



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'enseignement scolaire



CONSEILLER EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Référentiel d'activités et de compétences

Février 2023



SOMMAIRE

Préambule

page 2

(situant ce référentiel dans son contexte et proposant des usages possibles)

3 pôles d'activités



CONSEILLER – DEVELOPPER

page 5



CONCEVOIR – INNOVER

page 8



PILOTER – ANIMER

page 11

Pour chacun des 3 pôles :

- Un texte d'introduction
- Des mots-clés caractérisant le pôle
- Une liste des activités principales
- Pour chaque activité, les tâches et les compétences associées, exprimées en s'appuyant sur les recommandations de France compétences



La coordination et l'animation du travail de production ont été assurées par le CAFOC de Nantes

PRÉAMBULE

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

Le référentiel métier identifie les activités professionnelles des CFP et présente les compétences indispensables à l'exercice de ces activités. Il constitue, à ce titre, le cadre de référence pour tous les CFP.

Affectés dans une entité du réseau de la formation professionnelle tout au long de la vie de l'Education nationale, que ce soit dans des groupements de statut GRETA ou GIP, ou à des échelles académiques ou de région académique, le référentiel sert de base à la rédaction des lettres de mission des CFP, adaptées à la fonction exercée par chacun et aux priorités de l'institution.

Il convient donc de souligner que ce référentiel doit être exploité en tenant compte des fonctions effectives des CFP, lesquelles dépendent des contextes nationaux, régionaux, académiques et locaux dans lesquels ils exercent.

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.



1

Contexte dans lequel s'est inscrit la rénovation du référentiel

Des réformes successives, tout d'abord, sont venues modifier, progressivement ou par ruptures, le champ de la formation professionnelle, introduisant la notion d'action concourant au développement des compétences. Cette notion comprend les actions de formation, les bilans de compétences, les actions de validation des acquis de l'expérience, les actions de formation par apprentissage.

La nouvelle organisation territoriale de l'état, ensuite, avec la mise en place des régions académiques, a fait évoluer le pilotage de la formation professionnelle de l'Education nationale dans les territoires, pilotage devant répondre à des logiques régionales plus hétérogènes, dans un cadre national.

Un mouvement de concentration des GRETA, enfin, s'est traduit par le développement d'entités aux surfaces financières plus importantes, avec des équipes renforcées, des fonctions supports spécialisées, des directions dédiées.

La place des conseillers en formation dans cet écosystème a été impactée avec pour conséquence une évolution du métier et l'engagement d'un travail de rénovation du référentiel tenant compte des changements observables ou souhaités.

2

Contenu du référentiel

Le référentiel est structuré en 3 pôles d'activités :

- Conseiller – Développer
- Concevoir – Innover
- Piloter – Animer

Chaque pôle est introduit par un court texte, d'une quinzaine de lignes, le présentant. Cette introduction est complétée par le choix d'une douzaine de mots clés, qui résume le pôle considéré.

Chaque pôle est ensuite décliné sous forme d'activités professionnelles.

- 6 activités professionnelles pour le pôle Conseiller – Développer
- 4 activités professionnelles pour le pôle Concevoir – Innover
- 4 activités pour le pôle Piloter – Animer

Afin de mieux appréhender le contenu des activités, chacune d'entre elles est détaillée en tâches, au nombre de 3. Au total, le référentiel comporte donc 42 tâches.

Ce référentiel présente également les compétences associées à chaque activité et tâche, soit 42 au total.

La formalisation de ces compétences s'est faite en se référant à la convention d'écriture proposée par France Compétences :

« L'écriture en compétences peut [...] être structurée au moyen d'un verbe d'action à l'infinitif (la compétence prenant son sens par rapport à l'action), du « quoi » (le sujet de l'action), du « pourquoi » ou de la « finalité » (la compétence s'exprimant par rapport à un objectif ou un résultat à atteindre : pour, afin de, en vue de, à l'attention de) et éventuellement, du « comment » (la mise en œuvre de la compétence dépendant des moyens mis à disposition : l'objet de l'action, le mode opératoire ou les moyens). »

Source : Vadémécum du Répertoire national des certifications professionnelles – juillet 2022

3

Préconisations relatives à l'utilisation du référentiel

Le référentiel métier constitue une aide précieuse dans la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il peut être utilisé à différentes fins :

- Ecriture de lettres de mission permettant de préciser le périmètre des responsabilités et activités confiées au CFP en fonction de son affectation dans le réseau (groupement d'établissement, groupement d'intérêt public, rectorat à l'échelle régionale ou académique, ...)
- Conception et déploiement des dispositifs de formation initiale et continue des CFP, aux échelles académique, inter-académique et nationale
- Gestion des carrières et de leurs évolutions en constituant une donnée d'entrée des entretiens professionnels
- Promotion du métier dans le cadre des campagnes de recrutement de nouveaux CFP

Ces usages possibles requièrent dans tous les cas un travail complémentaire de production d'outils revêtant un caractère opératoire dans chacun de ces domaines.



