



**RÉGION ACADÉMIQUE  
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## **Mission et situation administrative des Conseillers en Formation Continue**

Les fonctions de Conseiller(ère) en Formation Continue sont exercées par des fonctionnaires appartenant soit :

- aux corps des personnels d'inspection, de direction, d'enseignement, d'éducation ou d'orientation,
- aux autres corps relevant du Ministre de l'Éducation et classés dans la catégorie A,
- aux autres fonctionnaires d'État ou des collectivités territoriales classés dans la catégorie A (décret du 22 mai 1990).

### **Mission, fonctions et conditions d'exercice du CFC**

Agent de développement de la formation continue pour adultes et demandeurs d'emploi, le Conseiller(ère) en Formation Continue « CFC » est chargé d'animer les travaux relatifs à l'élaboration, l'adaptation, l'organisation et la promotion de l'offre de formation continue de l'Éducation nationale.

Il assure un rôle d'interface entre les différents acteurs du système éducatif et les partenaires externes. Son activité se décline principalement sur les axes suivants :

- analyse de l'environnement économique, social et des besoins de formation d'adultes qui en résultent, conseil en formation auprès des partenaires publics et privés,
- négociation de projet et de convention de formation avec les partenaires publics et privés,
- conception de dispositifs de formation et de modes d'organisation,
- promotion et diversification de l'offre de formation,
- animation interne, suivi et évaluation des actions de formation continue.

Nommé par le Recteur, placé sous l'autorité hiérarchique du Délégué Régional à la Formation Continue, le Conseiller(ère) en Formation Continue exerce généralement une mission auprès d'un groupement d'établissements (GRETA). Il contribue à l'élaboration de la politique du GRETA qu'il met en œuvre dans le cadre de la stratégie académique de développement de la formation continue et du plan de développement du GRETA.

Les aptitudes et capacités attendues chez un Conseiller(ère) en Formation Continue sont globalement :

- capacités à analyser les situations, opérer des synthèses, définir des objectifs d'action, élaborer et piloter des projets,
- capacités à concevoir des dispositifs, élaborer des méthodologies, conceptualiser, formaliser,
- capacités rédactionnelles,
- capacités à s'impliquer et agir dans un environnement complexe,
- aptitudes marquées pour l'animation, la communication et la négociation,
- aptitudes à organiser et gérer,
- aptitudes au changement et capacité à innover,
- goût et pratique du travail en équipe.

Un bon niveau de connaissances générales, une pratique de la bureautique courante (Word, Excel...), une expérience du monde économique et/ou associatif, une expérience dans la formation des adultes... sont des atouts complémentaires qui peuvent contribuer à réussir dans la fonction.

En raison de la diversité des activités liées à la fonction, le CFC doit savoir s'organiser et gérer son temps.

### **Obligation de service**

Les fonctions assurées par les CFC nécessitent une très grande disponibilité (Cf. note de service ministérielle n° 90-129 du 14 juin 1990 : « De par la nature même des fonctions, les horaires des Conseillers en Formation Continue ne peuvent donner lieu à un décompte pointilleux. Les CFC sont à considérer comme des agents responsables, capables d'organiser leur emploi du temps dans le meilleur intérêt du service, avec la préoccupation constante de l'atteinte des objectifs qui leur ont été fixés »).

### **Déplacements**

Les déplacements sont fréquents et nécessitent l'utilisation d'un véhicule personnel. Les frais de déplacements effectués par le CFC dans le cadre de la mission confiée lui sont remboursés conformément à la réglementation en vigueur dans la fonction publique d'Etat

### **Rémunération**

En contrepartie des contraintes liées à l'exercice de la mission, une indemnité forfaitaire de sujétion spéciale exclusive de toute autre indemnité est attribuée mensuellement au CFC, en complément de la rémunération afférente au statut d'origine (Montant de l'indemnité au 01/02/2017) : 7 595.04 euros Brut annuel – soit 632.92 euros Brut mensuel).

### **Congés**

La nécessité d'assurer une continuité du service prime sur toute autre considération compte tenu du marché hautement concurrentiel dans lequel s'inscrit la formation d'adultes.

Toutefois, la pratique permet de constater qu'une base de 45 jours ouvrables par an représente le socle de congés annuels permettant à chaque agent effectuant un seuil minimal de 35 heures hebdomadaire, de se ressourcer sans porter préjudice à la bonne réalisation des activités de formation continue.

## **Procédures de recrutement**

---

La commission académique consultative compétente à l'égard des CFC, prévue à l'article 4 du décret n° 90-426 est consultée pour l'ensemble des opérations de recrutement des CFC.

