



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



LILLE
HAUTS-DE-FRANCE

Projet stratégique 2024-2027

Une agence académique
au service des apprenants de son académie



Sommaire

Projet stratégique 2024-2027.....	04
Stratégie de Région Académique de Développement.....	08
Présentation des enjeux, axes, objectifs et actions.....	12
SWOT 2024.....	14
Calendrier prévisionnel et méthodologie de construction du projet stratégique 2024 - 2027.....	16
Le design de service en appui de la construction du projet stratégique 2024 - 2027.....	18
Présentation des phases.....	20
Points clés de la phase d'exploration.....	22
Préconisations à partir des mots clés testés qualifiant le GIP FCIP de Lille.....	22
Socles et ambitions du GIP FCIP de Lille d'ici 2027.....	23
Le positionnement du GIP FCIP de Lille au regard de son offre de service.....	24
Conclusions : chantiers à engager.....	26
Roadmap 2024 - 2025.....	28
Organigramme projeté pour septembre 2024.....	30

Projet stratégique 2024-2027

En 2021, au regard des évolutions multiples, notamment la loi du 5 septembre 2018, dans lesquelles la structure s'est engagée dès 2019, le nouveau projet stratégique du GIP FCIP de Lille a été mis en œuvre.

Les bilans de mise en œuvre ont été présentés chaque année. Ces bilans, construits avec l'ensemble des équipes en s'appuyant fortement sur la démarche qualité, ont été marqués par de nombreuses réformes nationales dans lesquelles le GIP FCIP de Lille s'est inscrit avec volontarisme en appui et au service de l'autorité académique.

Pour ce faire, il a dû évoluer, se repenser, se restructurer et accompagner ses différentes parties prenantes dans ce développement conséquent.

Le modèle posé par mes prédécesseurs fut un modèle de réussite complet : économique, pédagogique, didactique, intellectuel. Ce modèle précurseur, qui s'est fortement appuyé sur les ressources humaines du groupement et sur la démarche qualité, a permis d'absorber l'accroissement d'activités et d'accompagner la sécurisation financière de la structure. D'ailleurs, lors des audits EDUFORM/ISO, les auditeurs ont pu relever la qualité de la structuration organisationnelle du GIP FCIP de Lille sur les 3 années de mise en œuvre du projet. Parallèlement, les auditeurs ont souligné l'enjeu fort lié à la meilleure compréhension et la plus grande lisibilité attendues vis-à-vis des différentes parties prenantes dans son prochain projet stratégique.

Notre structure doit continuer de développer des moyens d'actions innovants tout en rendant son périmètre d'activités compréhensible, lisible, efficace et performant : c'est un défi réel et stratégique. Le GIP FCIP de Lille, au regard de son développement et du nombre de projets conduits, doit maintenant se doter d'une lisibilité tout à fait concrète. Le GIP FCIP de Lille doit être compréhensible et clair dans ses objets pour les EPLE et pour les usagers de ces EPLE, à savoir les apprentis et de manière élargie l'ensemble des apprenants que le GIP FCIP de Lille accompagne.

A l'aune de ce nouveau projet stratégique, j'ai souhaité au regard des constats lors de ma prise de fonction que le GIP FCIP de Lille entre dans une phase de stabilisation. Néanmoins, le GIP FCIP de Lille doit par son action continuer à innover, accompagner et structurer. Il est désormais dans un temps dialogique et doit assumer ses antagonismes et s'en enrichir.

Dans cette perspective, et d'un point de vue méthodologique, j'ai pris l'attache de l'ensemble de nos administrateurs, des corps d'inspection, des partenaires internes à l'institution et externes et j'ai consulté les encadrants des services du GIP FCIP de Lille. Une démarche de design de service a également accompagné la construction de ce nouveau projet pour permettre une meilleure idée du projet et in fine une communication et une compréhension optimisées de celui-ci via le prototypage d'outils nouveaux dans des formats renouvelés.

4 missions structurantes définissent le GIP FCIP de Lille :

- La formation professionnelle
- L'innovation pédagogique
- Les métiers d'avenir
- Les actions éducatives

Les enjeux définis et détaillés ci-après sont fondés sur ces 4 missions, qui s'inscrivent pleinement dans les valeurs du service public (la planche jointe en appui de cette note de présentation détaille tout à la fois la raison d'être du GIP FCIP de Lille, son identité, son territoire et son ambition pour les prochaines années dans l'environnement qui est le sien à aujourd'hui).

Deux orientations, autonomie et qualité de service, structurent les 2 enjeux repris ci-après :

Un GIP conséquent, expérimenté, structuré et ancré auprès de l'autorité académique, de ses usagers, de ses territoires denses et jeunes pour conforter son accompagnement au service de la formation et de l'insertion professionnelle dans les Hauts-de-France : dans cette perspective, la réindustrialisation est un réel cap, de même que l'ancrage territorial fort du GIP FCIP de Lille. L'ambition ici est à la fois de permettre la montée en compétence pédagogique et didactique de nos formateurs, agents ou vacataires du GIP FCIP de Lille, mais aussi celle de l'ensemble des agents avec la mise en place de plans de développement de compétence répondant aux attentes et aux enjeux de chaque partie prenante. L'inscription de la structure dans des projets d'envergure, en tant que porteur ou acteur, permettra de contribuer à l'attractivité des métiers pour tous les publics, y compris ceux éloignés de l'emploi. Ce travail ne pourra être conduit qu'en lien étroit avec les acteurs de la formation de l'académie de Lille (corps d'inspection, GRETA) et de la Région académique, notamment le GIP d'Amiens.

Un GIP FCIP de Lille solide et stabilisé financièrement mais également innovant pour accroître la qualité de ses prestations, notamment en termes pédagogiques et didactiques. La qualité pédagogique des prestations de formation qu'il conduit en lien avec les acteurs académiques de la formation professionnelle, et plus singulièrement dans le cadre de son CFA, doit être un marqueur fort de son action, qui conduira nécessairement à une meilleure compréhension et une plus grande lisibilité de ses activités. Le GIP FCIP de Lille pourra pleinement s'appuyer sur son capital humain engagé et pluriel autour des valeurs qui le fondent. Sa cartographie des métiers simplifiée et stabilisée contribuera à une meilleure compréhension de ses actions et de son périmètre, de même qu'une gestion prévisionnelle des parcours professionnels des agents ambitieuse en termes de mobilités internes et de formation (tout en restant en adéquation avec sa politique salariale envisagée en articulation avec celles des différents acteurs académiques).

