

**COMITE TECHNIQUE
REUNION DU 03 OCTOBRE 2022**

POLE TRAVAIL : ENTREPRISES ET EMPLOI

PROPOSITION D'ORGANISATION DE LA DIRECTION DE L'EMPLOI

RAPPORT POUR AVIS

1- Contexte et enjeux

Contexte :

Depuis 2016, la direction Proch'emploi a su répondre aux enjeux liés à l'emploi et aux difficultés de recrutement en région HDF. A l'objectif unique de créer des emplois, la direction apporte des réponses via deux clefs d'entrée : demandeurs d'emploi et Entreprises. Alors qu'au fil des années les appels des demandeurs d'emploi (DE) se sont fait moins nombreux, la direction a fait preuve d'agilité avec l'ouverture de 9 plateformes en direction des entreprises. Cela a permis de parfaire le maillage territorial tout en élargissant le périmètre d'intervention de la direction avec le pilotage de nouveaux dispositifs au service du monde économique (*En route pour l'emploi*, *Proch'Info-Formation*, *CPEE*).

Aujourd'hui et à l'aube de ce nouveau mandat, le **contexte a évolué** : reprise économique de nombreux secteurs d'activité, tension renforcée sur les recrutements, accentuée par la crise sanitaire...

La volonté politique est de rendre visible et efficace l'action de la Région. La coordination des dispositifs au sein des territoires est nécessaire pour faire face aux défis, de l'emploi notamment. Pour y répondre, la direction ambitionne un rôle de chef de file sur la question de l'emploi aux côtés des EPCI portant, en très grande majorité, les 23 plateformes territoriales.

Depuis sa création, la direction Proch'emploi a considérablement évolué ; les gestionnaires d'accompagnement professionnel ont développé des compétences et des savoir-faire, participent à de nombreuses instances au cœur du territoire, prennent en charge certaines activités...il en est ressorti un cadre de travail formalisé où se décline à la fois le périmètre d'intervention et les activités du gestionnaire d'accompagnement.

Les équipes dédiées sont identifiées par les acteurs des territoires, devenus des partenaires, elles apportent une expertise unique au service des entreprises permettant de conseiller, de trouver de plus en plus de solutions concertées. C'est dans la connaissance des dispositifs des partenaires, dans la maîtrise des dispositifs de la Région et dans la transversalité en interne que la direction Proch'emploi souhaite poursuivre sa montée en puissance au profit des entreprises.

L'organisation de Proch'emploi est solide dans la sphère de l'accompagnement RH et son organisation territoriale. Il est donc nécessaire d'élargir le périmètre d'intervention auprès des entreprises pour garantir une meilleure lisibilité de l'action de la Région sur l'emploi. La nouvelle direction de l'emploi poursuivra les dispositifs Proch'emploi (*n°vert*, *plateformes entreprises*, *PrIF*, *CPEE*, *En route pour l'emploi*) et intégrera de nouvelles mesures visant l'emploi. Des outils concentrés au sein de cette nouvelle direction permettront une approche plus simple, plus claire et souhaitée par les partenaires externes.

Cette évolution permet de mettre en avant quatre atouts :

- **Une offre de service globale** grâce à un accompagnement RH qui va au-delà du seul recrutement : maintien à l'emploi, optimisation de l'insertion à l'emploi de jeunes - seniors, accompagnement des entreprises en difficulté et par conséquent des salariés en reconversion.
- **Un développement** des entreprises du territoire et une baisse du taux de chômage grâce à une meilleure réactivité.
- **Un pilotage** de la problématique de l'emploi au sein de l'institution.
- **Une co-gouvernance** locale proactive sur la question de l'emploi (GEPC territoriale) grâce au couplage de l'action de la Direction de l'Emploi avec les directions du développement économique, de la formation et des EPCI tout en mobilisant les outils de l'institution.

La finalité de la direction est de structurer, d'animer et de faire évoluer l'offre de service *emploi* pour contribuer au développement économique des entreprises et ainsi prendre sa part dans la lutte contre le chômage et la précarité.

2 - Rappel du calendrier des réunions de concertation

La direction a toujours accordé une grande attention aux échanges avec ses équipes, en particulier sur l'activité et *de facto* sur les missions des agents. C'est pourquoi des séminaires ont été organisés chaque année. En septembre et décembre 2021, suite à la nouvelle mandature, la direction avait déjà convié l'ensemble de ses agents pour échanger sur les éventuelles perspectives et les missions de chacun. C'est dans ce cadre qu'une réflexion collective a été menée sur les missions relevant du gestionnaire d'accompagnement professionnel.

