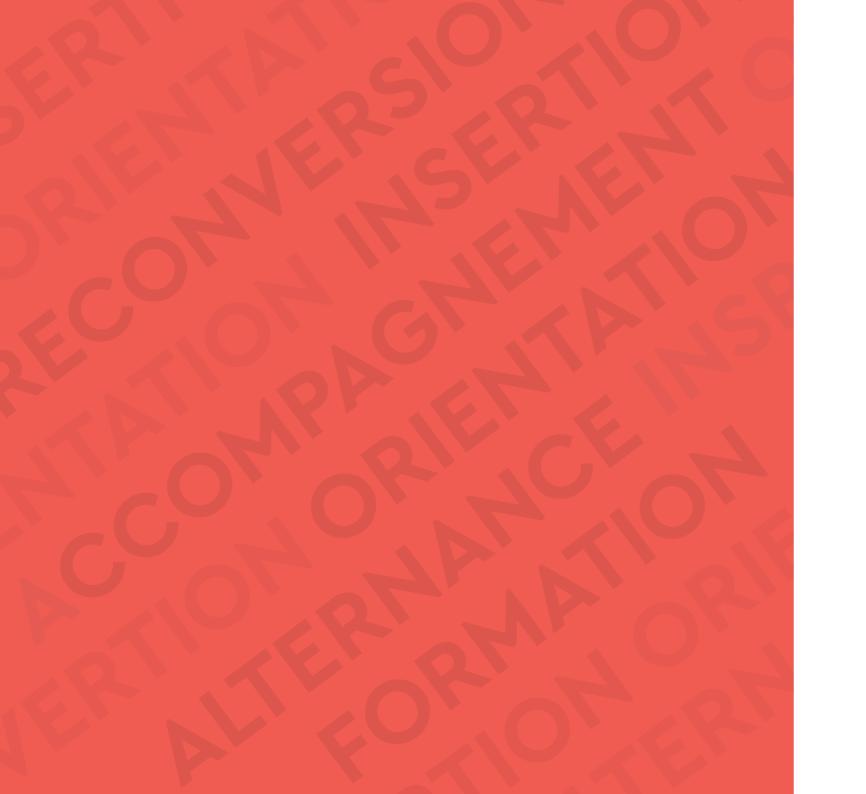




# Rapport d'activité 2023

ifra.fr





Organisme de formation du réseau Léo Lagrange Formation

En 2023, nous avons poursuivi nos efforts avec constance et avons pu observer un retour à la normale, se traduisant par une production similaire à celle de 2017. L'année passée a été marquée par la continuité de nos actions et de notre développement, reflétant ainsi les efforts déployés au fil des ans.

Dans la lignée du rapport moral de 2022, nous sommes fiers de vous présenter les réalisations de l'IFRA pour l'exercice 2023. Ce retour à notre niveau a nécessité 6 années de travail acharné. En 2023 encore, malgré des circonstances et incertitudes notamment liées à la signature du PRIC, nous avons maintenu le cap et poursuivi nos missions avec détermination.

Notre équipe a démontré un dynamisme remarquable tout au long de l'année, contribuant à consolider notre position sur le marché de la formation et de l'insertion sociale et professionnelle. Nous avons continué d'innover dans notre approche pédagogique, remporté de nouveaux marchés tels que Job&Soft, développé de nouveaux projets axés sur la digitalisation et l'innovation et renforcé nos partenariats pour répondre au plus près aux besoins évolutifs de nos publics.

A travers ce rapport d'activité, nous vous invitons à découvrir les réalisations de cette année, les chiffres clés et les évènements marquant qui ont jalonné notre parcours. Nous exprimons notre profonde gratitude envers chaque membre de notre équipe, dont l'engagement et le professionnalisme ont été essentiels à la réussite de nos actions.

Malgré les défis et les incertitudes rencontrés en cette fin d'année 2023, nous restons résolument tournés vers l'avenir, animés par la volonté de poursuivre notre mission avec passion et détermination.

Ensemble, nous sommes prêts à relever les défis à venir et à continuer à contribuer au développement de la formation et à l'insertion sociale et professionnelle dans notre territoire.

Encore une fois, merci à vous toutes et tous, pour votre confiance, votre soutien et votre engagement envers l'IFRA et Léo Lagrange Formation.

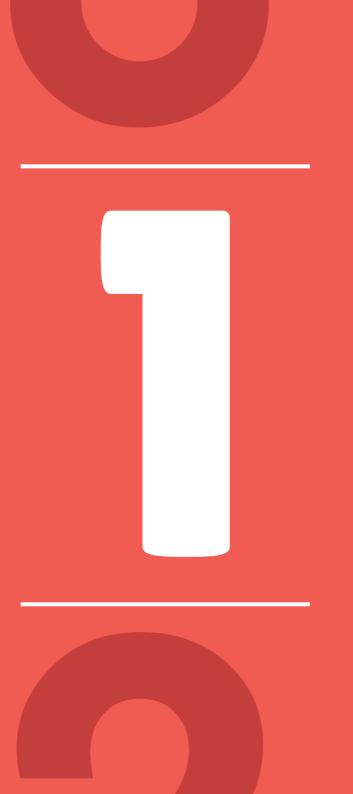
Ensemble, construisons un avenir meilleur pour tous.



Eliane Masson Présidente de l'IFRA



- L'activité 2023 en chiffres
- **Couverture territoriale**
- 24 Les produits par type d'activité
- 86 Nos financeurs
- 94 Nos équipes
- Résultats et satisfaction 2022
- 142 Innovation Transformation digitale
- 60 Communication



# L'activité 2023 en chiffres



12996

stagiaires et/ou accompagnés

Dont



202

stagiaires en formation à distance



1207591

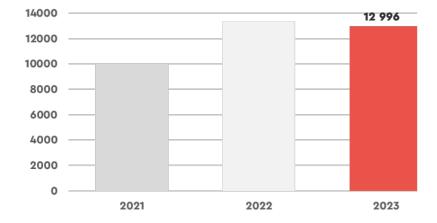
heures dispensées



8 662

heures dispensées en formation à distance

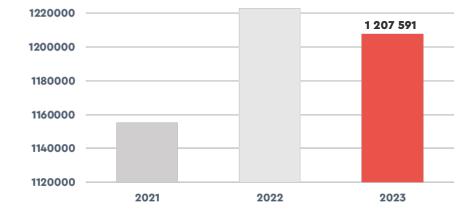




De 2021 à 2023 | Nombre de stagiaires sur 3 ans



L'IFRA a formé et/ou accompagné **12 996 stagiaires** contre 13 356 en 2022.



