

NOTE PRESENTANT
LES PRINCIPALES ORIENTATION DE L'ACTIVITE
DU FONGECIF RHONE ALPES
(Article R.6332-31 du code du travail)

Sommaire :

1^{ERE} PARTIE : LES ELEMENTS DU CONTEXTE

<i>Présentation du contexte territorial</i>	<i>P. 2</i>
<i>Articulation entre les besoins économiques des territoires et les priorités des formations et de services financés par le Fongecif au bénéfice des salariés et demandeurs d'emploi.....</i>	<i>P. 3</i>
<i>Les processus décisionnels</i>	<i>P. 4</i>

2^{EME} PARTIE : PRESENTATION DES PRIORITES POLITIQUES DE FORMATION ET STRATEGIQUES EN MATIERE DE SERVICE AINSI QUE DES FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE 2012 IMPACTANT L'ACTIVITE DE L'ORGANISME

<i>Priorités politiques de formation</i>	<i>P.7</i>
<i>Stratégie en matière d'offre de service.....</i>	<i>P. 9</i>
<i>Faits marquants de l'année écoulée.....</i>	<i>P. 12</i>

3^{EME} PARTIE: ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET PERSPECTIVES POUR 2013

<i>Les nouvelles orientations politiques en matière de formation</i>	<i>P.13</i>
<i>Les évolutions de l'offre de services</i>	<i>P.14</i>
<i>Les prévisions quant aux partenariats envisagés pour la mise en œuvre d'actions de formation ou de services.....</i>	<i>P.15</i>

Annexes

Annexe 1 Priorités et critères de prise en charge 2013

Annexe 2 Nouvelle offre de services

Annexe 3 L'activité saisonnière en Rhône Alpes : analyse des caractéristiques de la population des saisonniers et des besoins des différents acteurs

1ere partie: Les éléments du contexte

Présentation du contexte territorial

Caractéristiques de la région Rhône Alpes :

Une grande région

> Avec une superficie de 43 698 km² soit 8% de l'espace national, une population de 6 174 000 habitants, 378 597 entreprises industrielles, commerciales, de services et du BTP et un PIB de 181,810 milliards d'euros, la région Rhône-Alpes fait partie des grandes régions de l'Union européenne.

De puissants atouts

> Son positionnement stratégique de carrefour européen, la proximité d'importants marchés, un cadre de vie remarquable ou encore une population jeune et active constituent de puissants atouts. Le niveau de formation des Rhônalpins, ainsi qu'un fort potentiel de recherche et d'innovation, favorisent également le dynamisme des activités économiques et l'attractivité de la région.

Un tissu économique riche

> 2ème région française et 7ème région de l'Union européenne en matière de PIB, Rhône-Alpes dispose à la fois d'un socle industriel solide et d'un secteur tertiaire étoffé, avec de puissantes activités touristiques.

Source Insee 2009 et CRCI de Rhône Alpes

Deuxième région française par sa population et sa superficie

Deuxième région métropolitaine par sa superficie, Rhône-Alpes l'est aussi par sa population. La région regroupe près de 10 % de la population française métropolitaine. Sa croissance démographique demeure plus rapide que celle du pays : + 0,9 % par an sur la période 1999-2006 contre + 0,7 % pour la France. Elle est soutenue à la fois par la dynamique naturelle (excédent des naissances sur les décès) et par les échanges migratoires, au solde positif (différence entre les entrées et les sorties). Rhône-Alpes reste une région jeune. La part de sa population âgée de moins de 25 ans est un peu plus élevée que la moyenne nationale (32 % contre 31 %). Rhône-Alpes s'organise autour de quatre grands pôles urbains : Lyon, Grenoble, l'agglomération de Genève-Annemasse qui s'étend de part et d'autre de la frontière franco-suisse, et Saint-Etienne.

Marquée par une tradition industrielle forte, et malgré la perte de 90 000 emplois sur ces vingt dernières années, Rhône-Alpes reste la seconde région industrielle française, derrière l'Ile-de-France, avec 450 000 salariés. L'industrie rhônalpine, bien que diversifiée, se caractérise par des spécialisations sectorielles fortes comme les équipements mécaniques, la transformation des métaux, la chimie-caoutchouc-plastique et les industries agro-alimentaires. Cette diversité est également une réalité géographique. La région détient le leadership national en matière de pôles de compétitivité : elle en compte 15 parmi les 71 projets labellisés en France en 2007 ; trois sont de niveau mondial ou à vocation mondiale. Ces pôles recouvrent des domaines vastes et divers tels que les nanotechnologies (Minalogic), la santé et les biotechnologies (Lyon Biopôle), l'environnement et la chimie (Axelera), le numérique, la physique, l'énergie, les transports du futur, ...

Le secteur tertiaire conforte cependant sa position de plus gros pourvoyeur d'emplois de la région avec 1,4 millions de salariés dans les services et 300 000 dans le commerce.

