SYNTHÈSE

Étude prospective sur le métier de Responsable de Vie Scolaire (RVS)

IDCC 3218 – Branche de l'enseignement privé non lucratif
IDCC 7520 – Branche de l'enseignement privé agricole

AKTO

FORMATION eep ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS

KATALYSE
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

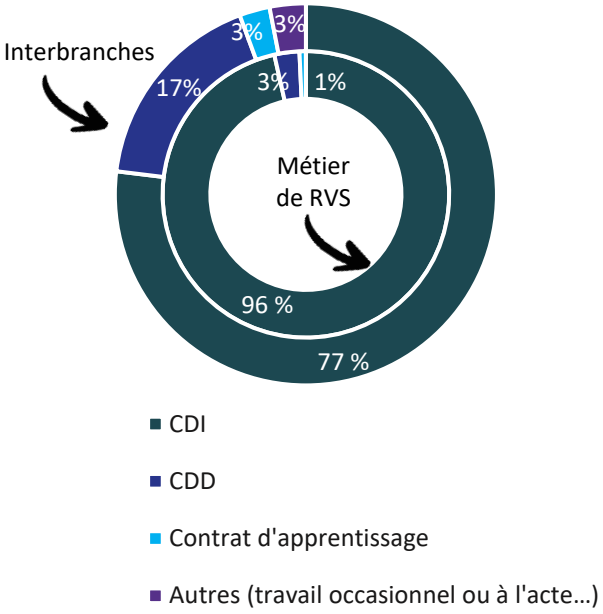
Juin
2025

OBSERVATOIRE AKTO

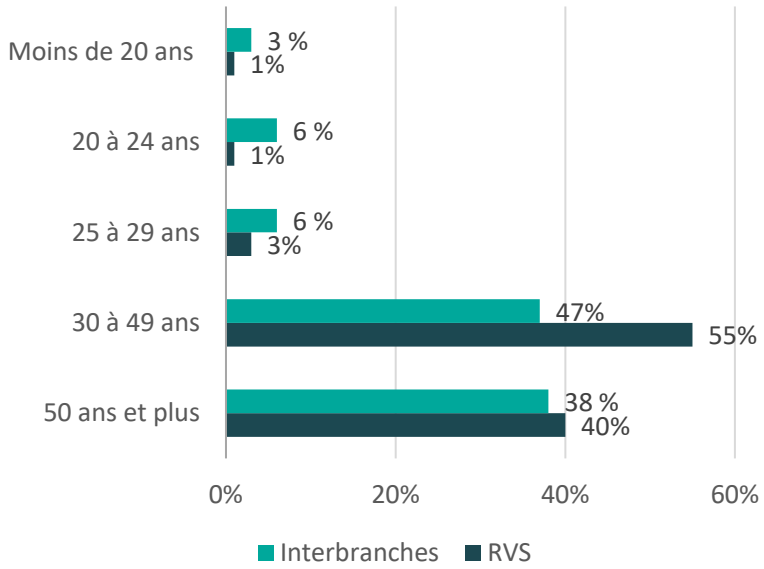
CHIFFRES-CLÉS ET PROFIL DU MÉTIER

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION DU SEXE
Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse
Total : 2 095 salariés

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT
Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse
Total : 2 095 salariés



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE
Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse
Total : 2 095 salariés



- **Légère majorité de femmes** dans la profession
- **Forte prépondérance des CDI**, contrats précaires très marginaux
- **Présence significative des plus de 50 ans**
- **70 % des RVS ayant le statut cadres** *(Sources : enquête en ligne salariés ; retraitement Katalyse ; 93 répondants)*

LE MÉTIER AUJOURD'HUI

Description générale

Le Responsable de Vie Scolaire est chargé de :

- Organiser et s'assurer du bon fonctionnement de la vie scolaire sur les activités d'externat et/ ou d'internat.
- Encadrer les différents intervenants de la vie scolaire, faire l'interface entre la vie scolaire et l'ensemble de la communauté éducative ainsi que le lien entre le/les établissements scolaires et les responsables légaux
- Superviser une équipe d'Educateurs de Vie Scolaire (EVS) et de Coordinateurs de Vie Scolaire (CVS) qui œuvrent quotidiennement au bon fonctionnement de la Vie Scolaire de l'établissement.
- Le RVS n'est pas un CPE, ce poste n'existant pas dans l'Interbranches.