De 2021 à 2023 | Nombre d'heures de formation dispensées sur 3 ans

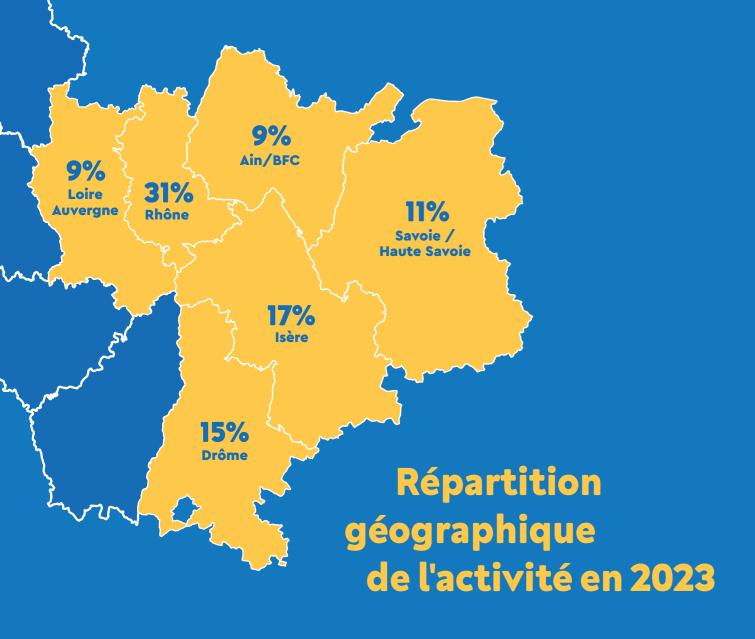
•~•

L'IFRA a dispensé **1 207 591 heures de formation** contre 1 211 686 heures en 2022.

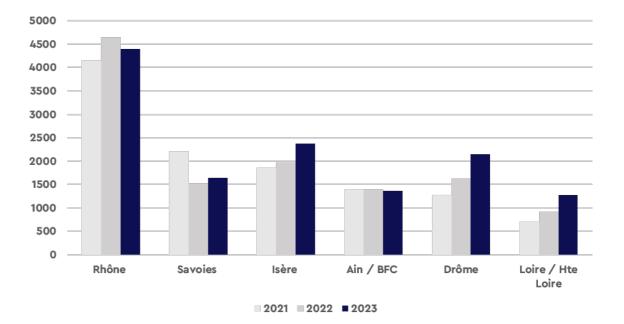


# Couverture territoriale





Environ un tiers de l'activité de l'IFRA a eu lieu dans les sites du Rhône, ce qui représente une diminution de 4 points par rapport à 2022, tout en observant des augmentations pour les zones de la Drôme-Ardèche-Loire-Auvergne et de l'Isère.



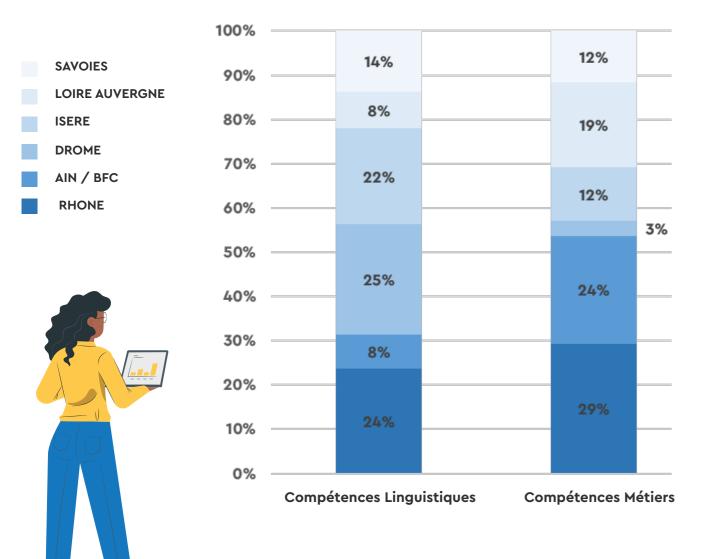
De 2021 à 2023 | Evolution par zones en K€

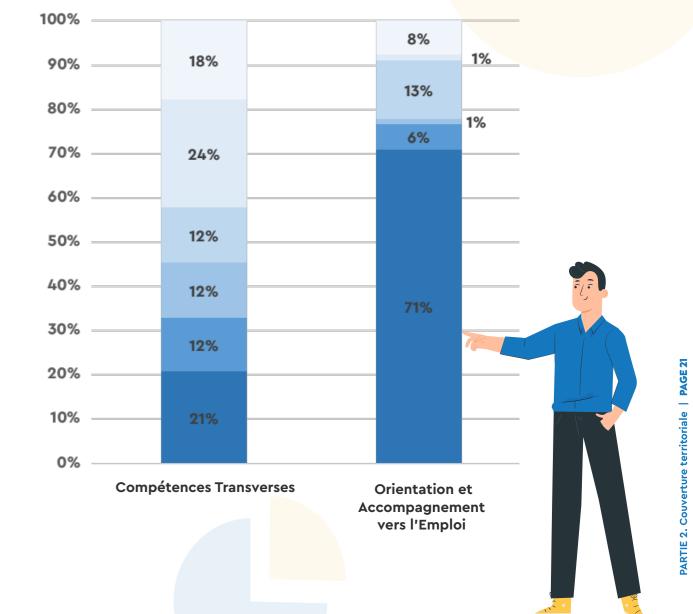


Au cours des trois dernières années, l'Isère, la Drôme-Ardèche et la zone Loire-Auvergne, enregistrent une progression significative.

De plus, la production des Savoies augmente d'environ 7,4% par rapport à 2022. On observe une augmentation de 39% pour la Loire-Auvergne, de 31% pour la Drôme-Ardeche et de 20% pour l'Isère. En revanche, nous enregistrons une baisse de -5,5% pour le Rhône et de -3% pour l'Ain/BFC.

# Répartition géographique des gammes en 2023



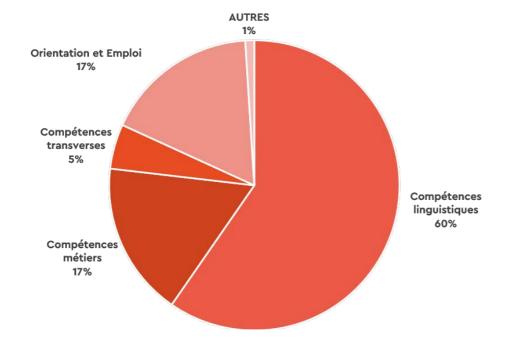






# Les produits par type d'activité



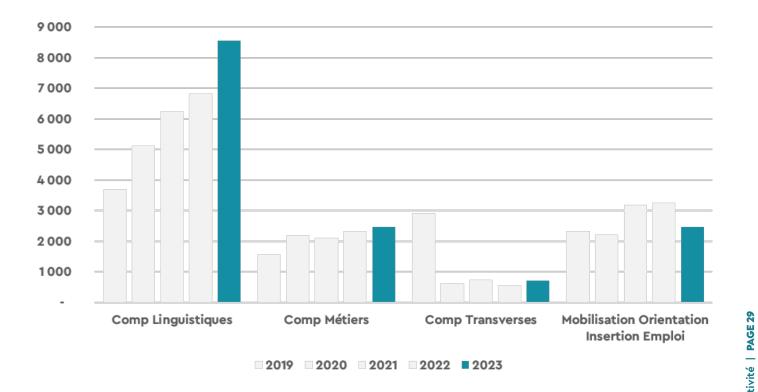


2023 | Répartition des gammes de produits

L'analyse comparative révèle une progression notable en 2023, marquée par une augmentation des compétences linguistiques, passant de 52 à 60% de l'activité totale.

Parallèlement, on observe une répartition plus équilibrée des autres compétences : les compétences métiers restent stables à 17%, tandis que la gamme Orientation et Emploi représente désormais 17% de l'activité contre 24% en 2022. Les compétences transversales augmentent légèrement pour atteindre 5%.