Tourisme et industries de pointe, moteurs du dynamisme économique

Les évolutions du marché du travail enregistrent un retournement important fin 2008 suite aux effets de la crise mondiale. Avant cela, de 1999 à 2007, l'emploi total régional augmentait à un rythme de 1,1 % par an, légèrement supérieur à la moyenne nationale. Le taux de chômage de Rhône-Alpes était, sur cette période, toujours inférieur à celui de la France, (entre 1 et 1,5 point). Plus durement touchée par la crise, de part la nature de ses industries, son taux de chômage s'établit, à la fin du premier semestre 2009, à 8,6 % contre un taux national de 9,1 %. Au second semestre 2012, ce taux atteint 8.7% contre 9.7% au niveau national.

Sa progression demeure encore plus rapide en Rhône-Alpes qu'en France avec une augmentation de 2,1 points sur un an (contre 1,8 point).

Deuxième région touristique française, Rhône-Alpes offre un cadre naturel exceptionnel aux contrastes multiples. Ainsi, on y trouve deux parcs nationaux, six parcs naturels régionaux et l'un des plus grands domaines skiables au monde. Pour accueillir cette population touristique importante, la région dispose de près de 2 100 hôtels et 850 campings. Les départements les plus attractifs sont la Savoie et la Haute-Savoie l'hiver, l'Ardèche et la Haute-Savoie l'été. On citera également la place importante prise par le tourisme d'affaires. Forte de sa diversité, Rhône-Alpes est une des rares régions françaises (hors Ile-de-France) à connaître un apport économique touristique tout au long de l'année

Source INSEE février 2011

Principales filières industrielles

Rhône-Alpes est une grande région industrielle, tant pour sa contribution à la valeur ajoutée industrielle française que pour l'accueil d'établissements de ce secteur. Son portefeuille d'activités est diversifié, avec des industries de biens intermédiaires et d'équipement fortement représentées, et largement tourné vers l'export. Rhône-Alpes présente de nombreux points forts dans les activités de pointe : numérique, composants électroniques, énergie, pharmacie et technologies médicales, écotechnologies...

Articulation entre les besoins économiques des territoires et les priorités des formations et de services financés par le Fongecif au bénéfice des salariés et demandeurs d'emploi

Les demandes de CIF déposées par des salariés et/ou des demandeurs d'emploi ex CDD sont des demandes individuelles portées par les personnes ; ces demandes ne sont pas conséquent pas de même nature que les demandes s'inscrivant dans un plan formation d'entreprise avec un objectif de réponse immédiate à un besoin de compétences.

Les demandes de CIF s'inscrivent donc dans une démarche volontaire portée par la personne.

Un certain nombre de facteurs garantissent une bonne articulation entre les besoins économiques et les priorités de formation et de services financés par le Fongecif Rhône Alpes

- Les priorités et critères de prise en charge sont révisés chaque année par les administrateurs pour « coller » au plus près des besoins économiques de la région
- Les commissions paritaires de par la connaissance qu'elles ont des territoires et de l'offre d'emploi ont un regard pertinent sur les projets de formations déposées par les salariés et qui visent principalement à une reconversion professionnelle ou à l'acquisition d'une qualification ; les projets « décalés » au regard de l'emploi ne sont pas financés

- Les salariés dans le cadre de l'offre de service déployées par le FRA sont vus en entretien et accompagnés par un conseiller qui va les aider à structurer leur projet, à en vérifier la validé économique (via des enquêtes métiers par exemple)
- Les enquêtes que nous conduisons régulièrement (enquête pos CIF, enquête dans le cadre de l'observatoire des transitions professionnelles, enquête auprès des publics saisonniers et des entreprises employant ces publics) contribuent à alimenter les réflexions internes quant aux services proposées mais aussi les tendances territoriales et régionales. Ces enquêtes sont largement diffusées en interne auprès de nos administrateurs et de nos membres de commissions ainsi qu'auprès de publics qui viennent nous voir

Les processus décisionnels

Le Fongecif Rhône Alpes est piloté, dans le cadre de l'ANI, par les partenaires sociaux représentant paritairement les employeurs et les salariés.

Ce paritarisme s'exerce dans un climat de dialogue et de concertation, au plus près des territoires et au service de l'intérêt général.