Tous les agents ont reconnu la nécessité de passer d'une mission à une Direction de l'Emploi et d'assumer le rôle de chef de file sur l'emploi, adossée à la nouvelle configuration du pôle.

La direction a eu le souci de respecter le cadre méthodologique validé par les OS afin d'impliquer l'ensemble des agents aux réflexions en menant pour cela la concertation la plus large possible et en intégrant leurs contributions.

Du 9 mai au 11 juillet, différentes réunions de concertation voient l'implication des agents de la direction :

- **9 mai** - une réunion a lieu en présence de la DGA pour présenter les orientations stratégiques et la démarche de concertation avec les agents.
- **12, 24 et 25 mai** - participation de tous les agents de la direction aux réunions organisées par la DGA pour lesquelles les sujets concernent la direction : « TPE, Economie de proximité », « Emploi », et « Territoires ».
- **16, 18 et 24 mai** - 5 réunions de concertation ont été organisées pour permettre à chacun de pouvoir s'exprimer sur la feuille de route de l'administration et sur leur vision de la direction suite au réajustement du pôle. C'est ainsi que tous les responsables de service et la responsable de secteur ont organisé une réunion de travail, sur la base d'une trame commune avec leurs agents permettant à chacun de pouvoir s'exprimer. Chaque réunion a fait l'objet d'un compte rendu.
- **27 juin** - séminaire des membres du CODIR. La DGA arbitre sur l'organisation du Pôle Travail : Entreprises et Emplois, la nouvelle *Direction de l'Emploi* est préfigurée sous la bannière « Hauts-de-France Entreprise » au côté de la Direction des Entreprises et

de la Direction de la transformation de l'économie régionale. Les agents ont été invités à réfléchir sur l'organisation future de cette direction. Chacun a présenté et commenté une proposition d'organisation.

- **11 juillet** - séminaire avec l'ensemble des agents de la direction en présence de la DGA avec 2 points à l'ordre du jour : l'arbitrage de la DGA suite aux différentes réunions de concertation et présentation des éléments justifiant l'appellation *Direction de l'Emploi*, constituée d'une entité « accompagnement des entreprises » et d'une entité « accompagnement vers l'emploi ». Après la restitution des 5 réunions de concertation via les collègues des différents services, les agents ont été invités, en sous-groupes, à proposer et commenter un organigramme de la nouvelle direction. C'est ainsi que trois organigrammes ont été présentés.
- **19 juillet** - réunion avec les membres du Codir suite au séminaire du 11 juillet 2022 : Restitution des propositions d'organisation. La direction a également reçu individuellement les membres du Codir.
- **9 septembre** - séminaire avec l'ensemble des équipes pour présentation des organisations (présence OS - DGA).

3 - ORGANISATION DE LA DIRECTION DE L'EMPLOI

La Direction sera en lien étroit avec les EPCI et en proximité avec les entreprises, les demandeurs d'emploi, les salariés et les partenaires de l'emploi pour :

- Contribuer au développement économique des territoires
- Favoriser l'accès à l'emploi pour tous
- Accompagner les projets qui soutiennent l'emploi
- Accompagner les habitants (jeunes et moins jeunes) à s'adapter et à construire leur avenir
- Rendre lisible l'offre de service RH de la Région

C'est pourquoi il est proposé de renommer la *Direction Proch'emploi* en *Direction de l'Emploi* afin de pouvoir couvrir un champ plus large que celui actuellement en cours et permettant :

- Une réponse aux enjeux de l'institution et du pôle Travail entreprises et emplois
- Une meilleure coordination en interne dans le traitement des dossiers grâce à une proximité territoriale renforcée et à une transversalité des équipes de la direction des entreprises, de la direction de la transformation de l'économie régionale et de la direction de la formation professionnelle. Ensemble c'est être plus efficace pour répondre aux besoins des territoires, des usagers avec une offre de service globale de qualité
- Un partenariat accru avec les acteurs économiques (OPCO, branches professionnelles, Consulaires, EPCI...), pour accompagner un large panel d'entreprises avec toutefois une priorité sur les TPE et PME
- Une interface entre les différents services de la Région et les entreprises : les plateformes devenant les ambassadeurs de la Région pour promouvoir les différentes aides régionales pour l'emploi et ce pour répondre de manière plus efficace aux besoins RH des entreprises
- Une action en direction des salariés pour le maintien à l'emploi ou la reconversion professionnelle
- Une organisation et ou participation plus importante aux événements à l'échelle des territoires d'une offre d'information et de sensibilisation aux emplois et aux métiers d'avenir (ex la semaine de l'industrie, service à la personne, hôtellerie restauration...)
- Une prise en compte en amont des implantations de nouvelles entreprises.

