



i~Rapport d'activité 2024

Un institut leo lagrange formation

ifra.fr

Rapport Moral 2024

Une année 2024 marquée par des incertitudes et des ajustements

L'année 2024 a été marquée par des bouleversements importants pour notre structure, notamment liés au désengagement progressif de certains de nos financeurs.

Ce contexte, malheureusement déjà connu par le passé, a de nouveau mis à l'épreuve notre capacité de résilience, sans jamais altérer la force de notre engagement ni la qualité de notre mission au service de l'insertion et de la formation professionnelle.

Cette année a été jalonnée de nombreux rebondissements qui ont exigé de nous une agilité constante. Nous avons notamment dû composer avec :

- L'attente prolongée des BRS de France Travail et la baisse de notre activité,
- L'arrêt du dispositif Persévérance et une réduction de 50 % du volume de l'Entreprise d'Entrainement Pédagogique (EEP), deux décisions portées par la Région AURA,
- La fin des certifications par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII),
- Et l'arrêt partiel de notre activité principale, au 28 août 2024, par l'OFII.

Ces évolutions, parfois confirmées tardivement, ont fragilisé nos marges de manœuvre et nos capacités de projection. Il a souvent fallu attendre que les relais institutionnels régionaux nous transmettent des informations officielles, ce qui a généré des périodes d'attente préjudiciables.

Face à ces incertitudes, nous avons collectivement fait preuve de résilience et de détermination. Il nous a fallu optimiser nos organisations, renforcer la proximité avec les équipes pour maintenir la cohésion, expliquer les décisions et replacer chaque choix dans un contexte économique national tendu, au sein d'une branche formation en profonde mutation.

Notre premier outil a été, une fois encore, notre intelligence collective. Elle nous a permis de garder le cap et d'arbitrer en permanence en faveur de l'essentiel : nos stagiaires et bénéficiaires. C'est en restant fidèles à cette priorité que nous avons traversé cette année exigeante, avec engagement et détermination.

C'est aussi une page qui se tourne

L'année 2024, malgré les incertitudes, a également été une année de structuration et de préparation. Elle a permis de poser les fondations solides nécessaires à une transformation majeure : celle de porter, avec responsabilité et conviction, la dynamique de regroupement aboutissant à la naissance de **Léo Lagrange Formation** en janvier 2025, l'une des trois branches métiers de la Fédération Léo Lagrange.

Ce nouveau projet national, ambitieux et fédérateur, s'inscrit dans la continuité des valeurs humanistes, sociales et d'utilité publique qui nous animent depuis toujours.

Nous regardons désormais l'avenir avec confiance.

Nous aspirons à ce que les années à venir soient à la hauteur de nos plus belles réussites. Forts de notre histoire, nous sommes déterminés à construire, avec vous, une dynamique faite d'innovation, de consolidation des projets et de service accru aux entreprises, aux territoires et à nos apprenants.

Merci à toutes et à tous — équipes, partenaires, financeurs — pour votre engagement, votre soutien et votre confiance tout au long de cette année décisive.

PARTIE 1 - L'ACTIVITÉ EN CHIFFRES

PARTIE 2 - COUVERTURE TERRITORIALE

PARTIE 3 - LES PRODUITS PART TYPE D'ACTIVITE

PARTIE 4 - NOS DIFFÉRENTS FINANCEURS

PARTIE 5 – NOS EQUIPES

PARTIE 6 - QUALITÉ, RÉSULTATS ET SATISFACTION

PARTIE 7 - INNOVATION

PARTIE 8 - COMMUNICATION

PARTIE 1 - L'ACTIVITÉ EN CHIFFRES

12 047

Nombres de stagiaires en 2024

1 069 820

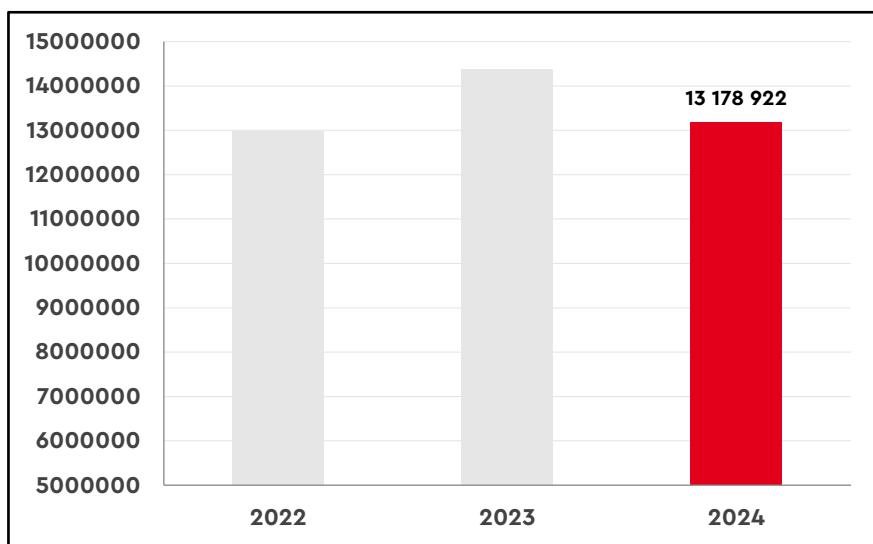
Nombres d'heures en 2024

1 317 k€

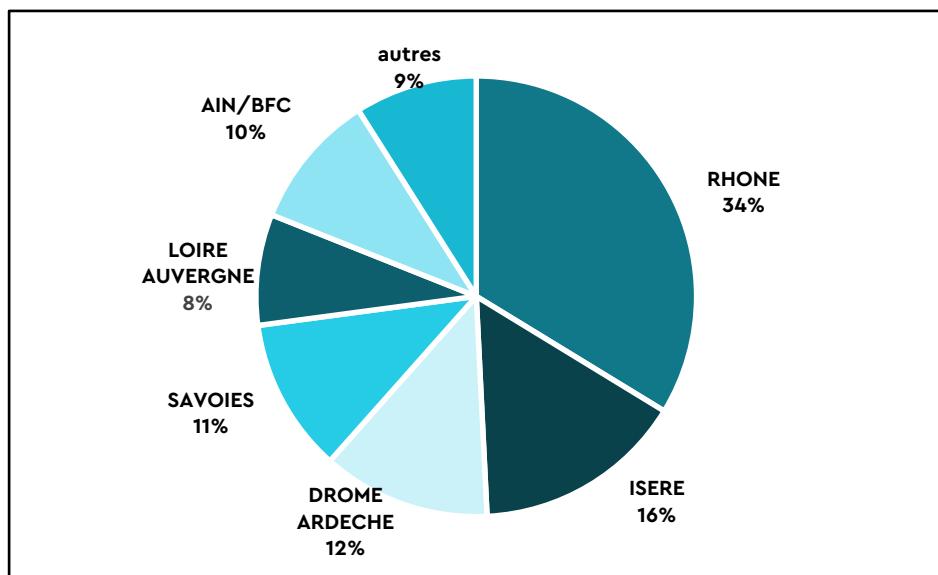
De produits d'activité en 2024

Les produits d'activité s'élèvent à 1 317 K€, soit une baisse de 8,4 %.

Le diagramme ci-dessous montre qu'en 2024, notre chiffre d'affaires enregistre un recul significatif, traduisant une diminution notable de notre volume d'activité par rapport à l'année précédente.

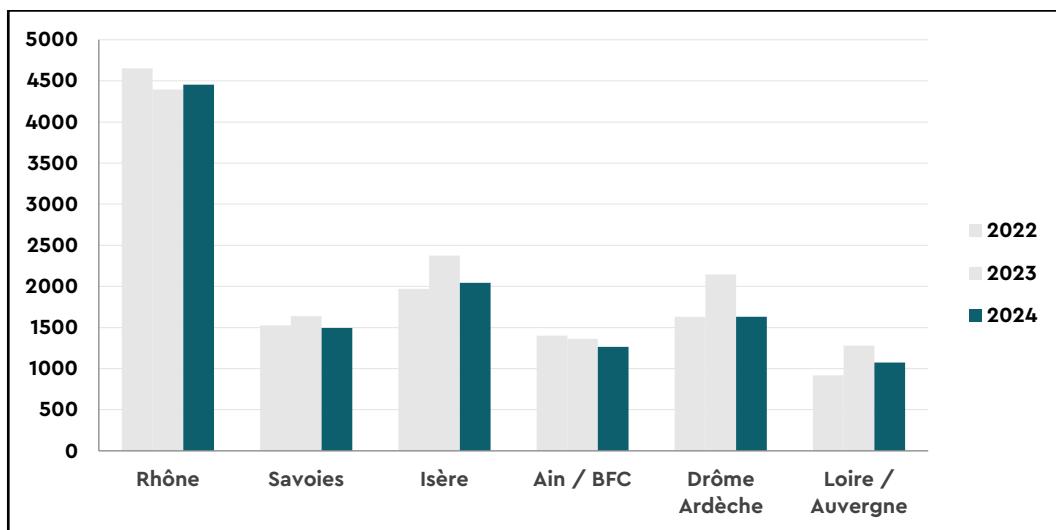


PARTIE 2 - COUVERTURE TERRITORIALE



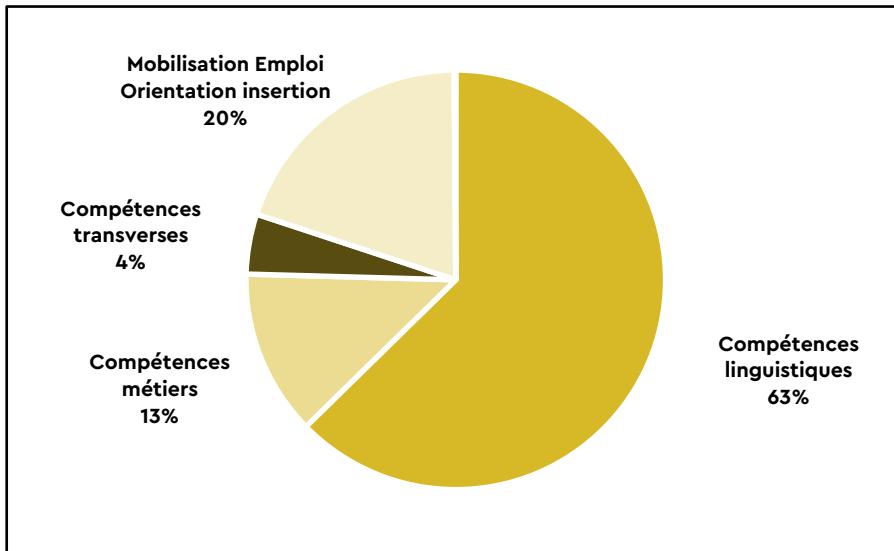
Répartition géographique de l'activité | 2024

Un peu plus d'un tiers de l'activité de l'IFRA a eu lieu dans les sites du Rhône en 2024.