Les instances paritaires œuvrent :

- D'une part pour faciliter initiative et la volonté de salariés de s'engager dans un parcours formation et à cette fin d'assurer auprès des salariés une fonction de conseil et d'appui au projet
- D'autre part pour financer des projets réalistes au regard du contexte économique local

Pour atteindre ce double objectif, les partenaires sociaux se sont dotés depuis l'origine d'antennes territoriales et de commissions paritaires territoriales. Cette double organisation permet de garantir aux salariés un service de proximité et de qualité via les antennes et une prise en compte au plus près des territoires de la réalité économique de l'emploi et de besoins en compétences

Les Instances du Fongecif Rhône Alpes se composent :

- d'un Conseil d'administration
- d'un Bureau
- et de Commissions paritaires

Le conseil d'administration paritaire du FONGECIF Rhône-Alpes se compose d'une trentaine de membres. Il choisit parmi ses membres pour deux ans et alternativement dans l'un ou l'autre collège :

- un président,
- un vice-président,
- un trésorier,
- un trésorier adjoint,

Le Bureau est constitué par le Conseil d'Administration et est composé de dix membres titulaires ; il comprend un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés adhérentes aux statuts et un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, dont le Président, le Vice-Président, le Trésorier, le Trésorier adjoint

Il se réunit tous les mois et aussi souvent que nécessaire ou qu'une circonstance particulière l'impose. Il examine tous les sujets d'administration courante et prépare les dossiers pour le Conseil d'Administration

Le FONGECIF Rhône-Alpes s'est doté de commissions paritaires territoriales qui représentent le Conseil d'Administration par délégation dans les territoires. Elles se réunissent chaque mois, selon un calendrier établi.

Elles examinent tous les dossiers de salariés relevant de leur champ géographique de compétence et pour tous les niveaux de qualification.

La Commission de recours se réunit une fois par mois à la Direction Régionale. Elle étudie les demandes de réexamen des salariés pour les différentes commissions paritaires et veille au respect des règles de fonctionnement et de prise en charge.

La Commission bilan de compétences examine les demandes d'agrément ou de réagrément des centres de bilan, propose au Conseil d'administration les centres à agréer chaque année et est force de proposition sur le cahier des charges du dossier de demande d'agrément

Chaque année le Conseil d'Administration du Fongecif Rhône Alpes fixe les priorités de financement pour l'exercice suivant. Ces priorités concernent principalement l'accès au financement pour les dispositifs CIF CDI et CDD. La mise en œuvre de priorités permet d'assurer une égalité de traitement et des chances entre tous les demandeurs, quelle que soit leur situation géographique entrant dans le champ de compétence du Fongecif.

Par ailleurs, les moyens financiers disponibles ne permettent pas le financement de la totalité des demandes qui sont en augmentation constante.

L'insuffisance budgétaire conduit donc à sélectionner les projets à financer, en respectant les priorités fixées.

Mise en œuvre des priorités par les commissions paritaires territoriales

Les ressources affectées au CIF sont réparties dans le cadre d'un échéancier sur l'année calendaire ; si le fonds ne peut satisfaire simultanément toutes les demandes faute de crédits, la Commission Paritaire Territoriale de chaque antenne statue en fonction des priorités définies ci-dessous et pour chaque priorité, des critères décrits ensuite.

Afin de s'assurer au mieux du respect de ces priorités lors des Commissions paritaires qui examinent les demandes de financement, le FONGECIF Rhône Alpes a fait évoluer de manière sensible ses outils d'aide à la décision.

Ces outils ont fait l'objet d'une construction paritaire basée sur des critères permettant un suivi permanent, à la fois du flux amont, mais aussi de l'usage réalisé des fonds disponibles. Ce suivi s'effectue mensuellement pour chacune des 7 commissions.

Le suivi par enveloppe et l'imputation en commission des dossiers sur les projets financés par le FPSPP et le FSE notamment permettent de gérer au mieux les budgets disponibles.

- **Priorités (enveloppe) :** position du projet qui repose sur des éléments d'appréciation liés au salarié, son âge et son niveau initial
- **Critères (Indexation) :** Catégorie Socioprofessionnelle, Ancienneté dans la vie active, taille de l'entreprise (non retenu pour les CIF CDD), Motivation du projet (Reconversion, Perfectionnement, Qualification Développement Personnel) , Validation de la formation (Certifiant ou non, certificateur)
- **Analyse du projet :** réalisée par un Conseiller en Parcours professionnel qui repose sur l'évaluation du projet autour de 4 critères :
 - o Conformité : pertinence, correspondance
 - o Crédibilité : vraisemblance, représentation, faisabilité
 - o Cohérence : adéquation, adaptation
 - o Opportunité : employabilité, profil & débouchés, ouverture

Pour les priorités sont retenus les critères suivants

Le demandeur :

☞ Son projet professionnel : structuration du projet professionnel du salarié, adéquation entre le projet professionnel et la problématique posée par le salarié.

↳ Sa demande de formation : adéquation entre le projet de formation et le projet professionnel, efforts et investissements antérieurs déployés pour ce projet en termes de formation mais aussi en termes financiers, organisationnels, et d'information.

↳ Son niveau actuel de formation et/ou de qualification : priorité est donnée au niveau de qualification Ouvriers, Employés ou de formation les plus bas (sans diplôme ou diplôme de niveau 5...), salariés les moins qualifiés et/ou sans qualification reconnue.

