



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

GIP FCIP

LILLE
HAUTS-DE-FRANCE

2021

Plan de déploiement de la politique du GIP FCIP



Groupement d'Intérêt Public Formation Continue
et Insertion Professionnelle

111 Avenue de Dunkerque - CS 10023 - 59009 LILLE CEDEX



Sommaire

Note de présentation du plan stratégique du directeur	4
Méthodologie d'élaboration du plan stratégique 2021-2024	8
Matrice SWOT	9
Indicateurs de performance.....	10
Plan stratégique : 2021 - 2024	12
Déploiement des enjeux 2021 - 2024.....	14
Déploiement de l'enjeu 1	16
Déploiement de l'enjeu 2.....	18
Déploiement de l'enjeu 3.....	20
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	22
Axe 2 (Enjeu 2) : Favoriser l'innovation au service du réseau et au sein du groupement.....	24
Axe 3 (Enjeu 1, 2 et 3) : Satisfaire les clients du groupement.....	26
Axe 4 (Enjeu 3) : Faire des ressources humaines un facteur clé de succès.....	28
Organigramme GIP FCIP septembre 2021	30
Cartographie des métiers GIP FCIP septembre 2021.....	32

Note de présentation du plan stratégique du directeur

Présentation du plan stratégique 2021-2024 du GIP FCIP de Lille

Il est assez rare dans l'histoire d'une organisation que celle-ci soit soumise à autant d'évolutions en quelques années. Le GIP FCIP, en tant que groupement, se trouve en ce début d'année 2021 confronté à une crise sanitaire conjoncturelle sans précédent qui perturbe son fonctionnement à l'heure où des évolutions structurelles majeures sont à l'œuvre dans son champ d'intervention.

Les impacts de ces bouleversements interviennent alors que le GIP FCIP a traversé ces dernières années une période délicate sur le plan financier et des évolutions fortes de son organisation, impactées par ailleurs par un turn over important de ses ressources humaines (dont son équipe de direction), facteur clé de succès et de compétitivité pour la structure.

A l'aune de ce constat, fin 2020, j'ai initié avec l'équipe de direction un processus de réflexion afin de définir un nouveau plan stratégique pour la période 2021-2024. Ce processus, engagé lors du séminaire stratégique du 13 octobre 2020, s'est décliné en plusieurs étapes :

- Révision de la matrice SWOT du GIP FCIP : pour pouvoir proposer une nouvelle feuille de route, il était indispensable que l'équipe de direction et les principaux responsables de processus partagent un constat objectif des évolutions de l'environnement dans lequel exerce le GIP FCIP (que ce soit en termes d'opportunité ou de menaces), ainsi que des forces et faiblesses de l'organisation pour y faire face ;
- Définition des enjeux stratégiques pour la période 2021-2024 à la suite de l'analyse du SWOT général et réflexions sur les évolutions de l'organisation interne du GIP FCIP tenant compte de l'appropriation par les managers des grands enjeux stratégiques ;
- Définition d'une feuille de route découlant de la présentation du plan stratégique aux managers et de son appropriation et traduction en objectifs opérationnels dont le suivi sera assuré par l'équipe de direction grâce un ensemble d'indicateurs de performance ;
- Réflexion sur un nouvel organigramme du GIP FCIP permettant la bonne exécution de ce plan stratégique, sur un calendrier de mise en œuvre et proposition de l'évolution de la cartographie des emplois de la structure induite par ces évolutions ;
- Présentation de l'ensemble de ces éléments, allant de la réflexion stratégique à sa déclinaison opérationnelle, aux autorités de tutelle ainsi qu'aux administrateurs pour validation et vote en assemblée générale du groupement. Le plan stratégique sera ensuite proposé aux acteurs internes du GIP FCIP dans les différentes instances et groupes de travail constitués, pour permettre sa diffusion et son appréhension par les personnels de la structure.

Ce nouveau plan stratégique ainsi que sa mise en œuvre effective d'un point de vue organisationnel, seront ainsi effectifs au 1er septembre 2021.

Principaux enseignements tirés de l'analyse du SWOT du GIP FCIP

1. Principales opportunités et menaces issues de l'analyse de l'environnement

La loi n° 2018-771 du 05 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » constitue une révision globale de l'environnement dans lequel le GIP FCIP intervient au titre de la formation professionnelle. Cette réforme fondamentale, qui vise à favoriser l'émergence d'une « nouvelle société de compétences » modifie considérablement les modalités de mise en œuvre des actions de formation professionnelle, qu'il s'agisse de l'apprentissage, du compte personnel de formation, des bilans de compétences ou de la validation des acquis de l'expérience. L'ensemble de ces activités constituent le cœur des activités marchandes du GIP FCIP de Lille, que ce soit directement (via le CFA académique par exemple), ou indirectement (pour le compte ou en collaboration avec les GRETA).

La régulation des activités liées à la formation professionnelle est par ailleurs confiée plus largement aux forces du marché au détriment d'une régulation autrefois assurée en partie par les régions (dans le cadre de l'apprentissage par exemple). La facilitation de création de nouveaux organismes de formation privés place les acteurs de l'Éducation nationale (GIP et GRETA) dans une logique de compétitivité, mais aussi de qualité de prestation plus forte.

La commande publique de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, qui constitue une part importante de l'activité des GRETA et donc du GIP FCIP (qui porte les actions liées au Programme Régional de Formation) a par ailleurs évolué en 2020 avec une mise en concurrence accrue des organismes de formation dans le cadre du nouveau PRF 2021-2024.

L'apparition de nouveaux acteurs (France Compétence, OPCO) se traduit à la fois par la redéfinition des activités du GIP, qui doit s'adapter aux conditions de fonctionnement de ceux-ci, mais aussi par le déploiement en cours de nouvelles activités (réponse à des appels d'offres par exemple) qui vont constituer des missions essentielles au développement des activités du réseau de la formation professionnelle.

Enfin, la mise en œuvre du nouveau programme opérationnel FSE + pour la période 2021-2027 constitue un enjeu important pour le GIP FCIP de Lille, fortement engagé dans la dernière programmation, que ce soit en termes RH (personnels contractuels engagés dans les actions actuelles) ou en termes financiers (capacité de financement de nouvelles actions au regard des retards de remboursement des actions antérieures). De manière plus large, l'inscription de la structure dans des appels à projets au service des apprenants constitue un enjeu important, d'autant plus que le groupement dispose des moyens organisationnels et humains lui permettant de l'envisager.

Ces évolutions structurelles s'accompagnent d'évolutions conjoncturelles fortes que ce soit par le soutien au développement de l'apprentissage (initié en 2020 et poursuivi en 2021), par le développement de l'innovation pédagogique accentuée par la crise sanitaire actuelle (et qui a une incidence sur l'organisations des activités marchandes et les besoins en formation des personnels), mais aussi par des réflexions liées à la création de la région académique Hauts-de-France, qui peut impacter le portage de certaines actions dans les domaines pour lesquels le GIP FCIP agit pour le compte des académies de Lille et Amiens (relation école entreprise, lutte contre le décrochage scolaire, soutien aux Campus des métiers et des qualifications...).

2. Principales forces et faiblesses internes du GIP FCIP de Lille.

Le mouvement engagé en 2020 visant à intégrer les activités liées à l'apprentissage au sein des fonctions supports du GIP FCIP de Lille, mouvement qui tend à s'accroître, s'accompagne d'une évolution forte des emplois et des compétences. Plus globalement, il est nécessaire de redéfinir et clarifier les missions confiées au GIP FCIP vis-à-vis des opérateurs pour le compte desquels il intervient.

La poursuite de la réorganisation du GIP FCIP n'est donc que l'expression des évolutions externes induites par la transformation de la formation professionnelle. Cette réorganisation doit permettre de mieux identifier et valoriser les différentes activités marchandes du GIP FCIP de Lille et donner une meilleure visibilité au groupement ainsi qu'aux « marques » portées par la structure (DAVA, CFA, CAFOC, DABM). L'évolution des fonctions supports dans ce cadre permettra de conforter et sécuriser, notamment via l'engagement indéfectible de l'ensemble des acteurs internes dans les certifications qualité, le lien intrinsèque entre celles-ci et les services marchands du GIP.

