

Point d'avancement du plan de restructuration du CUEEP

1 Plan de mobilité interne

La cellule de reclassement s'est réunie le 2 mai 2011 pour acter les dernière mobilités et faire le bilan de celles réalisées.

22 opérations ont été actées :

- 10 mobilités vers les projets pilotés par le SUDES
- 4 mobilités vers des postes d'autres composantes et services
- 6 départs à la retraite ou contrats non remplacés

Le bilan en année pleine atteint les objectifs de réduction de la masse salariale annoncé.

2 Plan de restructuration

2.1 Conseil restreint du CUEEP du 17 mai 2011

Adoption du relevé de conclusions du comité de pilotage du 10 mai 2011 (joint en annexe)

- Ce relevé de conclusion est le plan de travail sur lequel l'ensemble des acteurs du CUEEP s'est engagé à aboutir à des propositions pour le Conseil restreint du CUEEP du 7 juin 2011

3 Calendrier

Par delà les réunions d'instance l'objectif est que le CUEEP soit opérationnel pour la rentrée de septembre 2011.

3.1 Conseil restreint du CUEEP le 7 juin de 13h à 16h

Ce conseil doit traiter des points suivants qui sont la mise en œuvre des éléments du relevé de décision.

3.1.1 Structuration

3.1.2 Répartition des ressources humaines

3.1.3 Règles de fonctionnements et lieux d'arbitrage

3.1.4 Outils de pilotage

- Bilans par mission
- Prévision budgétaire
- Suivi des services
- Programmation des actions

3.2 CA de l'université le 10 juin 2011

Point d'avancement sur la base du CR du Conseil restreint du 17 mai et des documents préparatoires au Conseil restreint du 7 juin

3.3 CTP le 21 juin

Sur les décisions prises par le Conseil restreint du 7 juin 2011

3.4 Conseil plénier du CUEEP début juillet

- Restructuration
- Budget modificatif 2010
- Prévision de la rentrée
- Projets stratégiques

Annexes

1. Rapport d'audit
2. Relevé de conclusion du Conseil restreint du CUEEP du 17 mai 2011
3. Documents préparatoires au Comité de Pilotage du 10 mai 2011 et au Conseil restreint du 17 mai 2011

Relevé de décisions du Comité de pilotage du 10 mai 2011
Version approuvée en CA restreint du 17 mai 2011

1. Approche financière :

1.1. Elaboration budgétaire

- Faire un budget prévisionnel prudent sur la base d'une analyse fine de la réalisation du budget précédent globalement et par mission.
- Mettre en place des bilans de « missions ».
- Retenir un mode calcul de coût d'intervention unique, quels que soient le statut de l'intervenant, l'action ou le dispositif.
- Le fait de calculer les taux en tenant compte des coûts complets permet de dégager une « subvention » correspondant à la masse salariale des postes et dont la redistribution doit faire l'objet de décisions politiques tenant compte de la notion de missions prioritaires et de service public et permettant de financer des projets d'innovation pédagogique au service de toutes les activités.
- Agir sur l'équilibre des actions en agissant sur trois leviers : augmentation du taux d'intervention des permanents, de la taille des groupes et maîtrise de l'environnement au profit du face à face.
- Repérer les déficits à présenter à l'arbitrage de l'instance qui sera retenue à cet effet, pour en décider le caractère acceptable ou non.
- Les moyens affectés par le CUEEP sur des missions de l'Université doivent être valorisés.

1.2. Affectation des moyens et suivi.

- Affecter les moyens en personnel aux dispositifs selon un modèle simple et commun fondé sur les recettes prévisionnelles, des taux de prélèvement et d'environnement commun.
- Pour l'estimation des recettes, prendre systématiquement un taux de réalisation à hauteur de 80%.
- Définir un statut par catégorie de personnel qui précise les activités attendues et leur répartition attendue dans le service annuel.
 - o Si un personnel est amené à réaliser d'autres activités que celles pour lesquelles il était prévu, une décision est nécessaire.
- La part de l'activité « ingénierie » relève de l'affectation des moyens et rentre dans la part d'environnement allouée; chaque action ne demande pas systématiquement d'ingénierie.

