

# COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Réunion du 10 JUIN 2024

\*\*\*\*\*

## RAPPORT POUR AVIS

### PÔLE TRAVAIL : ENTREPRISES ET EMPLOI

### PROPOSITION D'ORGANISATION DE LA DIRECTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

#### 1. CONTEXTE ET ENJEUX

##### Contexte :

Depuis 2016, la Direction de la formation professionnelle (DFP) élabore et suit le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles, gère la relation institutionnelle avec les partenaires dont le CREFOP (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles). Elle recense les besoins en matière de formation professionnelle continue et construit les programmes dans une démarche prévisionnelle adossée aux besoins des entreprises, des territoires et des publics.

La DFP s'inscrit donc dans une double approche :

- une action structurante en matière de formation et d'orientation professionnelles basée sur l'élaboration et la mise en œuvre de cadres stratégiques partenariaux (CPRDFOP- CPER)
- une action d'élaboration (création, innovation) des politiques et dispositifs de formation continue et d'orientation professionnelles. Elle élabore dans ce cadre une offre de formation structurante, complétée par un ensemble de mesures plus individualisées et gère les relations avec des opérateurs du conseil en évolution professionnelle, notamment les missions locales, France Travail et d'autres partenaires en charge de l'accompagnement des publics tels les Départements ou les Ecoles de la 2ème chance.
- Ces missions sont complétées par les nécessaires fonctions de contrôle et d'évaluation qui s'imposent aux politiques publiques et qui en permettent le pilotage et l'adaptation.

L'organisation actuelle de la DFP date de 2018. Elle repose sur 3 départements qui répondaient dans l'organisation actuelle jusqu'à récemment encore aux finalités politiques et à la feuille de route de la direction générale. Pour autant, le contexte de la DFP a fortement évolué depuis près de 2 ans.

Évolution interne à la collectivité :

- le CPRDFOP 2022-2027 qui transforme le dialogue avec les branches professionnelles pour lequel des attentes fortes d'opérationnalisation sont exprimées par la sphère politique ;
- l'évolution du pôle Travail : entreprises et emploi, qui fait évoluer les relations de travail avec d'autres directions ;
- 2 modes distincts de présence territoriale de la DFP qui perdurent depuis la fusion ;

- des modes de travail qui évoluent (télétravail, distanciel, partage des espaces de travail...).

Évolution externe à la collectivité:

- la Loi pour le Plein emploi qui crée France Travail et réinterroge le partenariat avec l'écosystème de l'emploi-formation ;
- le nouveau Pacte régional d'investissement dans les compétences 2024 – 2027 qui fixe des orientations nouvelles ;
- De grands projets régionaux de développement économique (gigafactories, Dunkerque 2030, Canal Seine Nord Europe...).

## Enjeux

Au regard de ces éléments et même si l'organisation actuelle permet encore de répondre en partie aux enjeux, il apparaît nécessaire de faire évoluer l'organisation de la DFP. Il ne s'agit pas de tout réorganiser mais de définir ce vers quoi nous devons aller pour répondre davantage aux enjeux de cohérence et d'efficacité de l'action régionale. Il s'agira notamment de :

- faire évoluer l'organisation pour développer en interne le mode projet que l'environnement direct induit de plus en plus ;
- définir un modèle harmonisé d'organisation territoriale cible de la DFP en redéfinissant également les missions des agents dans les territoires ;
- réinterroger les activités et la réalisation des missions par les services au regard de leur positionnement dans l'organigramme et réinterroger les modes de travail ;
- développer/renforcer la collaboration et la recherche de cohérence d'intervention avec d'autres directions, eu égard notamment à l'évolution du pôle et de ses directions ;
- de renforcer en interne la déclinaison opérationnelle du CPRDFOP dans une logique de plus grande proximité avec les territoires et avec les partenaires.

## 2. CALENDRIER ET METHODE DE CONCERTATION

L'organisation de la DFP est multi-sites et nécessite des espaces d'échanges organisés avec les agents. Pour ce faire, la direction réunit chaque année un séminaire pour l'ensemble des agents et va également une fois par an à leur rencontre, en participant aux réunions de service, leur offrant ainsi la possibilité d'aborder tout type de sujet.