CONSEILLER – DEVELOPPER

Les fonctions Conseil et Développement sont étroitement articulées et s'inscrivent dans le cadre des politiques et orientations régionales et académiques de développement de la formation professionnelle initiale et continue.

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...).

La fonction Développement, quant à elle, 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.

**Le terme organisation est un terme générique qui désigne la diversité des contextes dans lesquels le métier peut être exercé. Ces contextes se situent tous dans le réseau de la formation professionnelle tout au long de la vie de l'Education nationale. Il peut bien sûr s'agir d'un groupement d'établissements, mais aussi d'une délégation ou direction académique, ou encore d'un groupement d'intérêt public.*

Activités principales

Aide à la décision
Opportunités
Conseil **Négociations**
Actions commerciales
Représentation institutionnelle
Marchés **Réglementation de la FTLV**
Politique de développement
Territoires **Réseaux**
Parties prenantes

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

***Il peut s'agir d'un bassin d'emploi, d'un département, d'une académie, d'une région académique, ou encore du territoire national voire international*



CONSEILLER – DEVELOPPER

A1

Veille socio-économique, réglementaire, concurrentielle et commerciale

Tâches associées

A1_T1 - Définition d'une stratégie de veille

A1_T2 - Identification et sélection de sources d'informations internes ou externes

A1_T3 - Exploitation des données collectées

Compétences

A1_C1 - Définir une stratégie de veille afin de collecter des données actuelles et prospectives utiles au positionnement et au développement de l'organisation en s'inscrivant dans les dispositions internes prises par l'organisation

A1_C2 - Identifier et sélectionner les sources d'informations afin d'opérationnaliser sa stratégie de veille en étant attentif à leur pertinence et leur fiabilité

A1_C3 - Exploiter les données collectées afin d'étayer les positions prises et les conseils apportés en mettant en exergue les informations clés

A2

Diagnostic et analyse des besoins territoriaux et/ou sectoriels

Tâches associées

A2_T1 - Structuration d'une démarche de diagnostic

A2_T2 - Analyse de données

A2_T3 - Production de synthèses

Compétences

A2_C1 - Structurer une démarche de diagnostic afin d'étudier rigoureusement des besoins en compétences, qu'ils soient territoriaux ou spécifiques à un secteur d'activités en prenant appui sur des sources et des acteurs qualifiés

A2_C2 - Analyser les données collectées afin d'identifier des besoins pouvant se situer à l'échelle d'un territoire dans son ensemble ou d'un secteur d'activités spécifique en mobilisant des démarches et outils d'analyse appropriés

A2_C3 - Produire des notes et documents d'analyse afin de partager les conclusions des diagnostics réalisés en choisissant les moyens de communication adaptés

A3

Contribution à la définition de la politique de l'organisation

Tâches associées

A3_T1 - Évaluation du positionnement de tout ou partie de l'organisation sur son marché

A3_T2 - Identification d'axes ou de problématiques de développement

A3_T3 - Participation à des instances de concertation

Compétences

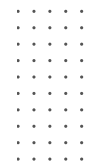
A3_C1 - Évaluer le positionnement de l'organisation sur tout ou partie de son marché afin de la situer dans son écosystème en mobilisant des outils d'analyse appropriés

A3_C2 - Identifier des axes ou des problématiques de développement afin d'alimenter la politique de l'organisation en étayant les positions exprimées

A3_C3 - Participer à des instances de concertation afin d'échanger sur les orientations possibles ou souhaitables en faisant valoir ses analyses et positions



CONSEILLER – DEVELOPPER



A4

Conseil aux décideurs

Tâches associées

A4_T1 - Identification de situations requérant une activité de conseil

A4_T2 - Analyse de situations repérées ou de demandes exprimées

A4_T3 - Transmission d'un conseil aux décideurs

Compétences

A4_C1 - Identifier les situations requérant une activité de conseil (problématique repérée, demande exprimée), afin de permettre leur traitement, en appréciant leur périmètre, leur urgence, leur sensibilité et leur impact