↳ Sa situation personnelle : salaire, situation familiale, ancienneté professionnelle, catégories sociales les plus modestes, salariés âgés de plus de 45 ans et/ou plus de 20 années d'activité professionnelle, taille de l'entreprise (priorité aux salariés de TPE/PME).

Le dispensateur de formation :

↳ Positionnement et prise en compte des acquis : le projet de formation proposé intègre un positionnement réalisé avant l'entrée en formation ainsi qu'une identification précise des acquis antérieurs professionnels ou de formation.

↳ Adaptation du parcours de formation : le parcours de formation est adapté aux besoins du salarié en intégrant une information sur les possibilités offertes par la VAE.

↳ Suivi des stagiaires : le centre de formation assure un suivi des salariés en formation.

↳ Validation ou reconnaissance de la formation : la formation proposée est validée (diplôme, homologation, reconnaissance de branche) ou est reconnue au minimum par une attestation des compétences acquises.

La probabilité de réalisation

↳ Adéquation emploi ou finalité sociale : au regard de l'environnement économique et / ou personnel, le projet répond à un objectif d'emploi réalisable ou à une finalité sociale identifiée.

2^{ème} partie : Présentation des priorités politiques de formation et stratégiques en matière de service ainsi que des faits marquants de l'année écoulée (année 2012) impactant l'activité du Fongecif Rhône Alpes

Priorités politiques de formation

De longue date le Conseil d'Administration a souhaité, dans le cadre de la mutualisation de ces sommes, favoriser l'accompagnement des salariés de plus bas niveau de qualification (niveau V et infra V) ainsi que l'accompagnement des salariés venant d'entreprises de taille modeste comme l'illustre les tableaux ci-dessous :

Bénéficiaires de CIF selon le niveau initial de formation depuis 2008 :

PUBLICS CIF CDI					
NIVEAU initial de formation (en %)	2008	2009	2010	2011	2012
N5 et infra V	39,6	40,8	39,3	39,0	42,8
N4	23,9	24,6	29,1	29,4	28,1
N3	21,3	20,2	19,3	18,5	18,3
N2	9,8	10,1	9,4	10,0	8,0
N1	5,4	4,3	2,9	3,1	2,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
PUBLICS CIF CDD					
NIVEAU initial de formation (en %)	2008	2009	2010	2011	2012
N5 et infra V	32,3	36,9	38,8	36,6	36,8
N4	30,0	25,6	30,3	29,0	30,4
N3	19,7	19,7	17,0	19,5	18,2
N2	11,8	11,9	9,7	10,8	11,3
N1	6,2	5,9	4,2	4,1	3,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

CIF CDI et CIF CDI pris en charge en 2012 selon la taille des entreprises (ESF- partie II-F03)

	CIF- CDI	Pourcentage	CIF-CDD	Pourcentage
Caractéristiques des bénéficiaires				
▪ salariés d'entreprises de moins de 20 :	837	32%	478	42%
▪ salariés d'entreprises de 20 à 49 :	479	18%	183	16%
▪ salariés d'entreprises de 50 à 249 :	769	30%	282	25%
TOTAL salariés TPE/PME	2085	80%	943	83%
▪ Salariés d'entreprises de 250 et plus	435	17%	128	11%
Non répartis	78	3%	57	5%
TOTAL Bénéficiaires	2598	100%	1128	100%

Par ailleurs, un effort conséquent a été entrepris depuis 2008 en matière d'accompagnement des publics CDD prenant ainsi en compte les caractéristiques de la Région Rhône-Alpes puisque le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) a toujours été important en Rhône-Alpes en lien notamment avec le développement des activités saisonnières liées au tourisme. Ces publics sont souvent issus de TPE/PME.

Trois types d'actions ont été conduits en 2012 :

- La poursuite de l'action engagée en 2008 sur le développement de l'employabilité des salariés de la Région Rhône-Alpes, titulaires d'un contrat à durée déterminée notamment dans sa dimension partenariale. Ainsi, un important travail a été poursuivi de développement du réseau notamment avec Pôle Emploi. En effet, chaque salarié en fin de mission CDD s'inscrit auprès de Pôle Emploi, par conséquent, un partenariat étroit avec cette structure permet d'améliorer considérablement l'information des CDD sur le dispositif de formation (CIF CDD) auquel ils peuvent prétendre. Le partenariat consiste à alimenter régulièrement les banques de données du Pôle Emploi afin que les conseillers de cette institution soient un relais d'information auprès des publics concernés.
- Des actions spécifiques à l'encontre des publics CDD saisonniers ont été réalisées :
En Rhône-Alpes, l'activité touristique représente environ 100 000 emplois directs dont 80 000 salariés, auxquels il convient d'ajouter 35 000 saisonniers en « équivalent temps plein ».