Ces enjeux forts, apparus à la faveur des échanges conduits avec l'ensemble des parties, sont déclinés en axes opérationnels, objectifs, actions et indicateurs par processus (conformément aux exigences des 2 référentiels qualité dans lesquels le GIP FCIP de Lille est inscrit) dans le livret présenté ici.

L'ambition pour le GIP FCIP de Lille est bien d'être identifié et reconnu comme un outil incontournable de la formation via une forte implantation territoriale au service de l'ensemble des acteurs académiques, mais également pour ses personnels via une professionnalisation accrue de l'ensemble des agents (GIP et non GIP) intervenant auprès des apprenants au sein des EPLE.

L'accompagnement du réseau territorial par le siège sera un axe de travail important pour les 3 années de mise en œuvre de ce nouveau projet stratégique pour accroître les réponses en termes RH, mais aussi accompagner notre réseau, tout en repensant les articulations entre les missions des agents en territoires suite à la mise en place des bureaux des entreprises.

Dans cette perspective, un plan de développement des compétences ambitieux, pluri disciplinaire et ouvert également aux personnels académiques intervenant dans le cadre de l'apprentissage sera mise en œuvre.

L'expertise acquise sur les portages de projets, notamment les AMI, a permis également de développer le réseau des partenaires et l'identification de la structure : il appartient au GIP FCIP de Lille désormais de capitaliser sur cette image pour accroître la visibilité autour de ses activités et asseoir la qualité de ses ressources humaines.

Trois objectifs de réalisation viendront également compléter ces deux enjeux. Ceux-ci seront mis en valeur dans le cadre de la définition de la marque employeur du "GIP FCIP de Lille" :

- S'engager pour les formations/prestations proposées et affirmer ainsi les valeurs du service public de l'Éducation au siège comme en territoire et ce dans un champ concurrentiel marqué
- Partager l'expertise acquise en accompagnant les parties prenantes : UFA, usagers, autorités de tutelle, agents
- Progresser d'un point de vue managérial en s'appuyant sur l'amélioration continue pour accompagner sereinement le développement du GIP FCIP de Lille.

L'objectif transversal est bien la **stabilisation et la sécurisation des activités portées par le GIP FCIP de Lille** par :

- La professionnalisation des équipes dans leurs fonctions et missions actuelles : de nouvelles évolutions de l'organigramme du siège afin de mieux faire comprendre les activités portées seront engagées dans la continuité des réflexions d'ores et déjà conduites dans les prochains mois.
- La clarification des périmètres de responsabilités internes et externes : les certifications qualité y contribuent d'ores et déjà fortement mais il conviendra de mieux accompagner l'appropriation dans une logique de collaboration renforcée et de simplification.
- La proposition d'un plan de développement des compétences évolutif et partagé avec l'académie pour les équipes intervenant sur le périmètre du GIP FCIP de Lille (notamment au titre de l'apprentissage) et de manière plus opérationnelle pour chaque processus du GIP FCIP de Lille de plans d'actions sur les 3 années.
- La simplification des canaux de communication dans une logique de transparence accrue sur la base des conclusions de la mission de design de service.
- L'accompagnement à l'aptitude au changement lié notamment aux différentes réformes de l'Etat en cours et à venir.

Les équipes du GIP FCIP de Lille ont montré ces 3 dernières années leur capacité d'adaptation, d'organisation structurée, d'accompagnement du changement afin de répondre aux enjeux nationaux tout en se saisissant des opportunités liées : elles devront pour les 3 prochaines années continuer à être dans une logique de prospective pour améliorer la qualité de service, pérenniser leurs actions tout en étant force de proposition auprès de l'autorité académique.

Une restitution annuelle permettra de rendre compte de nos progrès et d'identifier les axes d'amélioration. Cette transparence est essentielle pour préserver la confiance de tous les acteurs impliqués.

Voilà l'ambition fixée que je vous présente aujourd'hui en ma qualité de directeur de cette structure qu'est le GIP FCIP de Lille de l'académie de Lille.

Le directeur du GIP FCIP de Lille
Bertrand DERQUENNE



Le GIP FCIP de Lille est aussi un acteur engagé sur les projets à forte dimension environnementale et climatique

En effet, le GIP FCIP de Lille s'inscrit pleinement dans le plan de relance France 2030 qui soutient les priorités d'investissements stratégiques répondant aux grands enjeux de transition, notamment écologique, de notre économie et de notre société en adaptant son offre de formation professionnelle.

Ainsi les actions planifiées dans le cadre des projets portés par le GIP FCIP de Lille comme la sensibilisation des jeunes des Hauts-de-France répondent à ces deux objectifs :

- Décarbonner l'industrie
- Produire près de 2 millions de véhicules hybrides et électriques (cf Enjeu 1 / Axe 1 / Objectif 3)

Une Stratégie de Région Académique de Développement pour le réseau de la formation professionnelle 2021-2024

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 quelle que 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.

**Un projet stratégique qui répond
pour les 3 prochaines années
aux attendus des différentes
parties prenantes interrogées,
aux risques et aux opportunités
identifiées.**

Présentation des enjeux, axes, objectifs et actions

Enjeu 1 Un GIP FCIP de Lille conséquent, expérimenté, structuré et ancré auprès de l'autorité académique, de ses usagers, de ses territoires denses et jeunes pour conforter son accompagnement au service de la formation et de l'insertion professionnelles en Hauts-de-France.

Axe 1

Répondre dans les Hauts-de-France aux enjeux de la ré-industrialisation du territoire et aux enjeux nationaux et européens.

> Objectif 1

Contribuer à l'adaptation de l'offre de formation professionnelle (apprentissage, VAE, formations sanitaires et sociales,...) notamment via la transformation des plateaux techniques disponibles / mis à disposition.

> Objectif 2

Monter en compétences les formateurs dispensant les formations portées et les conseillers VAE via la mise en place d'actions de formation.

> Objectif 3

Sensibiliser les jeunes des Hauts-de-France aux métiers industriels (AMI, projets européens,...) en lien avec les directions des EPLE sur la dimension de l'alternance.

Indicateur

- Taux d'investissement annuel du GIP FCIP de Lille sur les plateaux techniques des UFA

RSO4 Territoire

RSO5 Environnement

RSO3 Économie

Axe 2

Ancrer l'action du GIP FCIP de Lille dans ses territoires d'intervention et auprès de ses usagers (prescripteurs, financeurs, apprenants, partenaires de la région académique).