La montée en compétences du GIP FCIP de Lille est la condition indispensable à la poursuite de son activité au service du développement des GRETA, des Campus des métiers et des qualifications mais aussi des autorités académiques et de région académique. Les enjeux en termes de compétences et de qualification des emplois de la structure sont dans ce contexte une condition primordiale et nécessaire à la réalisation du plan stratégique 2021-2024. Ce développement des compétences devra se faire en concertation et au service des acteurs de la formation professionnelle et des autorités académiques.

Le GIP FCIP, en tant que groupement, doit par ailleurs être en mesure de contribuer au développement de l'activité de ses membres/administrateurs. Le rétablissement d'un équilibre comptable et financier, engagé en 2020, doit être poursuivi en 2021 pour déterminer un modèle économique viable au service du développement de l'apprentissage, pour pouvoir investir dans les compétences de demain (d'un point de vue matériel et humain), mais aussi pour poursuivre ses activités au services des politiques académiques et de région académique et répondre aux différents appels d'offre qui pourraient concerner les différentes activités de formation professionnelle.

Une affirmation des missions et attendus dévolus aux instances de pilotage du GIP FCIP de Lille (conseils d'orientation du FAM, conseil d'orientation stratégique ouvert à des partenaires externes, assemblées générales, conseils d'administration, conseil de perfectionnement) doit permettre une meilleure réactivité de la structure et une adaptation continue du plan de développement stratégique concerté et partagé avec les administrateurs.

La labellisation qualité de la structure, élément indispensable à la poursuite de certaines de ces activités après le 1^{er} janvier 2022, devient aussi un enjeu majeur pour la structure en 2021. Une harmonisation de cette labellisation avec les GRETA de l'académie mais aussi des acteurs de l'académie d'Amiens conduit ainsi à engager la démarche pour l'obtention de la labellisation EduForm.

Enfin, il faut dès à présent se préparer à un accroissement conséquent des activités du GIP FCIP de Lille dans les trois prochaines années par suite des bons résultats obtenus dans le cadre du programme régional de formation (environ 30 millions d'activité par an pour le compte des GRETA) ou du fait du développement de l'apprentissage (plus de 5200 apprentis en 2020 pour un chiffre d'affaires prévisionnel de plus de 35 millions d'euros). La gestion d'une structure de près de 75 millions de chiffre d'affaires annuel à court terme nécessitera une anticipation et un renforcement des procédures internes afin de garantir une qualité de service et une capacité d'adaptation indispensables. La mobilisation des équipes dans les certifications qualité permettra l'atteinte de cet objectif.

Des enjeux stratégiques simples et peu nombreux

Ma volonté, dans un contexte aussi complexe que celui du GIP FCIP de Lille, a été de proposer 3 enjeux stratégiques pour définir le plan stratégique 2021-2024. Ces enjeux devront permettre une appropriation par l'ensemble des personnels et une déclinaison dans l'ensemble des services de la structure selon 4 axes stratégiques opérationnels.

Les 3 enjeux stratégiques

- 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 GIP FCIP doit être un acteur majeur au service de la formation professionnelle portée par l'Éducation nationale. Il contribue de manière essentielle au développement de l'ensemble des marques du réseau de la formation professionnelle (GRETA, CFA, DAVA, DABM, CAFOC). Le développement des activités marchandes est essentiel pour pouvoir en parallèle assurer le portage des actions financées par les fonds européens (FSE+ et ERASMUS+) ou par d'autres fonds ex PIC/PIA.

Les actions s'inscrivant dans des appels à projets ou des certifications dédiées, comme par exemple celles obtenues par le GIP FCIP dans le cadre d'ERASMUS+, doivent également conduire à une meilleure visibilité de l'activité du groupement mais aussi du réseau.

Par ailleurs, le GIP FCIP devra retrouver un rôle important co financeur pour le compte du réseau de la formation professionnelle que ce soit pour les LP et EPLE (financement des UFA) mais aussi pour les GRETA. Cet investissement sera assuré par ailleurs au niveau du CAFOC dans le cadre de la professionnalisation des acteurs et en collaboration avec le CAFOC du GIP Forinval pour accroître les synergies du réseau régional.

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

Le GIP FCIP devra ainsi renforcer ses actions dans le soutien des politiques académiques en coopération avec le GIP Forinval, développer des coopérations et partenariats au service de ses membres, renforcer l'identité du réseau et de ses marques dans un contexte de plus en plus concurrentiel (une communication commerciale ambitieuse doit y contribuer).

Par ailleurs, le GIP FCIP devra continuer à porter pour le compte de ses membres les missions pour lesquelles une mutualisation fait sens (appels d'offre, veille documentaire et stratégique...) et procurer au réseau un avantage concurrentiel.

- Conforter le rôle de la démarche qualité au service de l'efficacité de la structure

La démarche qualité, au-delà du caractère obligatoire dans le cadre de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est une condition indispensable pour permettre au GIP FCIP de conforter son rôle pivot au service des autorités académiques et des GRETA.

Le GIP FCIP assure ses missions grâce à des personnels compétents et investis dans leurs différentes missions. La qualité de vie au travail est un facteur clé de succès pour maintenir ces compétences au sein du GIP FCIP et lui permettre d'exercer ses différentes activités.

Le plan stratégique 2021/2024 décliné dans les documents joints en axes et objectifs est donc un projet ambitieux mais qui se veut réaliste au regard de l'investissement constant des agents du groupement, des orientations régionales et nationales mais aussi l'expertise reconnue des acteurs du réseau.

Le directeur du GIP FCIP
Marc GERONIMI

Méthodologie d'élaboration du plan stratégique 2021-2024

13/10/2020

Etapes :
1 - Séminaire stratégie du GIP : analyse du SWOT et définition des axes d'orientation
Responsable : Direction + pilotes processus

13/01/2021

Etapes :
2 - CODIR : Réflexion sur la stratégie et réorganisation des activités du groupement
Responsable : Direction

14/01/2021

Etapes :
3 - Réunion de coordination : présentation des enjeux qualité
Responsable : Direction + pilotes processus

15 et 16 février 2021

Etapes :
4 - Proposition des managers : actions et indicateurs autour des axes d'orientations
Responsable : Pilotes processus

23/02/2021

Etapes :
5 - CODIR: analyse des propositions des managers construction du plan stratégique et production par chaque membre de l'équipe de direction du lien affiché entre enjeux et axes
Responsable : Direction

Semaine du 8 mars

Etapes :
6 - CODIR pour finaliser le plan stratégique et communication du directeur aux personnels (sujets à évoquer: calendrier, swots, évolution x annoncée, évolution de la cartographie, indicateurs de pilotage)
Responsable : Direction + qualité

02/04/2021

Etapes :
7 - Présentation du plan stratégique et du nouvel organigramme à la rectrice+ cartographie des emplois
Responsable : Direction

6/05/2021

Etapes :
8 - Présentation du plan stratégique et du nouvel organigramme aux membres de l'AG
Responsable : Direction + pilotes processus

7/05/2021

Etapes :
9 - Présentation du plan stratégique et du nouvel organigramme aux OS et aux autorités de tutelle
Responsable : Direction

10/05/2021

Etapes :
10 - Présentation du plan stratégique et du nouvel organigramme aux pilotes processus en revue de coordination
Responsable : Direction + qualité

Mai

Etapes :
11 - Communication aux personnels du livret de présentation de la stratégie + affichage
Responsable : COM+Qualité

Juin

Etapes :
12 - Poursuite des travaux de mise en œuvre du plan stratégique sur la cartographie des emplois, la pesée des postes et la politique de rémunération du GIP FCIP
Responsable : DRH + Direction

Juillet

Etapes :
13 - Présentation du plan stratégique aux Organisations Syndicales, aux autorités de tutelle et en CA pour vote de la politique RH renouvelée
Responsable : DRH + Direction