- Une collaboration plus étroite avec les partenaires du service public de l'emploi et autres acteurs pour optimiser l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi au sein du SPEL

C'est à partir des 2 derniers séminaires de travail interne et donc des propositions des agents qu'est présentée au CT l'organisation de la *Direction de l'Emploi*.

La *Direction Proch'emploi* compte actuellement 37 postes dont 17 postes de A et 20 postes de B.

Pour la *Direction de l'Emploi*, il est envisagé 38 postes dont 19 postes de A et 19 postes de B. Le poste supplémentaire se justifie par l'internalisation des missions administratives et financières.

La répartition des postes est la suivante :

1 - RENFORCEMENT DE LA DIRECTION

Au regard de tous les points développés ci-dessus, il est proposé de revoir la structuration de la direction et ce pour permettre une gestion plus fluide, une dilution de la responsabilité managériale et de fait une délégation de certaines missions à des postes intermédiaires dont :

- Les missions de management des ressources humaines, la stratégie et du pilotage administratif notamment à une direction adjointe
- Les missions de gestion de projets à un responsable de projet.

Ces deux postes sont issus de la transformation de 2 postes de responsable de service. Il résulte des différents échanges sur l'organisation de la nouvelle direction mais aussi du constat que l'organisation en 4 services est préjudiciable à la fluidité des informations et consignes, au portage des dossiers thématiques ainsi qu'au management d'une partie des agents.

La composition de la direction est la suivante :

- 1 poste de directrice (A)
- 1 poste de directeur adjoint (A)
- 1 poste de conseiller technique (A)
- 1 poste de responsable projet (A)
- 1 poste d'assistante de direction (B)

2 - LA REPARTITION DES SERVICES

Le secteur ressources et développement : compte tenu de l'internalisation des missions administratives et financières, deux postes de gestionnaires administrative et financière sont ajoutés dont un support existant au sein de la direction et autre poste provenant d'un transfert issu du pôle, pour remplir ces missions. Pour le reste de l'équipe, il est proposé le maintien de l'existant.

La composition du secteur R&D est la suivante :

- 1 poste de responsable de secteur (A)
- 1 poste de gestionnaire de données (B)
- 2 postes de gestionnaire administratif(ve) (B)

- 2 postes de gestionnaire administratif(ve) et financière (B) dont l'un est issu d'une reconfiguration d'un poste d'assistante de direction (B) provenant du Pôle Travail.

Le « service territorial 1 appui et solutions RH » et « le service territorial 2 appui et solutions RH » : mise en place de 2 services qui conservent leur assise territoriale pour optimiser la circulation de l'information, le respect des procédures et des pratiques professionnelles. Pour ces 2 services, les 2 responsables de service auront à gérer l'accompagnement des entreprises et l'accompagnement vers l'emploi sur les 26 zones d'emploi que compte la région HDF.

- ✓ Pour l'entité « accompagnement de l'entreprise » chacun des responsables de service, encadrera 3 chargés de mission pour mener à bien l'ensemble de l'activité. 2 des chargés de mission auront notamment la responsabilité d'animer les plateformes territoriales Proch'emploi et l'articulation avec les différents partenaires du territoire, le 3^{ème} gèrera des dossiers thématiques, en lien avec le responsable de service voire le responsable de projet.
- ✓ Pour l'entité « accompagnement vers l'emploi » chacun des 2 responsables de service aura sous sa responsabilité 1 responsable secteur. Ce dernier animera et coordonnera les partenaires du service public de l'emploi, notamment en charge de l'accompagnement du public (dont les PrIF) ainsi que les gestionnaires d'accompagnement professionnel du service - cette structuration est la déclinaison d'un souhait des agents d'avoir un manager de proximité très présent.

Ces deux services sont structurés comme suit :

