

Annexe 1 : PROFIL DE POSTE DE LA CONSEILLÈRE OU DU CONSEILLER EN FORMATION CONTINUE ET SITUATION ADMINISTRATIVE

1- Le contexte d'activité

Agent de développement de la formation continue, le conseiller en formation continue **n'exerce pas de fonctions d'enseignement**. Dans le cadre d'une équipe académique, **il élabore et commercialise des actions de formation professionnelle en veillant à leur mise en œuvre** au sein du **groupement d'établissements** (GRETA) auprès duquel il est placé par le Délégué Académique à la Formation Initiale et Continue (DAFPIC).

Le conseiller en formation continue assure la liaison entre les différents acteurs concernés du système éducatif, les partenaires externes (Pôle Emploi, conseil régional, direction du travail...) et les clients (particuliers, entreprises...). Ses activités sont organisées autour de quatre pôles principaux (voir le référentiel complet sur le site académique) :

- a) Ingénierie** : le CFC conçoit des dispositifs de formation ou des modes d'organisation les mieux adaptés aux besoins analysés.
- b) Mercatique** : la prospection commerciale et les relations extérieures revêtent une importance toute particulière. Le CFC assurera la promotion de l'offre de l'Education nationale et sera force de propositions auprès des divers partenaires.
- c) Conseil en interne** : le CFC contribue à l'élaboration du plan de développement du GRETA et en assure la mise en cohérence avec la politique académique de formation continue.
- d) Conduite d'actions et de dispositifs** : chef de projet, le CFC assure le management (pilotage) des équipes administratives et pédagogiques et assure l'organisation matérielle, la réalisation et l'évaluation du dispositif de formation.

Sur la base d'une lettre de mission, les missions des conseillers en formation continue 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 sur plusieurs secteurs (tertiaire, hôtellerie, sanitaire et social, industriel, bâtiment, services aux entreprises, ...).

2- Les missions de la conseillère ou du conseiller en formation continue (CFC)

☐ Agent de développement

Il met 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 son activité.

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

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

☐ Conseiller auprès des chefs d'établissement dans leurs choix stratégiques

Le CFC se donne les moyens de connaître l'environnement socio-économique du GRETA et propose des orientations adaptées. Pour ce faire :

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

Animateur d'équipes pédagogiques

Il initie la conception de nouveaux dispositifs et contribue à l'élaboration de nouvelles actions de formation après avoir analysé les nouveaux besoins des partenaires.

Acteur du GRETA

Il contribue à la qualité de son fonctionnement :

- Il participe aux démarches liées à la certification qualité.
- Il veille au bon déroulement des actions de formation dont il a la charge et à la satisfaction tant du stagiaire que du client.

3- Ses interlocuteurs

Le CFC est placé sous la responsabilité hiérarchique du Délégué Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue (DAFPIC).

A l'interne

Il est amené à travailler 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 collègues CFC.

A l'externe

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

4- Les aptitudes requises

Le CFC est amené à :

- Animer des équipes
- Conduire des négociations commerciales
- S'adapter aux changements et innover
- Concevoir des dispositifs et élaborer des méthodologies transférables
- Conceptualiser à partir de l'expérience

5- Les conditions d'exercice du métier

Les modalités d'exercice du métier sont indépendantes de son statut d'origine. Le conseiller gère son temps de façon autonome en accord avec le DAFPIC et le président du GRETA dans le respect de l'organisation du service.

Compte tenu de la spécificité des fonctions, le CFC doit gérer son temps et organiser ses congés en fonction des nécessités du service et en collaboration avec les autres membres du GRETA.

Particulièrement mobile sur la zone géographique de son GRETA, il est indemnisé de ses frais de déplacement.

6- La position administrative du CFC

La position administrative :

Les agents recrutés sont affectés dans les fonctions de CFC. Leur situation varie en fonction de leur précédent statut (agent public – titulaire ou contractuel – ou salarié du secteur privé).

L'agent titulaire de la fonction publique reste en activité dans son corps d'origine. En conséquence, il est soumis aux dispositions statutaires qui régissent son corps en matière de droit à avancement et de rémunération.

L'agent non titulaire contractuel de droit public et privé est recruté en contrat à durée déterminée d'un an du fait de l'année probatoire (Voir ci-dessous).

□ L'année probatoire :

Pour tous, la première année d'exercice est dite probatoire. En Ile de France, elle s'effectue obligatoirement en GRETA. Le CFC bénéficie d'une formation en alternance avec 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.

Cette formation se déroule en partie au sein de votre académie d'affectation, mais également dans d'autres académies. Elle représente environ 30 journées de formation au cours de la première année.

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

Pendant cette année probatoire, l'agent titulaire de l'éducation nationale reste titulaire de son grade. Les agents des autres fonctions publiques sont placés en position de détachement. L'agent non titulaire est régi par le statut de contractuel de la fonction publique d'Etat.

S'il est confirmé dans la fonction, le conseiller en formation continue est mis à disposition du recteur, et placé sous l'autorité hiérarchique du délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue. Il conserve son grade, et sa carrière se poursuit normalement dans son corps d'origine (y compris en détachement).

Dans le cas contraire, il réintègre sa fonction d'origine à l'Education Nationale ou il est mis fin au détachement.

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

7- La rémunération et le déroulement de carrière

□ La rémunération :

Pour tous les agents, titulaires ou non titulaires (contractuels), la rémunération en tant que CFC se compose :

- d'un traitement principal
- d'une indemnité de résidence (3% en Ile de France)
- d'une indemnité de sujétion spéciale mensuelle brute. A ce jour, elle est de 732,68 euros,
- d'un supplément familial de traitement (SFT), sous certaines conditions.

□ Le déroulement de carrière :

Tous les CFC sont évalués sous la forme d'un entretien réalisé par le DAFPIC.

L'avancement de carrière pour les CFC titulaires est soumis depuis 2017 aux règles du PPCR (parcours professionnels carrières et rémunérations) de la fonction publique. L'avancement des contractuels est effectué selon le mode opératoire validé en commission académique consultative compétente à l'égard des CFC.

Les CFC 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.

Les CFC agents titulaires de la fonction publique conservent les mêmes droits que tout autre personnel appartenant à leur corps d'origine.

N.B. : Ces renseignements constituent une première information. Si vous êtes intéressé(e), nous vous conseillons vivement de prendre contact avec un conseiller d'un GRETA et de participer à l'une des réunions d'information organisées en Ile-de-France, afin de vous rendre compte plus concrètement du champ et du périmètre de la fonction.

Le référentiel métier est en cours d'actualisation et sera mis à disposition une fois finalisé sur le site académique.