

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Réunion du 30 mars 2026

Rapport pour information

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL EN REGION HAUTS-DE-FRANCE

Bilan de la campagne 2025 et modalités de mise en œuvre de la campagne 2026

Contexte

Depuis 2018, le process d'évaluation repose sur les principes suivants :

- Un formulaire répondant aux obligations réglementaires.
- Une dématérialisation totale de toutes les étapes de l'entretien professionnel (de la convocation à la validation de l'agent).

L'entretien professionnel est un temps de dialogue privilégié entre l'agent et son encadrant. Différents vecteurs sont mobilisés pour le rappeler aux managers et aux agents (la rubrique Intranet, le guide de l'entretien professionnel, les fiches pratiques, ...).

Les agents et les managers peuvent, de plus, contacter une hotline téléphonique assurée par la DRH et la DSI.

Le présent rapport propose des évolutions des modalités relatives à la campagne 2026. Il dresse également le bilan de la campagne 2025.

Quelques chiffres clés 2025

Taux de réalisation

Le taux de réalisation des entretiens via Foederis s'est élevé à **90 %** contre **92,7 %** en 2024, ce qui correspond à une stabilité depuis 2023.

La DRH est intervenue dans la validation de **1547** entretiens en lieu et place des managers (86) ou des agents (1461).

Ce chiffre ne rend en compte les EP réalisés pendant le dispositif post-campagne qui s'est déroulé du 1^{er} décembre 2025 au 19 janvier 2026.

Départ à la retraite

Plus de **761** agents souhaitent partir à la retraite avant la fin d'année 2028.

31 % des agents déclarant une volonté de départ sont issus des services centraux et des ports (49,5 % de femmes)

69 % des agents déclarant une volonté de départ sont issus des établissements d'enseignement et du CREPS (58,4 % de femmes)

Souhait de mobilité

Enfin , **306** agents des services centraux et des ports souhaitent effectuer une mobilité, soit **10 %** de l'effectif évalué dont **44 %** à court terme.

230 agents des établissements d'enseignement et du CREPS souhaitent effectuer une mobilité, soit **6%** de l'effectif évalué dont 48% à court terme

Vous trouverez le bilan complet en annexe du rapport.

Mise en œuvre et propositions d'évolution pour la campagne d'entretiens 2026

Calendrier :

La campagne d'entretien professionnel se déroulera du 26 mai au 5 octobre 2026 pour les agents des deux communautés.

A noter, que du 11 mai au 25 mai 2026, les agents auront la possibilité de compléter certaines parties et notamment les données relatives :

- aux perspectives individuelles
- aux souhaits de formation
- à la valorisation du parcours professionnel dans la perspective d'une promotion

Propositions d'évolutions pour l'année 2026 :

Une stabilité du formulaire est apportée pour la campagne 2026. Trois onglets sont concernés par des évolutions mineures visant à apporter plus de lisibilité dans la réalisation de l'entretien professionnel : les onglets 6, 7 et 8.

Onglet 6 : Perspectives individuelles et professionnelles

Dans sa forme actuelle, l'onglet 6 permet de recueillir les souhaits d'évolution des agents (projet professionnel, mobilité, reconversion, etc.) et de favoriser une gestion prospective, notamment via l'identification d'un éventuel départ à la retraite dans les années à venir. Il contribue également au repérage de certains besoins d'accompagnement (situation de handicap, maîtrise des fondamentaux, aisance numérique) afin d'orienter les agents vers les dispositifs adaptés.

Dans une logique d'amélioration continue du formulaire, il est proposé de clarifier certains intitulés ;

- l'item « Maîtrise des fondamentaux » sera renommé « Maîtrise des fondamentaux en lecture et écriture »
- l'item « Usage des nouvelles technologies » sera renommé « Maîtrise des nouvelles technologies ».

Ces deux items visant pour les agents la mise en place d'un plan de formation en cas de difficultés identifiées, nous proposons de les transférer dans l'onglet 7 Formation.

Onglet 7 : Formations

La collectivité accorde une attention particulière au développement des compétences de l'ensemble de ses agents. La formation tout au long de la carrière constitue un levier essentiel pour accompagner les parcours professionnels, maintenir la qualité du service public et répondre aux évolutions des métiers de la fonction publique territoriale.

L'objectif de la Formation d'Intégration et de Professionnalisation (FIP) pour les agents est de leur permettre d'exercer leurs fonctions avec efficacité et de répondre aux besoins. La FIP vise à garantir que les agents disposent des compétences nécessaires pour accomplir leurs missions de manière optimale. Elle est un pilier essentiel pour la gestion des ressources humaines, en assurant le développement continu des compétences des agents tout au long de leur carrière. Elle est en outre un des éléments pris en compte dans le cadre des AGPI (Avancement de grade et promotion interne) notamment dans l'avancement de grade. Son enjeu et son caractère obligatoire sont rappelés dans cet onglet afin de renforcer son appropriation par les agents et les managers.

Il est proposé cette année, d'ajouter à la fin de ce rappel, un item de contrôle afin qu'agent et manager s'assurent que l'agent est bien à jour de ses obligations en matière de formation.

Enfin, afin d'améliorer la lisibilité de cet onglet pour les agents et les managers, une nouvelle architecture est envisagée autour de quatre sous-parties distinctes :

- Formations statutaires obligatoires
- Souhaits de formation
- Maîtrise des fondamentaux en lecture et écriture
- Maîtrise des nouvelles technologies

Onglet 8 : Valorisation du parcours professionnel dans la perspective d'une promotion

L'onglet « Valorisation du parcours professionnel dans la perspective d'une promotion » permet aux agents remplissant les conditions d'avancement de grade ou de promotion interne, de mettre en valeur leur parcours, leurs expériences professionnelles, le développement de leurs compétences ainsi que leurs éventuelles fonctions accessoires. Cet espace contribue à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion relatives aux promotions et avancements, en facilitant la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle dans l'analyse des situations individuelles.

Dans le contexte des évolutions réglementaires relatives au statut de l'élu local, et afin de mieux reconnaître les compétences susceptibles d'être développées dans l'exercice d'un mandat électif, il est proposé d'ajouter, au sein de la liste déroulante « type de responsabilité » de la rubrique « acquis de l'expérience », une nouvelle entrée intitulée « responsabilité dans le cadre d'un mandat électoral ».

Processus d'évaluation :



* La demande écrite de révision du compte-rendu d'entretien doit être effectuée dans un délai maximum de 15 jours francs* après la notification du compte-rendu.

Fiche de poste : référence pour l'évaluation de la manière de servir

La fiche du poste occupé au 1^{er} mai 2026 sera l'élément de référence pour l'évaluation 2026. Dans le cas d'une mobilité en cours de campagne, le bilan de l'année écoulée sera réalisé au regard de l'ancien poste, les perspectives (objectifs à venir, besoins de formation, ...) se feront au regard du nouveau poste occupé.

Précisions : Tout agent présent lors de la campagne doit bénéficier d'un entretien professionnel. Il doit avoir travaillé **au moins 3 mois en amont de son entretien** pour que son manager puisse compléter la partie bilan du compte rendu.

Evaluateur :

L'entretien est réalisé par le responsable hiérarchique direct de l'agent (N+1) ou par délégation son adjoint. En leur absence, l'entretien est réalisé par le N+2.

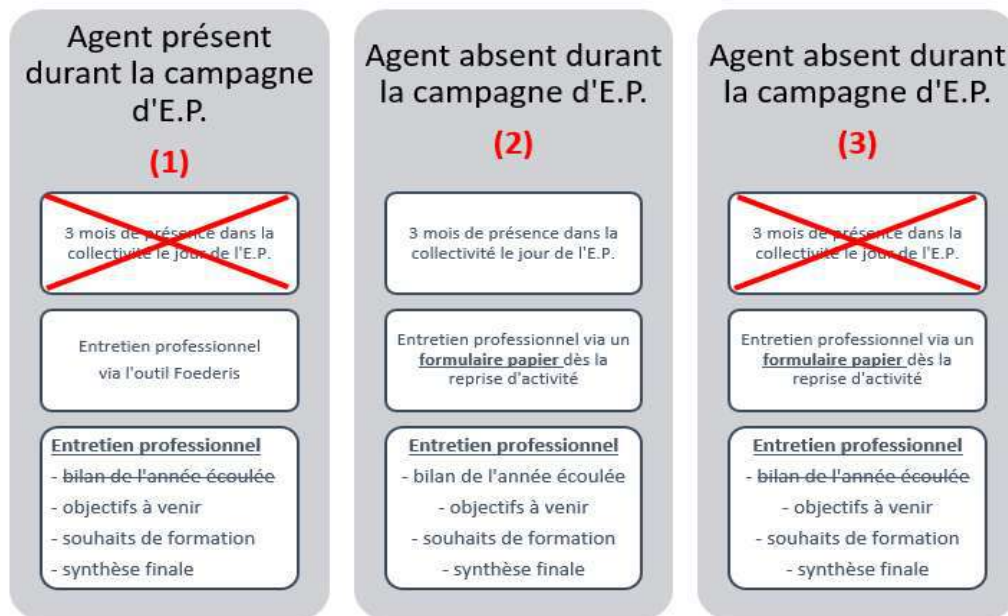
L'entretien professionnel doit être conduit, annuellement, par la personne qui organise et contrôle le travail au quotidien. Les agents évaluateurs des services relèvent obligatoirement du domaine du management (manager d'équipe, intermédiaire, de direction et de direction générale).

