



Commission d'Évaluation des Formations et Diplômes de Gestion

Note sur l'approche « Orientation compétences » et les attendus de la CEFDG¹

Cette note a pour objectif de préciser les attendus de la CEFDG en termes d'« Orientation compétences » pour les écoles. Depuis la campagne 2021-2022, quelle que soit la demande de l'école (visa et/ou grade universitaire), les écoles doivent faire figurer dans leur dossier d'évaluation les actions entreprises qui témoignent de leur engagement dans la démarche « Orientation compétences ». Cette note complète les attendus de France Compétences sur la rédaction des Fiches RNCP².

Cette note est structurée en trois parties principales :

- Un rappel des objectifs de la démarche « Orientation compétences » et une précision quant au statut de la fiche RNCP ;
- Les attendus de la CEFDG par rapport aux écoles ;
- La manière dont la CEFDG va évaluer ces attendus.

Pourquoi une approche « Orientée compétences » ?

L'approche « Orientation compétences » découle de la loi Pénicaud du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Ses objectifs sont doubles :

- Améliorer la visibilité des offres de formation initiale et continue des écoles et plus largement des établissements d'enseignement supérieur auprès des acteurs socio-économiques.
- S'inscrire dans une logique de parcours de formation tout au long de la vie et favoriser ainsi l'employabilité des apprenants.

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, par l'ajout d'un nouvel article L6113-1 du code du travail, donne une définition précise à la fois des certifications et des blocs de compétences : « Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées ». Elle vient ainsi modifier le statut de la fiche RNCP.

¹ Cette note a bénéficié de l'expertise d'Aline Scouarnec, membre de la CEFDG, et est également le fruit des échanges avec Jean-Louis Gouju et Marc Filser, Conseillers scientifiques au sein du MESR.

² Voir à ce sujet le lien suivant : [Notices d'aide / Notes d'analyse - France compétences \(francecompetences.fr\)](https://francecompetences.fr/Notices-d'aide/Notes-d'analyse)

- Avant la loi Pénicaud : la **fiche RNCP** était un **outil administratif** qui recensait les formations de l'enseignement supérieur.
- Depuis la loi Penicaud : elle est devenue un **outil, reflet de l'identité professionnelle d'une formation, l'expression d'une identité métier**, et c'est la raison pour laquelle elle doit dorénavant s'exprimer sous forme de blocs de compétences.

La fiche RNCP devient donc un référentiel, un standard pour toutes les formations, dispensées par des établissements publics ou privés dans une discipline donnée (qu'il s'agisse de marketing, RH, finance, stratégie...).

Dans ce contexte, il devient important de bien comprendre la distinction entre le registre de la certification et celui de la formation :

- La fiche RNCP relève du **registre de la certification** (un apprenant qui suit une formation certifiée par France Compétences a ainsi la garantie qu'il a acquis un certain nombre de compétences qui lui permettent l'exercice d'un métier donné).
- L'expression d'une maquette pédagogique en Modules d'Acquisition de Compétences (MAC) permettant l'acquisition des compétences figurant dans la fiche RNCP relève **du registre de la formation** et donne toute liberté aux écoles de choisir les moyens par lesquels l'acquisition des compétences sera atteinte par les étudiants.

Les attendus de la CEFDG à l'égard des écoles

La mise en œuvre de cette « Orientation compétences » se donne à voir à des niveaux différents.

1/ Un positionnement stratégique orienté « compétences »

Il est important que les écoles engagent des réflexions sur la prospective des métiers et des compétences sur leur territoire et/ou sur les métiers/secteurs qu'ils privilégient. Il semble indispensable de co-construire avec les acteurs clés du territoire et des secteurs/métiers-cibles des relations pérennes visant à des regards croisés sur l'anticipation des métiers et des compétences. La création d'observatoires *ad hoc* pourrait être une piste intéressante.

Pour ce faire, la réflexion de l'établissement sur l'évolution des métiers et des compétences pourrait s'organiser comme suit :

Quel travail avec le territoire pour une réflexion commune sur les métiers de demain ?

Quelles perspectives des métiers ? des compétences ?

Quelles ruptures possibles ?...

Cette réflexion menée par les écoles figure à la page 9 du dossier d'évaluation CEFDG 2024-2025.