A4_C2 - Analyser la situation ou la demande identifiée afin d'envisager les réponses, scénarios, orientations ou solutions possibles en veillant à l'objectivité du raisonnement

A4_C3 - Présenter la situation et les options envisageables afin d'aider à la décision en mobilisant les moyens de communication appropriés

A5

Représentation institutionnelle sur les territoires

Tâches associées

A5_T1 - Représentation de l'Institution dans les instances du territoire

A5_T2 - Promotion de l'organisation et de ses missions sur le territoire

A5_T3 - Développement et entretien des relations avec les acteurs socio-économiques du territoire

Compétences

A5_C1 - Représenter l'institution dans les instances du territoire afin de faire valoir la position du réseau de la formation professionnelle tout au long de la vie de l'Education nationale en étant attentif à son positionnement

A5_C2 - Promouvoir l'organisation (ses missions, son offre, ses moyens) afin de contribuer à sa connaissance et à sa reconnaissance en mettant en avant la diversité des voies de formation professionnelle proposées et son maillage territorial

A5_C3 - Nouer et entretenir des relations avec les acteurs socio-économiques du territoire afin de faciliter les dynamiques de coopération en faisant valoir une mission de service public sur un marché concurrentiel

A6

Commercialisation de l'offre de prestations et recherche de marchés

Tâches associées

A6_T1 - Contribution à l'élaboration de la politique commerciale de l'organisation

A6_T2 - Identification d'opportunités de marché

A6_T3 - Conduite d'actions commerciales et de promotion de l'offre de prestations

Compétences

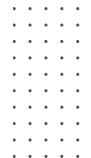
A6_C1 - Contribuer à l'élaboration de la politique commerciale de l'organisation afin de maintenir ou renforcer sa présence sur les marchés en tenant compte de la répartition des rôles et responsabilités au sein des équipes en place

A6_C2 - Identifier des opportunités de marché afin de contribuer au développement de prestations nouvelles en prenant appui sur la veille commerciale, une écoute de terrain et le repérage d'appels d'offres

A6_C3 - Conduire des actions commerciales afin de promouvoir l'offre de prestations de l'organisation en mobilisant les techniques commerciales et marketing adaptées, ainsi que les équipes compétentes en place

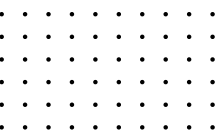


CONCEVOIR – INNOVER



La fonction Conception 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.

La fonction Innovation 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.



Activités principales



Veille pédagogique et technologique de formation



Analyse de demandes



Conception de dispositifs de développement de compétences et d'accompagnement de parcours



Formalisation d'offres de prestation





CONCEVOIR – INNOVER



B1

Veille pédagogique et technologique de formation

Tâches associées

- B1_T1** - Identification de sources d'information internes ou externes
- B1_T2** - Sélection des données pertinentes pour l'organisation
- B1_T3** - Exploitation des données au sein de l'organisation

Compétences

- B1_C1** - Identifier des sources d'information internes ou externes afin de recenser des évolutions pédagogiques ou technologiques de formation significatives en étant attentif à la diversité de ces sources
- B1_C2** - Sélectionner des données pertinentes afin de repérer les évolutions pédagogiques ou technologiques de formation souhaitables ou indispensables à mettre en oeuvre au sein de l'organisation en les situant au regard des pratiques actuelles et des consignes ou exigences réglementaires
- B1_C3** - Exploiter les données au sein de l'organisation afin d'alimenter une dynamique d'évolution ou d'adaptation des pratiques pédagogiques en partageant les informations clés avec les équipes

B2

Analyse de demandes

Tâches associées

- B2_T1** - Identification des besoins individuels ou collectifs
- B2_T2** - Caractérisation du contexte de la demande
- B2_T3** - Etude de faisabilité

Compétences

- B2_C1** - Identifier les besoins en compétences, individuels ou collectifs, afin d'orienter la réponse pédagogique ou d'accompagnement en mobilisant des techniques adaptées (conduite d'entretien, analyse du travail, ...)
- B2_C2** - Caractériser le contexte d'expression de la demande afin d'identifier les contraintes et les variables à prendre en compte dans la conception de la réponse en complétant si besoin le questionnement de la demande
- B2_C3** - Etudier la faisabilité de la prestation afin d'apprécier l'opportunité d'une offre en tenant compte des ressources humaines, techniques, financières, le cas échéant partenariales, requises ou mobilisables



