



RAPPORT COMPLET

Étude prospective sur les métiers d'Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM) et Responsable de Vie Scolaire (RVS)

IDCC 3218 – Branche de l'enseignement privé non lucratif (EPNL)

IDCC 7520 – Branche de l'enseignement privé agricole (OEFMT)

OBSERVATOIRE
AKTO



Katalyse
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT



Octobre
2025

OBSERVATOIRE
AKTO

SOMMAIRE

01	Introduction	p.3
02	Analyse du métier d'Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)	p.10
03	Analyse du métier de Responsable de Vie Scolaire (RVS)	p.46
04	Annexes	p.79



01 Introduction

02 Analyse du métier d'Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)

03 Analyse du métier de Responsable de Vie Scolaire (RVS)

04 Annexes



Objectifs de l'étude

- Analyser les **besoins en emplois et en compétences** à horizon **3-5 ans** pour les métiers d'**Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)** et **Responsable de Vie Scolaire (RVS)** dans l'Interbranches des Établissements de l'Enseignement Privé
- Dresser le **bilan d'adéquation** entre l'offre de formation et les **besoins futurs**, et émettre des préconisations
- Réviser les deux **fiches-métiers** ASEM et RVS

Moyens mis en œuvre lors de l'intervention

Réunions formelles :

- 22/01/25 : Réunion de lancement
- 19/03/25 : COTECH intermédiaire
- 11/04/25 : COTECH de restitution de Phase 1
- 07/05/25 : COPIL de restitution de Phase 1
- 07/07/25 : COPIL final de restitution des résultats de l'intervention
- 07/10/25 : Webinaire
- 09/10/25 : Présentation des résultats en CPNEFP

Analyse documentaire et statistique :

- Insee - Base tous salariés (BTS) 2022
- Dares - Portrait statistique de branche 2022
- Jobfeed by Textkernel (outil d'analyse des offres d'emploi)
- Rapports et études de branche récentes : Rapport économique et social EPNL 2022/2024, Chiffres de l'enseignement catholique 2023-2024, Note d'opportunité CQP CVS 2023...

Entretiens individuels :

- 7 entretiens exploratoires auprès d'acteurs représentatifs de l'Interbranches
- 32 entretiens-métiers dont :
 - 19 avec des chefs d'établissements, adjoints de direction, responsables RH...
 - 13 avec des salariés (4 ASEM, 7 RVS, 2 ex-ASEM devenues RVS)
- 6 entretiens auprès d'organismes de formation

→ Liste des interlocuteurs mobilisés en Annexe

Enquêtes en ligne :

- Enquête CHEFS D'ETABLISSEMENTS (849 réponses obtenues)
- Enquête SALARIES ASEM (250 réponses obtenues)
- Enquête SALARIES RVS (147 réponses obtenues)

Ateliers de travail :

- 1 atelier de travail sur les fiches métiers (11/06/25)
- 1 atelier de travail sur les pistes d'actions (17/06/25)

Périmètre de l'Interbranches des Établissements de l'Enseignement Privé (EEP)



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)**

~ 6 500 établissements



BRANCHE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ AGRICOLE (OEFMT)

- 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 la Souveraineté Alimentaire
- Branche rattachée à la **convention collective OEFMT (IDCC 7520)**
 - OEFMT = Organismes et Etablissements de Formation aux Métiers du Territoire

~ 175 établissements

→ Données-clés sur les deux branches en Annexe

Profil des répondants de l'enquête en ligne

Enquête auprès des chefs d'établissement



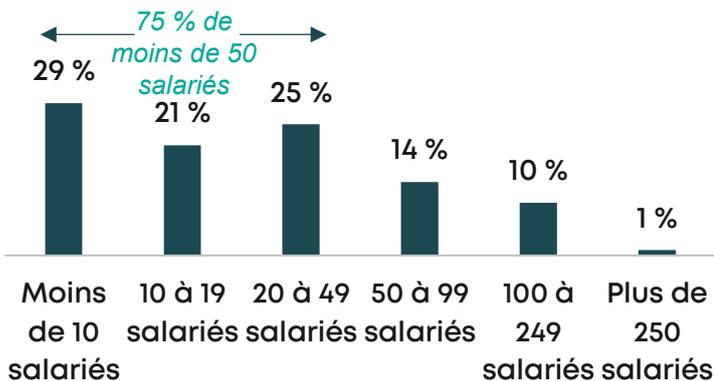
Un total de **849 réponses**

Aucune réponse bloquante

Nombre de réponses variant entre 130 et 849 réponses selon les questions

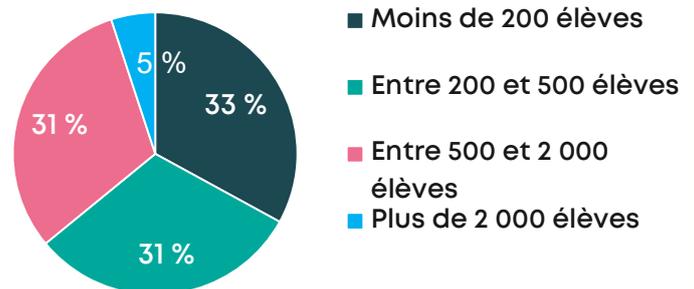
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT (SALARIÉS)

Sources : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 826 répondants



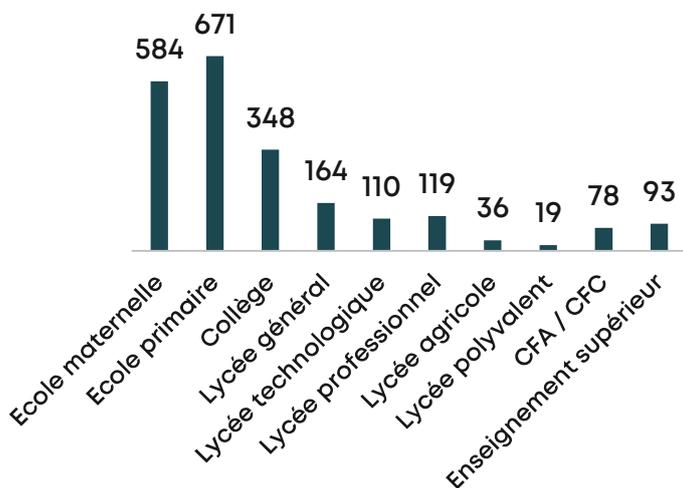
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT (ÉLÈVES)

Sources : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 787 répondants



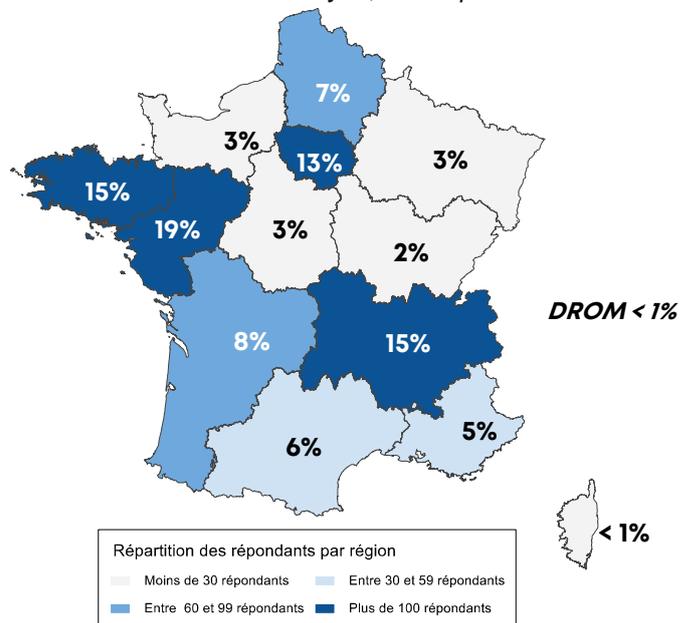
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR NIVEAU

Sources : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 846 répondants (possibilité pour cette question de sélectionner plusieurs réponses)



RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR RÉGION

Sources : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 847 répondants



Représentativité élevée de l'enquête :

- Volume de réponses conséquent : 849 répondants, soit 11 % des établissements de la branche...
- ... correspondant à un niveau de confiance (reflet des comportements) de 95 % et une marge d'erreur de 3 % (écart entre les réponses de l'échantillon et la population totale) – Calcul généré à partir de l'outil d'enquête Survey Monkey
- NB : 95 % de réponses d'établissements relevant de la branche EPNL (811 réponses) et 5 % de réponses d'établissements relevant de la branche OEFMT (38 réponses) → reflet de la situation de l'Interbranches (< 3 % d'établissements OEFMT)

Profil des répondants de l'enquête en ligne

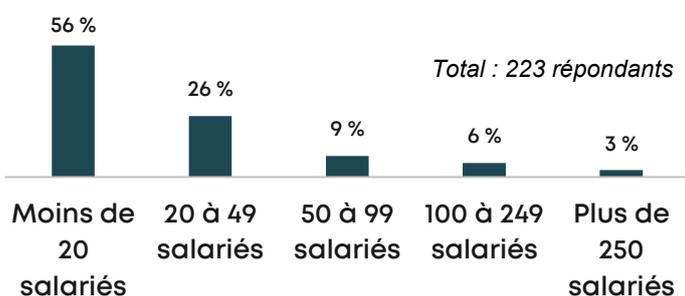
Enquête auprès des salariés ASEM



Un total de **250** réponses

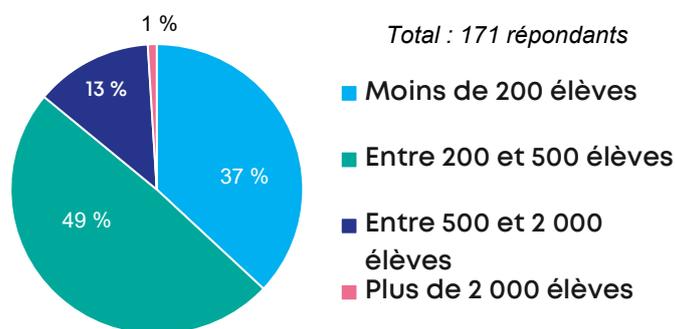
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT (SALARIÉS)

Sources : enquête en ligne salariés ASEM, retraitements Katalyse, 223 répondants



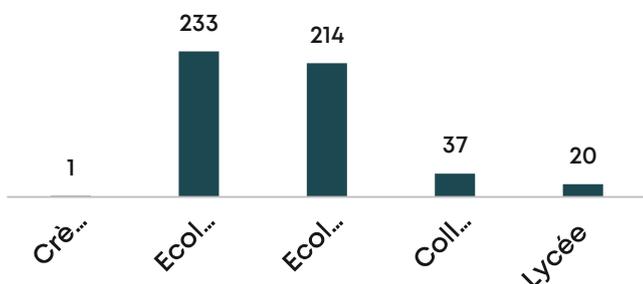
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT (ÉLÈVES)

Sources : enquête en ligne salariés ASEM, retraitements Katalyse, 171 répondants



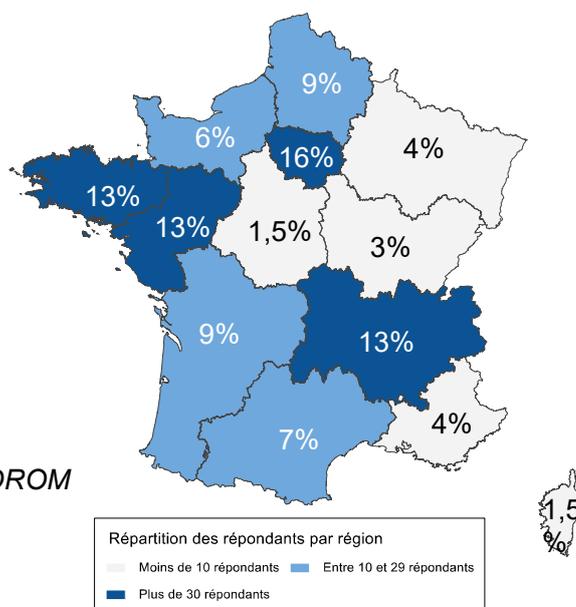
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR NIVEAU

Sources : enquête en ligne salariés ASEM, retraitements Katalyse, 244 répondants
(possibilité pour cette question de sélectionner plusieurs réponses ; certains établissements étant multiniveaux)



RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR RÉGION

Source : enquête en ligne salariés ASEM, 244 répondants



Profil des répondants de l'enquête en ligne

Enquête auprès des salariés RVS

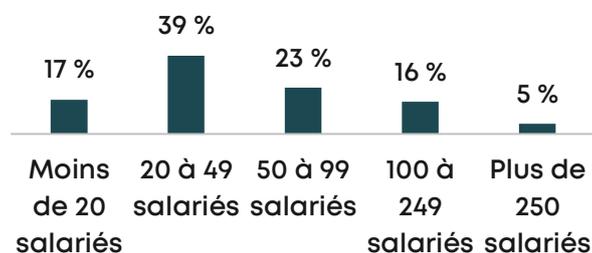


Un total de **147** réponses

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT (SALARIÉS)

Sources : enquête en ligne salariés RVS, retraitements Katalyse

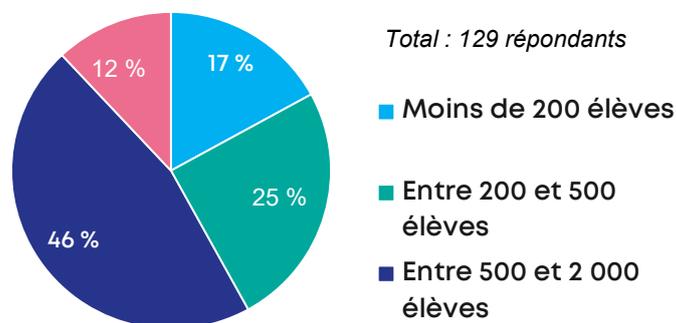
Total : 138 répondants



RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT (ÉLÈVES)

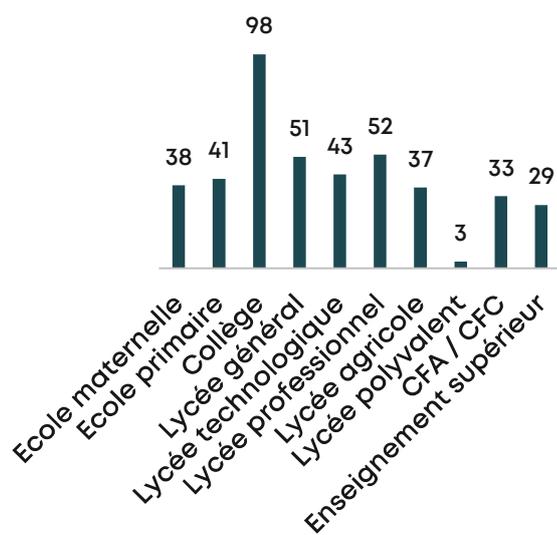
Sources : enquête en ligne salariés RVS, retraitements Katalyse

Total : 129 répondants



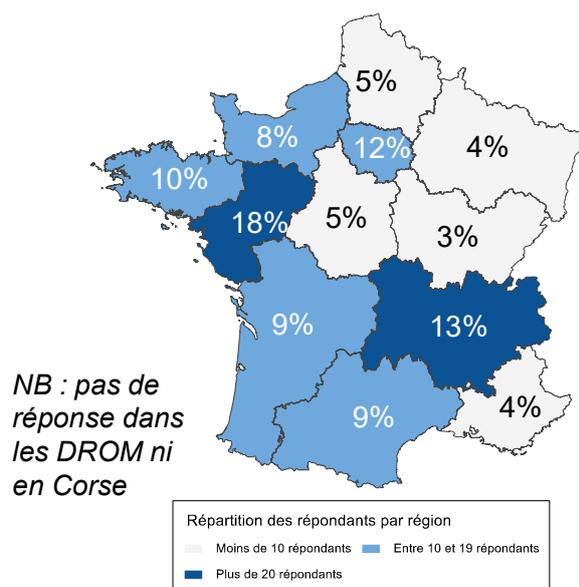
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR NIVEAU

Source : enquête en ligne salariés RVS, retraitements Katalyse, 145 répondants (possibilité pour cette question de sélectionner plusieurs réponses)



RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR RÉGION

Source : enquête en ligne salariés RVS, 145 répondants



01 Introduction



02 Analyse du métier d'Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)

03 Analyse du métier de Responsable de Vie Scolaire (RVS)

04 Annexes



02 Analyse du métier d'Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)

Situation actuelle du métier

Périmètre-métier et appellations rencontrées

Périmètre PCS retenu

- La nomenclature PCS ne permettant pas une précision allant jusqu'au métier d'Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles, l'étude statistique qui suit portera sur 2 codes PCS, qui incluent dans les professions les plus typiques décrites par l'Insee les appellations « Agents de service des établissements primaires » (525A) & « Educateurs de jeunes enfants » (434G).

CODES PCS SÉLECTIONNÉS, COMPRENANT LE MÉTIER D'ASEM

Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse

Codes PCS retenus	Libellé du code PCS	Effectifs estimés (source : BTS)	Part des effectifs de la branche	Professions les plus typiques (Source : nomenclature INSEE)	Catégorie Socio-Professionnelle
525A	Agents de service des établissements primaires	19 051	18,2 %	ATSEM / ASEM Agent de service Employé d'école Concierge, employé de cantine, femme de ménage	Employés
434G	Educateurs de jeunes enfants	134	0,01 %	Educateurs de jeunes enfants Jardinière d'enfants (spécialisée)	Professions intermédiaires

Principales dénominations utilisées au sein des établissements

- L'appellation « ASEM » majoritairement utilisée au sein des établissements de la branche (80 % des chefs d'établissements ayant répondu à l'enquête utilisant cette appellation et 57 % des salariés ASEM)
 - De nombreuses autres appellations évoquées par le biais de l'enquête ou lors des entretiens :
 - Plusieurs appellations apparentées à l'agent de service : agent de service classe maternelle / en école maternelle, agent des services maternelles, agent (de service) classes enfantines, agent de service en école privée...
 - D'autres appellations variées : agent polyvalent, aide maternelle, assistante maternelle, agent de vie scolaire, ATSEM (quand bien même cette appellation corresponde au secteur public)...
 - Des fonctions complémentaires peuvent être ajoutées aux intitulés de postes (d'après les retours de l'enquête), telles que : agent de réfectoire, agent de nettoyage, agent de service
- L'absence de standardisation et la multiplicité des appellations employées pour désigner le métier d'ASEM et des fonctions connexes, créant des ambiguïtés dans la compréhension de sa mission et des tâches / responsabilités associées.