Dans les établissements d'enseignement, les évaluations seront réalisées par les agents régionaux (responsables d'équipe et responsables de restauration collective) et par exception, par le secrétaire général ou le chef d'établissement, lorsque l'agent lui est directement rattaché ou lorsque le manager de proximité est absent.

Il est à noter que les fiches de poste et les organigrammes participent à l'identification du supérieur hiérarchique direct (circulaire du 6 août 2010). Cette notion est indépendante du cadre d'emplois d'appartenance ou du grade.

La conduite de l'entretien professionnel par le manager est une composante essentielle de ses missions. Il ne saurait s'y soustraire sans manquer à ses obligations, exceptions faites de situations particulières (absence durant la campagne pour maladie notamment).

Situations particulières rencontrées durant la campagne d'entretien professionnel :



1. L'agent est présent durant la campagne d'entretien professionnel **mais** ne justifie pas de 3 mois de présence le jour de son EP (agent absent, nouvellement arrivé dans la collectivité). Seule la rubrique portant sur les objectifs professionnels à venir sera alors à compléter ainsi que les besoins en formation. L'entretien devra être validé par le N+1.
2. L'agent est évaluable **mais** absent pendant la campagne d'évaluation. En dehors de la période de campagne, le compte-rendu de l'entretien professionnel pourra être réalisé sur un formulaire papier dans les mêmes conditions de délais et de procédure. Il sera signé des deux parties, transmis à la direction des Ressources Humaines et versé au dossier de l'agent.
3. L'agent ne justifie pas de 3 mois de présence le jour de l'EP et reprend son activité après la campagne d'entretien professionnel. En dehors de la période de campagne, le compte-rendu de l'entretien professionnel pourra être réalisé sur un formulaire papier dans les mêmes conditions de délais et de procédure. Seule la rubrique portant sur les objectifs professionnels à venir sera alors à compléter ainsi que les besoins en formation. Il sera signé des deux parties, transmis à la direction des Ressources Humaines et versé au dossier de l'agent.

Plan d'accompagnement de la campagne 2026 d'entretiens professionnels

Des temps d'échanges et d'informations :

- « **Café RH Managers** » en visioconférence les 04 et 07 mai 2026 sur le thème « *Comment faire de l'entretien professionnel un outil de montée en compétences et de détection des talents ?* » ;
- **Webinaire à destination de l'ensemble des agents et managers** sur le thème de la valorisation des compétences des agents dans le cadre de l'entretien professionnel ;

Plusieurs supports d'accompagnement :

- **Pour les managers** : une formation sur la conduite de l'entretien professionnel. Destinée en priorité aux nouveaux managers, elle leur permettra de se familiariser avec l'exercice, d'identifier les bonnes pratiques de l'entretien professionnel, et les conditions de réussite de celui-ci.
- **Pour les agents nouvellement arrivés dans la collectivité ou n'ayant jamais eu d'entretien professionnel** : d'un accompagnement via un guide « préparer son entretien professionnel ».
- **Pour l'ensemble des agents** : la mise à disposition du « guide de l'entretien professionnel » consultable à tout moment sur Foederis

Une communication globale :

- **Mise en ligne d'une rubrique sur l'entretien professionnel**, sur l'intranet LEO et sur le portail Elycée reprenant notamment les versions actualisées du guide de l'Entretien Professionnel et du guide « Préparer son entretien professionnel » ;
- **Article relayé sur la Newsletter** sur les dates de mise en œuvre de la campagne ;
- **Mail d'information** aux proviseurs, secrétaires généraux et managers régionaux les informant du démarrage de la campagne d'entretien professionnel.

Coordination d'une hotline technique et R.H. :

Une assistance téléphonique globale permettant de répondre aux problématiques sera mise en place pendant la durée de la campagne :

- Le numéro 03 74 27 00 29 dédié à l'entretien professionnel géré par la D.R.H. (questions liées à l'entretien professionnel et aux process qui en découlent) ;
- L'assistance utilisateurs ICARE gérée par la D.S.I. (questions liées à la connexion sur l'intranet, sur Foederis, à la messagerie, aux problématiques de réseaux ...)

Annexe : Bilan de la campagne d'entretiens professionnels 2025

La campagne d'entretien s'est déroulée du 26 mai au 20 octobre 2025 pour l'ensemble des agents des services centraux, des ports, des établissements d'enseignement et du CREPS.

18 recours ont été déposés en 2025 (10 femmes, 8 hommes). Ces recours portent essentiellement sur la synthèse littéraire ou le niveau d'évaluation réalisé par l'évaluateur.

Les principaux faits marquants sont les suivants :

Taux de réalisation des entretiens via Foederis :

Communauté	2021	2022	2023	2024	2025
<i>Services et ports</i>	90,56%	92,44%	93,20%	95,80%	92%
<i>Etablissements d'enseignement et CREPS</i>	81,74%	84,43%	87,33%	89,60%	87,1%
Total	86,15%	88,44%	90,25%	92,70%	90%

Cette année encore, le taux de réalisation des entretiens professionnels reste important et montre ainsi l'implication des encadrants dans la démarche.

La DRH est intervenue en fin de campagne pour la validation de **1547** entretiens professionnels afin d'assurer la continuité du processus et la bonne gestion administrative des comptes rendus (chiffres hors EP de la période post-campagne).

Cette intervention concerne, d'une part, **86** entretiens validés en lieu et place des managers afin de permettre aux agents de prendre connaissance du contenu de leur compte rendu (26 Services et Ports / 60 établissements d'enseignement et CREPS) et, d'autre part, **1461** entretiens validés en lieu et place des agents pour permettre l'archivage informatique des comptes rendus (387 Services et Ports / 1 074 établissements d'enseignement et CREPS).

Le dispositif « post-campagne » a été mis en place, comme chaque année, pour donner les moyens aux managers de réaliser les entretiens des agents absents durant la campagne ou n'ayant pas eu d'entretien saisi/validé dans l'outil Foederis.

Il a permis aux managers de formaliser les comptes rendus des entretiens réalisés dès la reprise d'activité de leurs agents (66 pour les agents des services/ports et 124 pour les agents des établissements d'enseignement et du CREPS).

Ces documents sont déposés dans le dossier numérique de l'agent mais ne sont pas comptabilisés dans les statistiques 2025.

Aspect indemnitaire de l'entretien professionnel :

L'attribution du Complément Indemnitaire Annuel ne concerne que les agents bénéficiaires du R.I.F.S.E.E.P.

Toutefois, l'identification de ces bénéficiaires peut évoluer à tout moment au regard :

- Du droit d'option proposé aux agents lauréat d'un concours ou déprécarisés,

- Du droit d'option proposé aux agents dans le cadre de la mise en œuvre de la délibération sur l'actualisation du régime indemnitaire.

C'est pourquoi il a été demandé aux managers de renseigner cet item pour l'ensemble de leurs agents. Le taux n'a été pris en compte que si l'agent était concerné.

Services Centraux et Ports	Femme		Homme		Effectif total	% du total général
Appréciation - Aspect indemnitaire	Effectif	% de l'effectif total	Effectif	% de l'effectif total		
25 % - à améliorer	2	0,13%	1	0,08%	3	0,10%
50% - assez satisfaisant	6	0,38%	0	0,00%	6	0,21%
75% - satisfaisant	14	0,89%	20	1,52%	34	1,18%
100% - très satisfaisant	1545	98,60%	1292	98,40%	2837	98,51%
Total général	1567		1313		2880	

Etablissements d'enseignement et creps	Femme		Homme		Effectif total	% du total général
Appréciation - Aspect indemnitaire	Effectif	% de l'effectif total	Effectif	% de l'effectif total		
0% - agent ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire	0	0,00%	2	0,12%	2	0,05%
25 % - à améliorer	19	0,91%	18	1,05%	37	0,98%
50% - assez satisfaisant	16	0,77%	15	0,88%	31	0,82%
75% - satisfaisant	134	6,43%	100	5,85%	234	6,17%
100% - très satisfaisant	1914	91,89%	1575	92,11%	3489	91,99%
Total général	2083		1710		3793	

Focus sur les modalités d'adaptation et d'accompagnement liés à la cyberattaque :

Suite à la cyberattaque du 10 octobre 2025, les accès aux applicatifs métiers et aux boîtes mails des agents et managers des établissements scolaires ont été suspendus. Pour permettre à l'ensemble des collègues non évalués à cette date d'avoir un entretien professionnel, l'ouverture du dispositif post-campagne a été décalé une fois la situation informatique rétablie.