2/ Une politique RH visant le développement des compétences des équipes

En complément de la stratégie, c'est également toute la dynamique d'animation des équipes pédagogiques et administratives qui doit être organisée. Le développement des compétences des équipes est à mettre en place, en commençant par la sensibilisation de l'ensemble du personnel à cette « Orientation compétences » et aux conséquences sur leurs pratiques professionnelles.

Cette évolution pourrait prendre la forme suivante :

Quelle articulation du développement RH des équipes (formation, sensibilisation) avec les adaptations nécessaires en termes de compétences tant au niveau des équipes pédagogiques et que du personnel administratif ?

Cette réflexion figure également à la page 13 du dossier d'évaluation CEFDG 2024-2025.

3/ Un accompagnement des étudiants dans leur développement de compétences, pour une employabilité meilleure.

Cet accompagnement s'appréciera à l'aune des points suivants.

3.1. La rédaction de la fiche RNCP du programme de formation en blocs de compétences

Comme évoqué précédemment, la fiche RNCP représente l'identité « Métier » de la formation et met en avant les **principales compétences** visées par la formation.

A la demande du MESR, le réseau des IAE a contribué à la rédaction des fiches RNCP des masters universitaires en gestion et de certaines licences en gestion, AES, etc, lesquelles ont été validées par le Ministère.

Les fiches RNCP comprennent des blocs dits « disciplinaires » ou « métiers » et des blocs transversaux s'imposant à tous les masters et/ou licences.

Les blocs de compétences dits « disciplinaires » ou « métiers » ont été construits pour donner une vision générale et globale des principales compétences visées par le bloc. L'objectif visé est de laisser toute liberté aux équipes pédagogiques d'un programme de formation de s'en inspirer et d'ainsi préciser et personnaliser leur formation.

Les fiches RNCP des masters universitaires comprennent 6 blocs métiers et 4 blocs transversaux, celles des licences universitaires 3 blocs métiers et 5 blocs transversaux.

Pour accompagner les étudiants dans le développement de leurs compétences, les écoles sont invitées à suivre la démarche suivante :

1. Dans une logique d'équité par rapport aux acteurs publics de l'enseignement supérieur, les écoles qui demandent un programme conférant grade universitaire, **se réfèrent** à la fiche RNCP des diplômes nationaux correspondant à leur programme de formation, exprimée en blocs de compétences.

ex : bachelor demandant grade de licence : fiche RNCP de référence = fiche Licence Gestion ;
PGE demandant grade de master : fiche RNCP de référence = fiche Master Management.

Pour avoir accès aux fiches RNCP des diplômes nationaux de référence en management/gestion :

Grade de licence : <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35924/>

Grade de master : La liste des 20 mentions de Master en sciences de gestion, dont la rédaction de la fiche RNCP a été confiée au réseau des IAE et qui ont été validées par le MESR figure en annexe 1.

2. Elles **créent leur propre fiche RNCP** pour le programme considéré, exprimée en blocs de compétences, en s'assurant que cette fiche RNCP programme permette l'acquisition des compétences qui figurent dans les blocs de compétence de la fiche nationale de référence. Cette fiche RNCP permet de comprendre l'identité « Métier » du programme de formation visé.

Il convient de faire la distinction entre une fiche RNCP et une maquette/un programme de formation. La fiche RNCP est un référentiel (**registre de la certification**) et comme tout référentiel, elle sert de référence pour construire et personnaliser dans chaque établissement une maquette/un programme de formation (**registre de la formation**).

3.2. L'expression d'une maquette pédagogique en Modules d'Acquisition de compétences (MAC).

Les écoles s'engagent à exprimer leur maquette pédagogique sous forme de MAC, qui progressivement viendront remplacer les unités d'enseignement, c'est-à-dire les cours.