> Objectif 1

Disposer d'antennes territoriales du siège pour faciliter les réponses aux besoins des établissements et des agents du GIP FCIP de Lille.

> Objectif 2

Promouvoir au plus près des publics cibles et plus particulièrement ceux éloignés de l'emploi, et des financeurs, les offres de formation du réseau de la formation professionnelle (CFA, DAVA, GRETA).

> Objectif 3

Développer la compréhension et l'image du GIP FCIP de Lille auprès de ses différentes parties prenantes.

Indicateur

- Taux de satisfaction des parties prenantes sur les actions définies en territoire

RSO4 Territoire

Enjeu 2 Un GIP FCIP de Lille solide et stabilisé financièrement mais également innovant pour accroître la qualité de ses prestations, notamment en termes pédagogique et didactique

Axe 1

Pérenniser et conforter la sécurisation administrative et financière des activités portées.

> Objectif 1

Stabiliser les fonctions financières, RH et administratives en s'appuyant sur la démarche qualité et le contrôle interne et le renforcement des compétences managériales.

> Objectif 2

Développer l'attractivité de la structure et attirer des profils expérimentés.

> Objectif 3

Fidéliser les agents autour des valeurs du service public d'engagement, d'exemplarité via la définition d'une marque employeur (promotion de la mobilité interne, actions QVCT, actions sociales,...).

Indicateurs

- Taux d'écrêtement des projets
- Taux de facturation OPCO
- Baromètre social
- Taux d'encaissement des factures OPCO
- Taux de recrutement GIP

RSO1 Gouvernance

RSO2 Social

Axe 2

Conforter la qualité des prestations en termes pédagogique et didactique.

> Objectif 1

Déployer un plan de développement des compétences des formateurs répondant aux enjeux pédagogique et didactique.

> Objectif 2

Développer des projets et des actions répondant aux enjeux de mobilité, d'orientation et de conseil pour les apprenants et pour les EPLE sur la dimension apprentissage.

> Objectif 3

Expérimenter des contenus pédagogiques innovants et différenciés en lien avec les acteurs académiques (corps d'inspection).

Indicateurs

- Taux de réalisation des projets pédagogiques portés par le CFA
- Taux de réalisation des formations de formateur

RSO1 Gouvernance

RSO4 Territoire

SWOT 2024

Opportunités

Nouveaux éléments de l'environnement de la formation professionnelle pouvant être exploités et valorisés dans la perspective du nouveau projet stratégique du GIP FCIP de Lille :

- > Les différentes réformes et impulsions politiques (voie professionnelle/projet/VAE/AMI...) permettant l'inscription dans des sources de financement pérennes ou nouvelles
- > Le renforcement des collaborations et partenariats existants (services académiques, Région Académique, monde économique) et le développement de nouveaux partenariats
- > L'évolution des métiers d'avenir et adaptation des formations de l'Éducation nationale pour y répondre

Forces

Des valeurs :

- > Sens du service public / Portage des politiques publiques
- > Exemplarité, éthique, déontologie
- > Engagement, progrès, confiance

Du sens donné à nos actions :

Être un outil apportant une expertise et un accompagnement au service des usagers et des parties prenantes dans le cadre du développement sur les trois voies de formation

Des ressources internes identifiées :

Expertise, qualité de l'accompagnement, transversalité organisationnelle pour répondre aux évolutions et au développement des activités

Ressources humaines :

- > Structuration : service qualité, département juridique, département Déploiement et Conseil, Cellule Suivi Insertion et Observatoire de la Vie des Apprentis
- > Investissement et expertise des équipes reconnus
- > Professionnalisation circulaire, mobilité interne accompagnée, PDC (Plan de développement des compétences) évolutif
- > Soutien de la direction dans la mise en place des actions et projets

Ressources financières : capacité d'investissement, autonomie juridique et administrative pour lancer des projets et capacité à être force de proposition

Maillage territorial fort : des plateaux techniques performants, des personnels à l'écoute

Démarche qualité intégrée dans les pratiques des agents



Menaces

Le GIP FCIP de Lille au confluent de différentes stratégies :

- > Impacts des réformes qui peuvent difficilement être anticipés (coût financier significatif, impact RH, charge de travail)
- > Place et image des missions du GIP FCIP de Lille vis-à-vis des partenaires extérieurs : lisibilité du périmètre et de l'action du GIP FCIP de Lille
- > Transparence des échanges et circuit de diffusion des informations à améliorer à l'interne et à l'externe

Le GIP FCIP de Lille face à la concurrence :

Concurrence

- > Organismes privés (CFA privés)
- > Communication et force commerciale à prendre en considération

Intelligence artificielle (IA) :

- > Phénomène concurrentiel : offre de formations à distance
- > Maîtrise de l'IA par la concurrence
- > IA peut menacer certaines activités du GIP FCIP de Lille

Faiblesses

Freins constatés au développement du GIP FCIP de Lille :

- > Complexité de la structure : manque de visibilité externe, problème d'attractivité
- > Difficulté à adapter les moyens à l'évolution rapide de la structure (humains : recrutements et matériels : locaux, outils)
- > Manque de communication interne (descendante et transversale) : manque d'éléments dans la compréhension, réflexion dans la prise de décision
- > Travail collaboratif/cohésion entre les services à renforcer et à développer

Ressources internes à développer :

- > Ressources humaines : difficultés à recruter et à pérenniser les emplois (manque d'attractivité, de visibilité, offres d'emploi et fiches de poste complexes, manque de clarté)
- > Outils numériques : manque de performance pour la gestion de projet
- > Simplification des outils de fonctionnement attendue
- > Manque de temps pour analyser, prendre du recul, partager les informations, échanger les connaissances, se concerter

Calendrier prévisionnel et méthodologie de construction du projets stratégique 2024-2027

13 décembre 2023

Séminaire stratégie du GIP FCIP de Lille

Échanges sur le bilan de l'année 2023 et les perspectives d'avenir + Analyse SWOT par groupe de travail

Accompagnement design de service (cf. pages _ et _)

Responsables : Direction et pilotes processus

Janvier & février 2024

CODIR : Écriture du nouveau projet stratégique et présentation de la note stratégique à la Rectrice