Afin de ne pas pénaliser les agents ayant été convoqués et dont l'entretien professionnel était en cours au moment de la cyberattaque, mais pas finalisé, il a été décidé d'attribuer à ces collègues 100% de CIA afin de ne pas décaler son versement. Cela a représenté 205 personnes.

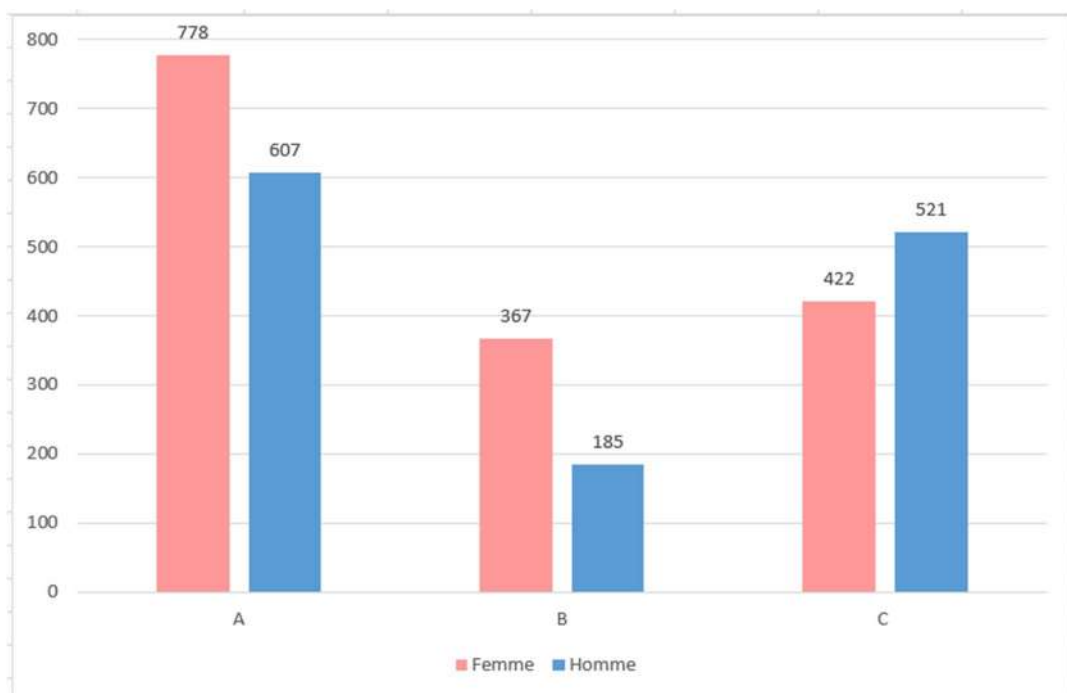
Le dispositif post-campagne a donc été ouvert du 1^{er} décembre 2025 au 19 janvier 2026, permettant aux encadrants de réaliser les évaluations non effectuées suite à l'arrêt des accès et de reprendre une gestion classique de versement du CIA au fur et à mesure de la validation des entretiens professionnels des agents.

Les référents RH, ainsi que les collègues du service Accompagnement Collectif, Organisation et GPEC sont restés à disposition des agents et managers des établissements scolaires et du CREPS tout au long de la campagne.

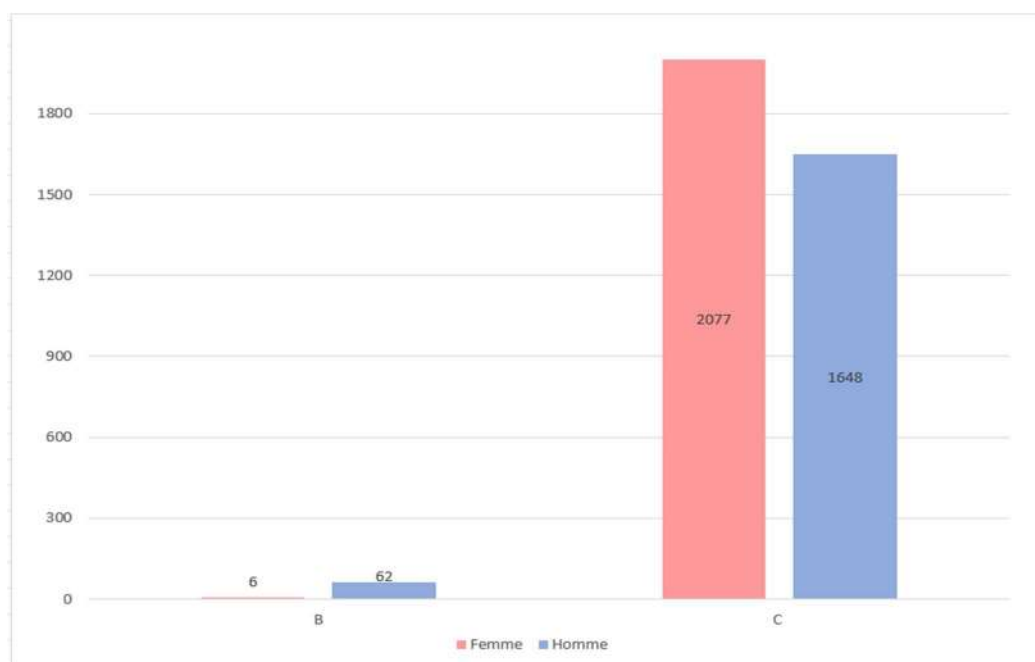
L'effectif évaluable en 2025 :

Les agents concernés par l'entretien professionnel sont les agents sur postes permanents ou en C.D.D. de plus d'un an au moment du démarrage de la campagne 2025, soit le 26 mai 2025. L'effectif évaluable est donc le suivant : **7480 agents**.

Pour les agents des services et des ports, sur **3130** agents régionaux évaluables, **2880** ont été évalués (54.3 % de femmes ; 45.7 % d'hommes) soit **92 %** (95,8 % en 2024).



Pour les établissements d'enseignement et le CREPS, sur **4350** agents régionaux évaluables, **3793** ont été évalués (55% de femmes ; 45% d'hommes) soit **87,1%** (89,6% en 2024).

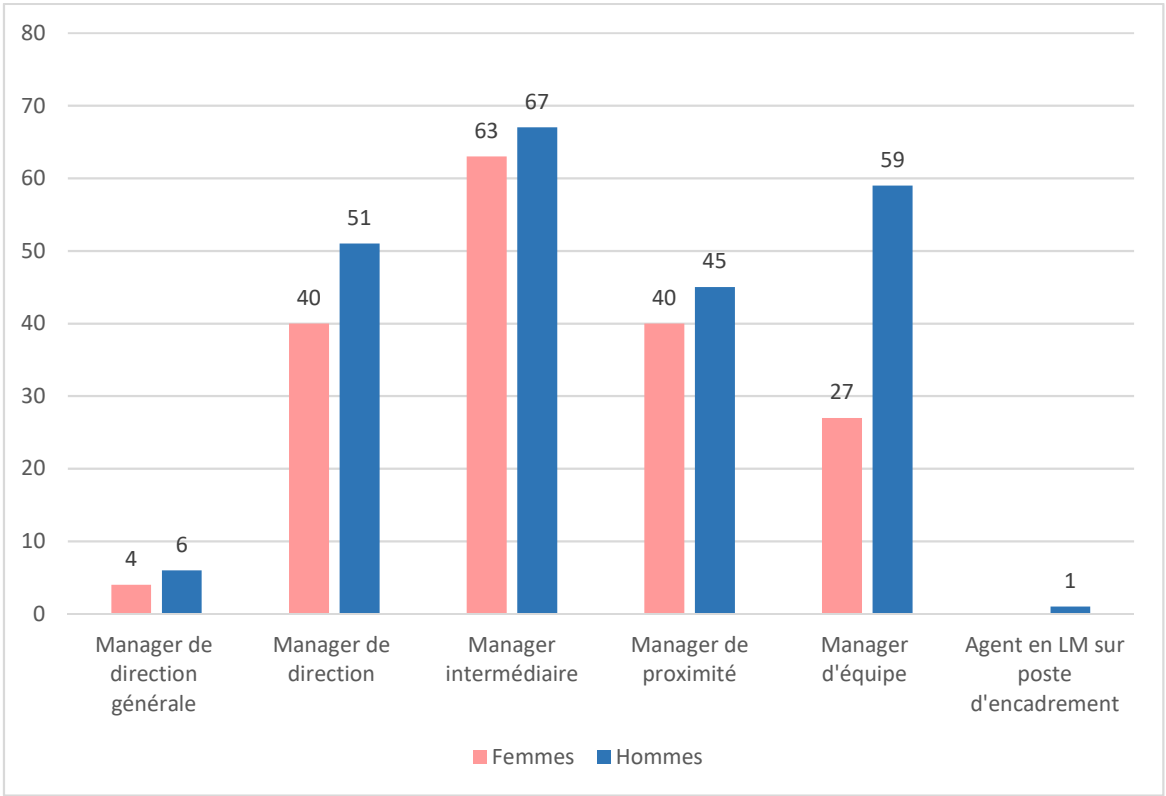


Répartition des évaluateurs par communauté :