Strates et degrés classants

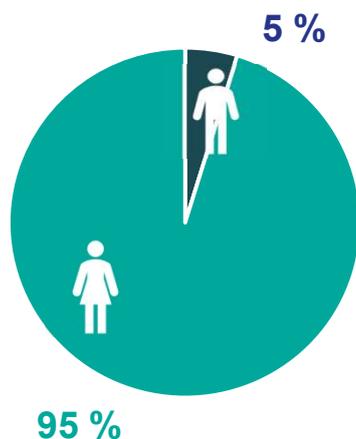
- La majorité des ASEM en strate 1 (67 % des chefs d'établissements répondants, 701 répondants), les 33 % restants étant en strate 2
- D'après les établissements mobilisés, environ 30 % des salariés ASEM ayant un degré classant inférieur à 4 et plus de 50 % ayant un degré classant inférieur à 7

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

Métier d'Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles qui totalise **environ 19 200 salariés** en 2022 (soit environ 18 % de l'effectif de l'Interbranches)

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION DU SEXE

Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse
Total : 19 185 salariés

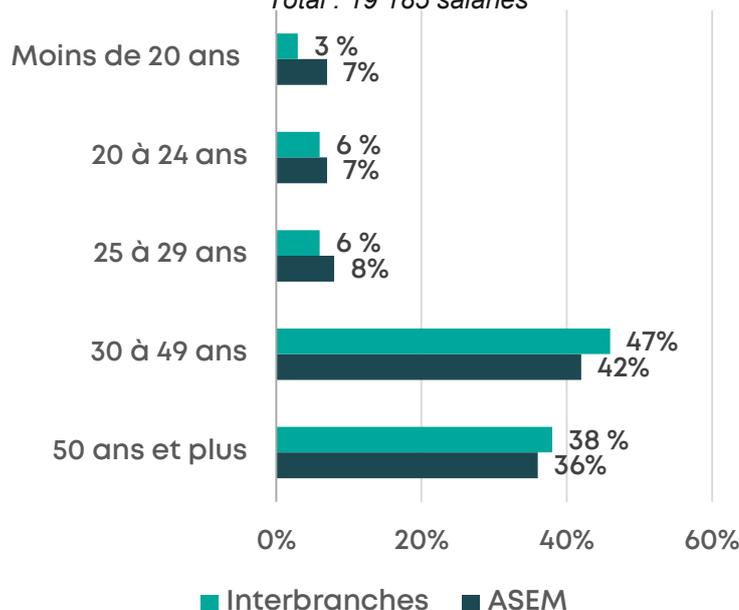


- **Métier quasi-exclusivement exercé par des femmes** (95 % des salariés) ; contre 75 % de femmes à l'échelle de l'ensemble des métiers de l'Interbranches

- **Population ASEM plutôt vieillissante** (36 % de salariés de 50 ans et plus), **mais en moyenne plus jeune** que l'ensemble de l'Interbranches : plus d'un(e) ASEM sur cinq ayant moins de 30 ans et 7 % des salariés ayant moins de 20 ans (contre 3 % dans l'Interbranches)

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse
Total : 19 185 salariés

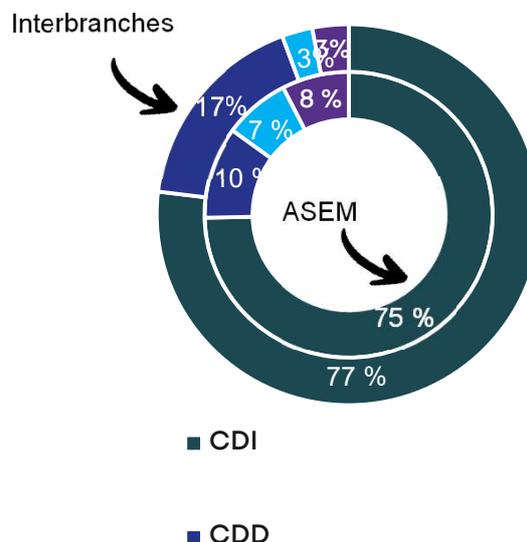


Répartition par condition d'emploi et zones géographiques

- 76 % des ASEM occupant un **emploi à temps partiel**
 - Un tiers des emplois à temps complet occupés par les salariés de moins de 25 ans
 - En moyenne 30 heures de travail hebdomadaire pour les salariés à temps partiel, d'après les résultats de l'enquête salarié ASEM
- L'ensemble des salariés exerçant sous le **statut employé**
- **Contrat CDI constituant le principal contrat utilisé** pour le métier d'ASEM (75 % des contrats) : une part légèrement inférieure à la part des CDI au sein de l'Interbranches
 - Poids plus faible des contrats CDD pour ce métier
 - Poids plus important des contrats d'apprentissage

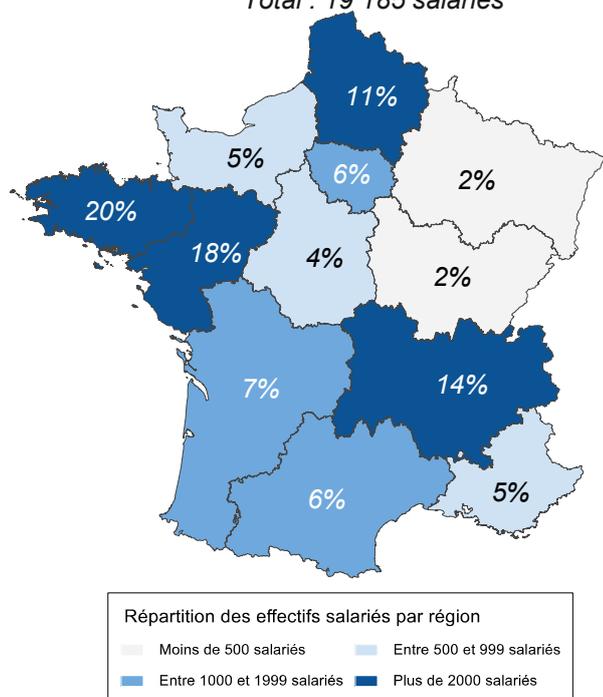
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT

Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse
Total : 19 185 salariés



RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA RÉGION DE TRAVAIL

Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse
Total : 19 185 salariés



CC2

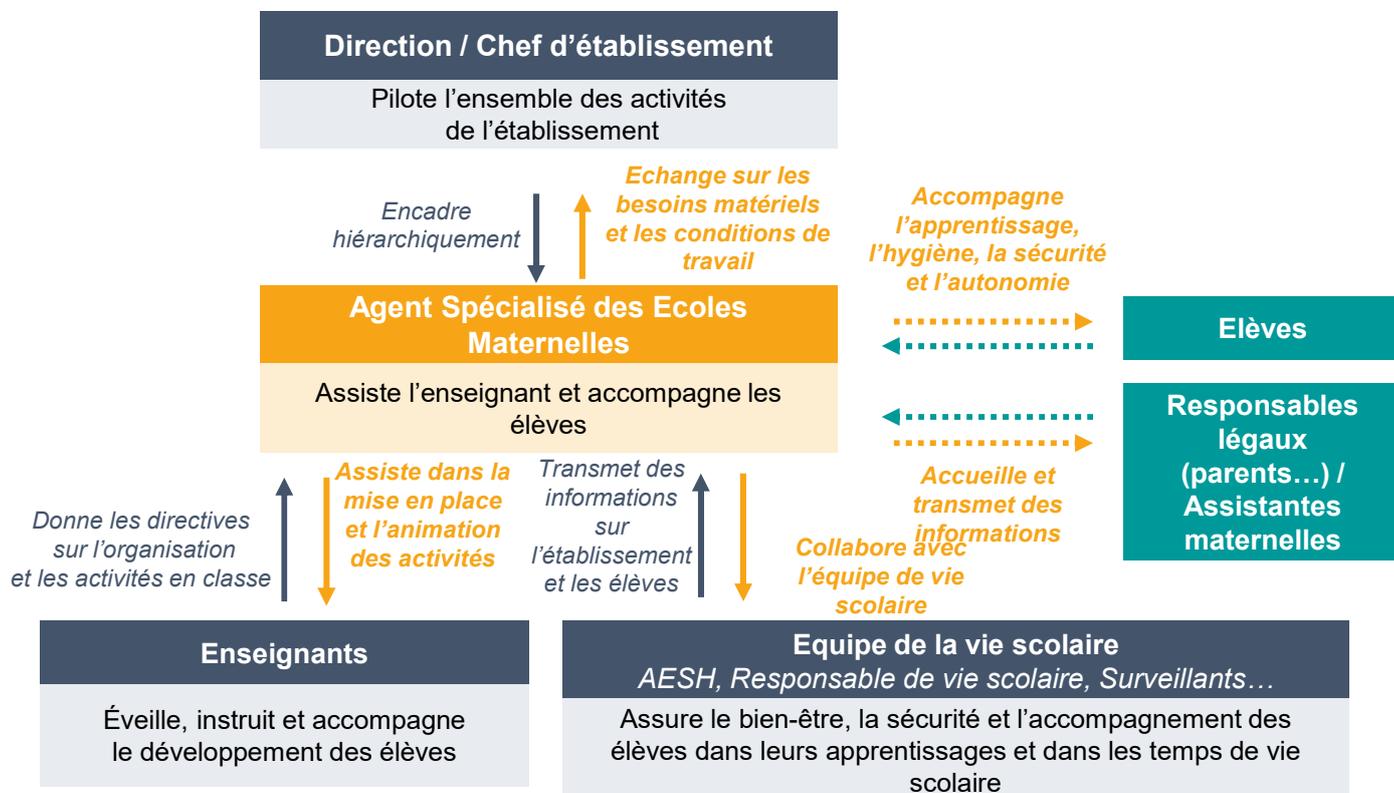
- **Trois régions totalisant plus de la moitié des effectifs** du métier : Bretagne (20 % des salariés), Pays de la Loire (18 % des salariés) et Auvergne-Rhône-Alpes (14 % des salariés) → Surreprésentation de ces régions sur le métier d'ASEM par rapport à l'Interbranches, qui totalisent près de 40 % de l'ensemble des effectifs
- A l'inverse, la Région Ile-de-France regroupant près de 17 % des salariés de l'Interbranches pour seulement 6 % des salariés ASEM

Diapositive 14

- CC1** Demande Nicolas : qu'y a-t-il dans «autre» >> pas la précision dans la base BTS
Chloé Champion - Katalyse; 2025-04-03T10:18:33.671
- MF1 0** Travail occasionnel ou à l'acte, contrat intérim, avenants...
Marine Friedrich - Katalyse; 2025-04-09T12:05:34.119
- CC2** Précision Nicolas pour la phase préco : 50% des travailleurs immigrés en France sont situés en IDF (tous métiers confondus) >> possible vivier ? Avec formation au socle Français etc... ?
Chloé Champion - Katalyse; 2025-04-03T10:19:52.799

Organisation des établissements vis-à-vis du métier

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



- **ASEM principalement en relation avec le ou les enseignants avec qui ils travaillent, ainsi qu'avec les élèves.** Selon la taille de l'établissements, des échanges pouvant être réguliers avec l'équipe de direction et l'équipe de vie scolaire.
- **Binôme ASEM-enseignant** généralement constitué et stable sur l'année (environ 65 % des cas d'après les retours d'enquête) ; le partage entre classes effectif dans un peu plus de 5 % des cas ; une coexistence des deux modes de fonctionnement au sein d'un même établissement dans près de 30 % des cas (l'ASEM a une classe de référence mais peut être amenée à travailler dans une autre classe en cas de besoin).

« Au quotidien, j'échange en permanence avec l'enseignante pour organiser les activités et accompagner les enfants. Avec les petits, je suis là pour les aider à devenir plus autonomes et les rassurer. Les parents me sollicitent souvent pour avoir des nouvelles de leur enfant, surtout les plus petits. Parfois, je dois échanger avec le reste de l'équipe éducative et la direction, notamment pour l'organisation des événements ou la gestion du matériel. » Salariée ASEM

« Chez nous, chaque ASEM reste avec le même enseignant toute l'année pour assurer une stabilité aux enfants. Mais tous les deux ans, nous faisons tourner les binômes pour favoriser la diversité des pratiques et l'adaptation. »
Cheffe d'établissement

Les missions / activités actuelles

Description générale :

L'Agent(e) Spécialisé(e) des Écoles Maternelles (ASEM) intervient exclusivement en école maternelle. Sa mission principale est d'**assister le personnel enseignant**, en contribuant activement à l'**accompagnement éducatif des élèves et à leur autonomie**.

Il/elle participe également à l'entretien et à la propreté de l'établissement et du matériel servant directement aux élèves, tout en veillant à la sécurité des élèves et au **respect des règles de l'école**.

Activités « cœur-de-métier » :

Assurer l'accueil et l'accompagnement des élèves tout au long de la journée

- Accueil des élèves et de leurs parents / responsables légaux le matin en facilitant la séparation
- Transmission d'informations aux parents / responsables légaux en fin de journée

Assister l'enseignant dans les missions éducatives au quotidien

- Préparation et remise en état matérielle de la classe et des activités pédagogiques
- Soutien aux élèves lors de l'animation d'ateliers en appliquant les consignes de l'enseignant
- Détection de difficultés et problèmes rencontrés par les élèves en relayant l'information aux bons interlocuteurs et en respectant le projet éducatif et le projet de l'établissement
- Réalisation des soins corporels aux élèves des classes maternelles en respectant leur intimité et les règles d'hygiène
- Accompagnement des élèves dans l'acquisition de l'autonomie (s'habiller, se déshabiller, lacer ses chaussures...)

Accompagner les élèves dans l'hygiène et l'autonomie

Entretenir les matériels et espaces pédagogiques

- Application des techniques et des procédures de nettoyage afin de maintenir le matériel et les locaux propres pendant le temps scolaire

Contribuer à la sécurité des élèves selon le périmètre établi

- Surveillance des élèves des classes maternelles sur les temps de classe, la sieste, les récréations et sur le temps du midi
- Participation à l'encadrement des repas sur la pause méridienne particulièrement
- Veille au respect du règlement intérieur et des consignes d'alerte (en cas de risques liés à la sécurité) par les élèves des classes maternelles en respectant le niveau de délégation

Activités complémentaires :

- L'importance du travail à temps partiel, généralement subi par les ASEM, implique pour les établissements de proposer des missions complémentaires afin de **permettre aux salariés d'accéder à un complément de revenu et in fine de les fidéliser**
- **Des missions le plus souvent en lien direct avec les élèves sur les temps périscolaires** : garderie en premier lieu, service à la cantine et étude du soir et aide aux devoirs en deuxième lieu, et plus ponctuellement surveillance, animation de centre aéré...
- D'autres missions variées pouvant être effectuées, en particulier le **nettoyage / entretien des locaux et espaces verts et le secrétariat** (voire comptabilité)

Les compétences nécessaires



Savoir Connaissances

- Techniques d'éveil de l'enfant
- Techniques pédagogiques (éducation et apprentissage)
- Etapes du développement de l'enfance
- Procédures d'urgence et de premiers secours
- Pathologies et psychologie de l'enfant
- Psychomotricité
- Caractéristiques des produits de nettoyage
- Normes d'hygiène et de propreté (dont caractéristiques des produits de nettoyage)
- Droit de l'enfant et protection des mineurs



Savoir-faire Compétences opérationnelles

- Relais de l'information
- Accueil des élèves
- Apport d'éléments de confort et de réconfort à l'élève
- Observation du comportement, de l'évolution de l'élève et identification d'éventuelles difficultés
- Accompagnement de l'élève dans l'apprentissage des gestes de la vie quotidienne et des règles de vie en collectivité
- Accompagnement au développement, à l'autonomie et à l'éveil de l'élève
- Soins corporels aux élèves des classes maternelles en respectant leur intimité et les règles d'hygiène
- Entretien et nettoyage d'un espace, d'un lieu, d'un local
- Sécurité des élèves lors de sorties scolaires sous la responsabilité de l'enseignant
- Construction et maintien des relations professionnelles durables
- Veille à la bonne prise des repas en éduquant au goût et à la nutrition
- Communication multi-acteurs



Savoir-être Compétences comportementales

- Ecoute, empathie et bienveillance
- Créativité et inventivité
- Travail en équipe
- Sens de l'organisation et de la hiérarchisation des tâches
- Capacité d'adaptation
- Discernement
- Gestion du temps
- Ponctualité
- Capacité à gérer les situations conflictuelles avec calme et pédagogie



02 Analyse du métier d'Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)

Besoins en recrutement et profils recherchés

Analyse des offres d'emploi

Dynamique du marché de l'emploi

Précisions méthodologiques pour l'analyse des offres d'emploi

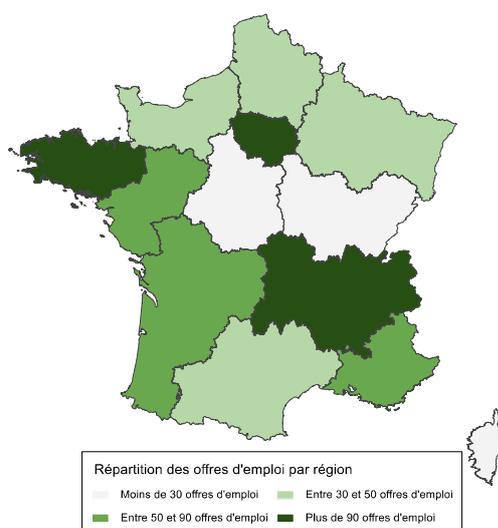
- **Outil utilisé pour l'analyse** : Jobfeed (Textkernel) qui scanne automatiquement les offres d'emploi en ligne des principaux canaux (France Travail, Indeed, sites de grands employeurs...) et permettant d'en extraire des données.
- **Périmètre d'activité pris en compte** : tous les codes NAF de l'enseignement : NAF 85.1 Enseignement pré-primaire, 85.2 Enseignement primaire, 85.3 Enseignement secondaire, 85.4 Enseignement supérieur et post-secondaire non supérieur, 85.5 Autres activités d'enseignement et 85.6 Activités de soutien à l'enseignement
- **Professions sélectionnées** : mot-clé « ASEM » au sein des professions « Agent territorial spécialisé des écoles maternelles », « Assistant d'enseignement », « Assistant pédagogique », « Educateur scolaire spécialisé et Accompagnant éducatif petite enfance »

689 offres d'emploi en 2 ans

- **Près de 700 offres d'emplois** publiées pour les métiers apparentés à l'Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles au cours des 2 dernières années, soit une moyenne de **7 offres par semaine**.
- **De très fortes périodes de recrutement** entre juin et août, correspondant à la période avant rentrée scolaire
- La moitié des offres d'emploi sous l'appellation **ATSEM**, tandis que l'appellation **ASEM** représente 40 % des offres → la **confusion entre ces deux statuts** qui transparait dans les annonces d'emploi, bien que les **modalités d'accès** au métier soient différentes (passage d'un concours pour accéder au métier d'ATSEM dans la fonction publique). Le reste des offres (10 %) regroupées sous l'appellation « **accompagnant éducatif petite enfance** » (exercice en crèche ou en école).
- Des annonces d'emploi postées par **l'employeur direct** par le biais le site des emplois territoriaux (bourgenbresse.fr, rouen.fr, ville-franconville.fr...) ou encore sur France Travail.

RÉPARTITION RÉGIONALE DES OFFRES D'EMPLOIS PASSÉES POUR LE MÉTIER D'AGENT SPÉCIALISÉ DES ECOLES MATERNELLES DANS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT ENTRE LE 14/02/2023 LE 11/02/2025

Source : Jobfeed, extraction le 11/02/2024, retraitements Katalyse
Total : 689 offres d'emploi



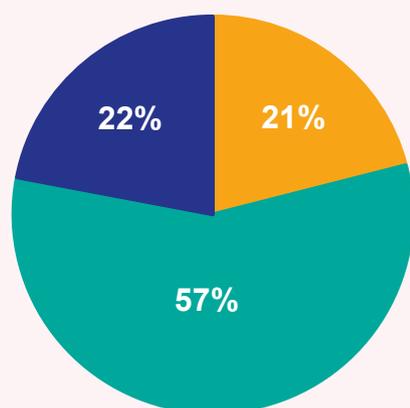
- **33 %** des offres d'emploi concernant des **emplois à temps partiel** et **32 %** pour des **contrats à durée déterminée** (remplacements et périodes d'essais fréquents)
- **3 régions regroupant près de la moitié des offres d'emplois** : Ile-de-France (18 %), Auvergne-Rhône-Alpes (17 %) et Bretagne (14 %) ; la région Ile-de-France n'employant que 6 % des ASEM
- **Poids plus limité des autres régions** : environ 8 % des offres d'emploi sur chacune des régions Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire et Provence-Alpes-Côte d'Azur ; la région Pays de la Loire employant 18 % des ASEM

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 14/02/2023 le 11/02/2025, retraitements Katalyse



- Non renseigné
- Bac / Bac pro
- BEP / CAP

- Niveau Bac / bac pro recherché dans près de 60 % des annonces
- 21% des offres pour lesquelles le niveau de diplôme n'est pas renseigné

Total : 544 offres ayant renseigné le niveau de diplôme

Principales compétences recherchées par les établissements :

- **Compétences professionnelles** (cf. graphe ci-contre) : **garde d'enfants** (gestion du périscolaire, surveillance de la récréation, sieste/ temps calme...) et **animation**, ainsi que nettoyage des bâtiments et des locaux (salle de classe, cantine...) et application des **normes d'hygiène et de sécurité**
- **Compétences humaines** : motivation personnelle, sens de l'organisation, esprit d'équipe, compétences interpersonnelles...

PRINCIPALES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES RECHERCHÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Source : Jobfeed, extraction entre le 14/02/2023 le 11/02/2025, retraitements Katalyse

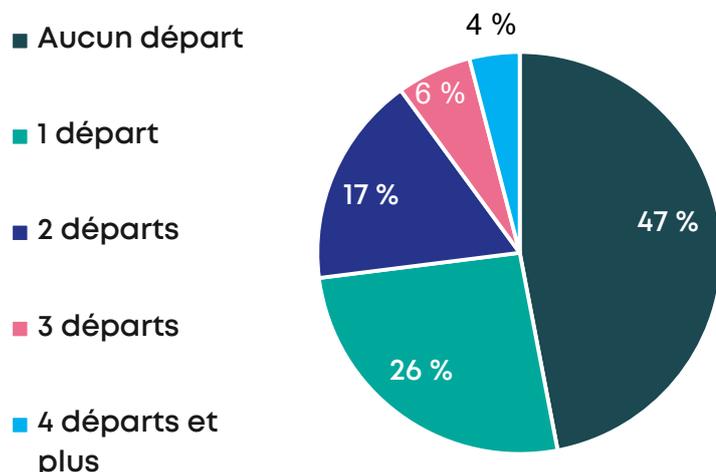


Besoins en recrutement

Résultats de l'enquête

NOMBRE DE DÉPARTS DURANT LES 5 DERNIÈRES ANNÉES

Sources : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 417 répondants



- **Peu de départs** observés ces dernières années pour le métier d'agent spécialisé des écoles maternelles : près de la moitié des établissements n'ayant eu aucun départ ces 5 dernières années et 90 % moins de 2 départs
- La **retraite étant le principal motif de départ** pour les établissements ayant connus des départs, suivi par les fins de contrat, les démissions et les reconversions professionnelles

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

Sources : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 323 répondants (possibilité pour cette question de sélectionner plusieurs réponses)



- Une préférence des établissements relativement marquée pour le recrutement de **profils diplômés ET expérimentés** (38 % des structures s'orientant vers ce type de profils parmi les répondants à l'enquête)
- Toutefois, l'alternance et l'embauche de jeunes diplômés également des voies privilégiées (respectivement 33 % et 25 % des recrutements), témoignant de l'ouverture des établissements pour intégrer des « primo-entrants » dans la profession
- Les principales compétences recherchées liées à **l'accompagnement des élèves**, à **l'animation pédagogique** aux côtés de l'enseignant et à **l'entretien du matériel et des locaux**, ces compétences étant attendues par plus de 87% des établissements. L'organisation du travail et la communication avec les familles et l'équipe pédagogique également soulignées comme des compétences essentielles.