Pour toutes les démarches de changement important qu'elle entreprend, la direction pose le principe de la concertation la plus large possible et de la réflexion collective avec les agents comme préalable. C'est ce qui a été fait pour la réorganisation de la DFP.

Par ailleurs, la direction s'est attachée à respecter le cadre méthodologique validé par les OS afin d'impliquer le plus grand nombre.

- ✓ Du **21 novembre 2023 au 28 mai 2024** : différentes réunions et autres modalités d'échange ont permis l'implication des agents. La direction a proposé l'installation d'un groupe de suivi interne ayant pour finalités d'être informé du déroulement de la démarche de concertation et d'apporter des contributions au projet. 15 agents volontaires ont participé au groupe de suivi. L'ensemble des contributions et des propositions a été mis à la disposition des agents via l'espace DFP de l'intranet Léo.

- ✓ **21 novembre 2023** : Codir élargi (ensemble des managers et des conseillers techniques) consacré entièrement à l'organisation de la DFP.
- ✓ **23 janvier 2024** : séminaire de direction en présence de la DGA pour le lancement de la démarche de concertation. Après la présentation des constats posés par le Codir élargi, les agents ont participé à des ateliers visant à enrichir les constats et à proposer des 1ères pistes d'évolution.
- ✓ **Du 29 janvier au 13 février** : ouverture d'une boîte à idées sous forme de questionnaire anonyme permettant à tous les agents de s'exprimer sur les constats, de formuler des propositions.
- ✓ **30 janvier** : suites et fin des ateliers lancés le 23 janvier pour permettre à tous les agents de participer à tous les ateliers.
- ✓ **23 février** : 1<sup>ère</sup> réunion du groupe de suivi interne.
- ✓ **12, 19 et 26 mars** : 3 groupes de travail sont organisés 2 fois à chacune de ces 3 dates pour permettre cette fois encore aux agents qui le souhaitent de participer à chaque groupe. Ces groupes de travail ont permis de présenter la synthèse des premières pistes d'évolution formulées lors des ateliers des 23 et 30 janvier ainsi que dans la boîte à idées, de les enrichir puis d'estimer avec les participants le degré d'adhésion aux propositions.
- ✓ **04 avril** : restitution des groupes de travail par les binômes d'animateurs.
- ✓ **04 avril** : Codir restreint pour esquisse d'une 1<sup>ère</sup> maquette d'organisation.
- ✓ **05 avril** : 2<sup>ème</sup> réunion du groupe de suivi interne.
- ✓ **08 avril** : Codir élargi pour présentation de la synthèse de chaque groupe de travail puis réflexion en atelier sur les modes de travail à renforcer. Présentation pour échanges d'une 1<sup>ère</sup> version d'organigramme fonctionnel.
- ✓ **Du 15 au 26 avril** : concertation individuelle avec chaque responsable de secteur du service « Publics et animation des territoires » sur l'évolution envisagée du service.
- ✓ **06 mai** : présentation aux agents du service « Publics et animations des territoires » des évolutions envisagées pour le service.
- ✓ **16 mai** : présentation des évolutions aux agents du service « Fonds structurels » et à l'équipe en charge du contrôle.
- ✓ **21 mai** : présentation des évolutions les concernant aux agents des secteurs « Programme régional de Formation » et « Accompagnement de l'évolution professionnelle ».
- ✓ **21 mai** : présentation des évolutions les concernant aux agents du département « Animation stratégique ».
- ✓ **28 mai** : séminaire avec l'ensemble des agents pour présentation de la nouvelle organisation avec présence des OS et de la DGA.