Responsables : Direction et Service Qualité

26 mars 2024

Réunion de coordination : Présentation des nouvelles orientations et proposition d'actions

Responsables : Direction et pilotes processus

15 avril 2024

Retour des contributions pour le plan d'action du projet stratégique

Responsables : Pilotes processus

22 mai 2024

Agrégation des contributions par typologie de processus pour dresser la note de présentation du nouveau projet stratégique 2024/2027

Responsables :

Processus de management : B. DERQUENNE + Pilotes concernés

Processus de réalisation : P-A. LAMAND + Pilotes concernés

Processus de support : V. DUCORNET + Pilotes concernés

28 mai 2024

Revue de direction : Présentation du nouveau projet stratégique aux pilotes processus

Responsables : Direction et Service Qualité

30 mai 2024

Présentation du nouveau projet stratégique aux organisations syndicales et aux autorités de tutelle

Responsable : Direction

Restitution design de service

04 juin 2024

CODIR : Validation du livret de présentation du nouveau projet stratégique avant rendez-vous au rectorat

Responsables : Direction et Service Qualité

10 juin 2024

Présentation du nouveau projet stratégique à la rectrice

Responsable : Direction

17 juin 2024

Présentation du nouveau projet stratégique aux membres de l'Assemblée Générale

Responsable : Direction

30 août 2024

Communication aux personnels du livret du nouveau projet stratégique

Responsables : Département Communication et Service Qualité

01 septembre 2024

Mise en œuvre des nouvelles actions liées au nouveau projet stratégique

Responsable : GIP FCIP de Lille

Le design de service en appui de la construction du projet stratégique 2024 - 2027

Objectifs poursuivis

De façon générale quelques applications possibles :

- trouver des solutions innovantes à des problèmes complexes
- permettre à des équipes pluridisciplinaires de travailler ensemble, avec des modes participatifs
- s'approprier et embrasser les changements d'une organisation
- fédérer une équipe autour d'une vision, d'un projet, etc.
- donner la place aux différentes parties prenantes

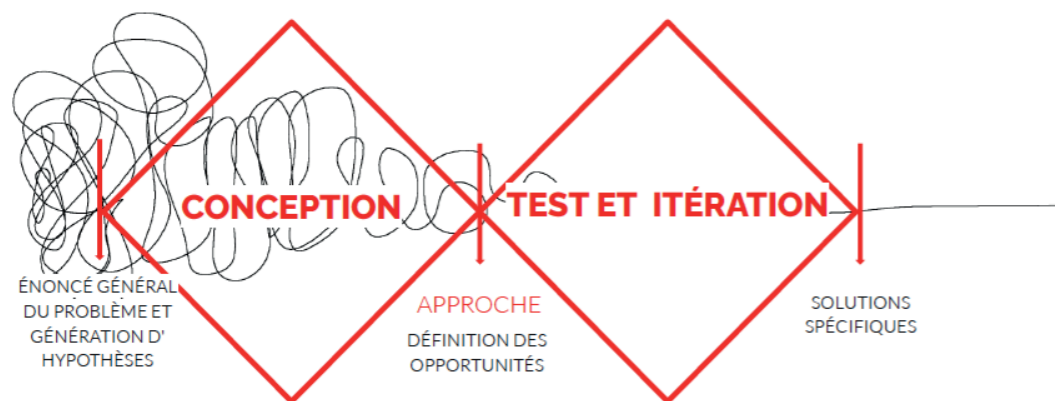
Plus spécifiquement sur le GIP FCIP de Lille :

- co-crée avec les parties prenantes afin qu'elles puissent s'approprier l'offre et le projet stratégique du GIP FCIP de Lille
- accompagner au changement en interne
- valoriser la marque employeur
- travailler sur les dynamiques de travail
- collectif, participatif favorisant la cohésion d'équipe
- expérimenter des processus d'intelligence collective

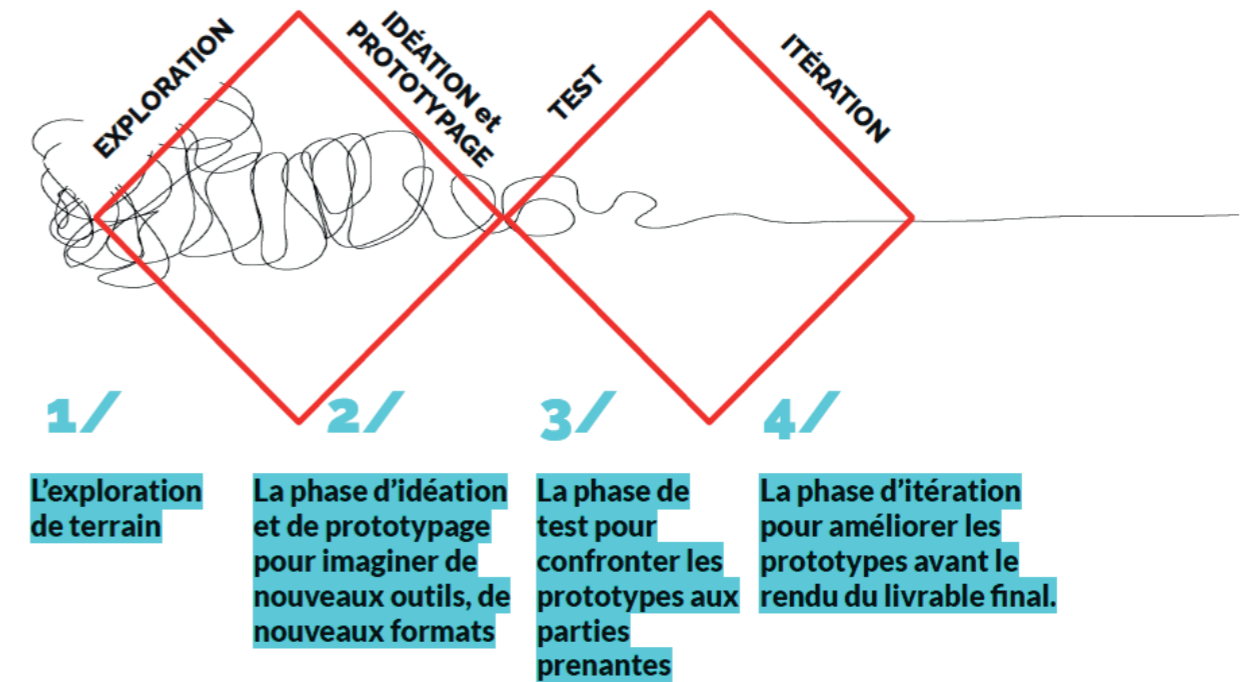
Méthode utilisée

Le double diamant

Le double diamant est une méthodologie de conception et d'innovation développée par le Design Council en 2004 pour trouver des solutions à des problèmes complexes, tels que les changements culturels, qui répondent aux besoins des gens. Pour ce projet, l'adaptation suivante du double diamant est proposée :



