et les types d'infrastructures à gérer (exploitation agricole, internat, diversité de sites, espaces paysagers d'ampleur...)
- Des établissements qui ont dans la plupart des cas une personne ou une équipe dédiée en interne



2 cas de figure identifiés :

Cas-type	Types d'établissement	Modalités
Equipe « maintenance des bâtiments et espaces verts »	<ul style="list-style-type: none"> • Grands établissements de plus de 300 élèves • Ensembles scolaires regroupant plusieurs niveaux d'enseignements • Lycées agricoles bénéficiant d'installations agricoles 	<ul style="list-style-type: none"> • Plusieurs personnes dans l'équipe : 1 responsable rattaché au chef d'établissement et 1 ou plusieurs agents de maintenance en fonction de la taille de l'établissement • Recours à des prestataires externes pour des chantiers plus techniques ou de plus grande ampleur / spécifiques (ex. : taille d'arbres, travaux électriques importants, intervention sur monuments classés...) et en cas de non-détention des habilitations électriques
Salarié seul	<ul style="list-style-type: none"> • Petits établissements de moins de 300 élèves 	<ul style="list-style-type: none"> • Une personne occupant le poste d'agent de maintenance principalement sous la responsabilité du chef d'établissement ; dans certains cas d'établissements de taille importante un agent de maintenance pouvant être placé sous la responsabilité d'une fonction N-1 par rapport au chef d'établissement (ex : directeur / responsable financier, responsable des services généraux...) • Recours à des prestataires externes pour des chantiers plus techniques ou de plus grande ampleur / spécifiques (ex. : taille d'arbres, travaux électriques importants, intervention sur monuments classés...) et en cas de non-détention des habilitations électriques

Partenaires et « parties-prenantes » (PP) autour du métier maintenance bâtiments et espaces verts

Type de PP	Partie-prenante	Systématique	Nature de la relation
Interne	Chef d'établissement	Oui	<ul style="list-style-type: none"> Responsable hiérarchique du responsable ou de l'agent de maintenance Validation des décisions et de l'organisation de la fonction
	Responsable des services techniques / services généraux	Non	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de l'ensemble des fonctions techniques de l'établissement (y compris le service informatique et réseau dans certains établissements) Le cas échéant, un lien hiérarchique entre le responsable services techniques / généraux et le responsable / agent de maintenance
	Service administratif et financier	Oui	<ul style="list-style-type: none"> Validation des achats et des budgets du service Responsable maintenance pouvant être sous la responsabilité du responsable financier dans certains établissements
	Service informatique et réseau	Oui	<ul style="list-style-type: none"> Sollicitations mutuelles pour la maintenance de certains équipements (équipements connectés, domotique)
	Enseignants / Responsables pédagogiques	Oui	<ul style="list-style-type: none"> Sollicitation / assistance en cas de besoin ou de dysfonctionnements (panne d'un équipement, réparation d'une porte, panne de chauffage...)
Externe	Prestataires	Oui	<ul style="list-style-type: none"> Expertise et appui technique pour la réalisation de travaux techniques ou de grande ampleur (rénovation, travaux électriques, travaux de construction...)
	OGEC / AOR ou Directions diocésaines / Congrégation	Non	<ul style="list-style-type: none"> Structure pouvant valider la réalisation de grands travaux au sein de l'établissement Conseil pour la mise en place de procédures

Par ailleurs, une population constituée par les élèves pouvant avoir une interaction avec le technicien / responsable maintenance équipements bâtiments et espaces verts ; nature de la relation :

- Assistance notamment dans les établissements ayant un internat (changement de robinets, réparation des douches...)
- Relation pédagogique pour la réalisation de travaux pratiques selon les établissements

Le métier aujourd'hui

Les missions / activités actuelles

Description générale :

- Le / la responsable /technicien maintenance des équipements bâtiments coordonne la maintenance et l'entretien des locaux de l'établissement et supervise la sécurité des biens et des personnes.
- Il/ elle peut encadrer une équipe de personnel (agent de maintenance, gardien, personnel d'entretien, agent de sécurité...).
- Il supervise la maintenance, l'entretien ainsi que les travaux des bâtiments et des espaces verts.
- Il garantit l'accessibilité des locaux et est en charge de la sécurité des biens et des personnes sur le site.
- Il peut participer à la définition de la politique des travaux et des investissements immobiliers.

Activités principales :

Garantir la sécurité des biens, des personnes et du site	<ul style="list-style-type: none">• Mise en sécurité des espaces et locaux et contrôle du bon fonctionnement des équipements de sécurité• Veille au respect des obligations réglementaires relatives à la sécurité et l'accessibilité
Suivre les travaux et les chantiers	<ul style="list-style-type: none">• Réalisation d'un premier diagnostic pour calibrer les besoins• Suivi du bon déroulement des travaux réalisés dans l'établissement (réunions de chantier, respect du cahier des charges...)• Gestion de la relation avec les prestataires
Maintenir et gérer le mobilier et l'immobilier de l'établissement	<ul style="list-style-type: none">• Entretien des bâtiments et des équipements• Maintien à jour des inventaires mobiliers et des équipements
Assurer la vérification de maintenance des bâtiments	<ul style="list-style-type: none">• Veille au bon fonctionnement général des équipements et locaux de l'établissement• Réparation et remise en état les installations et équipements (pannes, fuites, rafraichissements...)• Détection des dysfonctionnements et défauts et transmission l'information
Entretien des bâtiments et espaces extérieurs	<ul style="list-style-type: none">• Identification au quotidien des besoins d'entretien (réguliers ou préventif) et d'intervention spécifiques• Entretien de base des espaces verts (tonte, plantations et taille simples, désherbage...), des espaces sportifs et de jeu
Participer à des projets d'amélioration continue	<ul style="list-style-type: none">• Participation à l'amélioration des process (achats, gestion des interventions...)• Proposition d'idées de rénovation et d'amélioration (économies d'énergie, domotique...)
Gérer les achats (dont prestations externes)	<ul style="list-style-type: none">• Gestion des achats (matériel, équipements, mobilier...) et suivi l'état du stock (sous la validation de la direction)• Demandes de devis auprès de prestataires (recevoir les prestataires si besoin)
Encadrer et manager une équipe <i>Pour le responsable ayant une équipe dédiée</i>	<ul style="list-style-type: none">• Encadrement des agents / ouvriers sur les différents travaux à conduire et veille à la bonne réalisation des tâches• Gestion des plannings et priorisation des tâches• Participation aux recrutements et attributions RH (entretiens annuels, formation..)

Les compétences nécessaires



Savoir Connaissances

- Techniques du bâtiment (électricité, plomberie, travaux de peinture, menuiserie ...)
- Techniques de base d'entretien des espaces verts
- Fonctionnement d'un chantier (échange avec les maîtres d'œuvre, suivi des réunions de chantier...)
- Organisation et fonctionnement d'un établissement scolaire
- Règles et consignes de sécurité (en particulier celles relatives un établissement recevant du public)
- Normes d'hygiène et de sécurité
- Gestes de premier secours



Savoir-faire Compétences opérationnelles

- Analyser les pannes et dysfonctionnements
- Rédiger des documents (fiches techniques, plannings, rapports...)
- Maintenir en bon état et gérer les pannes
- Entretenir les bâtiments
- Réaliser les contrôles de sécurité
- Sensibiliser les utilisateurs aux bons usages et au maintien des équipements
- Echanger avec les prestataires et faire des demandes de devis
- Suivre les travaux du quotidien et les gros travaux
- Gérer une équipe
- Être à jour sur les habilitations réglementaires
- Participer à la mise en place de projets d'amélioration continue et conseiller la direction de l'établissement



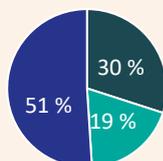
Savoir-être Compétences comportementales

- Être à l'écoute dans les rapports hiérarchiques et fonctionnels (équipe pédagogique et administrative, élèves...)
- Faire preuve de polyvalence
- Gérer les priorités et les urgences
- Travailler en équipe (service en lui-même et avec les autres services)
- Faire preuve de rigueur
- Être autonome et prendre des initiatives
- Pédagogie
- Savoir communiquer auprès des différents publics (élèves, enseignants, prestataires...)

Une réalité du métier multiple, deux principaux niveaux de responsabilité

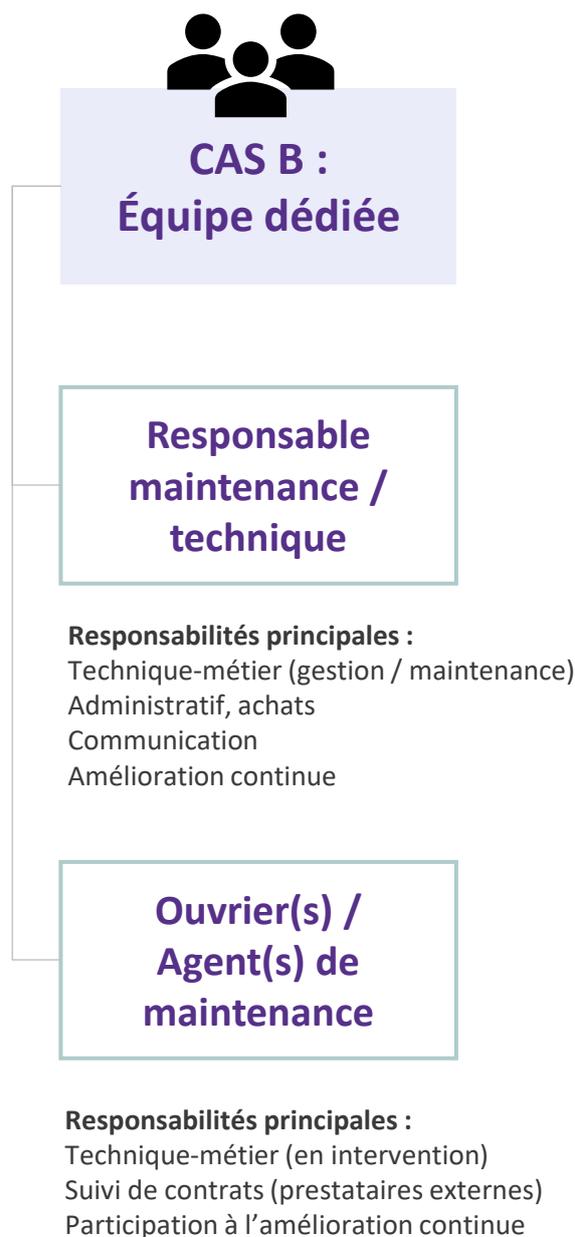
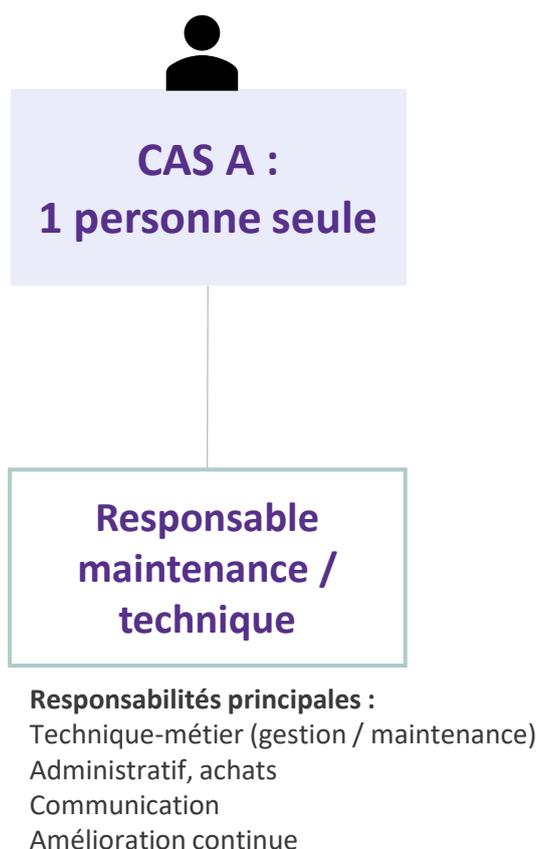
PLACE OCCUPÉE PAR LES RÉPONDANTS DANS LE SERVICE MAINTENANCE

Source : enquête en ligne, retraitements
Katalyse, 43 répondants



- Seul salarié
- Membre de l'équipe
- Responsable d'équipe

2,8 personnes en moyenne composent le service maintenance (3,5 pour les établissements de plus de 100 salariés et 1,6 personne pour les établissements de moins de 100 salariés)





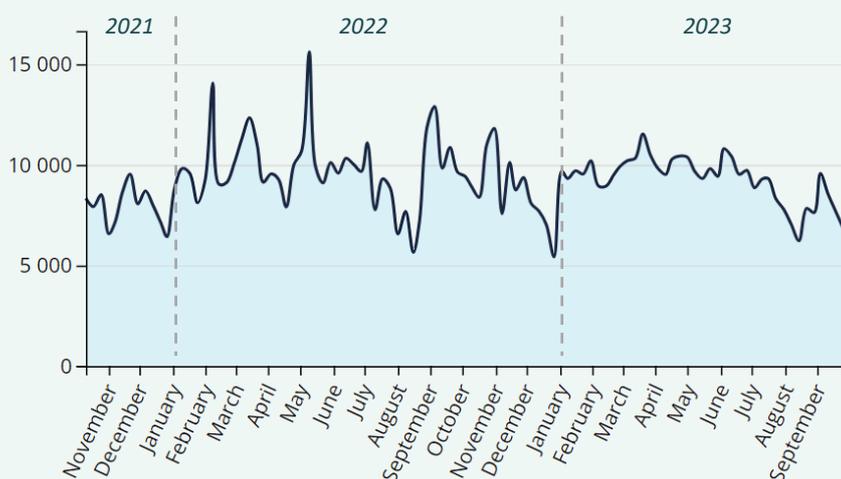
03 Analyse du métier de Technicien / Responsable de maintenance des équipements bâtiments et espaces verts

Difficultés actuelles et stratégies RH

Focus sur les offres d'emploi

NOMBRE D'ANNONCES PUBLIÉES CHAQUE SEMAINE PAR LES ENTREPRISES TOUTS SECTEURS CONFONDUS

Source : Jobfeed, extraction entre le 06/10/2021 et le 04/10/2023, retraitements Katalyse



Plus de 900 000 offres d'emplois publiées sur les 2 dernières années par les entreprises de tous secteurs d'activité pour les métiers de la maintenance des bâtiments et espaces verts

- Un grand nombre d'annonces pour une diversité de métiers pouvant correspondre à notre périmètre d'analyse
- Deux principaux pics de recrutement février et mai 2022 (autour de 15 000 annonces publiées chaque semaine)

Hors recours à l'intérim, une diversité de secteurs et employeurs directs recherchant le métier en particulier l'industrie et la construction

- L'enseignement / formation / recherche arrivant en 13ème position avec <1 % des offres
- Recrutement par intérim qui représente 61 % des offres et qui alimente également les principaux secteurs employeurs

Plus de 7 000 offres d'emplois publiées sur les 2 dernières années par les établissements de l'enseignement (publics et privés) pour les métiers de la maintenance des bâtiments et espaces verts

- Plusieurs pics de recrutements en février 2022 et mars et avril 2023 (autour de 120 annonces publiées chaque semaine)
- De fortes baisses en décembre 2021 et décembre 2022

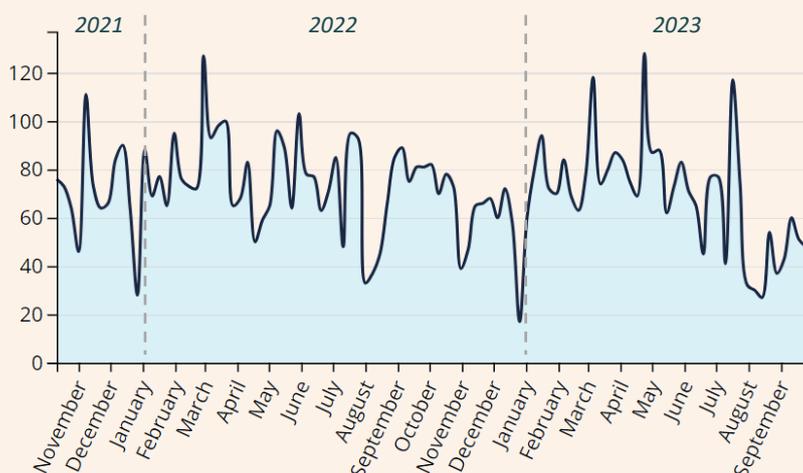
AFPA, principal employeur direct dans le secteur de l'enseignement

Niveau de salaire proposé principalement situé entre 20 et 30 k€ par an

- Des niveaux de salaire similaires avec les autres secteurs recrutant ces métiers

NOMBRE D'ANNONCES PUBLIÉES CHAQUE SEMAINE PAR LES ÉTABLISSEMENTS DANS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT

Source : Jobfeed, extraction entre le 06/10/2021 et le 04/10/2023, retraitements Katalyse

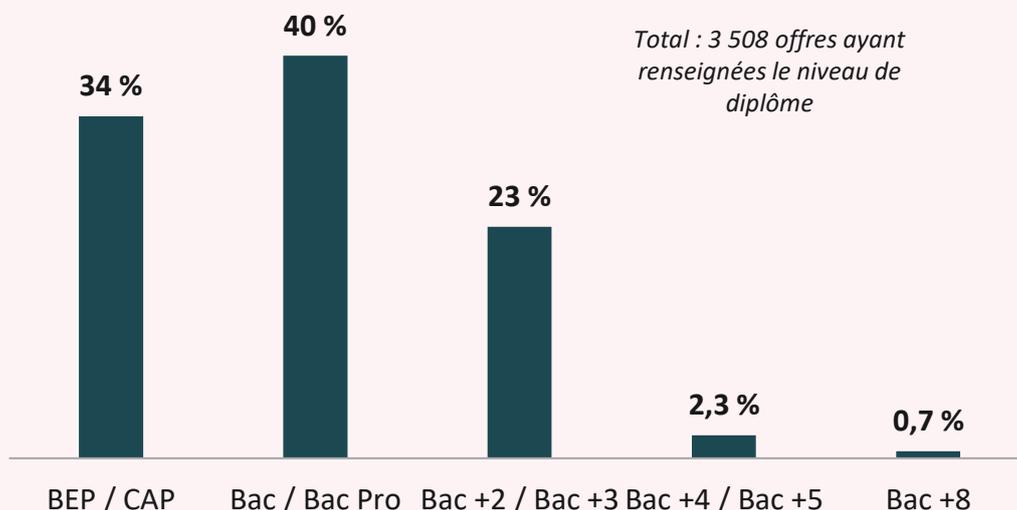


Sourcing et recrutement

Analyse des offres d'emploi : profils recherchés

RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI PAR NIVEAU DE DIPLÔME DANS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT

Source : Jobfeed, extraction entre le 06/10/2021 et le 04/10/2023, retraitements Katalyse



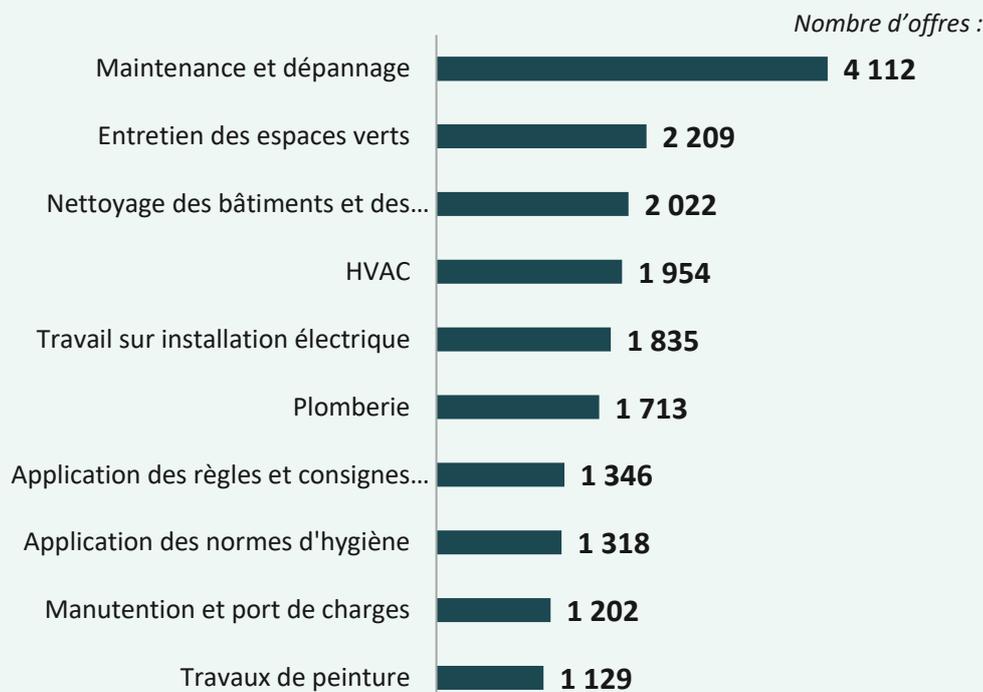
Principales compétences

recherchées par les établissements d'enseignement :

- Compétences professionnelles (cf. graphe ci-contre) : maintenance et dépannage (compétence largement demandée), entretien des espaces verts, nettoyage des bâtiments et locaux, HVAC (chauffage, ventilation et climatisation)...
- Compétences informatiques : Mobile application software, Microsoft Excel, Technologies informatiques...
- Compétences humaines : esprit d'équipe, motivation personnelle, minutie, compétences interpersonnelles...