Les modules d'acquisition de compétences permettent de faire le lien avec la maquette pédagogique, composée de cours. Autrement dit, si la fiche nationale niveau master comprend 10 blocs de compétences et 28 compétences attestées, les écoles de management sont encouragées à organiser leur fiche avec les niveaux de granularité suivants :

- Bloc de compétences du programmes (alignés aux blocs de compétences de la fiche nationale, mais personnalisés en fonction des missions de l'école et des choix pédagogiques). Chaque bloc de compétences renvoie à un ou plusieurs MAC.
- MAC, qui sont traités à différents moments du programme (acquisition progressive d'une compétence), auxquels sont adossés un, deux ou plusieurs cours
- Maquette pédagogique du programme, exprimée en cours (ou UE), programmés de façon chronologique, par semestre

Aussi, un bloc de compétences de la fiche RNCP peut générer un ou plusieurs modules d'acquisition de compétences dans une maquette/un programme de formation ET inversement un module d'acquisition de compétences dans une maquette/un programme de formation peut correspondre à un ou plusieurs blocs de compétences de la fiche RNCP.

Un exemple illustrant la démarche figure à la fin de cette note, en annexe 2.

Le déploiement de cette « Orientation compétences » conduit également à repenser les modalités pédagogiques et à imaginer des innovations permettant de construire des situations d'apprentissage qui facilitent le développement des compétences et donc leur évaluation.

Il est donc utile de se poser des questions du type : Quelles sont les principales innovations pédagogiques associées au programme qui permettent le développement de compétences ?

3.3. Le développement progressif de nouvelles modalités d'évaluation

Enfin, la question de l'évaluation est au cœur du sujet de l'« Orientation compétences ». Il convient en effet d'engager la réflexion sur la refonte du système classique de notation d'un savoir pour aller vers une



évaluation en situation réelle ou fictive de compétences. Les équipes pédagogiques pourront donc organiser leurs réflexions autour des questions suivantes :

Quelles transformations à l'œuvre pour passer du contrôle des connaissances à l'évaluation des compétences ? Quelles distinctions entre les formations initiales / continues / en alternance / en VAE ?

Quelle co-construction avec l'ensemble des acteurs internes et externes : CFA / Entreprises d'accueil ?
Equipes Pédagogiques / Equipes Orientation / Relations Entreprises ?...

3.4. La mise en place d'outils de traçage de la montée en compétences des étudiants

A terme, pour développer l'employabilité des étudiants, un outil de traçage des compétences, comme un portefeuille de compétences numériques, pourrait être envisagé. Au-delà du diplôme, il convient d'imaginer des supports permettant de visualiser et de capitaliser sur le développement des compétences de l'étudiant sur une période donnée. Il s'agit ici de favoriser la lisibilité du portefeuille de compétences, tant pour les étudiants dans le pilotage de leurs parcours d'apprentissage que pour les enseignants dans leur projet pédagogique, ou encore pour les employeurs qui seront plus à même de savoir quelles compétences possèdent leurs futurs collaborateurs. Le passeport de compétences remplirait ainsi ses fonctions de démarche et d'outil de pilotage de l'évolution professionnelle tout au long de la vie, tel qu'il a été positionné dans la réforme de la formation de 2014. Il s'agit d'aider chacun/chacune dans son cheminement professionnel. Il a donc pour finalité de sécuriser les parcours professionnels.

Le passeport de compétences est donc un outil personnel à usage professionnel. La question de l'identification des acquis et de leur évaluation est donc cruciale pour l'utilité et l'efficacité de l'outil³.

Les équipes auront donc à se poser des questions du type :

Quel accompagnement des compétences des étudiants ?

Quels outils numériques pour suivre le développement des compétences ?...

Tous ces outils seront à mettre en place en cohérence entre les équipes des Career Center et les équipes technico-pédagogiques. Des innovations sur les solutions numériques à envisager seront attendues.

Le travail d'évaluation de la CEFDG

La CEFDG appréciera l'engagement de l'école dans cette « Orientation compétences » autour des trois points susmentionnés.

Plus précisément, concernant l'évaluation de la fiche RNCP, le travail de la CEFDG est double :

- apprécier les correspondances entre d'une part la fiche RNCP programme conférant grade de master / licence exprimée sous forme de blocs de compétences et créée par l'école et la fiche RNCP du diplôme national de référence
 - *Par exemple, pour les bachelors demandant grade de licence, la fiche RNCP de référence est celle du diplôme national de licence en gestion.*
 - *Par exemple, pour les PGE Bac +5 demandant grade de Master, la fiche RNCP de référence est (sauf exceptions) celle du diplôme national de master en management.*

³ Voir à ce sujet le lien suivant : <https://certificateurs.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/actualites/un-webinaire-destine-aux-etablissements-du-superieur-mars-2024>

- apprécier les correspondances entre la fiche RNCP programme et la maquette pédagogique exprimée sous forme de Modules d'Acquisition de Compétences (MAC).