Sourcing et recrutement

Bilan

Profils effectivement recrutés :

- L'**appétence au travail avec les enfants**, qualité principale recherchée par les chefs d'établissement mobilisés
- Titulaire du **CAP petite enfance** pour près de la moitié des ASEM (*source : enquête en ligne salarié ASEM, retraitements Katalyse, 152 répondants*), 44 % des ASEM n'ayant pas de certification spécifique relative au métier d'ASEM
- A noter : près de **70 % des ASEM interrogés ayant effectué une reconversion professionnelle** pour devenir ASEM (*source : enquête en ligne salarié ASEM, retraitements Katalyse, 152 répondants*), les métiers exercés au préalable étant fortement diversifiés, avec une légère dominante de métiers de contact humain (coiffeur, AESH, commerce, auxiliaire de puériculture, restauration, secrétaire...)

Compétences recherchées : (*source : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 305 répondants*)

- Prise en charge et accompagnement des élèves (96 % des chefs d'établissement interrogés)
- Animation et pédagogie aux côtés de l'enseignant (87 % des chefs d'établissement interrogés)
- Entretien et maintenance du matériel et des locaux (87 % des chefs d'établissement interrogés)
- Organisation du travail (69 % des chefs d'établissement interrogés)

Turn over et difficultés de recrutement :

- **Turnover limité et faible difficulté de recrutement** sur le métier d'ASEM
- Difficultés de recrutement variables en fonction des établissements et du niveau de compétence recherché (ex. : compétences linguistiques spécifiques, diplôme attendu...)
- A noter : 71 % des établissements interrogés pour lesquels le recrutement est jugé facile ou sans difficulté majeure (*source : enquête en ligne chef d'établissement, retraitements Katalyse, 395 répondants*), 73% des établissements ayant connu 0 ou 1 départ d'ASEM au cours des 5 dernières années (*source : enquête en ligne chef d'établissement, retraitements Katalyse, 417 répondants*)



Ce qui attire ou fait rester les salariés dans la branche

- Appétence pour le travail avec les enfants
- Notion de transmission
- Conditions de travail souvent plus avantageuses que dans des entreprises d'autres branches (rythme de travail, congés...)



Ce qui éloigne les salariés de la branche

- Ressenti d'une faible compétitivité en matière de salaire (renforcé par le travail à temps partiel « subi »)
- Manque de reconnaissance du métier
- Forte dépendance de la relation avec l'enseignant
- Peu de possibilité d'évolution (carrière)
- Impact sur la santé (risques TMS)



02 Analyse du métier d'Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)

Vision prospective

5 grands facteurs d'évolution identifiés impactant les activités et les compétences des ASEM



Focus sur le renforcement des responsabilités



Explication du facteur :

- Constitution d'un véritable **binôme ASEM / enseignant**, le rôle de l'ASEM de plus en plus orienté en tant qu'assistant éducatif avec un **rôle pédagogique renforcé** → implication croissante dans l'accompagnement des élèves, d'autant plus avec le développement de nouvelles méthodes pédagogiques (ex. : travail en sous-groupe...)
- **Développement du nombre de tâches non « cœur-de-métier »** dans le domaine de l'enfance (ex. : surveillance de la sieste, garderie...), ou en intégrant des fonctions complémentaires (ex. : ménage, secrétariat...)
- Implication fréquente dans le **tutorat de stagiaires** et le **remplacement des enseignants en cas d'absence**
- Dans certains établissements : **maîtrise d'une langue supplémentaire** (anglais, langues régionales) pour communiquer avec l'élève

Impacts activité / organisation

- **Renforcement du binôme ASEM / enseignant** : Rôle plus actif dans l'accompagnement pédagogique, nécessitant une meilleure coordination et une définition plus claire des responsabilités
- **Charge de travail accrue** : Multiplication des missions hors cœur de métier (garderie, ménage, secrétariat) pouvant diluer l'expertise éducative
- **Flexibilité et adaptabilité exigées** : Passage fréquent entre des tâches éducatives et logistiques, demandant une capacité à alterner entre plusieurs rôles
- **Risque de surcharge** : Accumulation des responsabilités sans revalorisation statutaire ou salariale pouvant générer frustration et démotivation → *point développé page suivante*
- **Besoins accrus en formation** : Évolution des pratiques pédagogiques nécessitant des compétences nouvelles (animation de sous-groupes, accompagnement renforcé des élèves)

Traduction « Métier / Compétences »

- **Montée en compétences pédagogiques** : Approfondissement des connaissances en accompagnement des élèves et en animation d'activités éducatives pour pouvoir remplacer l'enseignant en cas d'absence
- **Compétences renforcées en gestion multitâches** : Capacité à gérer des missions variées et à prioriser efficacement
- **Compétences en tutorat / accompagnement de nouveaux ASEM** : Acquisition de compétences en accompagnement des stagiaires et en transmission des connaissances et savoir-faire
- **Connaissances en gestion administrative et logistique selon les établissements** : Adaptation aux nouvelles tâches hors du périmètre éducatif (secrétariat, intendance...)

Focus sur l'attente d'une plus forte reconnaissance



Explication du facteur :

- **Manque perçu de reconnaissance professionnelle :**
 - Une reconnaissance perçue hétérogène et parfois ambivalente par les chefs d'établissements envers les ASEM → vision d'un métier d'ASEM clé pour le bon fonctionnement de l'école VS. perception parfois plus négative des personnes exerçant le métier
 - Sentiment d'« infériorité » évoqué par plusieurs ASEM engendré par un manque d'inclusion dans le projet pédagogique et des relations parfois difficiles avec les enseignants
- **Conditions de travail pouvant être jugées précaires et/ou contraignantes :**
 - Temps partiel le plus souvent subi par les ASEM
 - Temps de travail pouvant parfois déborder sur le temps personnel (temps d'attente des parents à la sortie des élèves, tutorat de stagiaires...)
 - Métier soumis aux risques de TMS (usage de matériel pour enfants, postures de travail)
- **Valorisation salariale et statutaire inégale selon les établissements :**
 - Majorité des ASEM en strate 1 malgré des remplacements ponctuels d'enseignants, des responsabilités accrues et une ancienneté souvent importante
- **Comparaison avec le métier d'ATSEM :**
 - Deux statuts différents mais des missions proches qui incitent à une comparaison entre les salariés → sentiment d'une meilleure prise en compte des besoins des ATSEM et d'une meilleure reconnaissance financière

Impacts activité / organisation

- **Engagement variable des ASEM :** Motivation fluctuante en fonction du degré de reconnaissance perçue, pouvant impacter l'implication, le taux d'absentéisme et potentiellement la qualité du travail effectué
- **Relations professionnelles parfois tendues :** Collaboration parfois compliquée avec les enseignants et les directions en raison d'un positionnement peu clair dans l'organisation
- **Charge de travail informelle :** Multiplication des tâches non reconnues officiellement (remplacement d'enseignants, tutorat de stagiaires) sans compensation financière

Traduction « Métier / Compétences »

- **Montée en compétences en pédagogie :** Besoin d'une meilleure inclusion dans les pratiques éducatives pour valoriser leur rôle
- **Sensibilisation aux risques professionnels :** Formation sur la prévention des TMS et l'ergonomie du poste de travail
- **Valorisation des compétences pédagogiques et d'accompagnement :** Reconnaissance du tutorat et des remplacements ponctuels
- **Renforcement des compétences relationnelles :** Développement de la communication et de la gestion des relations interprofessionnelles pour améliorer l'intégration dans l'équipe éducative

Focus sur l'évolution des attentes et du comportement des familles



Explication du facteur :

- **La posture des familles perçue comme davantage « clientéliste » vis-à-vis de l'école :** exigences grandissantes des familles notamment dans le secteur privé (rapport coût de scolarité / attentes vis-à-vis de l'établissement), des établissements dans lesquels les ASEM sont plus fréquemment confrontés à des situations de tension voire de conflits
- **Présence et implication des familles :** familles davantage en demande d'informations auprès des enseignants et des ASEM → une posture d'ASEM à trouver face aux demandes des familles, entre réponse directe aux questions et renvoi vers l'enseignant
- **Restrictions et interdictions :** des pratiques qui ne sont plus acceptées par certaines familles (ex. : accompagnement des élèves dans les toilettes, douche...)

Impacts activité / organisation

- **Gestion accrue des interactions avec les familles :** Sollicitations plus fréquentes, nécessitant une posture adaptée pour répondre sans empiéter sur le rôle des enseignants
- **Augmentation des tensions et conflits :** Relations parfois compliquées avec certaines familles ayant des attentes élevées vis-à-vis de l'établissement et de ses personnels dont ASEM
- **Clarification du rôle de l'ASEM :** Nécessité de mieux définir la frontière entre missions éducatives et relation avec les familles pour éviter une surcharge et/ou des malentendus
- **Impact sur la charge mentale et émotionnelle :** Exposition plus fréquente aux demandes, critiques ou attentes des parents, pouvant générer du stress et de la pression

Traduction « Métier / Compétences »

- **Compétences en communication et médiation :** Capacité à répondre aux demandes des familles tout en respectant le cadre défini par l'établissement
- **Gestion des conflits :** Savoir désamorcer les tensions avec les parents et adopter une posture professionnelle en cas de désaccord
- **Maîtrise des protocoles et règles de l'établissement :** Connaissance des limites du rôle de l'ASEM pour orienter les familles vers les bons interlocuteurs
- **Développement de l'intelligence émotionnelle :** Gestion du stress et des émotions face à des situations sensibles
- **Adaptation à l'évolution des pratiques et des attentes sociétales :** Adaptation aux nouvelles attentes et comportement des familles, sensibilisation aux nouvelles pratiques concernant l'accompagnement des élèves

Focus sur l'évolution du profil et des comportements des élèves



Explication du facteur :

- **Inclusion croissante** : plus grande intégration des élèves ayant des troubles du comportement, de l'apprentissage ou de l'attention, ainsi que des élèves en situation de handicap → difficultés de recrutement en profils AESH par les établissements qui impliquent la compensation par les ASEM
- **Evolution du rapport à l'autorité** : besoins accrus de certains élèves en matière d'attention et de gratification immédiate, complexifiant la gestion des groupes
- Perception d'une plus grande difficulté à la **concentration des élèves** sur la durée : nécessité d'appliquer de nouvelles méthodes de travail pour maintenir l'attention des élèves
- Accueil d'élèves de plus en plus jeunes : ouverture de classe de Toute Petite Section accueillant des élèves de moins de 3 ans

Impacts activité / organisation

- **Renforcement du rôle d'accompagnement** : ASEM de plus en plus impliqués dans l'encadrement des élèves en difficulté, en complément du rôle des enseignants et en l'absence d'AESH
- **Gestion plus complexe des groupes** : Hétérogénéité accrue des élèves nécessitant des ajustements pédagogiques et une individualisation plus poussée du suivi
- **Exposition à des situations de tension** : Présence d'élèves avec troubles du comportement pouvant générer des conflits ou des épisodes de violence verbale / physique
- **Adaptation des méthodes d'accompagnement** : Nécessité d'intégrer des approches pédagogiques favorisant la concentration et la gestion de l'attention
- **Charge émotionnelle accrue** : Interaction avec des élèves aux besoins spécifiques demandant patience, résilience et capacité d'adaptation (jeunes enfants ou élèves en difficulté)

Traduction « Métier / Compétences »

- **Renforcement des compétences en accompagnement éducatif spécialisé** : Sensibilisation aux troubles de l'apprentissage et aux besoins des élèves en situation de handicap
- **Maîtrise des techniques de gestion de groupe** : Développement de techniques pour maintenir l'attention et l'engagement des élèves
- **Compétences en gestion des comportements difficiles** : Capacité à désamorcer les tensions et à appliquer des méthodes de gestion positive de l'autorité
- **Formation en inclusion scolaire** : Acquisition de techniques pour mieux accompagner les élèves à besoins spécifiques et collaborer efficacement avec les enseignants et AESH
- **Développement de la résilience et de l'intelligence émotionnelle** : Gestion du stress face aux défis comportementaux et adaptation aux réactions des élèves
- Adaptation des techniques d'éveil aux **élèves en bas âge (< 3ans)**

Focus sur l'évolution des normes et réglementations



Explication du facteur :

- **Evolution des normes et règles d'hygiène** (ex. : qualité de l'air / aération de la classe, réduction de l'usage de produits chimiques pour le nettoyage dans les classes...)
- **Evolution des normes de sécurité** : plans anti-intrusion, dispositifs de sécurité renforcés dans les écoles, formation premiers secours...
- **Prévention des troubles musculosquelettiques** : attention particulière / contrôles de la médecine du travail, développement de formations sur les postures à adopter ou des exercices à pratiquer → La moitié des chefs d'établissement considérant que 50 % ou plus de leurs salariés ASEM sont particulièrement exposés aux risques de troubles musculosquelettiques (*détail en annexe*)

Impacts activité / organisation

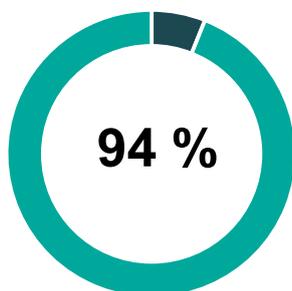
- **Adaptation aux nouvelles normes d'hygiène** : Mise en place de protocoles stricts (aération, limitation des produits chimiques), nécessitant un ajustement des pratiques quotidiennes
- **Renforcement des mesures de sécurité** : Application des plans anti-intrusion et gestion des nouveaux dispositifs de sûreté, impliquant une vigilance accrue et une formation adaptée des personnels
- **Prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)** : Sensibilisation renforcée aux bonnes postures et à l'utilisation du matériel adapté pour limiter les risques physiques liés au métier
- **Montée en compétence obligatoire** : Besoin de suivre des formations régulières pour rester à jour sur les évolutions législatives et garantir un environnement sécurisé pour les élèves et le personnel

Traduction « Métier / Compétences »

- **Maîtrise des protocoles de sécurité et d'hygiène** : Application rigoureuse des nouvelles normes en vigueur (gestion de la qualité de l'air, procédures d'urgence, nettoyage écologique...)
- **Compétences en gestion des risques** : Connaissance des dispositifs anti-intrusion et capacité à réagir face à une situation de crise
- **Formation en premiers secours** : Acquisition des bons réflexes pour intervenir rapidement en cas d'accident ou d'urgence médicale
- **Ergonomie à renforcer et prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)** : Apprentissage des postures adaptées et des exercices à pratiquer pour limiter les douleurs et prévenir les blessures (complémentaire à la mise en place d'un environnement adapté aux ASEM)
- **Capacité d'adaptation** : Aptitude à intégrer les évolutions normatives (aération de la classe, réduction de l'usage de produits chimiques dans le nettoyage...) et à ajuster ses pratiques au fil du temps

Panorama de l'évolution des compétences

Synthèse



... des salariés occupant le poste d'ASEM estiment que leur **périmètre d'activité n'a pas évolué ou n'est pas en cours d'évolution**

Source : enquête en ligne salariés ASEM ; retraitement Katalyse ;
Total : 143 répondants



Savoir Connaissances

Importance accrue :

- Dispositifs de gestion des risques (intrusion...)
- Méthodes d'animation d'ateliers sur les temps périscolaires (garderie, cantine...)
- Techniques pédagogiques (apprentissage)

Nouveautés :

- Méthodes d'inclusion des élèves en situation de handicap ou ayant des troubles de l'apprentissage
- Nouvelles réglementations / protocoles en matière de santé, d'hygiène et de sécurité



Savoir-faire Compétences opérationnelles

Importance accrue :

- Gestion des élèves plus jeunes
- Gestion des élèves à comportement difficile (posture, langage, réaction...)
- Gestes et postures qui protègent des troubles musculosquelettiques
- Réaction en cas d'alerte intrusion

Nouveautés :

- Tutorat de stagiaires ou d'apprentis



Savoir-être Compétences comportementales

Importance accrue :

- Gestion de conflits, en particulier avec les élèves
- Ecoute bienveillante en général et de la parole de l'élève en particulier
- Communication avec les familles, médiation

Nouveautés :

- Adaptation aux nouvelles attentes des familles

Besoins en recrutement à horizon 2027

Situation en 2022	
Nombre d'établissements	6 675
Nombre d'ASEM dans l'Interbranches	19 185
Nombre d'ASEM / établissement ⁽¹⁾	2,9

Situation en 2024	
TCAM 2022 – 2024 ⁽²⁾	- 0,2 %
Nombre d'établissements	6 648
Nombre d'ASEM dans l'Interbranches	19 108

Un besoin de recrutement / renouvellement du nombre d'ASEM s'élevant à environ 4 000 personnes entre 2024 et 2027 (A+B+C) soit 7 % de l'effectif actuel à recruter chaque année

(A) Besoin en recrutement d'ici 2027... pour compenser les départs en retraite <i>Départ en retraite à 63 ans</i>	
Nombre de salariés de 58 ans et plus en 2022 qui devraient partir en retraite entre 2024 et 2027 <i>Source : Fichier BTS</i>	1 320

(B) Besoin en recrutement d'ici 2027... pour répondre à l'évolution de l'activité <i>Evolution du nombre d'établissements</i>	
TCAM 2024 – 2027 ⁽²⁾	- 0,2 %
Nombre d'établissements	6 609
Nombre d'ASEM dans l'Interbranches	18 994
Besoin en recrutement 2024-2027	- 114

(C) Besoin en recrutement d'ici 2027... pour compenser les autres départs <i>Ex. : reconversion, évolution professionnelle</i>	
Taux de départ annuel ⁽³⁾	5 %
Besoin en recrutement 2024-2027	2 855

(1) ASEM présents uniquement dans le 1er degré ; près de 90 % des établissements de la branche EPNL comprenant des écoles

(2) TCAM = Taux de Croissance Annuel Moyen |
Source : DEPP, Prévisions d'effectifs d'élèves du premier degré, hypothèse Katalyse

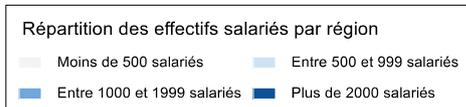
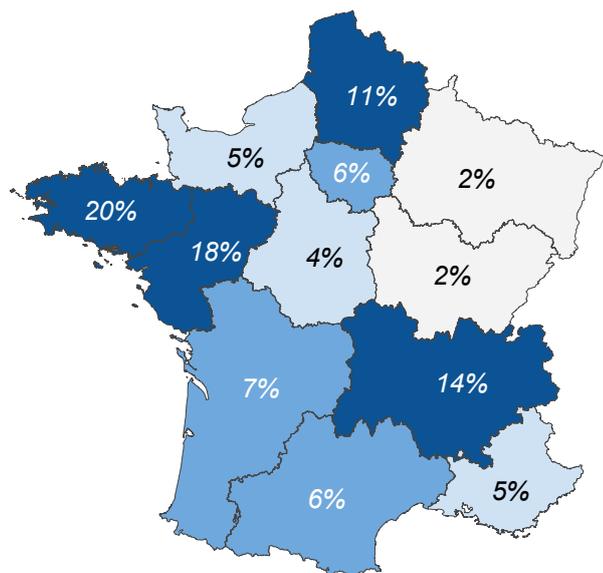
(3) Hypothèse Katalyse (exploitation entretiens et enquête en ligne)

Besoins en recrutement : vue régionalisée (estimations)

- Précision méthodologique : régionalisation des besoins en recrutement réalisée au prorata de la répartition des effectifs par région en 2022

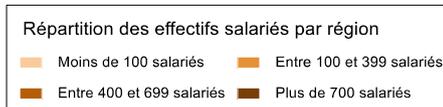
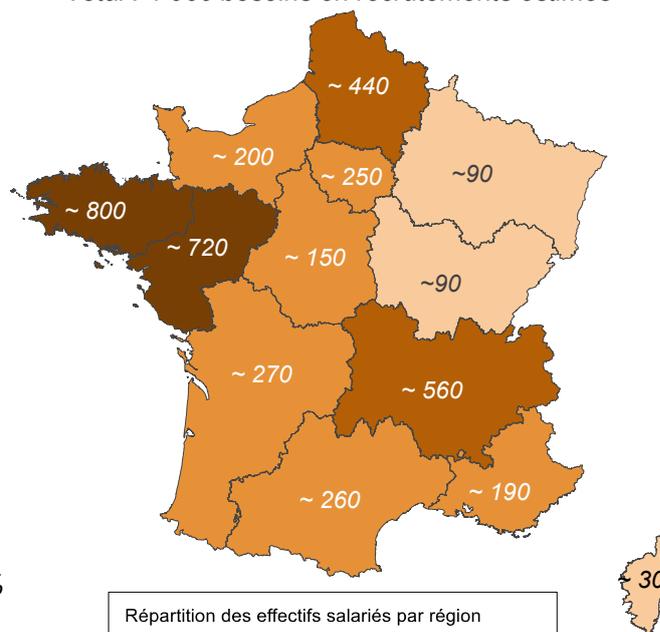
RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA RÉGION DE TRAVAIL

Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse
Total : 19 185 salariés



LOCALISATION DES BESOINS EN RECRUTEMENT ESTIMÉS ENTRE 2024 ET 2027 POUR LES ASEM

Source : estimations Katalyse
Total : 4 060 besoins en recrutements estimés



Données statistiques ne permettant pas une estimation suffisamment fine des besoins dans les DROM

- De manière corrélée à la répartition des effectifs en 2022, les régions **Bretagne et Pays de la Loire concentrent les besoins en recrutement les plus importants : 700 à 800 recrutements d'ASEM** peuvent être anticipés entre 2024 et 2027 sur chacune de ces régions, soit 240 à 270 recrutements par an → des régions par conséquent à privilégier pour les développements futurs de l'offre de formation.
- Les régions **Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France** concentrent également des **besoins en recrutement importants pour les ASEM**, respectivement 150 recrutements et 190 recrutements par an.
- Six régions concentrent des **besoins en recrutement de l'ordre de 50 à 100 personnes par an** : Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Île-de-France, Normandie, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Centre-Val de Loire.
- Des besoins en recrutement moins importants en **Bourgogne Franche-Comté et Grand-Est**, de l'ordre de **30 recrutements par an**



02 Analyse du métier d'Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)

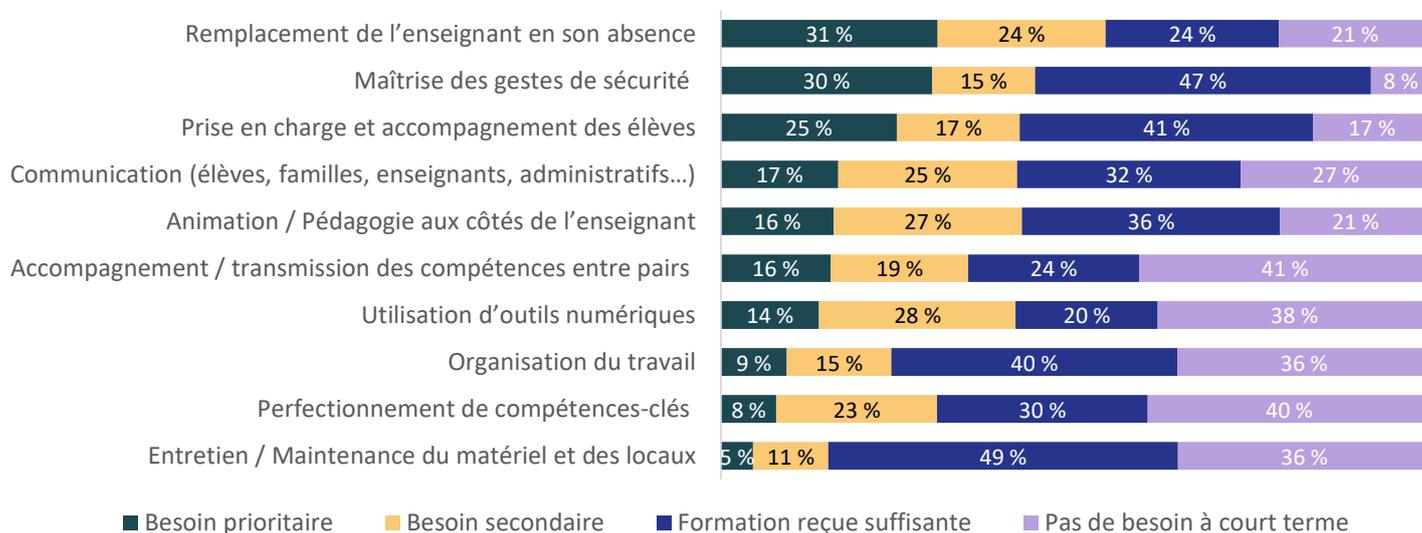
Offre et besoins en formation

Besoins en formation perçus par les chefs d'établissements / RRH et les salariés

CÔTÉ SALARIÉS

BESOINS EN FORMATION POUR RÉPONDRE AUX ÉVOLUTIONS DU MÉTIER

Sources : enquête en ligne salariés ASEM, retraitements Katalyse, 136 répondants



CÔTÉ CHEFS D'ÉTABLISSEMENT / RESPONSABLES RH

BESOINS EN FORMATION POUR RÉPONDRE AUX ÉVOLUTIONS DU MÉTIER

Sources : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 261 répondants



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

• Côté salariés

- des besoins en formation qui concernent en premier lieu le **remplacement de l'enseignant en son absence**. Une mission ne faisant pourtant pas partie des attributions de l'ASEM
- La maîtrise des **gestes de premiers secours / de sécurité** plus ou moins bien prise en compte selon les établissements → sujet prioritaire pour 30 % des ASEM, mais un sujet considéré comme maîtrisé pour près de 50 % des ASEM

- **Côté chefs d'établissement**, les besoins en formation principalement orientés autour de l'**inclusion** et de la compréhension des **élèves à besoins spécifiques** (TDAH, autisme, handicap...) ainsi que la gestion des élèves à **comportements difficiles**

Niveau de recours à la formation & focus alternance

CÔTÉ CHEFS D'ÉTABLISSEMENT / RESPONSABLES RH

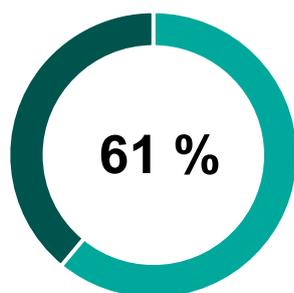
PRINCIPAUX FREINS À LA FORMATION

Sources : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 262 répondants

- Difficultés de remplacement du salarié pendant le temps de formation (123 occurrences)
- Distance avec le lieu de formation (55 occurrences)
- Formations pas toujours proposées sur le temps de travail (35 occurrences)
- Manque de motivation de la part du salarié (32 occurrences)
- Coût de la formation (29 occurrences)
- Pas de formations adaptées aux besoins (13 occurrences)
- Niveau de français initial du salarié / éloignement scolaire (6 occurrences)
- Annulation de formations faute de participants (4 occurrences)

RECOURS À LA FORMATION

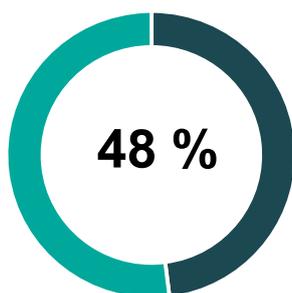
Sources : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 404 répondants



... des établissements ont récemment envoyé leurs ASEM en formation, et ce malgré les obstacles identifiés

RECOURS A L'ALTERNANCE

Sources : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 423 répondants



... des établissements intègrent des alternants sur le métier d'ASEM

- L'intégration d'alternants (48 %) et le niveau de recours à la formation (61 %) traduisent la volonté d'une majorité d'établissements de transmettre et de faire monter les salariés en compétences.
- Les freins soulevés montrent la nécessité de proposer des formations mieux adaptées aux besoins des établissements et aux contraintes des ASEM (flexibilité, contenu pertinent, accessibilité géographique...)

Bilan d'(in)adéquation entre offre de formation et besoins en compétences

Introduction et précisions méthodologiques

- L'identification des formations a été menée par le biais de recherches documentaires (site de l'ONISEP, Carif-Oref, RNCP, France Travail...) et complétée par des entretiens avec des organismes de formation (liste en annexe).
- L'analyse de l'offre de formation a été réalisée selon plusieurs dimensions :
 - Les contenus des formations ;
 - Les niveaux de formation ;
 - Le nombre de formations accessibles ;
 - La répartition des formations sur le territoire ;
 - La spécificité de la formation au secteur de l'enseignement et plus spécifiquement de l'Interbranches Etablissements de l'Enseignement Privé
- Cette analyse, mise en perspective par rapport à l'évolution des compétences et les besoins en recrutements des métiers, a permis de dresser le bilan d'(in)adéquation entre l'offre et les besoins en formation. Trois notes sont distinguées :
 -  - Offre de formation adéquate
 -  - Offre de formation à renforcer et/ou à faire évoluer
 -  - Offre de formation à modifier en profondeur

Bilan d'(in)adéquation entre offre de formation et besoins en compétences

Formation initiale

- **Deux formations initiales** permettent d'acquérir tout ou partie des compétences nécessaires au métier d'ASEM.
- La **plus courante** est le **CAP Accompagnant Éducatif Petite Enfance (AEPE)**, spécifiquement adapté aux exigences du poste.
- D'autres formations, comme le **Diplôme d'État d'Éducateur de Jeunes Enfants (DEEJE)**,
 - ne sont **pas directement conçues pour le métier d'ASEM**,
 - mais permettent **d'acquérir certaines compétences transférables**.

FORMATIONS	COMMENTAIRES	BILAN D'ADÉQUATION
<p>CAP AEPE (ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF PETITE ENFANCE) – NIVEAU 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le CAP AEPE (Accompagnant Éducatif Petite Enfance) est la principale formation initiale des ASEM : 47 % des salariés en sont titulaires (source : <i>enquête en ligne salariés ASEM, retraitements Katalyse, 136 répondants</i>) • Il répond aux besoins essentiels en compétences pour exercer le métier d'ASEM, notamment par une formation pratique via l'apprentissage et/ou les stages. • Ce diplôme est largement féminisé, à l'image du métier d'ASEM : 96 % des titulaires sont des femmes. • Les effectifs scolaires restent stables entre 2021 et 2023, témoignant d'un maintien de l'intérêt pour cette voie. • Un essor de l'apprentissage en 2022 comparé à 2021 a permis de renforcer la professionnalisation des parcours. Les données de l'apprentissage pour 2023 ne sont pas encore disponibles. 	
<p>DEEJE – DIPLÔME D'ÉTAT EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS – NIVEAU 6</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le DEEJE prépare à des métiers hors du cadre scolaire, mais ses compétences peuvent partiellement répondre aux exigences du métier d'ASEM. • Les compétences développées portent notamment sur l'accompagnement éducatif, le développement de l'enfant et la relation aux familles. • Environ 2 000 personnes sont formées chaque année (données 2020). • Le diplôme est fortement féminisé : 97 % des diplômés sont des femmes. 	

Bilan d'(in)adéquation entre offre de formation et besoins en compétences

Formation continue

FORMATIONS	COMMENTAIRES	BILAN D'ADÉQUATION
TITRE PRO ASSISTANT DE VIE AUX FAMILLES – NIVEAU 3	<ul style="list-style-type: none"> Le Titre Professionnel (TP) Assistant de vie aux familles n'est pas spécifiquement conçu pour former des ASEM, mais il couvre certaines compétences utiles au métier, comme : <ul style="list-style-type: none"> l'hygiène et l'entretien des locaux, l'accompagnement des enfants, notamment dans un contexte familial. Il s'agit du 3^{ème} titre professionnel le plus délivré en 2023. Environ 7 500 certifications ont été délivrées en 2023, soit une baisse de 7,7 % par rapport à 2022 et -12% par rapport à 2018. 4,4 % des candidats obtiennent ce titre par la voie de la VAE (source : Bilan des titres professionnels en 2023) 	

- Les formations continues de type Titre Professionnel sont généralement suivies dans le cadre d'une reconversion, afin d'acquérir les compétences essentielles à l'exercice du métier. Ce type de formation est proposé sur la majorité du territoire français, à l'exception de certains départements tels que la Corse, les Hautes-Alpes, les Pyrénées-Atlantiques, le Jura, la Dordogne, la Corrèze, l'Aveyron ou encore le Morbihan.
- En parallèle, un large éventail de formations continues, d'une durée de un à quelques jours, est disponible en ligne ou en présentiel (en fonction du nombre d'inscrits et de leur localisation). Ces sessions courtes permettent aux ASEM d'approfondir leurs compétences sur des thématiques variées, parmi lesquelles :
 - Prise en charge des élèves :
 - ASEM, consolider son rôle éducatif (2 jours),
 - L'accompagnement des enfants sur le temps de restauration scolaire (2 jours),
 - Autorité et relation éducative (2 jours),
 - Développement de l'enfant de 0 à 6 ans (2 jours).
 - Inclusion et accompagnement des élèves à besoins spécifiques :
 - L'autisme (2 jours),
 - L'intégration et l'accompagnement du handicap en milieu scolaire (3 jours),
 - L'accueil du public en situation de handicap (1 jour).
- Ces formations sont principalement dispensées par des organismes spécialisés dans l'enseignement privé, tels que AREP, ARES ou IFEAP-CNEAP. Elles sont généralement localisées dans les grandes agglomérations ou en périphérie, ce qui peut poser des difficultés d'accès pour les professionnels rencontrant des problèmes de mobilité.



02 Analyse du métier d'Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)

Enjeux et pistes d'action

Principaux enjeux à relever



Enjeu A : Clarifier le rôle d'ASEM

- Un périmètre d'activité d'ASEM souvent mal connu, y compris au sein des équipes éducatives et des familles.
- Une clarification qui permettrait de mieux articuler les rôles avec les autres acteurs
- Une sensibilisation des ASEM, des équipes pédagogiques et des structures de recrutement essentielle pour diffuser une compréhension partagée du métier.



Enjeu B : Mieux valoriser le métier d'ASEM

- Un métier physiquement exigeant qui n'est pas toujours reconnu à sa juste valeur selon les ASEM
- Des parcours d'évolution professionnelle qui restent à structurer (formations, passerelles...).
- Une meilleure prise en compte de la pénibilité et une amélioration des conditions de travail qui semblent nécessaires



Enjeu C : Accompagner la montée en compétences des ASEM

- Un renforcement de la formation continue pour professionnaliser et sécuriser les pratiques
- Des chefs d'établissements ayant un rôle-clé à jouer dans l'identification des besoins en formation et l'orientation vers des formations adaptées
- Des échanges réguliers entre les ASEM et les chefs d'établissement qui doivent favoriser l'évolution professionnelle
- Un manque de reconnaissance des compétences auquel il est nécessaire de remédier

Piste d'actions

Enjeu A : Clarifier le rôle d'ASEM



N°	DESCRIPTION	NOTATION
A1	<p style="text-align: center;">Diffuser la fiche métier</p> <p>Commentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diffusion permettant de poser un cadre commun et partagé autour des missions attendues, en interne comme en externe. • Fiche métier qui contribue à lever les ambiguïtés sur le périmètre d'action des ASEM, à harmoniser les pratiques entre établissements, et à rappeler l'importance d'une homogénéisation de l'appellation « ASEM » pour renforcer la reconnaissance du métier. <p>Action envisagée de l'Interbranches / AKTO : Diffusion de la fiche métier sur le site de l'Observatoire des Métiers d'AKTO (version synthétique = fiche métier sans la partie savoir / savoir-faire / savoir-être) + diffusion par l'Interbranches (sites, guide, etc.) à destination des adhérents et tous publics + diffusion des travaux auprès des chefs d'établissement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeu : 3 • Effort : 1
A2	<p style="text-align: center;">Créer un kit relatif à l'arrivée d'une ASEM dans l'établissement</p> <p>Commentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kit qui peut inclure la fiche métier, des éléments relatifs à la fiche de poste et la Convention Collective, une présentation de l'équipe, une fiche sur le binôme ASEM / enseignant les procédures internes, les contacts utiles et les attentes spécifiques de l'établissement. • Kit facilitant l'intégration et la valorisation de l'ASEM dès son arrivée tout en favorisant une prise de poste en confiance. • Des guides d'accueil existants au sein des UROGEC sur lesquels s'appuyer (des versions non centrées sur un métier) → à capitaliser • Kit devant pouvoir s'adapter aux pratiques de l'établissement (version adaptable dont intégration du règlement intérieur par exemple) • Des coûts additionnels à prévoir (en matière de graphisme notamment) afin de créer un outil attractif et utilisé <p>Action envisagée de l'Interbranches / AKTO : Création par l'Interbranches et diffusion du kit auprès des établissements</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeu : 3 • Effort : 2

Légende

Échelle de 1 à 4 — 1 : enjeu faible / effort minime ; 4 : enjeu très élevé / effort maximum
L'effort correspond au **travail à fournir** ainsi qu'au **niveau d'adhésion nécessaire** pour mettre en œuvre l'action.

Remarque : Un temps de concertation entre l'Interbranches et AKTO nécessaire afin de travailler au passage en plan d'actions



Piste d'actions

Enjeu B : Mieux valoriser le métier d'ASEM (1/2)

N°	DESCRIPTION	NOTATION
B1	<p>Rappeler l'obligation EPNL de réaliser les différents entretiens</p> <p>Commentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plusieurs entretiens existants : entretien professionnel (tous les 3 ans), entretien de la charge de travail (tous les ans) et entretien de classification (tous les 3 ans) • Levier simple mais essentiel pour écouter les besoins, valoriser les compétences et construire des perspectives d'évolution. • Action nécessitant peu d'efforts mais une mise en application compliquée • Action conjuguée à l'action B3 <p>Action envisagée de l'Interbranches / AKTO : Rappel à réaliser par l'Interbranches</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeu : 4 • Effort : 1
B2	<p>Diffuser les possibilités d'évolutions professionnelles / parcours</p> <p>Commentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en évidence des parcours possibles et réalistes dans un esprit de continuité du métier (évolution des tâches au fil du temps) • Mise en avant des passerelles professionnelles vers d'autres métiers notamment en cas d'inaptitude professionnelle • Amélioration de la connaissance des évolutions professionnelles • Communication qui pourrait s'appuyer sur des témoignages concrets et utiliser différents canaux pour informer les ASEM et les encadrants. <p>Action envisagée de l'Interbranches / AKTO : partenariat entre AKTO et l'ONISEP envisageable pour réaliser une capsule vidéo mettant en évidence un parcours (vers EVS par exemple voire vers d'autres métiers hors branche – ex. : travail dans une ludothèque) + communication par l'Interbranches de la capsule + travail sur les passerelles (identification + visibilité) + témoignages écrits</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeu : 2 • Effort : 4

Légende

Échelle de 1 à 4 — 1 : enjeu faible / effort minime ; 4 : enjeu très élevé / effort maximum
L'effort correspond au **travail à fournir** ainsi qu'au **niveau d'adhésion nécessaire** pour mettre en œuvre l'action.

Remarque : Un temps de concertation entre l'Interbranches et AKTO nécessaire afin de travailler au passage en plan d'actions



Piste d'actions

Enjeu B : Mieux valoriser le métier d'ASEM (2/2)

N°	DESCRIPTION	NOTATION
B3	<p align="center">Mettre en place des temps d'échanges entre ASEM / Directeur d'établissement / Enseignant</p> <p>Commentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travail d'information sur la réalité du métier (pénibilité physique, temps partiels subis, isolement) et partage des solutions concrètes pour améliorer le quotidien. • Sensibilisation des chefs d'établissement sur les conditions de travail et les solutions existantes à trouver /développer • Action conjuguée à l'action B1 <p>Action envisagée de l'Interbranches / AKTO : sensibilisation des ASEM par les organisations syndicales (via les élus CSE) + sensibilisation des chefs d'établissements par l'intermédiaire de leurs représentants</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeu : 4 • Effort : 2
B4	<p align="center">Rappeler aux chefs d'établissement la classification relative aux ASEM et la correspondance entre contenu du poste et strate 1 ou 2</p> <p>Commentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clarification de la correspondance entre les missions exercées, les fonctions attribuées et la strate statutaire (1 ou 2) permettant de favoriser une juste reconnaissance du poste occupé • Nécessité d'avoir une volonté collective <p>Action envisagée de l'Interbranches / AKTO : Rappel à réaliser par la branche EPNL dans le cadre de la CPPNI et de la CPNEFP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeu : 4 • Effort : 2

Légende

Échelle de 1 à 4 — 1 : enjeu faible / effort minime ; 4 : enjeu très élevé / effort maximum
L'effort correspond au **travail à fournir** ainsi qu'au **niveau d'adhésion nécessaire** pour mettre en œuvre l'action.

Remarque : Un temps de concertation entre l'Interbranches et AKTO nécessaire afin de travailler au passage en plan d'actions



Piste d'actions

Enjeu C : Accompagner la montée en compétences des ASEM (1/2)

N°	DESCRIPTION	NOTATION
C1	<p>Développer des parcours certifiants sur le métier</p> <p>Commentaires</p> <ul style="list-style-type: none">• Création d'un parcours (formation initiale, continue, VAE), reconnu par les établissements, l'Interbranches, France Compétences, structurant pour les ASEM, avec des repères clairs d'évolution et de professionnalisation.• Piste de réflexion : appui sur le CAP AEPE (Formation lourde en horaires et compliquée à mettre en place au sein des établissements) pour travailler sur des formations « plus légères » s'appuyant sur des blocs de compétences pouvant permettre des formations sur des temps plus courts (acquisition « au fil de l'eau » de bloc de compétences)• Expérimentation d'un parcours qualifiant en cours pour le métier d'ASEM par l'ISFEC AFAREC Ile-de-France/ attente d'un retour (création d'un « parcours maison »)• Création par l'Interbranches de badges dans le cadre d'un CQP (attaché de gestion) : des possibilités sur le métier d'ASEM ? <p>Action envisagée de l'Interbranches / AKTO : travaux à mener par l'Interbranches avec appui des services d'AKTO</p>	<ul style="list-style-type: none">• Enjeu : 4• Effort : 3
C2	<p>Communiquer autour des formations réalisées en binôme entre enseignant et ASEM</p> <p>Commentaires</p> <ul style="list-style-type: none">• Valorisation des formations existantes, encore peu mobilisées (ex. : ISFEC des Alpes), pour renforcer le travail d'équipe et donner une culture commune autour de l'accompagnement de l'élève.• Sensibilisation des organismes de formation pour proposer les formations aux chefs d'établissement <p>Action envisagée de l'Interbranches / AKTO : communication par l'Interbranches pour rendre visible (travail également des OF)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Enjeu : 2• Effort : 2

Légende

Échelle de 1 à 4 — 1 : enjeu faible / effort minime ; 4 : enjeu très élevé / effort maximum
L'effort correspond au **travail à fournir** ainsi qu'au **niveau d'adhésion nécessaire** pour mettre en œuvre l'action.