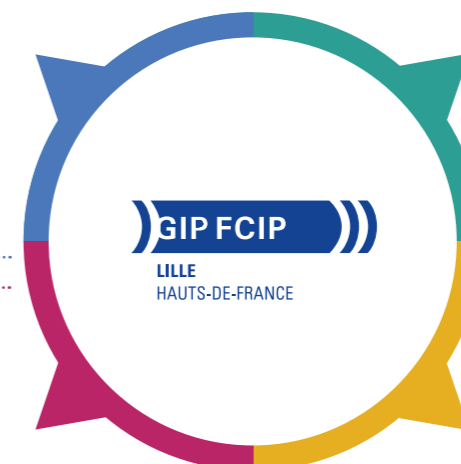
01/09/2021

Etapes :
14 - Mise en œuvre du plan stratégique
Responsable : GIP FCIP

Matrice SWOT

Opportunités

- OP1** «Big bang» de la formation professionnelle
- OP2** GIP FCIP au service des anciens et des nouveaux acteur (CMQ...)
- OP3** Opportunités de financement dans le cadre du contexte économique
- 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
- 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
- OP8** Réforme de l'apprentissage



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
- 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
- FO7** Organisation labellisée qualité

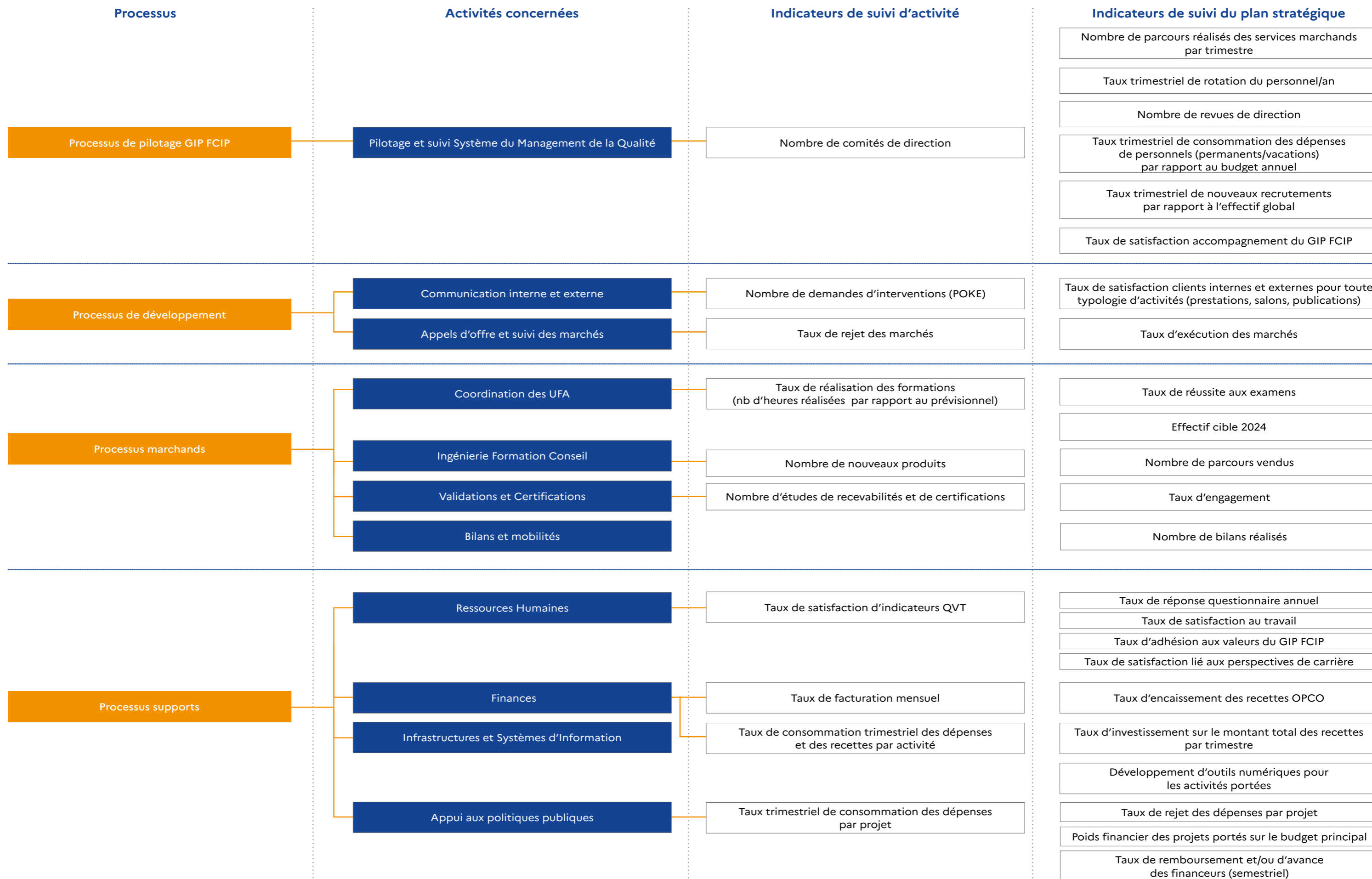
Menaces

- Priorité 3** → **ME1** Crise sanitaire et économique liée à la COVID-19
- 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