PRINCIPALES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES RECHERCHÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Source : Jobfeed, extraction entre le 06/10/2021 et le 04/10/2023, retraitements Katalyse

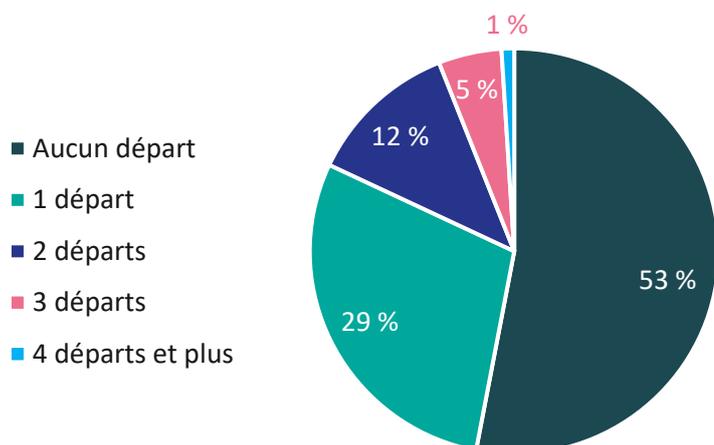


Sourcing et recrutement

Résultats de l'enquête

NOMBRE DE DÉPARTS DURANT LES 5 DERNIÈRES ANNÉES

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 199 répondants



Peu de départs observés ces dernières années pour le métier de la maintenance des bâtiments et des espaces verts, plus de la moitié des établissements n'ayant eu aucun départ ces 5 dernières années

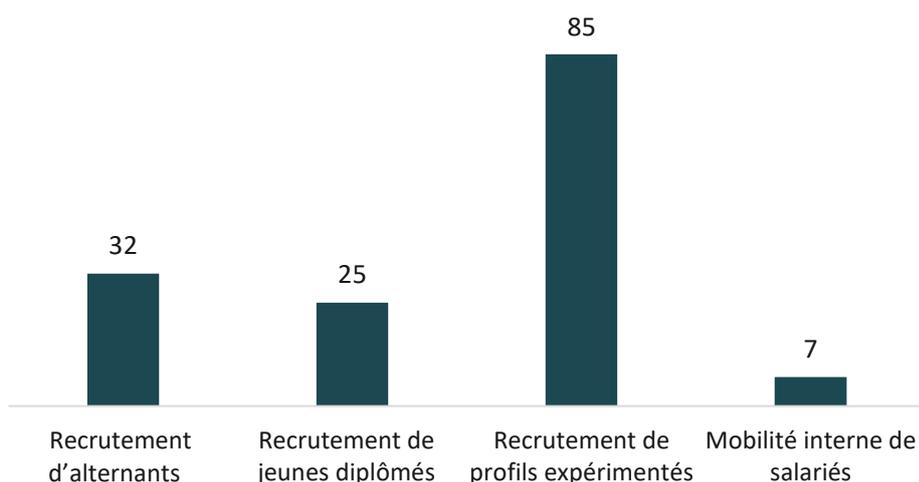
La **retraite étant le principal motif de départ** pour les établissements ayant connus des départs

Pour pallier ces départs, des établissements qui expriment principalement **un besoin en recrutement de profils expérimentés** notamment pour bénéficier d'une expérience et de compétences techniques

Des **compétences particulièrement attendues dans le domaine de la QHSE** (qualité, hygiène, sécurité et environnement) notamment en rapport avec les réglementations et la sécurité et dans le **domaine de l'organisation** (planification, autonomie, gestion du temps...)

BESOINS EN RECRUTEMENTS DES ÉTABLISSEMENTS POUR RÉPONDRE AUX ÉVOLUTIONS D'EFFECTIFS

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 124 répondants (possibilité pour cette question de sélectionner plusieurs réponses)



Sourcing et recrutement

Bilan

Profils recrutés :

- Ouvrier / agent : souvent avec une expérience dans un métier technique (maintenance industrielle, bâtiment, électricité...), peu d'exigence sur le niveau ou le type de diplôme
- Responsable : formation et expérience dans un métier technique (pas forcément dans le secteur de l'enseignement), expérience dans la gestion d'équipe souhaitée
- Des attentes davantage sur la polyvalence et la capacité à être multitâche

Turn over et difficultés de recrutement :

- Turnover limité pour les deux niveaux
- Difficultés de recrutement variables en fonction de la localisation de l'établissement (moins de profils dans les territoires ruraux) et du niveau de compétence recherché (capacité à être polyvalent, compétences techniques spécifiques...)
- A noter : 68 % des établissements interrogés pour lesquels le recrutement est jugé difficile ou très difficile (source : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 136 répondants)

Solutions déployées pour pallier les difficultés de recrutement :

- Recours possible à des contrats en alternance (pour les agents) – à noter un faible recours à l'alternance pour l'activité maintenance selon les établissements interrogés – 96 % n'ayant pas recours à l'alternance pour ce métier (Source : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 218 répondants)
- Effort sur les salaires

→ Enjeu d'attractivité du métier (notamment pour les profils plus jeunes)



Ce qui attire ou fait rester les salariés dans la branche

- Conditions de travail souvent plus avantageuses que dans des entreprises d'autres branches (rythme de travail, congés...)
- Appétence pour le travail dans un milieu d'enseignement, échanges avec les enseignants et les élèves



Ce qui éloigne les salariés de la branche

- Ressenti d'une moindre compétitivité en matière de salaire (notamment par les chefs d'établissement)
- Peu de possibilité d'évolution (carrière)
- Métier peu attractif notamment auprès des jeunes



03 Analyse du métier de Technicien / Responsable de maintenance des équipements bâtiments et espaces verts

Vision prospective

4 principaux facteurs d'évolution identifiés



Enjeu d'intégration
des **pratiques durables**



Digitalisation
des **process**
et des **équipements**

Fonction
**Maintenance des
équipements bâtiments et
espaces verts**
dans l'enseignement privé



Renforcement des **normes**
et **réglementations**



Renforcement de la **prévention**
des **risques** et **qualité de vie au travail**

Focus sur l'enjeu d'intégration des pratiques durables



Explication du facteur :

- Démarches d'économies d'énergies mises en place par les établissements qui nécessitent des aménagements et des transformations au sein des bâtiments (rénovation, changements de matériels...)
- Des initiatives poussées notamment par les réglementations imposées aux établissements ainsi que l'augmentation des coûts de l'énergie
- Des niveaux hétérogènes de maturité et de structuration des démarches selon les établissements (ex : un établissement interrogé labellisé Ecolycée)
- A moyen terme, un enjeu d'intégration de pratiques plus durables dans la gestion et l'entretien des équipements bâtiments et espaces verts, selon la politique RSE / développement durable des établissements

Impacts activité / organisation

- Service maintenance qui est chargé de réaliser et / ou piloter les travaux et les installations (possible recours à des prestataires extérieurs selon l'ampleur des travaux)
- Appui du service maintenance à la direction pour la prise de décisions et la définition des priorités (conseil, proposition d'amélioration...)
- Prise en compte des caractéristiques du patrimoine immobilier et mobilier de l'établissement (bâtiment classé)
- A terme, prise en compte des grandes orientations développement durable et déclinaison dans les activités quotidiennes (achats, produits et matériaux utilisés...)

Traduction « Métier / Compétences »

- Réalisation des travaux de rénovation et des aménagements (changement des robinets, remplacement des éclairages...)
- Sollicitation d'experts techniques et suivi des travaux
- Capacité à conseiller et proposer des améliorations l'établissement sur les travaux à réaliser
- Capacité à sensibiliser les équipes et utilisateurs au sein de l'établissement pour réaliser des économies d'énergie
- Capacité à assurer une veille sur les normes et technologies
- Connaissance de pratiques durables dans le domaine du bâtiment et des espaces verts

Focus sur la digitalisation des process et équipements



Explication du facteur :

- Digitalisation croissante des établissements et des équipements au sein des bâtiments (domotique, chaudières connectées...)
- Recours également à des outils numériques dans les process liés à la maintenance en particulier pour la remontée des incidents et la gestion des urgences (logiciels de tickets)

Impacts activité / organisation

- Coordination plus importante avec le service informatique et réseau pour l'installation des équipements et l'anticipation des travaux
- Evolution des systèmes et des procédures internes à l'établissement
- Gestion des tâches et des priorités facilitée par l'utilisation d'outils numériques de tickets d'intervention
- Suivi voire gestion à distance des appareils connectés et infrastructures facilité (chaudière, systèmes de sécurité...)

Traduction « Métier / Compétences »

- Installation / remplacement des équipements numériques et informatiques (câblage, tableaux numériques, vidéoprojecteurs, domotique...)
- Capacité à mener une veille technologique
- Montée en compétences sur les sujets informatiques et réseaux pour être en capacité d'intervenir et de collaborer avec le service informatique et réseau

Focus sur le renforcement des normes et réglementations



Explication du facteur :

- Établissements d'enseignement impactés de plus en plus par des normes notamment sur l'accessibilité (notamment PMR), la sécurité (en particulier spécifique aux établissements accueillant du public), l'environnement (notamment objectifs du décret tertiaire*), l'utilisation de produits (utilisation de produits phytosanitaires)...

Impacts activité / organisation

- Service maintenance chargé de la mise aux normes / restructuration des bâtiments et des installations en tenant compte des contraintes éventuelles du bâtiment (bâtiment classé)
- Appui du service à la direction de l'établissement pour mettre en place et appliquer les normes
- Evolution des process et de l'environnement de travail
- Formation aux évolutions et aux bonnes pratiques

Traduction « Métier / Compétences »

- Réalisation des travaux de rénovation et de la mise aux normes des bâtiments (changements de robinets, éclairage LED...)
- Suivi des contrôles réglementaires (pouvant aussi être réalisés par un prestataire extérieur)
- Capacité à assurer une veille des normes et réglementations et / ou le support au chef d'établissement (y compris pour la réalisation de dossiers de demande subventions)
- Communication et sensibilisation auprès des équipes techniques sur leur champ d'intervention autorisé (ex. : habilitations nécessaires)

*Décret tertiaire : décret imposant une réduction progressive des consommations énergétiques des bâtiments tertiaires à horizon 2050

Focus sur le renforcement de la prévention des risques et qualité de vie au travail



Explication du facteur :

- Réalité et tâches du métier qui nécessitent des mesures de prévention des risques et d'être attentif à la qualité de vie au travail ; une charge de travail plus importante due notamment à la tendance de resserrement des équipes dans les établissements
- Des sujets qui font partie des préoccupations des établissements

Impacts activité / organisation

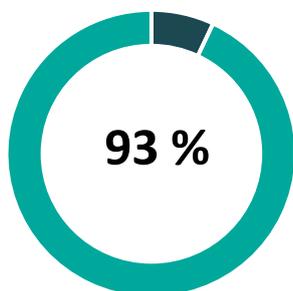
- Utilisation progressive d'applications d'aide à la gestion des interventions pour faciliter la centralisation et la priorisation des demandes
- Formation des équipes à la gestion du stress, aux gestes et postures...
- Adaptation des plannings et des horaires de travail (prise en compte par exemple des conditions extérieures tels que la canicule ou le froid pour les travaux extérieurs)

Traduction « Métier / Compétences »

- Capacité à sensibiliser les équipes aux gestes et précautions à prendre pour prévenir les risques
- Prise en compte des conseils et préconisations de prévention dans les tâches à réaliser
- Maîtrise des outils digitaux liés au métier (ex : application d'aide à la gestion des interventions...)

Panorama de l'évolution des compétences

Synthèse



Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse ;
Total : 41 répondants

... des salariés occupant le poste de la maintenance qui estiment que leur **périmètre d'activité n'a pas évolué ou n'est pas en cours d'évolution** (quelques évolutions qui concernent les agréments techniques (ATG) et le suivi des travaux)



Savoir Connaissances

Importance accrue :

- Techniques du bâtiment (électricité, menuiserie, travaux de peinture...)
- Règles et consignes de sécurité (des bâtiments et des personnes) et accessibilité

Nouveautés :

- Enjeux réglementaires
- Connaissances en domotique, informatique et réseaux



Savoir-faire Compétences opérationnelles

Importance accrue :

- Analyse et réparation des pannes
- Mobilisation des experts et suivi de leur intervention

Nouveautés :

- Sensibilisation aux gestes et bonnes pratiques environnementales



Savoir-être Compétences comportementales

Importance accrue :

- Communication avec les différents publics en interne et extérieurs à l'établissement
- Capacité à être polyvalent
- Gestion des priorités

Nouveautés :

- Capacité à travailler avec l'équipe informatique et réseaux

Quantification du besoin en recrutement / renouvellement à horizon 2026

Situation en 2021	
Nombre d'établissements	7 976
Nombre de salariés exerçant le métier	1 365
Nombre de salarié / établissement	0,17

Situation en 2023	
TCAM 2021 – 2023 ⁽¹⁾	- 0,2 %
Nombre d'établissements	7 944
Nombre de salariés exerçant le métier	1 359

Un besoin de recrutement / renouvellement du nombre de salariés exerçant le métier de technicien / responsable maintenance bâtiment et espaces verts s'élevant à 250 à 300 personnes à horizon 2026 (A+B+C) soit ~ 20 % de l'effectif actuel (80 % de profils expérimentés et 20 % de jeunes diplômés ⁽²⁾)

(A) Besoin en recrutement d'ici 2026... pour compenser les départs en retraite <i>Départ en retraite à 62 ans</i>	
Nombre de salariés de 57 à 60 ans en 2021 > départ en retraite entre 2023 et 2026 <i>Source : Fichier DSN</i>	234
(B) Besoin en recrutement d'ici 2026... pour répondre à la hausse d'activité <i>Croissance du nombre d'établissements</i>	
TCAM 2023 – 2026 ⁽¹⁾	- 0,2 %
Nombre d'établissements	7 897
Nombre de salariés exerçant le métier	1 351
Besoin en recrutement entre 23 et 26	- 8
(C) Besoin en recrutement d'ici 2026... pour compenser les autres départs <i>Ex. : mobilité</i>	
Taux de départ annuel ⁽²⁾	1 %
Départs annuels	14
Besoin en recrutement entre 23 et 26	42

(1) TCAM = Taux de Croissance Annuel Moyen | Source : Données DEPP 2018 et 2022, retraitements et hypothèses Katalyse

(2) Hypothèse Katalyse (exploitation entretiens et enquêtes en ligne)



03 Analyse du métier de Technicien / Responsable de maintenance des équipements bâtiments et espaces verts

**Besoins en formation et bilan
d'adéquation de l'offre en place**

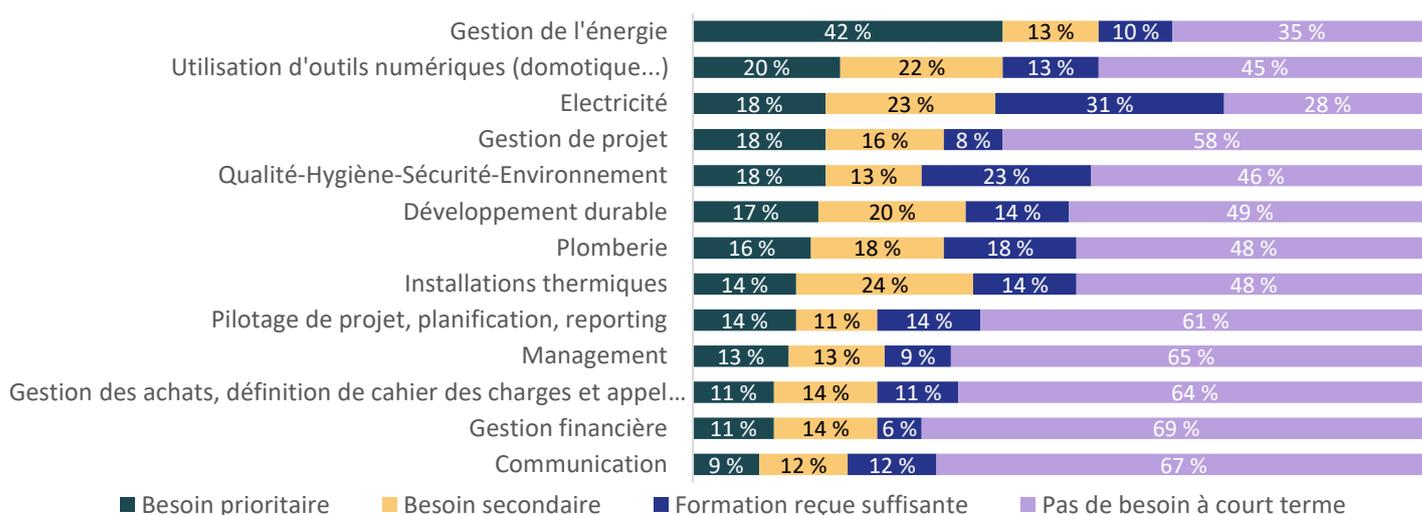
Besoins en formation – Responsable / technicien de maintenance des bâtiments et espaces verts