Pour les demandes d'évaluation pour un visa, la démarche est la même. Toutefois, les écoles n'ont pas l'obligation de se référer à la fiche RNCP d'un diplôme national. En effet, la CEFDG n'évaluera pas les correspondances entre cette fiche RNCP d'un diplôme national de référence et la fiche RNCP du programme demandant un visa, mais la pertinence de la construction de la fiche RNCP de ce programme, exprimée sous forme de blocs de compétences.

Pour permettre ce travail d'évaluation par la CEFDG, les écoles rempliront **le tableau 18 de la data sheet.**

Annexe 1

Liste des 20 mentions de Master en sciences de gestion, dont la rédaction de la fiche RNCP a été confiée au réseau des IAE et qui ont été validées par le MESR

Cette liste est communiquée à titre indicatif et valable jusqu'à la prochaine actualisation par France Compétences.

Gestion du patrimoine	RNCP35919
Comptabilité – contrôle - audit	RNCP35991
Contrôle de gestion et audit organisationnel	RNCP35918
Finance	RNCP35913
Gestion de production, logistique, achats	RNCP35921
Gestion des ressources humaines	RNCP35912
Intelligence économique	RNCP38355
Management de l'innovation	RNCP35910
Management des PME-PMI	RNCP35920
Management des systèmes d'information	RNCP35908
Management et administration des entreprises	RNCP35916
Management et commerce international	RNCP35915
Management public	RNCP35914
Management sectoriel	RNCP35911
Management stratégique	RNCP35909
Management	RNCP35917
Marketing, vente	RNCP35907
Communication des organisations	RNCP38203
Monnaie, banque, finance, assurance	RNCP38542
Entrepreneuriat et management de projets	RNCP35922



Annexe 2

Exemple de mise en œuvre de l'approche orientation compétences

Dans la présente annexe est proposée une version simplifiée et mise à jour d'un cas pratique pour la mise en œuvre de l'orientation compétences d'un programme PGE conférant grade de master ([fiche nationale de master 35917](#))

- Etape 1 : Les points de départ de la réflexion pour la conception de la fiche

La fiche RNCP est réalisée dans le cadre des attendus de France Compétences (1 fiche = 1 identité métier). A partir de la fiche nationale de référence, les écoles sont encouragées à construire leur fiche RNCP du programme comme elles l'entendent, en ayant le souci de véhiculer l'identité « Métier » de leur programme de formation, en cohérence avec la stratégie de l'école. Toutefois, les compétences identifiées pour leur programme doivent correspondre à celles présentées dans la fiche RNCP du diplôme national de référence.

- Etape 2 : La correspondance entre la fiche RNCP du diplôme national et la maquette pédagogique du programme.

Les blocs de compétences du PGE s'appuient sur les compétences de la fiche nationale.

La fiche nationale comprend 4 blocs transversaux et 3 blocs métiers du programme de l'école.

Le programme transmet les mêmes compétences (cf. première et deuxième colonnes) que la fiche nationale mais peut organiser différemment sa fiche grâce à la définition de blocs de compétences personnalisés (cf. troisième colonne).