4 phases successives et complémentaires



Présentation des phases

1

Exploration

Décembre 2023 à Mars 2024

Objectif

Explorer sur le terrain, organiser des groupes de travail avec les parties prenantes et commencer à trouver des solutions

Personnels associés

- 1 administrateur du GIP
- 1 agent du GIP
- 1 partenaire du GIP
- 1 agent du réseau territorial du GIP
- 1 apprenti
- Formateur en UFA
- CPE d'un UFA

Partenaires :

- Conseil régional
- Maître de stage d'un apprenti
- Chef d'une entreprise membre consortium
- Directrice d'école élémentaire
- Bénéficiaire Ecole ouverte
- Bénéficiaire d'une VAE
- Bénéficiaire d'un BDC
- Apprenant du CAFOC
- Parents d'apprentis

2

Idéation et prototypage

Mars à Avril 2024

Objectif

Imaginer de nouveaux outils, de nouveaux formats

3

Tests

Avril à mai 2024

Objectif

Confronter les prototypes aux parties prenantes

Personnels associés

Chantier 1 : Création d'une présentation du socle commun du GIP FCIP de Lille

- Secrétaire Général adjoint de l'académie de Lille
- Président du GRETA Grand Hainaut
- Inspecteur de l'Education Nationale - Directeur de l'IFRAAS
- Cheffe d'établissement LP Mongy et directrice d'UFA

Chantier 2 : Création d'une plateforme de messages

- Responsable du bureau des entreprises
- Administrateur d'applications et de base de données, cellule contrat apprentissage
- Chargée de développement, animation et coordination, DAVA
- Cheffe de service du SAPIAQ
- Assistante de direction, secrétariat général
- Assistante UFA

Chantier 3 : Remplacement de GIP FCIP de Lille par un autre nom

- Président du GRETA Grand Hainaut
- Chef du département communication
- Secrétaire Général adjoint - directeur des affaires financières
- Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques au LP Mongy
- Responsable du bureau des entreprises du LP Mongy

Chantier 4 : Formalisation de l'offre de services à partir des 4 missions du GIP FCIP de Lille

- Formateur LHIL
- Directeur adjoint du GIP FCIP de Lille
- Cheffe du département appels d'offres et suivi des marchés
- Administrateur d'applications et base de données, cellule contrat apprentissage
- Cheffe du service qualité
- Coordinateur administratif adjoint, cellule digitale
- Délégué pédagogique filières et innovation
- Cheffe de service du SAPIAQ

Chantier 5 : Création de l'image corporate du GIP FCIP de Lille

- Secrétaire Général en charge de la prospective et des moyens - Chef du département gestion des personnels
- Directrice des Ressources Humaines du GIP FCIP de Lille
- Cheffe du service des recettes
- Responsable du pôle comptable - mandataire de l'agent comptable
- Responsable du service des systèmes d'information
- Cheffe du département appui juridique
- Cheffe d'établissement LP Mongy et directrice d'UFA

4

Itération

Mai 2024

Objectif

Améliorer les prototypes avant le rendu du livrable final

Points clés de la phase d'exploration

Les enjeux pour le GIP FCIP de Lille d'ici à 2027

- 1 Accompagner la politique de la Rectrice de l'académie de Lille
- 2 Améliorer sa notoriété
- 3 Être véritablement identifié par l'ensemble des acteurs
- 4 Gagner en lisibilité en fonction des interlocuteurs
- 5 Affirmer une volonté d'opérationnalité agile et flexible dans l'écosystème territorial, politique et financier de la formation

Préconisations à partir des mots clés testés qualifiant le GIP FCIP de Lille

Identité du GIP FCIP de Lille

Le GIP FCIP de Lille c'est ...