En 2023, les compétences linguistiques ont progressé de 25%, les compétences transversales de 27% et les compétences métiers de 6%. En revanche, la gamme Orientation et Emploi a enregistré une baisse d'environ 24% par rapport à 2022.

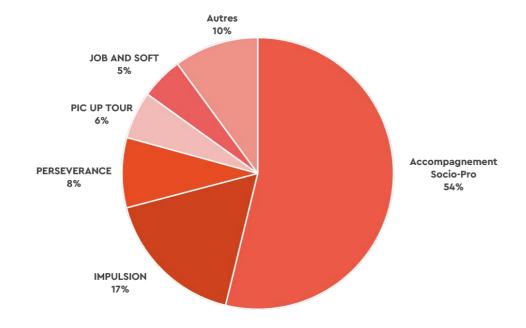


De 2019 à 2023 | Chiffre d'affaires en fonction des types d'activité en K€

-24%

Diminution d'environ un quart du chiffre d'affaires de la gamme Orientation et Emploi entre 2022 et 2023.





2023 | Répartition de l'activité Orientation et Emploi

La répartition du chiffre d'affaires met en évidence que l'accompagnement socio-professionnel dans le Rhône demeure la part la plus significative en 2023 (54%). Cette proportion souligne l'importance stratégique de cette activité sur ce département.

# Persévérance en chiffres



2

sessions se sont déroulées dans l'Ain



3

sessions se sont déroulées dans l'Isère



18

stagiaires dans l'Ain



**25** 

stagiaires dans l'Isère

# Le programme Persévérance

L'IFRA a poursuivi la mise en œuvre du programme « Persévérance» dans le cadre du financement de la région Auvergne – Rhône-Alpes.

Les publics visés sur ce parcours sont les personnes en grandes difficultés sociales et/ou professionnelles, les bénéficiaires du revenu de solidarité active (BRSA), les personnes en situation de handicap, les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) et les jeunes.

Aussi, grâce à une pédagogie adaptée et individualisée ces stagiaires ont pu :

- Reprendre confiance en eux
- Mettre en valeur leurs talents et travailler leurs projets,
- Expérimenter des métiers et sécuriser leurs parcours d'insertion professionnelle
- S'organiser et s'outiller pour valider et stabiliser leur projet d'insertion professionnelle.

ARTIE 3. Les produits par type d'activité | PAGE 37

La mise en œuvre de projets collectifs et fédérateurs tels que :

- la lecture de poèmes dans les EPHAD de l'agglomération grenobloise pour l'Isère,
- l'enregistrement d'une chanson sur la confiance en soi,
- la création d'une fresque à destination de l'accueil d'un EPHAH pour l'Ain,

ont facilité l'apprentissage par l'action et la réflexion sur les activités du groupe, tout en motivant les stagiaires à travers la réalisation d'une action commune.





# Pro Mouv' et Impulsion

Pro Mouv' est une démarche développée par Léo Lagrange Formation au travers de l'IFRA, pouvant être intégrée dans nos parcours de formation. Tout le cœur de cette démarche est basée sur le mouvement pour atteindre plusieurs objectifs par :

- Des séquences en mouvement variées
- Des séquences réflexives (en collectif ou en individuel)
- La remobilisation des compétences dans divers contextes, y compris en milieu professionnel.

Pro Mouv' permet ainsi de réactiver le goût et la capacité d'agir physiquement et cognitivement, de banaliser l'échec et en faire un outil d'apprentissage, de réactiver ou d'acquérir en mouvement de nouvelles compétences et d'opérer le transfert de ces compétences dans un contexte professionnel.

## Dates clés

2021

Emergence de la démarche avec l'Union Sportive Léo Lagrange 2022

Identification plus précise de Promouv' par l'IFRA 2022-2023

Tests des activités Pro Mouv' 2023-2024

Ingénierie et mise en oeuvre de la démarche Pro Mouv' au sein d'une action Impulsion

### Présentation de l'action Impulsion 2023 à Vaulx-en-Velin et Villeurbanne

L'action Impulsion poursuit sa mise en œuvre à Vaulx-en-Velin et Villeurbanne, dans le cadre de l'Axe 2 du PIC.

Cette action a pu être prorogée jusqu'à la fin du semestre, afin de répondre aux besoins de nos publics les plus éloignés.

### Caractéristiques du programme :

- Aucun prérequis, à l'exception d'une bonne capacité d'expression orale
- Pas de test de positionnement à l'entrée en formation, mais des informations collectives régulières
- Période de remobilisation au démarrage de la formation pour une meilleure intégration et homogénéiser le niveau du groupe.

### Public ciblé

- Jeunes ne présentant pas l'ensemble des compétences comportementales pour une entrée en formation qualifiante
- Demandeurs d'emploi de longue durée
- Personnes en situation de handicap
- Personnes en situation de précarité

### Approche pédagogique

- Parcours adaptables et personnalisés
- Prise en charge globale des problématiques périphériques
- Intégration dans un collectif avec un accompagnement individuel renforcé
- Adaptation du rythme de la formation
- Prise en charge financière des repas

### Contenus et méthodes

- Projets collectifs comme fils rouges pour dynamiser les apprentissages
- Supports variés de mobilisation et d'apprentissage
- Mise en œuvre de la méthode de ludopédagogie

L'action Impulsion vise ainsi à offrir une formation accessible et dynamique, favorisant l'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi et de la formation qualifiante.

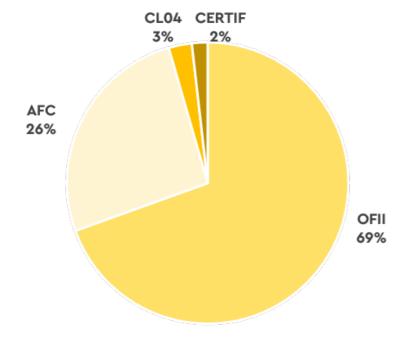






+25%

En 2023, les Compétences Linguistiques ont contribué de manière significative au chiffre d'affaires de l'IFRA. Cette part a enregistré une croissance notable au cours des dernières années, augmentant de 25% rien que pour l'année 2023.



2023 | Compétences linguistiques

60% du CA\*

Part du \*chiffre d'affaires 2023 attribuée aux Compétences Linguistiques.

## Focus FLE métiers sur la Drôme

Dans la Drôme, en juillet 2023, l'IFRA a obtenu le marché subséquent Pôle-Emploi « FLE Sectoriel/ Multisectoriel » dans le cadre des Actions de Formations Conventionnées (AFC).

Ces sessions de formation mises en place dans le cadre de ce marché ont un double objectif et ce, afin de favoriser l'entrée en formation qualifiante ou en emploi :

- La montée en compétences langagières des apprenants,
- La découverte des secteurs qui recrutent sur le territoire.





Pour ce faire, à travers ces parcours, les stagiaires suivent 420 heures de formation en centre et effectuent 2 périodes en entreprise de 70 heures chacune.

Afin de démarrer des sessions dès le mois de septembre, l'équipe pédagogique a réalisé un travail conséquent pour concevoir la structure du parcours et élaborer le plan pédagogique prévisionnel. Fort de cette nouvelle expérience, nous renforçons notre légitimité auprès des entreprises pour leur proposer les modules de français à visée professionnelle, conçus pour favoriser la montée en compétences des professionnels, en amont ou à la suite d'un recrutement.