Compétences attestées (liste identique)	Bloc de la fiche nationale (35917)	Bloc de la fiche PGE Ecole
Identifier les usages numériques et les ...	1 S'appropriier les usages avancés et spécialisés des outils numériques	Concevoir et déployer la transformation digitale / interaction humain*machine
Se servir de façon autonome des outils n...	1 outils numériques	
Mobiliser des savoirs hautement spéciali...	2	
Développer une conscience critique des s...	2	
Résoudre des problèmes pour développer d...	2 Mobiliser et produire des savoirs hautement spécialisés	Mobiliser et produire des savoirs hautement spécialisés
Apporter des contributions novatrices da...	2	
Conduire une analyse réflexive et distan...	2	
Identifier, sélectionner et analyser ave...	3 Communiquer en contexte professionnel	Convaincre dans un environnement multiculturel / interdisciplinary learning
Communiquer à des fins de formation ou d...	3	
Gérer des contextes professionnels ou d'...	4	
Prendre des responsabilités pour contrib...	4	
Conduire un projet (conception, pilotage...	4 Contribuer à la transformation en contexte professionnel	Conduire le changement de manière pérenne
Analyser ses actions en situation profes...	4	
Respecter les principes d'éthique, de dé...	4	
Faire de la veille sur les évolutions de...	5	
Piloter ou co-piloter la construction d'...	5 Élaborer une vision stratégique dans le domaine du management	Définir et partager une stratégie responsable / ecological mindset
Fédérer et animer les acteurs internes e...	5	
Développer des politiques et pratiques p...	6 Concevoir et/ou piloter des solutions de gestion de management	
Appliquer et mettre en œuvre des politiq...	6	
Contrôler et mesurer la pertinence et la...	7 Mesurer et contrôler via des outils et méthodes de gestion de management	Auditer et optimiser la performance / Data driven framework
Auditer, évaluer et analyser les risques...	7	
Appliquer et respecter des règles du dro...	8 Mettre en œuvre des règles, des normes et des démarches qualité	
Développer des process, des démarches Qu...	8	
Animer et fédérer des collectifs, guider...	9 Développer une culture managériale et organisationnelle	Développer son leadership et manager son réseau de relations internes et externes..
Conseiller et négocier avec ses équipes ...	9	
Gérer l'organisation du travail et les L...	9	
Piloter son projet de développement pers...	10 Accompagner les comportements et postures au travail	
Développer les compétences comportementa...	10	

Pour chaque bloc de compétences, l'école définit des modules d'acquisition des compétences (MAC).

Exemple : Bloc «Mobiliser et produire des savoirs hautement spécialisés ».

Fiche RNCP du programme exprimée en blocs de compétences	Maquette pédagogique exprimée en compétences				Modalités d'évaluation
	Semestre 7	Semestre 8	Semestre 9	Semestre 10	
Mobiliser et produire des savoirs hautement spécialisés	01 - Analyser des données	01 - Analyser des données	02 - Rédiger et défendre un mémoire de recherche	02 - Rédiger et défendre un mémoire de recherche	Etude de cas, Mémoire de fin d'études Soutenance orale,

	03 - Analyser, comprendre, argumenter, convaincre			03- Analyser, comprendre, argumenter, convaincre	Mise en situation professionnelle.
--	---	--	--	--	------------------------------------

A chaque MAC sont adossés un ou plusieurs cours, chaque cours figurant dans le tableau 10 de la *data sheet*. L'école définit ses modalités d'évaluation pour chaque bloc de compétences.

Au sein de ce même bloc «Mobiliser et produire des savoirs hautement spécialisés », figurent trois MAC :

<p>MAC 1 – Analyser des données (2 cours)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualitative data analysis (Sem7) • Quantitative data analysis (Sem8) <ul style="list-style-type: none"> • Complétés par des cours liés au domaine de spécialisation ex. <ul style="list-style-type: none"> • Bloomberg pour les financiers, Data Analytics en marketing digital,... 	<p>MAC 2 – Rédiger et défendre son mémoire de fin d'études (1 cours, 1 mémoire)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Master thesis Bootcamp (Sem9) • Master thesis Final defense (Sem10) 	<p>MAC 3 – Analyser, comprendre, argumenter, convaincre (2 cours)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Master thesis Bootcamp (Sem7) • Master thesis Final defense (Sem10)
<p>Modalités d'évaluation : Etude de cas Mémoire de fin d'études Soutenance orale Mise en situation professionnelle</p>		

Dans cet exemple, un même cours (Master thesis bootcamp) irrigue deux MAC différents.

