



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

GIP FCIP

LILLE
HAUTS-DE-FRANCE

Premier bilan du plan de déploiement de la politique du GIP FCIP 2022

Direction GIP FCIP



Sommaire

Bilan intermédiaire du projet stratégique 2021-2024 du GIP FCIP de Lille	4
Calendrier prévisionnel et méthodologie de construction du bilan intermédiaire du plan stratégique 2021-2024	10
Matrice SWOT	11
Une Stratégie de Région Académique de Développement pour le réseau de la formation professionnelle	12
Indicateurs de performance.....	14
Plan stratégique : 2021 - 2024	16
Déploiement des enjeux 2021 - 2024.....	18
Déploiement de l'enjeu 1	20
Déploiement de l'enjeu 2.....	22
Déploiement de l'enjeu 3.....	24
Tableau de déploiement de la stratégie du GIP FCIP	
Axe 1 (Enjeu 1) : Promouvoir le développement de l'activité du réseau et contribuer au soutien des politiques académiques	26
Axe 2 (Enjeu 2) : Favoriser l'innovation au service du réseau et au sein du groupement.....	30
Axe 3 (Enjeu 1, 2 et 3) : Satisfaire les clients du groupement.....	32
Axe 4 (Enjeu 3) : Faire des ressources humaines un facteur clé de succès.....	34
Actions phares du plan stratégique initiées en 2021-2022	36
Organigramme GIP FCIP septembre 2021	40
Cartographie des métiers GIP FCIP septembre 2021.....	42

Bilan intermédiaire du projet stratégique 2021-2024 du GIP FCIP de Lille

En 2021, suite à la consultation des acteurs du groupement et au regard des évolutions multiples, notamment la loi du 5 septembre 2018, véritable big bang pour la formation professionnelle, dans lesquelles la structure s'est engagée avec vigueur et volontarisme dès 2019, le nouveau projet stratégique du GIP FCIP a été mis en œuvre.

A la date de présentation du projet stratégique du GIP FCIP en assemblée générale le 6 mai 2021, la stratégie régionale de développement pour la formation professionnelle était en cours de finalisation. Ces axes avaient pu faire l'objet d'une communication au directeur du GIP FCIP, qui a pu les prendre en compte pour définir les enjeux proposés dans le projet stratégique 2021/2024 de la structure.

Néanmoins, le livret du 1^{er} bilan du projet stratégique du GIP FCIP fait apparaître de manière claire son articulation avec les axes de la SRAD.

I- Rappel des enjeux du projet stratégique

Celui-ci se fixait 3 enjeux forts, déclinés en axes et objectifs opérationnels portés par l'ensemble des services de la structure :

1 - Faire du GIP FCIP un opérateur pivot dans le nouvel environnement de la formation professionnelle afin d'assurer un développement plus équilibré de la structure

Le développement de l'ensemble des marques du réseau de la formation professionnelle (GRETA, CFA, DAVA, DABM, CAFOC) est l'objectif premier de la structure et ce pour répondre à l'ambition partagée de promouvoir le réseau mais aussi à celle de s'inscrire pleinement et sereinement dans les différents appels à projets, tant européens que financés par d'autres fonds. En cela, le plan de relance est une formidable opportunité de montrer la qualité et la réactivité du réseau de la formation professionnelle dans les Hauts de France en faveur des enjeux portés. Le GIP FCIP doit dès lors dans cette perspective être un acteur reconnu et fédérateur au service des politiques portées par la région académique au service des apprenants.

De par son inscription dans des projets ambitieux, le GIP FCIP contribue à la promotion et la visibilité du réseau de la formation professionnelle.

2 - Faire du GIP FCIP un acteur fédérateur du développement de la formation professionnelle au service de la stratégie de région académique

Outre les différents appels à manifestation d'intérêt ou appels à projets publiés dans le cadre du plan de relance, la nouvelle programmation européenne est une opportunité majeure pour les jeunes de la Région Hauts de France mais aussi pour la structure dont l'expertise est reconnue et dont l'action à ce titre a été confortée.

La création d'un département Veille stratégique au service du réseau de la formation professionnelle permet ainsi aujourd'hui la construction des réponses de manière agile et structurée tout en garantissant la sécurisation financière des projets déposés.

La visibilité acquise grâce à ces portages permet à l'ensemble des acteurs de s'appuyer sur ces projets pour promouvoir l'offre dans sa globalité et répondre aux demandes dans un domaine de plus en plus concurrentiel. La mutualisation de certaines fonctions (communication, ingénierie de formation) et la construction de partenariats à l'échelle régionale, voire nationale avec des grands comptes par le GIP FCIP ouvrent des perspectives nouvelles pour l'ensemble du réseau.

3 - Conforter le rôle de la démarche qualité au service de l'efficacité de la structure et de la gestion des ressources humaines.

La démarche qualité, au-delà du caractère obligatoire dans le cadre de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » permet au GIP FCIP de structurer l'ensemble de ces activités tant au sein même du siège que dans ces entités en territoires. En 2021, dans le cadre de sa double labellisation, ISO 9001 et EDUFORM, le GIP FCIP s'est inscrit massivement dans la réécriture de l'ensemble de ces process et dans leur communication aux différents acteurs. Cette volonté de plus grande visibilité doit permettre une meilleure compréhension de son rôle et de ses missions et en cela, conforter son rôle pivot au service des autorités académiques et des GRETA.

Pour se faire, le GIP FCIP a fait le choix ambitieux de valoriser et accompagner ses personnels dont les missions ont fortement évolué ces 2 dernières années, personnels dont les compétences et l'investissement sont reconnus tant à l'interne qu'à l'externe.

A l'aune de ces 3 enjeux, dès septembre 2021, différentes actions ont été conduites tant au niveau de l'organisation même du siège (et plus singulièrement au niveau des fonctions supports) mais aussi au niveau du développement de ses activités d'appui au réseau via la mise en place du département veille ou la régionalisation du département communication ou du CAFOC, ou l'accompagnement du département appels d'offres au regard de la dimension du PRF mis en œuvre par le réseau.

Le département apprentissage a également porté l'ambition de développer pour l'ensemble des acteurs (UFA et GRETA) son activité via une politique ambitieuse d'investissement et d'accompagnement : la mise en place de la stratégie de déploiement d'EDUFORM pour l'ensemble des établissements réalisateurs, certification portée par le GIP FCIP, participe de cette ambition et à ce titre, le GIP FCIP s'est ainsi attelé à communiquer plus fortement sur ces process.

II- Points saillants du 1^{er} bilan intermédiaire

Sont ainsi présentées ci-après via 3 blocs s'inscrivant à la fois dans les 3 enjeux rappelés ci-dessus mais aussi avec l'organisation même de la structure, les actions phares conduites dans le cadre de la 1^{ère} année de mise en œuvre du plan stratégique ; ces actions répondent aux objectifs fixés mais aussi aux nouvelles orientations qui se sont fait jour dans le cadre de la mise en place du plan stratégique. La suite de ce livret détaillera la méthodologie consultative conduite ainsi que les évolutions, tant du SWOT que des objectifs du plan stratégique.

1 - La maîtrise du pilotage par la qualité

La direction du GIP FCIP se doit de disposer d'une vue d'ensemble des activités conduites par l'ensemble des services de la structure et d'impulser et d'accompagner leurs évolutions et adaptations au regard des enjeux politiques, conjoncturels et organisationnels et des opportunités multiples. La qualité contribue pleinement à cette volonté forte d'appréhension globale et totale de l'activité du groupement qui permet à la direction d'explicitier son action et son ambition à ses agents mais aussi à ses administrateurs et parties prenantes.

L'accompagnement quotidien des managers et des équipes et la volonté d'explicitation des ambitions et enjeux portés permettent de donner du sens aux travaux de chacun et de participer à un décloisonnement des activités. Des axes de progrès restent identifiés notamment dans la relation entre les services supports et ses prescripteurs mais des avancées certaines ont pu être constatées que ce soit via la structuration de son service recettes, nouvellement créé, ou celle du service paye. Des outils ont été mis en place et d'autres sont en cours de création.

Pour se faire, le [renforcement de la cellule qualité](#) permet une animation de l'ensemble des activités et une meilleure prise en compte par les équipes des enjeux portés et ce de manière transversale. Les évolutions majeures de l'organigramme en septembre 2021 ont permis en outre de mieux appréhender le rôle et les missions de chacun tant à l'interne qu'à l'externe. Des actions de communication internes restent à conduire pour accentuer le décloisonnement et la communication.

L'[exploitation des enquêtes de satisfaction](#), des demandes des différents acteurs lors des instances notamment, permet de faire évoluer les réponses apportées pour satisfaire au mieux les demandeurs et répondre aux attentes fortes qui pèsent sur le GIP FCIP. Ainsi la politique d'investissement du groupement a pu faire l'objet d'échanges ayant conduit à sa refonte dans le budget 2022. Pour y répondre, le GIP FCIP se dote d'outils d'exploitation, et de rationalisation des enquêtes qualité et facilite la remontée des questions des différents acteurs.

La [mise en place de groupes de pilotage dédiés et la réunion régulière des instances du groupement](#) ont permis une communication fluidifiée sur l'ensemble des activités du groupement. Les documents présentés dans les différentes instances ou comités sont pensés pour permettre une présentation claire et synthétique des activités conduites avec des données chiffrées et financières les plus claires possibles, l'exercice pouvant parfois être rendu complexe de par le volume financier du groupement ou la multiplicité de ses actions.

L'impulsion forte de la direction dans la construction et l'animation des réponses aux [appels à projets ou à manifestation d'intérêt et le développement de partenariats nouveaux](#) permettant le développement de l'activité du réseau participe d'une meilleure vision d'ensemble des activités du groupement.

Ainsi, depuis septembre, le groupement a pu accompagner via son [département veille stratégique](#) l'écriture de projets (un projet AMI CMA, un projet d'investissement Industrie 4.0 déposés et 3 projets envisagés dans le cadre des AMI pour la levée du 5/7 ; à ce là s'ajoutent les projets DEFFINUM déposés en décembre) et participer ainsi à la stratégie de développement affichée dans les 2 premiers enjeux de son projet 2021/2024.

Pour se faire, le pilotage passe par la maîtrise de son organisation via la [construction d'outils et de process partagés plus clairs construits](#) en articulation et en complémentarité avec ceux établis par la région académique s'agissant de l'appui aux projets et ceux déployés par le GIP FORIVAL.

En effet, le pilotage du GIP FCIP ne peut se concevoir qu'en [lien étroit avec le GIP d'Amiens](#) avec lequel des échanges constants sont menés par la direction du GIP FCIP à la fois sur la mutualisation mais aussi la capitalisation des pratiques : pour exemples, outre les champs partagés liés aux réponses aux appels d'offres ou à la communication, le PDC de Région académique est complété du PDC du GIP FCIP, l'outil de saisie en ligne des vacances qui sera déployé en septembre 2022 sur Lille est envisagé par FORINVAL.

S'agissant plus particulièrement des actions de communication, conduites à l'échelle de la région académique, le [déploiement du site monavenirpro-hdf](#), la construction d'une campagne de communication unique sur le réseau de la formation professionnelle ou encore des campagnes spécifiques dans le cadre de partenariats dédiés (TILT) s'inscrivent pleinement dans le pilotage régional souhaité mais s'appuient également sur celui mené et impulsé par la direction du GIP FCIP conformément aux objectifs qui lui ont été assignés par son projet stratégique. Axe fort de son projet, la communication accrue autour des activités du réseau de la formation professionnelle demeure un enjeu majeur pour le développement et la visibilité de celui-ci dans un secteur de plus en plus concurrentiel : la mise en place d'une instance de pilotage fixant le cap annuel de manière partagée reste une action à mettre en place à la date de présentation du 1er bilan du projet stratégique.