Retour des enquêtes en ligne

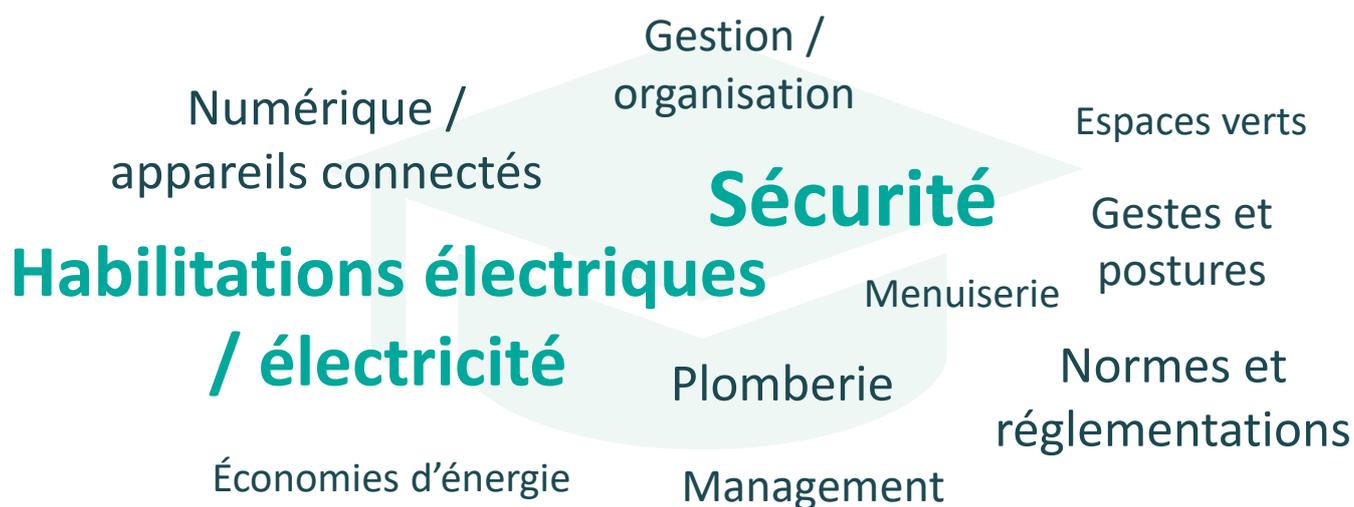
CÔTÉ SALARIÉS

BESOINS EN FORMATION POUR RÉPONDRE AUX ÉVOLUTIONS DU MÉTIER

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 41 répondants



CÔTÉ CHEFS D'ÉTABLISSEMENT / RESPONSABLES RH



- Côté salariés, des besoins en formation principalement qui concernent la **gestion de l'énergie et les outils numériques** notamment pour être en capacité d'agir sur les consommations d'énergie et de suivre la digitalisation des établissements
- Des thématiques communes mises en avant par les chefs d'établissement / responsables RH et un accent mis sur la **sécurité et les compétences en électricité** (notamment le renouvellement des habilitations pour réaliser des travaux électriques)

Analyse de l'offre de formation – Responsable / technicien de maintenance des bâtiments et espaces verts

Formation initiale	Effectifs en dernière année en 2021 <small>Source : Cereq</small>	Adéquation avec le métier	Prise en compte des enjeux-clés	Spécifique au secteur de l'enseignement
Bac pro aménagements paysagers	3 090			
BP aménagements paysagers	3 011			
BTSA aménagements paysagers	1 940			
CAP agricole jardinier paysagiste	3 090			
CAP Interventions en maintenance technique des bâtiments (ex maintenance de bâtiments de collectivités)	1 106			

Focus sur le CAP Intervention en maintenance technique des bâtiments

- Formation qui remplace le CAP maintenance de bâtiments de collectivités et qui a pour objectif de former aux travaux de maintenance et de rénovation de bâtiments dans leur globalité
- 8 blocs de compétences obligatoires (par exemple : étude et préparation d'une intervention, réalisation de travaux spécifiques, blocs d'enseignements généraux...) et des blocs facultatifs (langue vivante et mobilité)
- Présence d'établissements dispensant ce CAP dans l'ensemble du territoire
- Débouchés notamment dans des entreprises d'entretien des bâtiments, des établissements privés, les services généraux de collectivités en tant qu'agent de maintenance des bâtiments, employé dans une collectivité territoriale, agent d'entretien polyvalent...

Une offre de **formation initiale limitée sur le métier dans son ensemble et tenant compte de sa polyvalence**, seulement un CAP interventions en maintenance technique des bâtiments

- Présence dans l'ensemble du territoire d'établissements dispensant les formations identifiées
- Néanmoins une offre large de formations métiers techniques (électricien, plombier, menuisier...) permettant également d'accéder aux métiers de la maintenance
- Absence de formation dédiée au secteur de l'enseignement

En matière de formation continue, **quelques titres professionnels et formations thématiques non certifiantes accessibles** (gestion d'un parc immobilier, maintenance des bâtiments...)

- Titre professionnel agent de maintenance des bâtiments de niveau 3
- Titre professionnel ouvrier paysagiste de niveau 3
- Titre professionnel technicien du bâtiment communicant et connecté de niveau 4

Légende :



Niveau satisfaisant



Niveau peu satisfaisant



Niveau insatisfaisant



03 Analyse du métier de Technicien / Responsable de maintenance des équipements bâtiments et espaces verts

Enjeux et plan d'actions

4 enjeux identifiés

Enjeu A : Améliorer l'attractivité du métier auprès des jeunes publics

- Moyenne d'âge des salariés occupant ce poste assez élevée
- Métier méconnu auprès des jeunes diplômés
- Nécessité de travailler à la notion de parcours / de carrière

Enjeu B : Valoriser le métier et son rôle au sein de l'interbranches

- Image du métier peu attractive au sein de l'interbranches
- Nécessité de communiquer sur la réalité et la polyvalence du métier au sein des établissements d'enseignement privés

Enjeu C : Assurer la montée en compétences des salariés pour répondre aux exigences accrues

- Peu de formations initiales adaptées à l'aspect polyvalent du métier
- Un métier qui doit s'adapter aux enjeux actuels notamment numériques et environnementaux (dont cadre légal : décret tertiaire, lois...)

Enjeu D : Favoriser les démarches de collaborations inter-établissements en local

- Secteur de l'enseignement privé qui bénéficie de structures et de réseaux encadrants (OGEC, AOR...) pouvant être des intermédiaires
- Partage de bonnes pratiques pertinent notamment pour répondre aux enjeux actuels

Identification des actions par enjeux – Focus sur l'enjeu A

Enjeu A : Améliorer l'attractivité du métier auprès des jeunes publics

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	COMMENTAIRES
BRANCHE AKTO	A1	Développer le recours à l'alternance	<ul style="list-style-type: none"> Nécessité de développer le tutorat pour encadrer l'alternant Obligation pour le tuteur de passer par une formalisation de ses savoirs
BRANCHE	A2	Construire un réseau des anciens élèves ayant une formation autour du métier (ex. : CAP) pour venir présenter le métier au sein d'établissements	<ul style="list-style-type: none"> Mission à confier aux établissements formatifs
BRANCHE AKTO	A3	Mobiliser des prescripteurs qui ciblent les jeunes publics	<ul style="list-style-type: none"> Ex : Missions locales, Onisep...
BRANCHE AKTO	A4	<p>Construire la stratégie de communication sur le métier :</p> <ul style="list-style-type: none"> Produire des témoignages à diffuser sur différents canaux de communication Créer un réseau d'ambassadeurs pouvant répondre aux questions que pourraient se poser les personnes intéressées par le métier Être présent sur des salons pour présenter l'intérêt de travailler dans les établissements d'enseignement et de mettre en valeur certains métiers 	<ul style="list-style-type: none"> Témoignages : ex. : vidéo réalisée sur les réseaux sociaux Ambassadeurs : nécessité d'encadrer et d'animer la démarche Salons : des possibilités également sur des portes ouvertes, des bus thématiques...
BRANCHE	A5	Valoriser l'intérêt de travailler au sein d'associations à but non lucratif dans le secteur de l'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> Lien à faire avec la marque employeur et l'attractivité des établissements (dont enjeu de transparence) Mise en évidence des conditions de travail (ex. : rythme)
BRANCHE AKTO	A6	Développer la notion de parcours / de carrière	<ul style="list-style-type: none"> Par exemple auprès des personnes réalisant leur service civique Construction de parcours sur-mesure Mise en valeur de passerelles possibles vers d'autres métiers

Identification des actions par enjeux – Focus sur l'enjeu B

Enjeu B : Valoriser le métier et son rôle au sein de l'interbranches

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	COMMENTAIRES
BRANCHE	B1	Communiquer sur le métier pour faire prendre conscience de la polyvalence et de la valeur ajoutée du métier dans le bon fonctionnement de l'établissement	
BRANCHE AKTO	B2	Diffuser les fiches-métiers	<ul style="list-style-type: none"> • Support de diffusion (site de l'Observatoire d'AKTO et site de l'interbranches) • A intégrer à une stratégie de communication globale
AKTO	B3	Réaliser une note d'opportunité pour la création d'un CQP dédié à l'interbranches (cf. page suivante) → inadapté	<ul style="list-style-type: none"> • Sujet sur la classification au sein des Conventions collectives (aspects rémunération et statut)
BRANCHE AKTO	B4	Créer une certification inscrite au RS (autre support que le CQP)	<ul style="list-style-type: none"> • Sous forme de badge
BRANCHE	B5	Valoriser le travail mené par les établissements sur le développement durable (par exemple dans le cadre du concours CUBE.S*)	<ul style="list-style-type: none"> • De nombreux participants de l'interbranches

* CUBE.S est un concours annuel à l'échelle nationale pour la réduction des consommations énergétiques des établissements scolaires

Identification des actions par enjeux – Focus sur l'enjeu C

Enjeu C : Assurer la montée en compétences des salariés pour répondre aux exigences accrues

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	COMMENTAIRES
BRANCHE AKTO	C1	Mettre en place des démarches d'AFEST	<ul style="list-style-type: none"> Des expérimentations réalisées mais n'ayant pas abouti Nécessité de formaliser (intérêt majeur sur ce métier)
BRANCHE AKTO	C2	Créer une certification inscrite au RS (autre support que le CQP)	<ul style="list-style-type: none"> Sous forme de badge
BRANCHE AKTO	C3	Réaliser une note d'opportunité pour la création d'un CQP dédié à l'interbranches → inadapté	<ul style="list-style-type: none"> Sujet sur la classification au sein des Conventions collectives (aspect diplôme et reconnaissance au niveau national d'un niveau de qualification) Intégration au sein du CQP d'un tronc commun socle technique adapté aux techniciens comme aux responsables et d'un bloc sur les compétences en management et la gestion de projet (intérêt de travailler sur la formalisation des process) dédié à l'évolution professionnelle vers la fonction de responsable
BRANCHE	C4	Développer des partenariats avec des écoles en ciblant des parcours-clés pour répondre aux exigences de développement durable (ex. : label)	<ul style="list-style-type: none"> Valorisation des personnes en charge du dossier de labellisation au sein de l'établissement (sujet devant faire partie du projet d'établissement)
BRANCHE AKTO	C5	Construire une démarche de tutorat	<ul style="list-style-type: none"> Intérêt dans le cadre de l'alternance, pour la démarche d'AFEST...

Identification des actions par enjeux – Focus sur l'enjeu D

Enjeu D : Favoriser les démarches de collaborations inter-établissements en local

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	COMMENTAIRES
BRANCHE	D1	Organiser des RDV trimestriels pour l'échange de bonnes pratiques notamment en privilégiant les échanges entre pairs*	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontres entre établissements • Nécessité de trouver également des occasions de réunir les publics, par exemple par le biais de formations
BRANCHE	D2	Organiser des événements ponctuels*	<ul style="list-style-type: none"> • Ex : participation en commun à des salons, conférences, webinaires...
BRANCHE	D3	Travailler sur le partage de salariés entre établissements	<ul style="list-style-type: none"> • Dont inciter à la mutualisation des compétences • Guide sur la construction du contrat de travail • Faisabilité du partage entre les établissements

*NB : format en présentiel à favoriser (une modalité plus complexe à mettre en œuvre pour les établissements les plus éloignés géographiquement voire isolés ; dans ce cas, des modalités à adapter)

Résultats de l'atelier de travail du 19 avril

– Focus sur l'enjeu A (1/2)

Enjeu A : Améliorer l'attractivité du métier auprès des jeunes publics

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	APPUI ENVISAGEABLE	NIVEAU D'EFFORT	NIVEAU D'ENJEU
BRANCHE AKTO	A1	Développer le recours à l'alternance	<ul style="list-style-type: none"> Nécessité en amont d'identifier la / les formations / diplômes → travail conjoint AKTO / branche (appui sur la cartographie de l'offre de formation réalisée dans le cadre de la présente étude) Appui possible par AKTO Attention à porter sur la capacité d'AKTO de gérer la partie administrative en cas d'accroissement des contrats d'alternance Engagement fort de la branche sur le tutorat (ligne de financement prévue par l'interbranches) Résultat incertain (pour un volume à traiter faible) mais terrain de jeu très intéressant 	3	2
BRANCHE	A2	Construire un réseau des anciens élèves ayant une formation autour du métier (ex. : CAP) pour venir présenter le métier au sein d'établissements	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'appui spécifique de la part d'AKTO Forme à trouver (appui sur des fiches métiers rédigées spécifiquement à destination des jeunes publics) Au sein des salariés existants, travail de la branche pour identifier les formations initiales et les faire potentiellement intervenir / les impliquer dans l'orientation des jeunes (découverte des métiers) 	3	2
BRANCHE AKTO	A3	Mobiliser des prescripteurs qui ciblent les jeunes publics	<ul style="list-style-type: none"> Convention existante d'AKTO avec l'ONISEP et les missions locales : appui possible pour diffuser l'information (ex. : fiches métiers ciblées sur les métiers en tension qui plus est s'il est question d'alternance) 	3	2

NB : notation de 1 à 4 (pour le niveau d'enjeu, la note de 4 est donnée pour une action ayant un très fort enjeu ; pour le niveau d'effort, la note de 4 est donnée pour une action nécessitant des efforts importants pour être réalisée)

Résultats de l'atelier de travail du 19 avril

– Focus sur l'enjeu A (2/2)

Enjeu A : Améliorer l'attractivité du métier auprès des jeunes publics

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	APPUI ENVISAGEABLE	NIVEAU D'EFFORT	NIVEAU D'ENJEU
BRANCHE AKTO	A4	<p>Construire la stratégie de communication sur le métier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Produire des témoignages à diffuser sur différents canaux de communication - Créer un réseau d'ambassadeurs pouvant répondre aux questions que pourraient se poser les personnes intéressées par le métier - Être présent sur des salons pour présenter l'intérêt de travailler dans les établissements d'enseignement et de mettre en valeur certains métiers 	<ul style="list-style-type: none"> • Salons régionaux auxquels AKTO participe (possibilités des conseillers en régions d'évoquer les métiers si des fiches métiers existent) / appui également sur des flyers sectoriels (flyer existant pour la branche) • Possibilité de s'appuyer sur AKTO pour la réalisation de vidéos si des remontées de besoins sont effectuées (dans le cadre de campagnes de communication → appui notamment pour les branches réalisant le plus d'alternance) • Nécessité pour la branche de définir chaque année un / des métiers à pousser en matière de visibilité (fiche métier simplifiée, flyer...) afin de demander ensuite un appui à la création de support de communication (ex. : vidéo) • Pour être sur le site « ici c'est ma place », nécessité de mettre en avant les métiers en tension ET accessibles via l'alternance • Action à déclencher par la branche à court terme 	2	4
BRANCHE	A5	<p>Valoriser l'intérêt de travailler au sein d'associations à but non lucratif dans le secteur de l'enseignement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mission portée par la branche • Élément transverse qui vient alimenter l'argumentaire 	1	3
BRANCHE AKTO	A6	<p>Développer la notion de parcours / de carrière</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Notion spécifiée au sein des fiches métiers • Questionnement des compétences via les aires de mobilité (étude à mener) • Appui sur la montée en compétences afin de donner des perspectives → réflexion à mener sur des modules de compétences d'AKTO (appui possible sur les modules déjà existants sur d'autres branches sur des sujets communs) 	2	4

NB : notation de 1 à 4 (pour le niveau d'enjeu, la note de 4 est donnée pour une action ayant un très fort enjeu ; pour le niveau d'effort, la note de 4 est donnée pour une action nécessitant des efforts importants pour être réalisée)

Résultats de l'atelier de travail du 19 avril

– Focus sur l'enjeu B

Enjeu B : Valoriser le métier et son rôle au sein de l'interbranches

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	APPUI ENVISAGEABLE	NIVEAU D'EFFORT	NIVEAU D'ENJEU
BRANCHE	B1	Communiquer sur le métier pour faire prendre conscience de la polyvalence et de la valeur ajoutée du métier dans le bon fonctionnement de l'établissement	<ul style="list-style-type: none"> Cf. enjeu A (un pan de la stratégie de communication) 	/	/
BRANCHE AKTO	B2	Diffuser les fiches-métiers	<ul style="list-style-type: none"> Cf. enjeu A (un pan de la stratégie de communication) 	/	/
AKTO	B3	Réaliser une note d'opportunité pour la création d'un CQP dédié à l'interbranches (cf. page suivante)	<ul style="list-style-type: none"> Inadapté (cf. enjeu C) 	/	/
BRANCHE AKTO	B4	Créer une certification inscrite au RS (autre support que le CQP)	<ul style="list-style-type: none"> Cf. enjeu C 	/	/
BRANCHE	B5	Valoriser le travail mené par les établissements sur le développement durable (par exemple dans le cadre du concours CUBE.S)	<ul style="list-style-type: none"> Cf. enjeu A (un pan de la stratégie de communication) 	/	/

NB : notation de 1 à 4 (pour le niveau d'enjeu, la note de 4 est donnée pour une action ayant un très fort enjeu ; pour le niveau d'effort, la note de 4 est donnée pour une action nécessitant des efforts importants pour être réalisée)

Résultats de l'atelier de travail du 19 avril

– Focus sur l'enjeu C (1/2)

Enjeu C : Assurer la montée en compétences des salariés pour répondre aux exigences accrues

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	APPUI ENVISAGEABLE	NIVEAU D'EFFORT	NIVEAU D'ENJEU
BRANCHE AKTO	C1	Mettre en place des démarches d'AFEST	<ul style="list-style-type: none"> Action de formation à destination de formateur AFEST par AKTO (projets en région pour accompagner des entreprises sur le sujet) Des démarches réalisées par AKTO pour certaines branches Guide AFEST d'AKTO existant + des personnes en région référente sur l'AFEST En cas de volonté de la branche, plan de déploiement possible avec appui d'AKTO Indentification des situations apprenantes possibles entre AKTO et branche Mutualisation avec le métier « réseau / SI » 	1	4
BRANCHE AKTO	C2	Créer une certification inscrite au RS (autre support que le CQP)	<ul style="list-style-type: none"> Sujet : compétences complémentaires dans le contexte de l'interbranches Nécessité de mener une expérimentation pour démontrer l'intérêt auprès de France Compétences (attention seuls 20 % des dossiers sont validés par France Compétences) Intérêt sur la création d'un « open badge » (micro-certification pour une première reconnaissance) → nécessité d'avoir un sponsor (entreprises) A priori, un open- badge plus adapté au besoin / à la faisabilité (un premier pas vers une inscription plus tard au RS) Intérêt de programmer un point pour présenter les modalités de l'open badge Appui d'AKTO via un prestataire 	1 : open badge 4 : RS	3