Communauté	Femmes		Hommes		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Etablissements d'enseignement et creps	85	88	349	353	434	441
Etablissements d'enseignement et creps (Autorité Fonctionnelle)	129	103	110	107	239	210
Services Centraux et Ports	179	174	252	229	431	403
Total général	393	365	711	689	1104	1054

Services centraux et Ports

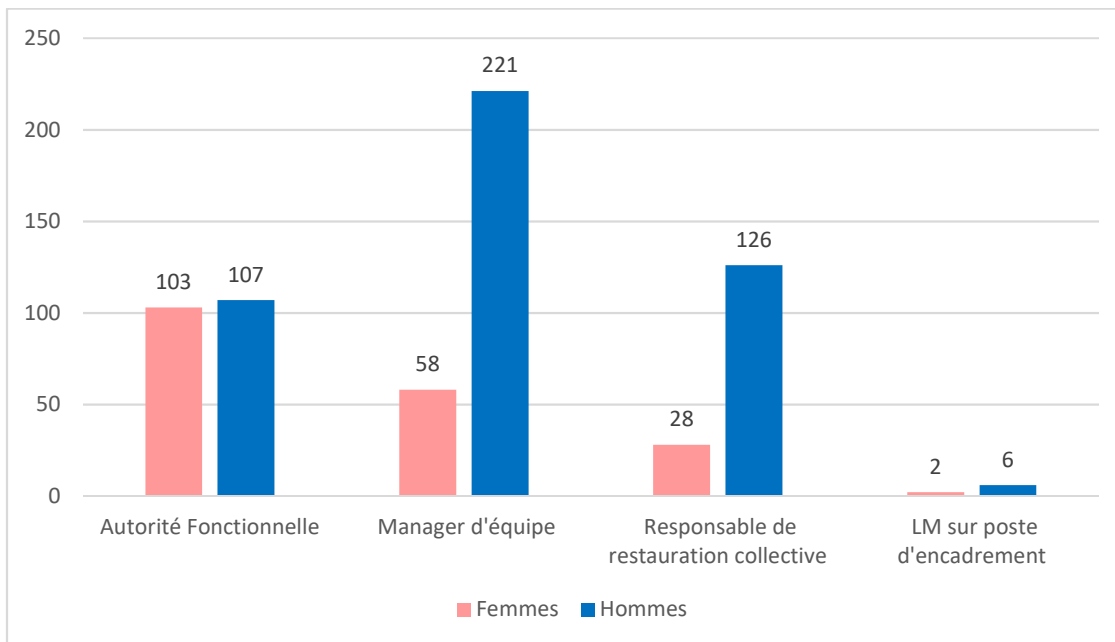
403 évaluateurs ont mené les entretiens de leurs collaborateurs (44% femmes – 56% hommes).



Etablissements d'Enseignement et CREPS

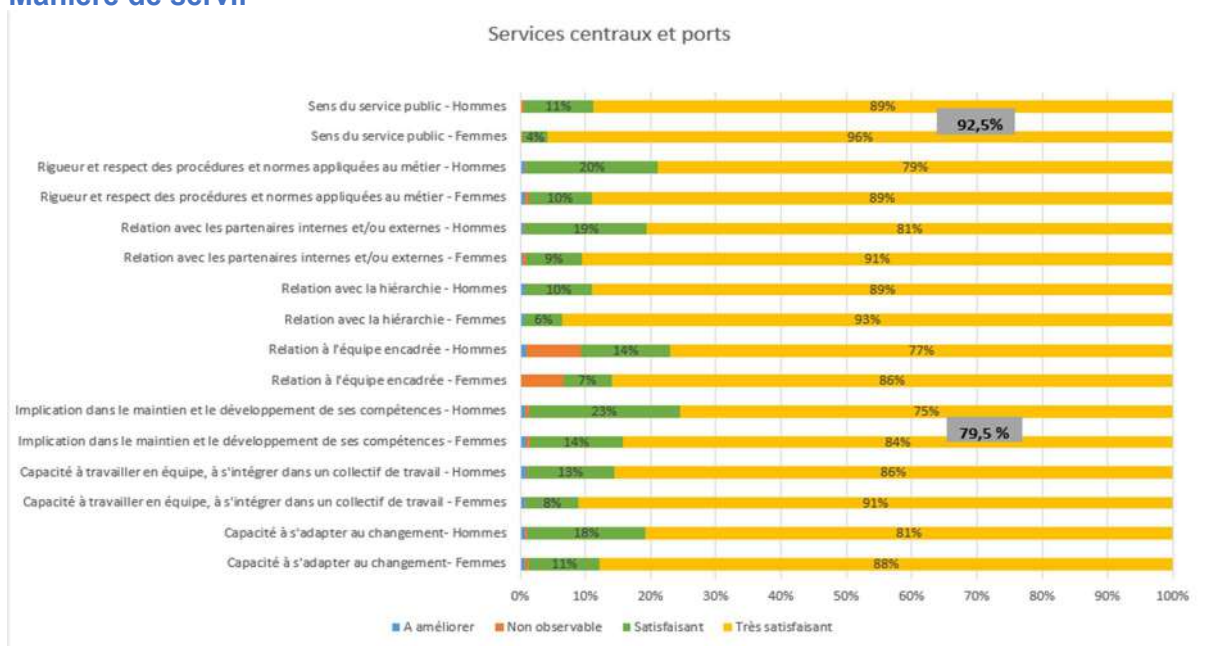
651 évaluateurs ont mené les entretiens de leurs collaborateurs (29% femmes – 71 % hommes).

66 % des évaluateurs sont des managers d'équipe ou des responsables de restauration collective (19 % de femmes - 81 % d'hommes).



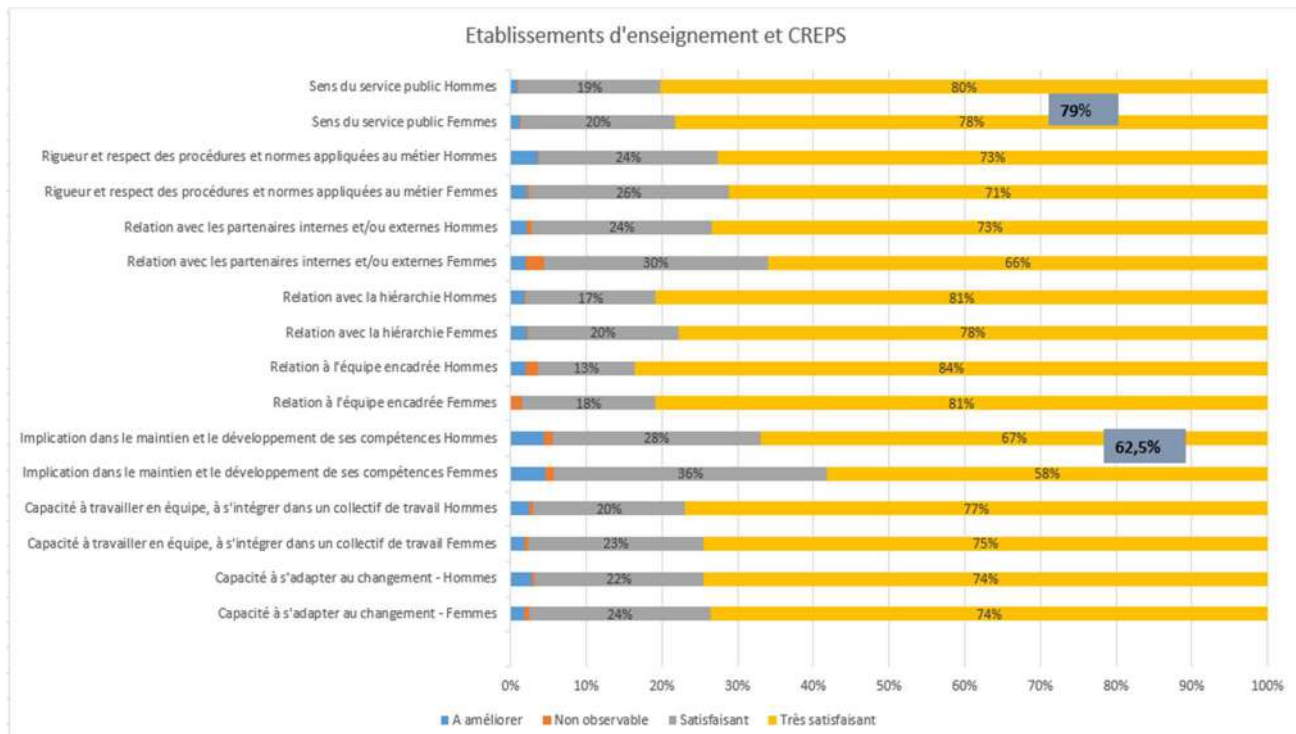
Bilan de l'année écoulée :

Manière de servir



Le critère évalué de la manière la plus positive reste « le sens du service public » : très satisfaisant pour **92.5 %** des agents (**91,4%** en 2024).