La mise en place de ce marché subséquent nous a permis de créer et/ou consolider nos relations partenariales avec les structures du bassin.

Ces stagiaires ont découvert les secteurs de l'industrie, du BTP, des services à la personne, de l'hôtellerie-restauration, du commerce et de l'esthétique. Ce dernier secteur a fait l'objet d'une demande spécifique de Pôle Emploi de Montélimar afin de répondre au mieux aux besoins du marché de l'emploi local.





3

Sessions ont démarré dans la Drôme



Stagiaires formés sur Valence

.....

18

Stagiaires formés sur Montélimar

# Formation à Distance (FAD) OFII



135
Stagiaires formés



Parcours linguistiques en FAD

# Focus sur la formation à distance dans le cadre de l'OFII

Dans le cadre du marché de la formation linguistique OFII, l'IFRA met en œuvre des parcours linguistiques A1, A2 et B1 en formation à distance (FAD). Ces parcours s'adressent à un public en situation spécifique, par exemple les salariés, les personnes en situation de handicap moteur, les personnes rencontrant des difficultés de déplacements, les femmes enceintes etc., disposant d'un matériel adapté (connexion internet, environnement de travail) et ayant la capacité de travailler à distance.

En 2023, nous avons réalisé **21 parcours linguistiques en FAD et formé 135 stagiaires.** Le public éligible à la FAD adhère totalement à cette modalité, comme en témoigne le très faible taux d'abandon sur ces parcours.

# ••

# La plateforme Moodle



L'outil utilisé pour la FAD est la plateforme de formation à distance (LMS Moodle). Cette plateforme propose différents espaces de travail complémentaires :

- Un outil de classe virtuelle (permettant tant le travail en collectif que la répartition des apprenants en sousgroupes pour des activités différenciées)
- Un large répertoire d'activités digitalisées (couvrant chaque compétence linguistique et l'ensemble des thématiques obligatoires)
- Un tchat (pour contacter le formateur à tout moment)
- Un forum (pour échanger avec ses collègues stagiaires).

Chaque stagiaire se connecte via des accès personnels et a un espace privé sur la plateforme.

Les activités qu'il doit réaliser, conçues en lien avec le référentiel du marché, sont débloquées par le formateur à mesure de sa progression et des compétences à développer.

Ses résultats sont accessibles de manière automatique (par exemple pour une activité type QCM) ou après correction par le formateur (par exemple une activité de production écrite).

Chaque stagiaire a accès à la plateforme lors des séances de formation planifiées en même temps que son groupe et le formateur.

Toutes les séances de formation ont débuté fin 2023 à distance. Elle se déroulent en synchrone mais le stagiaire peut se connecter lors de temps asynchrones, selon son rythme et ses besoins, pour effectuer des activités supplémentaires.

### Atelier individualisé FLE

Cet atelier a lieu une fois par semaine et s'adresse particulièrement aux salariés souhaitant renforcer leurs compétences linguistiques pour atteindre les niveaux A2/B1.

Les parcours sont individualisés pour répondre aux besoins de chacun (oral et écrit/compréhension, expression et interaction).



salariés ont suivi les ateliers individualisés FLE

## Préparer le TEF/TCF à distance

Ce module d'une **durée de 7 heures** vise à préparer les candidats à la passation de la certification TEF ou TCF. Les objectifs étant de :

- Comprendre le fonctionnement des tests d'évaluation du français TEF / TCF
- Acquérir les outils méthodologiques pour réussir les épreuves de l'examen visé
- Préparer les conditions de réussite de l'examen



13

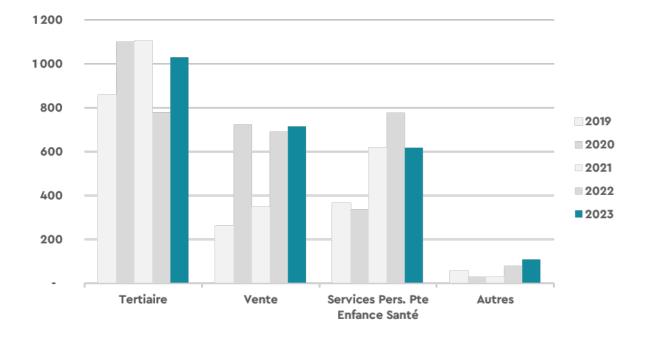
personnes ont été préparées à la passation de la certification linguistique TEF et TCF

# Compétences Métiers

+6%

Augmentation de 6% du chiffre d'affaires des Compétences Métiers entre 2022 et 2023.





De 2019 à 2023 | Top 3 des secteurs professionnels en K€

La croissance de 32% dans le secteur tertiaire entre 2022 et 2023 est largement due à l'influence majeure du marché *AFC*, mettant en évidence son rôle significatif dans notre croissance.

De même, bien que dans une moindre mesure, le marché AFC a contribué à la croissance du secteur de la vente, enregistrant une hausse de 6%.

En revanche, la baisse de 20% dans le domaine des services aux personnes pendant cette période peut être partiellement imputée à nos difficultés de sourcing, notamment dans le cadre du marché Région *Former pour l'Emploi*.

# RTIE 3. Les produits par type d'activité | PAGE 59

# L'Entreprise d'Entraînement Pédagogique (EEP) à Bourg-en Bresse

Le parcours EEP est un parcours sur-mesure pour garantir de vrais automatismes et compétences dans les fonctions supports de l'entreprise.

HelloDej', l'Entreprise d'Entrainement Pédagogique de l'Ain est ouverte toute l'année. Elle accueille aussi bien des apprenants qui souhaitent se professionnaliser que se certifier.

En 2023, 24 stagiaires ont eu l'opportunité de découvrir les métiers supports de l'entreprise et de se professionnaliser. Grâce à un financement de la région Auvergne – Rhône-Alpes, les stagiaires suivent un parcours de 6 mois alternant entre l'EEP (centre de formation) et une entreprise.

Par ailleurs, l'IFRA a aussi proposé quatre parcours certifiants dans le cadre de l'Entreprise d'Entraînement, en entrées et sorties permanentes : employé admnistratif et d'accueil, secrétaire comptable, secrétaire assistant, assistant ressources humaines.

« Travailler au sein d'une EEP permet de prendre conscience de l'importance que chaque fonction de l'entreprise est importante pour le bon fonctionnement et donc la notoriété de l'entreprise. »

Marie, stagiaire pour la formation EEP



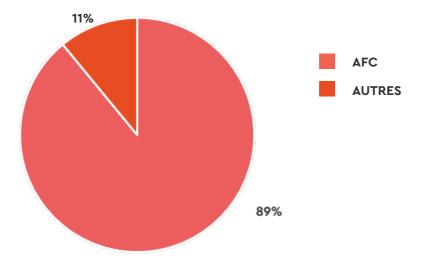




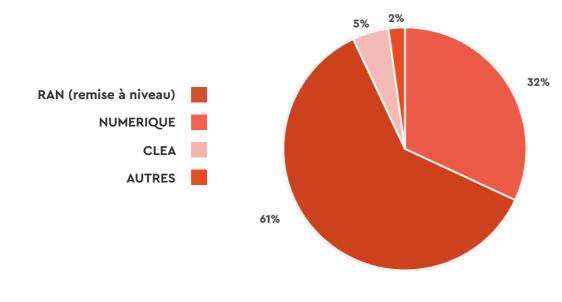
+27%

Augmentation de 27% du chiffre d'affaires des Compétences Transverses entre 2022 et 2023.