### 3. ORGANISATION DE LA DIRECTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Fort de l'ensemble de la démarche et de la richesse de cette large concertation, il est apparu que la nouvelle organisation de la DFP doit permettre :

- de mieux accompagner l'évolution des modes de travail en priorisant 3 dimensions :
  - o l'interconnaissance des missions des services
  - o la transversalité d'intervention entre services
  - o l'intervention en mode projet
- de renforcer le pilotage transversal des projets au sein de la direction ;
- d'accompagner en région l'installation de la nouvelle gouvernance du service public de l'emploi issue de la Loi pour le plein emploi ;
- d'accentuer la mise en œuvre opérationnelle du CPDRFOP par une meilleure relation entre les niveaux régional et territorial et un renforcement des partenariats au local ;
- d'harmoniser l'intervention de la direction auprès des partenaires sur l'ensemble du territoire régional ;
- de répondre pleinement aux enjeux du pôle Travail : entreprises et emplois.

Les modalités de déclinaison de cette nouvelle organisation respecteront les principes de sécurité, d'opportunité et de transparence pour les agents:

- Principe de sécurité : tout agent est affecté sur un poste correspondant à tout ou partie des missions qu'il exerçait, sans exclure la possibilité de mobilités choisies et négociées avec l'administration. Il ne pourra être imposé à un agent une mobilité géographique.
- Principe d'opportunité : tout agent peut candidater sur un poste vacant ou potentiellement vacant dans le cadre de la réorganisation ou faire acte de mobilité au sein de l'Institution, notamment dans le cadre d'une bourse à l'emploi interne.
- Principe de transparence : l'ensemble des conséquences de la réorganisation sera évalué avec les agents et présentées aux équipes de l'entité considérée. Les organigrammes préciseront le nombre de postes par entité aux différentes étapes de la réorganisation.

Il est ainsi proposé :

- la constitution d'une équipe interne dédiée au pilotage et à l'appui au pilotage de projets ;
- la création d'une cellule en charge du pilotage et de la coordination du CPDRFOP, de l'appui au pilotage politique et aux instances ;
- une présence rénovée de la DFP dans les territoires, tant sur le plan de son organisation que du management des équipes et des missions.

La direction de la formation professionnelle compte actuellement 159 postes dont 93 postes de A, 65 postes de B et 1 poste de C.

Sa nouvelle organisation ne requiert pas de poste supplémentaire mais appelle un redéploiement de postes en interne.

Au regard des éléments ci-dessus présentés, la répartition des postes est la suivante :

## **1- ORGANISATION DE LA DIRECTION**

Compte tenu de la création d'une équipe en charge du pilotage et de l'appui au pilotage de projets placée sous la responsabilité du directeur, il est proposé de redéployer le poste de responsable de projets vers le service « Appui au pilotage de projets ». Il est par ailleurs proposé de transformer un poste d'assistant de direction en responsable de projets et de le redéployer vers le service « Appui au pilotage de projets ». Il est également proposé de redéployer le poste de responsable projets rattaché à la direction vers le service « Appui au pilotage de projets » et le poste de cadre administratif et financier vers le département « Animation des dispositifs de formation, des territoires et des réseaux ».

La composition de la direction est la suivante :

- 1 poste de directeur (A1.3)
- 1 poste de directeur-adjoint (A1.4)
- 1 poste de conseiller technique (A2.2)
- 1 poste d'assistant de direction (B2)

## **2- CREATION DU SERVICE APPUI ET PILOTAGE DE PROJETS**

La DFP est de plus en plus souvent amenée à intervenir en mode projet, soit en tant que pilote, soit en tant que contributrice (ElectroMob, Dunkerque 2030, métiers du nucléaire, Canal Seine Nord Europe, réforme du service public de l'emploi...). Quel que soit son rôle, l'implication des équipes dans des projets de plus en plus nombreux nécessite de passer du mode gestion au mode de management de projet, doublé du développement d'un niveau d'expertise suffisant pour accompagner ces projets. Il s'agira également d'accompagner le déploiement du mode projet dans l'ensemble des services de la DFP et d'assurer le suivi d'une revue de projets permanente.