A l'inverse, le critère évalué le moins positivement est « l'implication dans le maintien et le développement de ses compétences » : 79.5 % des agents (**77,5 %** en 2024).

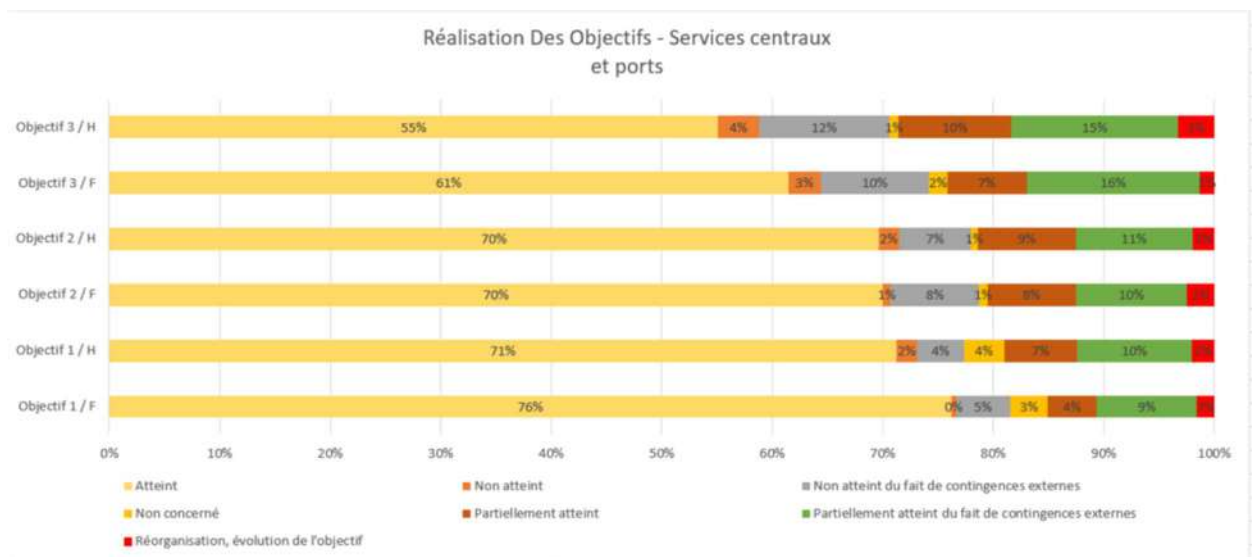


En dehors de la relation à l'équipe encadrée (qui ne concernait par définition que les managers), le critère évalué de la manière la plus positive pour les agents des établissements d'enseignement et du CREPS est également le sens du service public : très satisfaisant pour **79 %** des agents (**80.2 %** en 2024).

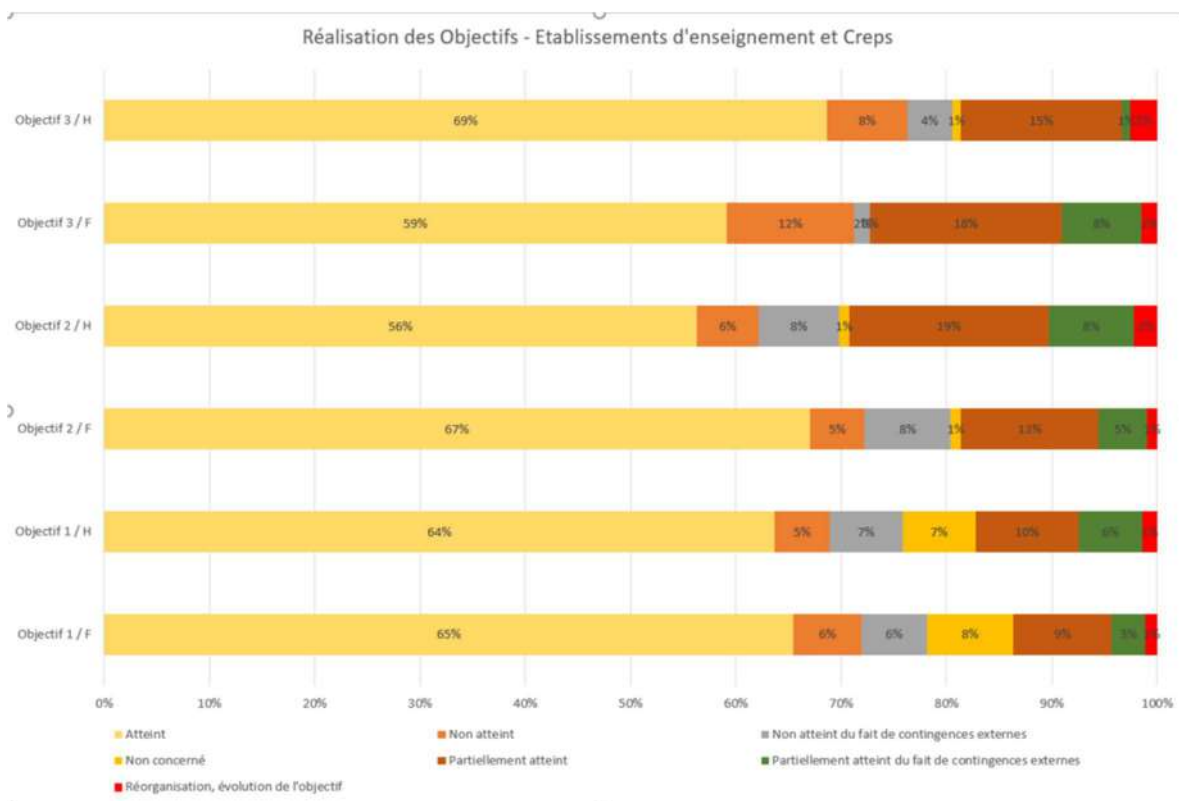
Le critère évalué le moins positivement reste « l'implication dans le maintien et le développement des compétences » : **62,5 %** (**62.9 %** en 2024).

Bilan des objectifs

Le taux de réalisation des objectifs fixés est atteint pour plus de la moitié des agents des services centraux et des ports.



Le taux de réalisation des objectifs fixés est atteint pour plus de la moitié des agents des établissements d'enseignement et du creps.

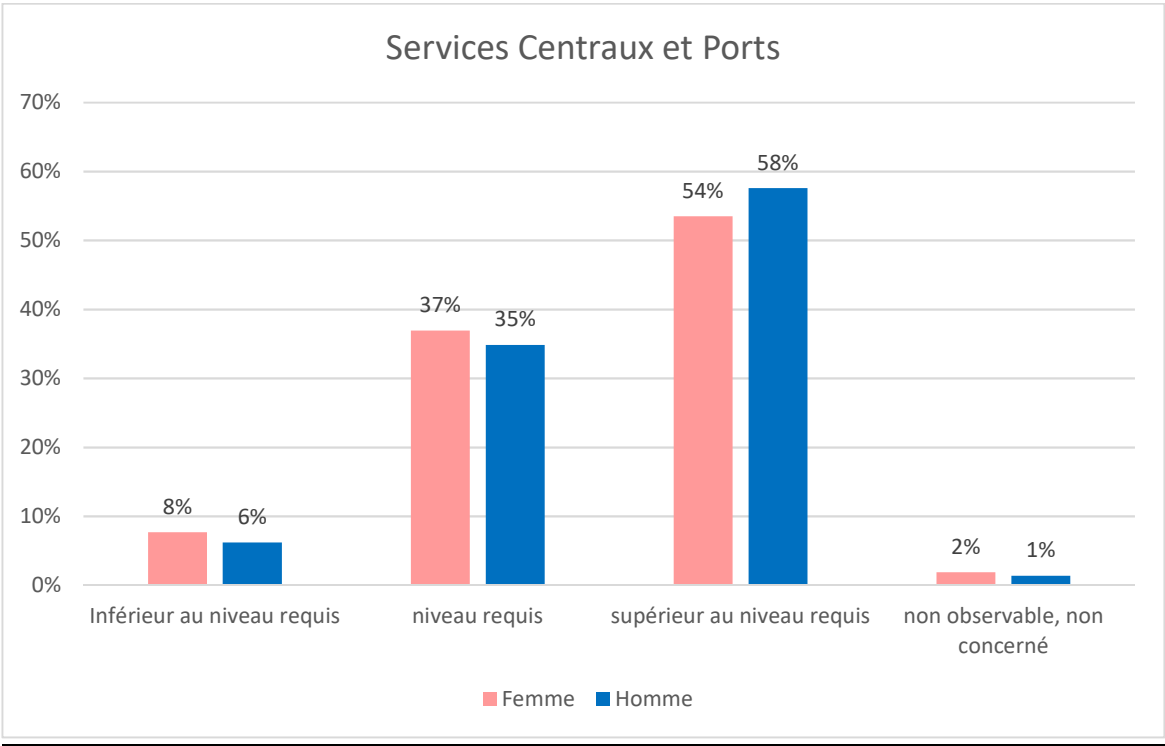


Evaluation des compétences

Pour les services centraux et les ports

En moyenne, 12 compétences sont évaluées par agent.