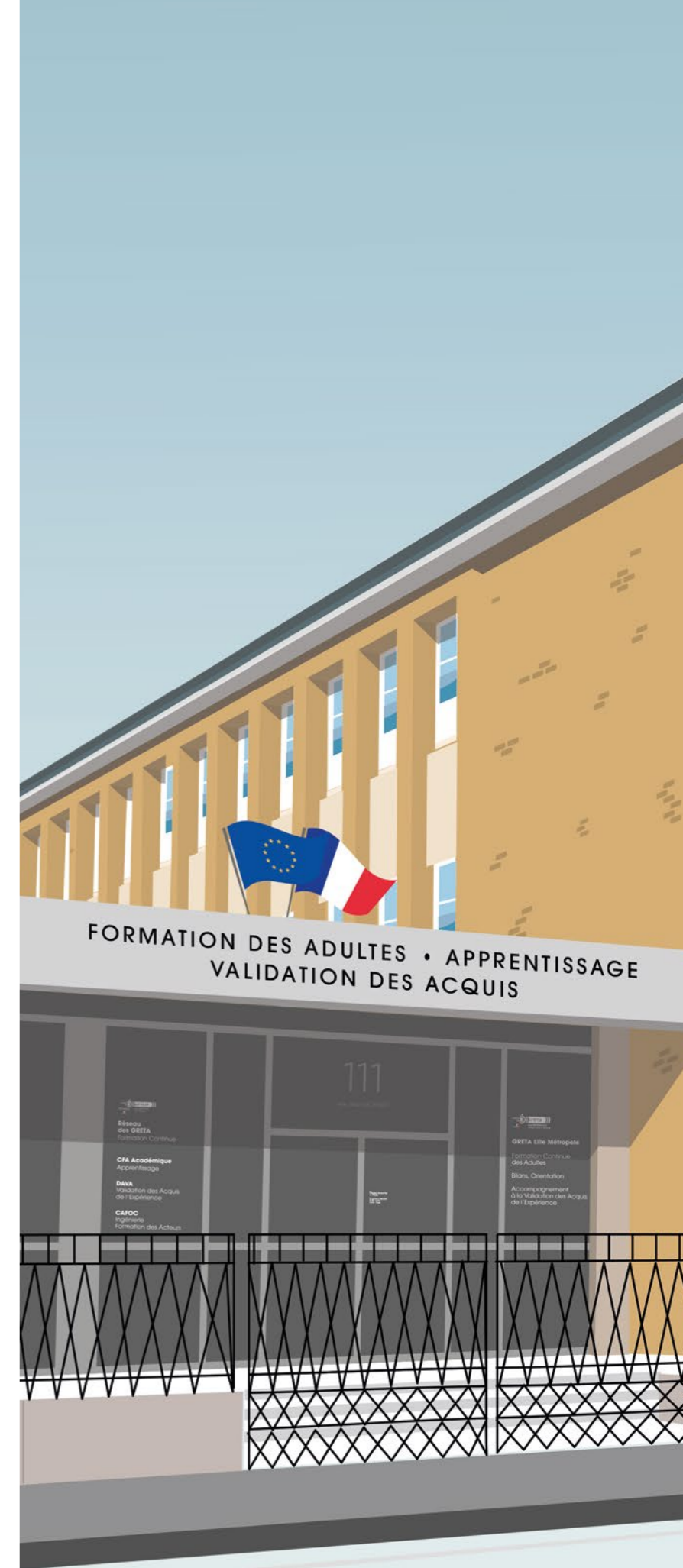
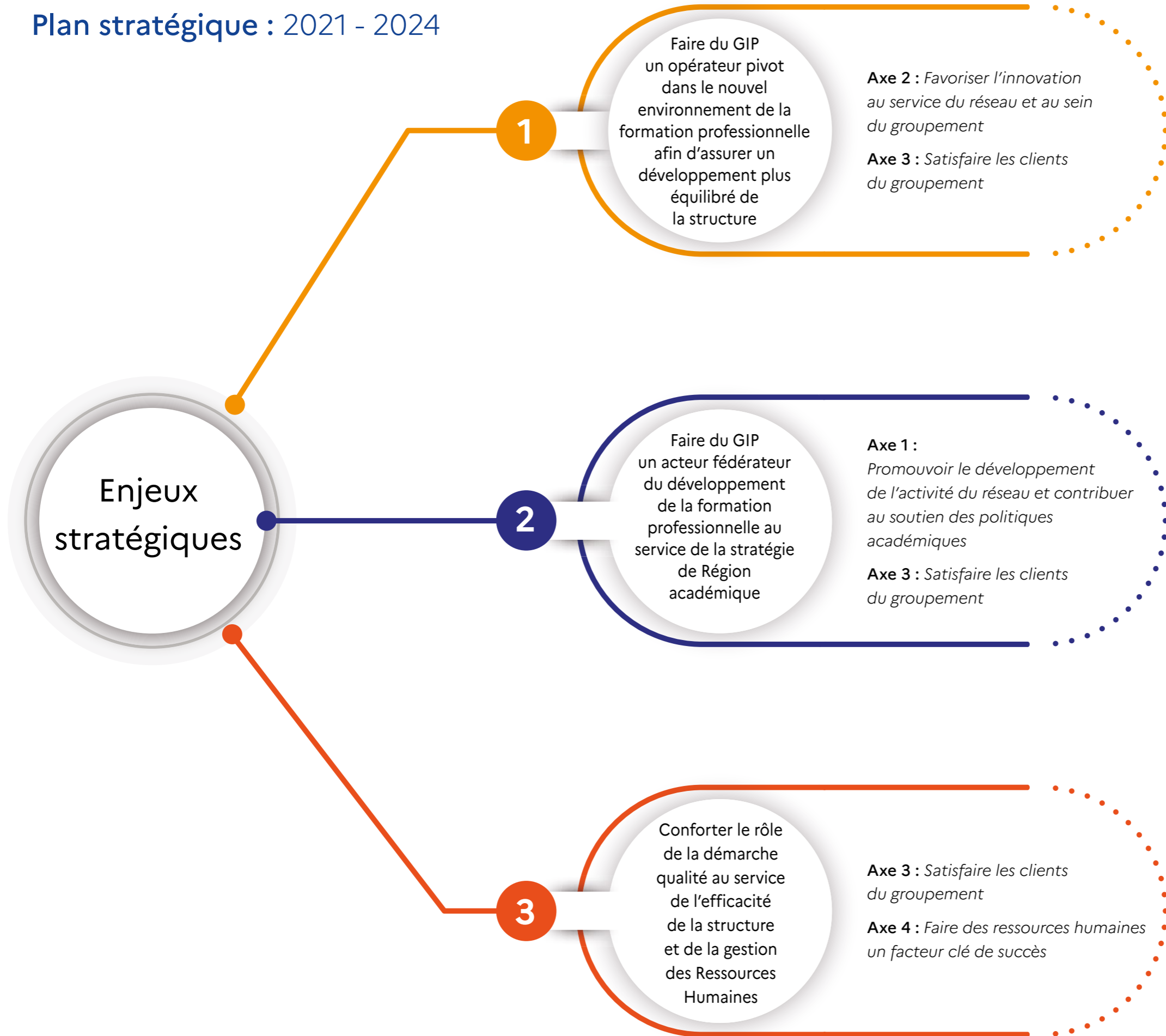
Faiblesses

- Priorité 3** → **FA1** Manque de lisibilité à l'externe
- 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 au regard du volume des programmes portés, notamment européens
- Priorité 1** → **FA5** Difficulté à mobiliser une trésorerie au regard des enjeux d'investissement
- FA6** Problématique liée aux infrastructures

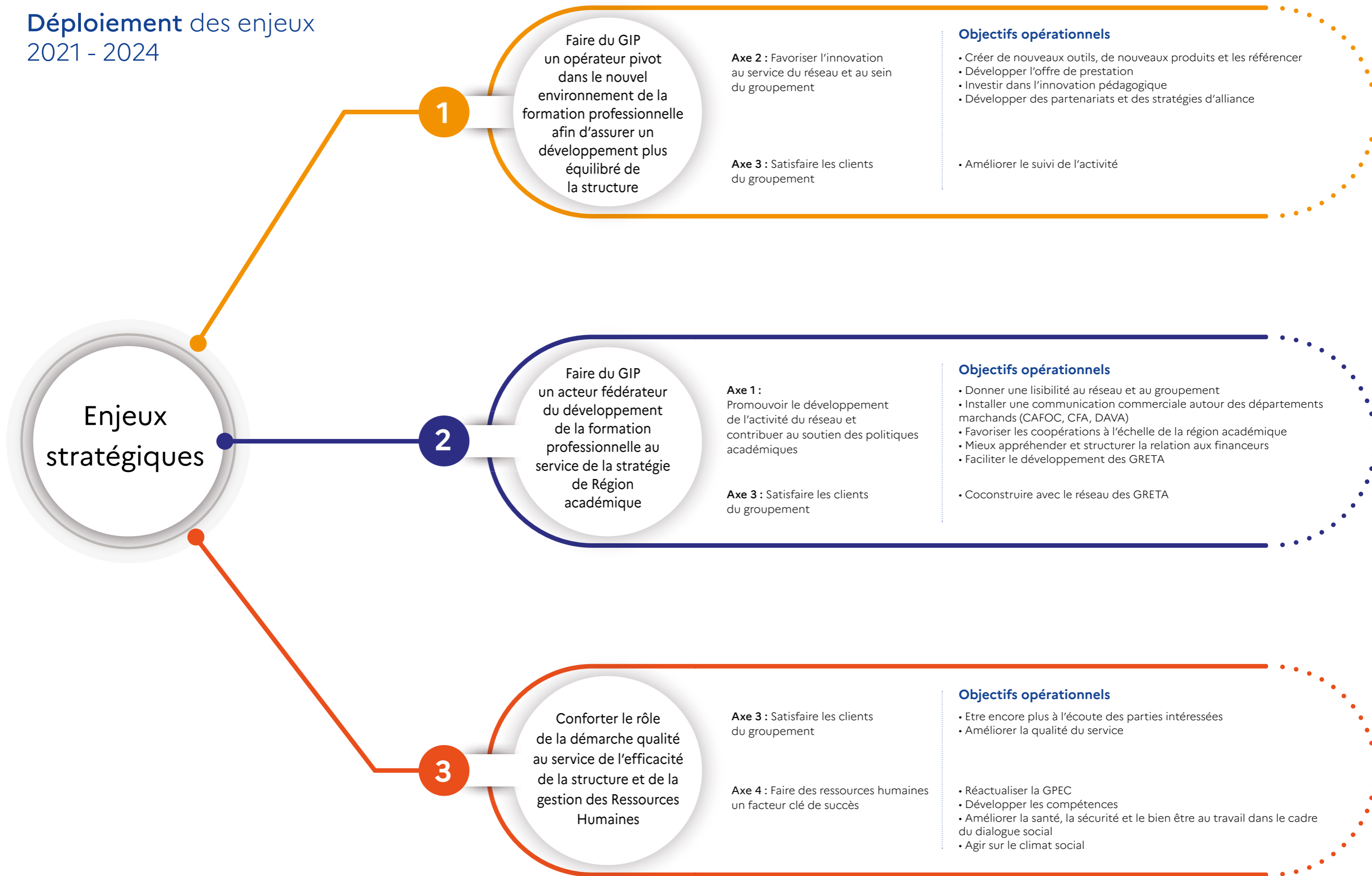
Indicateurs de performance



Plan stratégique : 2021 - 2024



Déploiement des enjeux 2021 - 2024



Déploiement de l'enjeu 1

1

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

Axe 2 : Favoriser l'innovation au service du réseau et au sein du groupement

Axe 3 : Satisfaire les clients du groupement

Objectifs opérationnels

- Créer de nouveaux outils, de nouveaux produits et les référencer
- Développer l'offre de prestation
- Investir dans l'innovation pédagogique
- Développer des partenariats et des stratégies d'alliance
- Améliorer le suivi de l'activité