À cet effet et pour assurer un pilotage transversal des projets de la direction, il est proposé la création d'un service spécifique dont la composition est la suivante :

- 1 poste de responsable de service (A2.1) par le redéploiement du poste de responsable de service Ingénierie et innovation (A2.1).
- 4 postes de responsables de projets (A2.2) :
  - o par la transformation du poste d'assistant de direction (B2)
  - o par le redéploiement du poste de responsable de projets (A2.2) de l'équipe de direction
  - o par la transformation et le redéploiement d'un poste de responsable de secteur du service « Publics et animations des territoires » (A2.2)
  - o par la transformation et le redéploiement d'un poste de responsable de secteur du service « Programmes régionaux de formation et accompagnement de l'évolution professionnelle ».(A2.2)
- 1 poste de gestionnaire administratif et financier (B2) par le redéploiement du poste gestionnaire administratif et financier (B2) Artois-Douais.

## **3- MAINTIEN DE 3 DEPARTEMENTS**

L'organisation de la DFP en 3 départements n'a pas été remise en question durant la concertation. C'est davantage les périmètres des services qui ont été questionnés et fait l'objet de propositions de changement.

### 3-1 DEPARTEMENT PILOTAGE DE LA QUALITE INTERNE

L'organisation du département PIQI évolue peu. Le poste de GAF placé auprès du responsable de département est redéployé vers le SAF.

Au niveau du département, l'organisation est la suivante :

- 1 responsable de département (A1.4)
- 1 conseiller technique (A2.2)
- 1 cadre administratif et financier (A3)

Les enjeux en termes de suivi administratif et financier restent importants. Le SAF conserve donc son organisation avec 2 secteurs afin de garantir les délais de traitement actuel. Le poste de GAF du département PIQI est redéployé vers le SAF.

Le SAF est composé de :

- 1 responsable de service (A2.1)
- 2 responsables de secteur (A2.2)
- 18 gestionnaires administratifs et financiers (B2)

Il est proposé pour ce département, le transfert de la cellule « contrôle » du service « Fonctions Supports » vers le service « Pilotage des fonds structurels ». En effet, l'équipe en charge du contrôle des organismes de formation gère également jusqu'à présent les plaintes des stagiaires de la formation. Le transfert de la gestion des plaintes vers le service en charge de l'animation des territoires couplé au recentrage de la cellule « contrôle » sur le contrôle de conformité des actions de formation relève davantage des compétences du service « Pilotage des fonds structurels », spécialisé dans la vérification du service fait liés aux financements européens.

Par ailleurs, compte tenu des missions attendues et mises en œuvre au sein de la cellule « SI et data internes », il est proposé de faire évoluer les 2 postes de responsables projets en responsables projets informatique. Il est également proposé de transformer et de redéployer le poste de gestionnaire du service « Fonctions supports » en responsable de projet vers la cellule pilotage et coordination du CPRDFOP.

Compte tenu de ces évolutions, le service « Fonctions supports » devient le « **Service de la transformation numérique** » dont la composition est la suivante :

- 1 responsable de service (A2.1)
- 2 responsables de projets informatiques (A2.2)
- 1 responsable de projets informatiques (A2.2) par redéploiement d'un poste de responsable de secteur du service « Publics et animation des territoires »
- 2 chargés de mission (A3)
- 1 gestionnaire d'études et de systèmes d'information (B1)

Le service Pilotage des fonds structurels devient le service « **Gestion des fonds européens et contrôle** » dont la composition s'établit ainsi :

- 1 responsable de service (A2.1)
- 6 chargés de mission (A3)
- 5 gestionnaires administratifs et financiers (B2)
- 1 assistant administratif (B3)

### **3-2 DEPARTEMENT ANIMATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION, DES TERRITOIRES ET DES RESEAUX**

Le département « Offre de formation territorialisée et accompagnement de l'évolution professionnelle » devient le département « Animation des Dispositifs de formation, des Territoires et des Réseaux ». Ce département compte le plus grand nombre d'agents et s'organise autour de nombreux sites géographiques. Le management en multi sites, l'éclatement des implantations géographiques et le bilan du fonctionnement actuel tiré depuis plusieurs années, ont amené à repenser entièrement la ligne managériale des 2 services pour gagner en agilité, sécuriser les procédures et harmoniser les interventions des équipes auprès de partenaires de la Région.

Au niveau du département, l'organisation proposée est la suivante :

- 1 responsable de département (A2.1)
- 1 conseiller technique (A2.2)
- 1 cadre administratif et financier (A3) issu de la cellule de direction.