CONCEVOIR – INNOVER

B3

Conception de dispositifs de développement de compétences et d'accompagnement de parcours

Tâches associées

B3_T1 - Organisation du travail de conception

B3_T2 - Identification d'options méthodologiques, pédagogiques ou techniques

B3_T3 - Elaboration d'un dispositif et des prestations associées

Compétences

B3_C1 - Organiser le travail de conception afin de s'inscrire dans un calendrier de remise de l'offre en veillant à mobiliser les compétences et les ressources utiles et nécessaires

B3_C2 - Identifier des options méthodologiques, pédagogiques ou techniques envisageables afin de stimuler une capacité d'innovation en mobilisant des savoir-faire en matière d'ingénierie de formation, de parcours, de certification et financière

B3_C3 - Elaborer un dispositif de développement des compétences afin de répondre de manière efficiente aux besoins en privilégiant des approches innovantes

B4

Formalisation d'offres de prestation

Tâches associées

B4_T1 - Identification ou définition des règles et conditions de présentation de l'offre de prestation

B4_T2 - Formalisation de l'offre de prestation

B4_T3 - Présentation et négociation de l'offre de prestation

Compétences

B4_C1 - Identifier ou définir des règles et conditions de présentation de l'offre de prestation afin de répondre aux attentes du client ou commanditaire en respectant les standards professionnels et les exigences réglementaires

B4_C2 - Formaliser l'offre de prestation afin de convaincre le lecteur en étant attentif aux éléments potentiellement contractuels et à la valorisation des savoir-faire de l'organisation

B4_C3 - Présenter et négocier une offre de prestation afin de rendre possible la contractualisation en veillant à préserver les intérêts de l'organisation



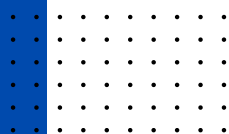
PILOTER – ANIMER



La fonction Pilotage s'inscrit dans le cadre de la production et de la mise en oeuvre 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.



Interface
Conduite de projet

Communication

Répartition des responsabilités

Animation de collectifs

Supervision

Suivi/ Reporting

Fonctions support

Démarche qualité

Evaluation

Régulation

Systèmes d'information

Activités principales



Management de projets



Animation de collectifs de travail



Animation de démarches partenariales



Contribution à la démarche qualité



PILOTER – ANIMER

C1

Management de projets

Tâches associées

C1_T1 - Cadrage de projets

C1_T2 - Estimation des moyens disponibles et nécessaires

C1_T3 - Évaluation de la mise en oeuvre

Compétences

C1_C1 - Cadrer les projets afin de les engager sur des bases claires et partagées par les parties prenantes en utilisant des repères méthodologiques avérés

C1_C2 - Estimer les moyens disponibles et nécessaires afin de maîtriser la faisabilité et la mise en oeuvre des projets en mobilisant les acteurs compétents

C1_C3 - Evaluer la mise en oeuvre des projets afin de pouvoir en rendre compte régulièrement et opérer les régulations nécessaires le cas échéant en utilisant des critères et indicateurs prédéfinis

C2

Animation de collectifs de travail

Tâches associées

C2_T1 - Mobilisation d'équipes sur des projets (pouvant être de service, de formation ou encore de territoire)

C2_T2 - Utilisation de techniques d'animation ou de management variées et adaptées

C2_T3 - Repérage de besoins en compétences individuels ou collectifs

Compétences

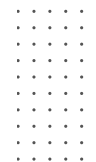
C2_C1 - Mobiliser des équipes sur des projets afin d'atteindre des objectifs visés en tenant compte du périmètre d'action et des responsabilités de chacun

C2_C2 - Utiliser de techniques d'animation ou de management variées et adaptées afin de faciliter l'engagement dans l'action en privilégiant des approches coopératives

C2_C3 - Repérer des besoins en compétences, individuels ou collectifs, afin de contribuer à la professionnalisation des acteurs en s'inscrivant dans le plan interne de développement des compétences



PILOTER – ANIMER



C3

Animation de démarches partenariales

Tâches associées

C3_T1 - Repérage/identification des missions des différents acteurs du territoire