Liens SWOT

- OP5** Le mouvement d'individualisation et de digitalisation des formations amplifié depuis la crise sanitaire
- OP6** Développement de la Formation Continue pour les demandeurs d'emploi dans le cadre du nouveau PRF
- OP5** Le mouvement d'individualisation et de digitalisation des formations amplifié depuis la crise sanitaire
- OP6** Développement de la Formation Continue pour les demandeurs d'emploi dans le cadre du nouveau PRF
- ME2** Les risques relatifs aux fonds européens, à leur variabilité, aux coûts de structures générés (**Priorité 1**)
- FA3** Méconnaissance des métiers du GIP et inhérence de la difficulté de recrutement
- FA4** Une trésorerie insuffisante au regard du volume des programmes portés notamment européens
- FA5** Difficulté à mobiliser une trésorerie au regard des enjeux d'investissement (**Priorité 1**)
- FA6** Problématique liée aux infrastructures

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

- OP1** Le «big bang» de la formation professionnelle
- 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
- OP8** La réforme de l'apprentissage
- 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*)
- 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

3

Conforter le rôle de la démarche qualité au service de l'efficacité de la structure et de la gestion des Ressources Humaines

Axe 3 : Satisfaire les clients du groupement

Axe 4 : Faire des ressources humaines un facteur clé de succès

Objectifs opérationnels

- Etre encore plus à l'écoute des parties intéressées
- Améliorer la qualité du service
- Réactualiser la GPEC
- Développer les compétences
- Améliorer la santé, la sécurité et le bien être au travail dans le cadre du dialogue social
- Agir sur le climat social

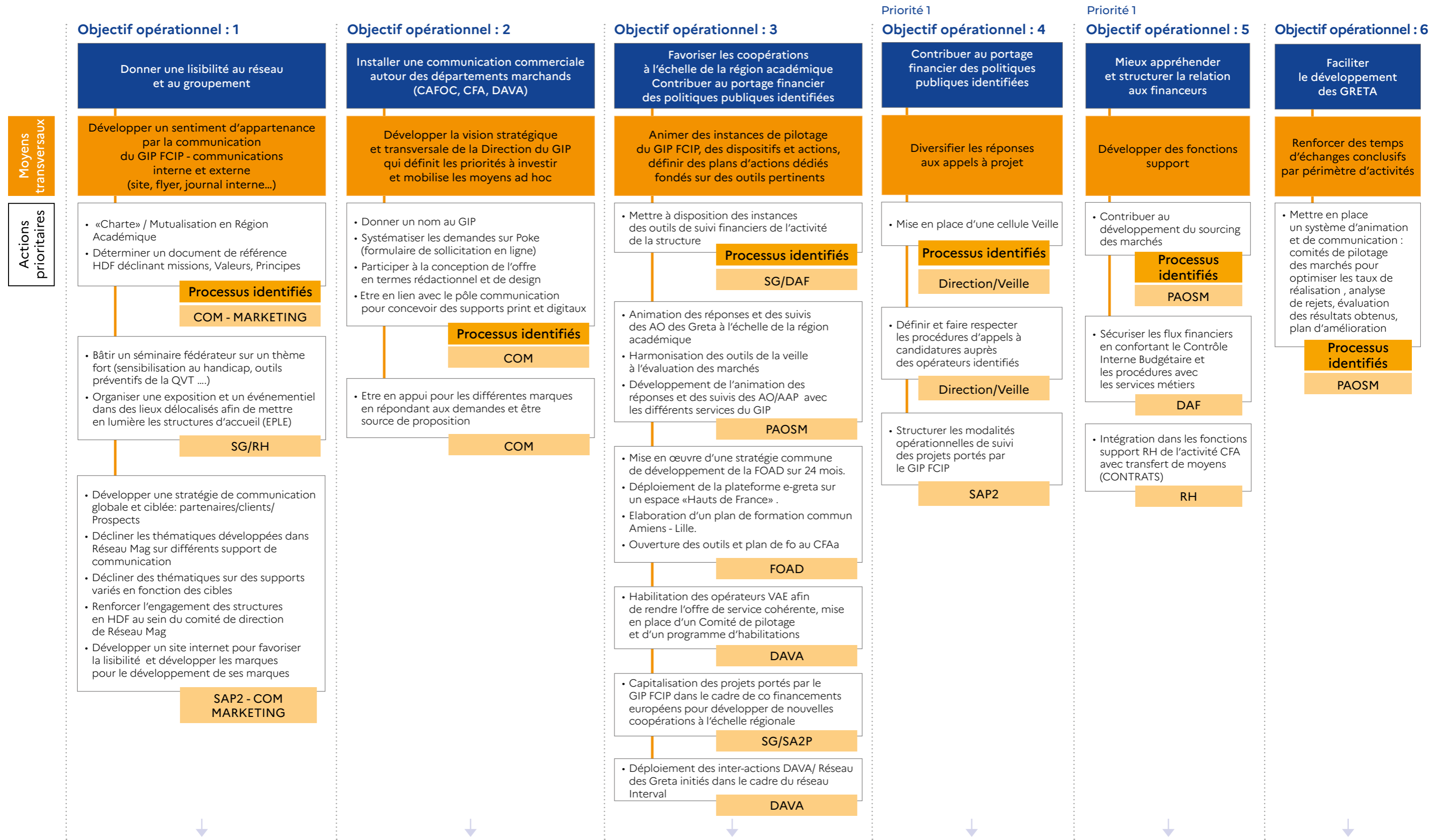
Liens SWOT

- OP1** Le «big bang» de la formation professionnelle
- OP4** L'expérience et l'existence des programmes européens qui peuvent nous permettre d'investir en Recherche et Développement
- FA3** Méconnaissance des métiers du GIP et inhérence de la difficulté de recrutement
- FO3** Les compétences en termes d'ingénierie et la qualité des RH
- ME1** Crise sanitaire et économique liée à la COVID-19 (*Priorité 3*)
- FO4** Un dialogue social de qualité

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

Axe 1 (Enjeu 2)