NB : notation de 1 à 4 (pour le niveau d'enjeu, la note de 4 est donnée pour une action ayant un très fort enjeu ; pour le niveau d'effort, la note de 4 est donnée pour une action nécessitant des efforts importants pour être réalisée)

Résultats de l'atelier de travail du 19 avril

– Focus sur l'enjeu C (2/2)

Enjeu C : Assurer la montée en compétences des salariés pour répondre aux exigences accrues

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	APPUI ENVISAGEABLE	NIVEAU D'EFFORT	NIVEAU D'ENJEU
BRANCHE AKTO	C3	Réaliser une note d'opportunité pour la création d'un CQP dédié à l'interbranches	<ul style="list-style-type: none"> Pas la matière pour créer un CQP (peu de flux, peu d'arguments auprès de France Compétences) → dispositif non adapté 	4	1
BRANCHE	C4	Développer des partenariats avec des écoles en ciblant des parcours-clés pour répondre aux exigences de développement durable (ex. : label)	<ul style="list-style-type: none"> Sujet branche Recherche à mener sur les labels (des choses existantes) / enjeu de communication et de mise en valeur pour s'y inscrire 	3	3
BRANCHE AKTO	C5	Construire une démarche de tutorat	<ul style="list-style-type: none"> Outillage existant chez AKTO + des formations existantes dans le catalogue de formation d'AKTO (possibilité de travailler à un parcours pour devenir tuteur) Déclinaison de l'outil existant chez AKTO pour la branche à réaliser 	3	4

NB : notation de 1 à 4 (pour le niveau d'enjeu, la note de 4 est donnée pour une action ayant un très fort enjeu ; pour le niveau d'effort, la note de 4 est donnée pour une action nécessitant des efforts importants pour être réalisée)

Résultats de l'atelier de travail du 19 avril

– Focus sur l'enjeu D

Enjeu D : Favoriser les démarches de collaborations inter-établissements en local

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	APPUI ENVISAGEABLE	NIVEAU D'EFFORT	NIVEAU D'ENJEU
BRANCHE	D1	Organiser des RDV trimestriels pour l'échange de bonnes pratiques notamment en privilégiant les échanges entre pairs*	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté potentielle en matière de pérennité de l'action 	3	4
BRANCHE	D2	Organiser des évènements ponctuels*	<ul style="list-style-type: none"> • Réflexion à mener sur les actions en réseau (comment impulser des sujets communs) 	2	3
BRANCHE	D3	Travailler sur le partage de salariés entre établissements	<ul style="list-style-type: none"> • Sujet important / enjeu de faire connaître les bonnes pratiques • Coordination à réaliser au niveau des ressources humaines (éclairage nécessaire via des retours d'expérience) • Organisation d'un webinaire ou une vidéo de partage d'expérience • Création d'un outil pour identifier le besoin et l'efficacité du dispositif • Implication nécessaire des instances régionales 	3	3

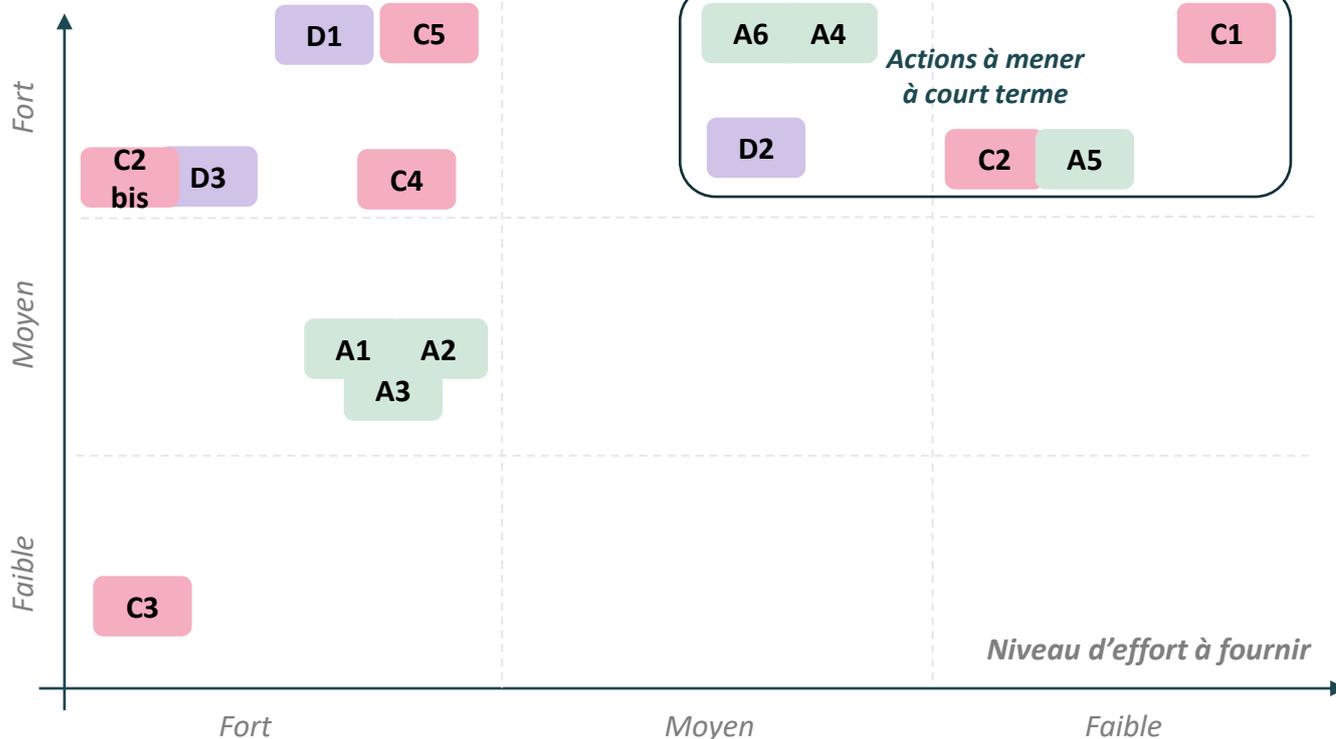
* format en présentiel à favoriser (une modalité plus complexe à mettre en œuvre pour les établissements les plus éloignés géographiquement voire isolés ; dans ce cas, des modalités à adapter)

NB : notation de 1 à 4 (pour le niveau d'enjeu, la note de 4 est donnée pour une action ayant un très fort enjeu ; pour le niveau d'effort, la note de 4 est donnée pour une action nécessitant des efforts importants pour être réalisée)

Synthèse des actions

– Priorisation et niveau d'enjeu

Niveau d'enjeu de l'action



ENJEU	RÉSUMÉ DES ACTIONS À MENER
A1	Développer le recours à l'alternance
A2	Construire un réseau des anciens élèves ayant une formation autour du métier (ex. : CAP) pour venir présenter le métier au sein d'établissements
A3	Mobiliser des prescripteurs qui ciblent les jeunes publics
A4	Construire la stratégie de communication sur le métier
A5	Valoriser l'intérêt de travailler au sein d'associations à but non lucratif dans le secteur de l'enseignement
A6	Développer la notion de parcours / de carrière
B1	Communiquer sur le métier pour faire prendre conscience de la polyvalence et de la valeur ajoutée du métier → cf. enjeu A
B2	Diffuser les fiches-métiers → cf. enjeu A
B4	Créer une certification inscrite au RS (autre support que le CQP) → cf. enjeu C
B5	Valoriser le travail mené par les établissements sur le développement durable → cf. enjeu A
C1	Mettre en place des démarches d'AFEST
C2	Créer une certification inscrite au RS (C2 : cas open badge / C2 bis : cas inscription au RS)
C3	Réaliser une note d'opportunité pour la création d'un CQP dédié à l'interbranches (action jugée au final non adaptée)
C4	Développer des partenariats avec des écoles en ciblant des parcours-clés pour répondre aux exigences de développement durable
D1	Organiser des RDV tripartites pour l'échange de bonnes pratiques notamment en privilégiant les échanges entre pairs
D2	Organiser des RDV tripartites pour l'échange de bonnes pratiques notamment en privilégiant les échanges entre pairs
D3	Travailler sur le partage de bonnes pratiques
D3	Travailler sur le partage entre salariés



04 Analyse du métier de Technicien / Responsable informatique et réseau



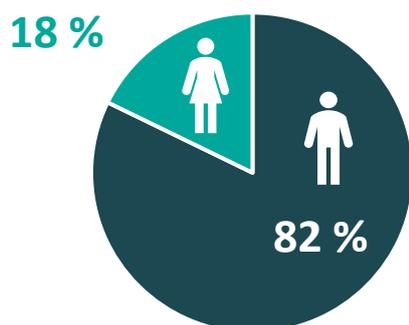
04 Analyse du métier de Technicien / Responsable informatique et réseau

Situation actuelle du métier

Chiffres-clés et profil du métier au sein de la branche

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION DU SEXE

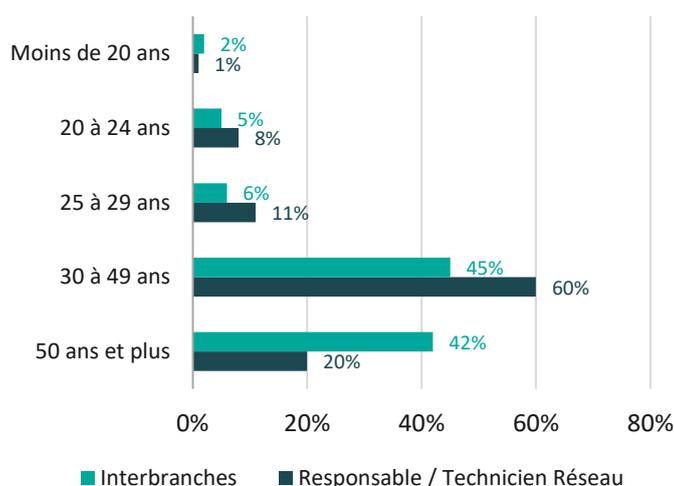
Sources : Données DSN 2021, retraitements Katalyse
Total : 1 160 salariés



- Métier de responsable / technicien réseau informatique qui totalise environ **1 200 salariés** (soit environ 1,1 % des salariés de l'Interbranches)
- **Poids majeur des hommes dans le métier** en comparaison de l'interbranches (75 % de femmes dans l'Interbranches)
- **Part des salariés ayant entre 30 et 49 ans particulièrement élevée**, une proportion largement supérieure à l'Interbranches
- **Contrat CDI constituant le principal contrat utilisé** pour le métier de responsable technicien réseau informatique (près de 80 % des contrats)
 - A noter un recours très faible au CDD par rapport au recours à ce type de contrat au sein de l'Interbranches

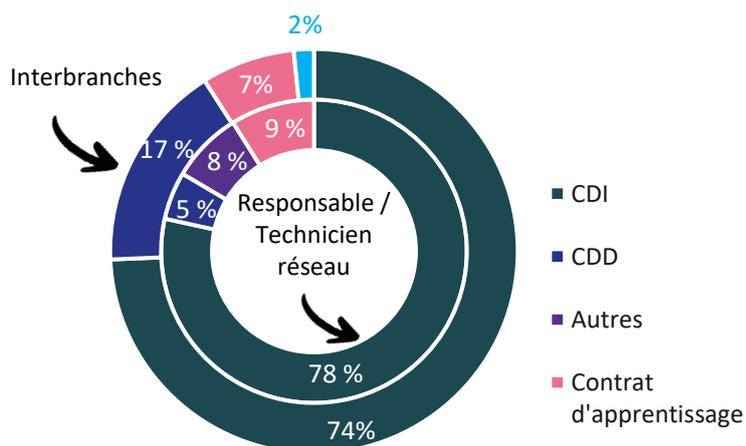
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

Sources : Données DSN 2021, retraitements Katalyse
Total : 1 160 salariés



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT

Sources : Données DSN 2021, retraitements Katalyse
Total : 1 160 salariés

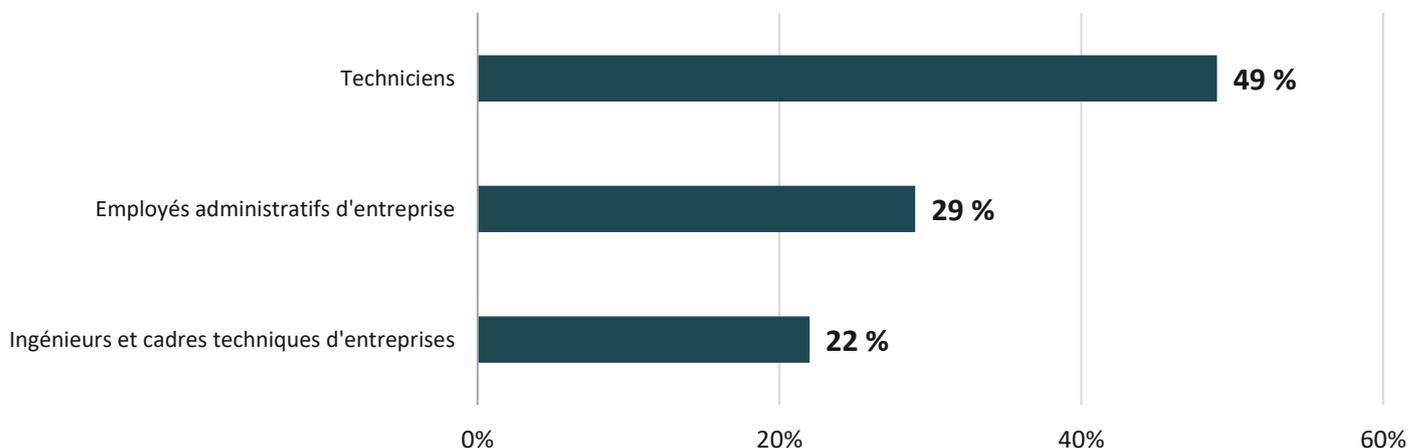


Répartition géographique et par catégorie socio-professionnelle

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

Sources : Données DSN 2021, retraitements Katalyse

Total : 1 160 salariés

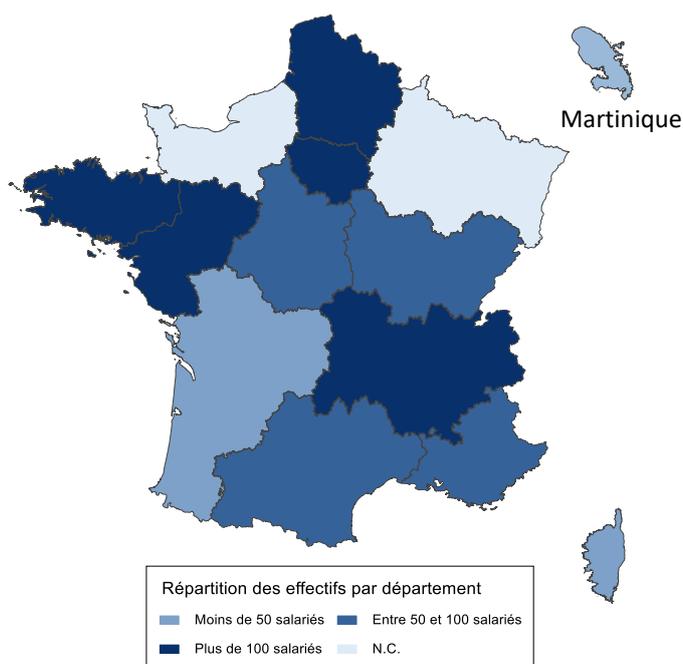


- **78 % des effectifs qui ont un profil de techniciens**, une part plus faible de profils type ingénieurs / cadres
 - Des profils dans l'ensemble techniques pour assurer les tâches du métier
 - NB : une part plus importante de cadres pour les profils exerçant la fonction de responsable (50 % de cadres déclarés lors de l'enquête réalisée auprès des chefs d'établissement)

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA RÉGION DE TRAVAIL

Sources : Données DSN 2021, retraitements Katalyse

Total : 1 160 salariés

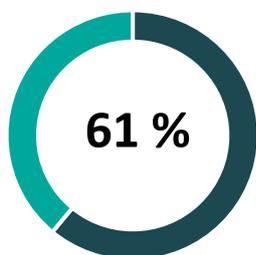


- Près de la **moitié des salariés situés dans 3 régions**, Ile-de-France (19 % des salariés), Bretagne (15 % des salariés) et Pays de la Loire (13 % des salariés)
 - A l'échelle de l'Interbranches, plus de 40 % des effectifs localisés dans ces 3 régions

NC : données statistiques trop faibles, non représentatives

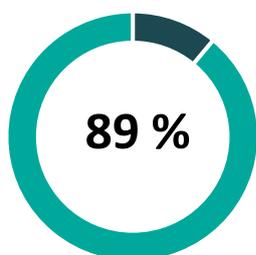
Organisation des établissements

Focus sur l'enquête en ligne



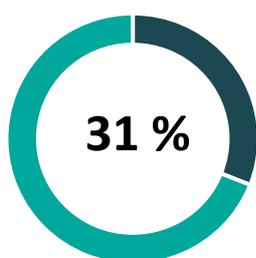
Source : enquête en ligne ;
retraitement Katalyse ;
Total : 217 répondants

... des établissements qui **externalisent**
une partie de l'activité de informatique et réseau



Source : enquête en ligne ;
retraitement Katalyse ;
Total : 246 répondants

... des établissements qui **ne mutualisent pas l'activité**
informatique et réseau avec d'autres structures



Source : enquête en ligne ;
retraitement Katalyse ;
Total : 242 répondants

... des salariés qui **occupent également un autre**
métier au sein de l'établissement

- Une activité externalisée notamment pour des **compétences techniques plus pointues** (la gestion du réseau, le câblage, la gestion du site internet, la gestion de la sécurité informatique et des serveurs...)
- Une minorité d'établissements qui mutualisent le service informatique et réseau
- **Près d'un tiers des salariés** occupant le poste de responsable / technicien réseau qui cumulent cette fonction avec un autre métier au sein de l'établissement, notamment le métier d'enseignant (mathématiques, technologie...), de surveillant, assistant ou le chef d'établissement

Organisation des établissements

Bilan

Degré d'internalisation de la fonction « informatique et réseaux » et dimensionnement de l'équipe principalement liés à la taille de l'établissement couplée au niveau d'enseignement

- Double-facteur qui influe directement sur la taille, la diversité du parc d'équipements à gérer et de fait sur son caractère stratégique
- Par ailleurs la question des moyens des établissements pour recruter une équipe en propre



3 cas de figure identifiés :

Cas-type	Types d'établissement	Modalités
Équipe « informatique et réseaux » dédiée en interne	<ul style="list-style-type: none"> • Grands établissements de plus de 250 à 300 élèves • Lycées et établissements du supérieur (infrastructure réseau importante) 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 ou plusieurs personnes dans l'équipe (1 responsable rattaché au chef d'établissement + 1 ou plusieurs techniciens le cas échéant, selon la taille du parc à gérer) • Recours en tant que de besoin à des prestataires externes
Salarié partagé entre plusieurs établissements ou convention de mise à disposition de salarié	<ul style="list-style-type: none"> • « Petits » établissements de moins de 200 à 250 élèves (moindre enjeu d'infrastructure réseau et moyens limités) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cas du salarié partagé, un établissement porte le contrat et établit une convention avec le(s) autre(s) établissement(s) → phénomène marginal à ce jour • Recours en tant que de besoin à des prestataires externes
Externalisation (prestataire informatique)		<ul style="list-style-type: none"> • Contractualisation de l'établissement avec un prestataire pour l'essentiel des tâches informatiques et réseaux • Généralement 1 salarié-enseignant ou des fonctions-supports (ex. : RAF, responsable de gestion) référent en interne (disposant d'un peu de temps dédié à la fonction)

NB : Petits établissements qui préfèrent en théorie la mutualisation à l'externalisation (« verrouillage » du savoir par le prestataire, demandes hors contrat qui peuvent prendre du temps à être traitées...), néanmoins un partage de salarié qui est encore peu pratiqué dans les établissements d'enseignement privé.