Le département se compose de 2 services dont les secteurs sont supprimés. Le service « Programmes régionaux de formation et accompagnement de l'évolution professionnelle » devient le service « Animation des Dispositifs et des Réseaux ». Compte tenu du lien fort entre l'accueil et l'accompagnement des publics en recherche d'emploi et leur accès à la formation professionnelle, et du fait de la proximité nécessaire entre les structures d'accueil et d'accompagnement et les organismes de formation, il semble opportun de gommer la distinction entre le secteur « Accompagnement de l'évolution professionnelle » et le secteur « Programmes régionaux de formation ». Il est proposé ainsi de transformer un poste de responsable de secteur en poste de responsable de service-adjoint et de redéployer le second poste de responsable de secteur vers un poste de responsable de projets vers le service « Appui et pilotage de projets ».

Le service « Publics et animation territoriale » devient le service « Animation territoriale ». Il est proposé de supprimer les 5 secteurs territoriaux, autrement dénommés « grands Territoires », pour constituer une équipe territoriale placée sous la responsabilité directe d'un responsable de service et de 2 responsables adjoints de service. Il s'agit au travers de cette nouvelle organisation de renforcer le lien entre le niveau régional et l'échelon local, de favoriser le déploiement du travail en mode projet en dépassant autant que faire se peut les cloisonnements territoriaux. Il s'agit également de viser une meilleure cohésion du collectif, une plus grande harmonisation et une sécurisation accrue des interventions de la DFP au local en plaçant le management direct au niveau du service. Toutes ces raisons corroborent un dimensionnement métier *d'adjoints de service* plutôt que de *responsables de secteurs*.

Par ailleurs, la direction engagera une réflexion sur l'implantation territoriale de ses agents afin de lutter contre l'isolement de certains collaborateurs. Il est ainsi proposé de transformer 2 postes de responsables de secteur en responsables-adjoints de service, de transformer un 3<sup>ème</sup> poste en poste

de responsable de projets auprès du responsable de service. Les 2 postes restants sont transformés en postes de responsable de projets et redéployés vers les services « Appui et pilotage de projets » pour le premier et « Service de la transformation numérique » pour le second.

Le service « Animation des Dispositifs de formation et des Réseaux » se compose de la façon suivante :

- 1 responsable de service (A2.1)
- 1 responsable adjoint de service (A2.2)
- 1 responsable de projets (A2.2)
- 11 chargés de mission (A3)
- 9 gestionnaires administratifs et financiers (B2)
- 1 agent d'administration (C2)

Le service Animation territoriale se compose ainsi :

- 1 responsable de service (A2.1)
- 2 responsables adjoints de service (A2.2)
- 1 responsable de projets (A2.2)
- 24 chargés de mission (A3)
- 22 gestionnaires administratifs (B2)

### **3-3 DEPARTEMENT CADRES STRATEGIQUES ET DECLINAISONS OPERATIONNELLES**

Le département « Animation stratégique » devient le département « Cadres stratégiques et déclinaisons opérationnelles ».

Les activités du département mobilisent transversalement les directions opérationnelles en charge des politiques de formation et d'orientation tout au long de la vie, ainsi que du développement économique et des filières d'avenir. Ces activités s'organisent ainsi autour de 5 pôles de la Région : éducation et avenir des jeunes ; entreprises et emploi ; stratégie régionale ; territoires et transitions ; compétences et accompagnement interne.

Les missions poursuivies prennent largement appui sur la stratégie de formation et d'orientation professionnelles portée par le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles 2022-2028 (CPRDFOP), à visée beaucoup plus opérationnelle que le précédent, et dont elles constituent le cadre technique d'animation transversale élargie, de coordination renforcée et de suivi détaillé pour le compte de la Région.