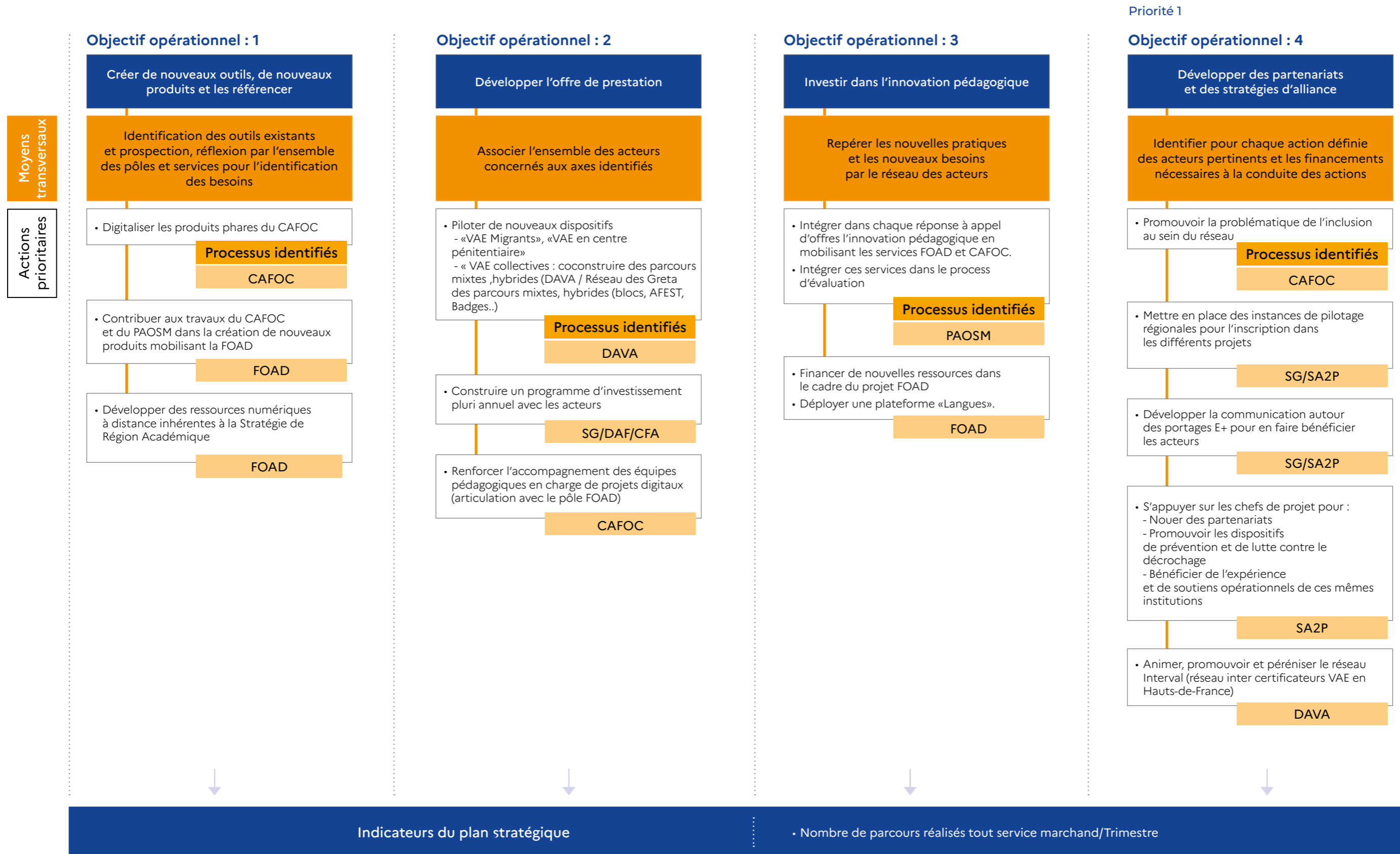
Promouvoir le développement de l'activité du réseau et contribuer au soutien des politiques académiques