Partenaires et « parties-prenantes » (PP) autour du Responsable informatique et réseau

Type de PP	Partie-prenante	Systématique	Nature de la relation
Interne	Chef d'établissement	Oui	<ul style="list-style-type: none"> Responsable hiérarchique du Responsable Informatique & Réseau Donne le cadre stratégique de la politique de l'établissement en matière de numérique
	Commission Numérique	Non	<ul style="list-style-type: none"> Instance d'analyse des besoins et de prise de décisions Responsable Informatique & Réseau membre de la Commission
	Référent numérique ou RUPN	Non	<ul style="list-style-type: none"> Cf. encart ci-dessous
	Service administratif et financier	Oui	<ul style="list-style-type: none"> Valide les achats non couverts par le budget du Service Informatique & Réseau
	Service maintenance	Oui	<ul style="list-style-type: none"> Sollicitations mutuelles pour la maintenance de certains équipements (équipements connectés, domotique)
	Enseignants / Responsables pédagogiques	Oui	<ul style="list-style-type: none"> Remontée des besoins en outils ou process des Enseignants ou Responsables pédagogiques au Responsable Informatique & Réseau, retours d'expériences (dans ou hors Commission Numérique) Assistance-utilisateurs ; diffusion de bonnes pratiques (cybersécurité...)
	Elèves / Etudiants	Oui	<ul style="list-style-type: none"> Assistance-utilisateurs Diffusion de bonnes pratiques (cybersécurité...)
Externe	Prestataires	Oui	<ul style="list-style-type: none"> Apport d'expertise sur des sujets techniques de pointe Soutien technique pour de la maintenance et pour des procédures spécifiques (ex. : mise à jour de certains équipements) → très variable selon les établissements
	OGEC / AOR ou Directions diocésaines / Congrégation	Non	<ul style="list-style-type: none"> Conseil pour la mise en place d'équipements ou procédures Tiers de maintenance du parc informatique, gestion des réseaux Animation de groupes de travail (ex. : Pays de la Loire, Île-de-France)

RUPN = Référent aux usages pédagogiques du numérique

Responsabilités :

- Conseil auprès du chef d'établissement sur l'élaboration du projet numérique d'établissement (place du numérique dans le projet d'établissement, plan de formation, choix des indicateurs...)
- Coordination et animation du projet numérique d'établissement (exemples de pratiques, mise en œuvre de projets pédagogiques, conseil sur les ressources pédagogiques...)

Choix du référent numérique :

- Désigné par le chef d'établissement parmi l'équipe enseignante
- Profil privilégié : culture numérique, sachant fédérer les acteurs, souhaitant participer aux évolutions de pratiques numériques dans l'établissement

Focus sur la fonction de Référent Numérique ou RUPN

Le métier aujourd'hui

Les missions / activités actuelles

Description générale :

Le / la Responsable systèmes d'information et réseaux est chargé(e) de :

- Gérer le parc informatique, matériel et logiciel de l'établissement
- Sécuriser les systèmes d'information et les données de l'établissement
- Superviser le bon fonctionnement et le développement du réseau administratif et pédagogique de l'établissement
- Conseiller la direction en matière d'investissement, de choix technologiques, de pratiques liées au respect de l'environnement
- D'assurer une mission d'appui aux utilisateurs (salariés, enseignants et apprenants) des systèmes d'information
- Piloter / coordonner les projets numériques de l'établissement

Activités principales :

Gérer, administrer et sécuriser les systèmes d'information

- Création de procédures
- Paramétrage du parc informatique, téléphonie, réseaux, services numériques
- Suivi du matériel informatique
- Gestion des habilitations

Maintenir les systèmes d'information

- Vérification du bon fonctionnement des matériels et logiciels
- Organisation de la maintenance
- Mise en place d'un système de contrôle

Apporter une assistance technique

- Accompagnement des utilisateurs à la prise en main des systèmes d'information
- Assistance au quotidien
- Création de procédures, guides et tutoriels

Communiquer, sensibiliser

- Participation à la définition des messages et moyens de sensibilisation
- Participation à la diffusion de documents

Gérer les achats (dont prestations externes)

- Réalisation d'achats (matériel, logiciel, service numérique)
- Pilotage d'appel d'offres, rédaction de cahier des charges
- Sélection et pilotage des prestataires
- Renégociation des contrats

Participer à l'amélioration continue et à l'innovation

- Recueil des besoins-utilisateurs
- Réalisation d'une veille technologique
- Préconisations d'investissement, priorisation

Encadrer et manager l'équipe

Pour le responsable ayant une équipe dédiée

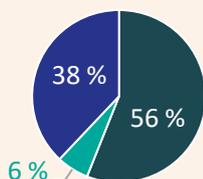
- Participation au recrutement
- Attribution du travail, planning-équipe
- Attributions RH (entretiens annuels...), management
- Identification des besoins en compétences

NB : service informatique qui est généralement non concerné par la partie professionnelle des établissements (ex. : logiciels-métiers, équipements numériques du type balises ou capteurs...) → services-utilisateurs autonomes dans le recours aux prestataires externes (généralement le fournisseur de l'équipement ou du logiciel)

Une réalité du métier multiple, deux principaux niveaux de responsabilité

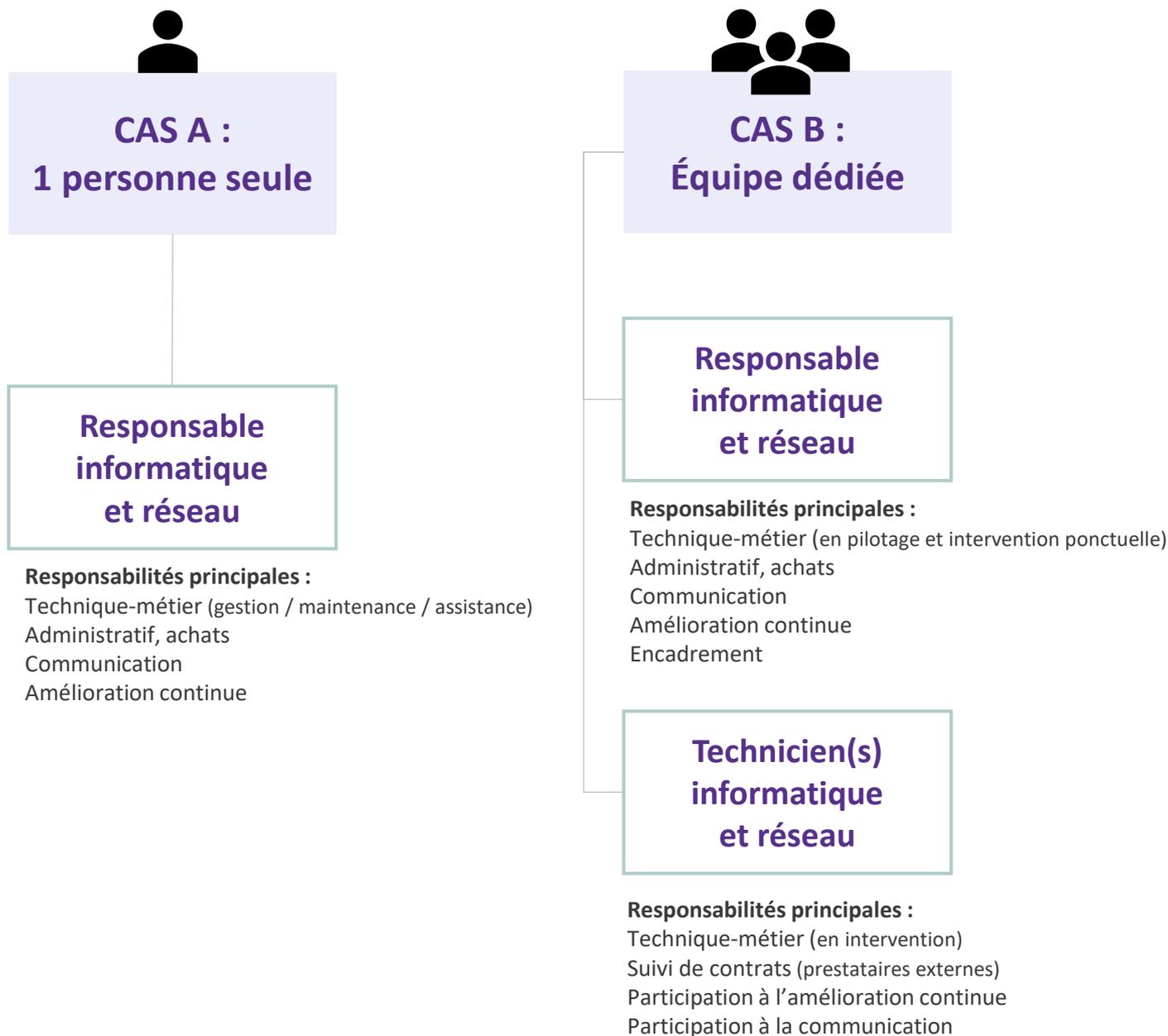
PLACE OCCUPÉE PAR LES RÉPONDANTS DANS LE SERVICE INFORMATIQUE ET RÉSEAU

Sources : enquête en ligne, retraitements
Katalyse, 66 répondants



- Seul salarié
- Membre de l'équipe
- Responsable d'équipe

1,5 personne en moyenne composent le service informatique et réseau (1,9 pour les établissements de plus de 100 salariés et 1,1 pour les établissements de moins de 100 salariés)



NB : en cas d'externalisation quasi-totale de la fonction Informatique & Réseaux → « référent interne » (Chef d'établissement, Responsable administratif & financier ou Enseignant) qui doit notamment avoir la capacité de passer les commandes aux prestataires externes, voire assurer un premier niveau de maintenance / assistance aux utilisateurs [hors fiches-métiers]



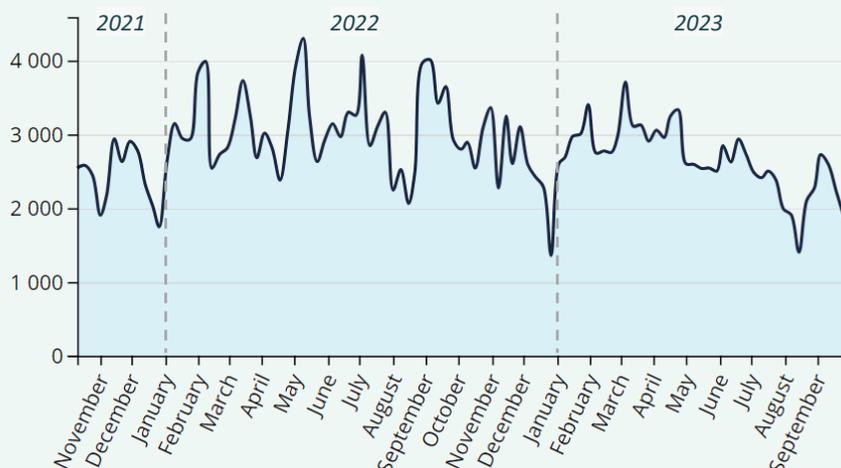
04 Analyse du métier de Technicien / Responsable informatique et réseau

Difficultés actuelles et stratégies RH

Focus sur les offres d'emploi

NOMBRE D'ANNONCES PUBLIÉES CHAQUE SEMAINE PAR LES ENTREPRISES TOUTS SECTEURS CONFONDUS

Source : Jobfeed, extraction entre le 06/10/2021 et le 04/10/2023, retraitements Katalyse



Près de **300 000 offres d'emplois** publiées sur les 2 dernières années par les entreprises de tous secteurs d'activité pour le métier de responsable / technicien réseau informatique

- Un nombre d'annonces important qui reflète la diversité des métiers qui correspondent au périmètre
- Une baisse progressive des annonces à partir d'avril 2023

Hors recours à l'intérim, une **diversité de secteurs et employeurs directs qui recherchent le métier** en particulier l'informatique / télécommunications et la fonction publique / secteur non marchand

- L'enseignement / formation/recherche arrivant en 8ème position
- Recours à l'intérim significatif, représentant 36 % des offres

Plus de 10 000 offres d'emplois publiées sur les 2 dernières années par les établissements de l'enseignement (publics et privés) pour le métier de responsable / technicien réseau informatique

- Un pic de recrutement particulièrement important en mars 2023 (plus de 800 annonces publiées chaque semaine)
- Un nombre d'offres publiées plutôt stable, moins de 200 annonces par semaine

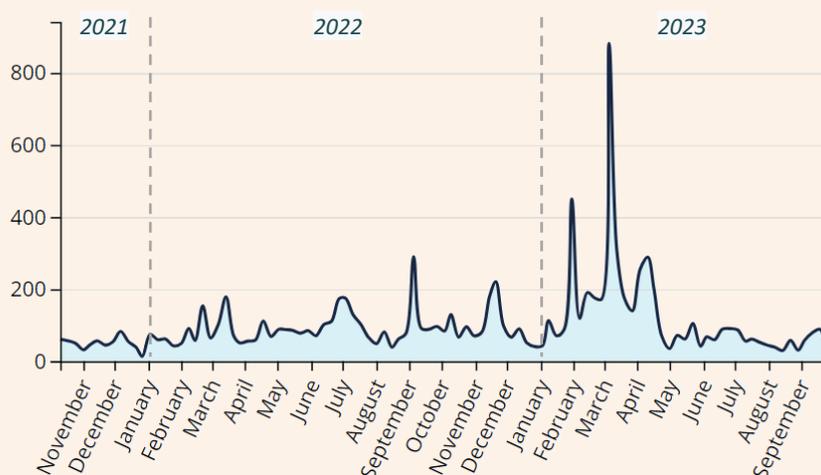
Principaux employeurs dans le secteur de l'enseignement : Openclassrooms, Webforce3, CESI

Niveau de salaire proposé principalement **situé entre 20 et 35 k€ par an**

- Proportion des salaires situés entre 40 et 60 k€ plus élevée dans les autres secteurs que dans le secteur de l'enseignement

NOMBRE D'ANNONCES PUBLIÉES CHAQUE SEMAINE PAR LES ÉTABLISSEMENTS DANS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT

Source : Jobfeed, extraction entre le 06/10/2021 et le 04/10/2023, retraitements Katalyse

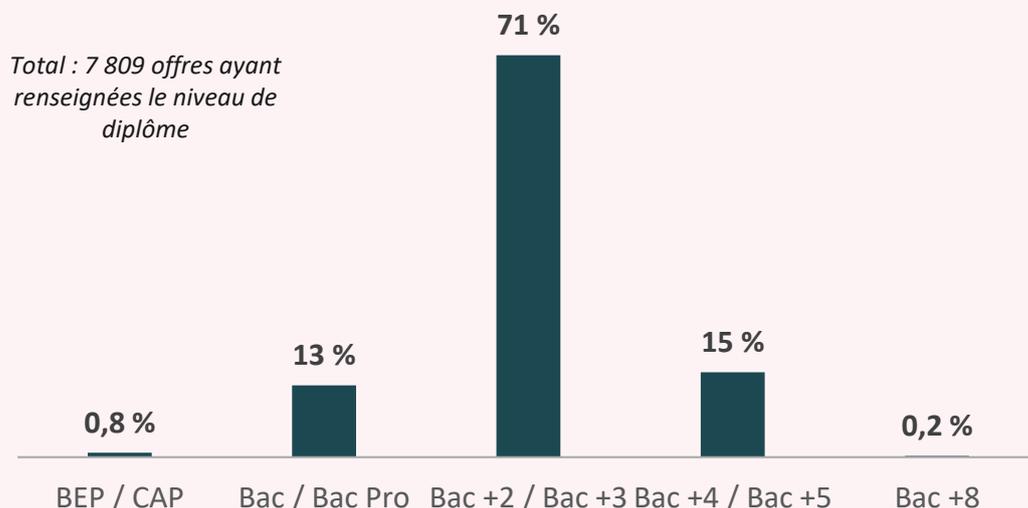


Sourcing et recrutement

Analyse des offres d'emploi : profils recherchés

RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI PAR NIVEAU DE DIPLÔME DANS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT

Source : Jobfeed, extraction entre le 06/10/2021 et le 04/10/2023, retraitements Katalyse

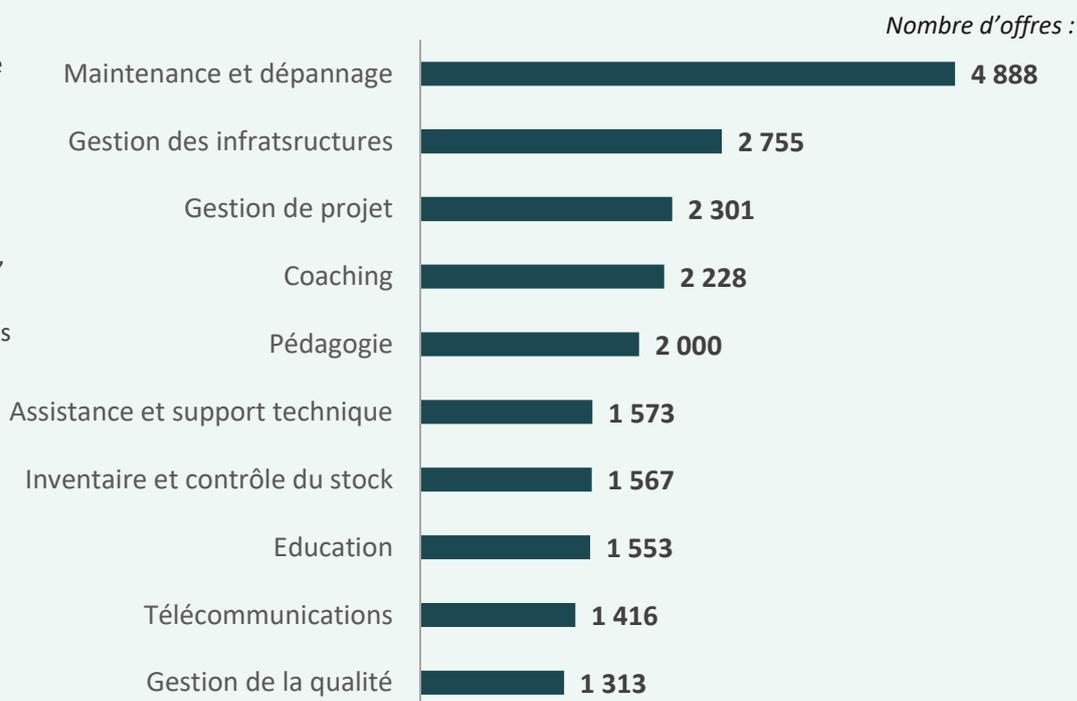


Principales compétences recherchées par les établissements d'enseignement :

- Compétences professionnelles (cf. graphe ci-contre) : maintenance et dépannage (compétence largement demandée), gestion des infrastructures, gestion de projet, coaching, pédagogie...
- Compétences informatiques : SI, Technologies informatiques, Information technology operations, Microsoft Windows, linux
- Compétences humaines : compétences interpersonnelles, motivation personnelle, esprit d'équipe, minutie...