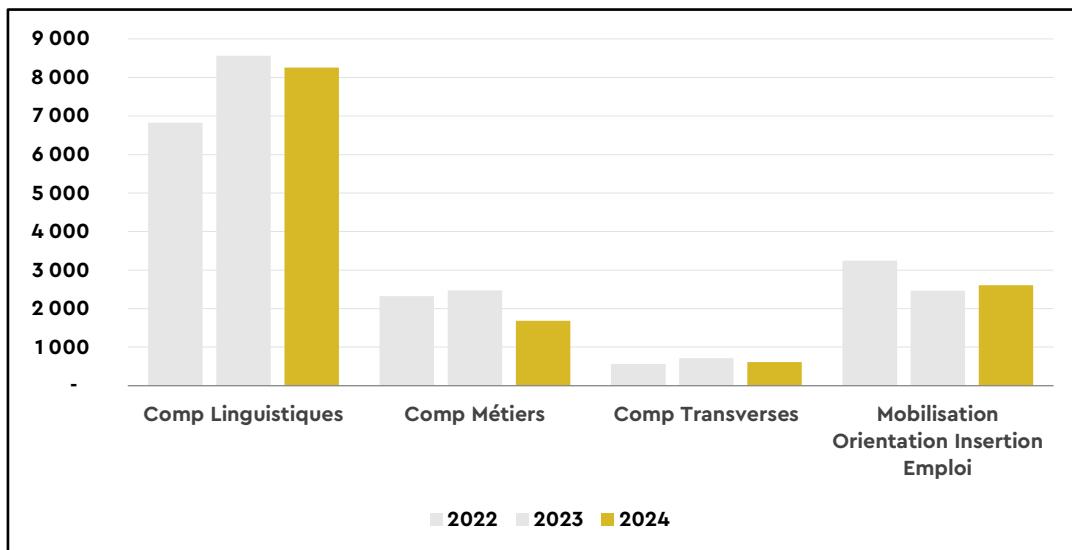
Evolution par zones | 2022- 2023 - 2024

PARTIE 3 - LES PRODUITS PAR TYPE D'ACTIVITÉ



Répartition Gamme produits | 2024

Certaines actions poursuivent un double objectif : orientation et remise à niveau, mobilisation et préparation à l'accès à la qualification. Elles sont prioritairement inscrites dans la gamme **Mobilisation Emploi Orientation Insertion**.



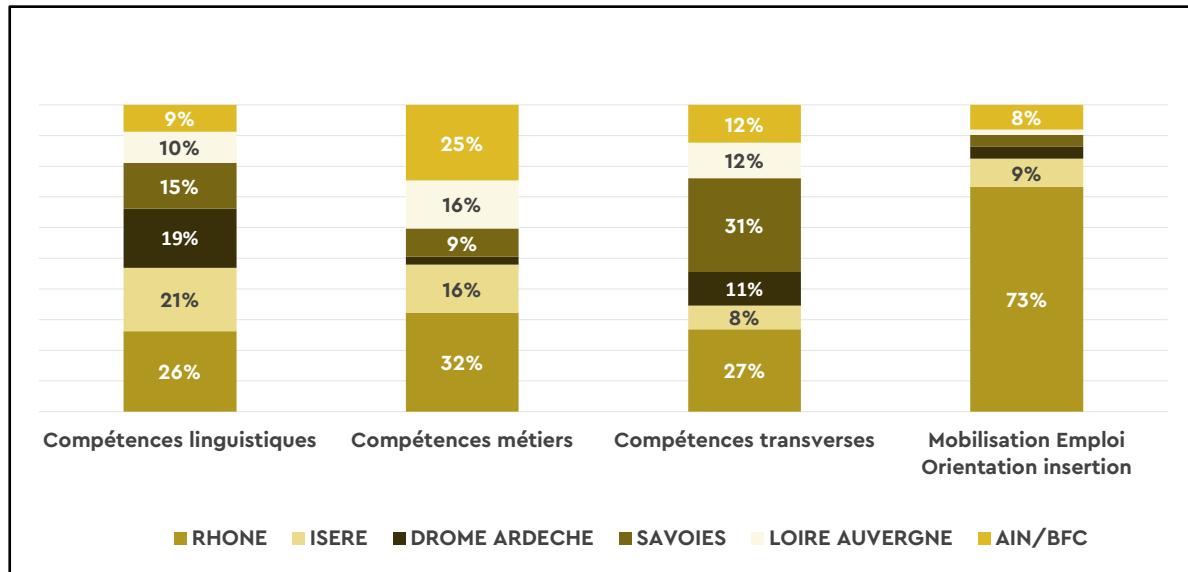
CA en fonction des types d'activités (K€) | 2022–2023–2024

En 2024, l'activité enregistre un repli sur trois gammes :

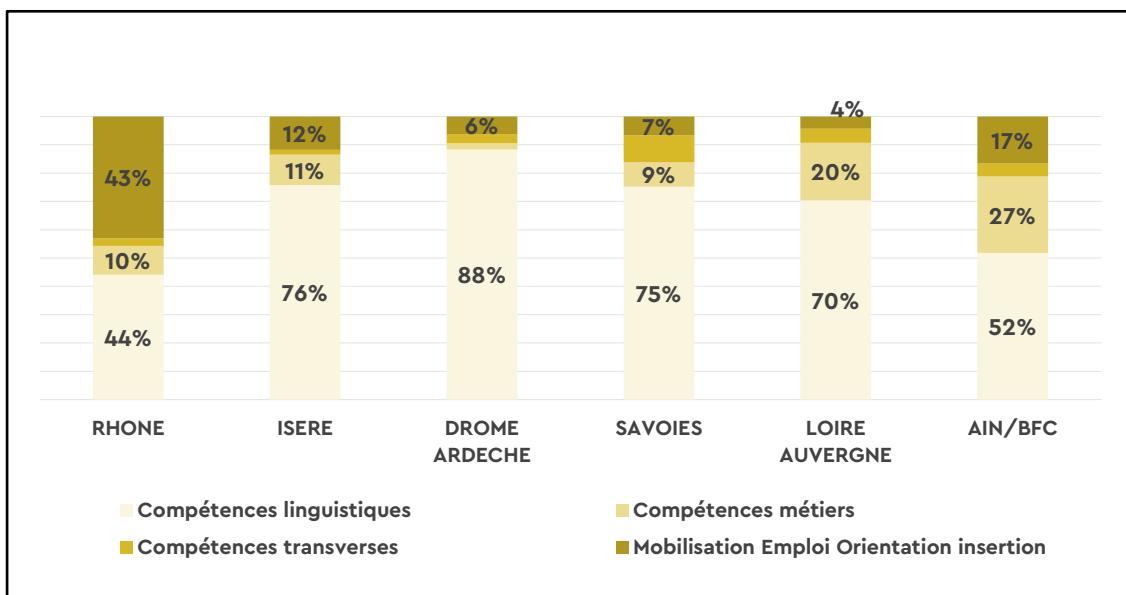
- **Compétences linguistiques** : légère baisse (-4 %) après plusieurs années de forte croissance,
- **Compétences métiers** : recul marqué (-32 %),
- **Compétences transverses** : baisse continue (-15 %).

Seule la gamme **Mobilisation / Orientation / Insertion Emploi** est en progression (+6 %), reflétant des besoins croissants en accompagnement vers l'emploi.

Part des zones dans le CA global en fonction des types d'activités

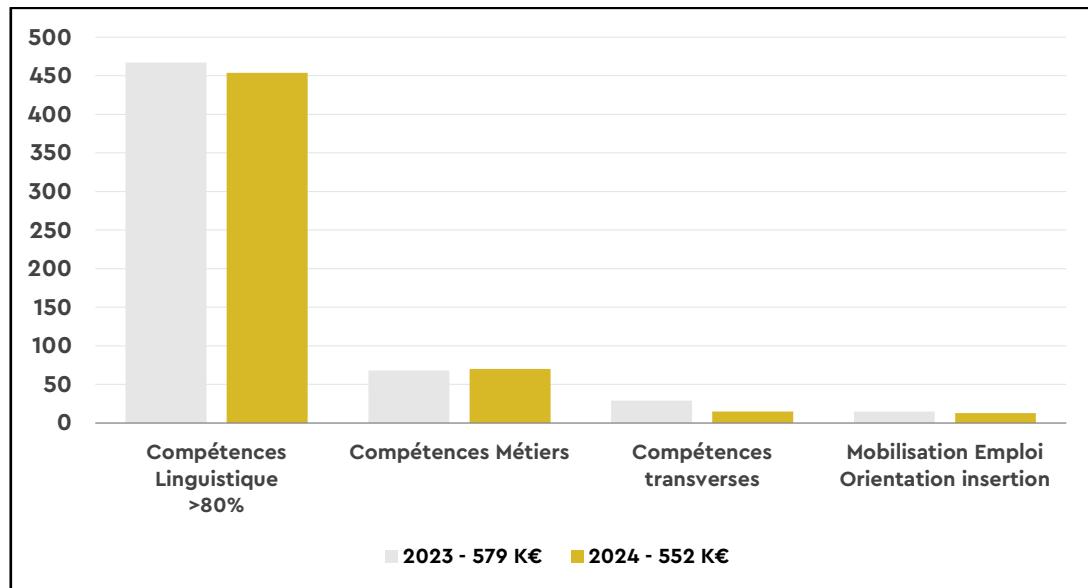


Gamme produits et territoires | 2024



Territoire et gamme Produits | 2024

Cette double lecture — **gamme produit par territoire** d'une part, et **territoire par gamme produit** d'autre part, nous permet de croiser les regards afin d'analyser à la fois la contribution de chaque territoire au chiffre d'affaires, et la répartition de l'activité par gamme de produit sur chaque zone.



Gestion-Mandat par compétences | 2023 - 2024

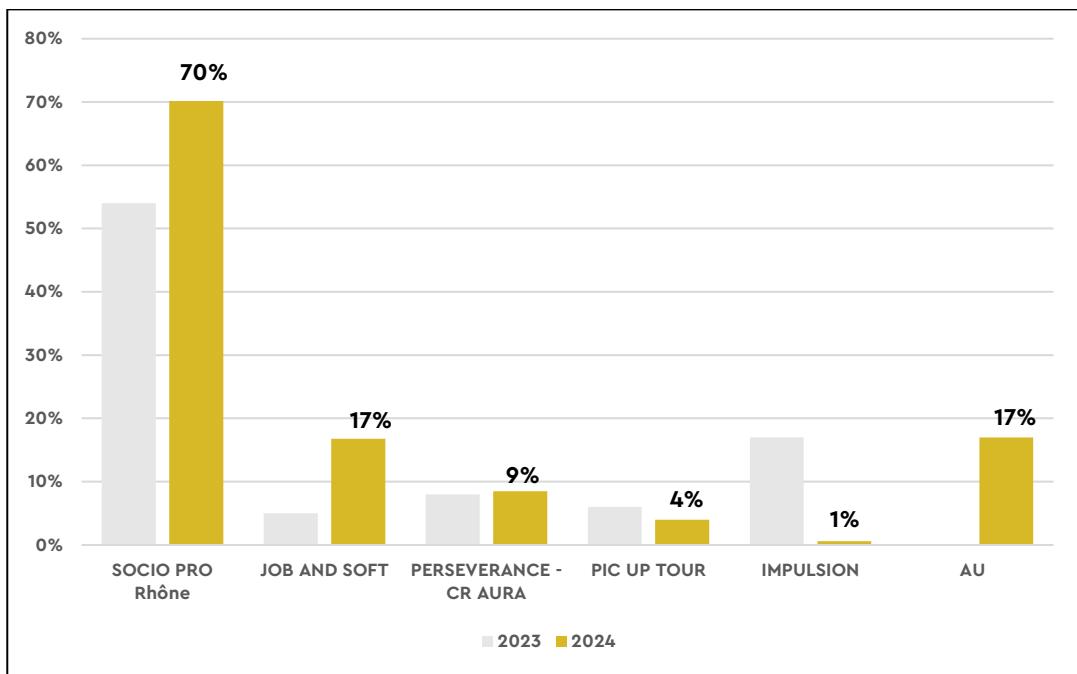
Ainsi, on observe une baisse des Gestions-Mandat de 4,6 % comparativement à l'année N-1.

