



Annexe 1 : PROFIL DE POSTE ET SITUATION ADMINISTRATIVE DU CONSEILLER EN FORMATION PROFESSIONNELLE (HF)

Toutes les fonctions et statuts s'entendent au féminin comme au masculin

1- Le contexte d'activité

La formation professionnelle, sous statut scolaire, par apprentissage et en formation continue, constitue l'une des missions de l'Éducation nationale.

Les conseillers en formation professionnelle (CFP) y contribuent : placés sous l'autorité des recteurs et de leurs conseillers en charge de la formation professionnelle initiale et continue, ils s'inscrivent dans la politique de formation professionnelle du ministère chargé de l'Éducation nationale. Ainsi, par leur action et quelle que soit leur structure d'affectation, ils s'engagent à être les représentants de l'ensemble des réponses de l'Éducation nationale en matière de parcours et de formation professionnels, intégrant formation initiale scolaire, par apprentissage et continue, dont validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences et formation de formateurs.

Les conseillers en formation professionnelle **n'exercent pas de fonctions d'enseignement**. Dans le cadre d'une équipe académique, **ils élaborent et commercialisent des actions de formation professionnelle en veillant à leur mise en œuvre** au sein du **groupement d'établissements** (GRETA) auprès duquel ils sont placés par le Délégué de Région Académique Adjoint à la Formation Professionnelle Initiale et Continue.

L'exercice de la fonction exige une connaissance du système éducatif, des relations étroites avec les équipes de direction des établissements et les corps d'inspection, ainsi qu'une capacité à s'adapter régulièrement à un environnement évolutif et à rendre compte de son action.

Les conseillers en formation professionnelle assurent la liaison entre les différents acteurs concernés du système éducatif, les partenaires externes (France Travail, conseil régional, direction du travail...) et les clients (particuliers, entreprises...).

Les activités des CFP, comme définies dans le référentiel en pièce jointe, sont organisées autour de trois pôles principaux, chacun décliné sous forme d'activités professionnelles :

Pôle 1 Conseiller - Développer

Pôle 2 Concevoir - Innover

Pôle 3 Piloter - Animer

Chaque pôle est constitué d'activités clairement définies.

Pôle 1 CONSEILLER - DÉVELOPPER : 6 activités principales

A1	Veille socio-économique, réglementaire, concurrentielle et commerciale
A2	Diagnostic et analyse des besoins territoriaux et/ou sectoriels
A3	Contribution à la définition de la politique de l'organisation
A4	Conseil aux décideurs
A5	Représentation institutionnelle sur les territoires
A6	Commercialisation de l'offre de prestations et recherche de marchés

Pôle 2 CONCEVOIR - INNOVER : 4 activités principales

B1	Veille pédagogique et technologique de formation
B2	Analyse de demandes
B3	Conception de dispositifs de développement de compétences et d'accompagnement de parcours
B4	Formalisation d'offres de prestation

Pôle 3 PILOTER - ANIMER : 4 activités principales

C1	Management de projets
C2	Animation de collectifs de travail
C3	Animation de démarches partenariales
C4	Contribution à la démarche qualité

Afin de mieux appréhender le contenu des activités, chacune d'entre elles est détaillée en plusieurs tâches. Au total, le référentiel comporte 42 tâches.

Le référentiel ci-après présente donc les compétences associées à chaque activité et tâche qu'implique le métier de conseiller en formation professionnelle.

Sur la base d'une lettre de mission, les activités des conseillers en formation professionnelle s'exercent principalement au niveau local au sein d'un GRETA. Les GRETA peuvent être spécialisés dans un secteur d'activité (design, métiers d'art, ...) ou dans plusieurs secteurs (tertiaire, hôtellerie, sanitaire et social, industriel, bâtiment, services aux entreprises, ...).

2- Les missions des CFP

❖ Mission de conseil auprès des chefs d'établissement dans leurs choix stratégiques

La fonction Conseil vise l'aide à la décision. Elle s'inscrit essentiellement dans une perspective de développement de l'organisation et de son territoire. Elle s'appuie sur des activités d'analyse d'informations variées issues de sources externes et internes, alimentant des diagnostics. Elle exige une présence dans des réseaux formels ou informels, sur les territoires, en lien avec le développement économique, l'emploi, la formation professionnelle tout au long de la vie (FTLV) et l'orientation. Elle suppose une connaissance solide et actualisée des caractéristiques des publics potentiellement bénéficiaires des prestations de l'organisation. Elle se traduit par des modes d'expression variés (note, argumentaire, plan d'actions...).