C3_T2 - Définition des axes de partenariats et des conditions de mise en oeuvre

C3_T3 - Mise en oeuvre et animation des partenariats

Compétences

C3_C1 - Identifier sur le territoire des partenaires potentiels afin d'apporter des réponses concertées à des problématiques ne pouvant efficacement être traitées seul par l'organisation en mobilisant sa connaissance élargie de l'écosystème de la formation professionnelle

C3_C2 - Construire des partenariats afin de proposer des solutions innovantes en formalisant les contributions et engagements réciproques

C3_C3 - Animer les relations partenariales afin de les concrétiser en privilégiant des principes de coopération

C4

Contribution à la démarche qualité

Tâches associées

C4_T1 - Spécification de la démarche qualité de l'organisation

C4_T2 - Suivi des engagements qualité pris par l'organisation dans la réalisation des prestations

C4_T3 - Contribution à l'amélioration continue des processus et prestations de l'organisation

Compétences

C4_C1 - Spécifier la démarche qualité de l'organisation afin d'en maîtriser les enjeux et son fonctionnement en s'appropriant l'ensemble des dispositions internes

C4_C2 - Suivre les engagements qualité pris par l'organisation afin de veiller à leur respect en utilisant les moyens de pilotage adaptés

C4_C3 - Contribuer à l'amélioration continue des processus et prestations de l'organisation afin de conforter sa position sur le marché en participant aux plans d'actions associés

ORGANISATION DE LA PRODUCTION DU REFERENTIEL

Trois instances de travail mises en place



Un comité de pilotage pour orienter

[5 réunions du 20 janvier au 12 décembre 2022].

- représentants de la conférence des DRAFPIC : Véronique BLANC – Île de France ; Sébastien MARMOT – Bourgogne-Franche-Comté ; Nicolas MADIOT – Occitanie ; Claude GARNIER – Provence-Alpes-Côte d'Azur ; Eric GARNIER – Normandie ; Bruno GRATKOWSKI – Pays de la Loire ; Pierre Antoine NESI – Corse ; Laurent BRAULT – La Réunion
- la DGRH B1-3 – bureau des affaires statutaires et réglementaires : Henri SALSMANN (chef de bureau)
- la DGESCO B1-2 – bureau du programme « enseignement scolaire public du second degré » : Elodie ROYER (chargée d'études)
- la DGESCO A2-2 – bureau des lycées professionnels, de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue : Sébastien BEGEY (chef de bureau), Claire ARISTON (adjointe du bureau), Alexis GOUHIER (chargé d'études)



Un comité technique pour organiser

[12 réunions du 4 mars au 9 décembre 2022].

Constitué de 4 CAFOC ou équivalents :

- Inter-académique Grand-Ouest : Karine SAINTE AGATHE – Martinique
- Inter-académique Grand-Est : Michel FAU – Dijon
- Inter-académique Sud-Est : Lourdes FERNANDES – Grenoble
- Inter-académique Sud-Ouest : Claire LUCCHESI, puis Claire GAILLARD – Poitiers
- avec une animation assurée par le CAFOC de Nantes



Un groupe de production de type “groupe métier” pour produire

[8 réunions du 31 mars au 7 décembre 2022].

- 8 CFC : Céline TAILLEFUMIER – Clermont-Ferrand ; Christine HUELLOU – Bordeaux ; Virginie ROBIEUX – Paris ; Nadia AOUCHE – Créteil ; Joël PAVAGEAU3 – Lille ; Pascal FAVEREAUX – Amiens ; Christophe DUPUIS – Caen-Rouen ; Magali BOUCHET – Rennes
- 3 directeurs de GRETA : Antonio NUNES – Poitiers ; Nathalie MICOULIN – Aix-Marseille ; Alain MANZANARES – Nantes
- 3 Présidents ou CESUP de GRETA : Philippe CELLEROSI – Lyon ; Didier GUILBAULT – Bordeaux ; Thierry CAMPENON – Versailles
- 4 DAFPIC, DRAFPIC Adjoint ou Chef de département : Richard CHANTIER – Strasbourg ; Sylvaine HERNANDEZ – Occitanie ; Emmanuel DIDIER – Nice ; Patrick ÉTIÉ – Orléans-Tours
- la DGESCO : Claire ARISTON ; Norbert JAOUEN

Coordination et animation de la production

La coordination et l'animation du travail de production a été assurée par le CAFOC de Nantes (Xavier BLAY – Directeur des études ; Jacques BRETAUDEAU – Conseiller en formation professionnelle ; Virginie GRONTEC – Formatrice-consultante).



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'enseignement scolaire**