1.3. Répartition des heures de face.

- Opérer une meilleure répartition des heures de face à face selon les compétences : faire intervenir les permanents plutôt que de recourir aux vacataires et aux heures complémentaires.
- En cas de problème de compétence constaté, accompagner les personnels concernés, qui peuvent se trouver sur des dispositifs obsolètes vers des dispositifs plus porteurs.
 - o Prévoir un accompagnement par un plan de formation.

2. Approche organisationnelle

2.1. Représentation : Un organisme de FC doit être reconnu dans les réseaux, être présent, s'exprimer et être force de proposition.

2.2. Les missions :

Une organisation en « missions » est retenue.

Les missions, plus de la gestion des activités, participent au développement du CUEEP par la prospectivité, l'analyse de la demande et l'élaboration de l'offre de formation.

Les responsables de missions assure en lien avec la direction du CUEEP les arbitrages, la coordination des activités et la gestion des ressources humaines en vue d'assurer l'équilibre financier.

2.3. Fonction transversales

Aux missions s'ajoutent des responsabilités transversales : coordinations pédagogique et territoriale dont les fonctions sont clairement précisées.

2.4. Le plan de formation

Il sera procédé au recueil des demandes individuelles dès 2012 et, en parallèle de la réorganisation, à une analyse des besoins collectifs en anticipant la valorisation des investissements.

2.5. La Direction et les lieux de décisions

Des « zones de concertation » doivent être identifiées.

L'organisation doit être claire et lisible avec des instances, Direction, lieux d'arbitrage et de décision.

3. CONCLUSION ET CALENDRIER

Il est nécessaire d'arrêter des règles communes pour tous et d'afficher tous les chiffres de façon sincère afin de faire un bilan de la réalité.

3.1. Deux chantiers sont à mettre en œuvre :

- Moyens et affectations
- Définition des missions

Les tâches doivent être réparties sur plusieurs membres.

3.2. Calendrier :

CTP 21 juin

Pour le 15 juin : l'affectation des moyens doit être réalisée

Pour le 15 juillet, tout doit être opérationnel pour mise en œuvre à la rentrée de septembre.

APPROCHE FINANCIERE DES ACTIVITES

1. CONTEXTE

Les bilans et prévisionnels des pôles d'activités sont établis en distinguant la nature des interventions nécessaires aux activités (heures d'enseignement, heures d'ingénierie, heures d'environnement) et le statut des personnels intervenant en utilisant un taux moyen par catégorie révisé chaque année. Dans certaines études le taux horaire par personne est utilisé à partir de son coût salarial réel.

Ces méthodes nous permettent de distinguer la réalité financière des activités en fonction de la nature des intervenants dont on sait que l'affectation n'est pas toujours liée à la nature de l'activité mais aussi aux nécessités de service statutaire.

Un des écueils de cette méthode est de mettre en évidence le taux d'intervention des ingénieurs, environ 70 € par heure de face à face, à laquelle on ajoute une heure de préparation (soit 2 x 35,00 €/heure de travail) en vis-à-vis du taux des vacances externes environ 40,00 € par heure de face à face. Cette différence est vécue comme contradictoire avec la nécessité pour les ITRFs Formateurs d'augmenter le niveau de leurs interventions pédagogiques. L'argument qui consiste à mettre en évidence la nécessité de ces interventions malgré leur coût apparent au regard de la masse salariale fixe, qu'il faut de toute façon prendre en charge, n'est pas toujours repris.

2. CALCUL DES TAUX

L'évaluation d'un taux moyen d'intervention pédagogique a été entreprise et aboutit au tableau suivant :

	Nbre d'heures de face à face	Coût pour les contractuels, les gagés et les vacataires	Taux horaire du face à face	Coûts complets	Taux horaires du face à face avec les coûts complets	Subvention des postes fonctionnaires
Enseignant statutaire	5 568	0	0	825 334	148.23	825 334
Ingénieur formateur	14 130	975 253	69,02	1 024 708	72.52	49 445
Assistant Ingénieur formateur	2 800	134 967	48,20	134 967	48.20	0
Vacations permanents	4 322	141 316	32,70	141 316	32.70	0
Vacations externes païe	8 764	286 557	32,70	286 557	32.70	0
Vacations avec Facturation	9 492	419 887	44,24	419 887	44.24	0
TOTAUX	45 076	1 957 980	43,44	2 832 769	62.84	874 789

NB : les masses salariales seront recalculées en fonction des dernières mobilités ; la valeur de ces taux n'est pas définitives même si les variations attendues seront faibles.