	CL	CM	CT	ME	
2023	467 077 €	67 855 €	29 271 €	14 946 €	579 148 €
2024	454 187 €	70 284 €	14 681 €	13 310 €	552 463 €

MOBILISATION EMPLOI ORIENTATION INSERTION

+6%

L'activité Mobilisation Emploi Orientation Insertion progresse de 2023 à 2024, en revanche elle est très déséquilibrée quant à son implantation géographique.



Insertion Emploi | 2023 – 2024

La gamme "Mobilisation, Orientation, Insertion, Emploi" est très majoritairement implantée sur le territoire du Rhône, qui concentre 70 % de cette activité, contre seulement 9 % en Isère à titre d'exemple.

Box ta formation

En 2024, la Maison Pour Tous du Petit Charran, en partenariat avec l'IFRA, a été lauréate de l'appel à projets lancé par la Région dans le cadre de DEFINOV, visant à accompagner les tiers-lieux dans le développement de leurs activités de formation. Il s'agit du projet « BOX TA FORMATION », prévu pour une durée de trois ans à Valence.

Ce projet a pour ambition d'expérimenter un dispositif qui :

- Démocratise et propose un numérique inclusif, à la fois comme porte d'entrée vers les loisirs (e-sport) et vers les métiers (formation),
- Remobilise vers l'emploi, par la formation et la réinsertion, en utilisant l'e-sport comme levier.

Dans le cadre de ce projet, les équipes de l'IFRA interviennent avec les objectifs suivants :

- Travailler son projet professionnel avec le sourire,
- Dédramatiser l'usage des outils numériques,
- Retrouver du pouvoir d'agir,
- Se découvrir de nouvelles ressources.

Des ateliers sont proposés afin de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des publics accueillis : ateliers emploi, ateliers numériques, etc., en s'appuyant sur les ressorts de la ludopédagogie, notamment :

- Jeux de rôle,
- Quiz interactifs,
- Défis en équipe,
- Escape Games numériques.

Tout est pensé pour remettre en mouvement, renforcer la confiance et donner envie d'avancer.

« L'insertion, c'est sérieux. Mais ça peut aussi être dynamique, engageant et positif ! Et quand le groupe s'amuse tout en progressant, la magie opère »

Témoignage de Quentin, formateur à l'IFRA



AMI O2R sur la Drôme et Rhône

AMIO2R – Offre de Repérage et de Remobilisation

Dans le cadre de la Loi pour le plein emploi (2023), le dispositif AMIO2R vise à repérer et accompagner les publics "invisibles", c'est-à-dire éloignés de l'emploi et absents des dispositifs classiques.

L'IFRA a été retenue dans la Drôme en tant que porteuse du consortium, aux côtés de l'association DYNAM&CO, et en partenariat avec l'UROF. Ces deux partenaires interviendront sur les quatre étapes du parcours :

- Repérage des personnes,
- Remobilisation,
- Accompagnement,
- Coordination des acteurs sociaux et de l'emploi concernés.

Principes clés :

- Aller vers les publics les plus éloignés,
- Assurer une complémentarité avec les dispositifs de droit commun,
- Favoriser un fort ancrage territorial.

Objectif : permettre un retour rapide à l'emploi ou l'entrée dans un parcours d'insertion adapté.

Public visé : personnes non suivies depuis plus de 5 mois, en situation de précarité, ou confrontées à un cumul de freins (santé, logement, isolement, illettrisme, etc.).

Durée du parcours : de 6 à 9 mois, prolongeable jusqu'à 12 mois.

Cadre :

- Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) géré par les **DREETS**,
- Mandat de service public (SIEG),
- Convention triennale (3 ans).

L'IFRA s'est positionnée sur plusieurs territoires et a été retenue sur deux projets en consortium :

- Un projet en tant qu'opératrice au sein d'un consortium porté par ID sur le territoire CTM Portes du Sud de la Métropole de Lyon.
- Un second projet dans l'Est lyonnais (également « Portes du Sud »), où l'IFRA intervient en tant que membre d'un consortium conduit par l'association Innovation et Développement, avec d'autres partenaires. Dans ce cas, l'intervention porte exclusivement sur le repérage, via le dispositif Pic Up Tour, dont le camion mobile va à la rencontre des habitants.

Pic'Up Tour

L'IFRA intervient sur le volet repérage, en lien avec son dispositif mobile « Pic-Up », qui se déplace au plus près des habitants.

En 2024, le PicUp'Tour est allé à la rencontre des habitants des QPV (Quartiers Prioritaires de la Ville) et, plus largement, des publics éloignés de l'emploi dans l'Est lyonnais. Identifiés comme publics prioritaires, l'IFRA a choisi de mobiliser le PicUp'Tour pour éveiller leur curiosité, rendre visibles les opportunités professionnelles locales, et favoriser des échanges concrets avec les entreprises et les acteurs de l'emploi du territoire.

Cette démarche vise à renforcer l'inclusion et à rapprocher les dispositifs d'accompagnement des publics qui en ont le plus besoin.



Détours créatifs

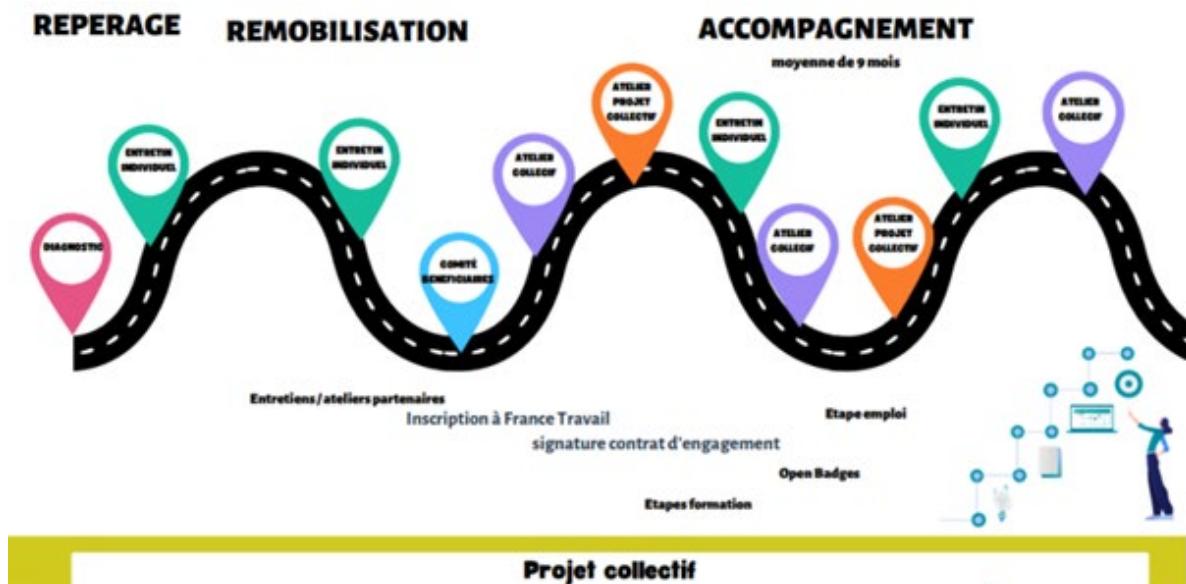
L'IFRA a également été chef de file d'un consortium sur la Drôme, avec un projet s'appuyant sur la méthodologie « Détours créatifs vers l'emploi », portée par la Fédération des UROF. Cette méthodologie a été expérimentée dans le cadre des AP 100 % inclusion.

L'IFRA a déployé plusieurs cohortes sur son site de Bourg-en-Bresse et une à Villefranche.

Les objectifs sont les suivants :

- Proposer un parcours d'accompagnement « sans couture » en mobilisant les dispositifs territoriaux et en y intégrant des actions de repérage, de remobilisation et d'accompagnement,
- Développer un partenariat fort avec les acteurs du territoire,
- Proposer des méthodes d'accompagnement basées sur l'itération et la mutualisation des expériences, et exploiter des outils pédagogiques tels que les open badges.

Schéma d'un parcours :



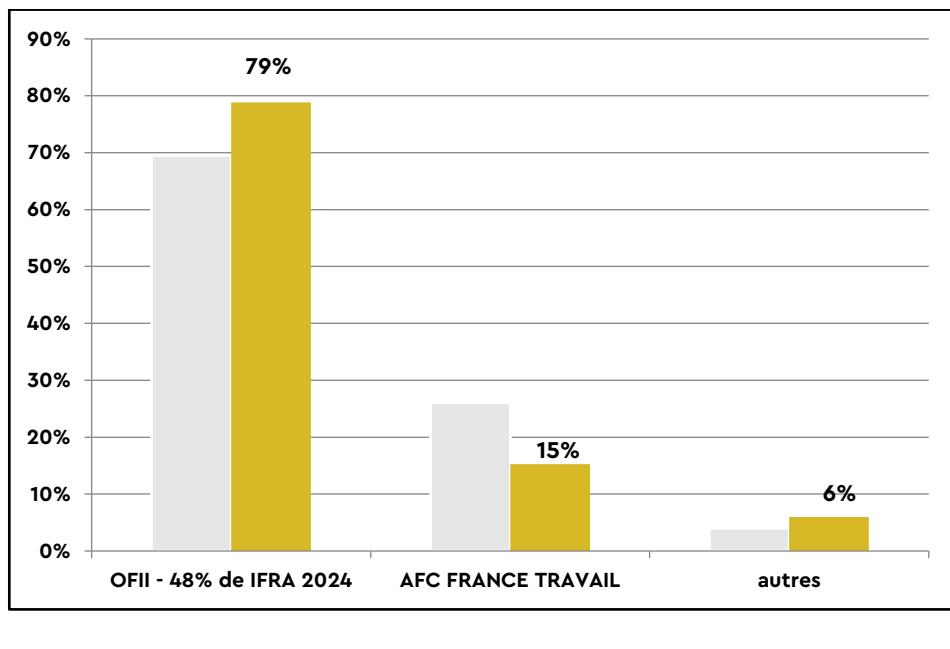
En résumé : En tant qu'opérateur de l'offre de repérage et de remobilisation (O2R), l'IFRA intègre pleinement le réseau pour l'emploi (RPE) en tant qu'acteurs de terrain essentiels avec une participation aux comités locaux pour l'emploi.