PRINCIPALES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES RECHERCHÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Source : Jobfeed, extraction entre le 06/10/2021 et le 04/10/2023, retraitements Katalyse

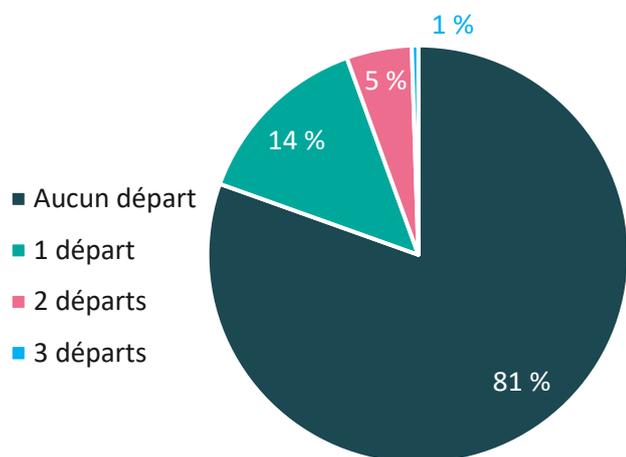


Sourcing et recrutement

Résultats de l'enquête

NOMBRE DE DÉPARTS DURANT LES 5 DERNIÈRES ANNÉES

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 210 répondants



Un **faible nombre de départs** observé ces dernières années pour le métier de responsable / technicien réseau, plus de 80 % des établissements n'ayant eu aucun départ ces 5 dernières années

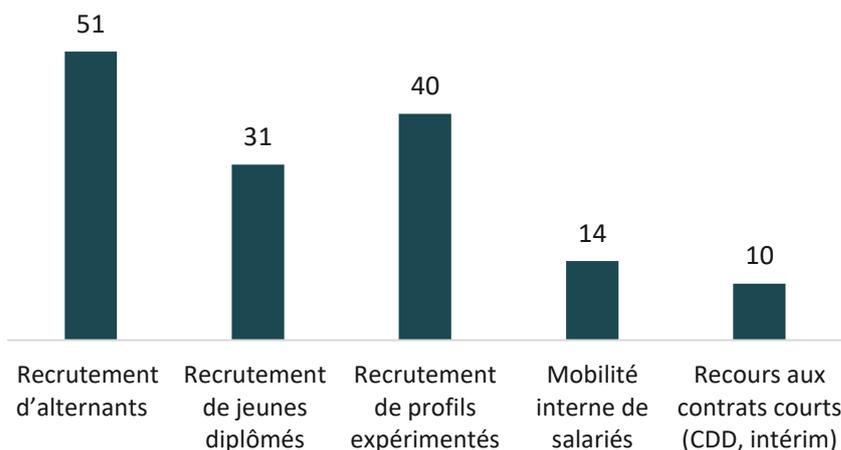
Plusieurs **motifs de départs exprimés** : reconversion professionnelle, salaire insuffisant, évolution professionnelle...

Pour pallier ces départs, des établissements qui expriment principalement **un besoin en recrutement de profils expérimentés et d'alternants**

Des **compétences particulièrement attendues dans le domaine informatique** notamment en rapport avec l'administration réseau et la gestion de matériels et logiciels et dans le **domaine des achats et de la logistique** (connaissance du matériel, veille sur les innovations, achats de matériel...)

BESOINS EN RECRUTEMENTS DES ÉTABLISSEMENTS POUR RÉPONDRE AUX ÉVOLUTIONS D'EFFECTIFS

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 146 répondants (possibilité pour cette question de sélectionner plusieurs réponses)



Sourcing et recrutement

Bilan

Profils recrutés :

- Technicien : le plus souvent de niveau BTS, spécialité informatique / réseaux
- Responsable : avec expérience en informatique et réseaux (pas nécessairement dans l'enseignement)
- Existence d'un nombre de cas non négligeable de profils recrutés sans diplôme (30 % des répondants à l'enquête se déclarant sans diplôme en informatique / réseau ; plusieurs cas rencontrés de profils de passionnés ayant été recrutés, notamment dans des « anciens » salariés et/ou dans les plus petits établissements)

Turn over et difficultés de recrutement :

- Responsable : turn over limité / difficulté importante de recrutement
- Technicien : turn over important (en hausse depuis 2-3 ans selon l'URADEL) / difficulté de recrutement plus modérée
- A noter : 74 % des établissements interrogés pour lesquels le recrutement est jugé difficile ou très difficile (source : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 136 répondants)

Solutions déployées pour pallier les difficultés de recrutement :

- Passage par des contrats en alternance (pour les techniciens) – à noter seulement 12 % des établissements interrogés qui ont recours à l'alternance pour ce type de métiers (source : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 245 répondants)
- Travail sur la marque employeur

→ Enjeu d'attractivité du métier dans la branche



Ce qui attire ou fait rester les salariés dans la branche

- Conditions de travail souvent plus avantageuses que dans des entreprises d'autres branches (rythme de travail, congés, niveau de pression...)
- Appétence pour le travail dans un milieu d'enseignement, échanges avec les enseignants et les élèves



Ce qui éloigne les salariés de la branche

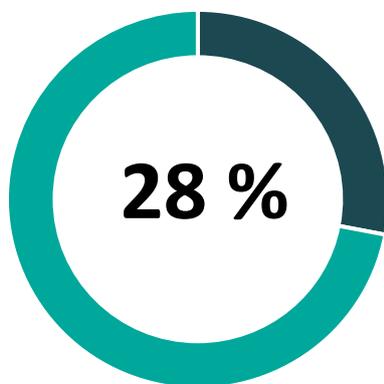
- Concurrence importante des entreprises de tous secteurs d'activités proposant des conditions salariales plus élevées que dans l'enseignement
- Peu de possibilité d'évolution (carrière)
- Impression des salariés d'un manque de reconnaissance du métier au sein des établissements



04 Analyse du métier de Technicien / Responsable informatique et réseau

Vision prospective

Évolution du périmètre d'activité : focus sur l'enquête en ligne



... des salariés occupant le poste
de responsable / technicien réseau
qui estiment que leur **périmètre
d'activité a évolué
ou est en cours d'évolution**

Source : enquête en ligne ;
retraitement Katalyse ;
Total : 65 répondants

Des évolutions principalement liées à
**l'augmentation du poids du numérique
dans les établissements**

Mise en place de projets

Responsabilité RGPD

**Augmentation du parc informatique
et des tablettes**

Cloud

Sécurité

**Utilisation de logiciels et
progiciels**

Refonte et gestion du réseau

**Gestion des accès électroniques
et des contrôles d'accès**

5 principaux facteurs d'évolution identifiés



Digitalisation
des **process** administratifs
et pédagogiques



Digitalisation
des **matériels**
et des **équipements**



Enjeu de **sobriété**
numérique

Fonction

Informatique & Réseaux
dans l'enseignement privé



Renforcement
de la **sécurité** des réseaux
et des données



Développement
de la **mobilité numérique**

Focus sur la digitalisation des process administratifs et pédagogiques



Explication du facteur :

- Transformation numérique des établissements opérée (ou opérable) à 360° pour la gestion et l'administration des établissements (suivi administratif, de l'activité, dématérialisation des documents, demandes de financements...), au service de la pédagogie (cours, exercices, examens...), dans les relations élèves-enseignants-parents-administration et pour communiquer en interne et en externe
- Nombreux process qui passent désormais par des logiciels et plateformes numériques
- Structuration de la stratégie de certains établissements à travers l'élaboration du Schéma Directeur du Numérique (SDN)

Impacts activité / organisation

- Service Informatique & réseaux comme support à la digitalisation des outils administratifs et pédagogiques : avis sur la sélection de nouveaux logiciels et plateformes, mise en place → élargissement du spectre d'intervention, formation aux nouveaux outils
- Evolution de la posture « au service de la pédagogie » → davantage d'échanges avec le corps enseignant
- Contribution à l'élaboration du Schéma Directeur du Numérique de l'établissement
- Contribution à la communication digitale de l'établissement → dans certains établissements, gestion des nouveaux outils de communication, élargissement des fonctions (site internet...)

Traduction « Métier / Compétences »

- Maîtrise des différents environnements numériques génériques (Suite Microsoft...) et propres à l'enseignement (Charlemagne, Google Workspace for Education, Ecole Directe...)
- Capacité à assurer une veille technologique en continu (évolution régulière des outils) ; mobilisation des experts externes (Uradel...)
- Capacité à dialoguer / comprendre les besoins et à former les enseignants et les administratifs de l'établissement
- Capacité à assurer un premier niveau de gestion d'un site internet (évolution de pages du site...)
- Sécurisation des nouveaux espaces numériques → cf. focus p 77
- A terme selon le développement des outils à base d'intelligence artificielle, maîtrise technique des outils et des risques et enjeux potentiels liés à l'éthique (Chat GPT...)

Focus sur la digitalisation des matériels et des équipements



Explication du facteur :

- Croissance de l'utilisation de supports numériques en complément ou en remplacement des supports conventionnels : tableaux blancs interactifs (TBI), maquettes numériques dans les lycées professionnels...
- Usage de matériels et équipements de plus en plus connectés (imprimantes, vidéoprojecteurs...) et contrôlables à distance (phénomène encore marginal)
- Développement de la domotique dans les établissements, permettant le réglage, le contrôle et la gestion des appareils électriques (éclairage, caméras de surveillance, chauffage et climatisation...)

Impacts activité / organisation

- Virtualisation / passage dans le cloud des supports numériques
- Nécessaire coordination avec le Service maintenance concernant les équipements domotisés, pour la mise en place logicielle au départ puis pour intervenir en cas de dysfonctionnement
- Mise à jour à distance des équipements connectés sur le réseau de l'établissement, automatisation de certaines mises à jour (gain de temps)
- Traçabilité facilitée des actes d'entretien et de maintenance des équipements connectés sur le réseau
- Dimensionnement et adaptation des infrastructures au fil de l'évolution des besoins (densification des périphériques notamment) ; création de réseaux multisites

Traduction « Métier / Compétences »

- Maîtrise technique de la virtualisation / du cloud (paramétrage, restauration...) et des plateformes (One Drive, Google Drive...)
- Capacité à déceler l'origine d'une panne (mécanique ou logicielle) et à dialoguer avec le Service maintenance (maîtrise de termes-clés, « parler le même langage »)
- Maîtrise des outils et logiciels de gestion à distance tels que Deep Freeze (console centralisée souvent utilisée dans l'enseignement)
- Capacité à dimensionner et organiser la mise en place d'infrastructures réseaux (en anticipant les besoins futurs) : installation de bornes wifi, création de différents réseaux, hausse du débit / de la bande passante, choix du matériel et des contrôles d'accès en fonction des usages et des besoins...

Focus sur le développement de la mobilité numérique



Explication du facteur :

- Développement dans les établissements d'enseignement privés des « outils numériques de mobilité » : ordinateurs portables, tablettes tactiles (pour les enseignants et le personnel administratifs dans l'ensemble des établissements, pour les élèves dans les lycées et certaines écoles ou collèges)
- Multiples retombées attendues : outil pédagogique interactif, accès à des ressources internet, limitation du papier et des manuels, inclusion numérique...

Impacts activité / organisation

- Mise en place initiale (paramétrage) et gestion des flottes mobiles
- Intervention à distance sur les ordinateurs portables et les tablettes tactiles (assistance-utilisateurs : personnel administratif, enseignants, élèves)
- Sécurisation et sensibilisation des utilisateurs aux règles et usages raisonnés du numérique

Traduction « Métier / Compétences »

- Maîtrise des outils de gestion des appareils mobiles (MDM - Mobile Device Management) pour leur déploiement, leur sécurisation, leur intégration et leur administration
- Le cas échéant, maîtrise des produits Apple (Ipad, Icloud) pour lesquels les modalités de gestion et les possibilités techniques sont différentes de Microsoft
- Capacité à définir des règles et élaborer des procédures claires et simples pour les utilisateurs, dans le but de permettre une utilisation optimale des équipements (en intégrant le droit à la déconnexion)
- Sécurisation des nouveaux espaces numériques
→ cf. focus p 77

Focus sur le renforcement de la sécurité des réseaux et des données



Explication du facteur :

- Omniprésence du numérique dans le fonctionnement des établissements et dans les différents services élargissant la « surface d'attaque » (bases de données et comptes d'accès élèves et enseignants potentiellement monnayables, sabotage de l'organisation d'épreuves...) ; de fait un enjeu majeur et croissant de cybersécurité → prise en compte encore aux balbutiements dans le secteur de l'enseignement
- Mise en œuvre du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) encore limitée dans l'enseignement privé (problématique d'autant plus majeure que les données sont relatives à des personnes mineures)

Impacts activité / organisation

- Sécurisation physique des équipements les plus sensibles (serveurs notamment)
- Sécurisation « cyber » des réseaux
- Mise en place d'actions de prévention / sensibilisation des utilisateurs (personnel administratif, enseignants, élèves, voire intervenants externes et parents) ; explicitation des risques, droits et devoirs liés aux usages de l'internet et des réseaux
- Réalisation d'opération de contrôle / test / audit des infrastructures réseau (en propre ou en sous-traitance)
- Mise en place des process et traitements conformes au RGPD

Traduction « Métier / Compétences »

- Maîtrise des procédures efficaces de sécurisation physique et cyber des équipements numériques et des réseaux, ainsi que d'autocontrôle
- Réactivité en cas de cyberattaque, maîtrise des actions réalisables en propre (« gestes d'urgence ») et capacité à mobiliser des experts (continuité de service dans un premier temps puis résolution définitive des problèmes)
- Capacité à définir des règles et élaborer des procédures claires et simples pour les utilisateurs, dans le but de permettre une utilisation sécurisée des équipements et des réseaux
- Maîtrise des enjeux du traitement des données (personnelles et professionnelles), dans le contexte réglementaire du RGPD

Focus sur l'enjeu de sobriété numérique



Explication du facteur :

- Sujet de la sobriété à ce jour considéré comme un « petit sujet » dans l'enseignement ; des établissements qui concentrent leurs efforts le cas échéant sur la question énergétique (pour des questions de réglementation, de recherche de réduction des coûts...)
- Absence de ligne directrice pour minimiser l'impact environnemental du numérique dans les établissements d'enseignement privés, néanmoins un rôle à jouer par les Responsables informatiques & réseaux dans un contexte de hausse des usages et des équipements numériques

Impacts activité / organisation

- A court terme : contribution voire impulsion de la sobriété numérique dans l'établissement, sensibilisation et mobilisation de la Direction et des personnels
- A moyen terme : participation à l'évolution de la politique d'achat et de renouvellement du matériel, mise en place d'une politique de recyclage des équipements électriques et électroniques, adaptation des usages et des équipements aux « justes besoins » (débit internet, parcours des données...), etc.

Traduction « Métier / Compétences »

- Connaissance des enjeux et principes de la sobriété numérique
- Capacité à identifier les principaux postes d'émission de GES (≠ bilan carbone précis) et à établir une stratégie numérique responsable dans l'établissement
- Maîtrise des leviers d'actions potentiels et des pratiques-clés à mettre en œuvre
- Connaissance des labels, indices de réparabilité...

Panorama de l'évolution des compétences

Synthèse



Savoir Connaissances

Importance accrue :

- Systèmes d'information (complexification)
- Normes et principes de sécurité informatique
- RGPD

Nouveautés :

- Enjeux et principes de la sobriété numérique
- Labels numériques responsables, indicateurs
- Risques et enjeux éthiques de l'IA (moyen-long termes)



Savoir-faire Compétences opérationnelles

Importance accrue :

- Travail sur différents environnements numériques
- Outils et logiciels de gestion à distance
- Sécurisation des nouveaux espaces numériques
- Sécurisation physique des équipements
- Gestion des situations d'urgence
- Dimensionnement d'infrastructure réseau
- Veille technologique
- Définition de règles et procédures-utilisateurs
- Conseil-établissement et accompagnement du changement
- Communication omnicanale
- Gestion de l'hébergement et du nom de domaine d'un site internet

Nouveautés :

- Mise en place de la virtualisation des données
- Outils de gestion des appareils mobiles (MDM, EMM)
- Stratégie numérique responsable, leviers d'actions
- Outils IA (moyen-long termes)



Savoir-être Compétences comportementales

Importance accrue :

- Dialogue avec les personnels, enseignants, service maintenance
- Interactions avec des experts
- Réactivité (cyberattaques)
- Proactivité et anticipation des besoins

Nouveautés :

- Pédagogie face aux cyber-risques
- Pédagogie pour la sobriété numérique

Quantification du besoin en recrutement / renouvellement à horizon 2026

Situation en 2021	
Nombre d'établissements	7 976
Nombre de salariés exerçant le métier	1 160
Nombre de salarié / établissement	0,15

Situation en 2023	
TCAM 2021 – 2023 ⁽¹⁾	- 0,2 %
Nombre d'établissements	7 944
Nombre de salariés exerçant le métier	1 155

Un besoin de recrutement / renouvellement du nombre de salariés exerçant le métier de technicien / responsable informatique et réseaux ⁽³⁾ s'élevant à 250 à 300 personnes à horizon 2026 (A+B+C) soit plus de 20 % de l'effectif actuel
(2/3 de profils expérimentés et 1/3 de jeunes diplômés ⁽²⁾)

(A) Besoin en recrutement d'ici 2026... pour compenser les départs en retraite <i>Départ en retraite à 62 ans</i>	
Nombre de salariés de 57 à 60 ans en 2021 > départ en retraite entre 2023 et 2026 <i>Source : Fichier DSN</i>	102
(B) Besoin en recrutement d'ici 2026... pour répondre à la hausse d'activité <i>Croissance du nombre d'établissements</i>	
TCAM 2023 – 2026 ⁽¹⁾	- 0,2 %
Nombre d'établissements	7 897
Nombre de salariés exerçant le métier	1 148
Besoin en recrutement entre 23 et 26	- 7
(C) Besoin en recrutement d'ici 2026... pour compenser les autres départs <i>Ex. : mobilité</i>	
Taux de départ annuel ⁽²⁾	5 %
Départs annuels	57
Besoin en recrutement entre 23 et 26	171

⁽¹⁾ TCAM = Taux de Croissance Annuel Moyen | Source : Données DEPP 2018 et 2022, retraitements et hypothèses Katalyse

⁽²⁾ Hypothèse Katalyse (exploitation entretiens et enquêtes en ligne)

⁽³⁾ Périmètre = salariés en poste sur la fonction informatique & réseaux (hors salariés « autres » exerçant la fonction – enseignant, RAF...)