2023 | Compétences transverses



2023 | Détails des AFC

Les Actions de Formations Conventionnées (AFC) par Pôle Emploi dominent largement le chiffre d'affaires des compétences transverses, représentant 89% de celui-ci.

Parmi ces AFC, 32% sont consacrés à la remise à niveau (RAN), tandis que le numérique représente 61% et seulement 5% pour le CléA.

### Certificat CléA

En 2023, la palette des certifications CléA s'est enrichie avec la mise en place de CléA Management.

L'IFRA a été pleinement partie prenante de cette évolution puisque nous avons participé activement au groupe d'ingénierie de l'UROF qui a conçu la mallette pédagogique CléA Management et a permis à l'UROF de déposer un dossier solide et convainquant pour obtenir l'habilitation décernée par CERTIF' PRO.

Ainsi, depuis l'automne 2023, l'IFRA est habilité, via le réseau UROF, à proposer toutes les évaluations CléA.

### CléA Socle

CléA Socle est la première certification interprofessionnelle, élaborée de façon paritaire. Elle permet d'attester de la maîtrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles au moyen d'un référentiel qui balaye 7 domaines :

- Communiquer en français
- Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
- Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
- Travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel
- Apprendre à apprendre tout au long de la vie
- Maîtriser les gestes et postures, et respecter les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires



### Clé A Numérique

CléA Numérique s'appuie sur un référentiel de connaissances et de compétences relatives à l'usage du numérique au sein d'un environnement de travail.

Il évalue 4 domaines de compétences permettant de faire reconnaître sa maîtrise des fondamentaux du numérique en entreprise :

- Identifier son environnement et utiliser les outils associés
- Acquérir et exploiter de l'information dans un environnement professionnel numérisé
- Interagir en mode collaboratif
- Appliquer les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique



### Clé A Management

CléA Management est une certification qui permet de faire reconnaître les compétences liées à l'exercice du management des équipes de travail, notamment en matière de relations humaines, de sécurité et de législation sociale, ou encore de gestion du travail à distance. Cette certification s'adresse à des personnes :

- Accédant pour la première fois à un poste de manager
- Exerçant déjà une telle fonction mais souhaitant se perfectionner
- Souhaitant faire évoluer leurs compétences pour déboucher sur des fonctions managériales.

Le référentiel vise à déterminer le socle de base des compétences à détenir à minima en matière de management et s'articule autour de 4 domaines :

- Organiser l'activité au regard des attentes et contraintes de l'entreprise et de son environnement
- Animer et encadrer le collectif de travail
- Accompagner les collaborateurs et favoriser le développement de leurs compétences
- Contribuer à l'amélioration continue (domaine transversal)





# **Pic'Up Tour**

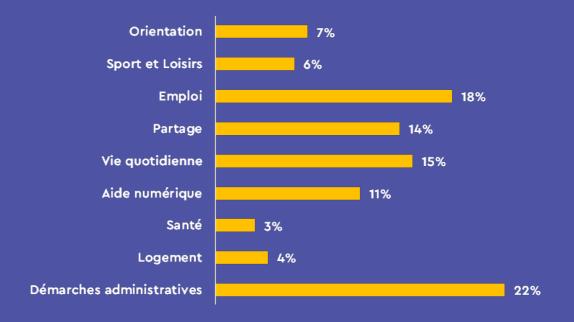
Grâce à un financement obtenu dans le cadre de l'axe 3 du PIC (innovation pédagogique), le Pic'Up Tour a pu être expérimenté sur les routes du Nord Isère jusqu'à décembre 2023.

Il s'agit d'une solution itinérante d'accès à des services d'orientationformation-emploi. Elle est conçue sous le format d'un camion aménagé mobile qui se déplace de lieu en lieu directement là où se trouve le public.

L'offre de services proposée est co-construite avec les parties prenantes du territoire : les usagers et les acteurs locaux, les entreprises, les acteurs de l'emploi, socioculturels, sportifs et les collectivités. C'est également une équipe dédiée pour accueillir et accompagner les usagers dans leur demande, la mise en place d'une action, d'un projet quel qu'il soit.

Le Pic'Up Tour propose des permanences sur des lieux identifiés mais également une programmation d'évènements et d'ateliers pour dynamiser le territoire, susciter la curiosité du public et favoriser l'interaction entre les entreprises, les acteurs de l'emploi et le public. C'est un lieu rassembleur d'opportunités pour mettre les personnes en action dans leurs projets.

Pic'Up Tour répond aux besoins du territoire et des publics en proposant une approche des parcours à 360°. Les besoins des personnes sont complexes et les problématiques s'entrecroisent ; chaque situation est ainsi unique.



De 2021 à 2023 | Typologie des demandes diverses et variées exprimées par les habitants

# Bilan du projet dans le Nord Isère de 2021 à 2023



1052

personnes



475

permanences réalisées



15

# lieux expérimentés

6 localisations fixes sur 6 communes : La Verpillière, Villefontaine, Saint-Quentin-Fallavier, L'Isle d'Abeau, Bourgoin-Jallieu, Eclose-Badinières



**27** 

animations proposées

animations sportives, culturelles, archipels numériques, réalité virtuelle...

# **Une démarche "d'aller-vers"**

Une vraie démarche "d'aller-vers", qui implique un changement de posture et de positionnement de nos professionnels.

## Aller-vers

- Bus itinérant
- Maraudes (ponctuelles)
- Intervention dans des groupes chez des partenaires
- Rencontre des publics et des acteurs du territoire

## Pratiques

- · Casser les codes traditionnels de l'accueil et de l'accompagnement
- Déconstruire nos pratiques (posture, communication verbale/non verbale)
- Adaptabilité
- Flexibilité

# Impact

- Levée des freins périphériques
- Réduction des distances entre les publics et les services
- Echange avec les publics et développement du lien social (confiance)
- Les publics deviennent acteurs dans leurs projets professionnels et personnels.

# Un projet soutenu par les partenaires et à portée médiatique



Post LinkedIn de la Communauté d'Agglomération Porte de l'Isère (CAPI)



Article de l'Essor Isère

# 2024... En route pour la métropole de Lyon!

Fin des financements du PIC en décembre 2023, mais pas la fin du Pic'Up Tour!

En 2024, le camion reprend la route sur 3 territoires de la Métropole de Lyon : Val de Saône, Val d'Yzeron et Ouest Nord.



# Projets transversaux

# **Virtual Pro**

Après trois ans, il est temps de faire le bilan du projet Virtual Pro.

Pour rappel, le projet Virtual Pro a pour objectif de mettre la réalité virtuelle au service de l'employabilité de demain en proposant six modules de formation en bien commun, permettant de s'immerger dans les secteurs professionnels suivants : Services à la personne, Petite enfance, Sport et Animation, Force de vente, Plasturgie et BTP.

Ces modules ont été développés en consortium avec l'entreprise UniVR Studio, spécialiste de la réalité virtuelle pour la formation.



Petite enfance



Force de vente



BTP



Services à la personne



Plasturgie



**Sport et Animation** 

Témoignages de stagiaires / formateurs

Se voulant innovant et porteur de nouvelles pratiques de formation, le projet a permis à près de 50 formateurs d'être accompagnés à la prise en main de cette nouvelle modalité.