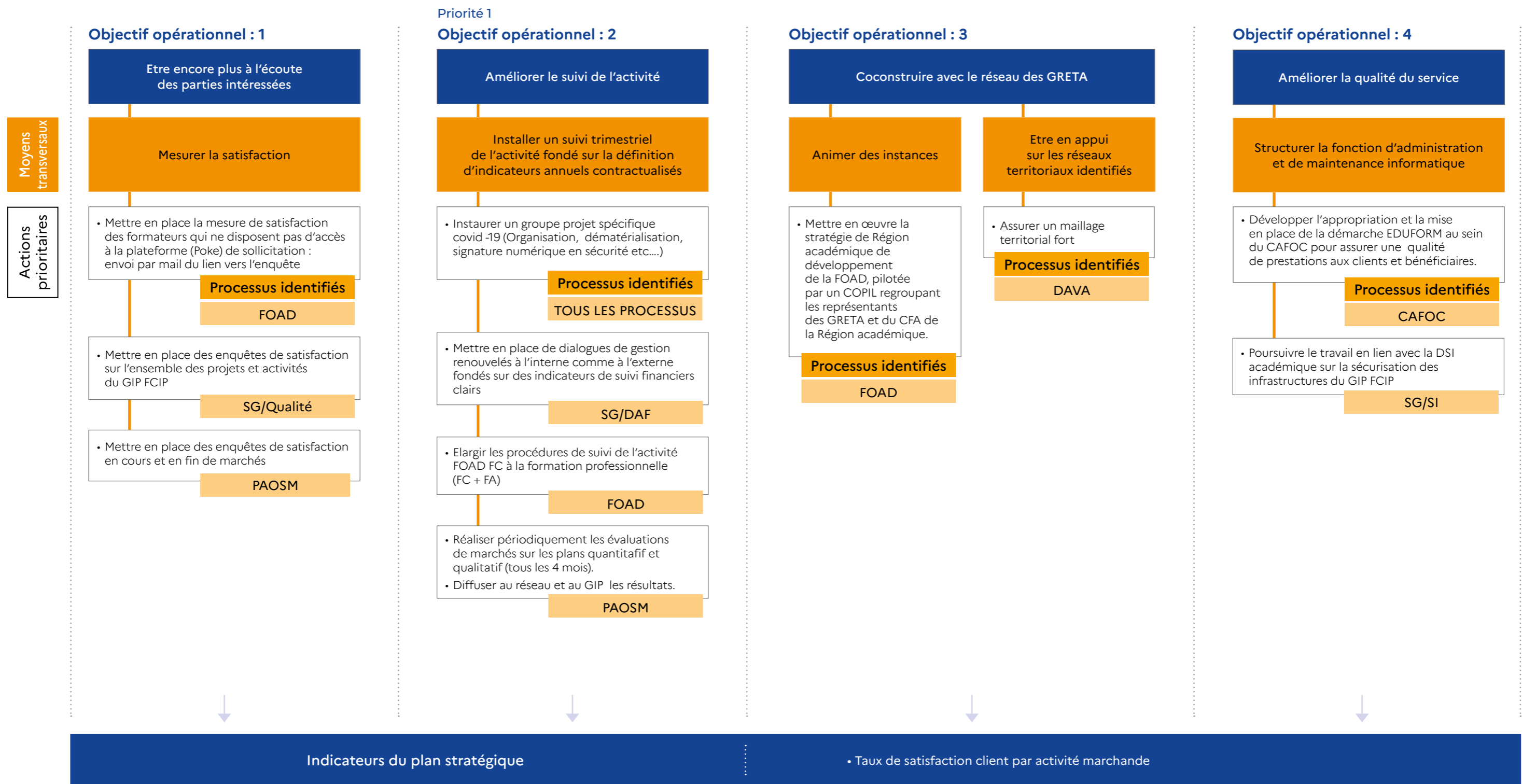
Indicateurs du plan stratégique

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

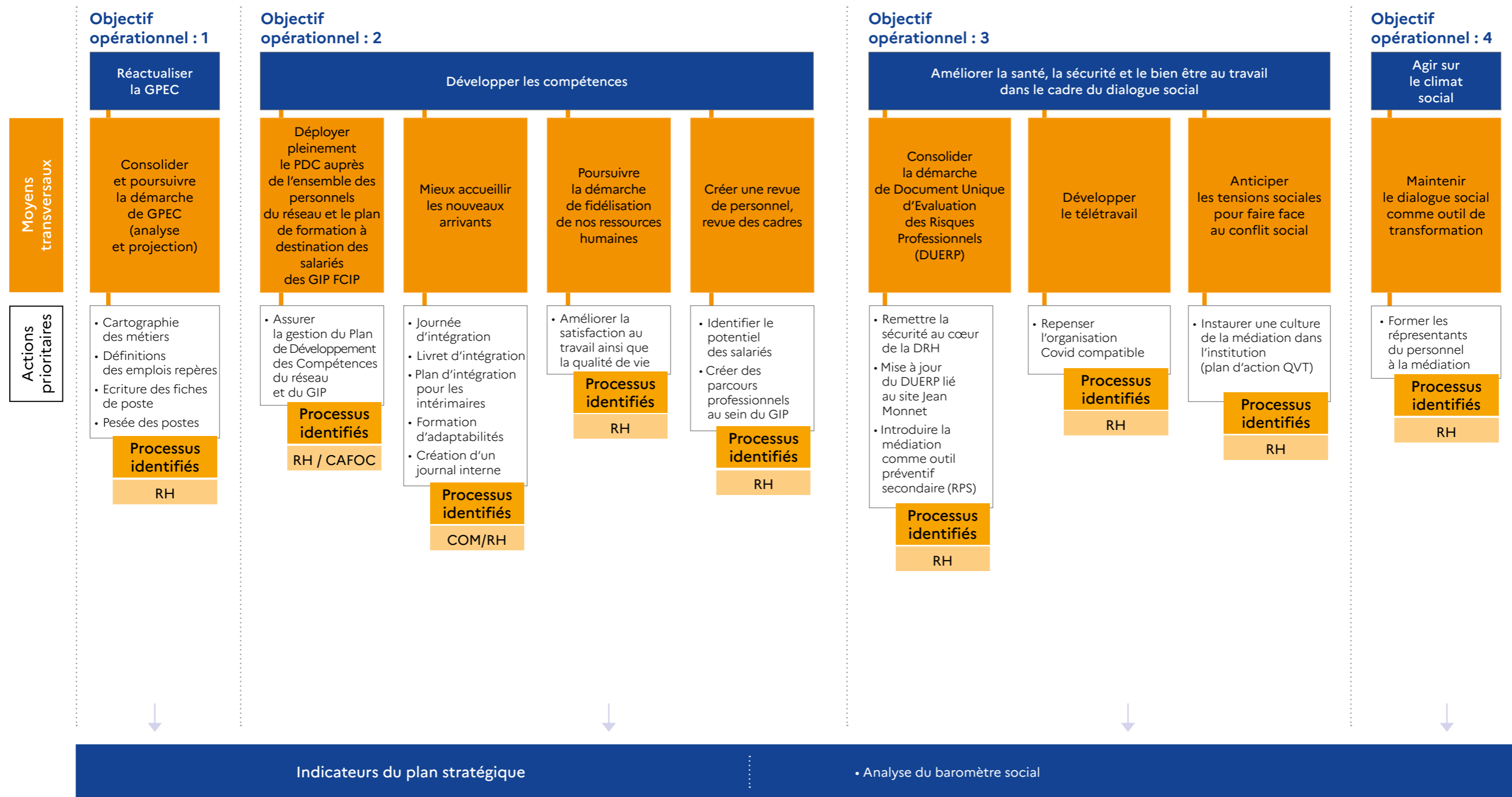
Axe 2 (Enjeu 1) Favoriser l'innovation au service du réseau et au sein du groupement



Axe 3 (Enjeu 1, 2 et 3) Satisfaire les clients du groupement



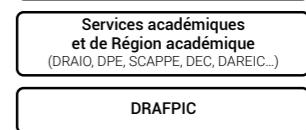
Axe 4 (Enjeu 3) Faire des ressources humaines un facteur clé de succès