Enfin, dans la perspective de se doter d'outils de mise en œuvre concrets et mesurables de son projet stratégique, le GIP FCIP s'est doté d'un régime indemnitaire dédié pour missions spécifiques définies annuellement et mise en regard des enjeux portés par son projet. Cette mesure valorise parallèlement [l'engagement des agents du GIP FCIP](#) au service des ambitions portées et la bonne compréhension et appropriation de son projet.

2 - La maîtrise des engagements de service vis-à-vis des différentes parties prenantes du groupement

Si l'ensemble des processus de réalisation s'accordent sur la réalité des opportunités politico-économiques actuelles, telles que le plan de relance France 2030, les différentes mises à jour des SWOT révèlent à la fois les faiblesses résiduelles ainsi que les menaces liées à la multiplication des sollicitations et à l'instabilité du contexte international.

La fracture numérique, l'éloignement des publics cibles lié à la crise sanitaire, la libéralisation d'un marché de plus en plus concurrentiel, mais aussi la disponibilité des ressources humaines interne ou la saturation des équipes sont autant des menaces clairement identifiées et dont le GIP FCIP doit tenir compte à court et moyen terme afin de répondre aux enjeux qui émergent très régulièrement (Appels à Manifestation d'Intérêt, Appels à Projets, Appels à Investissements, ...).

Pour y répondre, le GIP FCIP peut s'appuyer sur le [dynamisme d'un réseau présent sur l'ensemble des territoires et capable de porter des projets à l'échelle régionale, et surtout l'expertise et l'agilité de ses personnels](#).

Il nous faudra collectivement poursuivre le travail de restructuration amorcé, consolider les équipes en fonction des besoins identifiés et accélérer le développement d'outils numériques de sécurisations de suivi.

Selon le bilan intermédiaire, au 31 mars 2022, [38% des objectifs du plan stratégique de développement 2021-2024 ont été atteints](#) et de nouvelles actions ont été proposées par les pilotes des processus de réalisation (cf. tableau des actions).

On peut citer par exemple la mise en place d'instance de pilotage de région académique (CAFOC HdF, Pôle de communication HdF,...), le déploiement de la plateforme e-greta sur un espace « Hauts de France » avec le lancement du site « monavenirpro-hdf.fr », la refonte de la charte graphique de réseau de la formation professionnelle en région académique, l'harmonisation des enquêtes de satisfaction sur l'ensemble des projets et activités du GIP FCIP, le lancement d'Inside réseau social interne, la mise en place d'un plan de développement des compétences de région académique, ...

La [hausse permanente de l'activité des services marchands et le portage de nombreux projets](#) nous imposent une évolution permanente de la structure ainsi que la sécurisation des process afin d'asseoir sa solidité financière.

Les nouveaux départements sont d'ores et déjà opérationnels (DABM, Stratégie/Veille), d'autres sont en cours de restructuration (SA2P).

Un [effort conséquent d'investissement](#) à destination directe des structures réalisatrices d'actions a été programmé pour les 3 prochaines années. Une stratégie de communication pluriannuelle sera également arrêtée prochainement maintenant qu'un certain nombre de livrets ont été diffusés et mis à disposition au travers d'une GED renouvelée.

Un travail spécifique sur l'évolution du conseil de perfectionnement via la participation de délégués apprentis élus et non plus désignés devra déboucher sur la mise en place d'un conseil académique de la vie des apprentis. Ce travail va de pair avec la refonte complète des contrats de perfectionnement et le développement de la mobilité des apprentis au travers notamment des bourses ERASMUS + piloté par le GIP FCIP.

3 - La maîtrise de l'organisation

L'organigramme du GIP FCIP a fortement évolué en septembre 2021 pour répondre aux objectifs fixés notamment s'agissant de sa [veille stratégique et de ses fonctions supports](#). La GED mise en place répond à cette nouvelle organisation ; elle a néanmoins vocation à évoluer prochainement pour intégrer une dimension de dialogue avec les entités la consultant.

De même, la présentation du budget 2022 du GIP FCIP dans ses 2 composantes a intégré l'ensemble de ces évolutions organisationnelles.

Ainsi le département des affaires financières-DAF s'est structuré autour de [2 services, achats et recettes](#), au regard des évolutions liées au nouveau modèle économique de l'apprentissage. La structuration des dialogues de gestion internes et externes a été conduite et permet aujourd'hui une meilleure appropriation par les acteurs des différentes activités financées des process mais aussi au niveau du DAF d'une plus grande prise en compte en temps réel de leurs besoins. Ainsi, pour exemple, [un livret des procédures entre le siège et les UFA](#) a été adressé aux UFA et une GED déployée référençant outre les procédures de gestion et RH les différents documents/outils mis en place pour le développement de l'apprentissage. Le livret des procédures internes établi en 2021 sera enrichi pour 2022 et communiqué de manière élargie, notamment à de nouveaux prescripteurs tels que les CMQ. Ces livrets permettront à l'ensemble des entités interagissant avec les fonctions supports de mieux appréhender les procédures de saisie et les délais inhérents à la réalisation des actions attendues.

Des [applicatifs de gestion](#), réfléchis en lien étroit avec l'agence comptable, sont également en cours de développement pour accroître la sécurisation des flux financiers que ce soit au niveau du suivi des appels d'offres ou de la saisie des vacations. Ces applicatifs seront déployés en septembre 2022 et permettront un reporting accru et partagé des activités concernées. De manière plus globale, à l'aune des besoins informatiques identifiés, la refonte du service informatique du GIP FCIP est envisagée : la fiche de poste du responsable SI a été revue pour intégrer la dimension MOA à l'échelle du GIP FCIP.

Le département des ressources humaines a conduit une action de grande envergure en 2021 avec la [refonte de la politique salariale du GIP FCIP fondée sur la pesée des postes et la maîtrise de sa masse salariale](#). Les agents du GIP FCIP, qui sont au cœur de l'enjeu 3 de son projet stratégique, ont ainsi vu leurs compétences et leur expertise reconnues. En parallèle, la cartographie des métiers du GIP FCIP a évolué pour intégrer de nouveaux emplois répondant aux attentes des UFA tels que les assistants ou les référents de scolarité, ou aux attendus des projets menés par le GIP FCIP. L'accompagnement des salariés qui est un enjeu fort pour la structure, pour limiter notamment le turn over des emplois, se matérialise également par une offre double et complémentaire de formations au travers de 2 plans de compétence, un pour les salariés du GIP FCIP et un autre élargi à l'échelle de la région académique.

L'ensemble des actions attendues au niveau RH, qui n'ont pas pu être toutes conduites compte tenu de leur ampleur notamment territoriale, ont mis en exergue la [nécessaire restructuration de la fonction RH](#). Ainsi, il sera mis en place à compter du 1/6/2022 un département des ressources humaines piloté par un secrétaire général adjoint en charge des RH recentré sur les missions d'accompagnement RH (développement des compétences, médiations, QVT, égalité professionnelle, GPEC, intégration, animation RH en territoires, suivi des situations spécifiques, accompagnement des personnels en situation de handicap...) et un département de gestion des personnels en charge des recrutements et des opérations de paye, piloté par un chef de département nouvellement nommé. Cette organisation nouvelle permettra une sécurisation accrue des process mais aussi surtout un accompagnement renforcé des agents dans le développement de leurs compétences au sein d'une structure fortement évolutive et en mouvement.

Toujours dans le cadre de la maîtrise de son organisation et afin de sécuriser le portage administratif et financier des projets, le GIP FCIP s'est doté d'un département veille stratégique fin 2021. Celui-ci a travaillé en lien étroit avec le service d'appui aux projets-SA2P, mobilisé sur des projets européens et éducatifs, pour articuler leur action et établir un livret des process de captation et de suivi des projets en capitalisant à la fois sur la construction du département veille et les pratiques et l'expertise développées par le SA2P, notamment dans le cadre des financements européens exigeants.

L'activité des 2 services a été impactée pour l'un par la recrudescence de publications d'appels à projets dans le cadre du plan de relance et pour l'autre par le retard de publication des programmes opérationnels FESI et dans le même temps les perspectives nouvelles que ceux-ci ouvrent pour le réseau de la formation professionnelle. Dans ce cadre, le SA2P participe aux travaux pilotés par la cellule Europe du SGRA. Dans le même temps, le SA2P doit continuer de s'investir sur les opérations de bilan des projets européens terminés et poursuivre son appui au DRAREIC sur les projets Erasmus+.

La mise en place de nouveaux projets confiés au SA2P a également mis en exergue son expertise et sa capacité de mobilisation sur le suivi de projet à destination d'un public élèves (projet Mentorat, Persévérance), pour lesquels le SA2P assure le suivi des dépenses directes aux bénéficiaires des actions.

Outre le dépôt et l'accompagnement de projets nouveaux réunissant des acteurs de la formation professionnelle cf supra, le département Veille Stratégique a en outre appuyé la direction du GIP FCIP dans la mise en place d'accords de consortium et leur déclinaison opérationnelle auprès des différents membres desdits accords.

A l'aune de ces constats, il apparaît aujourd'hui que le suivi des projets déposés au titre d'appels à manifestation d'intérêt, dont les finalités et la mise en œuvre opérationnelle sont fondamentalement différentes de ceux portés dans le cadre de financements européens, doit être opéré par le service qui les a instruits et ce afin d'en sécuriser le suivi, la mise en œuvre et la communication avec les futurs membres du consortium.

En outre, les exigences fixées dans le suivi des projets européens tant FESI qu'ERASMUS+ et leurs spécificités dans un modèle renouvelé vont mobiliser fortement les équipes du SA2P qui devront suivre les projets nouveaux et les projets achevés.

C'est pourquoi, à compter du 1/9/2022, un département projets structuré autour d'un service portant des projets à financements européens ou académique (le SA2P) et d'un service suivant les projets induisant des consortium et qu'il aura instruit et déposé sera mis en place au sein des services supports du GIP FCIP.

Le bilan du projet stratégique 2021/2024 décliné dans les documents joints en axes et objectifs a donc évolué à la faveur des constats établis collégialement et centralisé par la direction du GIP FCIP.

Les évolutions envisagées se veulent toujours réalistes mais ambitieuses au regard de l'investissement constant des agents du groupement, des orientations régionales et nationales mais aussi l'expertise reconnue des acteurs du réseau.