Le périmètre d'intervention du département « Cadres Stratégiques et Déclinaisons Opérationnelles » s'organise en particulier autour de 4 priorités fortes :

- Améliorer la mise en cohérence et la complémentarité des interventions des différentes voies de formation en faveur du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie, en créant les conditions d'une concertation organisée entre les acteurs et la mobilisation de cadres de gouvernance partagés ;
- Accroître la lisibilité et la pertinence de ces interventions par la définition d'objectifs opérationnels communs et de moyens dédiés identifiés ;
- Assurer une compréhension et une appropriation transversales de la relation formation – emploi, en renforçant les articulations entre le développement économique régional (en lien



étroit avec les dynamiques du SRDEII et du SRESRI) et les ajustements nécessaires de la carte des formations tout au long de la vie ;

- Conforter la proximité avec les dynamiques territoriales et sectorielles en renforçant la dimension stratégique partenariale et ses déclinaisons opérationnelles, notamment par l'accompagnement de projets innovants en matière de formation et d'orientation professionnelles.

Le changement de l'organisation s'inscrit pleinement dans la recherche d'une cohérence et d'une efficacité d'action qui soient adaptées à ce renouvellement des ambitions stratégiques portées par la Région et ses partenaires en matière de formation et d'orientation professionnelles tout au long de la vie.

Le département se compose de 2 nouveaux services et d'une cellule dédiée au pilotage et à la coordination du CPRDFOP. Les services « Pilotage et animation partenariale » et « Ingénierie et Innovation » fusionnent pour devenir le service « Expertise, développement, animation des partenariats ». Le service « Observation et évaluation » devient le service « Diagnostic, aide au pilotage et évaluation ». Il s'agit au travers de cette nouvelle organisation de renforcer la dimension stratégique du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles, d'en assurer sa déclinaison opérationnelle au plus près des partenaires et des territoires en cohérence avec les autres schémas directeurs de la collectivité (SRDEII, SRESRI...). Il s'agit également d'incarner une mission d'appui au pilotage et d'animation des instances, en particulier dans le cadre des travaux d'installation du Comité régional pour l'emploi.

Il est proposé de transformer le poste d'assistant administratif du service « Ingénierie et innovation » en poste de gestionnaire administratif et de le rattacher, comme pour le poste d'assistant administratif du service « Pilotage et animation partenariale » au responsable de département. La composition de l'équipe du département « Cadres stratégiques et déclinaisons opérationnelles » est la suivante :

- 1 responsable de département (A1.4)
- 1 conseiller technique (A2.2)
- 1 cadre administratif (A3)
- 1 gestionnaire administratif (B2) par la transformation du poste d'assistant administratif du service « Ingénierie et Innovation »
- 1 assistant administratif (B3)

La cellule Pilotage et coordination du CPRDFOP se compose ainsi :

- 1 responsable de projet (A2.2) par la transformation et le redéploiement du poste de GAF du service « Fonctions supports »
- 1 responsable de projets (A2.2) par redéploiement du service « Ingénierie et innovation »
- 1 chargé de mission (A3), par redéploiement du service « Observation Evaluation »

La composition du service Diagnostic, aide au pilotage et évaluation est la suivante :

- 1 responsable de service (A2.1)
- 1 gestionnaire d'études et des systèmes d'information (B1)
- 3 responsables de projets (A2.2) par redéploiement d'un poste de responsable de projets du service « Ingénierie et innovation » et de 2 postes de responsables de projets du service « Observation évaluation »
- 2 chargés de mission (A3)
- 1 assistant administratif (B3)

Le service « Expertise, développement, animation des partenariats » se compose de la manière suivante :

- 1 responsable de service (A2.1)
- 6 responsables de projet (A2.2)
- 5 chargés de mission (A3) par le redéploiement du poste de chargé d'études du service « Observation et évaluation » et de 4 postes de chargés de mission du service « Pilotage et animation partenariale ».

Pour conclure, nous rappelons que la mise en œuvre de la nouvelle organisation de la DFP respectera les principes de sécurité, d'opportunité et de transparence repris supra :

- la nouvelle organisation sera mise en œuvre progressivement ;
- elle s'appuiera dans un premier temps sur une bourse de l'emploi interne qui permettra aux agents de la DFP de se positionner sur les postes non pourvus de la direction ;

Un plan d'accompagnement et/ou de formation pourra être proposé pour soutenir le déploiement du mode projet au sein de la DFP.