Remarque : Un temps de concertation entre l'Interbranches et AKTO nécessaire afin de travailler au passage en plan d'actions

Piste d'actions

Enjeu C : Accompagner la montée en compétences des ASEM (2/2)



N°	DESCRIPTION	NOTATION
C3	<p>Encourager la tenue de formations mutualisées au sein d'un ou de plusieurs établissements scolaires</p> <p>Commentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser des formations de proximité, adaptées aux besoins des équipes, organisées entre établissements pour plus de souplesse et d'efficacité • Inciter les chefs d'établissements à travers l'action de l'Interbranches et des Organismes de formation • Exemples de thématiques pouvant être mises en avant : gestes et postures (TMS) <p>Action envisagée de l'Interbranches / AKTO : impulsion par l'Interbranches auprès des Organismes de formation pour proposer des thématiques dans le cadre d'action en réseau à mettre en avant plus fortement / régulièrement (ex. : prise en charge par l'Interbranches)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeu : 4 • Effort : 3
C4	<p>Construire et diffuser un catalogue des formations et des organismes les dispensant</p> <p>Commentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de la connaissance de l'offre de formation existante • Travail depuis plusieurs années par l'Interbranches / diffusion plus aisée une fois le site de l'Interbranches finalisé • Cartographie de l'alternance réalisée par AKTO et disponible • Cartographie de l'offre de formation réalisée dans le cadre d'une étude connexe sur les métiers accessibles par la voie de l'apprentissage (étude « MAVA ») pilotée par l'Observatoire des Métiers d'AKTO (en fonction des métiers et de leur localisation) → outil à exploiter <p>Action envisagée de l'Interbranches / AKTO : travail à partir des cartographies existantes par l'Interbranches et relai de communication possible par AKTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeu : 3 • Effort : 3

Légende

Échelle de 1 à 4 — 1 : enjeu faible / effort minime ; 4 : enjeu très élevé / effort maximum
L'effort correspond au **travail à fournir** ainsi qu'au **niveau d'adhésion nécessaire** pour mettre en œuvre l'action.

Remarque : Un temps de concertation entre l'Interbranches et AKTO nécessaire afin de travailler au passage en plan d'actions

01 Introduction

02 Analyse du métier d'Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)



03 Analyse du métier de Responsable de Vie Scolaire (RVS)

04 Annexes

03 Analyse du métier de Responsable de Vie Scolaire (RVS)

Situation actuelle du métier



Périmètre-métier et appellations rencontrées

Périmètre PCS retenu

- La nomenclature PCS permettant une précision assez fine jusqu'au métier de Responsable de Vie Scolaire, l'étude statistique qui suit portera sur 2 codes PCS, qui incluent dans leurs professions les plus typiques décrites par l'Insee les appellations « Conseillers principaux d'éducation » (422D) & « Cadres de l'intervention socio-éducative » (434A).

CODES PCS SÉLECTIONNÉS, COMPRENANT LE MÉTIER DE RVS

Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse

Codes PCS retenus	Libellé du code PCS	Effectifs estimés (source : BTS)	Part des effectifs de la branche	Professions les plus typiques (Source : nomenclature INSEE)	Catégorie Socio-Professionnelle
422D	Conseillers principaux d'éducation	2 080	2 %	Conseiller principal d'éducation Conseiller d'éducation Surveillant général	Professions intermédiaires
434A	Cadres de l'intervention socio-éducative	15	< 0,01%	Responsable de services sociaux, éducatifs Cadre socio-éducatif Chef de service éducatif	Professions intermédiaires

Principales dénominations utilisées au sein des établissements

- L'appellation « responsable de vie scolaire » majoritairement utilisée au sein des établissements de la branche (60 % des chefs d'établissements ayant répondu à l'enquête utilisant cette appellation)
 - De nombreuses autres appellations évoquées par le biais de l'enquête ou lors des entretiens : cadre d'éducation, cadre éducatif, conseiller principal d'éducation (CPE), conseiller de vie scolaire, directeur de vie scolaire, préfet de discipline, surveillant général...
- **Confusion soulignée au sein des établissements entre les différents métiers de la vie scolaire, avec notamment des coordinateurs de vie scolaire amenés à exercer des missions de responsable de vie scolaire et inversement → une distinction entre les postes dépendante de la taille des équipes et de l'organisation hiérarchique et fonctionnelles des établissements**

Strates et degrés classants

- RVS majoritairement en strates 3 ou 4 (respectivement 34 % et 38 % des répondants (source : enquête en ligne salariés RVS, 73 répondants)), justifiés par la nécessaire vision stratégique et des nombreuses responsabilités qui incombent aux salariés exerçant ce métier

Chiffres-clés et profil des salariés au sein de la branche

Métier de Responsable de Vie Scolaire qui totalise **environ 2 100 salariés** en 2022 (soit environ 2 % de l'effectif de l'Interbranches)

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION DU SEXE

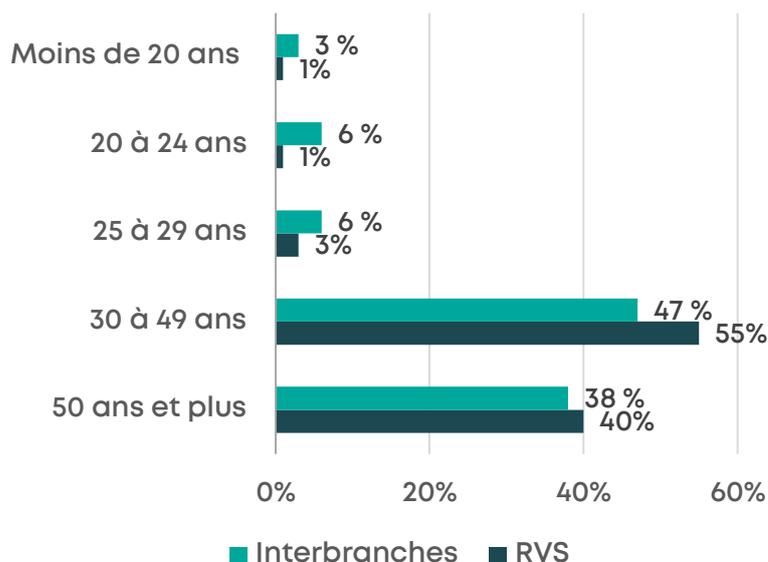
Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse
Total : 2 095 salariés



- **Métier de RVS exercé aussi bien par des femmes que par des hommes** → légère surreprésentation des femmes qui représentent 52 % des RVS (contre 75 % de femmes à l'échelle de l'ensemble des métiers de l'Interbranches)

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse
Total : 2 095 salariés



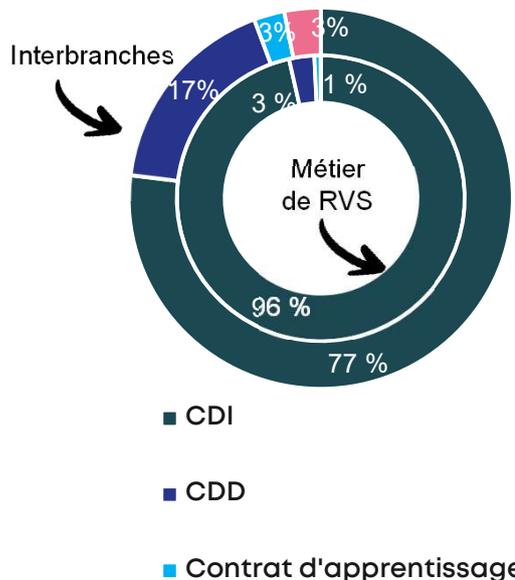
- **Population RVS vieillissante** et en moyenne plus âgée que l'ensemble de l'Interbranches : 40 % des salariés ayant 50 ans ou plus, et seulement 5 % des RVS ayant moins de 30 ans (contre 15 % dans l'Interbranches)

Répartition par condition d'emploi et zones géographiques

et

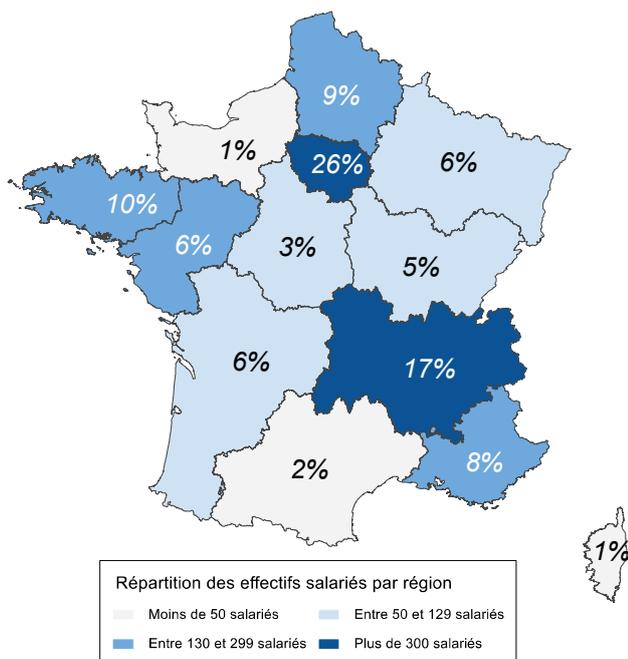
- 78 % des RVS occupant un **emploi à temps complet**
- Les salariés exerçant sous le **statut de cadre** (~ 70 %), **agent de maîtrise** (~ 10 %) ou **employé** (~20 %) d'après les retours d'enquête
- **Contrat CDI constituant le principal contrat utilisé** pour le métier de RVS (96 % des contrats) : une part supérieure à la part des CDI au sein de l'Interbranches
 - Poids plus faible des contrats CDD pour ce métier (rares remplacements réalisés sur cette fonction)
 - Poids très limité des contrats d'apprentissage

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



RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA RÉGION DE TRAVAIL

Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse
Total : 2 095 salariés



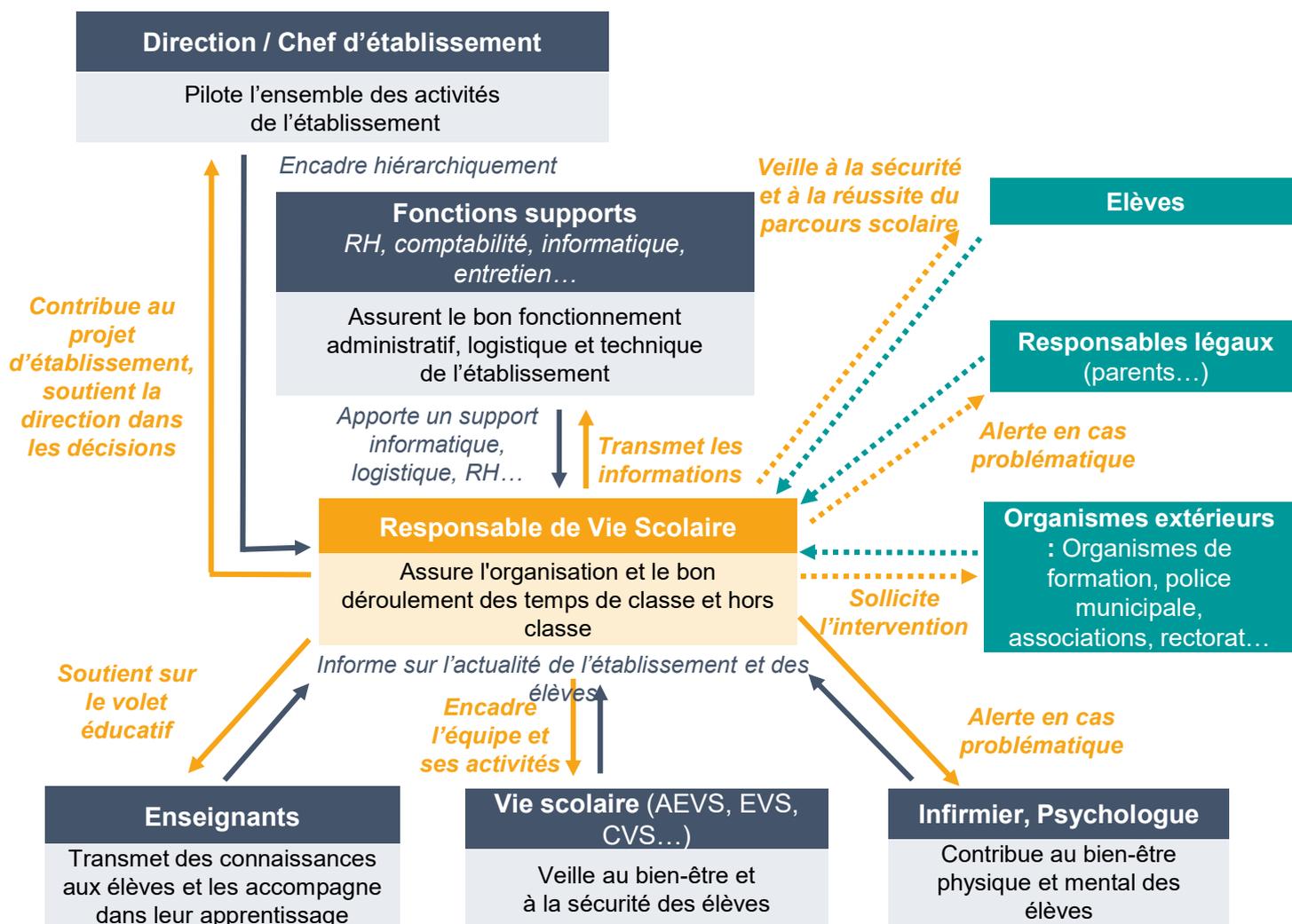
- **Deux régions totalisant 43 % des effectifs** du métier : Ile-de-France (26 % des salariés) et Auvergne-Rhône-Alpes (17 % des salariés)

→ Surreprésentation de ces régions sur le métier de RVS par rapport à l'Interbranches, qui totalisent environ 30 % de l'ensemble ses effectifs

- Les deux régions les plus denses en matière de représentation sont Hauts-de-France et Bretagne concentrant chacune 9 % des salariés RVS

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.

« Aujourd'hui en tant que RVS, mon poste s'apparente de plus en plus à un poste d'adjoint de direction, un bras droit du chef d'établissement finalement »

« On est la cinquième roue du carrosse, quand on ne sait pas vers qui se tourner on s'en retourne auprès de la vie scolaire et plus précisément le RVS. »

- 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)

Les missions / activités actuelles

Description générale :

Le / la Responsable de Vie Scolaire (RVS) est responsable de l'organisation et le fonctionnement de la vie scolaire sur les activités d'externat et/ ou d'internat.

Il / elle est généralement rattaché(e) hiérarchiquement au chef d'établissement.

Il / elle encadre les différents intervenants de la vie scolaire, est 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.

Il / elle encadre une équipe d'Éducateur(trice)s de Vie Scolaire (EVS) et de Coordinateur(trice)s de Vie Scolaire (CVS) qui œuvrent quotidiennement au bon fonctionnement de la Vie Scolaire de l'établissement.

Activités :

Être responsable de la gestion, du suivi et de l'accompagnement des élèves

- Garant de la surveillance et de la sécurité des élèves
- Suivi éducatif individuel et collectif des élèves
- Gestion et suivi des absences et des retards des élèves
- Participation à la prévention et à la gestion des conflits entre élèves

Assurer le lien avec les parties prenantes extérieures

- Entretien d'un dialogue constructif et d'une relation de confiance avec les responsables légaux
- Gestion des entretiens de concertation en présentiel avec les responsables légaux
- Développement des liens et partenariats extérieurs (police municipale, organismes de formation, associations caritatives...)

Organiser l'espace scolaire et la gestion du temps

- Déclinaison du projet d'établissement en plan d'action avec les autres services
- Contribution à la réalisation, à l'animation et à l'évaluation du projet de vie scolaire
- Elaboration des plannings, calendriers et fichiers partagés (élèves et/ou enseignants)
- Conception et suivi des activités à destination des élèves
- Co-organisation des divers événements ponctuant l'année scolaire : examens, journées portes ouvertes, conseils de classes...

Encadrer et manager le service de vie scolaire

- Pilotage et organisation de la vie scolaire
- Gestion des budgets afférents aux fonctions et reportings
- Animation et/ou encadrement d'une ou plusieurs équipes de vie scolaire
- Recrutement du personnel de vie scolaire et suivi de sa montée en compétences (entretiens annuels, plan de formation...)

Différence entre RVS et CVS :

Le/la Responsable de Vie Scolaire (RVS) occupe une fonction d'encadrement supérieur et de pilotage stratégique de la vie scolaire. Il/elle supervise l'ensemble du dispositif de vie scolaire, incluant l'externat et/ou l'internat, et encadre directement les Coordinateur(trice)s de Vie Scolaire (CVS). À la différence du/de la CVS, qui coordonne les équipes au quotidien et veille à la mise en œuvre opérationnelle des activités de vie scolaire sur un ou plusieurs niveaux, le/la RVS a une vision d'ensemble, assure la cohérence des actions éducatives, pilote les ressources humaines de la vie scolaire et est en lien direct avec la direction de l'établissement. Il/elle joue un rôle clé dans la définition des orientations éducatives en lien avec le projet d'établissement.

Les compétences nécessaires



Savoir Connaissances

- Fonctionnement d'un établissement scolaire et de son écosystème
- Gestion administrative
- Connaissance des publics (psychologie des élèves...)
- Suivi éducatif individuel et collectif des élèves
- Réglementation sociale (cadre légal, convention collective...)
- Cadre juridique (code de l'éducation, loi relative au harcèlement, droit à l'image, RGPD, 3PF...)
- Politique éducative (laïcité, harcèlement...)
- Santé Sécurité (PPMS, premier secours, santé mentale, sécurité routière...)