Marc GERONIMI

Le directeur du GIP FCIP

Calendrier prévisionnel et méthodologie de construction du bilan intermédiaire du plan stratégique 2021-2024

06/12/2021

Etape :
1 - Séminaire stratégie du GIP : retour audit et présentation de la méthodologie d'élaboration du bilan intermédiaire du plan de développement
Responsables : Direction + pilotes processus

Janvier/2022

Etape :
2 - CODIR :
- Mise en œuvre opérationnelle de la démarche Eduform dans les UFA
- Elaboration du bilan intermédiaire du processus « Piloter et optimiser l'organisation »
Responsable : Direction

15/03/2022

Etape :
3 - Réunion de coordination : point intermédiaire pour finaliser le bilan des actions conduites et la remontée des éléments (SWOT, indicateurs...)
Responsables + Direction : Pilotes processus

08/04/2022- phase 1

Etape :
4 - Retour des contributions pour le bilan Intermédiaire du projet stratégique

14/04/2022- phase 2

Etape :
5 - Agrégation des contributions par typologie de processus pour dresser le bilan Intermédiaire du projet stratégique
Processus de management :
M. GERONIMI + Pilotes concernés
Processus de réalisation :
PA. LAMAND + Pilotes concernés
Processus de support :
V. Ducornet + Pilotes concernés

2/05/2022 phase 3

Etape :
6 - CODIR analyse des propositions des managers pour finaliser le livret du bilan intermédiaire :
- Note du directeur
- SWOT Renouvelé
- Tableau des indicateurs agrégé
- Bilan des actions conduites par procesSUS

Responsables : Direction + qualité

17/05/2022

Etape :
7 - Présentation du bilan intermédiaire du plan stratégique à la rectrice
Responsables : Direction

24/05/2022

Etape :
8 - Présentation du bilan intermédiaire aux membres de l'AG
Responsables : Direction

01/06 /2022

Etape :
9 - Présentation du bilan intermédiaire aux OS et aux autorités de tutelle
Responsables : Direction

01/06/2022

Etape :
10 - Revue de direction : Présentation du bilan aux pilotes processus
Responsables : Direction + qualité

01/06/2022

Etape :
11 - Communication aux personnels du livret du bilan intermédiaire
Responsables : COM+Qualité

01/09/2022

Etape :
12 - Mise en œuvre des évolutions potentielles liées au bilan intermédiaire du plan stratégique
Responsables : GIP FCIP

Matrice SWOT 2022

Opportunités

- OP1** « Big bang » de la formation professionnelle (loi 05/09/2018)
- OP2** GIP FCIP au service des anciens et des nouveaux acteurs (CMQ...)
- OP3** Opportunités de financement dans le cadre du contexte économique **et de la multiplicité des appels à projet**
- OP4** Expérience et existence des programmes européens qui peuvent nous permettre d'investir en Recherche et Développement
- OP5** Mouvement d'individualisation et de digitalisation des formations **amplifié depuis la crise sanitaire lié à l'émergence des pédagogies innovantes**
- OP6** Développement de la Formation Continue pour les demandeurs d'emplois dans le cadre du nouveau Programme Régional de Formation (PRF)
- OP7** Inscription de la structure dans les axes de la réforme territoriale

Forces

- FO1** Appartenance à un réseau national, régional, inter-académique et académique
- FO2** Maîtrise de la chaîne globale de services, bilan, orientation, formation, certification (3 voies de formation)
- FO3** Compétences en termes d'ingénierie **et qualité des RH de formation et de projets**
- FO4** Dialogue social de qualité
- FO5** Travail partenarial avec le réseau des GRETA avec une forte implantation territoriale
- FO6** Logique de développement régional de la formation professionnelle **et outils de communication partagés**
- FO7** Organisation labellisée qualité
- FO8** **Expertise de l'ensemble des équipes**



Menaces

- Priorité 3** → **ME1** Crise sanitaire et économique **liée à la COVID-19 et instabilité internationale**
- Priorité 1** → **ME2** Risques relatifs aux fonds européens, à leur variabilité et aux coûts de structures générés
- Priorité 2** → **ME3** Changement du modèle économique de l'apprentissage
- ME4** Libéralisation du marché de la formation professionnelle
- ME5** **Risque administratif et financier liés au partage des projets retenus au titre des AMI et DEFFINUM**

Faiblesses

- Priorité 3** → **FA1** **Manque de visibilité à l'externe à conforter et à accroître**
- Priorité 2** → **FA2** Déséquilibre dans la répartition des activités portées par le GIP
- FA3** Méconnaissance des métiers du GIP et inhérence de la difficulté de recrutement
- FA4** **Trésorerie insuffisante Vigilance sur la trésorerie** au regard du volume des programmes portés, notamment européens, **et du recouvrement des facturations OPCO**
- Priorité 1** → **FA5** Difficulté à mobiliser une trésorerie au regard des enjeux
- FA6** Problématique liée aux infrastructures

Une Stratégie de Région Académique de Développement pour le réseau de la formation professionnelle

Contexte

Cette nouvelle stratégie est la première élaborée depuis la création de la Région académique le 1^{er} janvier 2020. Elle intègre la stratégie nationale de notre ministère, les 2 projets académiques et associe les 7 GRETA et les 2 GIP.

Si elle reprend en partie les ambitions et axes transversaux de la précédente (pour lesquels des objectifs n'ont pu être atteints en raison de la crise sanitaire), elle réaffirme cependant les valeurs du service public de formation de l'Éducation nationale :

- > Accueillir tous les publics quelque soit leur situation
- > Accompagner et/ou former les personnes les plus éloignées de l'emploi
- > Apporter une réponse de proximité, notamment au sein des territoires où certaines populations sont confrontées à d'importants problèmes de mobilité
- > Proposer des solutions adaptées en matière de professionnalisation des demandeurs d'emploi, des salariés d'entreprises et d'accompagnement de projets de reconversion
- > Élaborer/ construire des parcours individualisés intégrant les différentes voies de formations (formation initiale sous statut scolaire, apprentissage, formation continue, VAE), en s'appuyant notamment sur des pédagogies innovantes, des plateaux techniques performants, des équipes pédagogiques efficaces et un large panel de certifications (diplômes de l'Éducation nationale de la jeunesse et des sports, titres professionnels, titres à finalité professionnelle, ...).

Cette nouvelle stratégie a donc comme ambition de renforcer le partenariat avec le Conseil régional Hauts-de-France, collectivité compétente en matière de formation professionnelle, mais aussi avec l'ensemble des autres partenaires, notamment les OPCO, au profit des habitants de la région Hauts-de-France.

Axe 1 : Promotion et notoriété du réseau

Assurer la promotion du réseau de la formation professionnelle de l'Éducation nationale et de son offre globale de service (GRETA/GIP) en s'appuyant :

- sur une stratégie offensive qui mobilise l'ensemble des moyens de communication.
- sur l'action concertée des Conseillers en Formation Continue et des services de la DRAFPIC.

Axe 2 : Renforcement et sécurisation du modèle économique des GRETA

- > Par une diversification des sources de financements en accentuant l'effort de développement d'une offre à destination des salariés (CPF, apprentissage, plans de formation des entreprises, ...).
- > Par un relationnel renforcé auprès du monde économique en s'appuyant sur une action concertée de la DRAFPIC, des GIP et des GRETA et de leurs 23 agences de développement.
- > Par une poursuite des efforts engagés pour sécuriser les parcours des apprenants et limiter ainsi l'absentéisme, le décrochage et l'abandon.

Axe 3 : Poursuite de la politique d'innovation

Conduire une politique d'innovation permettant d'imaginer de nouvelles organisations pédagogiques favorisant l'individualisation (mixité, hybridation des parcours de formation, VAE, ...).

Axe transversal : Optimisation de nos organisations

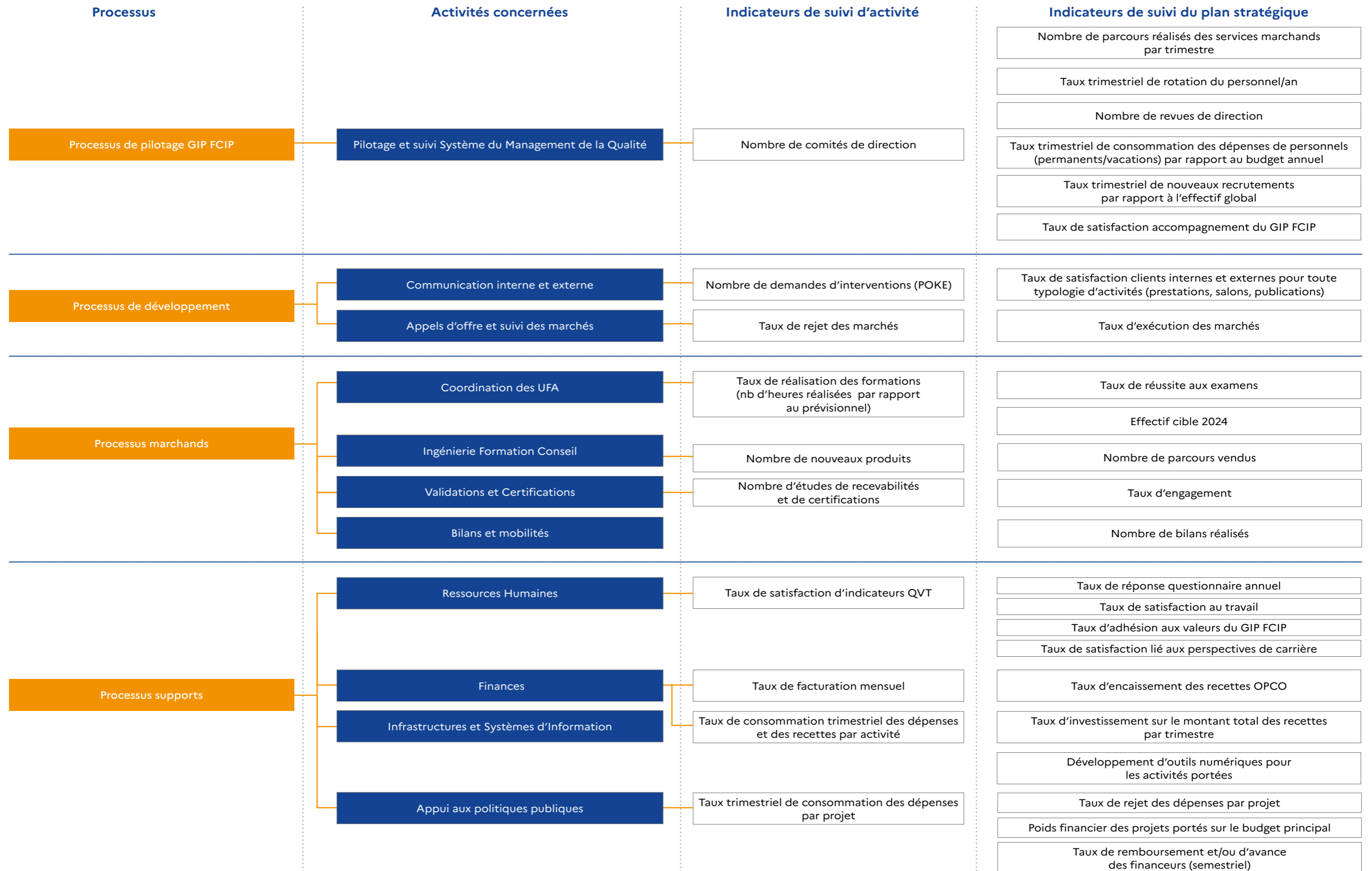
Optimiser nos organisations en s'appuyant sur nos ressources humaines, nos plateaux techniques et nos dispositifs existants tels que nos 'semafor', Espaces de Formations Individualisées mais également les Campus des Métiers et Qualifications.