COMPETENCES LINGUISTIQUES

-4%

L'activité en compétences linguistiques enregistre une baisse de 4 % entre 2023 et 2024.

Les compétences linguistiques représentent 63% de l'activité de l'IFRA, elles sont en grande majorité apportées par l'OFII et les AFC.



Compétences linguistiques | 2023- 2024

En 2024, l'OFII représente 79 % de l'activité linguistique de l'IFRA, en nette progression par rapport à 2023 (69%). À l'inverse, les AFC de France Travail ne représentent plus que 15 %, contre 26 % l'année précédente.

La répartition géographique par zone met en évidence son poids prépondérant : 44 % de l'activité dans le Rhône, 52 % dans l'Ain/BFC, 70 % en Loire-Auvergne, 75 % en Savoie, 76 % en Isère, et jusqu'à 88 % en Drôme-Ardèche.

FLE à visé professionnel – Médiapost et FLE Logistique

Léo Lagrange Formation intervient en français langue étrangère auprès de salariés de La Poste.

Objectif :

Depuis la fin de l'année 2024, Léo Lagrange Formation a mis en place un parcours de formation en français langue étrangère (FLE) spécifiquement conçu pour répondre aux besoins du groupe La Poste. Ce parcours individualisé s'adresse aux salariés, dont le niveau de français est jugé insuffisant, issus de leur filiale MEDIAPOSTE et intégrant le groupe postal pour de nouveaux postes. **L'objectif est de renforcer leurs compétences linguistiques professionnelles afin d'assurer une transition fluide vers des fonctions au sein de l'entreprise, tels que facteurs, agents de quai ou autres métiers similaires.** Il s'agit d'un enjeu important pour La Poste, en tant qu'employeur, de les accompagner au mieux afin de faciliter leur évolution vers ces nouveaux métiers.

Organisation :

Un parcours sur-mesure a été élaboré par notre équipe terrain de la Loire pour démarrer l'expérimentation en octobre sur la plateforme La Poste de Saint-Étienne.

Un test de positionnement a été d'abord réalisé pour chacun des salariés, afin d'évaluer son niveau linguistique. Nous avons pour cela utilisé Compétences +, un outil développé par Léo Lagrange Formation. Nous avons ensuite reçu en rendez-vous individuel chaque salarié pour en savoir plus sur son parcours scolaire et professionnel et lui présenter la formation.

La plupart des 10 stagiaires qui ont intégré la formation, des hommes, n'ont pas le niveau A1 : cela signifie qu'ils disposent d'une maîtrise très limitée du français. Leur expérience chez MEDIAPOSTE va de deux ans à plus de dix ans.

Jairo ECHEVERRI BENEDETTI, formateur FLE, se rend sur place tous les jeudis matin pour animer la séance hebdomadaire de 9h à 12h30.

Un bilan d'étape a été effectué en décembre avec le responsable de la plateforme La Poste de Saint-Étienne, leur manager a été ravi de constater une bonne dynamique dans le groupe.

Le formateur, ayant été témoin de l'utilisation de leur langue maternelle pendant les cours et pendant les pauses, a proposé d'établir une charte afin de structurer l'organisation et la communication pendant la formation. L'usage exclusif du français fait partie des incontournables.

De plus, les stagiaires devront passer une certification de langue à l'issue de leur formation qui durera jusqu'en octobre 2025. Or, tous les tests se passent sur ordinateur, il était donc important de familiariser les apprenants avec l'informatique et la bureautique. Pour cela, ils se rendent un jeudi par mois dans les locaux de Léo Lagrange Formation à Saint-Étienne pour travailler sur les ordinateurs du site. Lors de cette première séance dans nos locaux, le 9 janvier, ils ont justement travaillé sur la charte en présence du formateur et de leur manager.

Résultat :

Le bilan intermédiaire a eu lieu le 16 avril 2025, en présence des services des Ressources Humaines départemental, régional et national de La Poste.

La qualité pédagogique est plutôt satisfaisante, en effet, le manager de l'équipe, Frédéric RENAUDIER, a relevé une amélioration des compétences linguistiques lors des entretiens menés dans un contexte professionnel. De plus, les dix salariés forment une équipe assidue, ponctuelle et motivée, dont la posture est irréprochable, le formateur Léo Lagrange Formation et le manager MEDIAPOSTE le confirment. La contextualisation des supports pédagogiques a été également appréciée, il est vrai que cette contextualisation paraît plus pertinente quant à l'acquisition des compétences linguistiques pour ces salariés. Mais LA POSTE s'interroge quant au type de poste que pourront occuper les salariés de MEDIAPOSTE, par rapport à l'écart existant entre leur niveau actuel et le niveau requis (même sur un poste d'agent de quai), ne serait-il pas judicieux de rajouter une demi-journée de formation hebdomadaire quitte à raccourcir la période de formation, et d'enclencher les comptes C.P.F. des

salariés afin d'optimiser leur intégration à LA POSTE. A l'heure actuelle, seul deux salariés sont susceptibles d'occuper le poste de facteur par rapport à leur niveau de langue tant à l'écrit qu'à l'oral. Deux autres seront difficilement intégrables de par leur niveau très faible.

Afin d'optimiser la reconversion professionnelle de ses salariés, LA POSTE propose de se concentrer sur l'acquisition de compétences liées aux futurs postes disponibles, des fiches de poste et le test proposés aux candidats extérieurs lors des recrutements sera adressé à l'équipe pédagogique de LEO LAGRANGE FORMATION. Ceci afin de créer la meilleure adéquation entre les contenus de formation et les attentes de LA POSTE en termes de compétences acquises.

Contrat de Développement Professionnel Intérimaire

En 2024, Léo Lagrange Formation AURA/BFC a poursuivi activement le développement des Contrats de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI), devenus un axe de développement majeur dans notre réponse aux enjeux de formation et de reconversion professionnelle sur les territoires.

Ce dispositif, cofinancé par les entreprises utilisatrices et les OPCO, permet d'accompagner des publics intérimaires dans des parcours de formation qualifiante ou certifiante, en lien direct avec les besoins exprimés par les entreprises locales. Les CDPI s'inscrivent ainsi pleinement dans notre volonté de travailler au plus près des réalités économiques régionales, tout en favorisant l'évolution professionnelle de publics souvent éloignés de l'offre classique de formation.

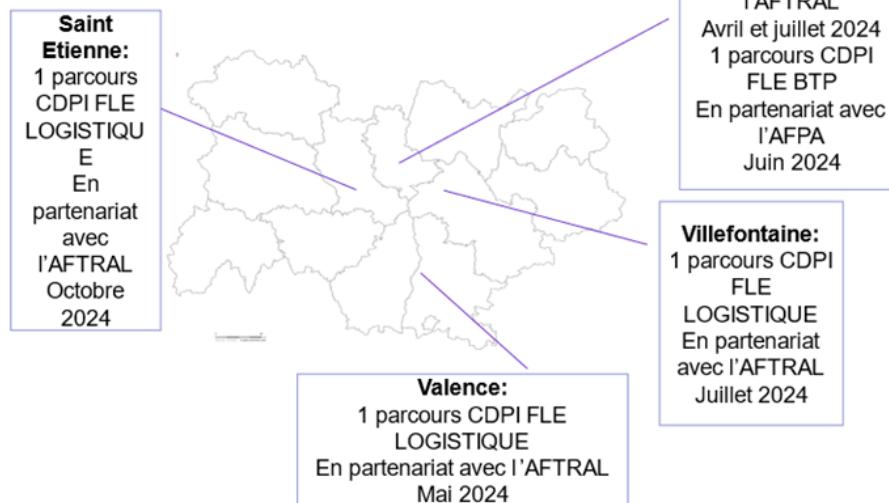
Tout au long de l'année, nous avons consolidé des partenariats avec des organismes de formation certificateurs (AFTRAL, AFPA, etc.) pour construire des parcours adaptés, notamment dans les secteurs logistique et BTP, identifiés comme prioritaires en matière de tensions de recrutement.

Les objectifs pédagogiques ont été construits pour répondre à des besoins concrets :

- Renforcer les compétences linguistiques spécifiques aux environnements professionnels visés,
- Développer la communication professionnelle, avec un accent sur les savoir-être et l'adaptabilité en entreprise.

Le déploiement des CDPI témoigne de la capacité de LLF AURA/BFC à agir de manière ciblée, à structurer des réponses de formation agiles, et à renforcer son rôle d'acteur de développement au service des territoires.

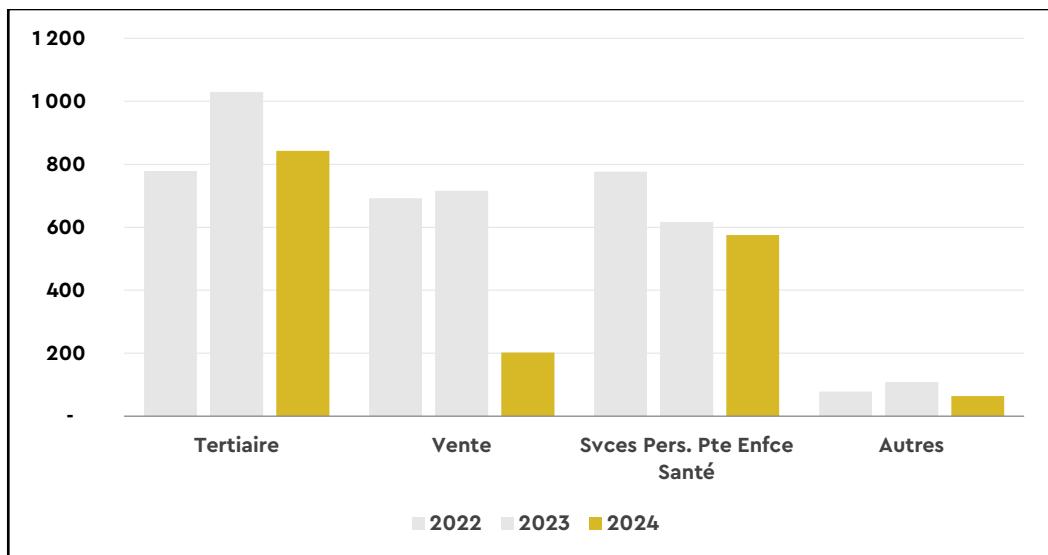
CDPI - Sessions mises en place en 2024



COMPÉTENCES MÉTIERS

-32%

Les compétences métiers enregistrent une baisse conséquente de 32% notamment liée au AFC.