Savoir-faire Compétences opérationnelles

- Communication écrite et orale
- Surveillance des élèves
- Prise en charge des élèves à besoins particuliers (handicap, comportement, dys...)
- Mobilisation des parties prenantes extérieures et suivi de leur intervention
- Management et pilotage d'équipe
- Animation de réunions
- Pilotage de projets
- Force de proposition pour faire évoluer l'organisation et les process (dont via la participation à des CODIR / COPIL)
- Réalisation de tâches administratives
- Outils informatiques / logiciels (dont scolaires)



Savoir-être Compétences comportementales

- Autorité et discernement (dont prise de recul par rapport aux situations)
- Ecoute et discrétion (dont respect de la clause de confidentialité)
- Autonomie, adaptabilité et prise d'initiatives
- Sens de l'organisation
- Travail en équipe
- Rigueur et ponctualité
- Gestion des priorités, du temps et des urgences
- Capacité à gérer des situations conflictuelles avec calme et pédagogie
- Capacité relationnelle bienveillante
- Capacité à communiquer de manière adaptée selon les publics (élèves, personnel éducatif, familles et autres partenaires externes)
- Capacité à adopter une posture éducative et institutionnelle

03 Analyse du métier de Responsable de Vie Scolaire (RVS)

Besoins en recrutement et profils recherchés



Analyse des offres d'emploi

Dynamique du marché de l'emploi

Précisions méthodologiques pour l'analyse des offres d'emploi

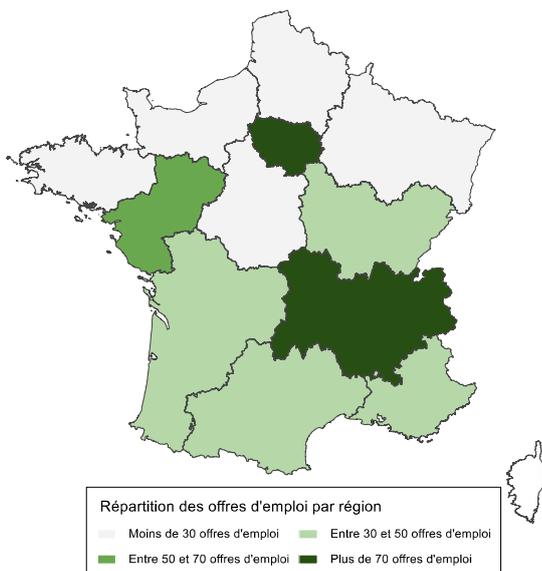
- **Outil utilisé pour l'analyse** : Jobfeed (Textkernel) qui scanne automatiquement les offres d'emploi en ligne des principaux canaux (France Travail, Indeed, sites de grands employeurs...) et permettant d'en extraire des données.
- **Périmètre d'activité pris en compte** : tous les codes NAF de l'enseignement : NAF 85.1 Enseignement pré-primaire, 85.2 Enseignement primaire, 85.3 Enseignement secondaire, 85.4 Enseignement supérieur et post-secondaire non supérieur, 85.5 Autres activités d'enseignement et 85.6 Activités de soutien à l'enseignement
- **Professions sélectionnées** : mot-clé « RVS » au sein des professions « Conseiller Principal d'éducation », « Coordinateur de développement éducatif », « Coordinateur enseignement », « Coordinateur scolaire », « Assistant d'éducation »

584 offres d'emploi en 2 ans

- **Près de 600 offres d'emplois** publiées pour les métiers apparentés au Responsable de vie scolaire au cours des 2 dernières années, soit une moyenne de **6 offres par semaine**
- La majorité des offres visant en réalité le recrutement de surveillant / assistant / éducateur de vie scolaire, soit 76 % des offres d'emploi → 22 % des offres concernant effectivement le poste de RVS / CPE, le reliquat pour des postes de Coordinateur de Vie Scolaire (CVS) → une diversité d'appellations employées alimentant la confusion entre les divers postes de la vie scolaire (et les responsabilités associées)
- **De très fortes périodes de recrutement** entre juin et août, correspondant à la période avant rentrée scolaire
- Des annonces d'emploi postées par **l'employeur direct** par le biais de France Travail ou des jobboards classiques (tels que Indeed ou Hello Work)

RÉPARTITION RÉGIONALE DES OFFRES D'EMPLOIS PASSÉES POUR LE MÉTIER DE RESPONSABLE DE VIE SCOLAIRE DANS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT ENTRE LE 14/02/2023 LE 11/02/2025

Source : Jobfeed, extraction le 11/02/2024, retraitements Katalyse
Total : 584 offres d'emploi



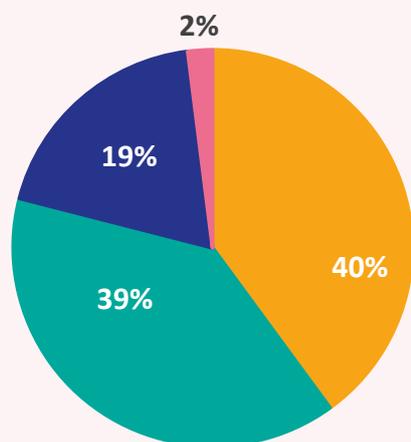
- **45 %** des offres pour des **contrats à durée déterminée** (remplacements, départs à la retraite...)
- **2 régions regroupant près de la moitié des offres d'emploi** : Ile-de-France (29 %) et Auvergne-Rhône-Alpes (19 %) ; Ces deux régions concentrant respectivement 26 % et 17 % des salariés RVS
- **Poids très limité des régions du nord de la France** : Bretagne, Normandie, Hauts-de-France, Grand-Est et Centre-Val de Loire comptabilisant chacune moins de 5 % des offres d'emploi

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 14/02/2023 le 11/02/2025, retraitements Katalyse



■ Non renseigné

■ Bac / Bac pro

■ Bac +2 / Bac +3

■ Bac +4 / Bac +5

Total : 341 offres ayant renseignées le niveau de diplôme

- **Niveau de diplôme attendu** : près de 40 % requièrent une formation niveau bac / bac pro (essentiellement postes d'EVS) et près de 20 % un niveau bac +2 / bac +3 (CPE, RVS, CVS)
- 40 % des offres pour lesquelles le niveau de diplôme n'est pas renseigné

PRINCIPALES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES RECHERCHÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Source : Jobfeed, extraction entre le 14/02/2023 le 11/02/2025, retraitements Katalyse

Principales compétences recherchées par les établissements :

- **Compétences professionnelles**

(cf. graphe ci-contre) :

l'application des règles et consignes de sécurité en priorité, mais aussi pédagogie et enseignement

- **Compétences humaines** : esprit d'équipe, ponctualité, compétences interpersonnelles, motivation personnelle...

- **Compétences informatiques** : maîtrise de la Suite Office (Excel, Word, Powerpoint), gestion de la boîte mail et des logiciels métiers



Besoins en recrutement

Résultats de l'enquête

NOMBRE DE DÉPARTS DURANT LES 5 DERNIÈRES ANNÉES

Sources : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 226 répondants

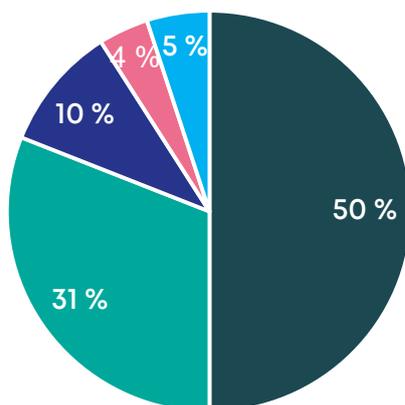
■ Aucun départ

■ 1 départ

■ 2 départs

■ 3 départs

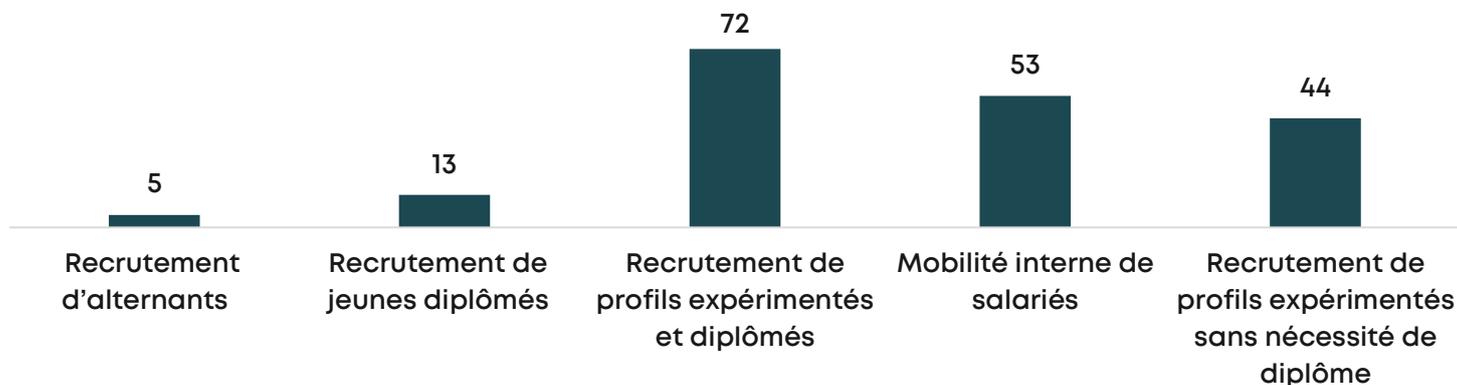
■ 4 départs et plus



- **Peu de départs** observés ces dernières années pour le métier de responsable de vie scolaire, la moitié des établissements n'ayant eu aucun départ ces 5 dernières années et 81 % moins de 2 départs
- Les **départs en retraite** et les **changements d'établissement** étant les principaux motifs de départs

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

Sources : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 126 répondants (possibilité pour cette question de sélectionner plusieurs réponses)



- Pour pallier ces départs, des établissements qui expriment principalement **un besoin en recrutement de profils expérimentés, et idéalement diplômés** notamment pour bénéficier d'une expérience et de compétences opérationnelles ; la mobilité interne étant privilégiée dans une moindre mesure.
- Les principales compétences recherchées ayant trait à la **communication** et la **posture managériale**. L'organisation et la prise en charge des élèves étant également des compétences clés recherchées chez un RVS.

Sourcing et recrutement

Bilan

Profils effectivement recrutés :

- La 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, 62 % des répondants ayant une certification/qualification spécifique aux métiers de la vie scolaire (ex. : titre de coordinateur opérationnel, CQP CVS... cependant non adaptés totalement aux besoins en compétences sur le métier de RVS)

Compétences recherchées : (source : enquête en ligne chefs d'établissement, 134 répondants)

- Communication (88 % des répondants)
- Prise en charge des élèves (85 % des répondants)
- Management d'équipe (84 % des répondants)
- Organisation (84 % des répondants)
- Pilotage d'activité (77 % des répondants)

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 pour 54 % des répondants (source enquête en ligne chefs d'établissement, 198 répondants) → un enjeu plutôt de trouver le « **profil idoine** » partageant la vision du projet d'établissement et qui restera plusieurs années en poste (des reconversions sur la fonction avec des profils qui sous-estiment l'engagement nécessaire, la charge de travail et le poids des responsabilités, d'après les établissements mobilisés).

→ **Métier considéré comme plutôt attractif en comparaison des autres métiers de la vie scolaire**



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

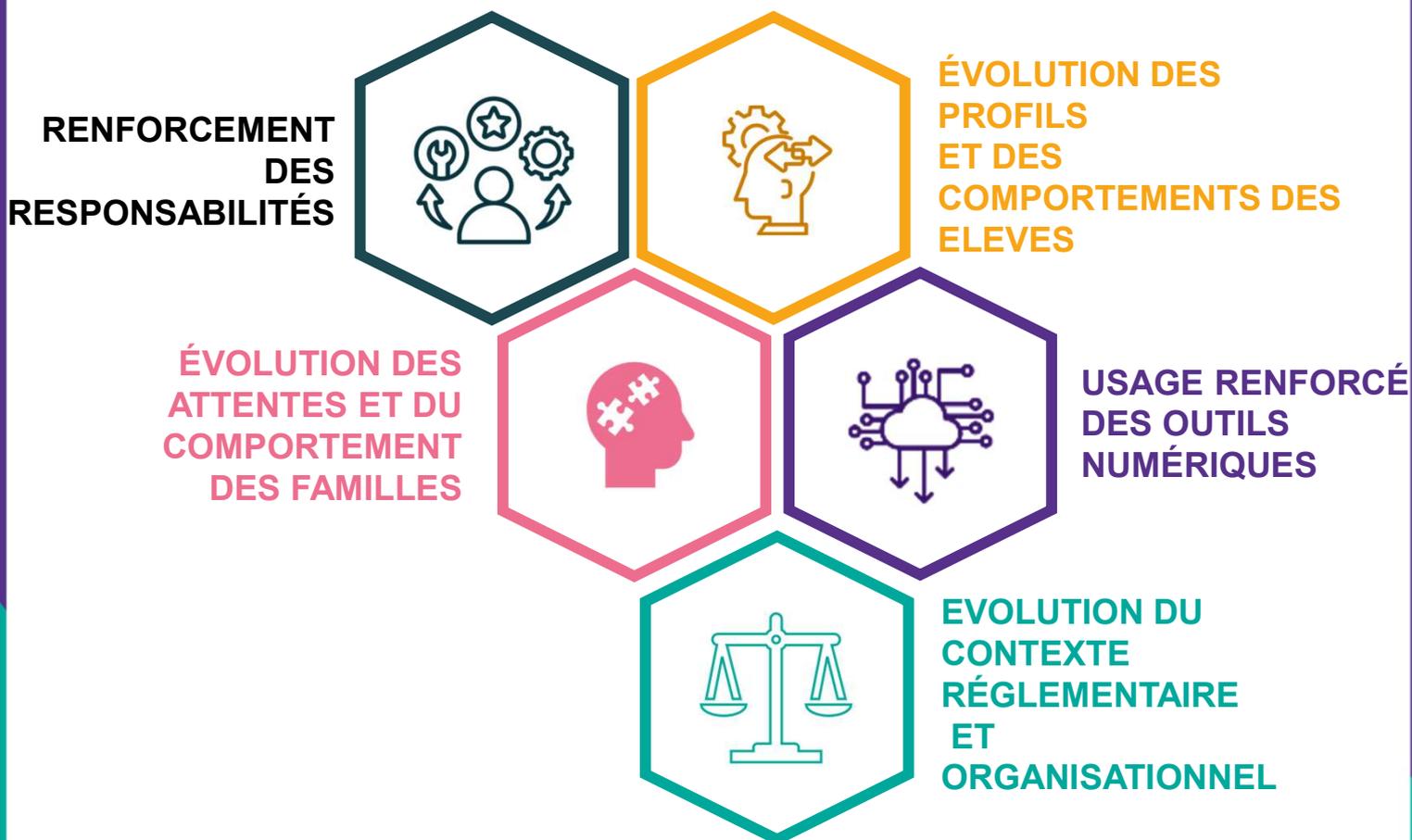
- Charge de travail importante, horaires souvent étendus
- Tension ressentie (voire gestion de conflits) avec les parents, les élèves, les enseignants (gestion de planning...)

03 Analyse du métier de Responsable de Vie Scolaire (RVS)

Vision prospective



5 grands facteurs d'évolution identifiés impactant les activités et les compétences des RVS



Focus sur le renforcement des responsabilités du RVS



Explication du facteur :

- **Evolution du champ d'actions et des responsabilités du RVS allant bien au-delà du rôle de « surveillant général » assigné pendant de nombreuses années**
 - Posture d'adjoint de direction avec un RVS amené à « soulager » le chef d'établissement ayant lui-même de plus en plus de tâches à réaliser notamment administratives. Le RVS par ailleurs associé à l'équipe de direction avec par exemple la participation aux conseils de direction
 - Participation au projet pédagogique de l'établissement
 - Coordination scolaire et extra-scolaire
 - Gestion accrue des emplois du temps
- **Liens renforcés avec les interlocuteurs internes et externes** : professeurs, équipe de vie scolaire, parents, élèves, chef d'établissement, intervenants extérieurs (associations, police...), pastorale...
- **Développement du métier de RVS dans des plus petits établissements, ainsi que dans des établissements primaires** pour venir en soutien des chefs d'établissements

Impacts activité / organisation

- **Rôle pivot du RVS**, maillon indispensable dans l'organigramme des établissements assurant le lien entre la direction, les équipes pédagogiques et les élèves (ainsi que leurs familles)
- Appui important du RVS à la direction pour la **prise de décisions et la définition des priorités** (conseil, proposition d'amélioration...)
- **Fonction éducative** du RVS renforcée du fait de l'implication forte dans le projet pédagogique de l'établissement et du lien étroit avec l'équipe enseignante
- **Intensification des activités de management** auprès de l'équipe de vie scolaire

Traduction « Métier / Compétences »

- Capacité renforcée à **adapter sa posture et communication** en fonction de l'interlocuteur adressé : élève, parent, direction, enseignants, associations..
- **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)

Focus sur l'évolution des profils et des comportements des élèves



Explication du facteur :

- Constat d'un **manque de respect accru envers le personnel dont le RVS** : recours à un langage plus familier, augmentation des problèmes de discipline... rendant la gestion des élèves plus complexe
- **Impact du Covid-19 sur les bases éducatives** : fragilisation des bases éducatives de certains élèves (davantage de lacunes en lecture et écriture observées en 6e), décrochage scolaire observé chez certains lycéens à la suite des confinements
- **Inclusion / gestion d'une diversité de profils & individualisation des parcours** : suivi des besoins individuels des élèves de plus en plus chronophage, adaptation des accompagnements pour les élèves porteurs de handicap, ayant des troubles de l'attention ou d'autres besoins spécifiques
- **Prise en compte croissante de la santé mentale** : implication renforcée dans la prévention et la gestion du harcèlement / cyberharcèlement, des addictions (jeux, drogue, alcool...), etc.

Impacts activité / organisation

- Prise en compte importante des individualités et de leurs besoins tendant vers une **personnalisation des parcours scolaires** → accueil individuel des élèves et de leurs familles qui semble d'autant plus marqué au sein des établissements agricoles
- **Renforcement du lien avec les intervenants spécialisés internes et / ou externes** (SAMU, psychologue scolaire, associations...) pour développer les actions de sensibilisation et de prévention

Traduction « Métier / Compétences »

- Connaissance de la **psychologie adolescente**
- **Accompagnement personnalisé** des élèves avec une compréhension fine et prise en compte de leurs spécificités (handicap, troubles scolaires, addictions...)
- **Communication** accrue avec les responsables légaux suivant scrupuleusement la scolarité de leurs enfants
- Capacité à **adapter sa posture et sa communication** en fonction de l'interlocuteur adressé : élève, parent, direction, enseignants, associations..
- Adoption d'une **fonction de médiation** dans les relations apprenants / équipe éducative / familles en cas de besoin

Focus sur l'évolution des attentes et du comportement des familles



Explication du facteur :

- Une **posture des familles perçue comme davantage « clientéliste » vis-à-vis de l'école** : exigences grandissantes des familles notamment dans le secteur privé (rapport coût de scolarité / attentes vis-à-vis de l'établissement)
- **Défiance accrue et « contrôle » par les familles** : contrôle plus strict des actions de l'école voire remise en question de décisions prises

Impacts activité / organisation

- RVS passant davantage de temps à **expliquer / communiquer sur les activités réalisées et décisions prises**
- Equipes de vie scolaire davantage confrontées à des **situations de tension voire de conflits**

Traduction « Métier / Compétences »

- 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

Focus sur l'usage renforcé des outils numériques



Explication du facteur :

• Développement des outils numériques / digitalisation des établissements

- Informatisation de l'enseignement, espaces numériques : multiplication des échanges par mail ou téléphone avec les parents, centralisation des informations et gestion de la vie scolaire, facilitant l'accès aux données et permettant d'optimiser le suivi
- Instantanéité : certains parents exigeant des réponses rapides (cf. évolution des attentes et comportements des parents)
- Enjeu de déconnexion : frontières plus poreuses entre temps de travail et temps personnel

• Usage du téléphone par les élèves

- Pratiques variables selon les établissements : généralement interdit au collège, toléré sous conditions en lycée (d'après les établissements mobilisés)
- Encadrement nécessaire : mise en place de règles claires, appliquées par l'équipe de vie scolaire et pédagogique, pour réguler l'usage

Impacts activité / organisation

- Augmentation de la **charge de travail administrative** avec l'utilisation des outils numériques au quotidien dans une logique de suivi des activités
- **Intensification des sollicitations et échanges numériques** (ordinateur, téléphone, tablettes...) au détriment des relations présentiels avec les collègues, élèves et familles
- Besoin accru de **sensibilisation des élèves** aux risques induits par le digital : distraction par les réseaux sociaux, cyberharcèlement, exposition à des contenus inappropriés...

Traduction « Métier / 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

Focus sur l'enjeu d'évolution du contexte réglementaire et organisationnel



Explication du facteur :

- **Judiciarisation des relations avec les familles et les élèves**
 - Traces écrites systématiques : nécessité de documenter tout incident
 - Contact physique encadré : vigilance accrue dans les interactions avec les élèves
 - Obligation de communication : échanges formalisés et réglementés
- **Evolution du cadre réglementaire et organisationnel**
 - Règlement intérieur et projet d'école : documents de référence établis par le conseil d'école
 - Organisation des surveillances : tableau des rotations et consignes définies
 - Sécurité et prévention : protocoles d'évacuation et affichage obligatoire (ex. : allergènes)

Impacts activité / organisation

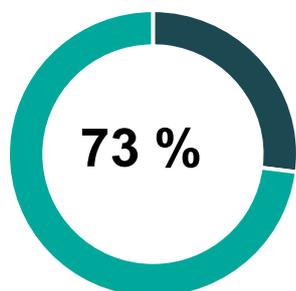
- Augmentation de la **charge de travail administrative** avec l'utilisation des outils numériques au quotidien dans une logique de reporting
- **Professionnalisation du métier** avec des connaissances fines en matière de « droits et de devoirs » : sécurité et santé des élèves, sécurité des locaux...