Ceci place l'établissement réalisateur et ses différents acteurs au centre de nos organisations notamment par :

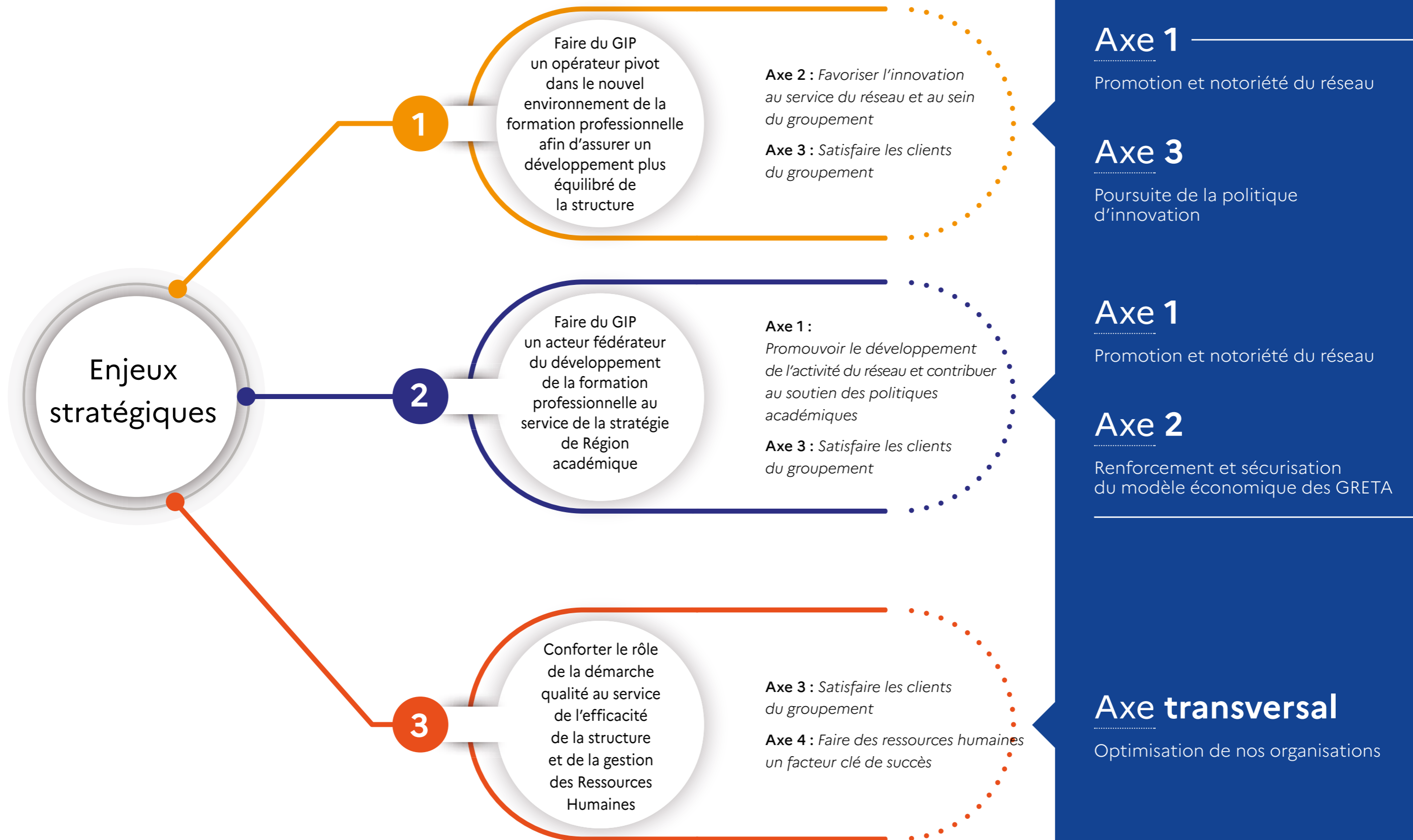
- > La mise en synergie des 3 voies de formation en cohérence avec la transformation de la voie professionnelle
- > La professionnalisation des acteurs
- > La qualité de vie au travail au sein d'une démarche globale de Responsabilité Sociale des Organisations
- > Le développement de dispositifs qui favorisent l'inclusion de tous les publics.

Dans le cadre du déploiement de ces orientations, une vigilance toute particulière sera portée au maintien des engagements liés à la démarche nationale EDUFORM.

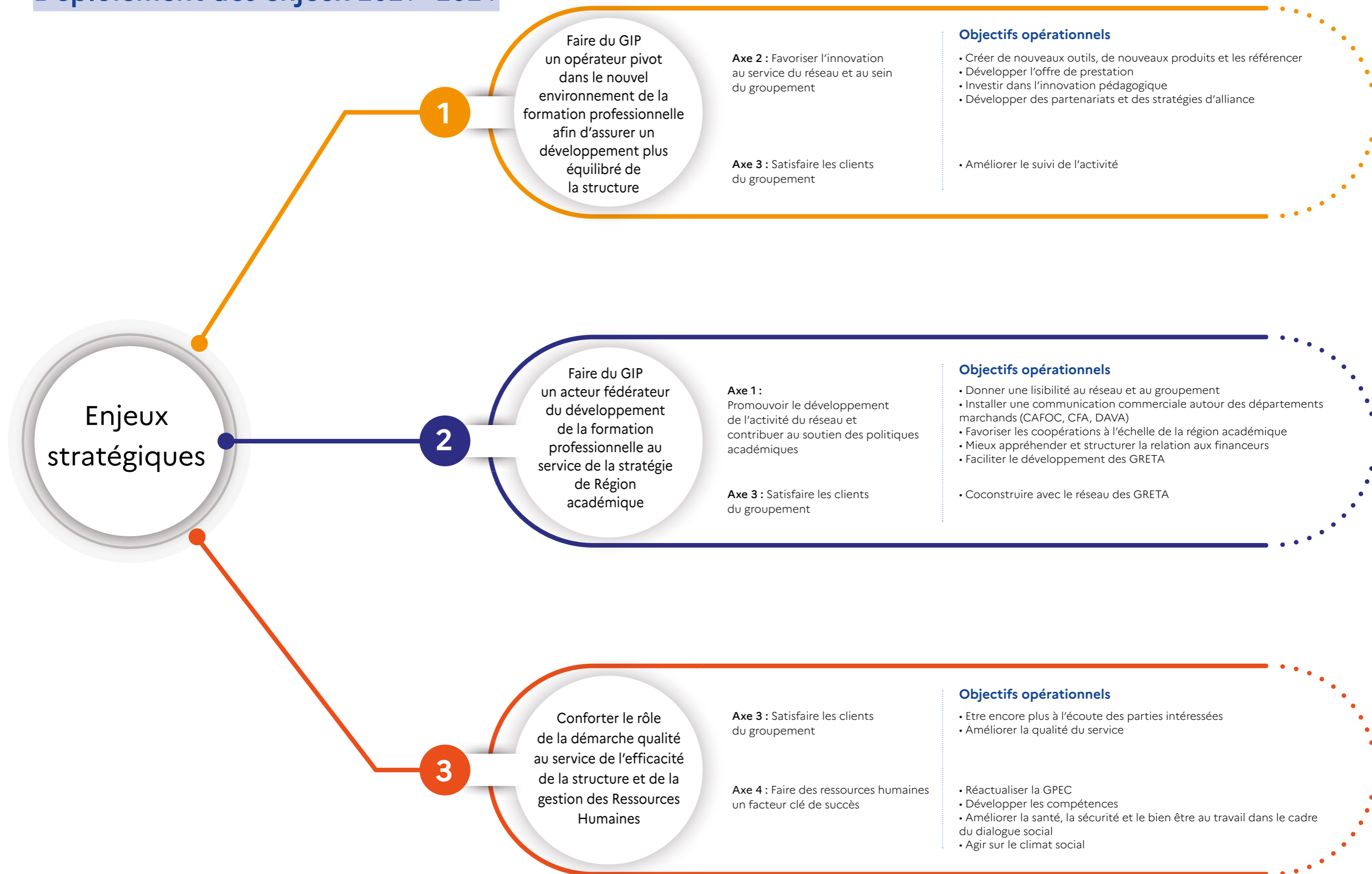
Indicateurs de performance



Plan stratégique : 2021 - 2024



Déploiement des enjeux 2021 - 2024



Déploiement de l'enjeu 1



OP : Opportunités

FO : Forces

ME : Menaces

FA : Faiblesses

Déploiement de l'enjeu 2

2

Faire du GIP un acteur fédérateur du développement de la formation professionnelle au service de la stratégie de Région académique

Axe 1 :
Promouvoir le développement de l'activité du réseau et contribuer au soutien des politiques académiques

Axe 3 : Satisfaire les clients du groupement

Objectifs opérationnels

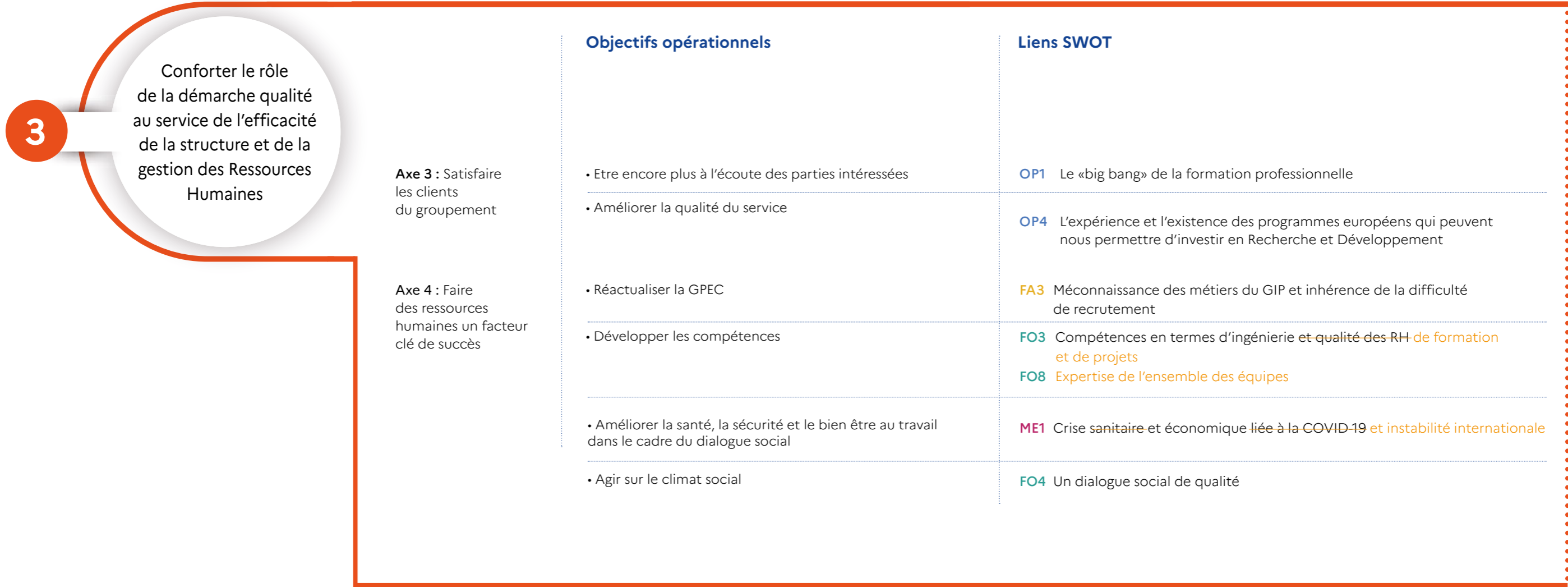
- Donner une lisibilité au réseau et au groupement
- Installer une communication commerciale autour des départements marchands (CAFOC, CFA, DAVA)
- Favoriser les coopérations à l'échelle de la région académique
- Contribuer au portage financier des politiques publiques identifiées
- Mieux appréhender et structurer la relation aux financeurs
- Faciliter le développement des GRETA
- Coconstruire avec le réseau des GRETA

Liens SWOT

- FA1** Manque de Lisibilité à l'externe à conforter et à accroître
- OP1** Le « big bang » de la formation professionnelle (loi 05/09/2018)
- FO1** L'appartenance à un réseau national, régional, inter-académique et académique
- ME3** Changement du modèle économique de l'apprentissage (**Priorité 2**)
- ME4** Libéralisation du marché de la formation professionnelle
- OP3** Des opportunités de financement dans le cadre du contexte économique
- OP4** L'expérience et l'existence des programmes européens qui peuvent nous permettre d'investir en Recherche et Développement
- FA2** Un déséquilibre dans la répartition des activités portées par le GIP
- FA6** Problématique liée aux infrastructures
- ME2** Les risques relatifs aux fonds européens, à leur variabilité, aux coûts de structures générés (**Priorité 1**)
- ME5** Risque administratif et financier liés au partage des projets retenus au titre des AMI et DEFFINUM
- FA5** Difficulté à mobiliser une trésorerie au regard des enjeux d'investissement (**Priorité 1**)
- OP2** Un GIP au service des acteurs anciens et nouveaux (CMQ...)
- FO5** Un travail partenarial avec le réseau des GRETA avec une réelle implantation territoriale
- FO5** Un travail partenarial avec le réseau des GRETA avec une réelle implantation territoriale