Activités principales

Être responsable de la gestion, du suivi et de l'accompagnement des élèves	**Assurer le lien avec les parties prenantes extérieures**	**Organiser l'espace scolaire et la gestion du temps**	**Encadrer et manager le service de vie scolaire**

Sourcing et recrutement

Profils recrutés

- Majorité des RVS ayant exercé un métier en lien avec des élèves auparavant (responsable internat, membre de la vie scolaire, enseignant…)
- Recrutement de personnels diplômés avec une diversité de diplômes du niveau bac au bac +4 (ex. : Master MEEF)
- En complément de la formation initiale, nombreux RVS disposant d'une certification/qualification spécifique aux métiers de la vie scolaire

Turn over et difficultés de recrutement

- Turnover limité, principalement dû aux départs en retraite et aux mobilités géographiques
- Pas de difficulté majeure pour recruter sur le poste de RVS → un enjeu plutôt de trouver le « profil idoine » partageant la vision du projet d'établissement et qui restera plusieurs années en poste

Besoins en recrutement de 2024 à 2027

- Un besoin de recrutement d'environ 400 personnes

Ce qui attire ou fait rester les salariés dans la branche

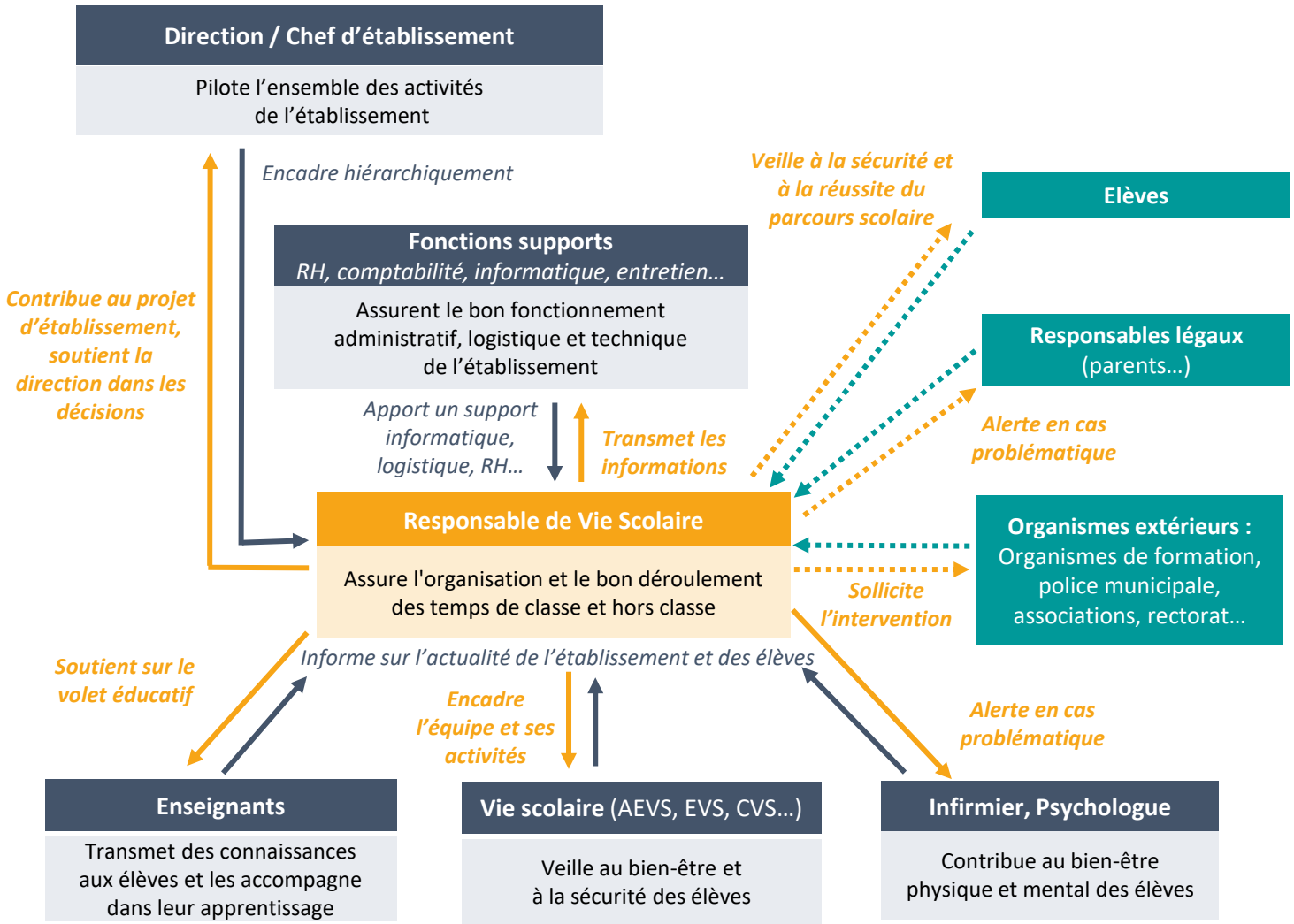
- Dimension humaine, interactions avec les élèves et les équipes pédagogiques
- Diversité des missions, suivi des élèves, gestion de budget, management d'équipe, montage de projets…
- Autonomie et possibilité d'initiatives