Traduction « Métier / Compétences »

- 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

Synthèse



... 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 recrutement à horizon 2027

Situation en 2022	
Nombre d'établissements	6 675
Nombre de RVS dans l'Interbranches	2 095
Nombre de RVS / établissement ⁽¹⁾	0,31

Situation en 2024	
TCAM 2022 – 2024 ⁽²⁾	- 0,2 %
Nombre d'établissements	6 648
Nombre de RVS dans l'Interbranches	2 087

Un besoin de recrutement / renouvellement du nombre de RVS s'élevant à environ 400 personnes entre 2024 et 2027 (A+B+C) soit près de 7 % de l'effectif actuel à recruter chaque année

(A) Besoin en recrutement d'ici 2027... pour compenser les départs en retraite <i>Départ en retraite à 63 ans</i>	
Nombre de salariés de 58 ans et plus en 2022 qui devraient partir en retraite entre 2024 et 2027 <i>Source : Fichier BTS</i>	240

(B) Besoin en recrutement d'ici 2027... pour répondre à l'évolution de l'activité <i>Evolution du nombre d'établissements</i>	
TCAM 2024 – 2027 ⁽²⁾	- 0,2 %
Nombre d'établissements	6 609
Nombre de RVS dans l'Interbranches	2 074
Besoin en recrutement 2024-2027	- 12

(C) Besoin en recrutement d'ici 2027... pour compenser les autres départs <i>Ex. : reconversion, évolution professionnelle</i>	
Taux de départ annuel ⁽³⁾	3 %
Besoin en recrutement 2024-2027	187

(1) RVS présents essentiellement dans le 2^{ème} degré, de manière plus marginale (mais croissante) dans le 1^{er} degré

(2) TCAM = Taux de Croissance Annuel Moyen |
Source : DEPP, Prévisions d'effectifs d'élèves du premier degré

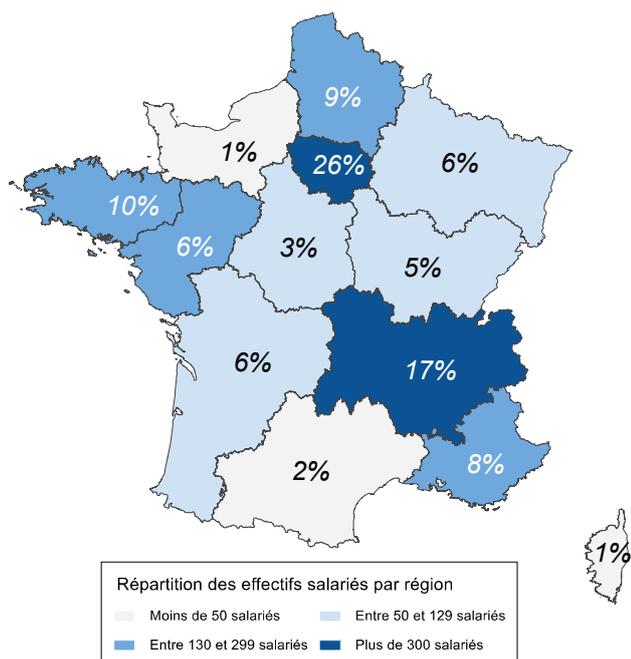
(3) Hypothèse Katalyse (exploitation entretiens et enquête en ligne)

Besoins en recrutement : vue régionalisée (estimations)

- Précision méthodologique : régionalisation des besoins en recrutement réalisée au prorata de la répartition des effectifs par région en 2022

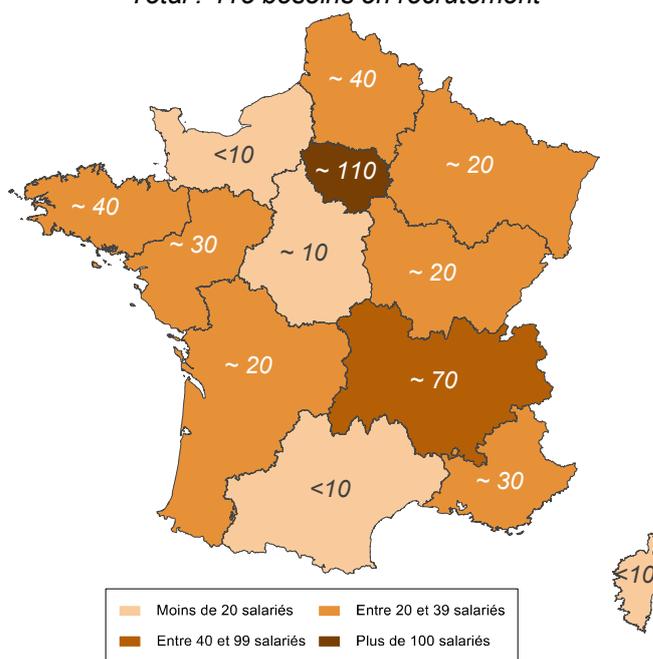
RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA RÉGION DE TRAVAIL

Sources : Données BTS 2022, retraitements Katalyse
Total : 2 095 salariés



LOCALISATION DES BESOINS EN RECRUTEMENT ESTIMÉS ENTRE 2024 ET 2027 POUR LES RVS

Source : estimations Katalyse
Total : 415 besoins en recrutement



Données statistiques ne permettant pas une estimation suffisamment fine des besoins dans les DROM

- De manière corrélée à la répartition des effectifs en 2022, la région **Ile-de-France concentre les besoins en recrutement les plus importants** : plus de 100 recrutements pour les RVS peuvent être anticipés entre 2024 et 2027, soit 40 recrutements par an. La région Auvergne-Rhône-Alpes regroupe plus de 70 recrutements de RVS sur 3 ans, soit 25 recrutements par an environ → des régions par conséquent à privilégier pour les développements futurs de l'offre de formation.
- Sept régions concentrent des **besoins en recrutement de l'ordre de 5 à 15 personnes par an sur le métier de RVS** : Hauts-de-France, Bretagne, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Nouvelle-Aquitaine, Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est.
- Les besoins en recrutement dans les régions Normandie, Centre-Val de Loire et Occitanie sont plus mineurs avec 3 à 5 recrutements par an à prévoir.

03 Analyse du métier de Responsable de Vie Scolaire (RVS)

Offre et besoins en formation

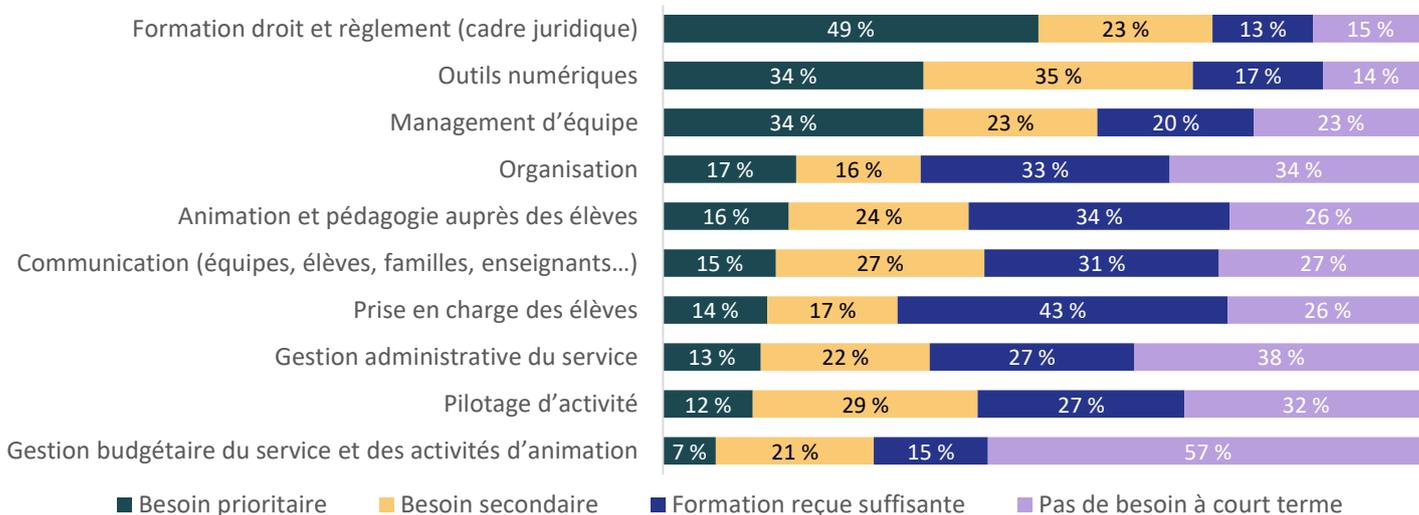


Besoins en formation perçus par les chefs d'établissements / RRH et les salariés

CÔTÉ SALARIÉS

BESOINS EN FORMATION POUR RÉPONDRE AUX ÉVOLUTIONS DU MÉTIER

Sources : enquête en ligne salariés RVS, retraitements Katalyse, 89 répondants



Réponse libre : Psychologie des adolescents et formation aux sujet de santé mentale (12 occurrences)

CÔTÉ CHEFS D'ÉTABLISSEMENT / RESPONSABLES RH

BESOINS EN FORMATION POUR RÉPONDRE AUX ÉVOLUTIONS DU MÉTIER

Sources : enquête en chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 98 répondants



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...)

Niveau de recours à la formation & focus alternance

CÔTÉ CHEFS D'ÉTABLISSEMENT / RESPONSABLES RH

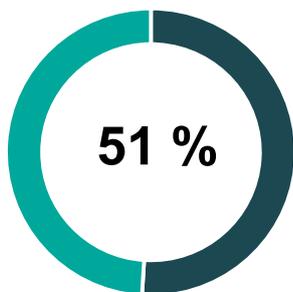
PRINCIPAUX FREINS À LA FORMATION

Sources : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 87 répondants

- Charge de travail / manque de disponibilité sur le temps de travail (36 occurrences)
- Difficultés de remplacement (19 occurrences)
- Manque perçu de remise en question (8 occurrences)
- Coût de la formation (5 occurrences)
- Pas de formations adaptées aux besoins (5 occurrences)
- Distance avec le lieu de formation (5 occurrences)

RECOURS À LA FORMATION

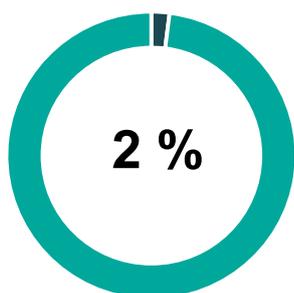
Sources : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 211 répondants



... des établissements ont récemment envoyé leurs RVS en formation, et ce malgré ces contraintes identifiées, traduisant une volonté d'accompagner l'évolution du métier et d'adapter les compétences aux nouveaux enjeux de la vie scolaire

INTÉGRATION D'ALTERNANTS

Sources : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 231 répondants



... des établissements intègrent des alternants sur le métier de RVS → un format qui semble peu se prêter au métier, les établissements privilégiant le recrutement de profils expérimentés

- Un enjeu d'adaptation de l'offre de formation aux contraintes identifiées, en proposant des formats flexibles et ciblés, permettant aux RVS d'accompagner efficacement l'évolution des attentes en matière de vie scolaire (ex. : format asynchrone, e-learning, formation hybride...)

Bilan d'(in)adéquation entre offre de formation et besoins en compétences

Introduction et précisions méthodologiques

- L'identification des formations a été menée par le biais de recherches documentaires (site de l'ONISEP, Carif-Oref, RNCP, France Travail...) et complétée par des entretiens avec des organismes de formation (liste en annexe).
- L'analyse de l'offre de formation a été réalisée selon plusieurs dimensions :
 - Les contenus des formations ;
 - Les niveaux de formation ;
 - Le nombre de formations accessibles ;
 - La répartition des formations sur le territoire ;
 - La spécificité de la formation au secteur de l'enseignement et plus spécifiquement de l'Interbranches Etablissements de l'Enseignement Privé
- Cette analyse, mise en perspective par rapport à l'évolution des compétences et les besoins en recrutements des métiers, a permis de dresser le bilan d'(in-)adéquation entre l'offre et les besoins en formation. Trois notes sont distinguées :



Offre de formation adéquate



Offre de formation à renforcer et/ou à faire évoluer



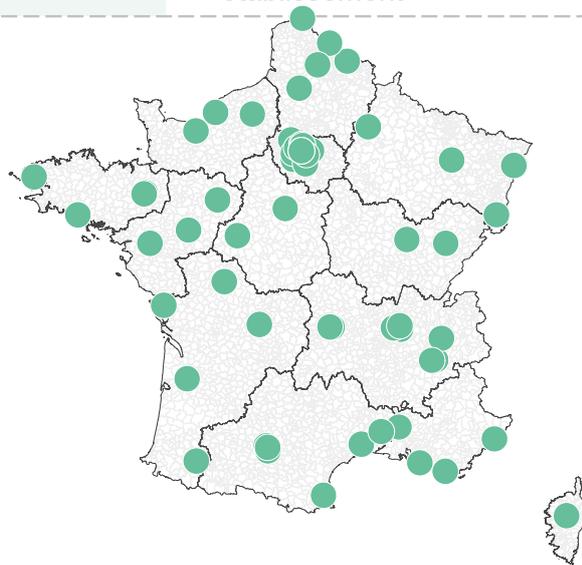
Offre de formation à modifier en profondeur

Bilan d'(in)adéquation entre offre de formation et besoins en compétences

Analyse (1/2)

- 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
- Pour rappel la fonction regroupe des profils de salariés **plutôt expérimentés** (moyenne d'âge de 46,2 ans)

FORMATIONS	COMMENTAIRES	BILAN D'ADÉQUATION
<p>MASTER MÉTIERS DE L'ENSEIGNEMENT, DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION (MEEF) PARCOURS ENCADREMENT ÉDUCATIF</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une formation principale pour les jeunes entrants dans la profession de Responsable de Vie Scolaire → 3% des inscriptions au Master MEEF s'orientent vers la spécialité « encadrement éducatif » • Environ 70 établissements offrent le parcours Encadrement éducatif dans le cadre du Master MEEF (très peu de candidats se présentent néanmoins sur la spécialité... d'après les entretiens qualitatifs réalisés) • Baisse progressive des effectifs en formation : 1 700 étudiants en 1^{ère} et 2^{ème} année en 2017-18 contre 1 500 étudiants en 2022-23 avec de légères fluctuations au fil des années (baisse néanmoins observable en Inspé (<i>Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation</i>) de manière générale) • Cette modalité est néanmoins peu mobilisée par les établissements préférant s'orienter vers des profils plus expérimentés • Bien qu'adapté au métier, ce parcours est considéré comme « trop théorique » et pas suffisamment orienté sur la pratique en établissement 	



- Une **bonne répartition** sur le territoire du Master MEEF parcours encadrement éducatif avec une concentration logique en Ile-de-France
- *Nota : de nombreuses régions ne comptent pas suffisamment d'inscriptions et n'ouvrent pas systématiquement des promotions chaque année d'après les entretiens qualitatifs réalisés*

LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS OFFRANT LE PARCOURS ENCADREMENT ÉDUCATIF (MASTER MEEF)

Sources : Carif-Oref

Bilan d'(in)adéquation entre offre de formation et besoins en compétences

Analyse (2/2)

<p>CQP COORDINATEUR DE VIE SCOLAIRE (CVS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formation continue de niveau 6 • Nombre de certifiés croissant depuis quelques années : 100 certifiés en 2020 contre 140 certifiés en 2022 • 5 organismes de formation identifiés dispensant le CQP CVS : agifopec, adefeap, crefi, ares, cnfetp • Ce CQP offre un premier aperçu de la fonction de coordination, mais est jugée insuffisante sur les aspects de pilotage RH et de management d'équipe 	
<p>CQP COORDINATEUR OPÉRATIONNEL DANS DES ÉTABLISSEMENTS ÉDUCATIFS SCOLAIRES ET/OU DE FORMATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formation continue de niveau 7 • Nombre de certifiés en 2019 : 92 (pas d'information disponible sur les années suivantes) • 4 organismes de formation identifiés dispensant le CQP : adefeap, agecmec, cepec, uco • Ce CQP semble adapté et reprend les éléments de pilotage manquants dans le CQP CVS. Celui-ci est en revanche d'un niveau supérieur. Il n'est pas suffisant à lui seul pour occuper le poste de RVS, car il n'aborde pas le suivi éducatif des élèves / des familles ni la détection des situations délicates nécessaires dans le service de vie scolaire 	

- Les formations continues type CQP réalisées généralement en cours de parcours professionnel ne couvrent pas l'ensemble du territoire. Les organismes de formation dispensant ces certifications sont néanmoins **flexibles dans les modalités d'organisation des sessions** (e-learning, enseignement distanciel...). Le découpage est réalisé par bloc / module permettant un séquençage personnalisé → les organismes de formation ne rencontrent ainsi plus de problématique de remplissage des formations
- Par ailleurs, il existe un nombre important de formations continues dispensées en ligne ou en présentiel (en fonction du nombre d'inscrits et de leur localisation) essentiellement par les organismes cités ci-dessus d'un à quelques jours permettant aux RVS d'approfondir leurs compétences sur diverses thématiques :
 - **Prise en charge des élèves et de leurs problématiques** : La sexualité des adolescents et la question du genre (2 jours), Gérer les conflits entre élèves (2 jours), Premiers secours en santé mentale (2 jours), Comprendre et accompagner l'élève en situation de handicap (3 jours), Cyberharcèlement, prévenir et agir (2 jours), Accompagner les élèves en difficulté et/ou aux besoins spécifiques (3 jours),...
 - **Management d'équipe** : Assurer l'intégration et l'accompagnement d'une équipe de vie scolaire (6 jours), Dynamiser ses réunions (2 jours), Encadrer une équipe aux personnalités multiples (2 jours),...
- Peu voire pas de formations spécifiques à l'utilisation des outils numériques. Il existe néanmoins de multiples formations dispensées par des organismes de formations variés pour se familiariser à l'utilisation du Pack Office par exemple. La formation spécifique aux outils des établissements (ex : Charlemagne) est réalisée en interne par des pairs (responsable informatique par exemple)

03 Analyse du métier de Responsable de Vie Scolaire (RVS)

Enjeux et pistes d'action



Recommandations et actions à mener

2 enjeux principaux à relever



Enjeu A : Clarifier le rôle de RVS

- Une diversité d'appellations employées au sein de l'Interbranches pour désigner le RVS : une variété de termes qui contribue à entretenir l'ambiguïté dans l'organigramme concernant la position des RVS.
- Des confusions entre les fonctions de CVS et de RVS qui persistent nécessitant une clarification du rôle de chacun.



Enjeu B : Accompagner la montée en compétences des RVS

- Un niveau d'adéquation général entre les besoins et l'offre en formation correct, mais perfectible
- Une montée en compétences particulièrement souhaitée sur le volet « management des équipes » de la part des RVS et des directeurs d'établissements
- Une montée en compétences importante du fait de l'évolution continue du contexte réglementaire et organisationnel



N°	DESCRIPTION	NOTATION
A1	<p style="text-align: center;">Compléter la fiche métier CVS</p> <p>Commentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Note d'opportunité existante sur le CQP CVS (2023), fiche CVS existante (2022) mais incomplète au regard des standards actuels de l'Observatoire des Métiers d'AKTO • Intérêt de bien clarifier les rôles de chacun des métiers CVS et RVS et de faciliter la lisibilité des fonctions dans la vie scolaire des établissements • Projet de redimensionnement des fiches métiers annulé côté AKTO → revoir les fiches métiers côté Interbranches • Appui sur l'Observatoire propre à l'Interbranches <p>Action envisagée de l'Interbranches / AKTO : Intégration au sein de la feuille de route de l'Interbranches</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeu : 3 • Effort : 3
A2	<p style="text-align: center;">Diffuser les fiches métiers</p> <p>Commentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diffusion des fiches métiers RVS et CVS au sein de l'Interbranches à réaliser afin de poser un cadre commun autour des missions attendues, en interne comme en externe → des fiches qui contribuent à lever les ambiguïtés sur le périmètre d'action des métiers, à harmoniser les pratiques entre établissements, et à rappeler l'importance d'une homogénéisation de l'appellation « RVS » pour renforcer la (re)connaissance du métier. <p>Action envisagée de l'Interbranches / AKTO : Diffusion de la fiche métier sur le site de l'Observatoire des Métiers d'AKTO (version synthétique = fiche métier sans la partie savoir / savoir-faire / savoir-être) + diffusion par l'Interbranches (sites, guide, etc.) à destination des adhérents et tous publics + diffusion des travaux auprès des chefs d'établissement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeu : 3 • Effort : 1

Légende

Échelle de 1 à 4 — 1 : *enjeu faible / effort minime* ; 4 : *enjeu très élevé / effort maximum*
L'effort correspond au **travail à fournir** ainsi qu'au **niveau d'adhésion nécessaire** pour mettre en œuvre l'action.

Remarque : Un temps de concertation entre l'Interbranches et AKTO nécessaire afin de travailler au passage en plan d'actions



N°	DESCRIPTION	NOTATION
B1	<p align="center">Communiquer sur les parcours amont et aval des RVS</p> <p>Commentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> Engagement des actions de communication sur les parcours amont et aval (EVS, CVS, RVS, adjoint de direction, directeur) avec des témoignages écrits ou vidéos d'exemples réussis <p>Action envisagée de l'Interbranches / AKTO : Diffusion des capsules vidéo / témoignages écrits sur le site internet</p> <p>Partenariat entre AKTO et l'ONISEP envisageable pour réaliser une capsule vidéo mettant en évidence de parcours (communication par l'Interbranches de la capsule + travail sur les passerelles (visibilité))</p>	<ul style="list-style-type: none"> Enjeu : 2 Effort : 4
B2	<p align="center">Développer / ajuster des parcours certifiants sur le métier</p> <p>Commentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> Développement d'un parcours certifiant RVS composé de modules déjà existants (CQP CVS et CQP coordinateur opérationnel) afin de mutualiser certains enseignements et lutter contre le souci de remplissage des formations. Intégration d'un bloc management de proximité et d'un bloc pilotage Articulation à trouver (des ajustements à privilégier plutôt que la création pure d'une certification) <p>Action de l'Interbranches / AKTO : Rapprochement avec la commission de certification de l'Enseignement Catholique par l'Interbranches</p>	<ul style="list-style-type: none"> Enjeu : 4 Effort : 3
B3	<p align="center">Construire et diffuser un catalogue des formations et des organismes les dispensant</p> <p>Commentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> Amélioration de la connaissance de l'offre de formation existante Travail depuis plusieurs années par l'Interbranches / diffusion plus aisée une fois le site de l'Interbranches finalisé Cartographie de l'alternance réalisée par AKTO et disponible (métier difficilement accessible par apprentissage) Cartographie de l'offre de formation réalisée dans le cadre d'une étude connexe sur les métiers accessibles par le biais d'AKTO (en fonction des métiers et de leur localisation) → outil à exploiter <p>Action envisagée de l'Interbranches / AKTO : travail à partir des cartographies existantes par l'Interbranches et relai de communication possible par AKTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> Enjeu : 3 Effort : 3

Légende

Échelle de 1 à 4 — 1 : enjeu faible / effort minime ; 4 : enjeu très élevé / effort maximum
L'effort correspond au **travail à fournir** ainsi qu'au **niveau d'adhésion nécessaire** pour mettre en œuvre l'action.