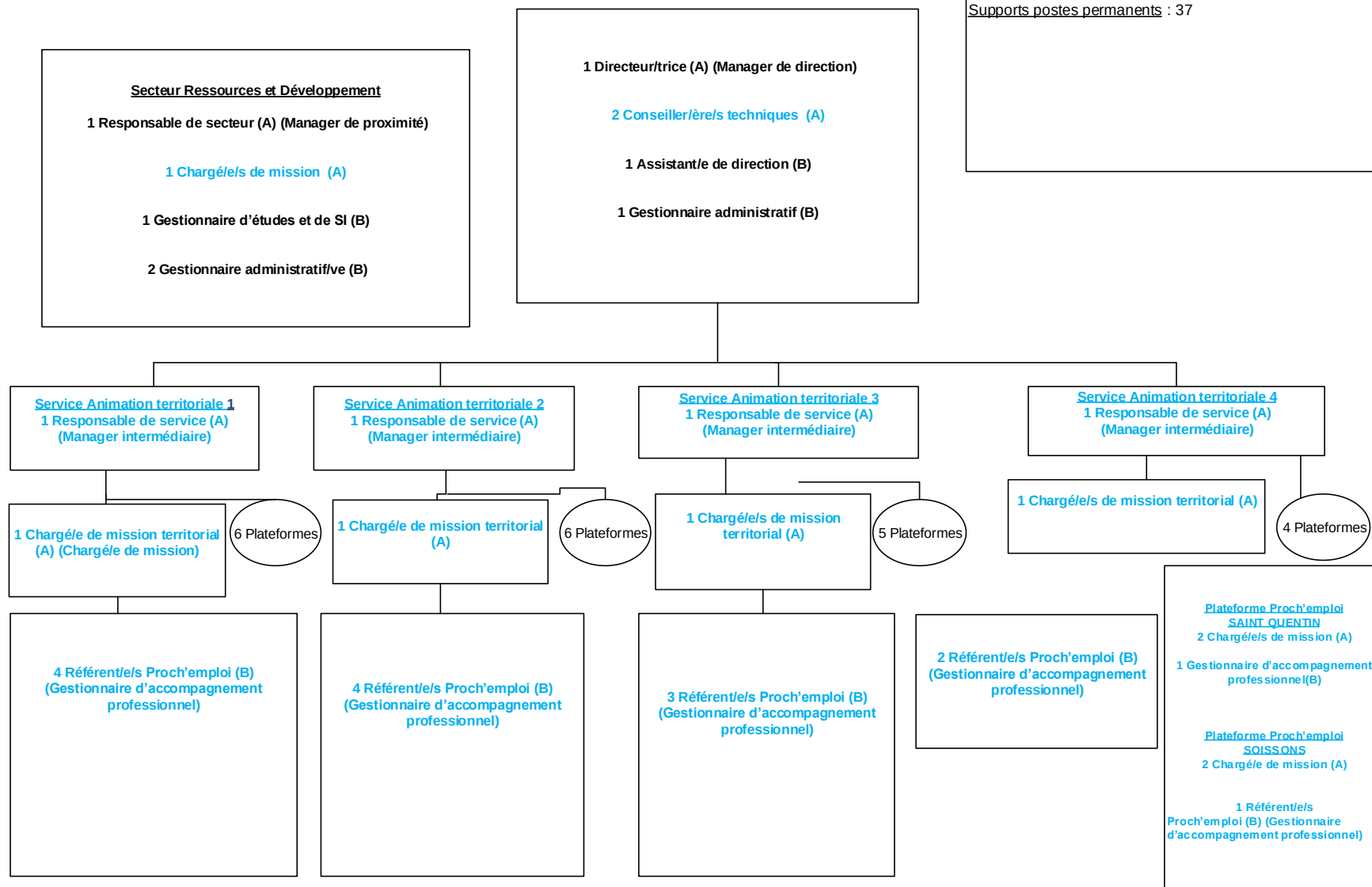
- 2 responsables de service (A) : 1 pour le service animation territoriale 1 et 1 pour le service animation territorial 2
- 6 chargés de mission (A) : 3 dans chaque service, dont 2 postes de Chargé de Mission (A) issus de la transformation de 2 postes de référent (B) dans le service territorial 2.
- 2 responsables secteur (A) : 1 dans chacun des services pour gérer avec le responsable service les référentes et les partenaires en charge de l'accompagnement du public
- 13 référentes (B) : 7 pour le service 1 ; 6 pour le service 2
- Pour l'un des services s'ajouteront les 4 chargés de mission (A) de la Région qui ont des missions spécifiques liées à l'activité d'une plateforme territoriale Proch'emploi : il s'agit de 2 agents sur le territoire de St Quentin et 2 autres sur Soissons qui résultent de l'absorption de l'ancien « Espace Cadre » de l'ex Région Picardie et qui ont été intégrés par le passé selon le principe de sécurité.

Pour conclure, nous rappelons le respect des principes de transparence et d'opportunité : les agents de la direction pourront se positionner sur les postes ouverts de responsables de secteur et de chargés de mission. Le poste de Directeur adjoint sera ouvert à l'ensemble de l'institution.