Cette nouvelle organisation vise à favoriser la transversalité d'intervention et à améliorer l'interconnaissance entre services.

# DIRECTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1 Directeur (A) (Manager de direction)  
1 Directeur adjoint (A) (Manager de direction)  
1 Conseiller technique (A)  
1 Responsable de projet (A)  
1 Cadre administratif (A) (Cadre administratif et/ou financier)  
2 Assistants de direction (B)

HAUTS-DE-France  
ORGANIGRAMME SOURCE CST DU 04/12/2023

Postes autorisés :159

Pour information, contrats de projet : 3

## DEPARTEMENT PILOTAGE ET QUALITE INTERNE

1 Responsable de département (A)  
1 Conseiller technique (A)  
1 Cadre administratif et financier (A)  
1 Gestionnaire administratif financier (B)

## DEPARTEMENT ANIMATION STRATEGIQUE

1 Responsable de département (A)  
1 Conseiller technique (A)  
1 Cadre administratif (A)

### SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)  
1 Gestionnaire administratif financier (B)

#### SECTEUR NORD

1 Responsable de secteur (A) (Manager de proximité)

8 Gestionnaires administratifs financiers (B)

#### SECTEUR SUD

1 Responsable de secteur (A) (Manager de proximité)

8 Gestionnaires administratifs financiers (B)

### SERVICE FONCTIONS SUPPORTS

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

Pour information  
1 Responsable de projet PACTE (A-CP)

1 Gestionnaire administratif (B)

#### SI ET DATA INTERNES

2 Responsables de projet (A)

2 Chargés de mission (A)

1 Gestionnaire de données et Systèmes d'Information (B) (gestionnaire d'études)

#### CONTROLE

5 Chargés de mission (A)

1 Gestionnaire administratif (B)

1 Assistant administratif (B)

### SERVICE PILOTAGE DES FONDS STRUCTURELS

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

1 Chargé de mission (A)

4 Gestionnaires administratifs et financiers (B)

### SERVICE PILOTAGE ET ANIMATION PARTENARIALE

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

1 Assistant administratif (B)

1 Responsable de projet (A)

1 Chargé de mission (A)

#### Accords sectoriels et relations avec les branches

3 Chargés de mission (A)

3 Responsables de projets (A)

### SERVICE INGENIERIE ET INNOVATION

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

Pour information  
1 Responsable de projet PACTE (A-CP)

4 Responsables de projet (A)

1 Assistant administratif (A)

### SERVICE OBSERVATION EVALUATION

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

1 Gestionnaire d'étude et de systèmes d'information (B)

Pour information  
1 Responsable de projet PACTE (A-CP)