04 Analyse du métier de Technicien / Responsable informatique et réseau

**Besoins en formation et bilan
d'adéquation de l'offre en place**

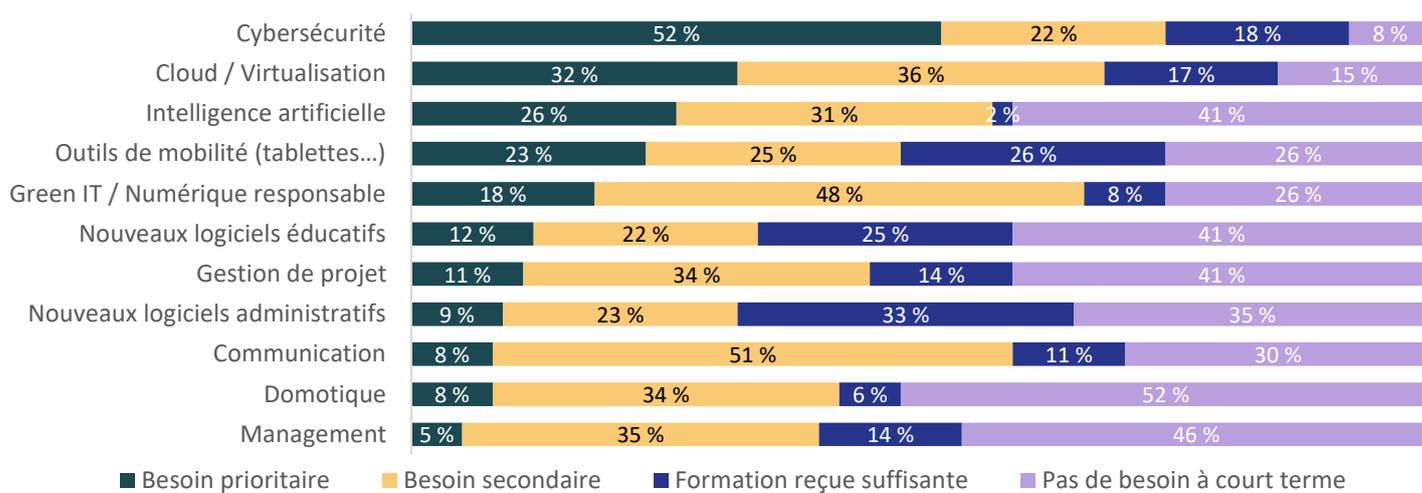
Besoins en formation – Responsable / technicien informatique et réseau

Retour des enquêtes en ligne

CÔTÉ SALARIÉS

BESOINS EN FORMATION POUR RÉPONDRE AUX ÉVOLUTIONS DU MÉTIER

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 66 répondants



CÔTÉ CHEFS D'ÉTABLISSEMENT / RESPONSABLES RH



- Besoins en formation en matière de **cybersécurité et sécurité informatique** largement mis en évidence par les salariés et les chefs d'établissement / responsables RH
- Des besoins en formation sur **des thématiques spécifiques** identifiés par les salariés et chefs d'établissement / responsables RH : intelligence artificielle, logiciels éducatifs / pédagogiques...

Analyse de l'offre de formation – Responsable / technicien informatique et réseau (1/2)

EXEMPLES DE FORMATIONS

Formation initiale	Effectifs en dernière année <small>Source : Cereq</small>	Adéquation avec le métier	Prise en compte des enjeux-clés	Spécifique au secteur de l'enseignement
Bac pro cybersécurité, informatique et réseaux, électronique (CIEL) (ex : Systèmes numériques - Option A : sûreté et sécurité des infrastructures, de l'habitat et du tertiaire (SSIHT))	1 355 (2021)			
BTS cybersécurité, informatique et réseaux, électronique option A informatique et réseaux (CIEL IR) (ex : systèmes numériques option A informatique et réseaux)	2 875 (2021)			
BTS cybersécurité, informatique et réseaux, électronique option B électronique et réseaux (CIEL ER) (ex : systèmes numériques option B électronique et communications)	1 491 (2021)			
BTS Services informatiques aux organisations option A solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux (SIO SISR)	3 153 (2021)			
BTS Services informatiques aux organisations option B solutions logicielles et applications métiers (SIO SLAM)	2 850 (2021)			
Licence pro mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux	581 (2020)			
Licence pro mention métiers des réseaux informatiques et télécommunications	1 021 (2020)			
Licence pro mention métiers de l'informatique : conduite de projets	70 (2020)			
Licence pro mention métiers de l'informatique : applications web	711 (2020)			
Licence pro mention métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels	739 (2020)			
Licence pro mention métiers de l'informatique : systèmes d'information et gestion de données	230 (2020)			
Licence pro mention métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web	729 (2020)			

Légende :



Niveau satisfaisant



Niveau peu satisfaisant



Niveau insatisfaisant

Analyse de l'offre de formation – Responsable / technicien informatique et réseau (2/2)

Formation initiale	Effectifs en dernière année <small>Source : Cereq</small>	Adéquation avec le métier	Prise en compte des enjeux-clés	Spécifique au secteur de l'enseignement
BUT informatique parcours déploiement d'applications communicantes et sécurisées	NC			
BUT informatique parcours intégration d'applications et management du système d'information	NC			
BUT informatique parcours réalisation d'applications : conception, développement, validation	NC			
BUT réseaux et télécommunications parcours cybersécurité (R&T Cyber)	NC			
BUT réseaux et télécommunications parcours développement système et cloud (R&T DevCloud)	NC			
BUT réseaux et télécommunications parcours internet des objets et mobilité (R&T IOM)	NC			
BUT réseaux et télécommunications parcours pilotage de projets de réseaux (R&T PilPro)	NC			
BUT réseaux et télécommunications parcours réseaux opérateurs et multimédia (R&T - ROM)	NC			

Une **offre de formation initiale** dans les domaines de l'informatique, de la cybersécurité et des réseaux **très large** (type de diplôme, spécialité...)

- Plus d'une cinquantaine de formation aux métiers de l'informatique et des réseaux
- Des établissements localisés dans l'ensemble du territoire national
- Néanmoins, absence de formation spécifique au secteur de l'enseignement ou mettant en avant la prise en compte des enjeux tels que la digitalisation des process pédagogiques ou des enjeux de sobriété numérique

Une **offre de formation continue diversifiée** en matières de thématiques et de certifications (formations diplômantes et certifiantes)

- Plusieurs titres professionnels : technicien supérieur systèmes et réseaux (niveau 5), technicien d'assistance informatique (niveau 4), technicien réseaux IP (niveau 4), administrateur d'infrastructures sécurisées (niveau 6)...
- Quelques formations spécifiques au secteur de l'enseignement sur l'utilisation de logiciels métiers (logiciel Agate, BCDI...)

Légende :



Niveau satisfaisant



Niveau peu satisfaisant



Niveau insatisfaisant



04 Analyse du métier de Technicien / Responsable informatique et réseau

Enjeux et plan d'actions

4 enjeux identifiés

Enjeu A : Améliorer l'attractivité du métier dans l'interbranches pour faciliter les recrutements

- Des difficultés de recrutement importantes du fait notamment de la concurrence avec d'autres secteurs d'activité
- Nature du poste peu connue en dehors de l'interbranches
- Fort enjeu de fidélisation

Enjeu B : Valoriser le métier auprès / au sein des établissements

- Fonction encore peu reconnue comme stratégique dans de nombreux cas
- Ressenti d'un manque de reconnaissance du métier au sein de l'interbranches

Enjeu C : Assurer la montée en compétences des salariés pour répondre aux exigences accrues

- Malgré le nombre important de formations, une nécessité de prendre en compte les spécificités du secteur et les enjeux dans les formations

Enjeu D : Aider les établissements à s'informer et favoriser les démarches de collaborations inter-établissements en local

- Numérisation grandissante des établissements faisant émerger de nouveaux besoins (stratégie numérique, mutualisation, référents...) pouvant nécessiter des nouveaux outils et services
- Secteur de l'enseignement privé qui bénéficie de structures et de réseaux encadrants (OGEC, AOR...) pouvant être des intermédiaires
- Partage de bonnes pratiques pertinent notamment pour répondre aux enjeux actuels

Identification des actions par enjeux – Focus sur l'enjeu A (1/2)

Enjeu A : Améliorer l'attractivité du métier dans l'interbranches pour faciliter les recrutements

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	COMMENTAIRES
BRANCHE AKTO	A1	Faire connaître les opportunités d'emploi (dont alternance) et d'évolution professionnelle	
BRANCHE AKTO	A2	Encourager l'alternance pour "découvrir" la fonction dans les établissements d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessité de développer le tutorat pour encadrer l'alternant
BRANCHE	A3	<p>Construire une stratégie de communication sur le métier : communiquer sur les atouts de l'exercice du métier dans les établissements d'enseignement (conditions de travail, échanges avec de nombreuses parties prenantes, participation / moteur du projet numérique de l'établissement...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Produire des témoignages à diffuser sur différents canaux de communication - Créer un réseau d'ambassadeurs pouvant répondre aux questions que pourraient se poser les personnes intéressées par le métier - Être présent sur des salons pour présenter l'intérêt de travailler dans les établissements d'enseignement et de mettre en valeur certains métiers 	<ul style="list-style-type: none"> • Témoignages : Ex. : vidéo réalisée sur les réseaux sociaux • Ambassadeurs : nécessité d'encadrer et d'animer la démarche • Salons : des possibilités également sur des portes ouvertes, des bus thématiques...
BRANCHE	A4	Mobiliser des prescripteurs qui ciblent les jeunes publics	<ul style="list-style-type: none"> • Ex : Missions locales, Onisep

Identification des actions par enjeux – Focus sur l'enjeu A (2/2)

Enjeu A : Améliorer l'attractivité du métier dans l'interbranches pour faciliter les recrutements

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	COMMENTAIRES
BRANCHE	A5	Valoriser l'intérêt de travailler au sein d'associations à but non lucratif dans le secteur de l'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> • Lien à faire avec la marque employeur et l'attractivité des établissements (dont enjeu de transparence) • Mise en évidence des conditions de travail (ex. : rythme)
BRANCHE	A6	Développer la notion de parcours / de carrière	<ul style="list-style-type: none"> • Par exemple auprès des personnes réalisant leur service civique • Construction de parcours sur mesure • Mise en valeur de passerelles possibles vers d'autres métiers • Mise en évidence des possibilités de fonction de management

Identification des actions par enjeux – Focus sur l'enjeu B

Enjeu B : Valoriser le métier auprès / au sein des établissements

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	COMMENTAIRES
BRANCHE	B1	Encourager les établissements à valoriser la fonction SI et son caractère stratégique (dont intégration dans le projet numérique de l'établissement) : communiquer sur le métier pour faire prendre conscience de la polyvalence et de la valeur ajoutée du métier dans le bon fonctionnement de l'établissement	
BRANCHE AKTO	B2	Diffuser les fiches-métiers	<ul style="list-style-type: none"> • Support de diffusion (site de l'Observatoire d'AKTO et site de l'interbranches) • A intégrer à une stratégie de communication globale
BRANCHE	B3	Proposer un e-learning de quelques heures sur les spécificités du travail au sein des établissements d'enseignement privés	<ul style="list-style-type: none"> • Ex : module réalisé pour le CQP dédié au personnel de la vie scolaire

Identification des actions par enjeux – Focus sur l'enjeu C

Enjeu C : Assurer la montée en compétences des salariés pour répondre aux exigences accrues

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	COMMENTAIRES
BRANCHE AKTO	C1	Encourager la création de modules de formations prenant en compte les spécificités de l'interbranches (procédures cybersécurité adaptées aux jeunes publics, communication avec le corps enseignants, innovation pédagogique...)	
BRANCHE AKTO	C2	Inciter le personnel à se former sur des sujets tels que la RGPD, la sobriété numérique, la cybersécurité... et selon un rythme adapté (par exemple tous les deux à trois ans au regard des avancées technologiques régulières)	<ul style="list-style-type: none"> • Dont la sensibilisation des conseillers AKTO pour pousser les thématiques auprès des établissements
AKTO	C3	Référencer les formations pertinentes dédiées au management	<ul style="list-style-type: none"> • Référencement d'organismes de formation
AKTO	C4	Référencer les formations sur des sujets-clés (ex. : RGPD)	<ul style="list-style-type: none"> • Se former sur la RGPD et être en capacité de retranscrire simplement les implications au sein de l'établissement • Réaliser une veille sur les mises à jour et les évolutions des outils et identifier les formations adaptées (achat de produits et services, ex. : pare-feu)

Identification des actions par enjeux – Focus sur l'enjeu D

Enjeu D : Aider les établissements à s'informer et favoriser les démarches de collaborations inter-établissements en local

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	COMMENTAIRES
BRANCHE	D1	Diffuser l'information sur les ressources mobilisables et sur les démarches exemplaires	<ul style="list-style-type: none"> Ex. : centres de e-ressources, personnes mobilisables en local, exemples de mise en œuvre de schémas numériques, de mutualisation de compétences...
BRANCHE	D2	Organiser des RDV trimestriels pour l'échange de bonnes pratiques*	<ul style="list-style-type: none"> Rencontres entre établissements Nécessité de trouver également des occasions de réunir les publics, par exemple par le biais de formations
BRANCHE	D3	Organiser des évènements ponctuels*	<ul style="list-style-type: none"> Ex : participation en commun à des salons, conférences, webinaires...
BRANCHE	D4	Travailler sur le partage de salariés entre établissements	<ul style="list-style-type: none"> Dont inciter à la mutualisation des compétences Guide sur la construction du contrat de travail Faisabilité du partage entre les établissements

**NB : format en présentiel à favoriser (une modalité plus complexe à mettre en œuvre pour les établissements les plus éloignés géographiquement voire isolés ; dans ce cas, des modalités à adapter)*

Résultats de l'atelier de travail du 19 avril

– Focus sur l'enjeu A

Enjeu A : Améliorer l'attractivité du métier dans l'interbranches pour faciliter les recrutements

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	APPUI ENVISAGEABLE	NIVEAU D'EFFORT	NIVEAU D'ENJEU
BRANCHE AKTO	A1	Faire connaître les opportunités d'emploi (dont alternance) et d'évolution professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Appui sur les fiches métiers Outil sur la promotion des emplois en alternance par AKTO (job board sur l'alternance sur le site d'AKTO) Communication de la branche 	2	3
BRANCHE AKTO	A2	Encourager l'alternance pour "découvrir" la fonction dans les établissements d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> Outil sur la promotion des emplois (job board sur l'alternance sur le site d'AKTO) Accompagnement du tutorat via AKTO (guide du tuteur créé en 2022, formation collective, formation individuelle) Enjeu de fidélisation par la suite (travail à mener par la branche / les établissements) 	2	3
BRANCHE	A3	Construire une stratégie de communication sur le métier : communiquer sur les atouts de l'exercice du métier dans les établissements d'enseignement (conditions de travail, échanges avec de nombreuses parties prenantes, participation / moteur du projet numérique de l'établissement...)	<ul style="list-style-type: none"> Cf. métier maintenance 	2	4
BRANCHE	A4	Mobiliser des prescripteurs qui ciblent les jeunes publics	<ul style="list-style-type: none"> Cf. métier maintenance 	3	2
BRANCHE	A5	Valoriser l'intérêt de travailler au sein d'associations à but non lucratif dans le secteur de l'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> Cf. métier maintenance 	1	3
BRANCHE	A6	Développer la notion de parcours / de carrière	<ul style="list-style-type: none"> Cf. métier maintenance 	2	4

NB : notation de 1 à 4 (pour le niveau d'enjeu, la note de 4 est donnée pour une action ayant un très fort enjeu ; pour le niveau d'effort, la note de 4 est donnée pour une action nécessitant des efforts importants pour être réalisée)

Résultats de l'atelier de travail du 19 avril

– Focus sur l'enjeu B

Enjeu B : Valoriser le métier auprès / au sein des établissements

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	APPUI ENVISAGEABLE	NIVEAU D'EFFORT	NIVEAU D'ENJEU
BRANCHE	B1	Encourager les établissements à valoriser la fonction SI et son caractère stratégique (dont intégration dans le projet numérique de l'établissement) : communiquer sur le métier pour faire prendre conscience de la polyvalence et de la valeur ajoutée du métier dans le bon fonctionnement de l'établissement	<ul style="list-style-type: none"> Action de la branche 	3	3
BRANCHE AKTO	B2	Diffuser les fiches-métiers	<ul style="list-style-type: none"> Cf. métier maintenance 	/	/
BRANCHE	B3	Proposer un e-learning de quelques heures sur les spécificités du travail au sein des établissements d'enseignement privés	<ul style="list-style-type: none"> Appui sur le module réalisé pour le CQP dédié au personnel de la vie scolaire Nécessité de créer du contenu Appui possible sur une plateforme de e-learning en cours de réflexion par AKTO ? 	3	2

NB : notation de 1 à 4 (pour le niveau d'enjeu, la note de 4 est donnée pour une action ayant un très fort enjeu ; pour le niveau d'effort, la note de 4 est donnée pour une action nécessitant des efforts importants pour être réalisée)

Résultats de l'atelier de travail du 19 avril

– Focus sur l'enjeu C

Enjeu C : Assurer la montée en compétences des salariés pour répondre aux exigences accrues

QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	APPUI ENVISAGEABLE	NIVEAU D'EFFORT	NIVEAU D'ENJEU
BRANCHE AKTO	C1	Encourager la création de modules de formations prenant en compte les spécificités de l'interbranches (procédures cybersécurité adaptées aux jeunes publics, communication avec le corps enseignants, innovation pédagogique...)	<ul style="list-style-type: none"> Faisable mais une problématique de ressource (action possible à moyen terme) 	4	2
BRANCHE AKTO	C2	Inciter le personnel à se former sur des sujets tels que la RGPD, la sobriété numérique, la cybersécurité... et selon un rythme adapté (par exemple tous les deux à trois ans au regard des avancées technologiques régulières)	<ul style="list-style-type: none"> Sur des sujets transverses, des outils existants (ex. : actions collectives) et directement mobilisables Sur les spécificités, possible sur les actions individuelles proposées par les OF Sujet pouvant concerner des actions en réseau au sein des établissements 	2	4
BRANCHE AKTO	C3	Référencer les formations pertinentes dédiées au management	<ul style="list-style-type: none"> Cf. métier maintenance 	2	3
BRANCHE AKTO	C4	Référencer les formations sur des sujets-clés (ex : RGPD)	<ul style="list-style-type: none"> Cf. métier maintenance 	2	4

NB : notation de 1 à 4 (pour le niveau d'enjeu, la note de 4 est donnée pour une action ayant un très fort enjeu ; pour le niveau d'effort, la note de 4 est donnée pour une action nécessitant des efforts importants pour être réalisée)

Résultats de l'atelier de travail du 19 avril

– Focus sur l'enjeu D

Enjeu D : Aider les établissements à s'informer et favoriser les démarches de collaborations inter-établissements en local