### **Modalités de recrutement**

- lancement de la campagne de recrutement, sous la responsabilité du Recteur d'académie,
- la procédure académique de recrutement, instruite par le Délégué Régional à la Formation Continue, comporte 3 étapes de sélection qui débutent par un examen des dossiers, puis le passage d'une épreuve écrite et d'un entretien approfondi avec le Délégué Régional à la Formation Continue et des représentants de la formation continue. Chaque étape fait l'objet d'une sélection des candidat(e)s les plus à même de répondre au profil et aux exigences de la fonction de CFC,
- sur proposition du Délégué Régional à la Formation Continue et après avis de la commission consultative, le Recteur arrête la liste d'aptitude annuelle, sur laquelle figurent les candidats retenus à l'issue des opérations de recrutement et, de droit, les CFC confirmés originaires d'une autre académie,
- au fur et à mesure des vacances de poste dans l'académie, les candidats inscrits sur liste d'aptitude sont ensuite délégués dans les fonctions de CFC par le Recteur. L'affectation sur le poste prend en compte la nature de la mission à accomplir, la zone géographique, les aptitudes et vœux des intéressés.

## Formation et année probatoire

---

La formation professionnelle est engagée, lors de l'entrée en fonction du CFC en qualité de stagiaire, sous forme d'un stage d'un an à temps plein. Elle est complétée dans les années suivantes dans le cadre d'une formation continue.

Le stage initial d'une année est organisé en alternance et comprend :

- l'acquisition de connaissances théoriques dispensées sous forme de regroupements académiques et inter-académiques,
- une partie pratique constituée par le stage en situation dans un GRETA et la réalisation de tâches relevant des missions de CFC,
- un stage dans un deuxième GRETA ou un stage dans une entreprise, institution ou organisme local, départemental ou régional avec lesquels le CFC entretient des relations professionnelles suivant le profil du candidat
- la rédaction et la soutenance d'un mémoire professionnel simple, portant essentiellement sur l'activité du CFC stagiaire.

Le CFC stagiaire est accompagné durant l'année probatoire par un tuteur, CFC expérimenté du GRETA où il exerce et par un parrain (autre collègue du réseau académique).

L'évaluation de l'année probatoire repose sur plusieurs éléments :

- évaluations intermédiaires sur la base d'écrits professionnels élaborés par le CFC stagiaire,
- avis du Président et/ou Ordonnateur du GRETA sur la manière de servir du stagiaire (au moins deux fois dans l'année),
- 2 entretiens dans le courant de l'année avec le Délégué Régional à la Formation Continue,
- soutenance du mémoire devant un jury comprenant un membre de l'Université, des spécialistes de la formation continue et le Délégué Régional à la Formation Continue.

Un certificat de qualification aux fonctions de CFC, valable pour l'ensemble des académies, est ensuite délivré par le Recteur.

Pendant l'année probatoire, le CFC fonctionnaire de l'Éducation nationale reste titulaire de son poste. Il est remplacé de façon provisoire. A l'issue de l'année, il peut, soit reprendre ses activités initiales, soit après validation être nommé sur un poste de CFC sur proposition du Délégué Régional à la Formation Continue et sur décision du Recteur.

## Déroulement de carrière

---

### Position administrative du CFC

Lorsque le CFC est agent non-titulaire, il bénéficie d'un contrat d'un an durant l'année probatoire puis, après validation, le contrat est reconduit.

Le CFC fonctionnaire de l'Éducation nationale conserve son grade et sa carrière se poursuit normalement dans son corps d'origine.

## Évaluation en cours de carrière

Les CFC titulaires enseignants peuvent bénéficier d'une évaluation portant sur les fonctions effectives de CFC et réalisée dans le cadre du PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations).

**Ces renseignements ne constituent qu'une première information.**

**Si vous êtes candidat, prenez contact avec un Conseiller en Formation Continue du Réseau des GRETA. Vous vous rendrez compte plus concrètement du champ et des contraintes de la fonction.**

**Par ailleurs, des réunions d'information en visioconférence vous sont proposées :**

### **Académie de Lille**

**GRETA Lille Métropole : Mardi 16 mars 2021 de 14h à 16h**

**GRETA Grand Littoral : Mercredi 17 mars 2021 de 14h à 16h**

**GRETA Grand Artois : Jeudi 18 mars 2021 de 10h à 12h**

**GRETA Grand Hainaut : Jeudi 18 mars 2021 de 14h à 16h**

### **Académie d'Amiens**

**Mardi 16 mars 2021 de 14h à 16h**

**Mercredi 17 mars 2021 de 14h à 16h**

**Vendredi 19 mars 2021 de 9h à 11h**