Etape 3 : La réalisation de la fiche RNCP (tableau 18)

Voici un exemple de tableau 18 tel qu'il est attendu par la CEFDG (version *data sheet* 2023-24)

Tableau 18 Orientation Compétences - Data Sheet – CEFDG

Eu égard à la fiche RNCP de référence : 3 blocs disciplinaires / 4 blocs transversaux, en partie relibellés

Tableau 18

Fiche RNCP de référence RNCP35917		Fiche RNCP exprimée en blocs de compétences	Maquette pédagogique exprimée en compétences				Modalités d'évaluation
Blocs disciplinaires			57	58	59	510	
Élaborer une vision stratégique dans le domaine du management	Définir et partager une stratégie responsable / ecological mindset				11 - Mobiliser les méthodes de diagnostic stratégique	12 - Définir un business model et son business plan	Etude de cas
Concevoir et/ou piloter des solutions de gestion de management				10 - Manager les personnes et les organisations	13 - Analyser les parties prenantes et les structures de gouvernance (dont éthique et RSE)		Etude de cas
Mesurer et contrôler via des outils et méthodes de gestion de management	Auditer et optimiser la performance / Data driven framework	11 - Analyser des données	01 - Analyser des données		14 - Concevoir des indicateurs de performance dans son domaine d'activité		Etude de cas
Mettre en oeuvre des règles, des normes et des démarches qualité					15 - Interpréter l'information et la traduire en plan d'action		Etude de cas
Développer une culture managériale et organisationnelle	Développer son leadership et manager son réseau de relations internes et externes			10 - Manager les personnes et les organisations	09 - Conduire le changement et le pérenniser		Etude de cas
Accompagner les comportements et postures au travail		11 - Identifier et développer ses compétences professionnelles					Mise en situation professionnelle, mission en entreprise

Travail de la CEFDG : évaluer le degré de correspondance entre les compétences que permet d'acquérir un diplôme national et celles que permet d'acquérir le programme d'école de management.

Travail de la CEFDG : s'assurer que la maquette pédagogique exprimée sous la forme de MAC permette l'acquisition des blocs de compétences constitutifs de la fiche RNCP programme. Apprécier la pertinence des modalités d'évaluation pour les compétences visées.

Dans la version 2024-25 de la *data sheet*, la CEFDG a ajouté la mention suivante : préciser les cours sur lesquels sont adossés les MAC, de manière à faire un lien avec le tableau 10.

Fiche RNCP de référence : _____		Fiche RNCP du programme exprimée en blocs de compétences	Maquette pédagogique exprimée en modules d'acquisition des compétences (préciser les cours sur lesquels sont adossés les MAC, de manière à faire un lien avec le tableau 10)				Modalités d'évaluation
			Sem. 1	Sem. 2	Sem. 3	...	
Blocs disciplinaires	Bloc 1						
	Bloc 2						
	Bloc 3						
	...						
Blocs transversaux	Bloc 1						
	Bloc 2						
	Bloc 3						
	...						

Pour illustrer ce qui est attendu des écoles en 2024-25 :

Fiche RNCP de référence : 35909 MANAGEMENT STRATEGIQUE		Fiche RNCP du PGE exprimée en blocs de compétences	Maquette pédagogique exprimée en modules d'acquisition des compétences (préciser les cours sur lesquels sont adossés les MAC, de manière à faire un lien avec le tableau 10)				Modalités d'évaluation
			S7	S8	S9	S10	
Bloc transversal	S'approprier les usages avancés et spécialisés des outils numériques	Bloc 1_ : Appréhender les codes des espaces hybrides et maîtriser les outils experts de son domaine	Mac 7: Utiliser les outils digitaux et numériques pour analyser les données (Programming Language / Data Analysis)	Mac 7: Utiliser les outils digitaux et numériques pour analyser les données (Managing with AI systems)	Mac 7_ Utiliser les outils numériques et analyser les données (Innovation & transfert technologique)		Études de cas, Mise en situation Professionnelle, Projet



**Ministère de l'Enseignement supérieur, de la
Recherche et de l'Innovation**

Ministère de l'Économie et des Finances

Contact CEFDG :

equipe.permanente@cefdg.fr

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
Direction générale de l'enseignement supérieur
et de l'insertion professionnelle
Service de la stratégie des formations et de la vie étudiante
Département des écoles supérieures et de l'enseignement supérieur privé
DGESIP A1-5
1 rue Descartes, 75231 Paris cedex 05

Tél : 01 55 55 82 58 / 01 55 55 89 15