Top 3 des secteurs professionnels | 2022 – 2023 – 2024

Le top 3 des secteurs professionnels a changé entre 2023 et 2024. Il s'agit désormais des secteurs tertiaires, des services à la personne et de la vente. Ce dernier enregistre une baisse conséquente de 72 %, contrairement aux deux autres qui se maintiennent encore malgré une baisse de 18 % et 7 %.
Cette baisse explique le recul de 32 %.

Services à la personne

DEAES – AFC – ISERE

Le 20 mars 2025, sur notre site d'Échirolles, nous avons eu le plaisir de procéder à la remise des diplômes du DEAES à nos cinq lauréats. Pour cette 5^e et dernière édition, financée par France Travail dans le cadre de la programmation des AFC, nous avons atteint, une nouvelle fois, un taux de réussite de 100 %. Cette remise des diplômes vient ainsi récompenser l'assiduité et l'engagement de nos stagiaires et de notre équipe pédagogique, mobilisés sur un parcours certifiant, long et exigeant de 10 mois. Ce parcours, construit sur le principe de l'alternance, intègre 567 heures en centre et 840 heures en entreprise réparties sur 3 périodes d'immersion, permettant d'appréhender une grande diversité d'environnements professionnels : EHPAD, IME, ESAT, foyer d'hébergement...

Sur cette promo 2025, 2 stagiaires étaient issus d'un précédent parcours de préqualification et de remobilisation Persévérance, mis en œuvre en amont de leur formation certifiante au sein de notre centre de formation. Cette réussite illustre pleinement la pertinence de parcours coordonnés financés par le Conseil régional et France Travail, au service de la construction de projets cohérents, solides et durables. **Pour rappel, entre 2020 et 2024, 48 stagiaires ont été accompagnés et formés dans notre centre et sur nos plateaux techniques (appartement pédagogique). Ils s'accomplissent désormais professionnellement au sein d'une grande diversité de structures (EHPAD, IME, ESAT...) avec un taux de réussite de l'ordre de 100 % sur les 5 sessions réalisées.**



CFA – ADVF DROME

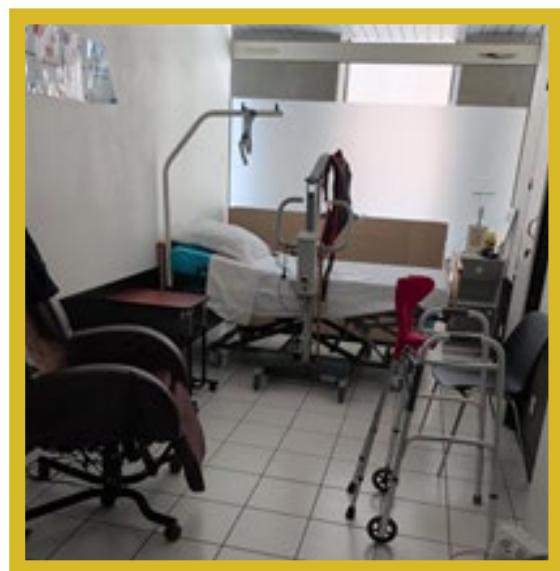
En septembre 2024, à Valence, nous avons lancé notre tout premier CFA dédié au métier d'Assistant de Vie aux Familles. Pour cette première promotion, six apprenties ont rejoint l'aventure, chacune en contrat avec une entreprise locale spécialisée dans l'aide à la personne.

La formation, qui s'étend sur dix mois jusqu'à juin 2025, se déroule en alternance : les lundis et mardis sont consacrés aux cours en centre, et le reste de la semaine se passe sur le terrain, en entreprise. Ce rythme permet d'apprendre les bases théoriques tout en les mettant rapidement en pratique, au plus près du quotidien du métier.

Pour compléter l'apprentissage, nous avons aménagé un appartement pédagogique au sein du centre. Cet espace permet aux apprenties de s'entraîner dans des conditions proches de celles qu'elles retrouveront chez les bénéficiaires, en travaillant sur les gestes, les postures, l'organisation...

Ce projet est le fruit d'une belle collaboration entre notre équipe pédagogique et les six entreprises partenaires. Ensemble, nous partageons un objectif commun : former des professionnelles opérationnelles, humaines et prêtes à accompagner les familles au quotidien.

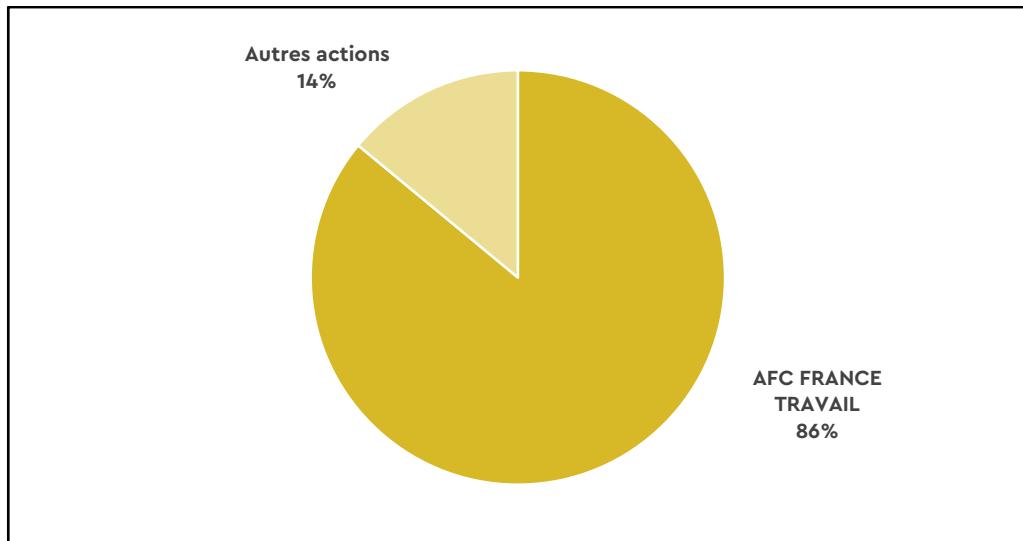
Cette première année constitue une étape importante dans le développement de notre offre en alternance et dans notre volonté de répondre aux besoins croissants du secteur..



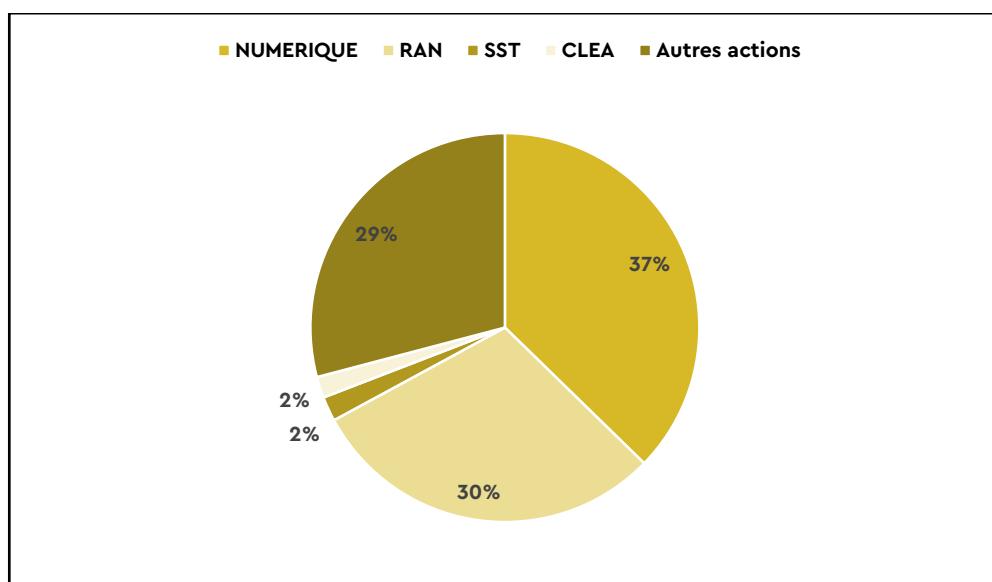
COMPÉTENCES TRANSVERSALES

-15%

Les compétences transversales enregistrent une baisse de 15%.



Compétences Transverses | 2024



Compétences Transverses en détail | 2024

En juillet 2023, Pôle emploi a lancé un appel à projet autour des « compétences comportementales ».

L'objectif est de travailler les compétences comportementales d'un individu pour qu'il progresse dans son parcours d'insertion, en s'appuyant sur différents types d'approches pédagogiques. Job & Soft est une action de formation/remobilisation qui vise à identifier, appréhender et savoir valoriser les compétences comportementales qu'il est nécessaire de mobiliser pour obtenir et pérenniser un emploi dans un secteur.

Cette action Job & Soft a pour objectifs principaux de permettre au participant d'identifier, expérimenter par la gamification et la mise en situation, développer et renforcer les compétences comportementales les plus mobilisées et/ou attendues par des employeurs d'un secteur professionnel ciblé.

Public visé

Cette action s'adresse à tout demandeur d'emploi, bénéficiaire du RSA, ayant de l'appétence pour ou souhaitant accéder directement à un emploi dans l'un des six secteurs professionnels suivants : animation, services aux personnes, vente, fonctions supports de l'entreprise, restauration et transport-logistique.

Contenu / organisation

Cette action est organisée sur deux semaines (70 h).

Il s'agit d'encourager la dynamique de groupe, favorable à l'intelligence collective mais aussi au développement de la confiance en soi et en son potentiel. Les formats et les modalités pédagogiques permettent au participant de travailler sa posture tant en situation individuelle que collective.

Un parcours en deux semaines

- Semaine 1 : centrée sur l'identification et le renforcement des compétences comportementales attendues et mobilisées dans le secteur professionnel visé.
- Semaine 2 : centrée sur la mise en relation avec le monde professionnel, la capacité à agir et interagir au regard des attendus de l'entreprise.

En fonction du secteur cible, les compétences comportementales travaillées sont :

- L'animation
- Les services aux personnes
- La logistique
- La restauration
- La vente
- Les fonctions supports de l'entreprise

Bilan de l'action de formation**Démarrage 30 juin 2024**



Les + de ce projet :

- Dynamique de groupe
- Ludopédagogie : ice breakers, escape game,

Fort de ce succès, l'IFRA a choisi de pérenniser et de développer ce projet, en l'ajustant et en l'adaptant aux attentes des entreprises, des publics et des financeurs

Plusieurs modalités ont été prévues :

- A destination des publics en situation de handicap
- A destination des publics FLE
- A destination des salariés

C'est eux qui en parlent le mieux :

- [Voir la vidéo de présentation](#)
- [Voir la vidéo de témoignages](#)

Eve&Léo est un projet co-créé il y a maintenant quatre ans par l'IFRA et Léo Lagrange Petite Enfance (LLPE).
Il vise à accompagner la montée en compétences des professionnels du secteur de la petite enfance, en leur proposant des formats accessibles et adaptés à leurs réalités de terrain.

Concrètement, Eve&Léo propose :

- **Des webinaires gratuits**, ouverts à toutes et tous, pour découvrir des thématiques clés, partager des pratiques et nourrir la réflexion autour des enjeux actuels de la petite enfance.
- **Des modules courts de formation continue** (organisés par Léo Lagrange Formation), qui permettent d'approfondir certaines thématiques et de développer des compétences spécifiques.