Les données sont issues du R@P 2010 pour les ITRFs et concernent 49 ingénieurs formateurs dont la moyenne d'intervention est de 305 heures de face à face avec des niveaux d'intervention très variables (de 8h à 800 h). La règle d'une heure de face à face et une heure de préparation est vérifiée.

Pour les enseignants et les ASI formateurs c'est le service statutaire qui est pris en compte.

Les vacances externes sont reprises de Pr@ufile (Outil de gestion des groupes et des stagiaires) pour la période de l'année civile 2010. Les interventions au-delà du service statutaire des permanents sont distinguées.

Les masses salariales correspondent à la période de 2011 avec réévaluation de 2 %. D'ailleurs pour un calcul final, il faudra réévaluer les montants des vacances qui correspondent à la dépense comptable de 2010.

3. Les suites à donner

A la suite d'une première présentation le 4 mai, les remarques suivantes ont été exprimées :

- La méthode actuelle est opérationnelle et s'approche de la réalité comptable pour chaque activité, pourquoi en changer.
- Le taux moyen fera apparaître une augmentation des dépenses pour les dispositifs s'appuyant sur les vacataires. Ces dispositifs sont souvent financés par des fonds publics.
- La nature statutaire ou non de l'heure d'intervention d'un enseignant n'étant pas déterminée systématiquement au moment de l'affectation il serait plus judicieux de recalculer un taux globalisant le taux statutaire et le taux de vacances.
- Le fait de calculer les taux en tenant compte des coûts complets permet de dégager une « subvention » correspondant à la masse salariale des postes Etat dont la redistribution doit faire l'objet de décisions politiques tenant compte de la notion de missions prioritaires et de service public et permettant de financer des projets d'innovation pédagogique au service de toutes les activités par exemple.
- L'étude d'une grille prévisionnelle (cf en annexe) proposée par Jean-Philippe Cassar nous a permis de débattre sur la notion de modèle économique d'une activité. Il est convenu d'en établir une typologie au-delà d'un modèle correspond à une moyenne idéale.
- A titre d'information complémentaire, une augmentation de 25% des interventions des ITRFs formateurs (+ 76 heures par an en moyenne) en remplacement des vacataires diminuerait le montant des vacances d'environ 130 000€.

Il est nécessaire de décider de la poursuite ou non de cette nouvelle approche de dialogue de gestion qui n'exclut pas d'ailleurs un double comptage à partir des mêmes données. Il est aussi nécessaire de stabiliser une grille de présentation commune à chaque activité. Pour réactiver une culture d'approche financière de nos activités, il faudra organiser rapidement l'équivalent d'une « revue de projets » ouverte aussi à tous les responsables d'activités.

Identification

Mission

Intitulé

nombre d'heure /groupe	150
taille groupe	20
nombre d'heure stagiaire	3000

Effectif final
minimum
16les cases en grisé peuvent être
modifiées

vacations	0
-----------	---

Recettes prévues	18 000 €
Recettes budgétées (1)	14 400 €

taux charges	0,2
taux environnement	0,2
taux de réalisation	0,8
taux heure stagiaire	6,00 €
coût horaire	70,00 €

calcul de
(3)calcul de
(4)calcul de
(1)calcul de
(1)

calcul de (6) et (2)

Fonction-
nement +
structure
centraleLié à
l'opération

Surcoût vacataire (2)	0 €
Charges (3)	-2 880 €
Environnement (4)	-2 880 €
Masse salariale maxi interventions	8 640 €

pour information

dépenses hors permanents (5) = (2 + 3 + 4)	-5 760 €
--	----------

Coût Permanents (6)	-10 500 €
Masse salariale interventions	10 500 €

pour information

Bilan Action (1)+(5)+(6)	-1 860 €
en %	-13%

Bilan CUEEP (1) + (2)	14 400 €
en %	100%

des charges (3), (4), (6) sont déjà budgétées

APPROCHE ORGANISATIONNELLE DES ACTIVITES

1. CONTEXTE

L'installation à Villeneuve d'Ascq des activités, des services et de la direction actuellement installés dans le pôle de Lille impacte la nature géographique et thématique de notre organisation Lille-Villeneuve d'Ascq.