Les entreprises utilisatrices de cette main d'œuvre et souvent de petites tailles, rencontrent des difficultés sur la qualification structurelle des emplois et la gestion de la précarité liée à la saisonnalité. Le Fongecif de par sa forte implantation territoriale, et grâce à un partenariat développé de longue date (depuis 1999) sur certains départements (Savoie) avec les différents acteurs locaux (Pôle Emploi, Mission locales, DIRECCTE, MIFE, Espaces saisonniers), a réalisé en 2012 de nombreuses actions visant à capitaliser sur le savoir-faire déjà acquis en matière d'accompagnement des publics précaires et à élargir ses actions aux territoires de l'Ardèche, la

Drôme, l'Isère, et la Haute-Savoie fortement utilisateurs de publics saisonniers (activité touristique, cueillette de fruits et légumes...).

Différents outils ont été mis en place : fiches de liaison Fongecif/Pôle Emploi, kit d'information sur le CIF CDD en direction des conseillers de Pôle Emploi, actions de renforcement de notre collaboration avec les acteurs du territoire : CTEF (Contrat Territorial Emploi Formation), Pôle Emploi, maisons des saisonniers ou espaces saisonniers, Missions locales, OPCA de branche (FAFIH, FAGIHT, ...), OPCA interprofessionnels, conception d'outils de communication adaptés à ce public (flyers), campagnes de communication sur les territoires

Le Fongecif Rhône-Alpes a par ailleurs réalisé en 2012 avec le cabinet Efaceo une étude sur la situation professionnelle de saisonniers en Ardèche, Drôme, Isère, Savoie et Haute Savoie. Des réunions publiques ont eu lieu pour présenter ces résultats et lancer avec nos partenaires la construction d'une offre de formation adaptée à la saisonnalité.

- Le développement de l'Accessibilité du CIF CDD aux moins de 26 ans :
Dans le cadre de l'assouplissement de l'accès à la formation professionnelle des moins de 26 ans via le CIF CDD, le Fongecif a mobilisé différents partenaires (Pôle Emploi, APEC, Missions Locales, CRIJ, AFII, entreprises d'insertion...). En quelques semaines une centaine de dossiers soumis par des jeunes a pu être traitée. 70 % ont ouvert des droits, une moitié en CIF CDD classique, une autre moitié en CIF CDD Jeunes.

En termes de partenariat, le Fongecif Rhône Alpes a pu s'inscrire dans la dynamique ci-dessus présentée grâce aux partenariats engagés :

- Avec le FPSPP :
Le Fongecif a répondu en 2012 aux appels à projet au titre du CIF CDD et du CSP4 et (montant total : 3.77 millions d'euros) ; il a bénéficié également depuis 2011 d'une subvention, dans le cadre des appels à projets territoriaux, dédiée au public saisonnier.
- Avec le Conseil Régional Rhône Alpes :
Le Fongecif a obtenu une aide substantielle du Conseil Régional pour accompagner les publics de plus bas niveaux de qualification et les demandeurs d'emploi ex cdd (montant total 2.171 millions d'euros)

Stratégie en matière d'offre de service :

Le Fongecif Rhône Alpes dispose d'un réseau de proximité

Le Fongecif Rhône-Alpes s'est inscrit de longue date dans une dynamique territoriale avec ses sept antennes départementales situées au cœur des principales agglomérations et ses permanences localisées dans les zones les plus éloignées

Il a ainsi dès sa création implanté des antennes territoriales afin d'être au plus près des réalités des territoires, de prendre en compte la diversité de ceux-ci et d'offrir aux usagers un service de proximité de grande qualité.

Ce service de proximité garantit l'accès de tous à l'information et l'homogénéité de traitement des demandes.

Les exigences qualitatives suivantes sont remplies :

-
- Carte de la région lyonnaise montrant les fréquences d'accueil des points relais d'urgence. Les villes indiquées sont : ROANNE, LYON, VILLEURBANNE, BOURGOIN, LA CÔTE ST ANDRÉ, VOIRON, ANNONAY, GRENOBLE, VALENCE, AUBENAS, NYONS, GYONNAX, LA ROCHE-SUR-FORON, ANNECY, CHAMBÉRY. Les fréquences d'accueil sont indiquées par des pictogrammes : orange (tous les jours), vert (plusieurs fois par semaine), bleu (tous les 15 jours), et violet (tous les mois).

En termes d'information dématérialisée, le site internet du Fongecif permet aux salariés de trouver toute l'information sur les possibilités de prise en charge et l'aide que le Fongecif peut leur apporter. Les entreprises peuvent s'informer sur les dispositifs que nous finançons et sur le fonctionnement des contributions. Les organismes de formation, les centres de bilan et nos différents partenaires y découvrent nos services et nos actions.

En 2012, une nouvelle offre de service a été déployée dans l'ensemble des antennes :

- Passer d'un scénario d'accueil relativement linéaire à un scénario plus souple adapté aux besoins de chaque salarié.
- Se recentrer sur les publics en grande difficulté en leur proposant un accompagnement renforcé sur une douzaine d'heures réparties sur 4 à 6 mois environ.