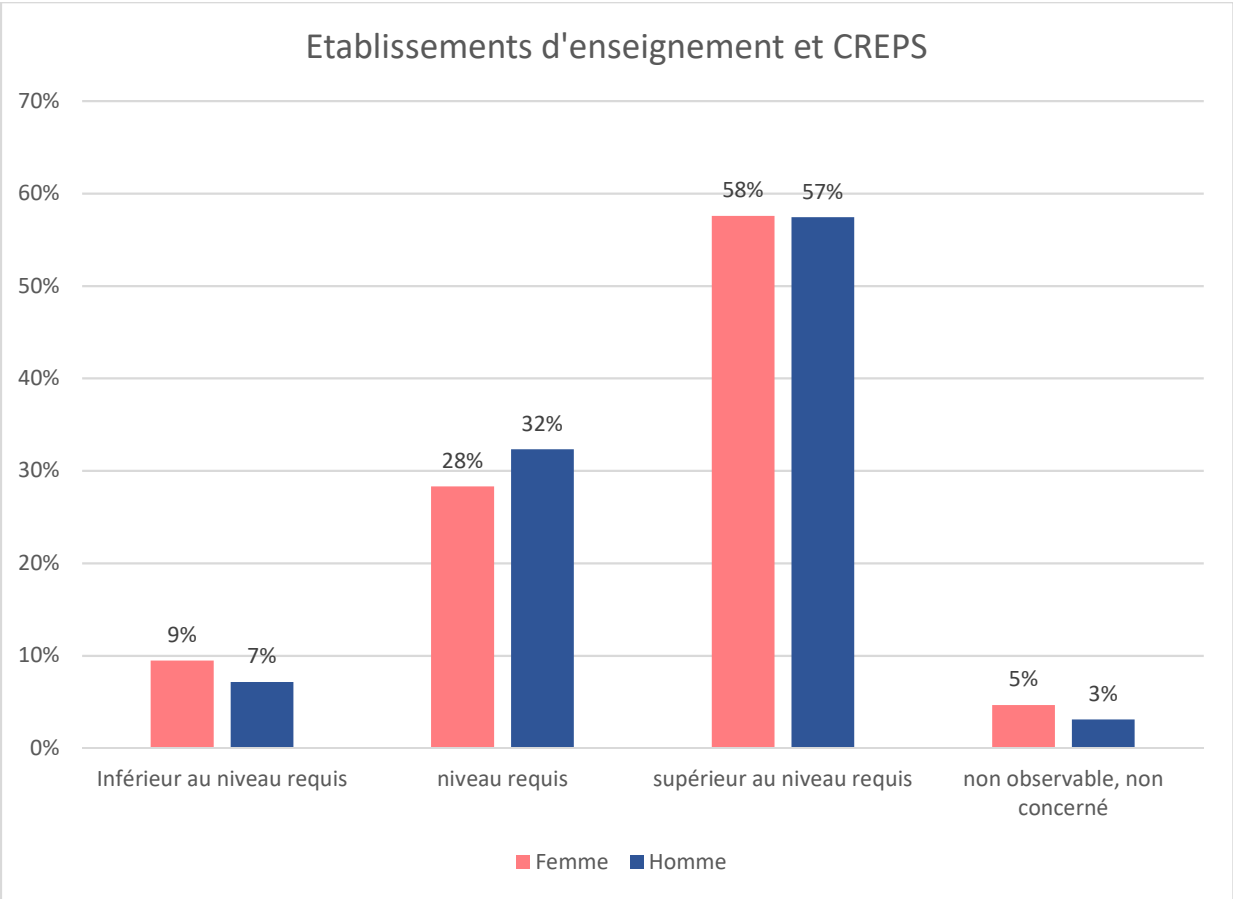
En 2024		Niveau de l'agent	En 2025	
Femme	Homme		Femme	Homme
7%	7%	Inférieur au niveau requis	8%	6%
36%	39%	niveau requis	37%	35%
55%	52%	supérieur au niveau requis	54%	58%
2%	2%	non observable, non concerné	2%	1%



Pour les établissements d'enseignement et le CREPS

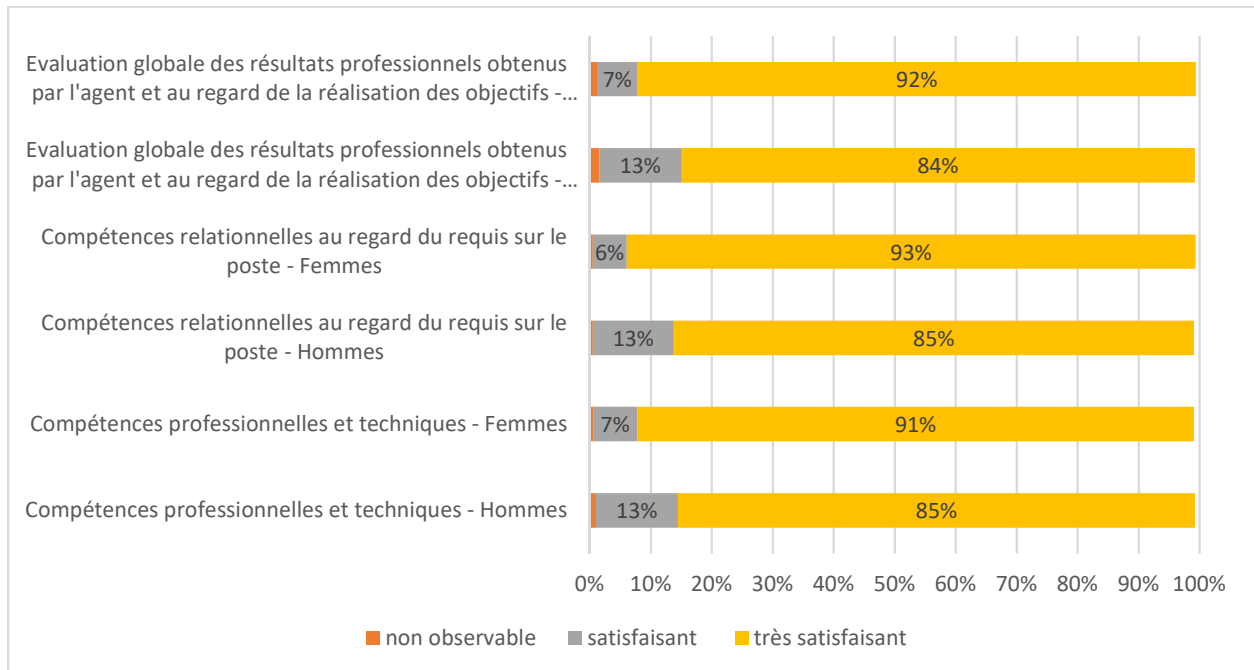
En moyenne, 10 compétences sont évaluées par agent.