Les pôles Intra, Lille, Villeneuve d'Ascq et Sciences de l'Education Formation d'Adultes (SEFA) et les fonctions supports Direction et Services seront réunis dès septembre 2011 sur la Cité Scientifique dans les Bâtiments B5-B6 et Master B8.

Des pôles d'activités relativement autonomes ne sont plus nécessaires à notre fonctionnement. Des regroupements d'activités cohérentes (missions) pourront s'appuyer directement sur des fonctions supports fonctionnant en services communs.

Par contre les spécificités géographiques, au sens des financements territoriaux de la commande publique, doivent être conservées pour le Bassin du Versant Nord Est (Roubaix et Tourcoing), pour le bassin de Lille (Villeneuve d'Ascq) et pour le Bassin d'Hénin-Carvin (Sallaumines).

Au regard de l'instruction en cours des conditions de réalisation des activités de Roubaix-Tourcoing et de Sallaumines, il faut décider de leur organisation à partir de septembre 2011.

2. UNE NOUVELLE MODELISATION DE L'ORGANISATION

Nous sommes en capacité de regrouper les données de gestion des activités par pôle et par secteur. La notion de secteurs ne correspond plus à une nomenclature validée par le contrôle de gestion de l'Université. La compréhension quantitative de nos activités s'appuiera sur la notion de pôle puis celle de mission. Cette notion de mission a servi de support à l'audit financier réalisé en janvier 2011.

Les domaines concernés par les missions se décrivent comme suit :

M1	FGU DAEU PREPARATION AUX CONCOURS
M2	SEFA DEUST
M3	APPASG TIMPASS FORMATIONS DE NIVEAU 5
M4	ILLETTRISME FORMATIONS DE NIVEAU 6
M5	ANGLAIS FLE
M6	RHC
M7	INGENIERIE FOAD
M8	INTRA
M9	DIRECTION SERVICES PERSONNEL DE SUPPORT

Le schéma suivant montre l'imbrication entre l'organisation par pôles et celle des missions.

DIRECTION et SERVICES / LIEUX / POLES / MISSIONS

DIRECTION et SERVICES M9						
Cité Scientifique Bt MASTER et Bt 5/6				APP Rx/Tg	Montyon	Joliot Curie
INTER	INTRA	V.ASCQ	SEFA	VNE		SALLAUMINES
M5	M8	M1	M2	M3	M1	M3
		M3			M3	
M6	M7	M4			M4	M4

L'effectivité de cette transformation nécessite une stabilisation des mobilités et des transferts. Pour ne pas revenir aux projets transversaux multi territoriaux, il faudra établir des modalités de fonctionnement particulières pour la FGU DAEU (M1) à Tourcoing et à Villeneuve d'Ascq, et le CDRS (M4) et l'APP (M3). Pour les autres missions, elles seraient confiées à des responsables de mission qui pourraient assurer aussi la responsabilité d'équipes pédagogiques suivantes : ANGLAIS, FLE, RHC, SEFA. Une fonction de pilotage transversale de la pédagogie continuerait de mettre en cohérence le fonctionnement des équipes pédagogiques particulièrement celles de l'Expression Ecrite et Orale, des Mathématiques et des Sciences, et de l'Economie et du Droit. Pour les ingénieurs affectés aux départements Culture Numérique et d'Entreprise, une affectation directe aux missions est envisageable mais il ne faut pas interrompre la dynamique autour de la Culture Numérique.

3. Les suites à donner

A la suite d'une première présentation le 4 mai, les remarques suivantes ont été exprimées :