De plus, sur l'ensemble des stagiaires ayant bénéficié de cette solution, une majorité a découvert la réalité virtuelle grâce au projet (77% des stagiaires interrogés dans le cadre de notre mesure d'impact).

Le projet a également participé à la modernisation de l'appareil de formation puisque 30 structures se sont équipées de casques de réalité virtuelle afin de pouvoir bénéficier des modules Virtual Pro.

Nous avons également pu constater un impact sur l'**attractivité des secteurs** puisque 59% des stagiaires répondants souhaitent s'informer, se former ou travailler dans le secteur d'activité découvert.



« Virtual pro est un très bon outil de travail. [...] Les expériences développées par l'intermédiaire de Virtual Pro profiteront, je l'espère, au plus grand nombre. »

Manuel (formateur) ★ ★ ★ ★

« Je trouve que c'est une bonne manière d'apprendre, on devrait le développer. »





« Projet innovant pour la formation de demain ! »

Sandrine (formatrice)  $\bigstar$ 

« C'est une expérience inédite! »





Le financement par le PIC (Plan d'Investissement dans les Compétences) a pris fin le 31 décembre 2023, mais comme pour Pic'Up Tour, cela ne signifie pas pour autant la fin du projet!

L'IFRA va continuer à déployer les modules au sein de ses parcours, que ce soit pour la découverte des secteurs, le renforcement des compétences métiers ou encore le développement des savoir-être professionnels.

La barre des 1000 utilisations au sein de l'IFRA a d'ailleurs été passée courant 2024!

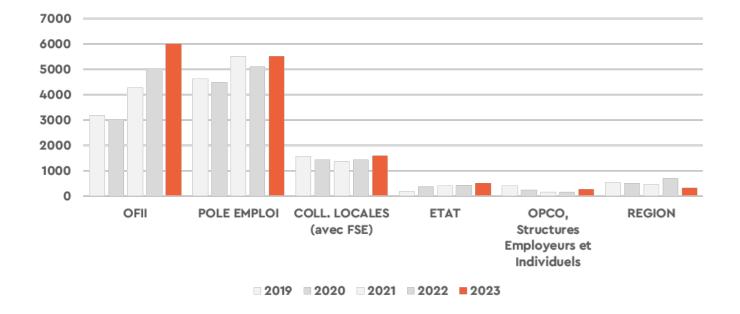
Pour en savoir plus sur l'impact du projet, consultez notre page dédiée : https://page.impacttrack.org/ifra-virtual-pro





# Nos différents financeurs

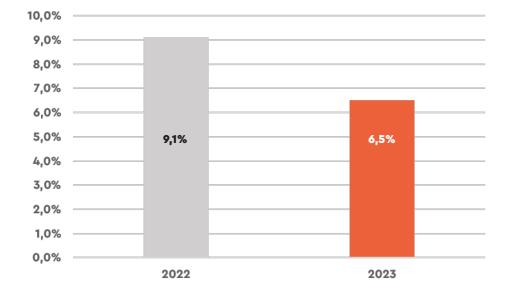




De 2019 à 2023 | Les financeurs de l'IFRA en K€

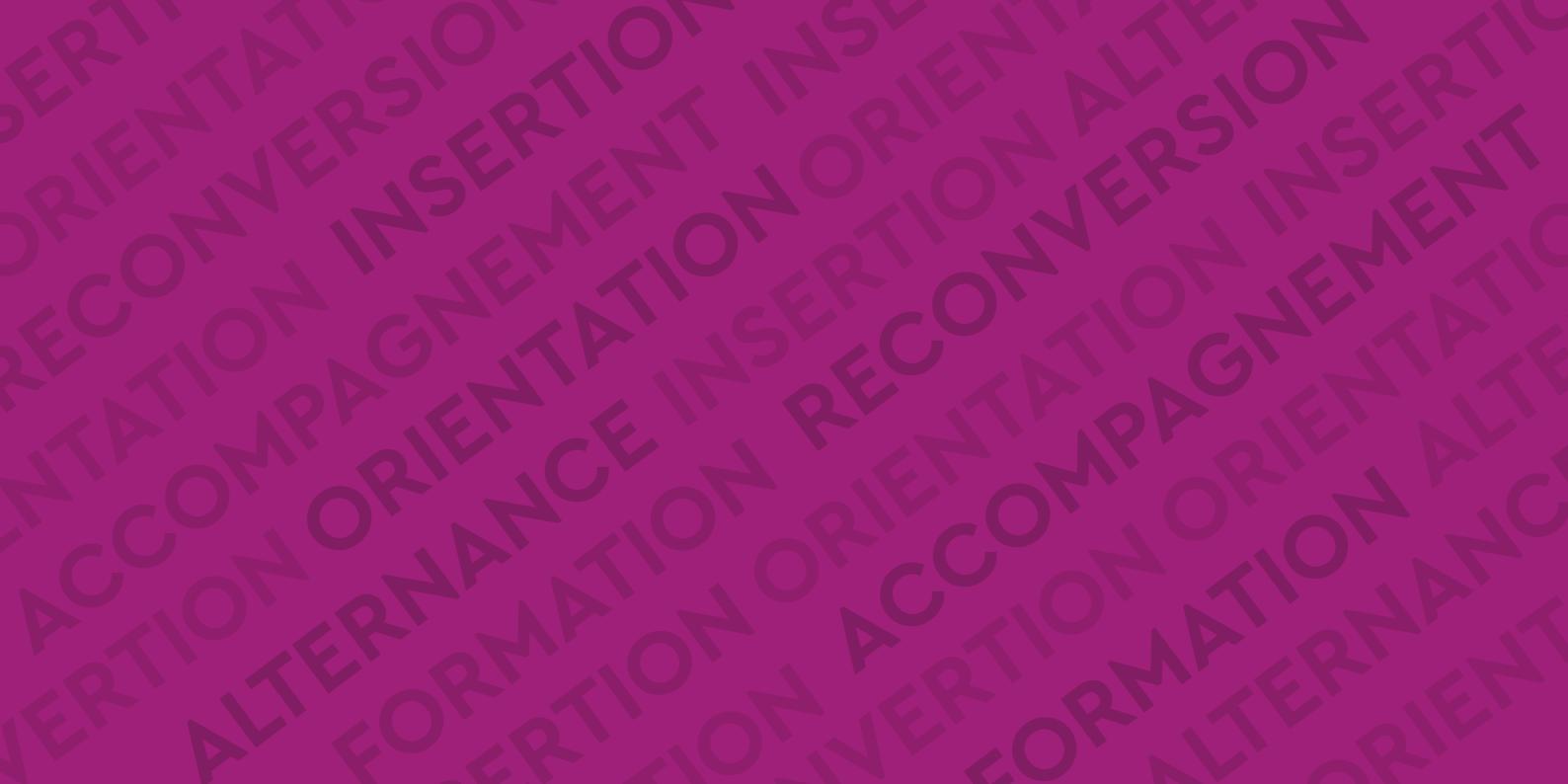
Pour la première fois, l'OFII se positionne en tant que 1er financeur de l'IFRA, remplaçant ainsi Pôle Emploi (Fance Travail). En 2023, le volume de financement augmente pour cinq financeurs, tandis que la Région enregistre une diminution.