Ce qui éloigne les salariés de la branche

- Charge de travail importante, horaires souvent étendus
- Tension ressentie (voire gestion de conflits) avec les parents, les élèves, les enseignants (gestion de planning…)

ORGANISATION DES ÉTABLISSEMENTS VIS-À-VIS DU MÉTIER

Le schéma ci-dessous identifie les parties prenantes internes et externes avec lesquelles le RVS a des relations, et la nature de ces relations :



- Une **position-clé des RVS** au sein des établissements, qui disposent d'une **vision large du fonctionnement de l'établissement** et assurent la **coordination entre une diversité de parties prenantes** afin de créer un environnement propice à l'apprentissage et au développement des élèves.

- En fonction de leur taille et des niveaux enseignés, **les établissements pouvant disposer de plusieurs RVS**, chacun s'occupant d'un niveau d'enseignement propre le cas échéant. Le RVS pouvant être accompagné d'un ou de plusieurs coordinateur(s)de vie scolaire (CVS) qui le seconde(nt). Par ailleurs des responsabilités fonctionnelles pouvant être confiées à des enseignants : des interfaces complémentaires pour le RVS.

- A noter : **en moyenne un RVS encadre 7 personnes** *(Source : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 222 répondants)*

5 PRINCIPAUX FACTEURS D'ÉVOLUTION IDENTIFIÉS (1/2)

Renforcement des responsabilités du RVS

- **Evolution du champ d'actions et des responsabilités** du RVS allant bien au-delà du rôle de « surveillant général » assigné pendant de nombreuses années
- **Liens renforcés avec les interlocuteurs internes et externes**
- **Développement du métier de RVS dans des plus petits établissements, ainsi que dans des établissements primaires** pour venir en soutien des chefs d'établissements

Evolution des profils et des comportements des élèves

- Inclusion / **gestion d'une diversité de profils** & individualisation des parcours avec un suivi des besoins individuels plus fin
- **Fragilisation des bases éducatives** de certains élèves (impacts du covid-19)
- **Prise en compte croissante de la santé mentale**

Evolution des attentes et du comportement des familles

- **Posture des familles perçue comme davantage « clientéliste »** vis-à-vis de l'école
- **Suivi renforcé des parents induisant parfois des situations de tension voire de conflits** avec les équipes de vie scolaire

Impacts métiers / compétences

- **Capacité renforcée à adapter sa posture et communication en fonction de l'interlocuteur adressé** : élève, parent, direction, enseignant, association...
- **Force de proposition** attendue en tant que « conseiller technique éducatif » de la direction
- **Animation et organisation fine de l'équipe de vie scolaire**
- **Montée en puissance des compétences managériales** (pilotage de l'activité dans sa globalité et suivi individualisé de chaque membre de l'équipe avec la gestion de leur montée en compétences notamment)

- **Connaissance de la psychologique adolescente**
- **Accompagnement personnalisé des élèves** avec une compréhension fine et prise en compte de leurs spécificités (handicap, troubles scolaires, addictions…)
- **Capacité à adapter sa posture et sa communication** en fonction de l'interlocuteur adressé : élève, parent, direction, enseignant, association...
- Adoption d'une **fonction de médiation** dans les relations apprenants / équipe éducative / familles en cas de besoin

- **Diffusion des informations et documents** via les canaux de communication adaptés aux situations (mails, appels, sms…)
- Capacités à **gérer des situations conflictuelles** avec calme en faisant preuve de diplomatie et de pédagogie
- Adoption d'une **fonction de médiation** dans les relations apprenants / équipe éducative / familles en cas de besoin

5 PRINCIPAUX FACTEURS D'ÉVOLUTION IDENTIFIÉS (2/2)

Usage renforcé des outils numériques

- **Développement des outils numériques** / digitalisation des établissements (informatisation de l'enseignement, instantanéité des échanges, enjeux de déconnexion) augmentant la charge de travail administrative
- **Usage du téléphone par les élèves** nécessitant un encadrement ainsi que de la sensibilisation aux risques induits par le digital

Evolution du contexte réglementaire et organisationnel

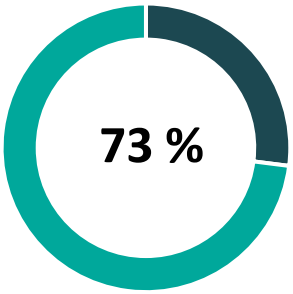
- **Judiciarisation des relations avec les familles** et les élèves (traces écrites, contacts physiques encadrés, obligation de communication…)
- **Evolution du cadre réglementaire et organisationnel** (règlement intérieur, projet d'école, sécurité et prévention…)