- Raccourcir les délais d'accompagnement des projets pour les personnes qui ont un projet très finalisé

Cette nouvelle offre se décline de la façon suivante :

en matière d'Accueil/Information :

- des permanences d'accueil immédiat sont assurées par les assistantes soit en présentiel soit au téléphone
- les prestations du Fongecif sont adaptées aux besoins des personnes en ciblant au plus près et en amont ces besoins et en favorisant l'autonomie des personnes
- le suivi pédagogique dématérialisé a été accru

en matière de conseil et accompagnement :

- l'accueil immédiat présentiel a été développé en augmentant les permanences d'accueil mixtes assistantes/conseillers
- idem pour l'accueil immédiat par téléphone en créant des permanences d'accueil téléphonique conseillers au niveau régional
- l'accompagnement pour les personnes dites « fragilisées » au regard de l'emploi a été développé

Nombre de salariés bénéficiaires d'une information de 1er niveau (or site internet) inclus contacts plateforme	25 322
Nombre d'appels téléphoniques	82 474
Nombre de salariés accompagnés (or ateliers)	13 082
Nombre d'ateliers (transport, bilan)	134
Nombre de personnes en ateliers	718
Nombre de prestations d'accompagnement	21 047
nombre de prestations d'accompagnement renforcé	165
Nombre de salariés reçus en entretien (physique)	8 618

En parallèle et sur le modèle mis en place au sein de notre antenne du Rhône en 2011, les réagencements d'antennes se sont poursuivies comme à l'antenne de la Loire en 2012 : création de nouveaux espaces d'accueil et de pré-diagnostic, mise en place d'un espace ressources en libre consultation visant à mettre à disposition du public des ressources documentaires et des ressources dématérialisées sur les métiers et l'emploi, sur l'offre de formation et sur les structures partenaires de l'AIO (Accueil Information Orientation).

La nouvelle offre de service permet d'accompagner des flux plus importants de personnes en développant des prestations collectives mais aussi en proposant aux personnes qui en ont le plus besoin, des accompagnements renforcés. Les temps de conseil et d'accompagnement sont ainsi optimisés.

Service Public de l'Orientation et du Service Public Régional de la Formation (SPRF) : Etre en capacité d'accueillir de nouveaux publics avec la mise en place du grâce à la nouvelle offre de service :

Le Fongecif Rhône-Alpes a été sollicité au niveau national dans le cadre de la mise en place du service public de l'orientation tout au long de la vie (SPO). Ainsi dans le cadre du service téléphonique « Orientation pour tous » qui s'est mis en place au niveau national, le Fongecif Rhône-Alpes a été positionné en second niveau pour apporter une information ou un conseil plus approfondi en matière d'orientation professionnelle.

Par ailleurs au niveau régional, le Conseil régional s'est appuyé sur les acteurs principaux de l'AIO dont le Fongecif Rhône-Alpes pour décliner le Service Public Régional de la Formation. Afin de s'inscrire dans cette dynamique et être en mesure d'informer, de conseiller et d'accompagner en matière d'orientation professionnelle toutes personnes (qu'elles relèvent ou pas du Fongecif et quelle que soit leur demande et leur statut), le personnel du Fongecif a été formé :

- les téléopératrices ont été formées pour assurer un accueil au niveau de notre plateforme téléphonique et réorienter ces personnes auprès du service et/ou de l'interlocuteur compétent
- les assistantes d'accueil des antennes ont été également formées et assurent un accueil physique des personnes dans le cadre du premier volet concernant la mise en place du Service Public Régional de la Formation (SPRF) relatif à « L'accueil information généraliste »

Faits marquants de l'année écoulée

L'année 2012 a été marquée par trois faits principaux :

- La mise en œuvre de la Convention d'Objectifs et de Moyens signée le 29 février 2012 entre le Fongecif Rhône-Alpes et la Direction Générale à l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP). Cette convention valide les modalités de frais de gestion et la mise en œuvre de nos missions. Sa préparation et sa discussion nous ont donné l'opportunité d'analyser nos pratiques et de présenter de nouveaux projets à l'Etat. Nos objectifs s'en trouvent exprimés dans un cadre qui nous donne les moyens d'agir pour trois ans, avec un suivi d'exécution annuel.
- La forte augmentation de la demande de CIF : nos commissions départementales n'ont pu accepter que 55 % de dossiers de CIF présentés par les salariés en CDI, alors que le nombre de demandeurs a bondi de plus de 11,4 %. Du côté des salariés CDD, la demande a crû de 19 % mais nous avons encore pu accepter 85 % des dossiers. Ces hausses sont liées à la démarche de nombreux salariés en quête d'évolution parce que la période est difficile ainsi qu'à l'évolution de notre offre de service. Parallèlement, les ressources ont stagné créant ainsi un effet ciseau
- Le développement de nouvelles relations avec nos partenaires bancaires pour couvrir les besoins de trésorerie.