En outre, les ventes directes ont connu une augmentation d'environ 57.5%, alors que le financement de la Région a diminué d'environ 52% entre 2022 et 2023. Une évolution qui contraste avec la progression observée entre 2021 et 2022 de 50%.



De 2022 à 2023 | Dépendance (IFRA co-traitant ou sous-traitant)

Par ailleurs, l'IFRA gère et enregistre l'activité des cotraitants au sein des groupements dont elle est le mandataire, totalisant 6 214 000€, ce qui représente une augmentation de 35%.



# Nos effectifs



41

**Hommes** 



5

**Cadres** 



36

Technicien Maîtrise (TAM)



196

**Femmes** 



10

Cadres



186

Technicien Maîtrise (TAM)

# équipes

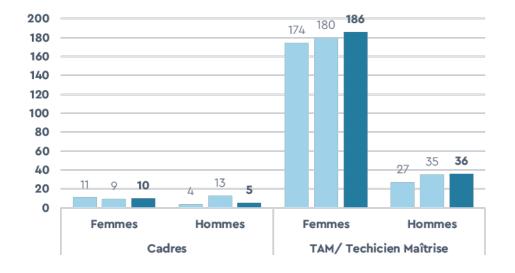
237 salariés

au 31 décembre 2023.

Il se compose de **196 femmes** (soit 82,7 % de l'effectif global) et **41 hommes** (soit 17,30% de l'effectif global).

Nous constatons une légère hausse des effectifs entre 2023 et 2022 (228 salariés : 39 hommes et 189 femmes).





De 2021 à 2023 | Effectif par CSP



La CSP TAM est majoritaire et représente (90%) et la CSP Cadres représente 10% de l'effectif total.

# Les formations de 2023 : un engagement continu pour le développement des compétences

L'année 2023 a été une période de continuité et de renforcement des actions engagées en 2022 au sein de l'IFRA, mettant particulièrement l'accent sur le développement des compétences des chargés d'accompagnement social et professionnel ainsi que des formateurs.

Cette démarche s'inscrit dans notre engagement continu envers la prévention des risques psychosociaux (RPS), une priorité centrale pour les années à venir. En partenariat avec ALTOMODO (anciennement OXYLIEM), spécialiste de la santé au travail, nous avons maintenu nos actions de prévention et de formation pour améliorer la santé psychologique de nos équipes de manière durable.

Les défis rencontrés depuis la sortie du confinement et accentués en 2023, tels que les difficultés de recrutement et l'évolution des publics accueillis, ont souligné l'importance de la gestion des RPS. Face à ces enjeux, nous avons intensifié nos efforts pour mettre en place une démarche préventive efficace.

Au cours de l'année 2023, 28 salariés ont été formés.

Trois axes forts
démontrent l'engagement
de l'IFRA envers
le développement
professionnel et le bienêtre de ses salariés, ainsi
que sa volonté constante
d'améliorer la qualité
de ses services.



# Relation avec le public et les usagers

Les formations dispensées ont permis aux salariés de l'IFRA de renforcer significativement leur capacité à interagir avec le public et les usagers. Grâce à des programmes axés sur la communication et la gestion des situations difficiles, les salariés de l'IFRA ont continué à développer des compétences essentielles pour établir des relations positives avec nos usagers et disposer d'outils leur permettant de prendre le recul nécessaire à la conduite des missions inhérentes à leurs fonctions.

# La posture professionnelle

Les formations sur la posture professionnelle ont été un axe fort du PDC 2023 dans la continuité de celui de 2022. Les salariés ont bénéficié d'actions de formation visant à renforcer leur capacité à gérer les situations professionnelles de manière efficace et professionnelle.



### La santé et la sécurité

La formation en matière de santé et de sécurité au travail a été un élément essentiel du PDC 2023 dans la continuité de celui de 2022. Les salariés ont acquis des connaissances sur les normes de sécurité (habilitations électriques), les procédures d'urgence et les bonnes pratiques en matière de santé au travail (formation SST).





# 2023 onçu pour être:

### Personnalisé

Le PDC prend en compte les besoins spécifiques des salariés, en identifiant les compétences à renforcer selon l'emploi occupé et les responsabilités. Cela passe par l'analyse et la capitalisation des besoins formulés au cours des entretiens professionnels et des échanges continus tout au long de l'année.

## Promotteur d'une culture d'apprentissage

Le PDC encourage une culture d'apprentissage continu, en valorisant et en offrant des opportunités de développement professionnel à tous.

# Aligné sur les objectifs organisationnels

Les compétences ciblées dans le PDC 2023 sont en adéquation avec les objectifs stratégiques de l'IFRA, assurant ainsi une contribution directe au succès organisationnel.

### Diversifié

Le PDC inclut une variété de méthodes et d'approches de développement, telles que des formations en présentiel et des formations en ligne, pour répondre aux besoins variés de nos activités et permettre la montée en compétences des salariés.

### Un outil de suivi et d'évaluation

La mise en application des compétences acquises est régulièrement partagée entre les managers et le pôle RH, afin d'ajuster les formations inscrites au PDC en fonction des résultats obtenus et des retours d'expérience.





# La transformation digitale de l'IFRA:

Un atout essentiel pour relever les défis du secteur de la formation.



Dans un contexte où le secteur de la formation est en perpétuelle évolution, la transformation digitale de l'appareil de formation de l'IFRA est devenue essentielle pour maintenir notre compétitivité et répondre aux nouvelles exigences du marché.

La demande croissante pour des méthodes d'apprentissage flexibles et accessibles a conduit l'IFRA à intégrer des programmes de formation en ligne et des outils interactifs. Cette démarche nous permet d'offrir des formations mieux adaptées aux exigences du secteur et de répondre efficacement aux attentes des apprenants.

En effet, en intégrant des technologies comme la réalité virtuelle (Virtual Pro) dans nos programmes, l'IFRA propose désormais des expériences d'apprentissage innovantes, plus engageantes et personnalisées.

Grâce à notre approche proactive, notre organisme se positionne comme un acteur innovant et compétitif en se distinguant de la concurrence et en attirant de nouveaux publics, consolidant ainsi notre rôle de leader dans les régions Auvergne Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche-Comté.

Suite à l'analyse des résultats, 70 salariés ont été identifiés comme

La transformation digitale est devenue indispensable dans le monde professionnel actuel. En nous engageant dans cette démarche, l'IFRA maintient sa compétitivité et chaque salarié assure non seulement son propre développement professionnel mais contribue également à maintenir et garantir son employabilité.

Par ailleurs, la digitalisation de nos processus internes permet à l'IFRA d'optimiser et d'élargir son offre.

Afin de réussir cette transformation, plusieurs mesures de formation et d'accompagnement ont été mises en place afin d'impliquer toutes les parties prenantes.

Pour se faire, chaque salarié a participé à un questionnaire et un autopositionnement, permettant un audit de nos pratiques actuelles et l'élaboration d'un plan de développement des compétences adapté aux besoins de chacun.





# **Perspectives 2024**

En 2024, l'IFRA poursuivra sa transformation digitale pour relever les défis du secteur de la formation. Déjà amorcée, elle vise à intégrer des technologies avancées et des méthodes d'apprentissage flexibles afin de rendre nos formations toujours plus accessibles et adaptées aux exigences du marché.