En 2024		Niveau de l'agent	En 2025	
Femme	Homme		Femme	Homme
7%	6%	Inférieur au niveau requis	9%	7%
31%	27%	niveau requis	28%	32%
57%	64%	supérieur au niveau requis	58%	57%
5%	2%	non observable, non concerné	5%	3%

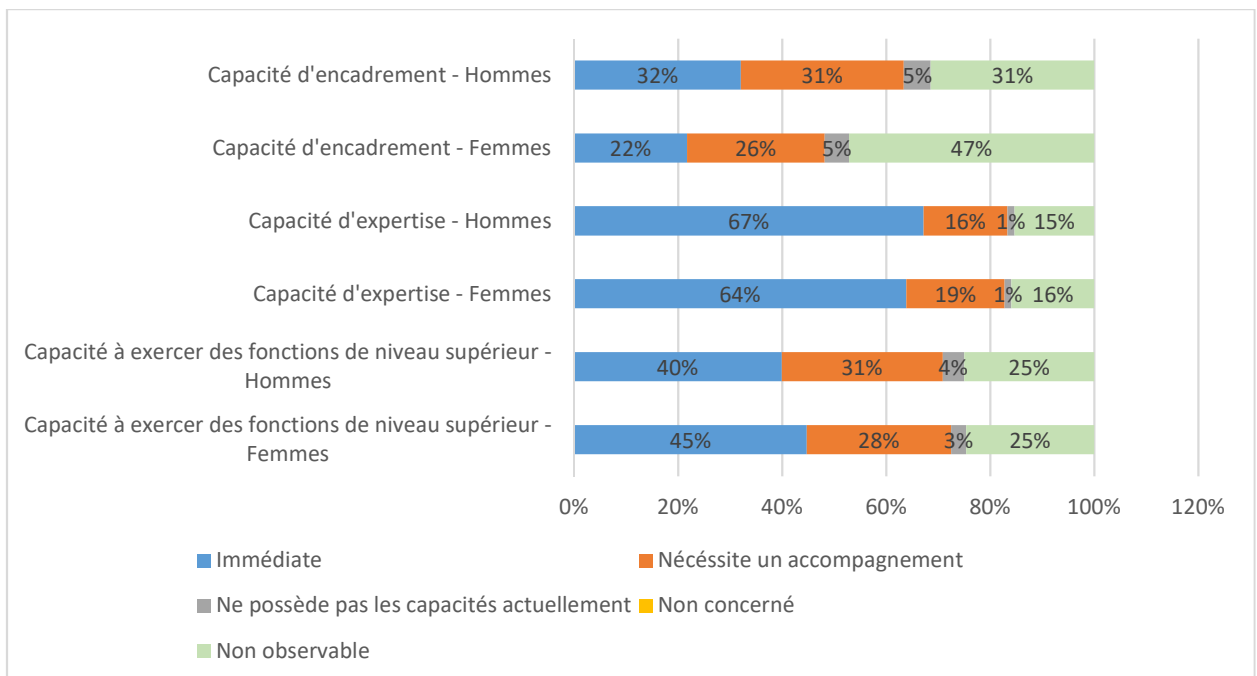


Synthèse globale de l'entretien professionnel :

Pour les services centraux et les ports



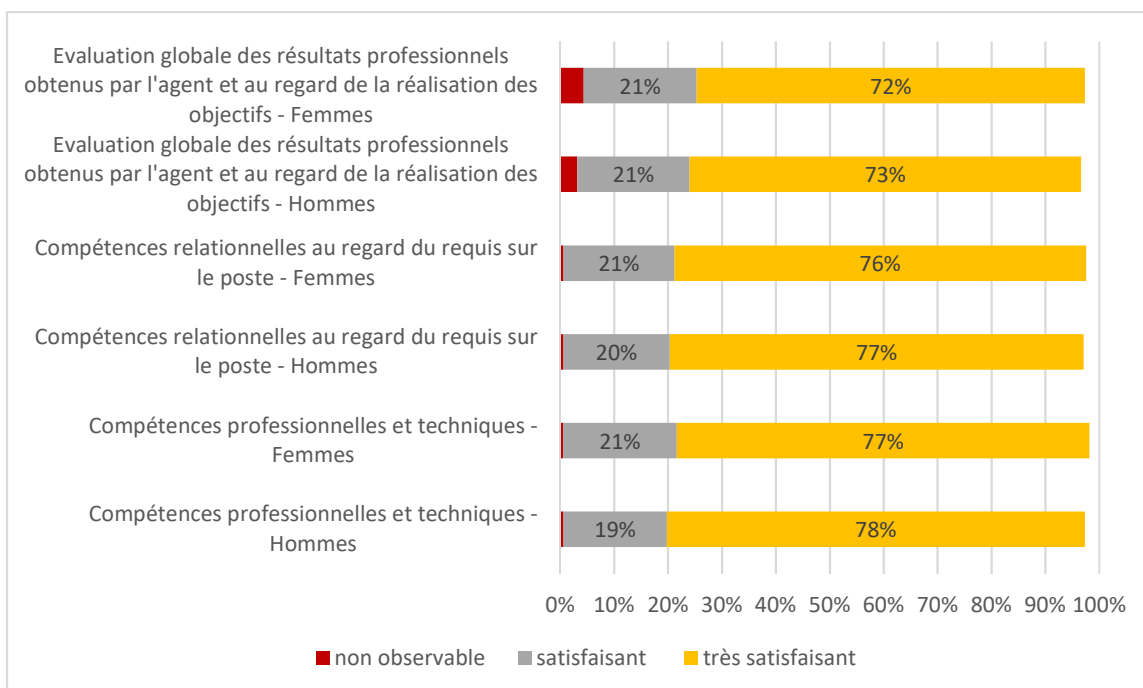
Sur la moyenne des critères d'évaluation, 86,5 % des agents ont une appréciation de leur valeur professionnelle très satisfaisante.



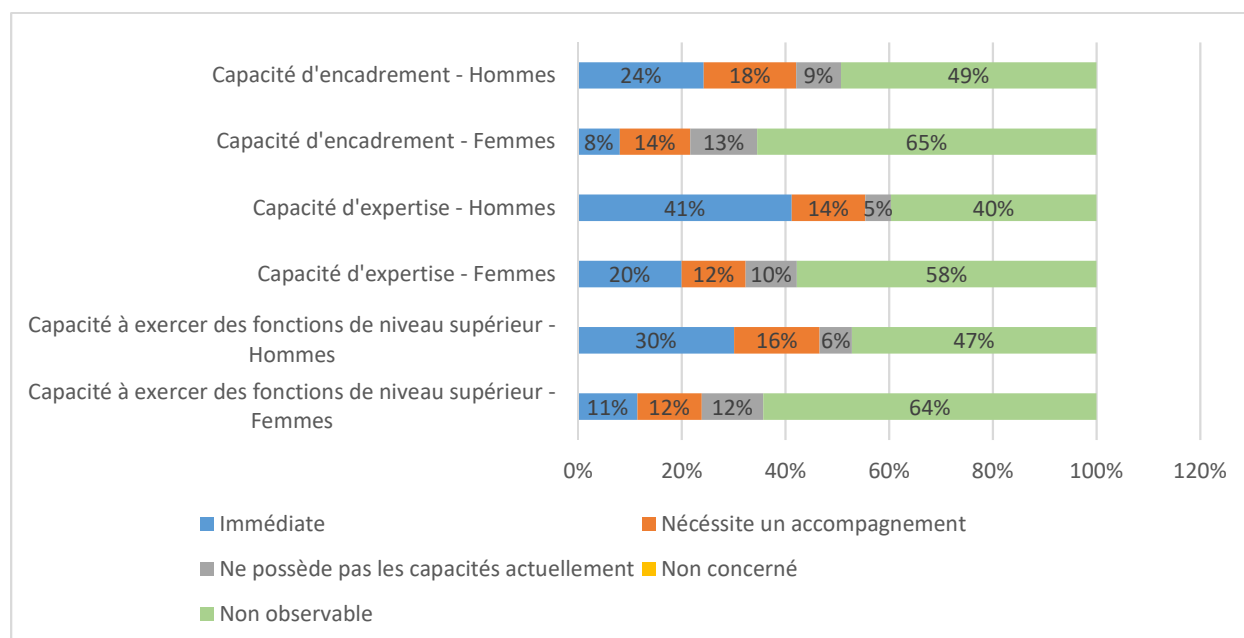
Près de 27 % des agents non encadrants des services centraux disposent, selon leur hiérarchie, d'une capacité d'encadrement.

Par ailleurs, la capacité d'expertise est reconnue, selon leur hiérarchie, pour 65% des agents et la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur est reconnue pour 42 % des agents.

Pour les établissements d'enseignement et le CREPS



Sur la moyenne des critères d'évaluation, 75 % des agents ont une appréciation de leur valeur professionnelle très satisfaisante.



16 % des agents non encadrants des établissements d'enseignement et du CREPS disposent d'une capacité d'encadrement. Par ailleurs, la capacité d'expertise est reconnue, selon leur hiérarchie, pour 30,5 % des agents et la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur est reconnue pour 20,5 % des agents.

Les objectifs 2025 :

Femmes	Hommes	2024	Services / Ports	2025	Femmes	Hommes
52%	54%	53%	1 seul objectif	30%	25%	36%
38%	35%	36%	2 objectifs	47%	51%	41%
10%	11%	10%	3 objectifs	23%	24%	23%

Le nombre d'objectifs fixés est majoritairement de 2 pour les services centraux et les ports ; de 1 pour les établissements d'enseignement et le CREPS.