L'année 2012 s'est donc déclinée au rythme des projets suivants :

- La nouvelle offre de services du Fongecif RA déployée dans l'ensemble des antennes (voir ci-dessus)
- La réalisation d'une enquête d'ampleur auprès des saisonniers (voir ci-dessus)
- Le développement de l'accessibilité du CIF CDD aux moins de 26 ans (voir ci-dessus)
- La poursuite du travail sur la traçabilité des parcours : L'Observatoire des Transitions Professionnelles® (Fongecif Alsace, Bretagne, Centre, Ile-de-France, Pays-de-la-Loire, Provence-

Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes) a publié sa deuxième étude sur les parcours de transition professionnelle de 40 607 salariés ayant bénéficié d'un CIF.

- L'analyse de la satisfaction des bénéficiaires de CIF : suite à l'étude nationale sur l'évaluation du Congé Individuel de Formation par les salariés menée par FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours professionnels) avec l'Institut IPSOS, le Fongecif Rhône Alpes a publié les résultats régionaux. Les répondants étaient au nombre de 1779 en Rhône-Alpes, soit 12,65 % de l'échantillon, présentant des résultats parfaitement en phase avec la moyenne nationale. 78 % de bénéficiaires sont peu qualifiés au départ. 79 % s'estiment satisfaits de leur évolution professionnelle un an après son issue. Pour ce qui concerne les CIF-CDD, 78 % des bénéficiaires se trouvent en situation d'emploi un an après. Quant au niveau de satisfaction global des services rendus pour réaliser le projet professionnel, il atteint 95 % de bonnes opinions.
- La mise en place d'outils toujours plus performants en matière financière s'articulant autour du nouveau plan comptable : nouveau logiciel de comptabilité et logiciel de paye, mise en place d'une comptabilité analytique, développement de nouveaux outils de suivi des besoins de trésorerie
- La négociation avec notre partenaire bancaire d'une avance de trésorerie de 20 millions d'euros
- Le renforcement des équipes tant dans le pôle AIO afin d'accompagner le déploiement de la nouvelle offre de service qu'au niveau de la Direction pour le suivi des subventions et appels à projets du FPSPP
- La participation active du Fongecif aux chantiers transversaux déclinés par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) : cinq chantiers se sont déployés sur la gestion des dispositifs de formation, la gestion de la structure Fongecif, l'offre de services, la valorisation de l'action des Fongecif, les partenariats et les relations avec les prestataires. Ils contribuent à fédérer et à coordonner le réseau des Fongecif. Un important travail est réalisé dans le cadre de ces chantiers notamment sur l'étude comparative des organismes de formations visant à optimiser les durées et les coûts voir les résultats obtenus concernant les formations les plus financés, ceci s'intégrant dans une démarche d'optimisation des budgets.

3^{ème} partie : Orientations stratégiques et perspectives d'activité pour l'année 2013

Les nouvelles orientations politiques en matière de formation

Révision des priorités et critères de prise en charge des dossiers :

Les administrateurs du Fongecif ont travaillé fin 2012 à la redéfinition des critères de formation prioritaires pour guider les choix des commissions.

En effet, la stagnation des ressources, l'augmentation du nombre de demandeurs constatée au cours de l'année 2012 a conduit à revisiter complètement les priorités qui guident la prise en charge des demandes de financement de congés de formation.

En synthèse, les actions prioritaires sont les actions répondant à un objectif de reconversion externe ou interne, les actions conduisant à l'acquisition d'une première qualification ou à une qualification supérieure sanctionnée par une formation certifiée ou à une qualification professionnelle, et les

formations post-VAE. Toutes les autres actions de formation ont été requalifiées d'actions non prioritaires.

- le demandeur : le texte a été clarifié, un rappel a été fait de la prise en compte des niveaux de qualification des demandeurs notamment les plus bas niveaux
- des règles d'examen des formations non prioritaires ont été définies lesquelles précisent que ces formations sont examinées en commission lorsque les demandes prioritaires ont été préalablement examinées et sous réserve de disponibilité budgétaire

Evolutions de l'offre de service, expérimentations envisagées

Rénovation des antennes :

Le Fongecif va poursuivre en 2013 son chantier de rénovation des antennes dans le cadre de la politique d'amélioration de l'accueil et des services apportés aux demandeurs

Poursuite des actions auprès du public saisonnier

Suite à l'enquête « Saisonniers » et à la forte communication qui a accompagné sa présentation auprès des acteurs régionaux et territoriaux, un travail de terrain mené par les deux chefs de projets dédiés à cette opération a conduit en 2013 à la conception de cursus de formation adaptés aux besoins des saisonniers. L'objectif est d'accompagner les besoins en montée en compétences de ces publics par rapport à des besoins d'emploi locaux tout en adaptant les formations à la temporalité de l'activité des saisonniers.