OP : Opportunités
FO : Forces
ME : Menaces
FA : Faiblesses

Déploiement de l'enjeu 3

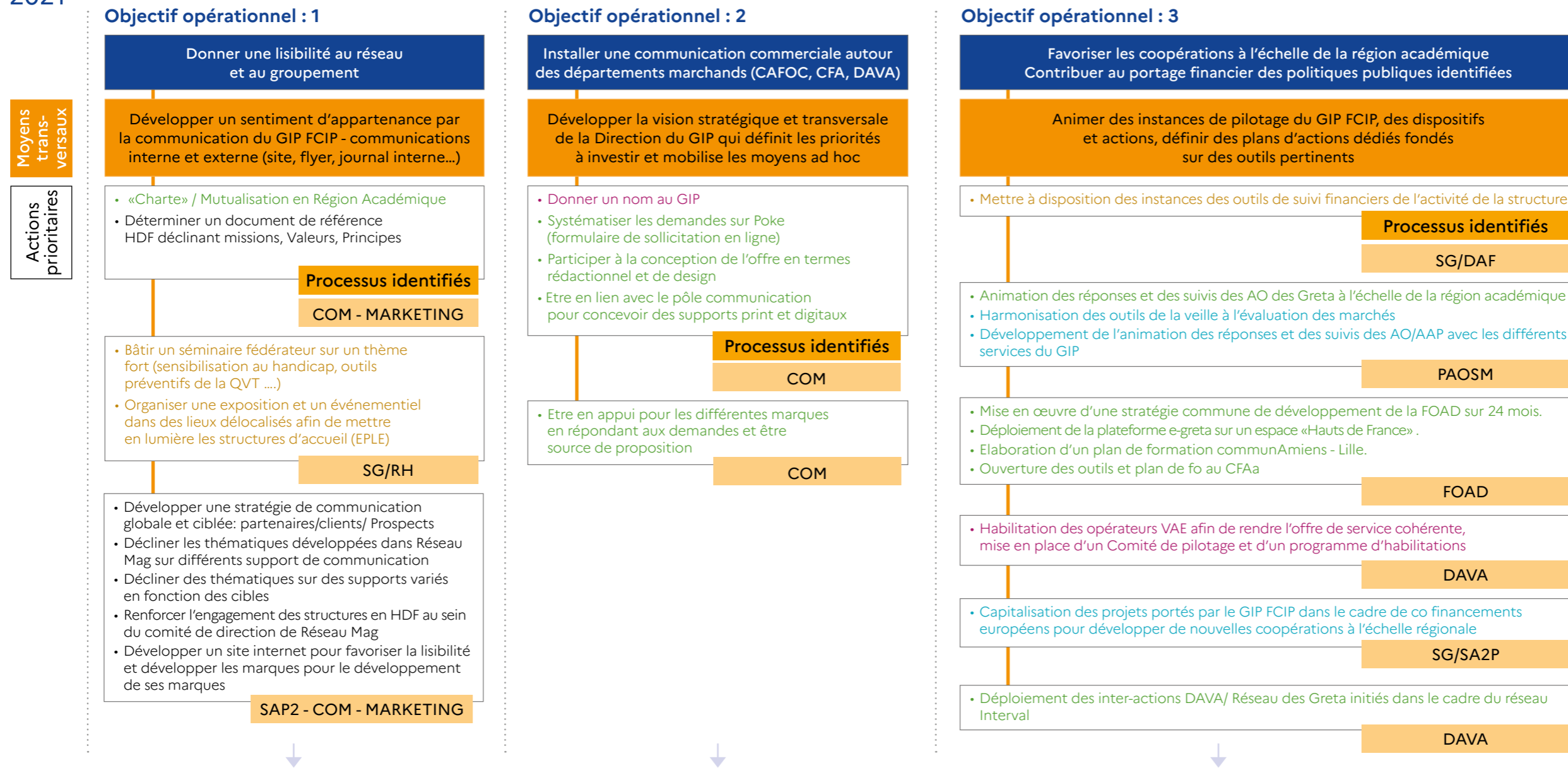


OP : Opportunités
 FO : Forces
 ME : Menaces
 FA : Faiblesses

Axe 1 (Enjeu 2)

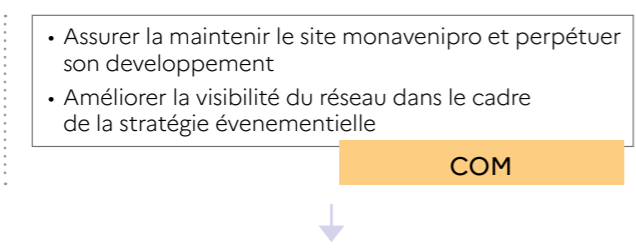
Promouvoir le développement de l'activité du réseau et contribuer au soutien des politiques académiques

2021



- Mis en place ou réalisé
- En cours à poursuivre
- Abandonné
- A réaliser

2022



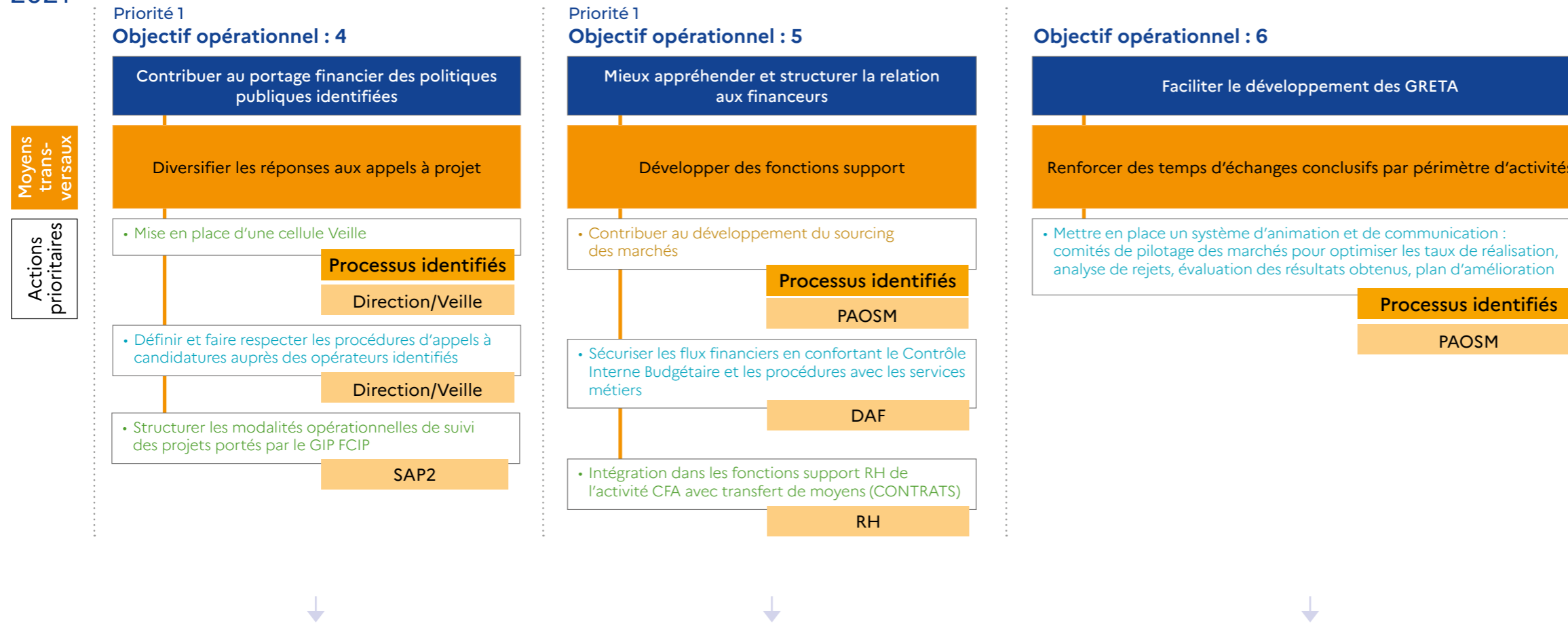
Indicateurs du plan stratégique

- Taux de satisfaction clients internes et externes pour toute typologie d'activités (prestations, salons, publications)
- Taux d'exécution des marchés

Axe 1 (Enjeu 2)

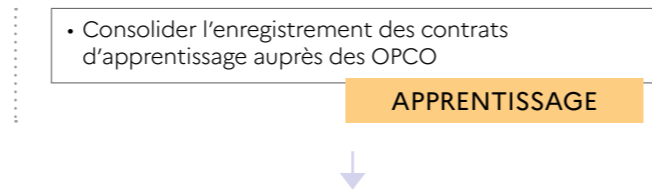
Promouvoir le développement de l'activité du réseau et contribuer au soutien des politiques académiques

2021



- Mis en place ou réalisé
- En cours à poursuivre
- Abandonné
- A réaliser

2022

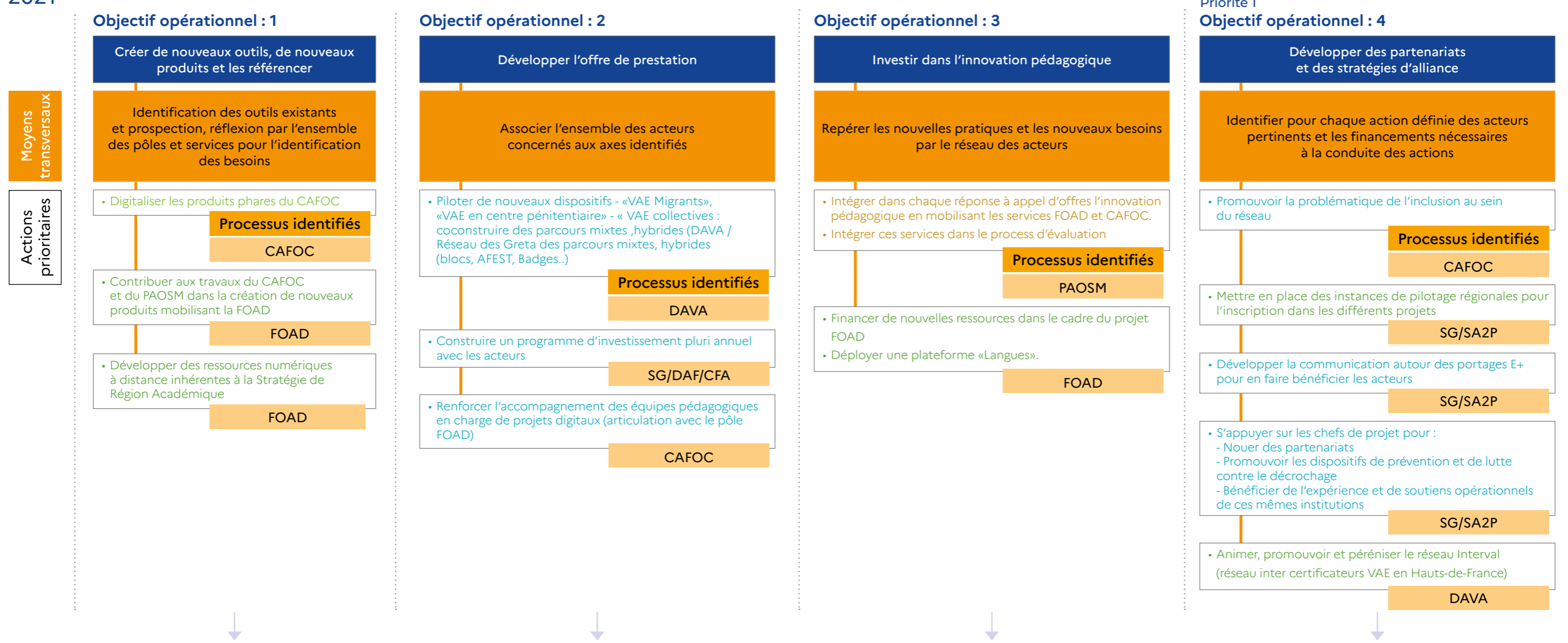


- Taux de satisfaction clients internes et externes pour toute typologie d'activités (prestations, salons, publications)
- Taux d'exécution des marchés