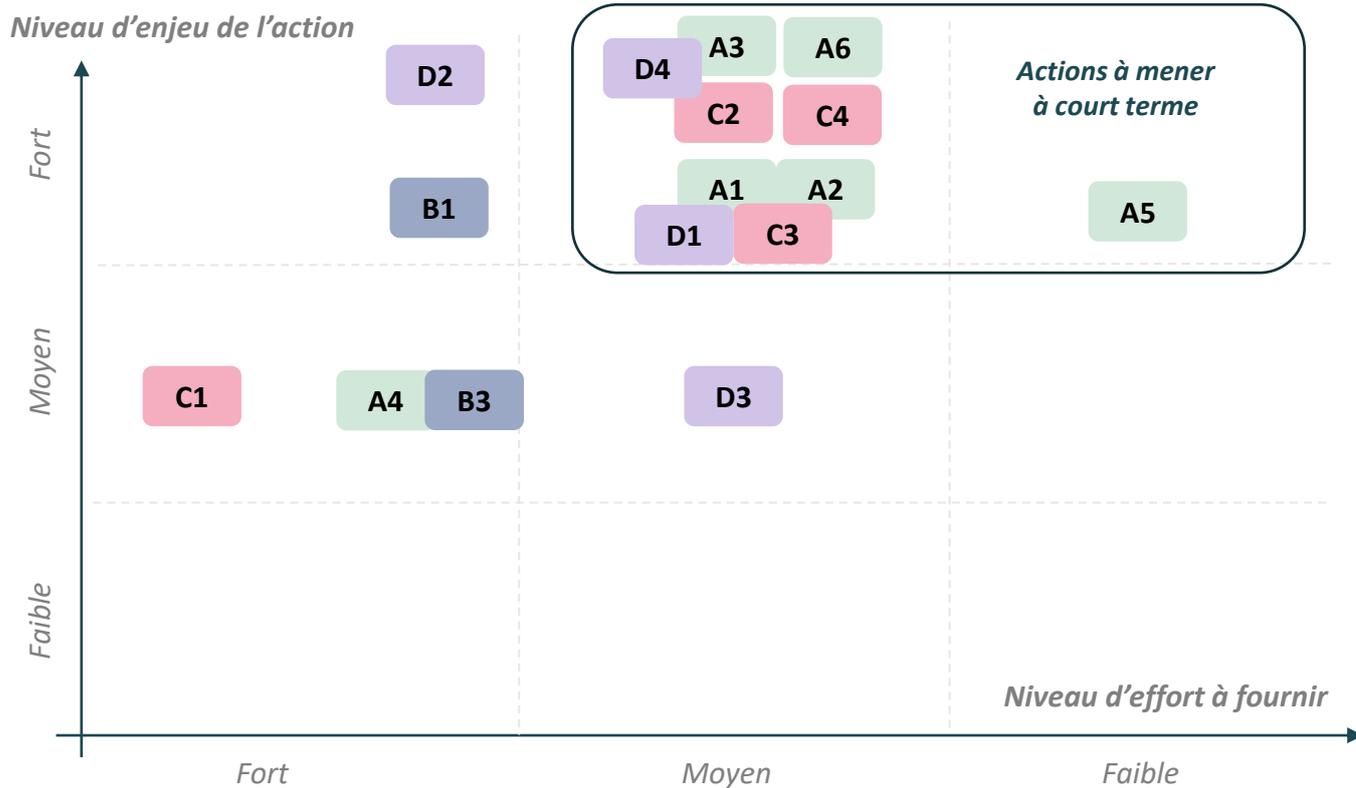
QUI ?	NUMÉRO	ACTIONS À MENER	APPUI ENVISAGEABLE	NIVEAU D'EFFORT	NIVEAU D'ENJEU
BRANCHE	D1	Diffuser l'information sur les ressources mobilisables et sur les démarches exemplaires	<ul style="list-style-type: none"> • Communication via les réseaux régionaux par exemple 	2	3
BRANCHE	D2	Organiser des RDV trimestriels pour l'échange de bonnes pratiques notamment en privilégiant les échanges entre pairs*	<ul style="list-style-type: none"> • Cf. métier maintenance 	3	4
BRANCHE	D3	Organiser des événements ponctuels*	<ul style="list-style-type: none"> • Cf. métier maintenance 	2	2
BRANCHE	D4	Travailler sur le partage de salariés entre établissements	<ul style="list-style-type: none"> • Cf. métier maintenance 	2	4

* format en présentiel à favoriser (une modalité plus complexe à mettre en œuvre pour les établissements les plus éloignés géographiquement voire isolés ; dans ce cas, des modalités à adapter)

NB : notation de 1 à 4 (pour le niveau d'enjeu, la note de 4 est donnée pour une action ayant un très fort enjeu ; pour le niveau d'effort, la note de 4 est donnée pour une action nécessitant des efforts importants pour être réalisée)

Synthèse des actions

– Priorisation et niveau d'enjeu



ENJEU	RÉSUMÉ DES ACTIONS À MENER
A1	Faire connaître les opportunités d'emploi (dont alternance) et d'évolution professionnelle
A2	Encourager l'alternance pour "découvrir" la fonction dans les établissements d'enseignement
A3	Construire une stratégie de communication sur le métier
A4	Mobiliser des prescripteurs qui ciblent les jeunes publics
A5	Valoriser l'intérêt de travailler au sein d'associations à but non lucratif dans le secteur de l'enseignement
A6	Développer la notion de parcours / de carrière
B1	Encourager les établissements à valoriser la fonction SI et son caractère stratégique (dont intégration dans le projet numérique de l'établissement)
B2	Diffuser les fiches-métiers → cf. enjeu A
B3	Proposer un e-learning de quelques heures sur les spécificités du travail au sein des établissements d'enseignement privés
C1	Encourager la création de modules de formations prenant en compte les spécificités de l'interbranches
C2	Inciter le personnel à se former sur des sujets tels que la RGPD, la sobriété numérique, la cybersécurité... et selon un rythme adapté
C3	Référencer les formations pertinentes dédiées au management
C4	Référencer les formations sur des sujets-clés (ex. : RGPD)
D1	Diffuser l'information sur les ressources mobilisables et sur les démarches exemplaires
D2	Organiser des RDV trimestriels pour l'échange de bonnes pratiques
D3	Organiser des événements ponctuels
D4	Travailler sur le partage de salariés entre établissements



05 Annexes

- Liste de acteurs mobilisés
- Liste des métiers retenus lors de l'utilisation de l'outil Textkernel
- Données statistiques de l'enquête en ligne

Liste des acteurs mobilisés

Entretiens exploratoires (10)

STRUCTURE	CONTACT	FONCTION
FEP-CFDT	Stéphanie BARON	Mandatée CPPNI EPNL
FEP-CFDT	Martine BERTELOOT	Mandatée CPN EFP/SPP
FEP-CFDT	Cédric BERTRAND	Mandaté CPPNI EPNL et CPN EFP/SPP
FEP-CFDT	Vincent GARAUD	Mandaté CPPNI branche agricole
FEP-CFDT	Corinne LEH	Mandatée CPPNI EPNL et CPN EFP/SPP
FEP-CFDT	Maxime POUYET	Mandaté CPPNI branche agricole
SNCEEL	Michèle COIRIER	Présidente de la CPNEFP
INSTITUT DE GENECH	Pascal SOUYRIS	Directeur général
PHILIPPINE DUCHESNE	Pascal JAUBERT	Chef d'établissement
COLLEGE SAINT-JOSEPH CHANTONNAY	Brigitte LEROY	Chef d'établissement

Liste des acteurs mobilisés

Entretiens chefs d'établissements et responsables RH (9)

STRUCTURE	CONTACT	FONCTION
LYCEE PROFESSIONNEL AGRICOLE PRIVE GABRIEL BRIDET	Isabelle DODIN	Chef d'établissement
LYCÉE LA MENNAIS	Cyrille BERTHOU	Chef d'établissement
ECOLE SAINT-CHARLES	Sabine TIXIER	Responsable RH
CAMPUS LASALLE SAINT-CHRISTOPHE	Camille CLAVEL	Responsable des services techniques
LYCÉE SAINT-CLAIR	Muriel GRAS	Chef d'établissement
LYCÉE CARCADO SAISSEVAL	Laureline MAIRE	Responsable RH
LYCÉE LES ÉTABLIÈRES	Morgan KERMARREC	Chef d'établissement
ENSEMBLE SCOLAIRE SAINT-JOSEPH & SAINT-MARC	Yannick COULOUARN	Chef d'établissement
LYCÉE AGRICOLE ÉTIENNE GAUTIER	Franck LE MENN	Chef d'établissement

Liste des acteurs mobilisés

Entretiens métiers de la maintenance (10)

STRUCTURE	CONTACT	FONCTION
ENSEMBLE SCOLAIRE VAL DE GALILÉE	Guillaume LEH	Agent d'entretien
COLLEGE ET LYCEE SAINT LOUIS DE GONZAGUE	Christian QUÉAU	Ouvrier de maintenance
GROUPE EPID VAUBAN	Sophie VERBRUGGHE	Chef d'établissement
GROUPE SCOLAIRE LA CROIX ROUGE LA SALLE FNOGEC	Eric ABOLIVIER Sophie POUVERREAU	Secrétaire général Juriste du pôle économie-gestion
LYCÉE ISSAT	François ANDRIEUX	Responsable maintenance
LYCEE PROFESSIONNEL AGRICOLE PRIVE GABRIEL BRIDET	Laurent GAUDRON	Ouvrier de maintenance
LYCEE SAINT-FRANCOIS D'ASSISE	Arnaud ROBLIN	Responsable maintenance
COLLEGE PUYSEGUR	Kader HAMI	Agent de maintenance
LYCÉE SAINT-CLAIR	Jean-Noël GROT	Responsable maintenance
ENSEMBLE SCOLAIRE SAINTE CROIX SAINT EUVERTE	Eric HANS Laurent DUPUIS	Chef d'établissement Responsable services généraux

Liste des acteurs mobilisés

Entretiens technicien/ responsable informatique et réseau (13)

STRUCTURE	CONTACT	FONCTION
FNOGEC	Frédéric HUL	DSI
URADEL	Anthony MORTIER	Responsable pôle numérique
CAENSUP SAINTE-URSULE	Hervé GUIMBRETIERE	Enseignant
NOTRE DAME SAINT SIGISBERT	Hugo DE BECKER	Technicien informatique
COLLEGE SAINT JOSEPH JANZE	Stéphane THOMASSIN	Responsable informatique
LYCEE JB LE TAILLANDIER	Vincent LEBEAUPIN	Responsable réseau numérique
LYCEE LA TOUCHE	Christophe LEBRETON	Responsable réseau numérique
LYCEE SAINT-CLAIR	Stéphane BOUREL	Responsable informatique
LYCEE PROFESSIONNEL DE BENGY SUR CRAON	Bruno TERRASSON	Enseignant
COLLEGE ET LYCEE SAINT LOUIS DE GONZAGUE	Chantal KERVRAN	Responsable maintenance informatique
LYCEE SAINT-FRANCOIS D'ASSISE	Gwenaël SABIN-ROUXEL	Responsable service informatique
INSTITUT SAINTE JEANNE D'ARC	Stéphane ALTHAUS	Administrateur systèmes et réseaux
ENSEMBLE SCOLAIRE SAINTE CROIX SAINT EUVERTE	Eric HANS Vincent DOUCHET	Chef d'établissement Responsable informatique

Liste des métiers retenus dans la recherche sur l'outil Textkernel*

Métier de la maintenance des bâtiments et espaces verts

Ouvrier entretien espaces verts / responsable d'aménagement paysager / responsable espaces verts, chef de chantier bâtiment / conducteur de travaux bâtiment béton / conducteur de travaux de construction et rénovation / conducteur de travaux d'installations / paysagiste / installation, réparation, entretien / réparateur / technicien / technicien sécurité alarme / menuisier / électricien / électricien industriel / électromécanicien / mécanicien électronique grand public / réparateur d'équipement domestique électrique / technicien d'installations électriques / technicien de maintenance électrique / technicien électronique, technicien équipements électriques / réparateur, dépanneur / technicien de maintenance / installateur chauffe-eau / plombier chauffagiste / technicien de maintenance CVC / technicien de maintenance chauffage central / technicien installation

Responsable / technicien réseau

Chef du service informatique et services d'information / administrateur sécurité informatique / chef d'équipe informatique / responsable sécurité informatique, chef de projet informatique / chef de projet information / chef de projet systèmes et réseaux / directeur des systèmes d'information / directeur infrastructure IT / directeur IT / responsable informatique / responsable systèmes d'information / responsable systèmes et réseaux / opérateur informatique / technicien support / technicien support informatique / technicien support réseau / administrateur réseau / administrateur serveur / assistant informatique / informaticien / technicien informatique

** outil permettant de scanner les offres d'emploi au cours des 2 dernières années*

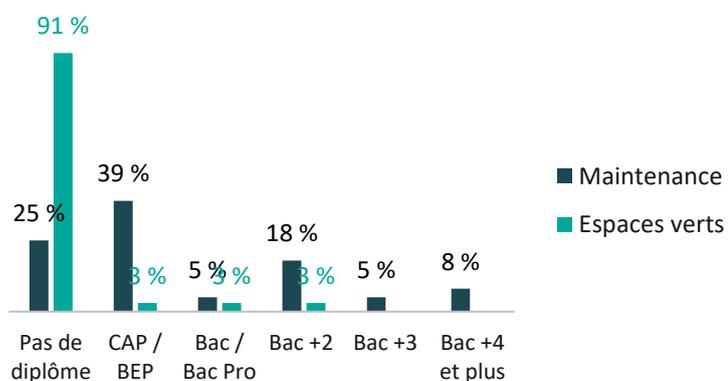
Détail du profil des répondants de l'enquête en ligne

Enquête auprès des salariés : technicien / responsable maintenance des équipements bâtiments et espaces verts

100 % des salariés interrogés sont en CDI (source : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 43 répondants)

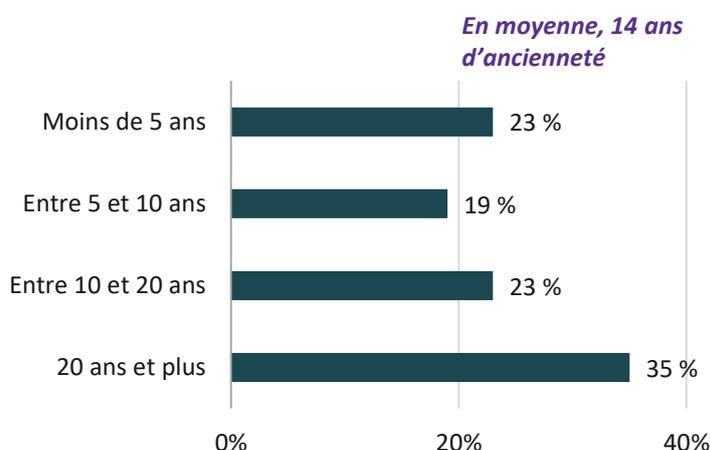
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR NIVEAU DE DIPLÔME

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 40 répondants (maintenance) et 37 répondants (espaces verts)



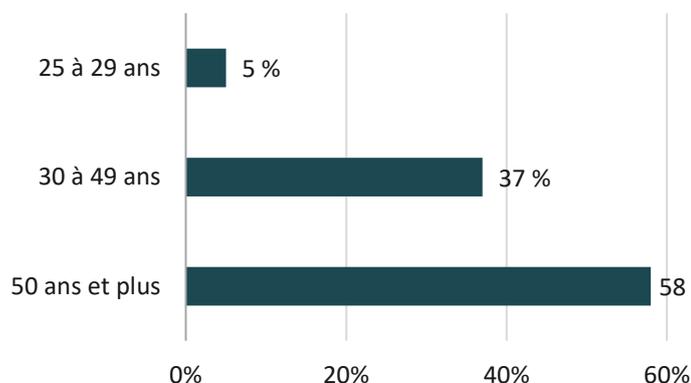
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 43 répondants



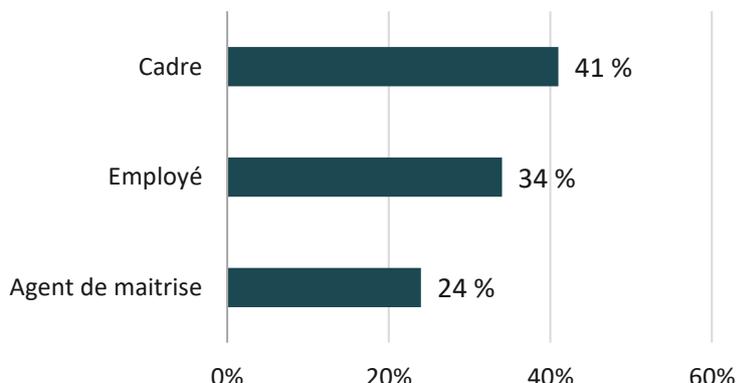
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TRANCHE D'ÂGE

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 43 répondants



RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 43 répondants

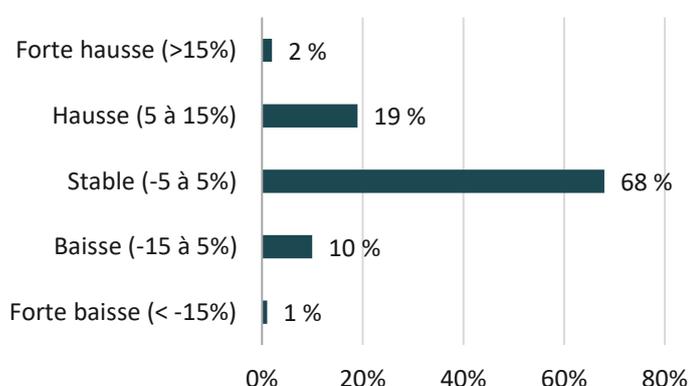


Évolution des effectifs des établissements

Focus sur l'enquête en ligne

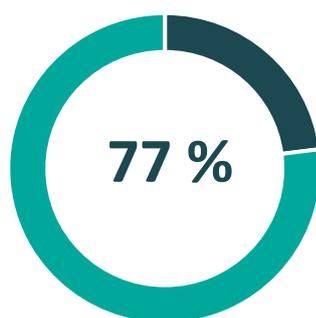
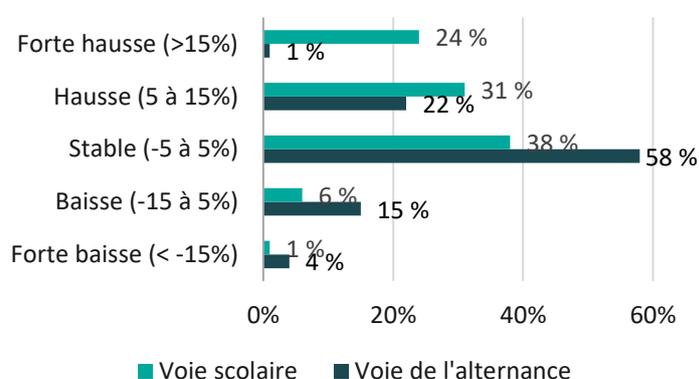
ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF SALARIÉ CES 3 DERNIÈRES ANNÉES

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse,
380 répondants



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS D'ÉLÈVES CES 3 DERNIÈRES ANNÉES

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse,
373 répondants



Source : enquête en ligne ;
retraitement Katalyse ;
Total : 382 répondants

... des établissements estiment que la **taille de l'établissement ne va pas évoluer** (en nombre de salariés et / ou nombre d'élèves)



RAPPORT COMPLET

Etude prospective de deux métiers pour l'Interbranches des établissements de l'enseignement privés

IDCC 3218 – Branche de l'enseignement privé non lucratif

IDCC 7520 – Branche de l'enseignement privé agricole

AKTO



Katalyse 
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

Mai
2024

OBSERVATOIRE
AKTO