#### Observation et prospective

1 Responsable de projet (A)

1 Chargé de mission (A)

1 Assistant administratif (B)

#### Etude et évaluations

1 Responsable de projet (A)

1 Chargé d'étude (A)

2 Chargés de mission (A)

# DIRECTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

HAUTS-DE-France  
ORGANIGRAMME SOURCE CT DU 03/10/2022

## DEPARTEMENT OFFRE DE FORMATION TERRITORIALISEES ET ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

1 Responsable de département (A)

1 Conseiller technique (A)

### SERVICE PROGRAMMES REGIONAUX DE FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

#### SECTEUR ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

1 Responsable de secteur (A) (Manager de proximité)

1 Responsable de projet (A)

3 Chargés de mission (A)

2 Gestionnaires administratifs (B)

#### SECTEUR PROGRAMMES REGIONAUX DE FORMATION

1 Responsable de secteur (A)

8 Chargés de mission (A)

6 Gestionnaires administratifs (B)

1 Agent d'administration (C)

### SERVICE PUBLICS ET ANIMATIONS DES TERRITOIRES

1 Responsable de service (A)

1 Gestionnaire administratif (B)

#### SECTEUR AMIENOIS SUD PICARDIE

1 Responsable de secteur (A)

5 Chargés de mission (A)

4 Gestionnaires administratifs (B)

#### SECTEUR LITTORAL

1 Responsable de secteur (A)

5 Chargés de mission (A)

5 Gestionnaires administratifs (B)

#### SECTEUR MEL

1 Responsable de secteur (A)

5 Chargés de mission (A)

5 Gestionnaires administratifs (B)

#### SECTEUR ARTOIS DOUAISIS

1 Responsable de secteur (A)

5 Chargés de mission (A)

5 Gestionnaires administratifs (B)

#### SECTEUR HAINAUT THIERACHE

1 Responsable de secteur (A) (Manager de proximité)

4 Chargés de mission (A)

4 Gestionnaires administratifs (B)

# DIRECTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1 Directeur (A) (Manager de direction)  
1 Directeur adjoint (A) (Manager de direction)  
1 Conseiller technique (A)  
1 Assistant de direction (B)

HAUTS-DE-France  
ORGANIGRAMME CIBLE CST DU 10/06/2024

Postes autorisés :159

Pour information, 3 contrats de projet

## DEPARTEMENT CADRES STRATEGIQUES ET DECLINAISONS OPERATIONNELLES (CADO)

1 Responsable de département (A)  
1 Conseiller technique (A)  
1 Cadre administratif (A)  
1 Gestionnaire administratif (B)  
1 Assistant administratif (B)

### Cellule CPRDFOP

2 Responsables de Projet (A)  
1 Chargé de mission (A)

## SERVICE DIAGNOSTIC, AIDE AU PILOTAGE ET EVALUATION

1 Responsable de service (A)  
(Manager intermédiaire)  
1 Gestionnaire d'études et de SI (B)  
3 Responsables de projet (A)  
2 Chargés de mission (A)  
1 Assistant administratif (B)

Pour information  
1 Responsable de projet PACTE (A-CP)

## SERVICE EXPERTISE, DEVELOPPEMENT, ANIMATION DES PARTENARIATS

1 Responsable de service (A)  
(Manager intermédiaire)  
6 Responsables de projet (A)  
5 Chargés de mission (A)

Pour information  
1 Responsable de projet PACTE (A-CP)

## DEPARTEMENT ANIMATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION, DES TERRITOIRES ET DES RESEAUX

1 Responsable de département (A)  
1 Conseiller technique (A)  
1 Cadre administratif et financier (A)

## SERVICE ANIMATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION ET DES RESEAUX

1 Responsable de service (A)  
(Manager intermédiaire)  
1 Responsable de service adjoint (A)  
(Manager intermédiaire)  
1 Responsable de projet (A)  
11 Chargés de mission (A)  
9 Gestionnaires administratifs et financiers (B)  
1 Agent d'administration (C)

## SERVICE ANIMATION TERRITORIALE

1 Responsable de service (A)  
(Manager intermédiaire)  
2 Responsables de service adjoint (A)  
(Manager intermédiaire)  
1 Responsable de projet (A)  
24 Chargés de mission (A)  
22 Gestionnaires administratifs (B)

## DEPARTEMENT PILOTAGE DE LA QUALITÉ INTERNE

1 Responsable de département (A)  
1 Conseiller technique (A)  
1 Cadre administratif et financier (A)

## SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER

1 Responsable de service (A)  
(Manager intermédiaire)  
2 Responsables de secteur (A)  
18 Gestionnaires administratifs et financiers (B)

## SERVICE DE LA TRANSFORMATION NUMERIQUE

1 Responsable de service (A)  
(Manager intermédiaire)  
1 Gestionnaire d'études et de SI (B)  
3 Responsables de projet SI (A)  
2 Chargés de mission (A)  
Pour information  
1 Responsable de projet PACTE (A-CP)

## SERVICE GESTION DES FONDS EUROPEENS ET CONTRÔLE

1 Responsable de service (A)  
(Manager intermédiaire)  
6 Chargés de mission (A)  
5 Gestionnaires administratifs et financiers (B)  
1 Assistant administratif (B)

## SERVICE APPUI ET PILOTAGE DE PROJETS

1 Responsable de service (A)  
(Manager intermédiaire)  
4 Responsables de projet (A)  
1 Gestionnaire administratif et financier (B)