Bilan de l'action de formation

4 214

Inscrits professionnels petite enfance et institutionnels :

CAF, PMI, services municipaux et intercommunalités :

55% internes / 45 % externes (données de 2024)

Le projet prévoit de s'élargir au secteur sanitaire à partir de 2025.

Cette nouvelle étape a déjà commencé et comprend :

- Le déploiement de quatre modules complémentaires de formation continue, proposés en présentiel
- La formation à distance (FAD) dans le secteur sanitaire et social, pour permettre un accès élargi à la formation, quel que soit le lieu de résidence
- Des parcours de préparation à l'entrée en formation pour les filières IFAP (Auxiliaire de puériculture), IFSI (Infirmier·ère) et IFAS (Aide-soignant·e), afin d'accompagner les candidats dans la réussite de leur concours.

Inscription à notre plateforme Eve&Léo en 2024

1 076

Inscrits au total

Nouveauté des inscriptions ultramarines :

Martinique, Guadeloupe, La Réunion, Guyane française et en Corse

Inscription par région en 2024

Nombre d'inscrits	Région
240	Auvergne Rhône-Alpes
198	Grand Est
135	Bourgogne-Franche-Comté
92	Bretagne
11	Centre-Val de Loire
9	Corse
5	Guadeloupe
5	Guyane
25	Hauts-de-France
146	Ile-de-France
18	La réunion
7	Martinique
0	Mayotte
72	Normandie
40	Nouvelle-Aquitaine
78	Occitanie
64	Pays de la Loire
91	Provence-Alpes-Côte d'Azur

Inscription en AURA par département en 2024

- Le département de l'Isère et du Rhône sont majoritaires
- Le département du Cantal comptabilise 8 inscriptions (aucune en 2023)
- Le département du Puy de Dôme comptabilise 24 inscriptions (augmentation de 166%)

Inscription à nos webinaires – Fréquence mensuel

1 677

Personnes inscrites à 10 webinaires (moyenne de 167 personnes par webinaire)

337

Personnes inscrites en AURA (20%)

Inscription à nos webinaires – Fréquence mensuel

130

Stagiaires (augmentation de 53% par rapport à 2023)

38

Stagiaires en AURA (augmentation de 52%)

Nombre de stagiaires par session de formation en 2024

Nombre d'inscrits (National)	Nombre d'inscrits (AURA)	Formation
29	0	Egalité fille /garçon : déconstruire les stéréotypes
24	8	L'accueil des enfants en situation de handicap
17	13	L'éveil au langage du jeune enfant et les signaux d'alerte
9	9	Accompagner l'enfant aux différentes étapes de son développement
7	0	L'alimentation du jeune enfant et la relation avec la
21	0	Comprendre et éviter les douces violences au quotidien
23	8	Quels repères pour accompagner les familles en situation de précarité ?

Nouveauté 2024 :
Visioconférences de présentation collective de la plateforme

10

Présentations individuelles : 8 à distance (2 dans le Cantal, 4 en Isère, 1 dans la Loire, 1 dans le Puy de Dôme), 2 en présentiel (1 dans le Rhône, 1 dans l'Ain)

Participation à des évènements en présentiel

- **27 mars 2024** : Présentation collective en présentiel de la plateforme et de ses ressources à un groupe de salariées en VAE DEAP et DEEJE
- **14 mai 2024** : Participation au salon PETIT 1 (congrès professionnel petite enfance) à Lyon
- **30 mai 2024** : Forum petite enfance/emploi et insertion Ville de Vaulx-En-Velin
- **Entre avril et juillet 2024** : Mise en place de présentation collective en visioconférence
- **8 juillet 2024** : Présentation à distance (téléphone) RPE département 38
- **9 juillet 2024** : Présentation à distance RPE département 42

Validation des Acquis de l'Expérience

L'IFRA est habilité à proposer des accompagnements à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). En 2024, en partenariat avec France VAE, plusieurs accompagnements individuels ont été menés avec succès, notamment pour les certifications suivantes : Titre CIP, CAP AEPE, Diplôme d'Éducateur Spécialisé, etc. Parallèlement, l'IFRA poursuit le développement des dispositifs de VAE collectives, en collaboration avec les branches Animation et Petite Enfance de Léo Lagrange.

Ces VAE collectives visent à :

- Valoriser les compétences acquises sur le terrain
- Fidéliser les salariés
- Répondre aux besoins en ressources humaines dans deux secteurs particulièrement en tension : la petite enfance et l'animation

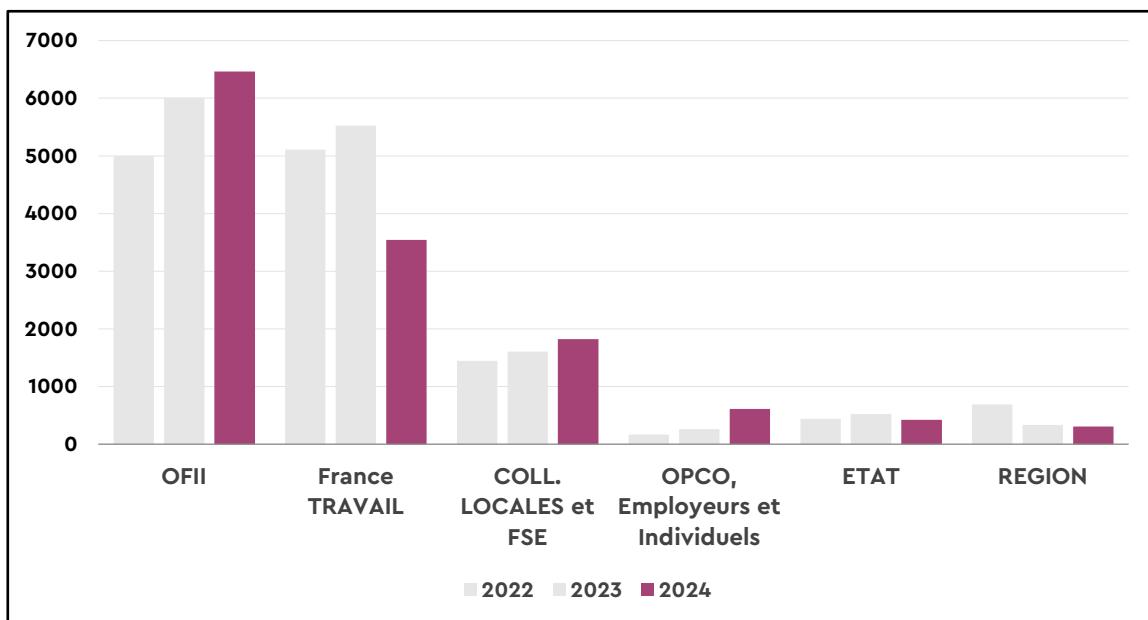
À ce jour, plusieurs promotions ont été mises en place :

- **Petite enfance : 3 promotions réalisées (DEAP, DEEJE), avec une 4e prévue à partir du 30 avril 2025**
- **Animation : 2 promotions finalisées (CPJEPS, BPJEPS), et une 3e en cours, démarrée en novembre 2024**

Le développement de ces VAE constitue également un levier stratégique pour :

- Renforcer l'activité de l'IFRA
- Multiplier les partenariats
- Répondre aux besoins des territoires

PARTIE 4 - NOS DIFFÉRENTS FINANCEURS



Les financeurs de l'IFRA | 2022 – 2023 – 2024

En 2024, la part des financements issus de l'OFII continue de progresser, passant de 42 % à 49 %, confirmant son rôle central dans notre activité.

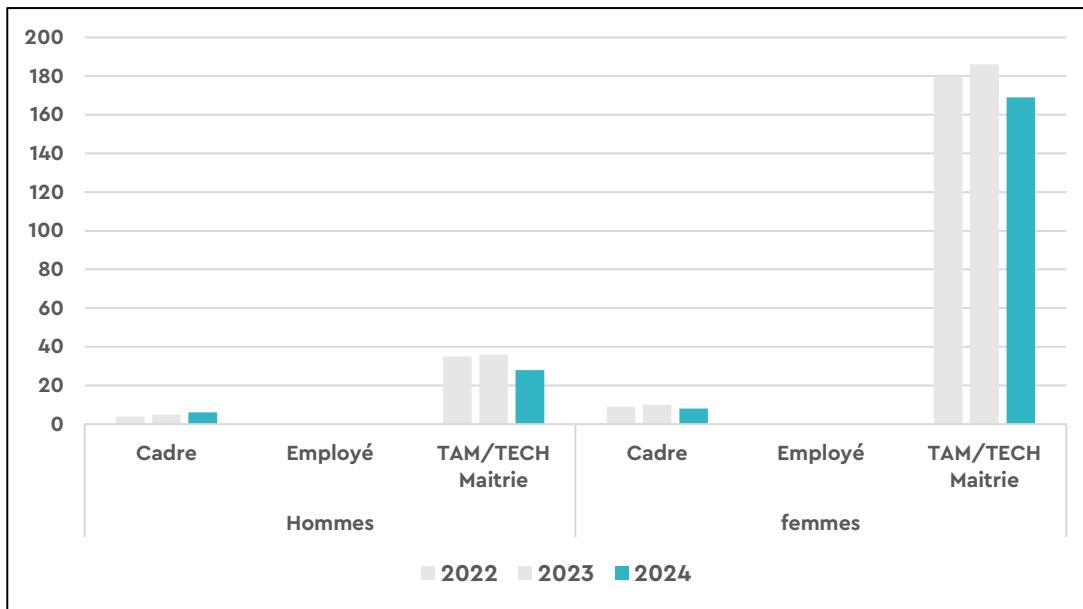
À l'inverse, la part de France Travail connaît une baisse marquée (-11 points), représentant désormais 27 % des ressources, contre 38 % en 2023.

Les collectivités locales et le FSE gagnent en poids relatif, atteignant 14 % du total (+3 points), tout comme les OPCO, les employeurs et les financements individuels, qui passent de 2 % à 5 %, traduisant une diversification progressive des sources.

Les contributions de l'État et de la Région restent relativement stables.

Cette évolution reflète une recomposition des équilibres de financement, avec une concentration plus forte autour de l'OFII et un repli de France Travail.

PARTIE 5 - NOS ÉQUIPES



Effectif de l'IFRA par sexe et CSP | 2022 – 2023 – 2024

En 2024, l'effectif redescend à **211 salariés (34 hommes et 177 femmes)**, représentant une baisse de 11% par rapport à 2023.

La structure de l'effectif reste marquée par une forte majorité féminine sur l'ensemble de la période.

Répartition par catégorie socio-professionnelle (CSP) :

14

Cadres

Une légère diminution est constatée en 2024 avec 14 salariés (-6,7% par rapport à 2023). La part d'hommes parmi les cadres progresse, passant de 31% en 2022 à 43% en 2024.