Organigramme GIP FCIP septembre 2021

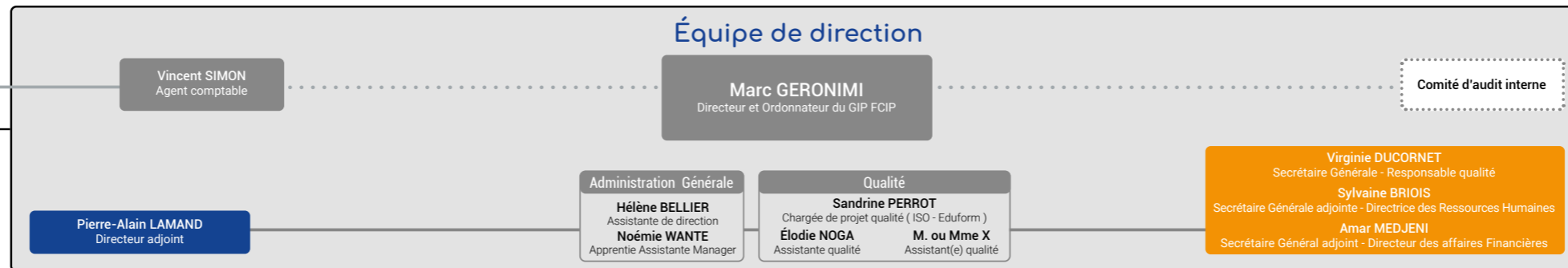


Administrateurs du GIP FCIP



Organigramme cible 2021

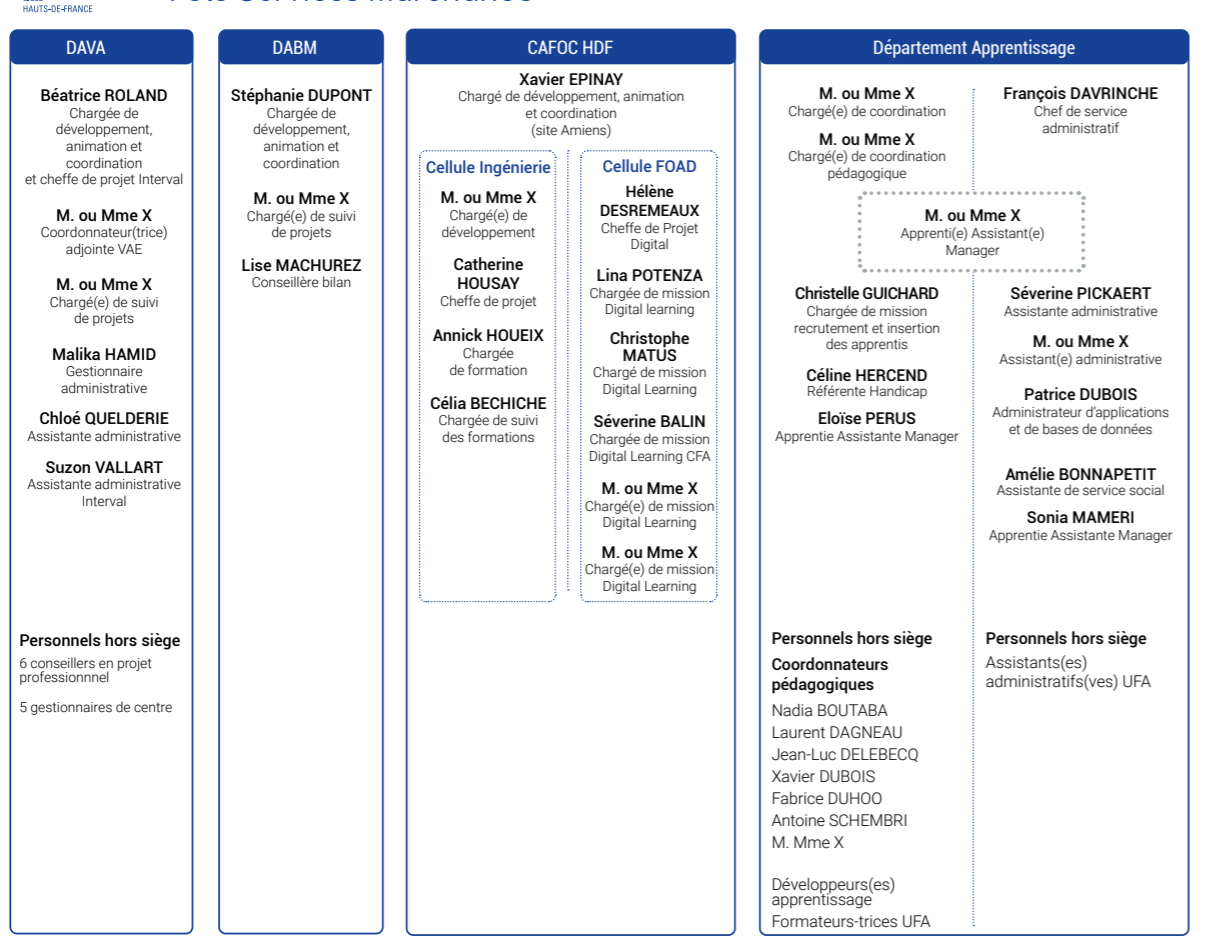
Date : 30.09.2021
Indice : 0.0
GRHDI003



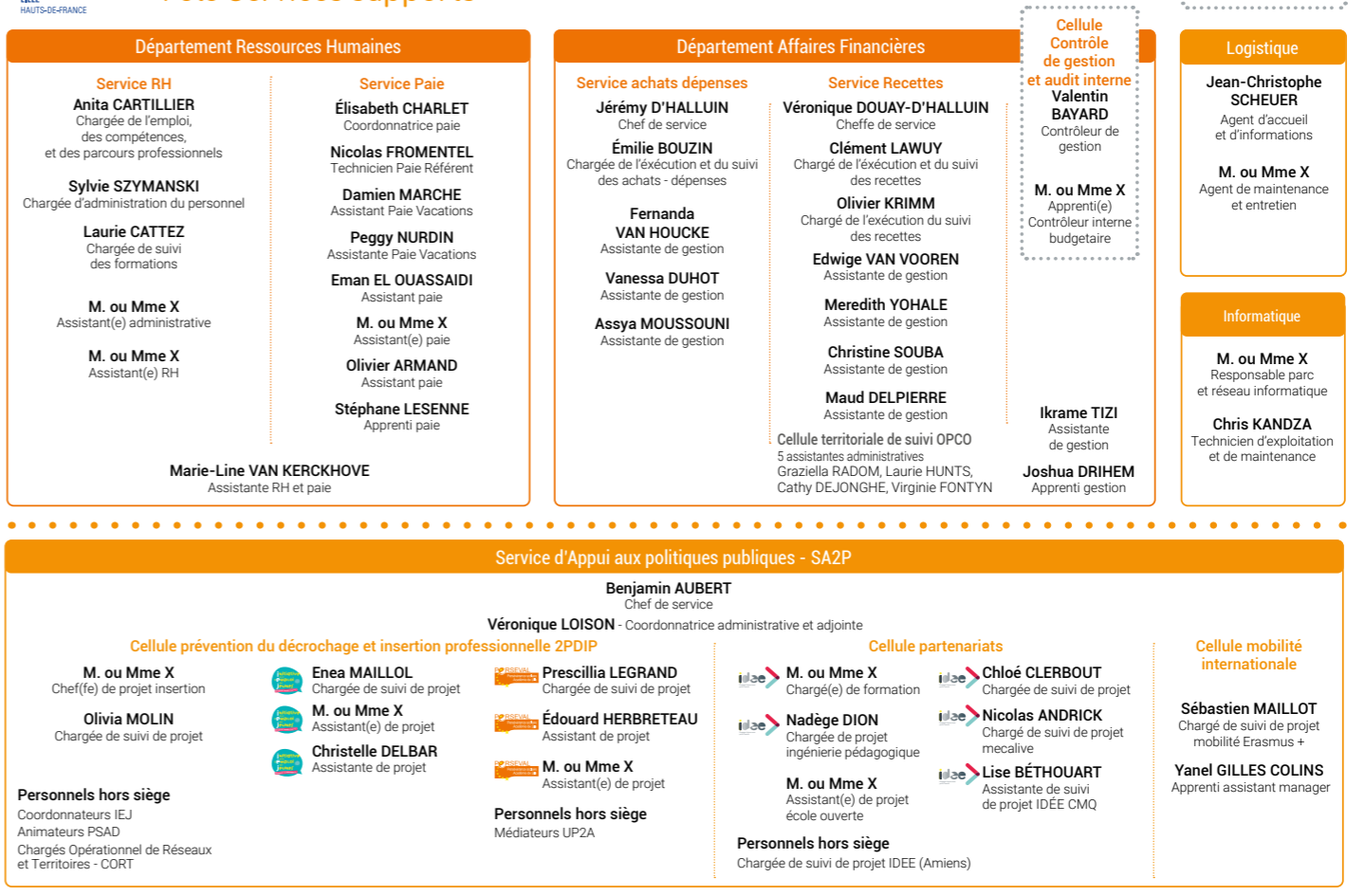
Pôle d'appui au développement



Pôle Services marchands



Pôle Services supports



Cartographie des métiers GIP FCIP septembre 2021



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
- Chargé(e) de l'exécution des opérations comptables

Contrôleur(se) de gestion

- Contrôleur(se) de gestion
- **Contrôleur(se) interne budgétaire***

Assistant(e) de gestion et de comptabilité

- Assistant(e) gestion achats - dépenses
- Assistant(e) gestion recettes
- Assistant(e) comptable

Responsable du pôle comptable

- Responsable du pôle comptable, mandataire de l'agent comptable



Administration Générale

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

Assistant(e) de direction

- Assistant(e) de direction

Assistant(e) administratif(ve)

- Assistant(e) administratif(ve) siège
- Assistant(e) administratif(ve) UFA
- Assistant(e) administratif(ve) validation
- Assistant(e) de projet
- Assistant(e) de marchés
- Assistant(e) qualité
- Assistant(e) Interval
- Assistant(e) de projet CFA

Chargé(e) de suivi administratif(ve)

- Chargé(e) de suivi de projet SA2P
- Chargé(e) d'études de marchés
- Chargé(e) de suivi de marché
- Chargé(e) de suivi de formation
- **Chargé(e) de suivi de projet DABM***
- **Chargé(e) de développement***
- **Chargé(e) de suivi de projet CFA***

Gestionnaire administratif(ve)

- Gestionnaire administratif (ve) DAVA
- Coordonnateur(trice) administratif (ve) AOSM et adjoint(te)
- Coordonnateur(trice) administratif (ve) SA2P et adjoint(te)
- **Coordonnateur(trice) administratif (ve) communication et adjoint(te)***



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



Logistique, technique et services

Chargé(e) d'accueil et d'information

- Agent d'accueil et d'information

Chargé(e) de maintenance et d'entretien

- Agent de maintenance et d'entretien



Management Pilotage & Contrôle

Cadre Dirigeant

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

Cadre de Direction

- Directeur(trice) adjoint
- Secrétaire Générale
- Secrétaire Général adjoint(te) des affaires Financières - DAF
- Secrétaire Générale adjoint(te) des Ressources Humaines - DRH
- Agent Comptable



LILLE
HAUTS-DE-FRANCE

Les métiers du GIP FCIP 2021



Soutien au développement

Chargé(e) de développement

- Chargé(e) de projet qualité
- Chargé(e) de développement

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
- **Chargé(e) de communication digital***

Assistant(te) communication digital

- **Assistant(te) communication digital***

Graphiste / Maquettiste web-designer

- Infographiste



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 des formations
- Chargé(e) administratif(ve) du personnel
- **Chargé(e) de suivi du dispositif école ouverte***

Assistant(e) administratif(ve) RH

- **Assistant(te) RH***

Gestionnaire paie

- Coordonnateur(trice) paie

Technicien(ne) paie

- Assistant(te) paie
- Assistant(te) paie - dispositif école ouverte



Education & Formation

Accompagnateur(trice) en projet professionnel

- Animateur(trice) PSAD
- **Accompagnateur(trice) VAE***

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

- Assistant(e) de service social
- Référent(e) handicap
- Médiateur(trice) en UPE2A

Chargé(e) de stratégie de formation

- Coordonnateur(trice) pédagogique apprentissage
- Développeur apprentissage
- Chargé(e) de projet - dispositif repérage des invisibles
- Chargé(e) opérationnel(le) de réseaux et territoires (CORT)

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

- Conseiller(ère) Bilan
- 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
- Chef(fe) de Projet Interval
- Coordonnateur(trice) adjoint(e) VAE

Chargé(e) de formation

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

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

- CDAC DAVA
- CDAC DABM
- CDAC CAFOC
- CDAC communication
- CDAC AOSM
- CDAC apprentissage

Concepteur(trice) de ressources pédagogiques multi média

- Chargé(e) de mission digital Learning

Enseignant(e)

- Formateur(trice) CFA

Ingénierie pédagogique

- Chargé(e) de projet ingénierie pédagogique
- **Chargé(e) de suivi de projet DABM***

Ingénierie de formation

- Chef(fe) de Projet
- Chargé(e) de projet ingénierie
- Coordonnateur(trice) FOAD
- Coordonnateur(trice) ingénierie

* Métiers en projection

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

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

 SERVICE COMMUNICATION ET INFOGRAPHIE - 30 SEPTEMBRE 2021 VERSION F - PILD1001.



LILLE
HAUTS-DE-FRANCE