Axe 2 (Enjeu 1)

Favoriser l'innovation au service du réseau et au sein du groupement

2021



2022



- Mis en place ou réalisé
- En cours à poursuivre
- Abandonné
- A réaliser

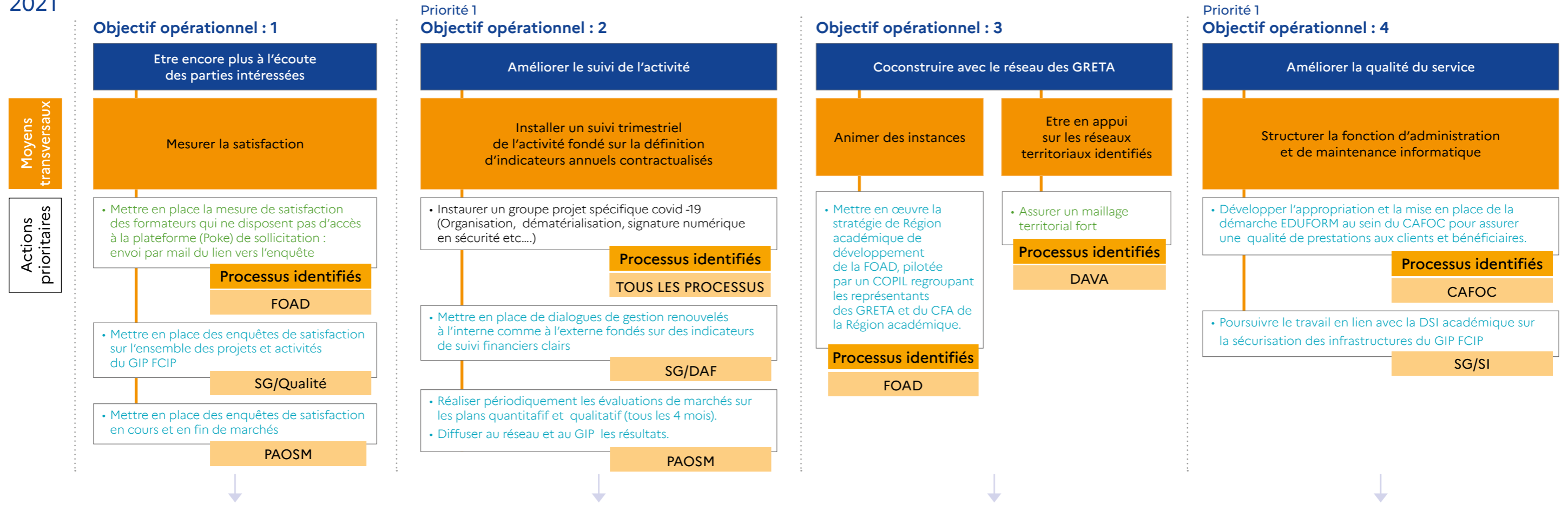
Indicateurs du plan stratégique

• Nombre de parcours réalisés tout service marchand/Trimestre

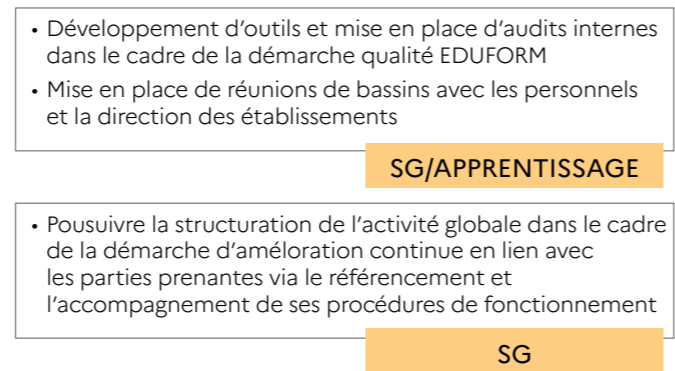
Axe 3 (Enjeux 1, 2 et 3)

Satisfaire les clients du groupement

2021



2022



- Mis en place ou réalisé
- En cours à poursuivre
- Abandonné
- A réaliser

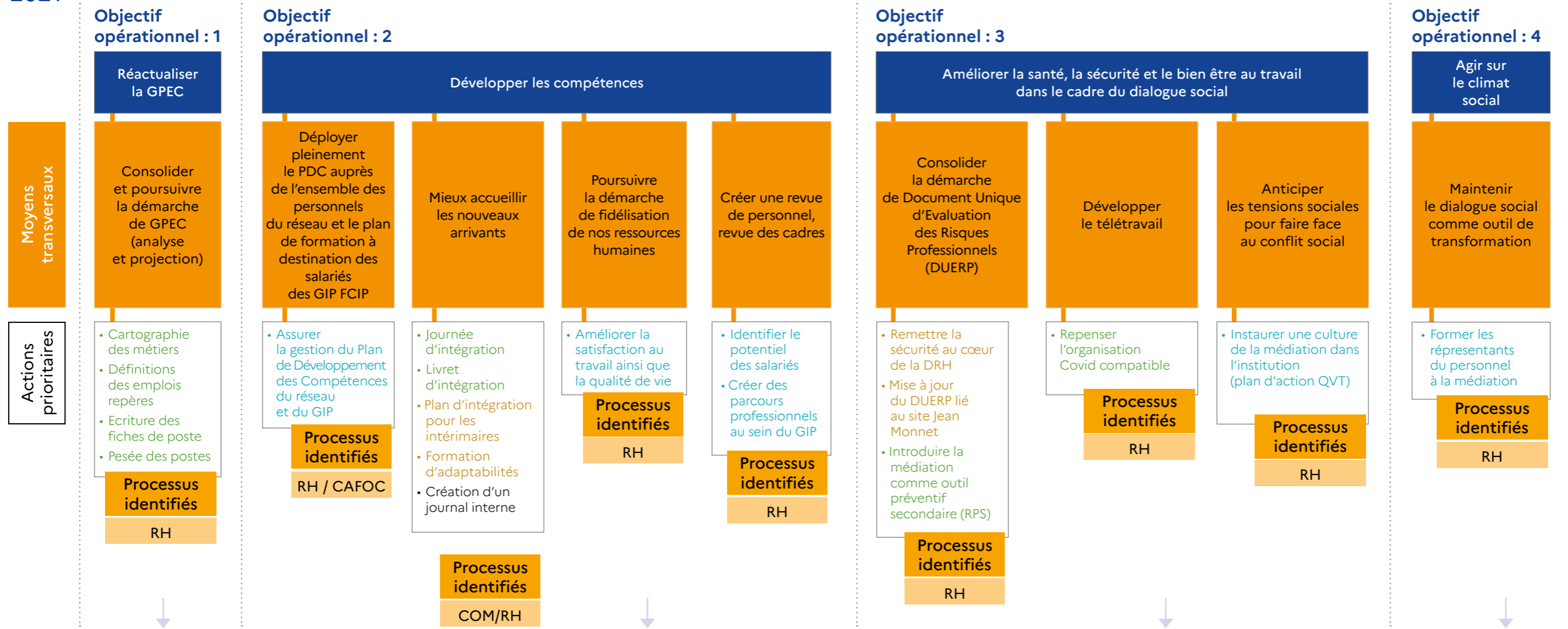
Indicateurs du plan stratégique

• Taux de satisfaction client par activité marchande

Axe 4 (Enjeu 3)