197

Techniciens, Agents de Maîtrise (TAM / TECH - Maîtrise)

Une baisse significative est observée en 2024 avec 197 salariés (-11,3%).

Répartition hommes/femmes par CSP :

- Parmi les **cadres**, la proportion d'hommes progresse : 31% d'hommes cadres en 2022, 33% en 2023 et 43% en 2024.
- Parmi les **TAM / TECH - Maîtrise**, les femmes restent largement majoritaires : 84% de femmes en 2022 et 2023, et 86% en 2024.

L'effectif global est en augmentation entre 2022 et 2023, avant de connaître une baisse en 2024. La catégorie TAM / TECH - Maîtrise reste la plus représentée mais subit une baisse notable en 2024. La part des cadres reste stable avec une féminisation légèrement inférieure en 2024.

L'année 2024 a été marquée par une dynamique soutenue de développement des compétences au sein de l'IFRA, traduisant son engagement fort dans l'accompagnement des transformations à l'œuvre dans notre structure.

Au total, **110 salariés ont été formés**, représentant une part significative de nos effectifs. Ce chiffre témoigne d'un accès large et équitable à la formation, dans un contexte où les enjeux de transformation, notamment digitale, nécessitent une adaptation rapide des compétences.

Ce volume de formation s'est traduit par **206 départs en formation**, soit une moyenne de 1,87 départ en formation par salarié formé. Ce ratio témoigne d'une dynamique d'accès élargi à la formation et d'un accompagnement renforcé de certains collaborateurs sur plusieurs thématiques. **La répartition des publics formés confirme également la forte présence de femmes dans nos effectifs, avec 84 % de femmes (93 sur 110 salariés formés) et une prédominance des techniciens et agents de maîtrise (87 % des participants)**, ce qui oriente naturellement les actions de formation vers l'appropriation d'outils opérationnels.

Le budget final exécuté s'élève à 71 661,30 euros, répartis entre un financement externe de 65 060 euros, obtenu via le budget conventionnel en partenariat avec notre OPCO AKTO et un financement interne de 6 551 euros.

L'élargissement du budget a été permis par la levée des plafonds du plan conventionnel, dans le cadre de notre partenariat renforcé avec l'OPCO AKTO. Ce levier financier a permis de répondre à des besoins de formation plus nombreux et d'anticiper les compétences nécessaires dans un contexte de mutation rapide. Cette marge de manœuvre financière inédite a donc permis d'élargir l'offre de formation et de soutenir une politique de montée en compétences ambitieuse.

La transformation digitale a représenté un axe structurant du Plan de Développement des Compétences 2024. Pour accompagner cette évolution, le pôle RH, en étroite collaboration avec l'ingénierie de formation, a coordonné plusieurs actions ciblées, à la fois stratégiques et opérationnelles.

Un audit des pratiques numériques a été mené auprès de l'ensemble des salariés, sous la forme d'un questionnaire et d'un auto-positionnement. Cette démarche a permis de dresser un état des lieux des pratiques numériques au sein de l'IFRA et d'identifier 70 collaborateurs nécessitant un accompagnement renforcé.

En réponse à ce besoin, **une campagne de formation dédiée a été conçue et planifiée sur la période de juin à octobre 2024**, afin d'assurer une montée en compétences progressive, adaptée au rythme et aux enjeux des salariés. Ces formations ont été dispensées par un formateur polyvalent du territoire du Rhône, en lien avec le pôle RH et le pôle ingénierie.

70 salariés ont donc été formés aux outils collaboratifs (Microsoft 365), dans le cadre d'un programme interne visant à améliorer l'efficacité opérationnelle, à harmoniser les pratiques et favoriser le travail collaboratif.

De plus, des modules de formation sur l'intelligence artificielle ont été développés à destination des équipes de direction et du pôle ingénierie. Ces sessions ont pour objectif de préparer les acteurs clés de la structure aux évolutions technologiques à venir et de les sensibiliser aux nouveaux usages dans le champ de la formation professionnelle.

Ces différentes actions traduisent une volonté affirmée d'intégrer les innovations numériques de manière inclusive, en impliquant l'ensemble des collaborateurs dans cette transition. Chaque salarié est ainsi encouragé à devenir acteur de son propre développement professionnel, dans un environnement en constante évolution.

Dans un contexte de mutation profonde, marqué par l'accélération des usages numériques et l'évolution des modalités pédagogiques, **le pôle RH s'est affirmé en 2024 comme un acteur stratégique. Il a assuré la cohérence des actions de formation, leur alignement avec les priorités de la structure, ainsi que le suivi rigoureux de leur mise en œuvre.**

Tout au long de l'année, le pilotage du Plan de Développement des Compétences 2024 a reposé sur une mobilisation stratégique des dispositifs de financement, une coordination étroite avec les formateurs internes et une adaptation continue aux besoins réels de la structure. Cette approche a permis d'optimiser les ressources mobilisées, d'ajuster les actions en temps réel et de garantir des parcours de formation ciblés, efficaces et cohérents avec les priorités opérationnelles. Ce pilotage agile a contribué à renforcer la réactivité de l'IFRA face aux évolutions du secteur, à sécuriser le déploiement des actions et à assurer un fort retour sur investissement en matière de développement des compétences.

La transformation digitale de l'appareil de formation, amorcée dès 2023, a connu en 2024 une nette accélération. En complément de ces actions numériques, plusieurs formations ont également permis de renforcer les compétences transversales des équipes. Des modules sur l'intelligence émotionnelle ont été déployés afin de soutenir la qualité des relations de travail et d'accompagner les changements organisationnels. La prévention des risques professionnels a également constitué un axe important, avec la mise en œuvre de sessions MAC SST destinées aux formateurs, afin de maintenir et actualiser leurs compétences en matière de sécurité au travail. L'appropriation des outils numériques, telle que la formation à SharePoint ou à l'intelligence artificielle pour les équipes de direction et d'ingénierie, s'est inscrite pleinement dans cette dynamique de transformation. Elle a permis à chacun de s'adapter aux nouveaux environnements de travail, en consolidant des compétences clés pour les années à venir.

Grâce à l'implication de l'ensemble des parties prenantes, l'IFRA renforce sa posture d'acteur agile et innovant dans le champ de la formation professionnelle. Cette politique de développement des compétences consolide non seulement l'attractivité de la structure, mais aussi sa capacité à anticiper les évolutions du secteur et à relever, collectivement, les défis à venir dans le cadre de la structure en entité unique Léo Lagrange Formation.

PARTIE 6 - QUALITÉ. RÉSULTATS ET SATISFACTION

QUALIOPI

En mars 2024, l'IFRA a passé un nouvel audit QUALIOPI et a obtenu le label pour :

- **Actions de formation (1^{re} obtention en juillet 2021)**
- **Actions de formation par l'apprentissage (1^{re} obtention en janvier 2023)**
- **Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (1^{re} obtention en janvier 2023)**
- **Bilans de compétences (1^{re} obtention en mars 2024)**

Au premier trimestre 2024, dans le même élan que l'année 2023, l'objectif a été de confirmer et pérenniser ce label en portant une attention encore plus forte à la qualité des formations que nous délivrons. Chacun à notre niveau, nous avons tous œuvré à maintenir un même degré de qualité des formations délivrées. Les réunions transverses (CODIR, réunion managers, équipe des formateurs-coordinateurs, équipe des référents handicap) ont systématiquement inscrit dans leur ordre du jour les évolutions de la certification QUALIOPI et la mise en place d'une amélioration continue des processus et des outils.

Pour sécuriser les processus, la boîte à outils « QUALIOPI », conçue et mise à disposition de tous les salariés en 2023, a été continuellement mise à jour en fonction de l'actualité de la certification QUALIOPI et des retours terrain des équipes.

Cette préparation s'est faite avec l'appui du service Qualité de Léo Lagrange Formation. Elle s'est notamment concrétisée par la réalisation d'une dizaine d'audits internes sur le terrain. Ils ont permis d'identifier les bonnes pratiques, de les valoriser, mais aussi de corriger ou d'ajuster certains points plus fragiles afin de répondre parfaitement aux attendus QUALIOPI. En complément, des audits blancs ont également démarré en novembre 2024. Réalisés en présentiel, ils ont pour objectif d'auditer l'ensemble des acteurs de la zone, sur l'intégralité des indicateurs QUALIOPI.

Démarche H+ formation

En 2024, l'IFRA s'engage un peu plus dans la démarche H+ Formation avec la validation de deux nouveaux sites chartés H+ Formation par la région Auvergne-Rhône-Alpes : Montélimar et Romans-sur-Isère.

Parallèlement, les sites de Villeurbanne, Chambéry, Bourg-en-Bresse et Saint-Chamond obtiennent les titres d'Ambassadeurs d'Or H+ Formation, reconnaissance de la qualité de notre engagement en faveur de l'inclusion et de l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

Résultats stagiaires

Passations validant des compétences professionnelles (Titres Professionnels, Diplôme d'Etat et Certificat Professionnel)

Titre professionnel	Nombre de candidats	Nombre de candidats ayant obtenu le titre	Nombre de candidats ayant obtenu le titre partiellement	Nombre de candidats n'ayant pas obtenu le titre
Assistant ressources humaines	1	1 (100%)	0	0
Comptable assistant	35	33 (94%)	0	2 (6%)
Gestionnaire comptable et fiscal	13	13 (100%)	0	0
Gestionnaire de paie	14	11 (79%)	2 (14%)	1 (7%)
Secrétaire assistant	10	6 (60%)	4 (40%)	0
Secrétaire comptable	1	1 (100%)	0	0
Conseiller de vente	26	15 (58%)	4 (15%)	7 (27%)
Employé administratif et d'accueil	4	4 (100%)	0	0
Comptable assistant	12	11 (92%)	1 (8%)	0
Total général	116	95 (82%)	11 (9,5%)	10 (8,5%)

Diplôme d'état	Nombre de candidats	Nombre de candidats ayant obtenu le titre	Nombre de candidats ayant obtenu le titre partiellement	Nombre de candidats n'ayant pas obtenu le titre
Diplôme d'état d'accompagnement éducatif et social (DEAES)	6	6 (100%)	0	0

Certificat professionnel	Nombre de candidats	Nombre de candidats ayant obtenu le titre	Nombre de candidats ayant obtenu le titre partiellement	Nombre de candidats n'ayant pas obtenu le titre
CAP – Accompagnant Educatif Petite Enfance - AEPE (formation accélérée avec le CCAS Grenoble)	11	10 (91%)	0	1 (9%)

Soit 133 candidats présentés en 2024 :

84% obtention totale du titre / 8% obtention partielle du titre et 8% échecs.

Passations validant des compétences numériques (Certification ICDL)

Au démarrage des parcours de formation, nous créons pour chaque personne une carte PCIE-ICDL. Ainsi au fur et à mesure de leur parcours de formation, chacune peut passer (et repasser autant que de besoin, en fonction de son objectif) un module numérique. La moyenne est de 4.5 passations par personne. Ce qui explique qu'en 2022, 83 stagiaires ont réalisé 387 passations.