Impacts métiers / compétences

- **Identification des risques** liés à l'usage des technologies numériques (et des conduites addictives plus globalement), capacité à les prévenir et à mettre en œuvre des actions correctives
- **Capacité à se saisir des outils numériques** et à uniformiser les pratiques au sein de la vie scolaire en formant les équipes à l'utilisation des outils
- **Capacité à prioriser et ne pas céder à l'immédiateté** qui peut être requise

- Capacité à aller chercher les informations et à assurer une **veille sur la réglementation**
- Montée en compétences nécessaire sur « la **capacité à faire sans (se) mettre en danger** » avec notamment le passage de relais aux professionnels : médecins, psychologues…
- Nécessité d'assurer les **activités de reporting** en utilisant les outils de suivi numériques afin de garantir la traçabilité et d'être en capacité d'apporter des preuves en cas de litiges

PANORAMA DE L'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES



… des salariés occupant le poste de RVS estiment que leur **périmètre d'activité n'a pas évolué ou n'est pas en cours d'évolution**
(principales évolutions mentionnées liées au harcèlement ou à une nouvelle organisation de l'école - ex. : intégration de programme Erasmus)

Source : enquête en ligne salariés ; retraitement Katalyse ;
Total : 90 répondants

Savoir Connaissances

Importance accrue :
- Connaissance de la psychologie adolescente
- Suivi éducatif individuel et collectif des élèves
- Détection des élèves en difficulté ou en « souffrance » physique et psychologique (exemple : harcèlement)
- Cadre juridique

Nouveautés :
- Prévalence de troubles et handicaps
- Nouvelles actions de prévention

Savoir-faire Compétences opérationnelles

Importance accrue :
- Management et pilotage d'équipe
- Gestion des compétences (identification des besoins et recherche de solutions)
- Mobilisation d'experts / intervenants extérieurs et suivi de leur intervention
- Animation (élèves, vie scolaire, enseignants…)

Nouveautés :
- Mise en place et suivi des reportings (nouveaux indicateurs)

Savoir-être Compétences comportementales

Importance accrue :
- Capacité à gérer des situations conflictuelles avec calme et pédagogie
- Prise de recul par rapport aux situations
- Posture de médiateur dans les interactions
- Gestion des émotions

Nouveautés :
- Capacité à la prise de décisions stratégiques

BESOINS EN FORMATION ET ENJEUX DU MÉTIER

Besoins en formation

Une vision relativement distincte des priorités de formation entre les chefs d'établissements et les salariés :

- Un consensus sur le besoin en formation en matière de **management d'équipe** en tant que sujet de priorité plutôt élevée
- **Côté salariés**, des besoins en formation exprimés en premier lieu vis-à-vis de la **réglementation** et des **outils numériques**
- **Côté chefs d'établissement**, les besoins en formation orientés en priorité sur le **bien-être des élèves** (détection du harcèlement, meilleure compréhension de la psychologie adolescente…)

BILAN DE L'ANALYSE DE LA FORMATION INITIALE

Offre en adéquation avec le métier	Niveau peu satisfaisant
Prise en compte des enjeux-clés	Niveau peu satisfaisant
Offre spécifique aux spécificités de l'Interbranches	Niveau peu satisfaisant

BILAN DE L'ANALYSE DE LA FORMATION CONTINUE

Offre en adéquation avec le métier	Niveau satisfaisant
Prise en compte des enjeux-clés	Niveau satisfaisant
Offre spécifique aux spécificités de l'Interbranches	Niveau satisfaisant

→ Un nombre important de RVS accède à la fonction via de la **mobilité interne** : en évoluant d'éducateur de vie scolaire (à éventuellement coordinateur de vie scolaire si ce niveau intermédiaire est présent au sein de l'établissement) à responsable de vie scolaire → ces profils ne disposent donc pas d'une formation spécifique pour exercer le métier, d'où l'importance de la formation continue sur la fonction

→ **Une offre de formation continue diversifiée** en ligne ou en présentiel afin d'approfondir les compétences sur des thématiques variées

Deux enjeux identifiés avec des exemples de pistes d'action

Enjeu A : Clarifier le rôle de RVS

- Compléter la fiche métier CVS
- Diffuser les fiches métiers au sein de l'Interbranches et sur le site de l'Observatoire des métiers d'AKTO

Enjeu B : Accompagner la montée en compétences des RVS

- Communiquer sur les parcours amont et aval
- Développer / ajuster des parcours certifiants sur le métier
- Construire et diffuser un catalogue des formations et des organismes les dispensant