Faire des ressources humaines un facteur clé de succès

2021



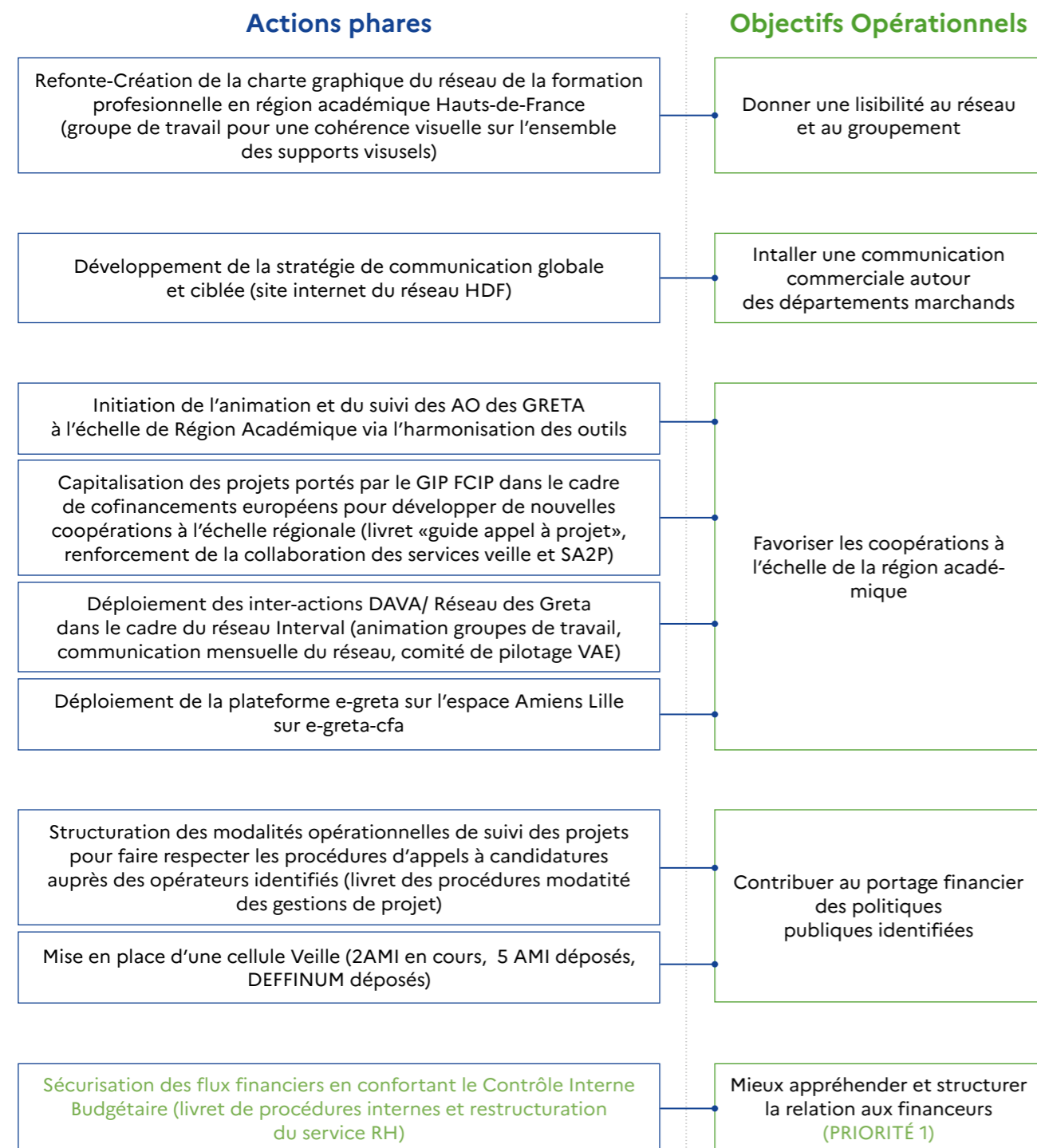
2022

- Mis en place ou réalisé
- En cours à poursuivre
- Abandonné
- A réaliser

Actions phares du plan stratégique initiées en 2021-2022

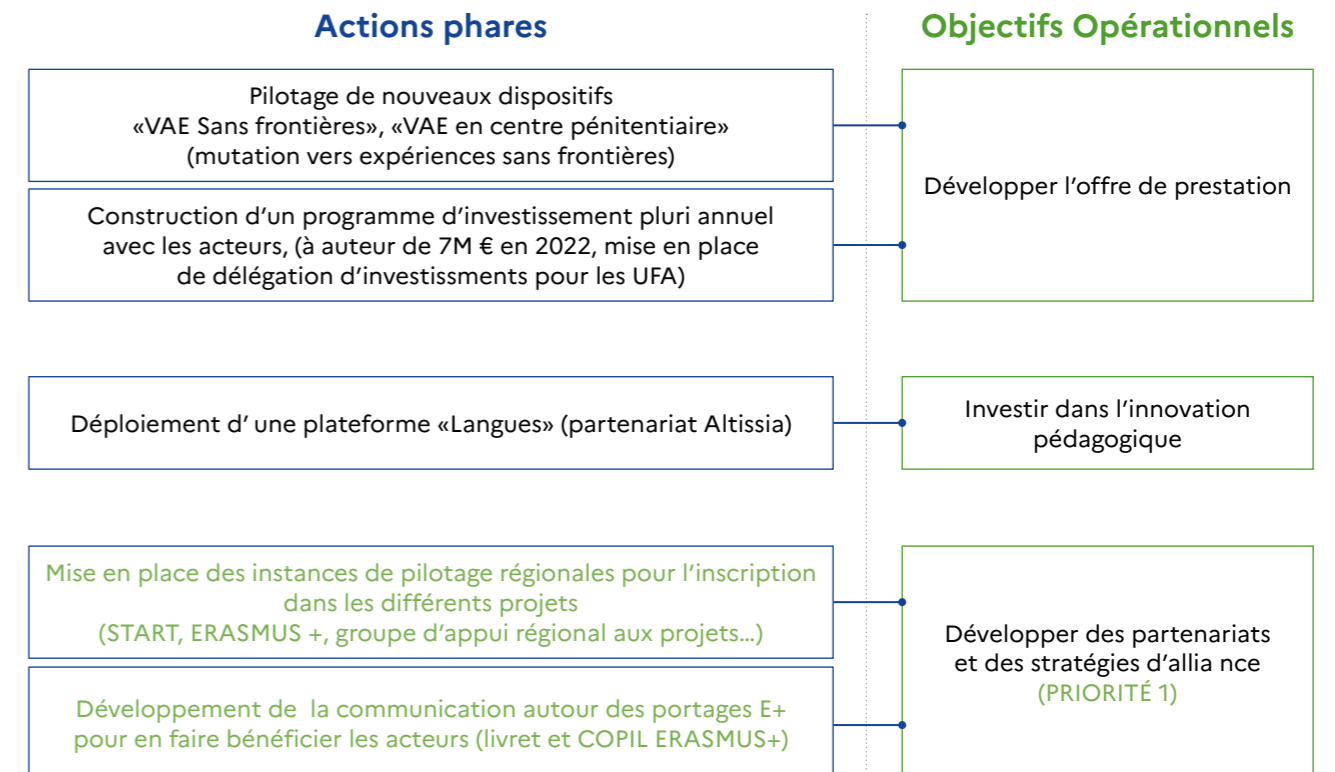
Axe 1 (Enjeu 2)

Promouvoir le développement de l'activité du réseau et contribuer au soutien des politiques académiques



Axe 2 (Enjeu 1)

Favoriser l'innovation au service du réseau et au sein du groupement



Axe 3 (Enjeux 1, 2 et 3)

Satisfaire les clients du groupement

Actions phares

Harmonisation des enquêtes de satisfaction sur l'ensemble des projets et activités du GIP FCIP (conception et mise en œuvre sur un nouveau logiciel SPHINX)

Mise en place de dialogues de gestion renouvelés à l'interne comme à l'externe fondés sur des indicateurs de suivi financiers clairs (envoi de notification aux services internes et UFA)

Reconduction de la certification ISO 9001, labellisation EDUFORM
Mise en œuvre de la stratégie de déploiement de la démarche qualité avec l'ensemble des acteurs du réseau (mise à disposition d'outils: livrets de procédures, guides opérationnels)

Développement du maillage territorial fort (renouvellement des conventions d'occupation des locaux, ouverture d'un nouveau centre)

Objectifs Opérationnels

Etre encore plus à l'écoute des parties intéressées

Améliorer le suivi de l'activité (PRIORITÉ 1)

Coconstruire avec le réseau des GRETA

Axe 4 (Enjeu 3)

Faire des ressources humaines un facteur clé de succès

Actions phares

Réalisation Journée d'intégration, Mise à jour du Livret d'intégration, Création du réseau social INSIDE

Reorganisation Covid compatible (clause de télétravail dans les contrats et prime télétravail votée en CA)

Consolidation de la GPEC Cartographie des métiers, Définitions des emplois repères, écriture des fiches de poste, pesée des postes

Objectifs Opérationnels

Développer les compétences

Améliorer la santé, la sécurité et le bien être au travail dans le cadre du dialogue social

Réactualiser la GPEC

Organigramme GIP FCIP mars 2022



Administrateurs du GIP FCIP

Valérie CABUIL
Présidente du Conseil d'Administration - Rectrice de l'académie de Lille - Rectrice de Région académique - Chancelière des Universités

Thierry DESPLANCKE Ordonnateur du GRETA Lille Métropole
Pascal DUPUICH Ordonnateur du GRETA Grand Hainaut
Marc TELLIEZ Ordonnateur du GRETA Grand Artois
Christine RIGOLLET Ordonnatrice du GRETA Grand Littoral

Didier RYS Ordonnateur de l'UFA du lycée Vauban - Aire-sur-la-Lys
Bertrand DERQUENNE Ordonnateur de l'UFA du LIHL (en cours de validation)

Michel VALADAS
Commissaire du Gouvernement

M. ou Mme X
Contrôleur Économique et Financier

Services académiques et de Région académique (DRAIG, DPE, SCAPPE, DEC, DAREIC...)

DRAFFIC

Organigramme cible 2022

Date : 02.06.2022
Indice : 0.0
GRHD003

Nathalie LAPORTE-BOLLE
Responsable du pôle comptable - Mandataire de l'agent comptable

Kevin BROUCQUART
Chargé de l'exécution des opérations comptables

Pauline LOISEL
Assistante comptable

Sébastien CZAJA
Apprenti comptable

M. ou Mme X
Assistant(e) comptable

Équipe de direction

Vincent SIMON Agent comptable

Marc GERONIMI Directeur et Ordonnateur du GIP FCIP

Comité d'audit interne

Pierre-Alain LAMAND Directeur adjoint

Administration Générale
Hélène BELLIER Assistante de direction
Noémie WANTE Apprentie - Assistante Manager

Qualité
Sandrine PERROT Chargée de projet qualité (ISO - Eduform)
Élodie NOGA Assistante qualité
M. ou Mme X Assistant(e) qualité

Virginie DUCORNET Secrétaire Générale - Responsable qualité
M. ou Mme X Secrétaire Général(e) adjoint(e) - Directeur(rice) des Ressources Humaines
Amar MEDJENI Secrétaire Général adjoint - Directeur des affaires Financières

Pôle d'appui au développement

Département Communication HDF
Catherine MALBRANCO Chargée de développement, animation et coordination
Marius ROUSSEAU Coordonnateur administratif et adjoint

Fabien CHOQUEL Chargé de communication
Caroline DUEZ Maquettiste Infographiste
Filipe CORREIA Apprenti chargé de communication

Clémence LALLAU Chargée de communication
Alex FERREIRA Chargé de communication digitale

Laurine DULARY Chargée de communication
Léa DUPOUY Maquettiste Infographiste multimédia

Clément HADOUX Chargé de communication
Gautier HANICOTTE Chargé de communication

Département Stratégie Veille
Julie FRATISSIER Chargée de développement
Léa RENAUX Chargée de suivi de projet
Valérie LOKIETEK Chargée de veille et de gestion de l'information

Département Appels d'Offres et Suivi des Marchés
Véronique CHEVALIER Chargée de développement, animation et coordination

Valérie MONTOIS Coordonnatrice administrative et adjointe
Marina ORIGLIA Chargée d'études de marchés
Valérie DARRIBERE Chargée de projet ingénierie pédagogique

Linda SID Chargée de suivi de marchés
Anais CACHEUX Assistante de marchés

Laura LECLUSE Assistante administrative
Aurélien STROBBE Chargé de suivi de marchés

Pôle Services marchands

DAVA
Béatrice ROLAND Chargée de développement, animation et coordination et cheffe de projet INTERVAL
Benoît LEFAIRE Coordonnateur adjoint VAE
Caroline VERHOLLEMAN Chargée de suivi de projets (50%)
Malika HAMID Gestionnaire administrative
Chloé QUELDERIE Assistante administrative
INTERVAE
Suzon VALLART Assistante administrative INTERVAL
Personnels hors siège
6 conseillers en projet professionnel
Frédérique DASSONVILLE
Emilie DELBREUVE
Yannick COTTINEAU
Daniel IMPERATORE
Laurent OLLIER
Corinne FANG
5 gestionnaires de centre
Virginie BAILLEUX
Frédérique DELPORTE
Agnès BOITIAUX
Corinne VANPEVENAGE
Sandrine GRZELKA

DABM
Stéphanie DUPONT Chargée de développement, animation et coordination
Caroline VERHOLLEMAN Chargée de suivi de projets (50%)
Lise MACHUREZ Conseillère bilan

CAFOC HDF
Xavier EPINAY Chargé de développement, animation et coordination

Service Ingénierie formation

Cellule FOAD
Hélène DESREMEAUX Cheffe de Projet Digital
Lina POTENZA Chargée de mission Digital learning
Christophe MATUS Chargé de mission Digital Learning
Séverine BALIN Chargée de mission Digital Learning CFA
Nadège DION Chargée de mission Digital Learning
M. ou Mme X Chargé(e) de mission Digital Learning

Cellule ingénierie pédagogique
M. ou Mme X Chargé(e) de développement
Catherine HOUSAY Cheffe de projet
Annick HOUEIX Chargée de formation
Cellule Plan de Compétences
Célia BECHICHE Chargée de suivi des formations

Service ingénierie de projets et commercialisation

Cellule Ingénierie projet
Odile BRIANCHON Cheffe de projet Mentorat
3 chargés de stratégie et de formation : projets AMI et CMA

Cellule développement et commercialisation de l'offre marchande du réseau
Anne-Laure Colas Conseillère de formation continue
Emmanuelle TILMANT Conseillère de formation continue

Département Apprentissage

Catherine HESPEL Chargée de coordination

Cellule Sourcing
Zena KUBALA Cheffe de projet recrutement et insertion des apprentis
Christelle GUICHARD Chargée de mission recrutement et insertion des apprentis
Alexandra DEVYNCK Chargée de mission recrutement et insertion des apprentis

Céline HERCEND Référente Handicap
Eloise PERUS Apprentie Assistante Manager (50%)