Nombre de personnes ayant validé au moins 1 module :	42/53	Soit 79%
Nombre de cartes PCIE créées		53
Nombre de modules passés		261
Nombre de modules validés		84
Nombre de personnes certifiées		42
Choix des modules		
Les essentiels de l'ordinateur		36
Les essentiels du web		33
Traitement de texte		64
Tableur		72
Présentation		56

Passations validant des compétences socle (Certification CléA)

	Nombre de candidats
Evaluation préalable	23 (60%)
Evaluation finale	11 (29%)
Préconisation d'un parcours de formation	4 (11%)
Nombre d'évaluations	38

Passations validant les compétences en management (Certification CléA Management)

Nombre candidats	ACQUIS : Présentation du dossier au jury
6	6 (100%)

Passations validant des compétences techniques (Certification SST - Sauveteur Secouriste du Travail)

Devenir SST

10

Sessions réalisées en 2024 sur 9 sites différents : SAVOIE – CHAMBERY, LOIRE – ANDREZIEUX, RHONE – LYON 7, HAUTE-SAVOIE – SEYNOD, ISERE – GRENOBLE, AIN – THOIRY (2 sessions), RHONE – TOUSSIEU, AIN – BOURG-EN-BRESSE, ISERE – ECHIROLLES

MAC SST

5

Sessions réalisées en 2024 sur 4 sites différents : AIN – THOIRY (2 sessions), RHONE – FONTAINES-SUR-SAONE (2 sessions), RHONE – GENAY,

CERTIFICATION	Nombre de candidats	Candidats ayant obtenu le SST	Candidats n'ayant pas obtenu le SST
Devenir SST	72	70 (97%)	2 (3%)
Maintenir et actualiser ses compétences de SST	42	42 (100%)	0
Total général	114	112 (98%)	2 (2%)

Certifications linguistiques (TCF / TEF / DILF / DELF)

TCF / TEF : Candidats CIR (OFII)

Site	Nombre de candidats	A1 Acquis
TCF Albertville	0	0
TCF Andrézieux	8	6
TCF Villefranche	8	7
TOTAL TCF	16	13 (81%)
TEF Chambéry	3	3
TEF Echirolles	12	12
TEF Saint-Chamond	37	34
TEF Valence	25	25
TEF Vaulx-en-Velin	116	113
TOTAL TEF	193	187 (97%)
TOTAL	356	301 (84,5%)

TCF / TEF : Candidats « Libres »

		Niveau global de l'acquisition			
Site	Nombre de candidats	A1.1 Acquis	A1 Acquis	A2 Acquis	B1 Acquis
TCF Albertville	8	0	0	1	7
TCF Ambérieu	34	3	4	7	20
TCF Andrézieux	64	11	3	25	25
TCF Villefranche	55	5	1	19	30
TOTAL TCF	161	19 (12%)	8 (5%)	52 (32%)	82 (51%)
TEF Chambéry	97	3	12	26	56
TEF Echirolles	50	3	2	22	23
TEF Saint-Chamond	141	11	22	41	67
TEF Valence	38	0	2	16	20
TEF Vaulx-en-Velin	124	8	15	31	70
TOTAL TEF	450	25 (5%)	53 (12%)	136 (30%)	236 (52%)
TOTAL	611	44 (7%)	61 (10%)	188 (31%)	318 (52%)

611

Personnes se sont inscrites en 2024 à l'IFRA pour passer le TEF ou le TCF.

DILF

Site	Nombre de candidats	Admis
Valence	41	36 (88%)
St Chamond	18	17 (100%)
TOTAL	59	53 (90%)

DELF

Niveau	Nombre de stagiaires formés	Nombre de passations réussies
DELF A1	83	71 (83%)
DELF A2	155	126 (81%)
DELF B1	104	83 (80%)
DELF B2	34	19 (56%)
TOTAL	376	287 (76%)

Validation des acquis de l'expérience

Nombre de personnes accompagnées	
VAE individuelle	6
VAE Collective	28
Secteur Petite Enfance	
Auxiliaire Puériculture	9
Educateur Jeunes Enfants	11
Secteur Animation	
BP JEPS	4
CP JEPS	4
TOTAL	34

Satisfaction Stagiaires

L'année 2024 est marquée par un déploiement toujours plus important de l'outil « EDKO ». Aux enquêtes « à chaud » et « à froid » déjà existantes et largement utilisées se sont ajoutés des questionnaires destinés aux financeurs, aux partenaires, et enfin à l'équipe pédagogique.

Nous avons ainsi pu recueillir 1687 retours de stagiaires sur l'année, 28 réponses de partenaires et 8 réponses de financeurs. Nous nous réjouissons d'une satisfaction moyenne de 4,5 sur une échelle de 5 pour les stagiaires, et de 4,4 pour nos financeurs.

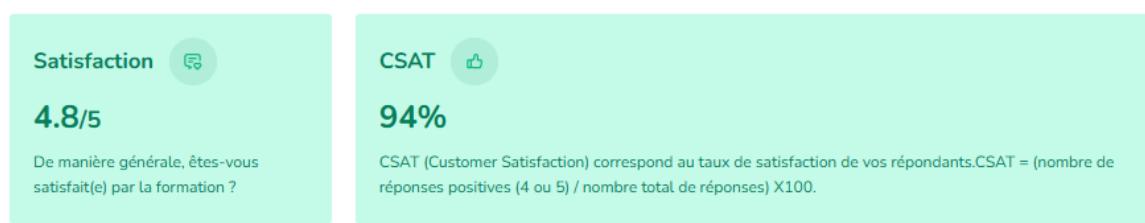
Satisfaction à chaud



Satisfaction à chaud FLE

Indicateurs généraux

Indicateurs généraux



Aperçu général



Satisfaction à froid

Indicateurs généraux

Satisfaction

4.3/5

De manière générale, êtes-vous satisfait(e) par la formation ?

CSAT

80%

CSAT (Customer Satisfaction) correspond au taux de satisfaction de vos répondants. CSAT = (nombre de réponses positives (4 ou 5) / nombre total de réponses) X100.

Questionnaire Financeurs

Indicateurs généraux

Satisfaction

4.4/5

De manière générale, êtes-vous satisfait(e) par la formation ?

CSAT

100%

CSAT (Customer Satisfaction) correspond au taux de satisfaction de vos répondants. CSAT = (nombre de réponses positives (4 ou 5) / nombre total de réponses) X100.

Satisfaction à chaud – Accompagnement

Indicateurs généraux

Satisfaction 

4.5/5

De manière générale, êtes-vous satisfait(e) par la formation ?

CSAT 

100%

CSAT (Customer Satisfaction) correspond au taux de satisfaction de vos répondants. CSAT = (nombre de réponses positives (4 ou 5) / nombre total de réponses) X100.

Questionnaire Partenaires

Indicateurs généraux

Satisfaction 

3.8/5

De manière générale, êtes-vous satisfait(e) par la formation ?

CSAT 

71%

CSAT (Customer Satisfaction) correspond au taux de satisfaction de vos répondants. CSAT = (nombre de réponses positives (4 ou 5) / nombre total de réponses) X100.

PARTIE 7 - INNOVATION

2022-2024 : une transformation digitale ambitieuse au service de l'innovation pédagogique

Engagée en 2022, la transformation digitale de notre appareil de formation a représenté un axe de développement structurant pour l'IFRA. Ce chantier d'envergure, conduit sur plus de 18 mois, a mobilisé un comité de pilotage interrégional et de nombreuses équipes terrain, dans une dynamique collective forte.

L'objectif était clair : intégrer durablement le numérique dans nos pratiques pédagogiques et administratives pour renforcer la qualité, l'accessibilité et l'efficience de nos formations.

Durant cette période, les équipes ont travaillé à identifier les leviers numériques, tester de nouveaux outils, expérimenter des usages, tout en formant nos collaborateurs aux enjeux du digital.

Ce projet s'est conclu en 2024 par un moment fort et fédérateur : la cérémonie des Trophées du Numérique, organisée en visioconférence depuis nos locaux du Karré à Vaulx-en-Velin. Cinq projets innovants, portés par onze collaborateurs, ont été présentés et récompensés dans les catégories suivantes : Innovation, créativité, facilité d'utilisation et engagement.

Parmi eux, « Mon Suivi au Quotidien », un journal de bord numérique pour stagiaires, a remporté le Trophée de l'innovation, soulignant la pertinence de solutions conçues pour et avec nos publics.

Ce projet témoigne de notre capacité à relever collectivement des défis, à ne pas manquer les rendez-vous de notre temps, et à faire du digital un levier de transformation au service des compétences et de l'accompagnement.



PARTIE 8 - COMMUNICATION

Mondial des Métiers 2024

Pour la septième année consécutive, l'IFRA a participé au Mondial des Métiers, qui s'est tenu en décembre 2024 à Eurexpo Lyon. Cet événement incontournable de l'orientation et de la découverte professionnelle organisé par la région Auvergne-Rhône-Alpes, a une nouvelle fois rassemblé des milliers de jeunes, familles et demandeurs d'emploi.

Notre présence s'est inscrite dans une double dynamique : valoriser les métiers auxquels nous formons et affirmer notre rôle d'acteur engagé au service de l'accompagnement, de l'insertion et de la formation tout au long de la vie.

Sur notre stand, conçu comme un espace d'échange, nous avons offert des informations claires et accessibles sur notre offre de formation et nos dispositifs d'accompagnement.

Chaque année, notre participation au Mondial des Métiers reste un temps fort et un levier pour favoriser notre visibilité, notre promotion et rencontrer les publics.

Une année de préparation

Comme mentionné dans notre rapport moral, l'année 2024 a été marquée par la préparation de notre structure unique, Léo Lagrange Formation. Cette transformation, devenue effective au 1er janvier 2025, a été bien plus qu'un changement juridique ou organisationnel : elle a également été le pivot de notre stratégie de communication.

En effet, puisque dès 2025, l'IFRA et six instituts du réseau Léo Lagrange Formation ont uni leurs forces sous une marque unique pour devenir Léo Lagrange Formation. Cette évolution marque la naissance d'un acteur majeur national dans le domaine de la formation professionnelle et de l'accompagnement. Nos noms changent, mais notre mission reste la même : permettre à chacune et à chacun de s'épanouir et d'acquérir les compétences nécessaires pour accéder à la qualification et à l'emploi.

Tout en poursuivant nos actions de visibilité et de promotion, nous avons placé, en priorité, les évolutions de cette transformation au centre de notre stratégie. Avec la Fédération Léo Lagrange, nous avons ainsi engagé un travail approfondi sur la définition de notre nouvelle identité et plus globalement sur notre architecture de marque.

L'année 2025 ouvre une nouvelle étape : celle de l'extinction de sept marques aux sept notoriétés différentes en faveur d'une communication unifiée, consolidée et tournée vers le rayonnement de notre structure unique. Ensemble, nous irons plus loin pour répondre aux besoins des apprenants, des financeurs, des partenaires et des entreprises, en proposant des solutions performantes et adaptées à un marché en constante évolution.