DIRECTION PROCH'EMPLOI

HAUTS-DE-FRANCE
ORGANIGRAMME SOURCE CT DU 29/11/2021

Supports postes permanents : 37



DIRECTION EMPLOI

HAUTS-DE-FRANCE
ORGANIGRAMME CIBLE CT DU 03/10/2022

Supports postes permanents : 38

Secteur Ressources et Développement

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

1 Gestionnaire de données (B)

2 Gestionnaire administratif/ve (B)

2 Gestionnaires administratif/ves et financier/eres (B)

1 Directeur/trice (A) (Manager de direction)

1 Directeur/trice adjoint/e (A) Manager de direction

1 Conseiller/ère technique (A)

1 Responsable de projet (A)

1 Assistant/e de direction (B)

Service territorial 1
1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)

L'Accompagnement des entreprises

L'Accompagnement vers l'Emploi

2 Chargé/e/s de mission territorial (A)

1 Chargé/e de mission (A)

Secteur accompagnement vers l'emploi 1

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

7 Référent/es (B)

Service territorial 2
1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)

L'Accompagnement des entreprises

L'Accompagnement vers l'Emploi

2 Chargé/e/s de mission territorial (A)

1 Chargé/e de mission (A)

2 Chargé/e/s de mission
développement territorial (A)

2 Chargé/e/s d'accompagnement
professionnel (A) (Chargé de mission)

Secteur Accompagnement vers l'emploi 2

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

6 Référent/e/s (B)

POLE TRAVAIL : ENTREPRISES ET EMPLOI

SERVICE DE COORDINATION DE PÔLE

1 Responsable de service (Manager intermédiaire) (A)

1 Cadre administratif et financier (A)

1 Gestionnaire administratif/ve et financier/ère (B)

2 Gestionnaire/s administratif/ve/s (B)
Dont 1 transféré à la direction de la transformation de
l'économie régionale

1 Directeur Général Adjoint (A)
(Manager de direction générale)

1 Conseiller/ère/ Technique (A)
Transféré DFP

1 Assistante de direction (B)
Transféré direction emploi

HAUTS-DE-FRANCE
ORGANIGRAMME SOURCE CT DU 30/04/21

Supports postes permanents : 31

Pour information, contrat de projet : 12

Service FEDER – Coordination des Fonds Européens

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

1 Responsable de service adjoint (A) (Manager intermédiaire)

1 Gestionnaire administratif/ive et financier/ère (B)
Transféré DRESS

1 Gestionnaire administratif/ive (B) (Gestionnaires administratif/ive/s et/ou financiers)

Pour information, contrats de projet :
3 Gestionnaires FEDER REACT'EU (B-CP)
Dont 1 transféré à la DRESS

1 Cadre administratif et financier

Secteur économie

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

6 Gestionnaires des fonds européens (B)

Pour info information, contrats de projet :

4 Gestionnaires FEDER REACT EU

Secteur recherche – formations supérieures

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

8 Gestionnaires Fonds européens (B)

Secteur transféré à la DRESS, Pôle Education et avenir des
jeunes

Secteur troisième révolution industrielle

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

2 Gestionnaires Fonds européens (B)

Pour information, contrats de projet :

2 Gestionnaires FEDER REACT'EU (B-CP)

2 Gestionnaires Fonds européens (B-CP)

POLE TRAVAIL : ENTREPRISES ET EMPLOI

SERVICE DE COORDINATION DE PÔLE

1 Responsable de service (Manager intermédiaire) (A)*
poste mutualisé

1 Cadre administratif et financier (A)

2 Gestionnaire/s administratif/ve/s (B)

1 Directeur Général Adjoint (A)
(Manager de direction générale)

Conseiller Technique (A)* Poste mutualisé

1 Conseiller/ère en charge de la coordination
des politiques régionales (A)
(Conseiller technique)

HAUTS-DE-FRANCE
ORGANIGRAMME CIBLE CT DU 03/10/2022

Supports postes permanents : 20

Pour information, contrat de projet : 11

Service FEDER

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

1 Responsable de service adjoint (A) (Manager intermédiaire)

1 Gestionnaire administratif/ive (B) (Gestionnaires administratif/ive/s et/ou financiers)

Cellule dispositif REACT EU et ETJ

Pour information, contrats de projet :

1 Cadre administratif et financier (A)

6 Gestionnaires GFE (B-CP)

Secteur entreprises

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

6 Gestionnaires des fonds européens (B)

Pour info information, contrats de projet :

1 Gestionnaires GFE (B-CP)

Secteur transformation de l'économie

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

3 Gestionnaires Fonds européens (B)

Pour information, contrats de projet :

1 Gestionnaires GFE (B-CP)

2 Gestionnaires Fonds européens (B-CP)