Personnels hors siège
Nadia BOUTABA
Laurent DAGNEAU
Jean-Luc DELEBECQ
Xavier DUBOIS
Fabrice DUHOO
Antoine SCHEMBRI
Nadir M'HAMED-SAÏD
Coordonnateurs pédagogiques

Amélie BEN TARA Chargée de développement pédagogique
M. ou Mme X administratif(ve) et juridique
Héloïse VANRYCKEGHEM Assistante administrative
Sonia MAMERI Apprentie Assistante Manager

Cellule Contrat
Patrice DUBOIS Administrateur d'applications et de bases de données
Coordonnateur
Cathy DEJONGHE
Tanguy DELEBECQ
Victor FARREYROL Assistants administratifs
Graziella RADOM
Virginie FONTYN
Laurie HUNTS Assistantes administratives (50%)

Amélie BONNAPETIT Assistante de service social
Eloise PERUS Apprentie Assistante Manager (50%)
Personnels hors siège Assistants(es) administratifs(ves) UFA
M. Mme X Chargé(e) de l'animation éducative auprès des apprentis
Adjoints d'éducation en UFA

Nicolas DELATTRE
Xavier DELCLOQUE
Marie TOURNEUX
Marie Fiévé
Développeurs apprentissage
Formateurs-trices UFA

Pôle Services supports

Direction Ressources Humaines
Anita CARTILLIER Chargée de l'emploi, des compétences, et des parcours professionnels
Laurie CATTEZ Chargée de suivi des formations
Amandine BERTIN Assistante recrutement

Département Gestion des personnels
François DAVRINCHÉ Chef de département

Service Paie
Élisabeth CHARLET Coordonnatrice paie
Nicolas FROMENTEL Technicien Paie Référent
Damien MARCHE Assistant Paie Vacances
Peggy NURDIN Assistante Paie Vacances
Eman EL OUASSAÏDI Assistante paie
Léa FOUÏDI Assistante paie
Olivier ARMAND Assistant paie
Stéphane LESENNE Apprenti paie
Marie-Line VAN KERCKHOVE Assistante RH et paie

Service du personnel
Sylvie SZYMANSKI Chargée d'administration du personnel
Laura ROLLAND Assistante RH
Séverine PICKAERT Chargée de suivi administratif des RH

Département Affaires Financières

Service achats dépenses
Jérémy D'HALLUIN Chef de service
Émilie BOUZIN Chargée de l'exécution et du suivi des achats - dépenses
Fernanda VAN HOUCKE Assistante de gestion
Vanessa DUHOT Assistante de gestion
Assya MOUSSOUNI Assistante de gestion
Sofian HAMOUTEN Apprenti Rédacteur et suivi des marchés publics
Joshua DRIHEM Apprenti - gestion
Ikrame TIZI Assistante de gestion

Service Recettes
Véronique DOUAY-D'HALLUIN Chef de service
Clément LAWUY Coordonnateur de l'exécution et du suivi des recettes
Olivier KRIMM Chargé de l'exécution et du suivi des recettes hors recettes OPCO
Edwige VAN VOOREN Assistante de gestion
Meredith YOHALE Assistante de gestion
Christine SOUBA Assistante de gestion
Maud DELPIERRE Assistante de gestion
Graziella RADOM*
Laurie HUNTS*
Virginie FONTYN*
*Assistants de gestion OPCO (50%)

Cellule Contrôle de gestion de budget et audit interne
Valentin BAYARD Contrôleur de gestion
M. ou Mme X Apprenti(e) Contrôleur interne budgétaire

Cellule RCPD

Logistique
Jean-Christophe SCHEUER Agent d'accueil et d'information
Emeric PROIA Agent de maintenance et entretien

Informatique
M. ou Mme X Responsable parc et réseau informatique
Chris KANDZA Technicien d'exploitation et de maintenance

Département projets

Service d'appui aux Projets innovations attractivités et qualifications SAPIAQ
Julie FRATISSIER Cheffe de service des projets S2P
Léa RENAUX Chargé(e) de suivi de projet NUCLEOFIL
M. Mme X Chargé(e) de suivi de projet CMQ
M. Mme X Chargé(e) de suivi de projet

Cellule prévention du décrochage et insertion professionnelle 2PDIP
Enea MAILLOL Chargée de suivi de projet
Christelle DELBAR Assistante de projet
Prescillia LEGRAND Chargée de suivi de projet
Édouard HERBRETEAU Assistant de projet
Personnels hors siège Animateurs PSAD
Médiateurs UP2A

Service Projets Européens et éducatifs - SP2E
Benjamin AUBERT - Chef de service
Véronique LOISON - Coordonnatrice administrative et adjointe

Cellule entrepreneuriat
M. ou Mme X Chargé(e) de formation
Lise BÉTHOUART Chargée de projet ingénierie pédagogique
Chloé CLERBOUT Chargée de suivi de projet
Nicolas ANDRICQ Chargé de suivi de projet MECALIVE

Cellule projets partenariaux
Nathalie ALVÈS Cheffe de projet
Olivia MOLIN Chargée de suivi de projet
Personnels hors siège Chargés Opérationnels de Réseaux et Territoires
Marine SPORTA Chargée de suivi de projet Mentorat

Cellule mobilité internationale
Sébastien MAILLOT Chargé de suivi de projet mobilité Erasmus +

Cartographie des métiers GIP FCIP mai 2022



Gestion Budgétaire Financière et Comptable

Chef(fe) de service financier

- Chef(fe) de service Recettes
- Chef(fe) de service Achats-Dépenses

Gestionnaire financier et comptable

- Chargé(e) de l'exécution et du suivi des achats-dépenses
- Chargé(e) de l'exécution et du suivi des recettes OPCO
- Chargé(e) de l'exécution et du suivi des recettes
- Chargé(e) de l'exécution des opérations comptables



Administration Générale

Assistant(e) de direction

- Assistant(e) de direction

Chef(fe) de service administratif et d'appui au pilotage

- Chef(fe) de service Apprentissage
- Chef(fe) de service Qualité
- Chef(fe) de service SA2P
- Chef(fe) du Département Gestion des Personnels

Chargé(e) de suivi administratif(ve)

- Chargé(e) de suivi de projet SA2P
- Chargé(e) de suivi de projet START
- Chargé(e) de suivi de projet IDEE
- Chargé(e) de suivi de projet IEJ
- Chargé(e) de suivi de projet Mentorat
- Chargé(e) de suivi de projet Eramus / référent mobilité
- Chargé(e) d'évaluation et d'études de marchés AOSM
- Chargé(e) de suivi de marchés AOSM
- Chargé(e) de suivi de formation CAFOC
- Chargé(e) de projet qualité
- Chargé(e) de suivi de projet NUCLEOFIL HDF-Ecole ouverte
- Chargé(e) de suivi administratif(ve) et juridique du Département Apprentissage



Système et réseaux d'information et de communication

Administrateur(trice) de systèmes d'informations

- Administrateur(trice) d'applications et de bases de données

Technicien(ne) informatique

- Technicien(ne) parc et réseau informatique
- Technicien(ne) d'exploitation et de maintenance

Responsable du pôle informatique

- Responsable systèmes d'information et de communication



Management Pilotage & Contrôle

Cadre Dirigeant

- Directeur(trice) et ordonnateur(trice) du GIP FCIP

Cadre de Direction

- Directeur(trice) adjoint(e)
- Secrétaire Général(e)
- Secrétaire Général(e) adjoint(e) DAF
- Secrétaire Général(e) adjoint(e) DRH
- Agent Comptable



LILLE
HAUTS-DE-FRANCE

Les métiers du GIP FCIP 2022



Soutien au développement

Chargé(e) de développement

- Chargé(e) de développement
- Chargé(e) de projet veille
- Chargé(e) d'appui au développement et à la commercialisation DABM - DAVA

Chargé(e) de veille et gestion de l'information et d'études

- Chargé(e) de veille et gestion de l'information



Communication Edition

Chargé(e) de communication & médias

- Chargé(e) de communication digital
- Chargé(e) de communication
- Chargé(e) de communication référent digital
- Chargé(e) de communication référent évènementiel

Graphiste / Maquettiste web-designer

- Maquettiste infographiste
- Maquettiste infographiste multimedia

Assistant(te) communication digital

- Assistant(e) communication digital



Logistique, technique et services

Chargé(e) d'accueil et d'information

- Agent d'accueil et d'information

Chargé(e) de maintenance, entretien et de sécurité

- Agent de maintenance, d'entretien et de sécurité



Ressources Humaines

Chargé(e) de développement RH

- Chargé(e) de l'emploi, des compétences et des parcours professionnels

Chargé(e) de suivi administratif des RH

- Chargé(e) de suivi de formations
- Chargé(e) d'administration du personnel

Assistant(e) administratif(ve) RH

- Assistant(e) RH
- Assistant(e) recrutement
- Assistant(e) RH & Paie

Gestionnaire paie

- Coordonnateur(trice) paie

Technicien(ne) paie

- Assistant(e) paie
- Assistant(e) paie Vacation
- Technicien(ne) Paie Référent



Education & Formation

Accompagnateur(trice) en projet professionnel

- Animateur(trice) PSAD

Chargé(e) d'intégration scolaire, professionnelle et social

- Chargé(e) de l'animation éducative auprès des apprentis
- Assistant(e) de service social
- Référent(e) handicap
- Médiateur(trice) en UPE2A

Chargé(e) de stratégie de formation

- Coordonnateur(trice) pédagogique Apprentissage
- Développeur Apprentissage
- Coordinateur des activités pédagogiques en UFA
- Chargé(e) de projet - dispositif repérage des invisibles SA2P
- Chargé(e) de projet IDEE/CMQ
- Chargé(e) de projet MECALIVE
- Chargé(e) de projet IDEE Amiens
- Chargé(e) opérationnel(le) de réseaux et territoires (CORT)

Chargé(e) d'orientation et d'insertion professionnelle

- Conseiller(ère) bilan DABM
- Conseiller(ère) VAE
- Coordonnateur(trice) pédagogique IEJ
- Chargé(e) de mission recrutement et insertion des apprentis

Chef(fe) de projet

- Chef(fe) de projet insertion SA2P
- Chef(fe) de projet interval
- Coordonnateur(trice) adjointe VAE
- Chef(fe) de projet Mentorat
- Chef(fe) de projet recrutement et insertion des apprentis

Chargé(e) de formation

- Chargé(e) de formation IDEE / SA2P
- Chargé(e) de formation CAFOC

Assistant(e) éducatif

- Adjoint(e) d'Education en UFA

Chargé(e) de développement, d'animation et de coordination (CDAC)

- Chargé(e) de coordination du Département Apprentissage
- Chargé(e) du développement pédagogique du département Apprentissage*
- CDAC DAVA
- CDAC DABM
- CDAC CAFOC
- CDAC Communication
- CDAC AOSM

Concepteur(trice) de ressources pédagogiques multimédia

- Chargé(e) de mission digital Learning CAFOC

Enseignant(e)

- Formateur(trice) CFA

Ingénierie de formation

- Chef(fe) de projet Ingénierie CAFOC
- Coordonnateur(trice) Ingénierie CAFOC
- Coordonnateur(trice) FOAD
- Chargé(e) de projet AOSM
- Chargé(e) de projet BIMER et CAEIM
- Chargé(e) de projet « Filière produits aquatiques de demain »

Ingénierie pédagogique

- Chargé(e) de projet Ingénierie pédagogique SA2P

Métier en projection
Nouveaux métiers

Plan de déploiement de la politique du **GIP FCIP**

Document de travail destiné
aux membres du GIP FCIP.
Aucune diffusion externe autorisée.



Le 111 – site Jean Monnet
111 avenue de Dunkerque
CS 10023 – 59009 Lille cedex



03 62 59 52 00

gipfcip-npdc.fr