- L'assemblage des activités pour la réalisation de l'audit financier s'appuie sur la base de données qui est utilisée pour décrire les services des permanents dans la R@P, la répartition des services pédagogiques dans PR@UFIL et la caractérisation des recettes dans SIFAC (cf annexe 1 jointe).
- Il est nécessaire d'inventorier les activités et de valider leur périmètre et leur affectation dans les missions. Le mode de financement, la thématique, les objectifs et les contenus pédagogiques structureront ce nouvel assemblage des activités.
- Le principe de cette nouvelle modélisation fait consensus mais dans sa mise en œuvre concrète une méthodologie « participative » demande de finaliser ce processus en début juin et non pas le 17 mai à l'occasion du Conseil d'Administration restreint.
- Il est impératif de stabiliser cette transformation au plus tôt afin de préparer le redémarrage des activités de septembre 2011.
- La proposition de définition de la fonction de coordination territoriale proposé par Luc (cf annexe 2) nous permet d'avancer dans l'appropriation des fiches de fonction. Celle de responsable de mission reste à étudier. Elle sera proposée pour le 10 mai. Il est apparu des différences d'approche entre les territoires puisque une fonction identique à celle du VNE est envisagé pour le bassin de Lille.
- Il ne faut pas se focaliser uniquement sur cette approche qui pourrait créer un décalage avec les évolutions en cours; approche métropolitaine de nombreux acteurs réunissant les deux bassins, approche du Conseil Régional par les branches professionnelles et donc pas exclusivement par les territoires.

• **ANNEXE 1 : INVENTAIRE DES ACTIVITES DANS L'INTRANET**

<i>Pôle de Lille</i>	<i>Pôle de Sallaumines</i>	<i>Pôle de Villeneuve d'Ascq</i>	<i>Pôle du VNE</i>	
		<input type="checkbox"/> C2I FI 2010-2011 <input type="checkbox"/> FORMATION INITIALE LILLE 1 2010/2011		FORMATION INITIALE LILLE I
		<input type="checkbox"/> DEUST BC2E OPTION TELEPHONIE 2010/2011 <input type="checkbox"/> DEUST BC2E V.ASCQ 2010/2011		FORMATIONS NIVEAU III et +
		<input type="checkbox"/> CULTURE NUMERIQUE VA 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> DAEU EAD VA 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> DAEU VA 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> FGU EAD VA 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> FGU VA 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> PREP.CONCOURS CAT.A VA 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> PREP.CONCOURS SANITAIRE ET SOCIAL VA 2010 - 2011	<input type="checkbox"/> CULTURE NUMERIQUE VNE 2010/2011 <input type="checkbox"/> DAEU VNE 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> FGU VNE 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> INGENIERIE & MSE (MAIRIE TG) VNE 2010/2011	FORMATIONS NIVEAU IV
<input type="checkbox"/> PRESTATIONS MISSIONS LOCALES ET POLE EMPLOI LILLE 10/11	<input type="checkbox"/> AEPP SALLAUMINES 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> APPASG SALLAUMINES 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> COMPETENCES CLES ETAT SALL 2010-2011 <input type="checkbox"/> PREQUALIFICATION SECTEUR INDUSTRIEL SALLAUMINES 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> PRESTATIONS MISSIONS LOCALES ET POLES EMPLOI SALL 10/11 <input type="checkbox"/> TIMP@SS FORMATION SALLAUMINES 2010 - 2011	<input type="checkbox"/> APP ASG VILLENEUVE D'ASCQ 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> PRESTATIONS MISSIONS LOCALES ET POLE EMPLOI VA 10/11 <input type="checkbox"/> TIMP@SS FORMATION - ASCQ - 2010-2011	<input type="checkbox"/> APP ASG VNE 2010-2011 <input type="checkbox"/> COMPETENCES CLES ETAT VNE 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> PRESTATIONS MISSIONS LOCALES ET POLE EMPLOI VNE 10/11 <input type="checkbox"/> TIMP@SS FORMATION VNE 2010 - 2011	FORMATIONS NIVEAU V
<input type="checkbox"/> CDRS LILLE 2010 - 2011	<input type="checkbox"/> MSB SALLAUMINES 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> PREPARATOIRE A L'EMPLOI SALLAUMINES 2010/2011	<input type="checkbox"/> CDRS VILLENEUVE D'ASCQ 2010 - 2011	<input type="checkbox"/> CDRS VNE 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> MSB VNE 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> PREPARATOIRE A L'EMPLOI VNE 2010 - 2011	FORMATIONS NIVEAU VI
<input type="checkbox"/> ANGLAIS LILLE 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> FLE LILLE 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> INTER LILLE 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> TOEIC LILLE 2010 - 2011		<input type="checkbox"/> ANGLAIS VA 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> INTER V.ASCQ 2010/2011	<input type="checkbox"/> ANGLAIS VNE 2010 - 2011 <input type="checkbox"/> INTER VNE 2010/2011	INTER
<input type="checkbox"/> FORMATIONS RHC DUCERH 2011 - 2012 <input type="checkbox"/> FORMATIONS RHC ET DUCERH 10/11				RELATIONS HUMAINES ET COMMUNICATION