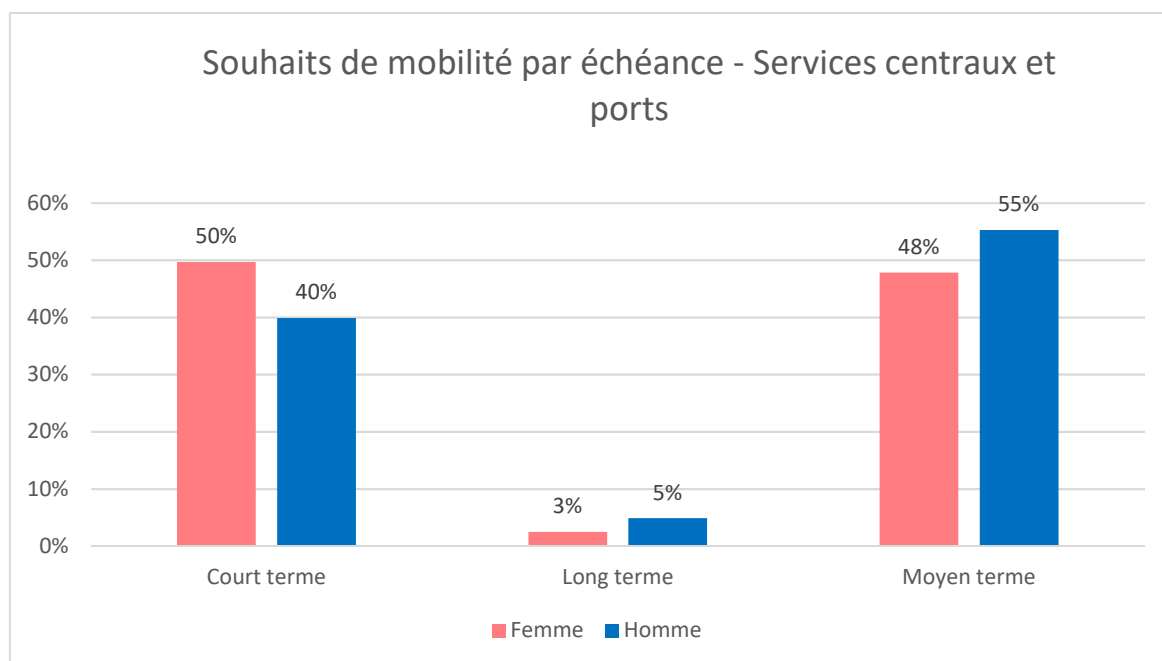
Femmes	Hommes	2024	EPLE/ CREPS	2025	Femmes	Hommes
83%	75%	80%	1 seul objectif	76%	82%	70%
14%	19%	16%	2 objectifs	18%	15%	22%
3%	5%	4%	3 objectifs	6%	4%	8%

Les souhaits de mobilité :

Pour les services centraux et les ports

306 agents souhaitent effectuer une mobilité, soit **10 %** de l'effectif évalué (**9,5 %** en 2024) dont **44 %** à court terme (**43 %** en 2024).

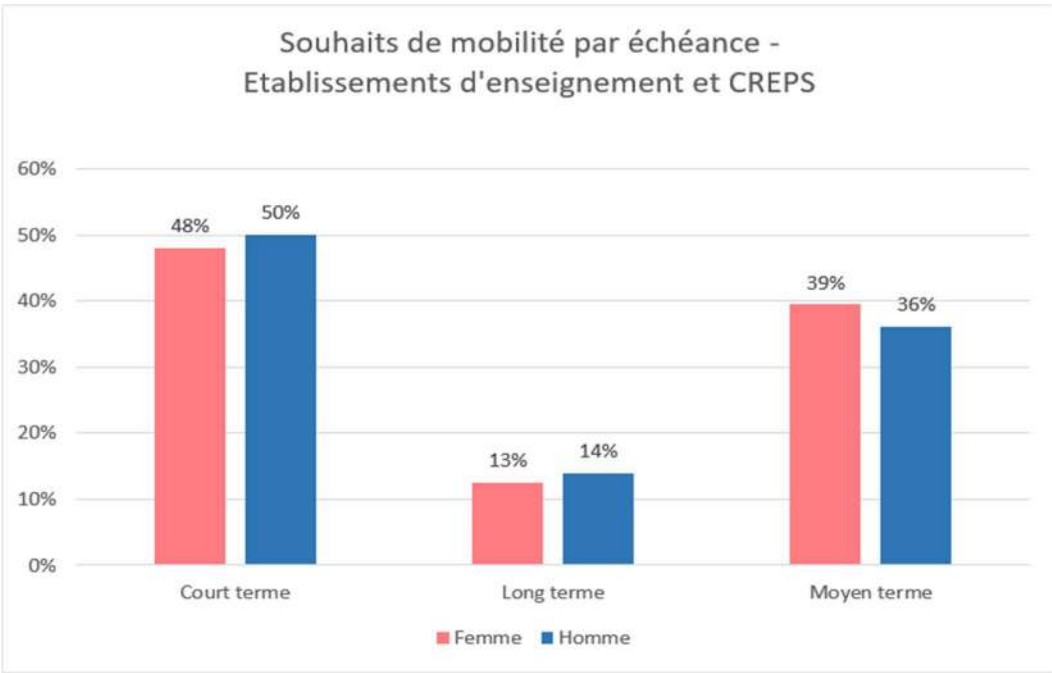
Femmes	Hommes	En 2024	Types de mobilité	En 2025	Femmes	Hommes
18%	21%	20%	Externe	14%	12%	17%
4%	7%	5%	Géographique	6%	6%	7%
33%	30%	32%	Interne sur un poste de même niveau	32%	33%	30%
44%	41%	43%	Interne sur un poste de niveau supérieur	48%	50%	45%



Pour les établissements d'enseignement et le CREPS

230 agents souhaitent effectuer une mobilité, soit 6% de l'effectif évalué (7 % en 2024) dont 48% à court terme (50% en 2024).

Femmes	Hommes	En 2024	Types de mobilité	En 2025	Femmes	Hommes
17%	13%	14%	Externe	10%	7%	10%
27%	34%	31%	Géographique	27%	24%	28%
27%	21%	23%	Interne sur un poste de même niveau	29%	35%	27%
29%	32%	31%	Interne sur un poste de niveau supérieur	35%	35%	35%



Souhaits de départ à la retraite :

Echéances prévisionnelles genrées

	Femmes				Hommes				Total général
	2026	2027	2028	Total	2026	2027	2028	Total	
Services centraux et ports	45	38	35	118	46	46	31	123	241
Etablissements d'enseignement et creps	113	97	101	311	74	68	81	223	534
Total général	158	135	136	429	120	114	112	346	775

Plus de **775** agents devraient partir à la retraite avant la fin d'année 2028 (31 % services centraux et des ports / 69 % établissements d'enseignement et du CREPS).

58% des départs en retraite dans les établissements d'enseignement et le CREPS concerneront les femmes (48 % au sein des services centraux et des ports).

Métiers impactés par les souhaits de départ en retraite de 2025 à 2028

Pour les services centraux et les ports

	Effectif évalué	nb de départs	Taux	Femme			Homme		
				Effectif	NB départs	Taux	Effectif	Nb départs	Taux
Régisseur général	3	2	67%	0	0	0%	3	2	67%
Technicien reprographe	2	1	50%	0	0	0%	3	2	67%
Chauffeur	10	4	40%	0	0	0%	3	2	67%
Documentaliste	5	2	40%	4	2	50%	1	0	0%
Agent d'entretien	6	2	33%	6	2	33%	0	0	0%
Géomaticien	3	1	33%	2	0	0%	1	1	100%
Technicien SIG	3	1	33%	0	0	0%	3	1	33%
Assistant administratif et/ou financier	55	13	24%	48	12	25%	7	1	14%
Assistant documentaire	13	3	23%	11	3	27%	2	0	0%
Interlocuteur lycées	9	2	22%	5	2	40%	4	0	0%
Photographe / Vidéaste	9	2	22%	3	0	0%	6	2	33%
Journaliste	5	1	20%	1	0	0%	4	1	25%

Pour les établissements d'enseignement et le CREPS

	Effectif évalué	Nb de départs	Taux	Femme			Homme		
				Effectif	NB départs	Taux	Effectif	Nb départs	Taux
Linger	29	13	45%	29	13	45%	0	0	0%
Agent d'accueil et d'information	239	51	21%	189	43	23%	50	8	16%
Veilleur de nuit	36	7	19%	3	0	0%	33	7	21%
Magasinier	153	23	15%	52	9	17%	101	14	14%
Agent technique des systèmes d'information	7	1	14%	0	0	0%	7	1	14%
Agent d'entretien	1767	251	14%	1387	188	14%	380	63	17%
Agent technique du bâtiment	501	71	14%	3	0	0%	498	71	14%
Agent de restauration	399	52	13%	304	47	15%	95	5	5%
Manager d'équipe	193	23	12%	40	7	18%	153	16	10%
Responsable de restauration collective	181	18	10%	30	3	10%	151	15	10%
Agent technique en espaces extérieurs	26	2	8%	2	0	0%	24	2	8%
Cuisinier - second de cuisine	306	22	7%	70	1	1%	236	21	9%