Option 1
Une agence académique

Option 2
Une structure

Option 3
Un service de l'Éducation nationale

Ses valeurs

Confiance : dans les formations et prestations proposées,

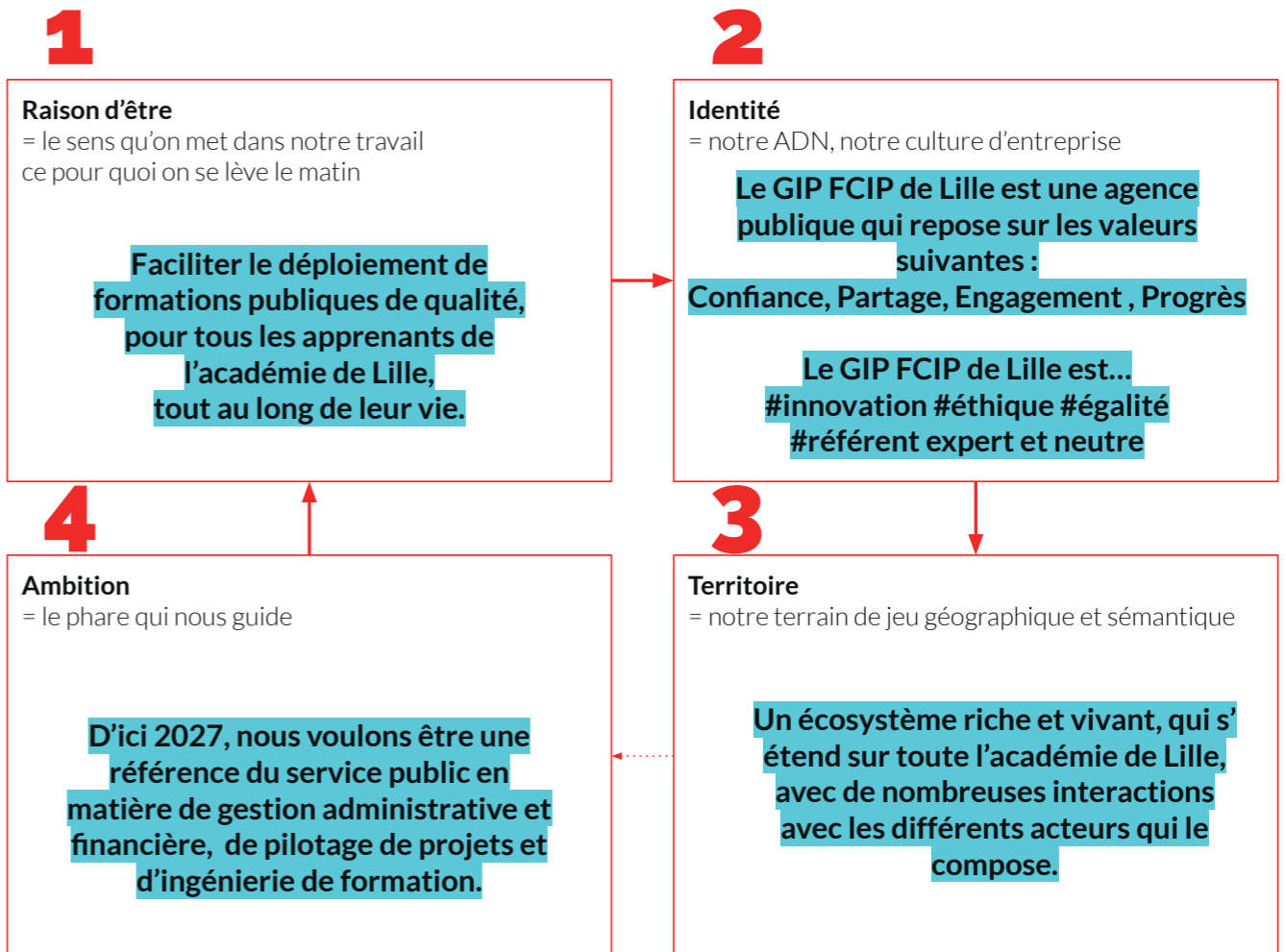
Partage/ Engagement : accompagnement des parties prenantes (UFA, usagers, autorités de tutelle, agents)

Progrès : amélioration continue, professionnalisation et accompagnement des agents

Ses qualificatifs

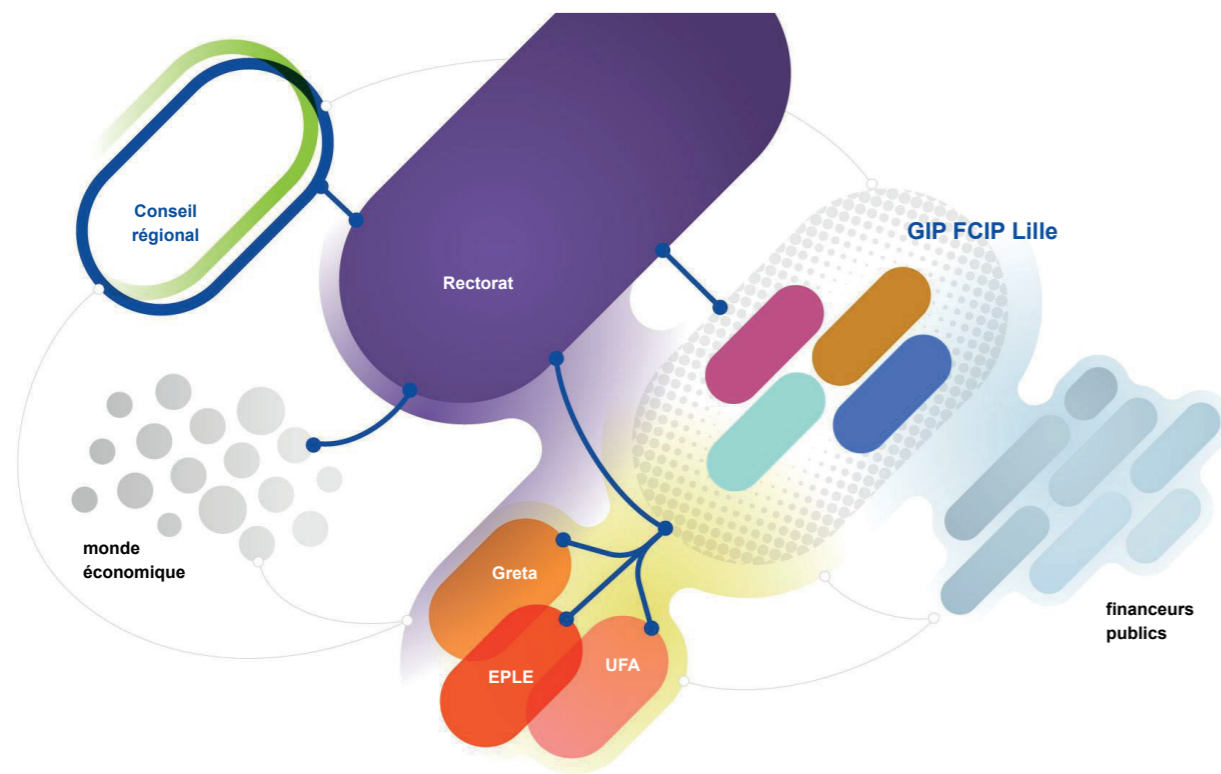
Innovation
Éthique
Égalité
Réfèrent expert et neutre