Pôle Intra - Formations et Ingénieries	
<input type="checkbox"/> FONCTION PUBLIQUE-ENTREPRISE PUBLIQUE 2010/2011	SECTEUR COLLECTIVITES - FONCTION PUBLIQUE
<input type="checkbox"/> HABITAT SOCIAL - ASSOCIATIONS - INSERTION - ESAT 2010/2011	SECTEUR HABITAT SOCIAL - ENTREPRISES INSERTION
<input type="checkbox"/> INDUSTRIE 2010/2011	SECTEUR INDUSTRIE
<input type="checkbox"/> CHRU 2010/2011 <input type="checkbox"/> SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL AUTRE 2010/2011	SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL
<input type="checkbox"/> TERTIAIRE 2010/2011	SECTEUR TERTIAIRE COMMERCE
<input type="checkbox"/> SPHERE 2010/2011 <input type="checkbox"/> UNIVERSITES-ECOLES-ORGANISMES FORMATION 2010/2011	SECTEUR UNIVERSITES/ECOLES

Pôle SEFA	
<input type="checkbox"/> DUFA 2010/2011 <input type="checkbox"/> FORMATION FORMATEURS 2010/2011 <input type="checkbox"/> LICENCE PRO GA3P ANFA 2010/2011 <input type="checkbox"/> LICENCE PRO GA3P MFR 2010/2011 <input type="checkbox"/> MASTER 1 IUP EAD 09/11 <input type="checkbox"/> MASTER 1 IUP EAD 2010/2011 <input type="checkbox"/> MASTER 2 IPM EAD 2010/2012 <input type="checkbox"/> MASTER 2 IUP MFR 2010-2011 <input type="checkbox"/> MASTER2 IPM EAD 2009-2011 <input type="checkbox"/> REVUE TRANSFORMATION 2010/2011 <input type="checkbox"/> SCIENCES EDUCATION AUTRES 2010/2011 <input type="checkbox"/> SEFA ENVIRONNEMENT 2010/2011 <input type="checkbox"/> TRIGONE 2010/2011	SCED FDUFC

• ANNEXE 2 : FICHE MISSION COORDINATION TERRITORIALE

Contexte

Le CUEEP est un outil de formation tout au long de la vie au service du développement local des territoires.

En ce sens l'offre de formation et d'ingénierie pédagogique du CUEEP doit être en phase permanente avec les attentes et besoins du territoire définis par les différents acteurs de la vie socio économique et culturelle

Nous sommes régulièrement sollicités par les différents acteurs du bassin d'emploi pour participer à la réflexion globale sur les besoins de formation :

(Plan éducatif Global de Tourcoing, Maison de l'emploi et Plie de Roubaix Tourcoing Vallée de la Lys et du Val de Marque, LEA Roubaix.....)

Nous sommes également sollicités pour proposer de la formation sur mesure en mobilisant les dispositifs publics, il faut donc être en veille permanente sur les sollicitations et besoins locaux exprimés par les différents partenaires, quelque soient les « missions » que cela concerne .

Il est donc nécessaire que les interventions des équipes pédagogiques locales soient en cohérence avec le projet de développement du territoire.

Les attentes en termes de formation sont globales de niveau VI au niveau IV sans oublier la Culture Numérique et les Langues

Sur les territoires notre offre de formation et d'ingénierie pédagogique doit être décloisonnée afin qu'elle puisse répondre à la diversité des publics, à leurs attentes et à leur niveau dans le cadre d'un projet global.

Depuis 3 ans, nous avons œuvré pour ce décloisonnement (ex APP/DAEU – MSB et APPet ASG etc)

Afin de garder cette unité d'action en phase avec les projets de territoire, il est judicieux de maintenir une mission de coordination territoriale

Par ailleurs sur le versant Nord Est le CUEEP est porteur et animateur de 3 groupements d'organismes de formation

- Groupement Maîtrise des Savoirs de Base (7 organismes)
- Groupement APPASG : Ateliers de pédagogie personnalisée accès aux savoirs généraux (8 organismes)
- Groupement Compétences clés Etat (8 organismes)

La Gestion de ces groupements se fait dans une démarche globale inter dispositif, car se sont les mêmes organismes que nous retrouvons dans ces groupements.