De plus, 25 saisonniers ont bénéficié d'un suivi approfondi dans le cadre de la prestation d'accompagnement renforcé que nous proposons dans notre nouvelle offre de service ce qui donnera lieu à la rédaction de monographies

Regroupement et déploiement des commissions et antennes

Le Conseil d'administration s'est prononcé en mars dernier sur le regroupement de certaines commissions paritaires territoriales et antennes.

Commissions paritaires et antennes se regroupent pour mieux répondre aux besoins des salariés et mailler plus étroitement le territoire rhônalpin, avec de nouvelles permanences.

Les commissions paritaires des trois départements 01, 73 et 74 vont fusionner, de même que celles des départements 07, 26 et 42. Quatre commissions couvriront désormais toute la Région Rhône-Alpes : celle du Rhône, de l'Isère, des Savoie-Ain, de la Loire-Ardèche-Drôme.

L'évolution des commissions paritaires répond aux objectifs d'efficience et de qualité de services. Jusqu'à présent l'ensemble était composé de 140 membres. Huit commissions se réunissaient 77 fois par an (Drôme et Ardèche le même jour à Valence). Le nombre de dossiers instruits traités par les commissions, y compris les dossiers pré-fléchés (qui réduisent le temps des commissions), allait de 16 à 163 en moyenne mensuelle, soit un rapport de 1 à 10, ce qui malmenait le principe d'équité de traitement des dossiers. Le regroupement permet, au final, un déploiement plus conforme au visage économique et social du territoire.

Parallèlement, de nouvelles permanences devraient s'ouvrir dans les différentes villes de ces trois départements. L'ouverture de nouvelles permanences répond aux besoins de bassins d'activité économique aujourd'hui fragilisés.

Par ailleurs, les antennes des deux départements savoyards (73 et 74) fusionneraient d'une part pour répondre à terme à l'évolution de la réglementation des établissements recevant du public et d'autre part pour offrir aux utilisateurs un local reconfiguré dans l'esprit de la nouvelle offre de service ; la nouvelle entité ainsi constituée devrait se situer à Chambéry .

Le calendrier de mise en œuvre des regroupements des commissions devrait intervenir en janvier 2014.

Mise en place d'un système d'évaluation continu des actions d'accompagnement du Fongecif RA, du CIF et du post-CIF

Les objectifs sont les suivants :

Identifier par enquête auprès des bénéficiaires :

- les axes de progrès dans la procédure d'accueil et d'accompagnement des bénéficiaires, avant et pendant les dispositifs de formation
- la qualité de la formation financée
- l'impact de la formation financée sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires du CIF

Les interrogations seront faites par internet auprès des demandeurs de CIF, à différents stades de leur parcours

Prévisions quant aux partenariats envisagés – financiers et / ou opérationnels – pour la mise en œuvre d'actions de formation ou de services.

Le Fongecif RA a répondu aux appels à projet du FPSPP :

- Au titre du CIF CDD pour un montant initial de de 3.996 M d'euros correspondant à son besoin compte tenu d'une politique très active conduite par le Fongecif auprès de ces publics ; pour cet appel à projet le FRA a obtenu 2, 11 Millions d'euros, soit un montant inférieur à sa demande,
- Au titre du CSP article 4 pour les bassins de l'Ardèche verte et de la Vallée de l'Arve pour un montant de 288 000 euros,
- Au titre du socle de connaissances et de compétences de base : sur cet appel à projet, il s'agit d'un fort investissement pour le Fongecif qui ne connaît pas ces publics et qui devra investir des moyens humains de la structure pour conduire les actions d'ingénierie indispensables à la conduite de ce projet et notamment : la mise en place de relation de travail avec de de nouveaux partenaires, avec des entreprises ainsi qu'un travail d'appropriation des savoir-faire existants en matière de traitement de ce public. La demande pour cet appel à projet de 155000 euros,
- Par ailleurs le Fongecif RA poursuit son partenariat avec le conseil régional Rhône alpes pour des publics de niveau V et infra V et des publics ex cdd demandeurs d'emploi (montant des subventions : 2.17 millions d'euros)
- Enfin le Fongecif RA poursuit son partenariat historique avec l'Agefiph visant à accompagner des publics devenus inaptes dans des reconversions professionnelles (621 000 euros)

Des partenariats sont également en cours avec OPCA PL visant à la mise en place d'ingénierie financière portant sur les formations d'infirmières et d'aides-soignants afin de :

- Permettre l'accès à la qualification au plus grand nombre de salariés,
- Favoriser le développement de parcours professionnels,
- Sécuriser les parcours professionnels en garantissant la prise en charge des formations longues et/ou pluriannuelles en conjuguant les dispositifs,
- Mieux évaluer les demandes et optimiser les prises en charge, en particulier les coûts de formation.