Socle et ambition du GIP FCIP de Lille d'ici 2027



Le positionnement du GIP FCIP de Lille au regard de son offre de service

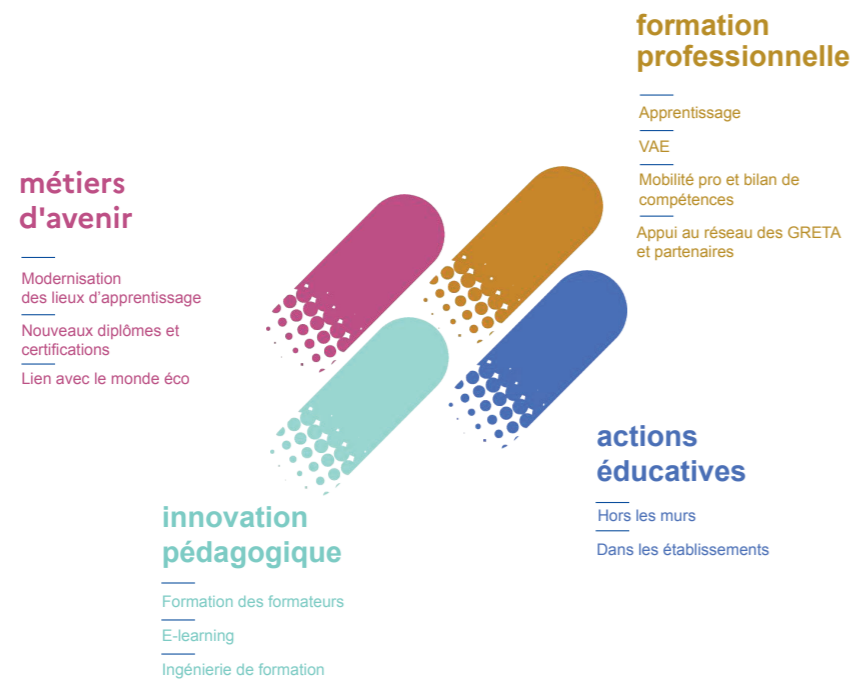
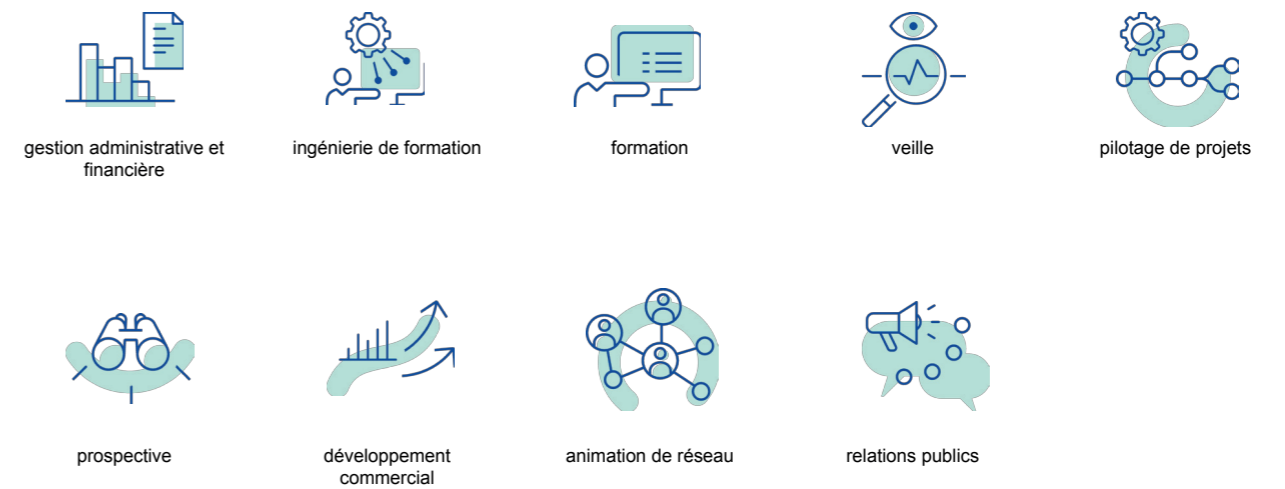
Notre écosystème au service des apprenants, bénéficiaires de nos actions



Nos missions et champs d'actions



Les champs d'action du GIP FCIP de Lille



Conclusion : chantiers à engager

1 Désigner le GIP FCIP de Lille comme une agence académique.

2 Nommer le GIP FCIP de Lille

Talencia
Lianova
Autre ?

... et déposer le nom auprès de l’INPI.

Action à mettre en place : Plan de communication externe

3 Créer une image corporate et fédérer autour d’une marque employeur forte.

4 Communiquer autour du nouveau projet via une vidéo motion design.

5 Utiliser la plateforme des présentations du GIP FCIP de Lille, nouvelle agence académique de la formation professionnelle de l’académie de Lille.

Notes

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Roadmap 2024 - 2025

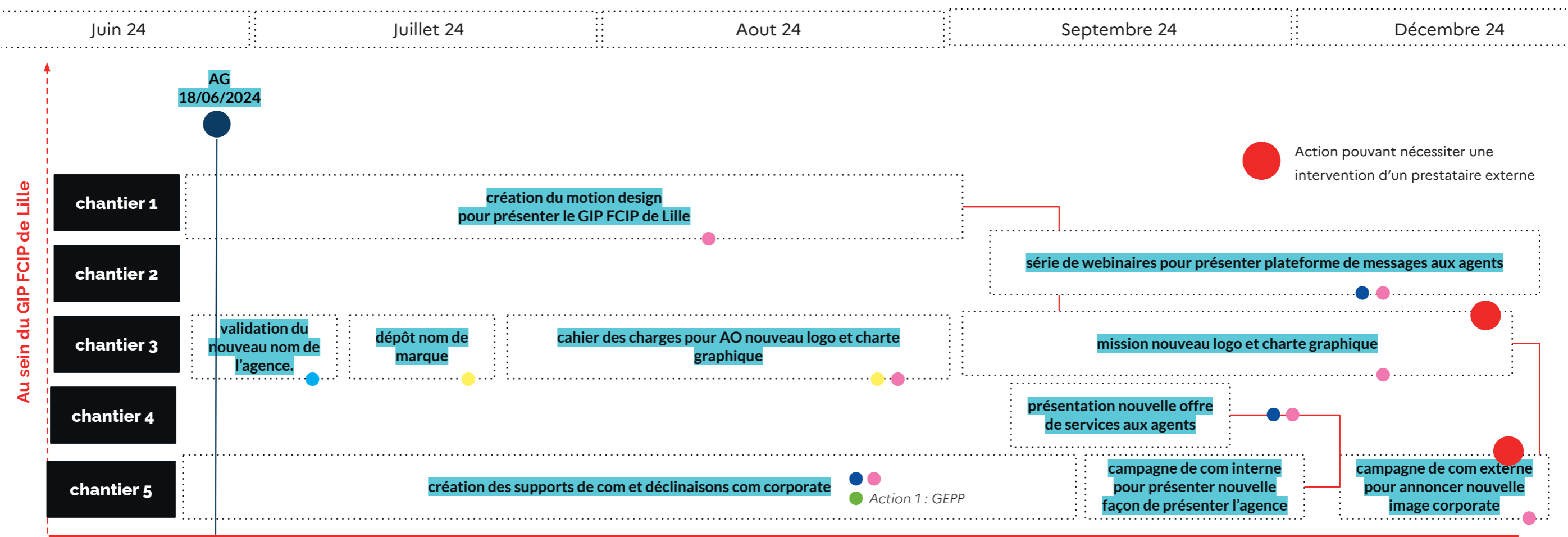
1ères réponses aux :