La gestion transversale par le responsable de pôle actuel permet de rationaliser les temps d'environnement.

De plus le programme Compétences Clés Etat a une approche transversale « mission » niveau 6 et « mission » niveau 5 et culture numérique et langues

La mission de coordination territoriale doit favoriser cette animation globale et transversale.

La fonction de responsable de centre (coordinateur territorial ?)devra continuer à exister pour assurer le fonctionnement au quotidien de l'activité du centre, (gestion du personnel et des locaux et logistique)

Nous avons vu lors de l'organisation par projet les effets négatifs de responsabilité de centre déconnectées des dispositifs de formation.

Absence de projet de centre, dynamique territoriale peu développée,

Référents CUEEP, mal identifiés par l'extérieur.

Le responsable de centre, ne peut être déconnecté de l'activité globale du centre afin de faire le lien avec les projets de développement territoriaux.

Les équipes locales se restreignent il va falloir répartir les moyens (secrétariat et cfc) au plus juste en prenant en compte les budgets « des missions »

Il faudra donc un arbitrage local prenant en compte les recettes globales et les contraintes de chaque « mission »

Cela nécessitera pour le « coordinateur territorial » une connaissance et une maîtrise globale des budgets de ces « missions »

Définition des missions de la coordination territoriale

Le pôle d'activités fédère des activités dans une même zone géographique, ces activités sont rattachées à des missions globales du CUEEP.

Le coordinateur territorial

Participe aux instances locales de concertation sur le projet de développement du territoire et assure l'interface avec la direction du CUEEP et les responsables de « Mission ».

Favorise le développement des initiatives et la création de nouvelles activités.

Anime les partenariats et pilote les groupements portés par le CUEEP sur le territoire.

Assure la promotion des activités du CUEEP auprès des partenaires du territoire et contribue à l'ancrage territorial du CUEEP.

Réalise le budget du « pôle » et veille à son équilibre.

Coordonne localement les activités et les équipes.

Réparti les moyens (secrétariat et cfc) au plus juste en prenant en compte les budgets « des missions »

Manage les personnels affectés au pôle et mutualise de façon optimale les ressources disponibles mises à disposition par les départements et services

Participe aux actions de prospectives, de réponses aux appels d'offre et de développement commerciaux sur le territoire.

Evalue les résultats de l'action du CUEEP sur le territoire en concertation avec les responsables d'activité et de mission

Luc Destailleur 22 Avril 2011

DEFINITION DES RESPONSABILITES

Document de travail

1. DEFINITION D'UNE MISSION

Une mission est un assemblage d'activités construit à partir de critères de cohérence et de complémentarité. Cet assemblage peut être spécifique et unique mais aussi transversal à plusieurs lieux de réalisation. Les activités sont des dispositifs de formation et/ou d'ingénierie qui disposent de moyens humains et financiers pour leur développement et leur fonctionnement. Les missions sont rattachées à la direction de l'Institut et bénéficient collectivement des prestations des équipes pédagogiques et des services.

Les domaines concernés par les missions se décrivent comme suit :

- M1 FGU DAEU PREPARATION AUX CONCOURS
- M2 SEFA DEUST
- M3 APPASG TIMPASS FORMATIONS DE NIVEAU 5
- M4 ILLETTRISME FORMATIONS DE NIVEAU 6
- M5 ANGLAIS FLE
- M6 RHC
- M7 INGENIERIE FOAD
- M8 INTRA

2. RESPONSABLE DE MISSION ET D'ACTIVITE

La direction anime un conseil constitué des responsables de mission et est assistée par la direction des services et le chargé de mission de la pédagogie. Le travail avec la direction doit permettre d'atteindre les objectifs suivants collectivement mais aussi par mission :

- Développer l'offre de formation, organiser les démarches commerciales et de communication, soutenir les initiatives locales.
- Répondre aux appels d'offre, négocier, gérer et suivre les contrats et les conventions en liaison avec les partenaires et veiller à la valorisation des activités.
- Assurer la gestion financière globale des activités, valider les budgets et les coûts, rechercher les équilibres financiers et la rentabilité de chaque activités.
- Évaluer et assurer le suivi quantitatif et qualitatif des activités.