Remarque : Un temps de concertation entre l'Interbranches et AKTO nécessaire afin de travailler au passage en plan d'actions

01 Introduction

02 Analyse du métier d'Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ASEM)

03 Analyse du métier de Responsable de Vie Scolaire (RVS)



04 Annexes

Glossaire

- AESH : Accompagnant des élèves en situation de handicap
- AEUIC : Association des employeurs des universités et instituts catholiques de France
- ASEM : Agent spécialisé des écoles maternelles
- ATSEM : Agent territorial spécialisé des écoles maternelles
- AEVS : Assistant éducatif de vie scolaire
- BTS : Base tous salariés
- CAP : Certificat d'aptitudes professionnelles
- CDD : Contrat à durée déterminée
- CDI : Contrat à durée indéterminée
- CFA : Centre de formation d'apprentis
- CFC : Centre de formation continue
- CQP : Certificat de qualification professionnelle
- CVS : Coordinateur de vie scolaire
- DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
- DEPP : Direction de l'évaluation de la prospective et de la performance
- DROM : Département et région d'outre-mer
- EEP : Etablissements de l'enseignement privé
- EPNL : Enseignement privé non lucratif
- EVS : Educateur de vie scolaire
- FESIC : Fédération des écoles supérieurs d'ingénieurs et de cadres
- FNOGEC : Fédération nationale des organismes de gestion de l'enseignement catholique
- IA : Intelligence artificielle
- IDCC : Identifiant des conventions collectives
- INSEE : Institut national de la statistique et des études d'économiques
- MEEF : Master de l'enseignement, de l'éducation et de la formation
- OEFMT : Organismes et établissements de formations des métiers du territoire
- PCS : (Nomenclature) des Professions et catégories socioprofessionnelles
- RH : Ressources humaines
- RVS : Responsable de vie scolaire
- TCAM : Taux de croissance annuel moyen
- TDAH : Trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité
- TMS : Troubles musculosquelettiques

Données-clés de la branche EPNL

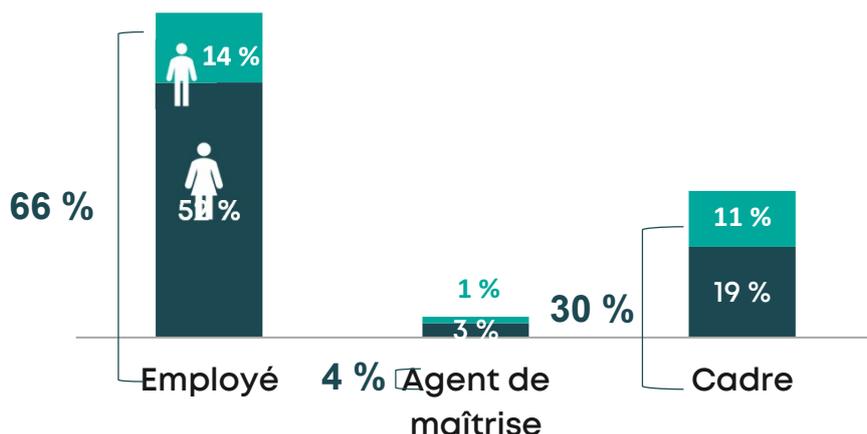
Source : Rapport économique et social 2022 de la branche



228 000 actifs dont 98 000 salariés de droit privé

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

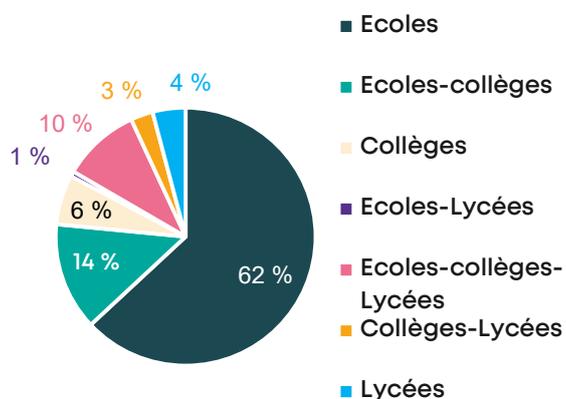
Total : Panel de 24 683 salariés



7 600 établissements dont 4 713 OGEC

RÉPARTITION DES TYPES D'ÉTABLISSEMENTS GÉRÉS PAR DES OGEC

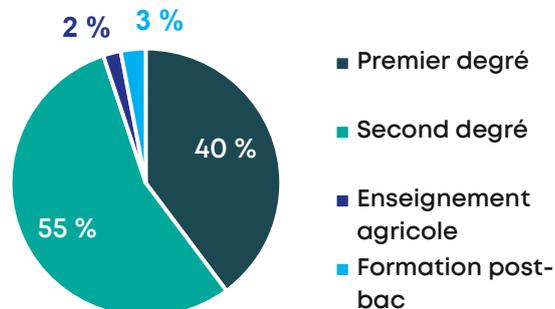
Total : 5 236 établissements



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 OEFMT

Source : Données CNEAP, 2024



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

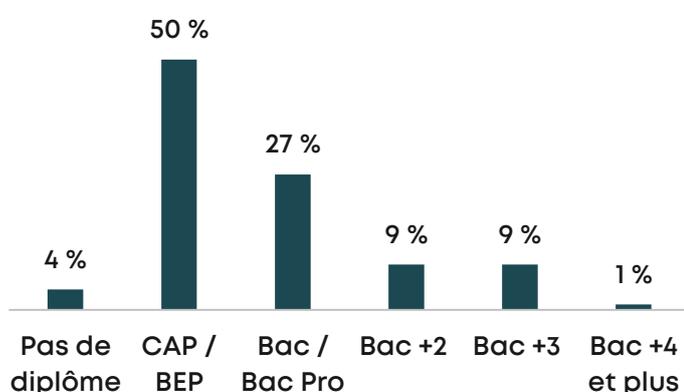
Enquête auprès des salariés : ASEM

Détail du profil des répondants de l'enquête en ligne

77 % des salariés interrogés exerçant sous contrat CDI
 (source : enquête en ligne salariés ASEM, retraitements Katalyse, 150 répondants)

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR NIVEAU DE DIPLÔME

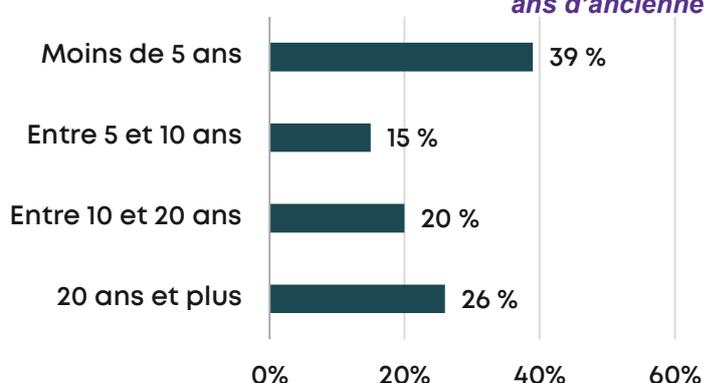
Sources : enquête en ligne salariés ASEM, retraitements Katalyse, 150 répondants



RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ

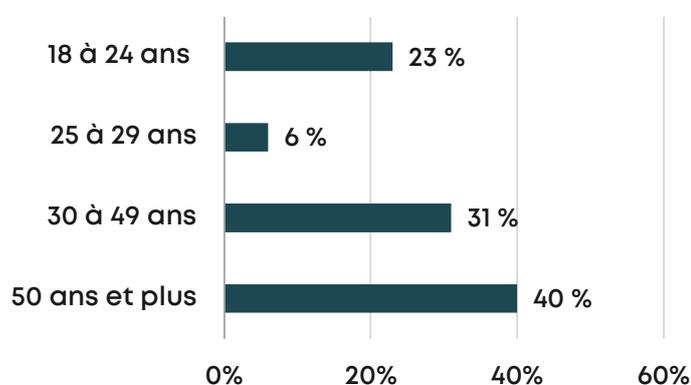
Sources : enquête en ligne salariés ASEM, retraitements Katalyse, 144 répondants

En moyenne, 12 ans d'ancienneté



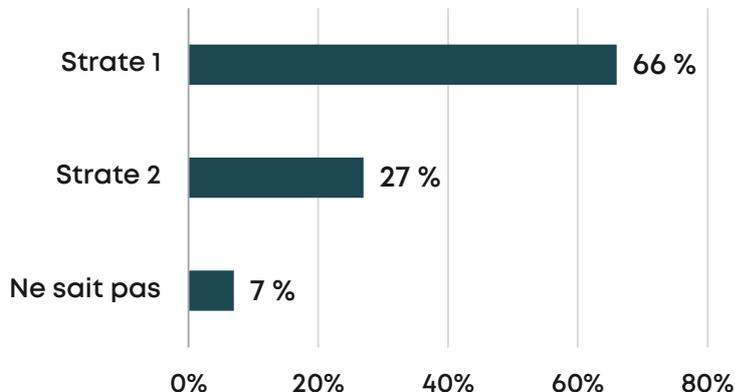
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TRANCHE D'ÂGE

Sources : enquête en ligne salariés ASEM, retraitements Katalyse, 154 répondants



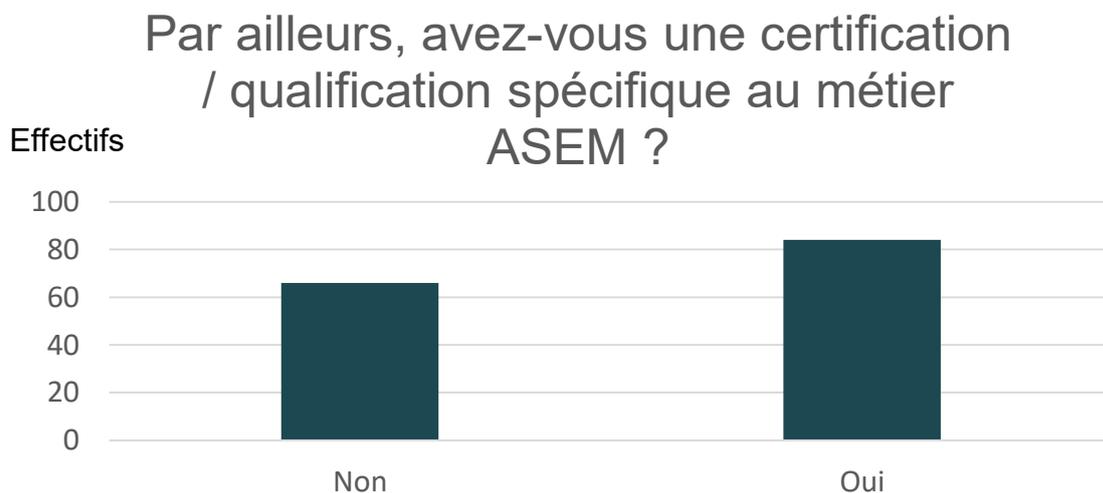
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR STRATES DE RÉMUNÉRATION

Sources : enquête en ligne salariés ASEM, retraitements Katalyse, 114 répondants



Enquête auprès des salariés : ASEM

Détail des formations suivies par les ASEM



CAP Petite enfance : 71 répondants

BAFA : 4 répondants

Autres réponses :

Formation ASEM 2 répondants

Licence sciences de l'éducation : 2 répondants

Concours ATSEM : 1 répondant

Formation d'assemblage puis inspection terrain : 1 répondant

BEP : 1 répondant

Brevet professionnel : 1 répondant

Enquête auprès des salariés : RVS

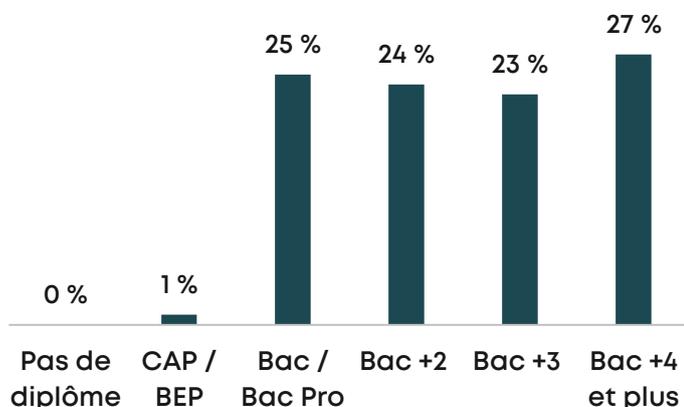
Détail du profil des répondants de l'enquête en ligne

99 % des salariés interrogés exerçant sous contrat CDI

(source : enquête en ligne salariés RVS, retraitements Katalyse, 92 répondants)

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR NIVEAU DE DIPLÔME

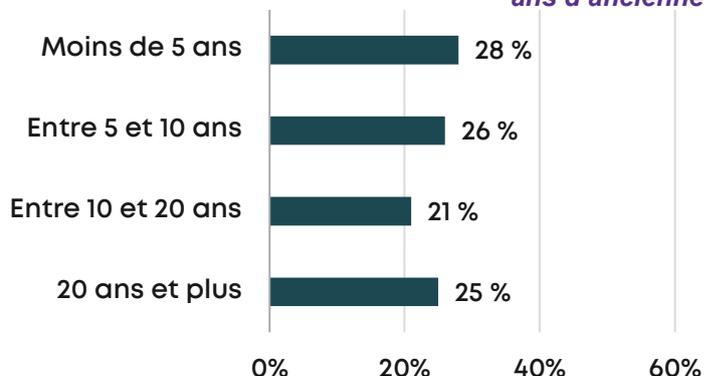
Sources : enquête en ligne salariés RVS, retraitements Katalyse, 92 répondants



RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ

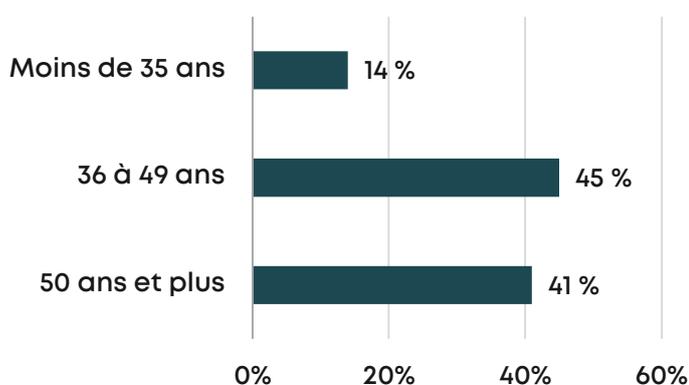
Sources : enquête en ligne salariés RVS, retraitements Katalyse, 93 répondants

En moyenne, 12 ans d'ancienneté



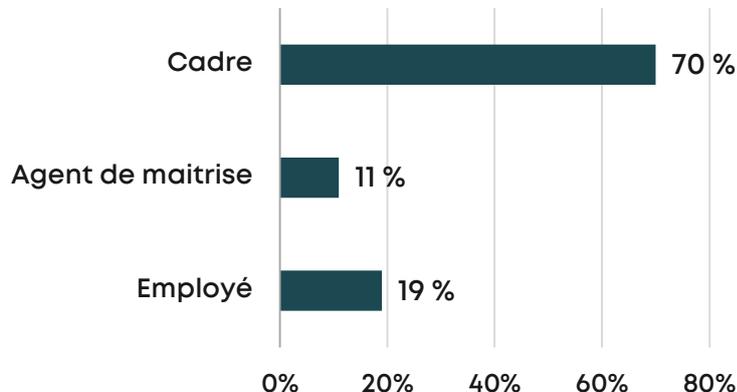
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR TRANCHE D'ÂGE

Sources : enquête en ligne salariés RVS, retraitements Katalyse, 93 répondants



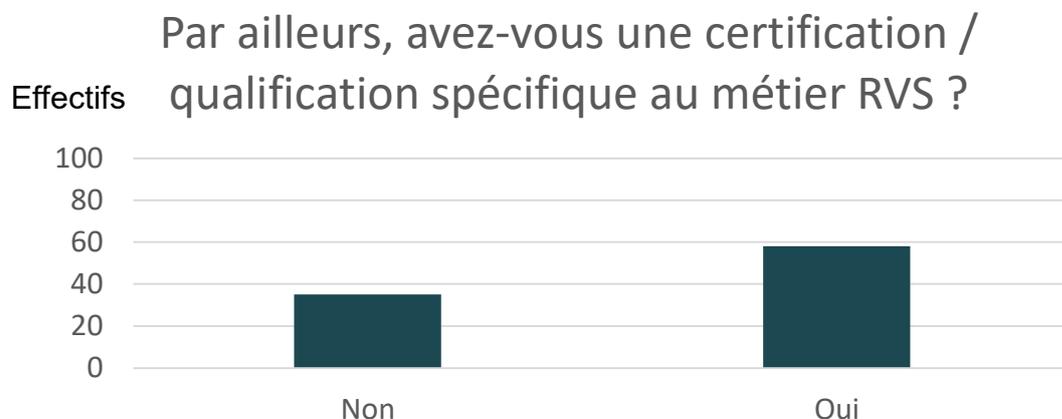
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS PAR CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

Sources : enquête en ligne salariés RVS, retraitements Katalyse, 93 répondants



Enquête auprès des salariés : RVS

Détail des formations suivies par les RVS



CQP CVS : 18 répondants

CQP Cadre éducatif : 5 répondants

Master MEEF RVS / mention encadrement éducatif: 5 répondants

Autres réponses obtenues :

Validé par la commission paritaire au bout de 2 ans d'exercices

Responsable de vie scolaire

Certification Educatrice de Vie Scolaire

CQP RVS délivré par l'IFEAP

Formation au CREFI

FORMATION CPE

Titre de dirigeant des organisations éducatives scolaires et de formation en cours

Qvs

certification responsable de vie scolaire

VAE Coordinateur vie scolaire

VAE engagée

Formation de cadre éducatif, anciennement à l'ISPEC à Angers

cadre éducatif - ARES

certification RVS

Educateur ILFM

Cadre de Direction

CQP RVS

Licence des sciences de l'éducation (CEPEC en 2006) et qualification de cadre éducatif (IFD en 2000)

Formation qualifiante RVS IFEAP Angers

CPE ISPEC ANGERS

IFEAP

Diplome de coordinatrice Opérationnelle dans des établissements éducatifs scolaires et/ou de formation

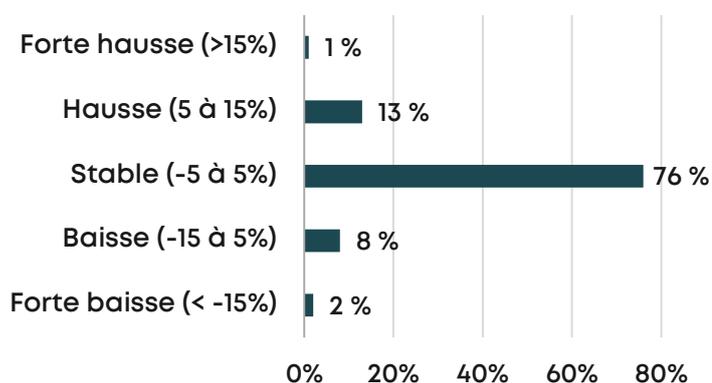
Ifeap

Enquête auprès des chefs d'établissements / RRH

Évolution des effectifs des établissements

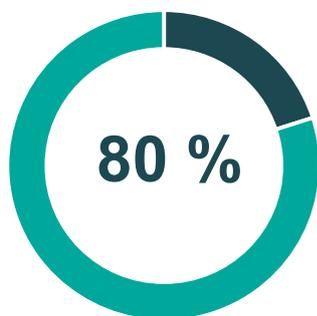
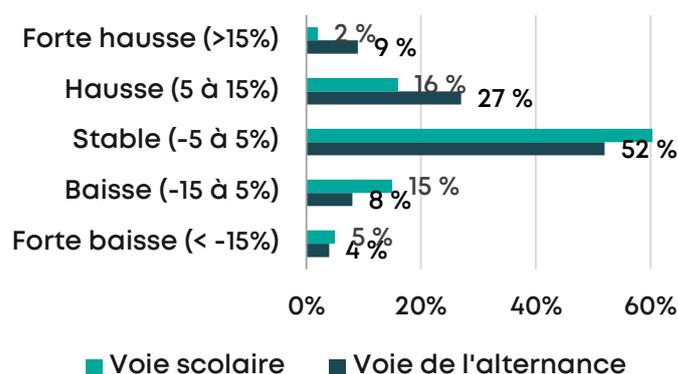
ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF SALARIÉ CES 3 DERNIÈRES ANNÉES

Sources : enquête en ligne chefs d'établissement, retraitements Katalyse, 834 répondants



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS D'ÉLÈVES CES 3 DERNIÈRES ANNÉES

Sources : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 815 répondants



... des établissements estiment
que leur structure ne va pas évoluer

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse ;
Total : 833 répondants

- **Effectif salarié majoritairement stable** (75% des établissements répondants), avec une minorité en croissance (14%) ou en baisse (10%)
- **Contrats en alternance en développement** : 36% des établissements signalant une hausse du nombre d'étudiants en alternance, contre 12 % signalant une diminution
- **Peu de perspectives d'évolution structurelle** : 80 % des établissements ne prévoient aucun changement sur les prochaines années
- **Embauches limitées** : 84 % des établissements n'ayant pas prévu de recrutements