Les CFP se donnent les moyens de connaître l'environnement socio-économique du GRETA et proposent des orientations adaptées. Pour ce faire :

- Ils vont à la rencontre des partenaires publics, privés et associatifs de son territoire.
- Ils explorent toutes les pistes d'information, en particulier toutes les publications locales ou professionnelles.
- Ils se forgent une connaissance approfondie des moyens et des disponibilités des établissements de son GRETA.

❖ Mission de développement

La fonction Développement, vise à asseoir ou renforcer la position de l'organisation sur un marché très concurrentiel. Elle se traduit par la conduite d'actions commerciales, de promotion de l'offre et de communication ciblées, ainsi que par la recherche d'opportunités, inscrites dans la politique de l'organisation, en veillant à la qualité des relations entretenues avec les acteurs et les partenaires sur le territoire. Le développement constitue l'objet central, mais non exclusif, du conseil apporté aux décideurs.

Les CFP mettent en œuvre toutes les techniques propres à l'action commerciale : exploitation de fichiers d'entreprises, prospection, communication par voie de presse, participation à des salons. Le démarchage des entreprises (direction et partenaires sociaux) est une part importante de leur activité.

Ils mettent en adéquation l'offre du GRETA avec les besoins des clients potentiels. Ils répondent aux appels d'offre qui correspondent au plan de développement (ou d'action) du GRETA.

Porteur de l'image du GRETA, ils le représentent auprès des interlocuteurs institutionnels et s'insèrent chaque fois que possible dans les structures de concertation locales, notamment PLIE, Maisons de l'emploi...

❖ Mission de Conception

Elle se traduit par des activités d'ingénierie visant à élaborer des actions concourant au développement des compétences (formation, AFEST, VAE, bilan, apprentissage...) ou des parcours de formation les combinant, adaptées aux besoins des territoires, des organisations et des bénéficiaires. Les actions ainsi conçues contribuent à la sécurisation des parcours professionnels, en optimisant les ressources financières mobilisables et en exploitant pleinement le cadre réglementaire existant. Ces activités d'ingénierie supposent une solide technicité puisant dans différents champs, notamment l'ingénierie de formation, l'ingénierie de parcours, l'ingénierie de certification, l'ingénierie financière.

❖ Mission d'Innovation

Elle s'inscrit dans ces activités d'ingénierie. Elle vise à développer des solutions nouvelles ou des adaptations de solutions existantes, tout en s'assurant de leur faisabilité et d'une mesure des risques éventuellement pris, notamment financiers. Elle peut relever d'une logique explicite d'investissement. Elle s'appuie sur des activités de veille et d'observation des pratiques émergentes. Elle est alimentée par la mutualisation et la capitalisation d'expériences, le travail en équipe, les échanges en réseau et la créativité des acteurs.

❖ **Mission de pilotage et d'animation**

Acteurs des GRETA, les CFP contribuent à la qualité de leur fonctionnement.

La fonction Pilotage s'inscrit dans le cadre de la production et de la mise en œuvre de prestations concourant au développement des compétences. Dans le respect de la politique de l'organisation et des engagements Qualité et en étroite coopération avec les équipes de direction, les équipes pédagogiques et les fonctions supports de l'organisation, elle vise à veiller à la faisabilité, l'effectivité, la conformité et l'efficacité des projets et prestations. Elle s'exerce dans une position d'interface avec les systèmes-clients, à travers des activités de suivi, de régulation, d'évaluation et d'optimisation des projets et prestations.

Elle s'appuie sur les systèmes d'information existants et s'ajuste à la répartition des rôles et responsabilités en vigueur au sein de l'organisation.

Cette fonction Pilotage est étroitement liée à une fonction Animation, notamment d'équipes ou de collectifs de travail, réunissant des interlocuteurs d'origines diverses (interne, externe), mobilisant des techniques variées issues des sciences du management et privilégiant des principes de coopération. Cette fonction Animation contribue au développement des prestations de l'organisation et des projets territoriaux.

3- Ses interlocuteurs

Les CFP sont placés sous la responsabilité hiérarchique du Délégué de Région Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue (DRAFPIC).

- **A l'interne**

Les CFP travaillent avec des chefs d'établissement, des agents comptables, des directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques, des formateurs, des coordonnateurs, des personnels administratifs et de secrétariat ainsi que ses pairs.