Le **responsable de mission** pilote et développe les activités de formation et d'ingénieries constituant cette mission. Il coordonne les activités et les équipes, favorise le développement des initiatives et la création de nouvelles activités, manage les personnels affectés à la mission et mutualise de façon optimale les ressources disponibles mises à disposition par les départements, services. Il veille à la valorisation des activités, à l'équilibre financier global et pour chaque activité réalisée dans le cadre du pôle.

Il participe avec la direction aux actions de prospectives, de réponses aux appels d'offre et de développement commerciaux.

Des personnels affectés à la mission assurent la responsabilité de certaines activités, ils les administrent, accompagnent et gèrent les publics et évaluent les résultats. Les responsables d'activités assurent en concertation avec le responsable de la mission et les équipes pédagogiques, le développement, le pilotage pédagogique et économique de ces activités.

Le **responsable d'activités** pilote et développe une activité (ou plusieurs) dans une mission. Il développe, organise et gère l'activité dans ses différentes phases : accueil, information, communication, recrutement des stagiaires, planification, suivi, partenariat, évaluation, restitution aux commanditaires, bilans pédagogiques et financiers, force de proposition...

Il coordonne l'activité des personnels administratifs et pédagogiques impliqués dans l'activité.

Il assure la liaison avec les équipes pédagogiques et prend en charge les ingénieries liées à l'activité.

Il est placé sous la responsabilité du responsable de mission auquel il rend compte régulièrement. Il participe à la coordination des activités de la mission ainsi qu'à la réflexion et au développement de ce dernier.

Lorsque des activités sont communes à plusieurs lieux de formation, la cohérence pédagogique est assurée par le responsable de la pédagogie et si nécessaire par l'un des responsables d'activités d'un des lieux à qui serait confiée une responsabilité transverse.

3. COORDINATION TERRITORIALE

L'approche territoriale n'est plus le facteur structurant à priori nos activités mais il est nécessaire de compléter la responsabilité de mission avec celle d'une coordination à l'échelle du bassin d'emploi afin notamment de développer et maintenir des relations partenariales et de participer à des initiatives locales contribuant à nos activités.

Le travail avec la direction doit permettre d'atteindre les objectifs suivants;

- Expérimenter en grandeur réelle la formation tout au long de la vie
- Participer aux instances locales de concertation sur le développement du territoire afin d'être en prise avec la réalité des besoins sociaux économiques du territoire.
- Etre un observatoire des processus de formation afin de transformer les demandes en produits et prestations de formation.
- Etre un observatoire des demandes des usagers, des prescripteurs et d'autres acteurs locaux.
- Animer les réseaux et les groupements du territoire générés par les financeurs et fournir ainsi un interlocuteur unique et cohérent aux différents partenaires et financeurs

4. ANIMATION DE LA PEDAGOGIE ET DES EQUIPES PEDAGOGIQUES

Le chargé de mission de la pédagogie est en charge de deux dimensions :

4.1 Représentant de la dimension pédagogique

- Auprès de la direction pour participer aux orientations stratégiques
 - Axes de recherches et de développement
 - Mode de formations
 - Opérationnalisation des orientations
- Auprès des responsables d'activité pour la mise en place et le suivi des dispositifs généraux de formation
 - DAEU
 - ASG/APP
 - FGU

- Formations Inter Catalogues
 - Projets à venir tels pôle emploi
- Mise en place d'une politique pédagogique commune
- Axe pédagogique commun
 - Formation de formateurs interdépartement

4.2 Coordonnateur des départements

Mise en place d'une gestion responsabilisée harmonisée entre les départements

- Au niveau de la gestion des personnels
 - Recrutement
 - Modalités de rémunération
 - Répartition des missions
- Au niveau de la gestion pédagogique
 - Formation de formateur
 - Création pédagogique

Promotion de l'innovation pédagogique

- Partage des expériences
- Valorisation des innovations (voir SEFA)
- Séminaires communs

Mise en place d'un politique pédagogique commune

- Axe pédagogique commun
- Formation de formateurs interdépartement