Enjeu 1 - Axe 2 - Objectif 3

Développer la compréhension et l'image du GIP FCIP de Lille auprès de ses différentes parties prenantes

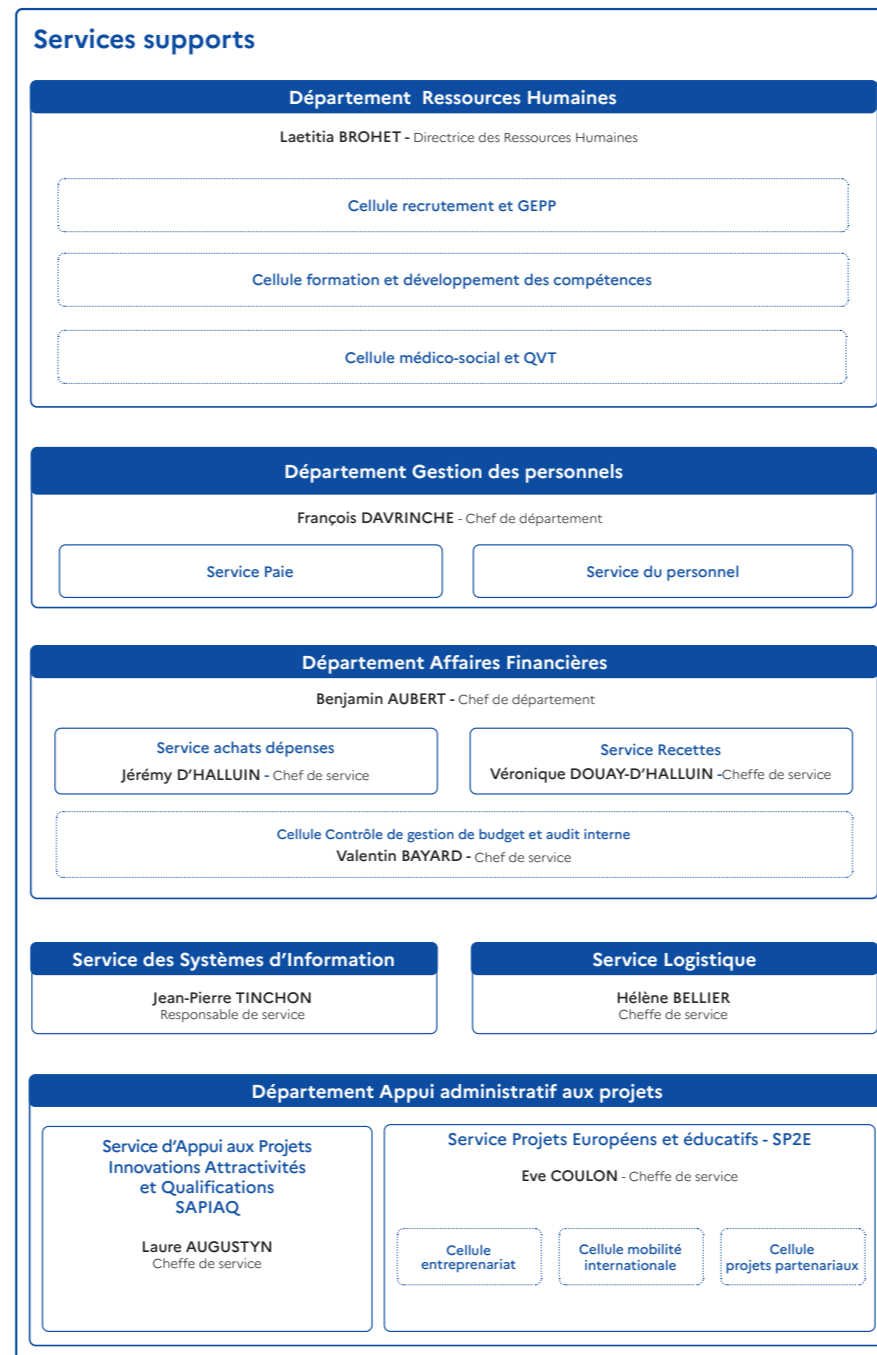
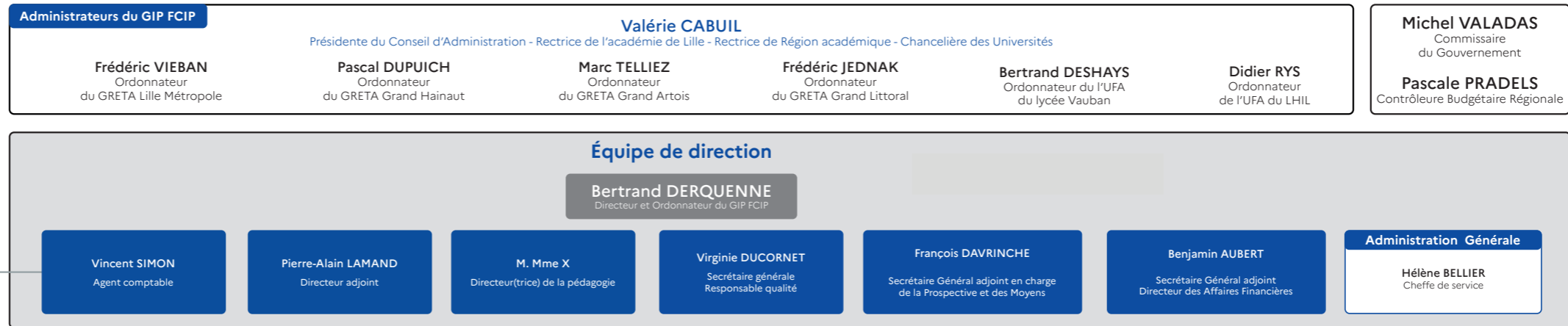
Enjeu 2 - Axe 1 - Objectif 3

Fidéliser les agents autour des valeurs du service public d'engagement, d'exemplarité via la définition d'une marque employeur (promotion de la mobilité interne, actions QVCT, actions sociales,...)



Organigramme

Date : 04.09.2024
Indice : J
GRHDI003



Projet stratégique 2024-2027



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

gipfcip-lille.fr