- **A l'externe**

Ils rencontrent des interlocuteurs d'entreprise (chefs d'entreprise, responsables formation, tuteurs, ...), des partenaires institutionnels et d'autres administrations.

4- Les conditions d'exercice du métier

Les modalités d'exercice du métier sont indépendantes du statut d'origine. Les CFP gèrent leur temps de façon autonome en accord avec le DRAFPIC Adjoint et le président du GRETA dans le respect de l'organisation du service.

Compte tenu de la spécificité des fonctions, les CFP doivent organiser leurs congés en fonction des nécessités du service et en collaboration avec les autres membres du GRETA. Ils sont particulièrement mobiles sur la zone géographique du GRETA dans lequel ils travaillent.

5- Le déroulement de carrière :

Pour tous, la première année d'exercice est dite probatoire. En région Île-de-France, elle s'effectue obligatoirement en GRETA. Les CFP bénéficient d'une formation en alternance comprenant immersion en GRETA et formation théorique.

En fonction des compétences déjà acquises et du parcours professionnel antérieur, les candidats bénéficient d'un parcours de formation individualisé.

La formation probatoire se déroule pour partie au sein de l'académie d'affectation, mais également dans d'autres académies. Elle représente environ 30 journées de formation au cours de la première année. Cet accompagnement doit permettre au CFP de prendre en main un portefeuille d'activités et de rédiger un mémoire sur une problématique partagée.

Cette année doit également permettre à l'agent nouvellement recruté d'assimiler l'importance de la notion de « réseau » dans son nouvel environnement professionnel. Chaque stagiaire CFP est accompagné par un système de tutorat tout au long de l'année.

Outre les entretiens annuels, le CFP stagiaire est évalué en fin d'année scolaire par une commission de jury. L'évaluation porte sur la présentation du mémoire et un bilan annuel.

Le jury se prononce en fin de stage sur la validation de l'année probatoire. L'intéressé est confirmé ou non dans les fonctions de CFP avec la délivrance d'un certificat de qualification.

S'il est confirmé dans la fonction, le conseiller en formation professionnelle est mis à disposition du recteur, et placé sous l'autorité hiérarchique du délégué adjoint de région académique à la formation professionnelle initiale et continue, pour occuper un poste à la rentrée suivante.

Dans le cas contraire, les titulaires et les contractuels à durée indéterminée de l'Éducation nationale réintègrent leur fonction d'origine, ou bien il est mis fin au détachement ou au contrat.

Les CFP exercent initialement auprès de l'académie qui les recrute. Durant leur carrière, ils peuvent être amenés à exercer dans un autre département ou auprès d'une autre académie dès lors que des postes sont déclarés vacants.

6- La position administrative du CFP

Les agents recrutés sont affectés dans les fonctions de CFP.

La situation administrative varie en fonction de leur précédent statut (titulaire ou contractuel – salarié du secteur privé – demandeur d'emploi).

Les agents titulaires conservent leurs grades, statuts et ancienneté et continue de bénéficier d'avancement d'échelons dans leur corps d'origine.

Les agents des autres fonctions publiques sont placés en position de détachement.

Les agents contractuels de droit public restent contractuels. Ils sont recrutés en contrat à durée déterminée d'un an du fait de l'année probatoire.

Les salariés du secteur privé ou demandeurs d'emploi bénéficient du statut de contractuels et sont recrutés dans les mêmes conditions que ces derniers.

7- La rémunération et les indemnités

Les agents titulaires conservent leur traitement principal de base.

Les agents non titulaires perçoivent un traitement lié à leurs diplômes et expérience professionnelle.

Tous les agents bénéficient d'une indemnité de sujétion liée à la fonction de CFP et de l'indemnité de résidence administrative.

Sous réserve d'éligibilité, les indemnités suivantes peuvent être perçues :

- Supplément Familial de Traitement (SFT)
- Remboursement partiel du transport ou forfait mobilité
- Forfait PSC (protection sociale complémentaire).

N.B. : Ces renseignements constituent une première information. Si vous êtes intéressé, nous vous conseillons vivement de prendre contact avec un CFP de GRETA et de participer à l'une des réunions d'information collective organisées en Île-de-France, afin de vous rendre compte plus concrètement du champ et du périmètre de la fonction (une réunion régionale et des réunions par site régional, Paris, Créteil ou Versailles).