Cette transformation, combinée à notre engagement continu en faveur du développement des compétences, nous positionne favorablement pour relever les futurs défis. En investissant dans ces domaines, nous assurons non seulement la qualité et l'accessibilité de nos formations, mais nous renforçons aussi notre compétitivité et notre capacité à innover.

Au-delà de 2024, l'IFRA continuera à se réinventer pour rester à la pointe de l'innovation pédagogique et répondre aux exigences du secteur, en constante évolution.







# Qualité, Résultats et Satisfaction

La réussite des audits QUALIOPI réalisés du 09 au 12 janvier 2023 en témoigne :

- Audit de surveillance pour le volet « actions de formation »
- Audit entrant sur le volet « VAE » (validation des acquis de l'expérience)
- Audit entrant sur le volet « Apprentissage »

QUALIOPI est une colonne vertébrale pour le suivi qualité de notre activité ; nous nous sommes donc outillés en 2023 pour sécuriser encore plus les pratiques pédagogiques et les process associés.

- Misent à disposition de tous les salariés de oîtes à outils garantissant la mise en œuvre des formations en conformité avec les attendus de QUALIOPI
- Conception d'un module ludopédagogique à destination de tous les salariés pour qu'ils appréhendent facilement tous les items de QUALIOPI.





# Passations validant des compétences professionnelles

(Diplôme d'Etat et Certificat Professionnel et Titres Professionnels)

Certifications*	Nombre stagiaires engagés dans la formation	% Candidats présentés	% Obtention partielle	% Obtention complète	% Insertion métier visé	% Insertion globale
DE Accompagnant Educatif et Social	8	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	100,00%
CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance	5	100,00%	0,00%	60,00%	100,00%	100,00%
TP Employé de vente polyvalent en magasin	32	90,63%	0,00%	93,10%	44,44%	59,26%
TP Vendeur-conseil en magasin	28	96,43%	0,00%	92,59%	12,00%	28,00%
TP Conseiller de vente	22	77,27%	5,88%	76,47%	38,46%	61,54%
TP Employé administratif et d'accueil	5	100,00%	40,00%	60,00%	66,67%	100,00%
TP Secrétaire assistant	3	100,00%	33,33%	66,67%	100,00%	100,00%
TP Secrétaire comptable	1	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
TP Comptable assistant	33	93,94%	12,90%	80,65%	44,00%	68,00%
TP Gestionnaire de paie	42	100,00%	0,00%	97,62%	34,15%	36,59%
Total général	179	93,85%	4,76%	88,10%	40,54%	54,05%

\* Titre Professionnel (TP)
\*Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)
\*Diplôme d'Etat (DE)

En 2023, 168 candidats ont été présentés, contre 220 en 2022. Une diminution qui s'explique par la baisse des commandes d'actions de formation par Pôle Emploi (France Travail).

Nous pouvons nous réjouir du taux de réussite d'obention complète (88,1%), en hausse par rapport à 2022 (75,5%).

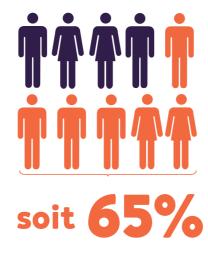


# RTIE 6. Résultats et satisfactions 2023 | PAGE 119

# **Certification ICDL**

30/46

des personnes
ont validés au moins
1 module



Nombre de cartes PCIE créées Nombre de modules passés		Nombre de modules validés	Nombre de personnes certifiées	
46	287	68	30	



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 de fois que nécessaire) un module sur une thématique numérique.

Il y a moins de stagiaires en 2023 qu'en 2022 : cette diminution s'explique par le peu de commandes AFC sur les parcours ICDL en 2023.

Le taux de réussite est également en baisse car ce sont essentiellement des personnes, avec des acquis numériques fragiles, parfois en situation d'illectronisme, qui ont été formées pour gagner en autonomie dans leurs démarches administratives en ligne que pour les outiller au service de leur parcours d'insertion professionnelle.

# **Certification CléA Socle**

CléA Socie	Nombre candidats	ACQUIS : Présentation du dossier au jury	Compétences restent à acquérir : préconisation de formation
Pas d'évaluation préalable	81	53 (65%)	28 (35%)



# **Certification SST - Sauveteur Secouriste du Travail**

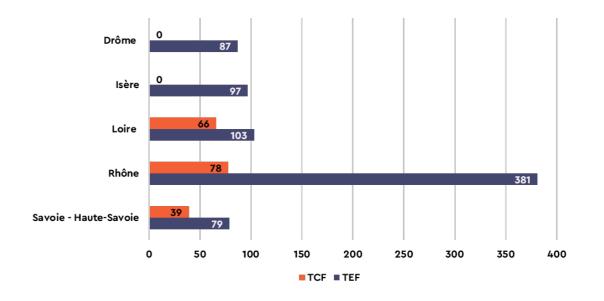
Certification 2023	Nombre de candidats	Candidats ayant obtenu le SST	Candidats n'ayant pas obtenu le SST
Devenir SST	116	109 (94%)	7 (6%)
Maintenir et actualiser ses compétences SST	21	21 (100%)	0
Total général	137	130 (95%)	7 (5%)

Des résultats constants par rapport à 2022, mais une baisse significative du nombre de personnes formées :

- 116 personnes formées au module « Devenir SST » en 2023 (177 en 2022)
- 21 personnes formées au module « Maintenir et actualiser ses compétences SST » en 2023 (50 en 2022).



# **Certifications linguistiques**



2023 | Certifications linguistiques



En 2023, nous avons réalisé 64 sessions TEF IRN (727 candidats) et 28 sessions TCF IRN (188 candidats)

# IRN

Le Test de Connaissance du Français Intégration, Résidence et Nationalité est destiné à toute personne étrangère de plus de 16 ans souhaitant valider son niveau de français pour :

Demander une carte de résident de longue durée ;

Valider le niveau A1 dans le cadre du parcours citoyen OFII;

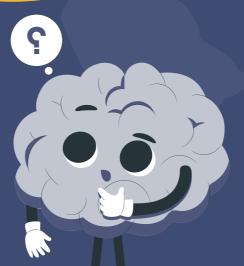
Demander la nationalité française (B1).

Le TCF IRN est délivré par France Education International.

TEFIRA

Le Test d'Évaluation de Français Intégration,
Résidence et Nationalité est également
destiné à toute personne étrangère de plus
de 16 ans souhaitant valider son niveau de
français. Ce test permet d'effectuer les
mêmes demandes que le TCF IRN.

Le TEF IRN est délivré par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris.



# **Certifications TCF IRN / TEF IRN**

457
candidats
présentés



**423** 

Candidats ayant acquis le niveau A1

92,5%

TAUX DE RÉUSSITE (A1 ACQUIS)

# TIF 6. Résultats et satisfactions 2023 | PAGE 127

# Nouveauté 2023 : Certification TEF Canada



**20** 



**L**essions

Le TEF Canada est un test de compétence en français reconnu officiellement par Citoyenneté et Immigration Canada et par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI), dans le cadre des procédures d'immigration et de demande de citoyenneté.





# Diplômes linguistiques

Diplômes	Nombre de stagiaires ayant suivi un parcours	Nombre de stagiaires ayant réussi	Taux de réussite
DILF*	30	26	86,5%
DELF* A1	209	162	77,7%
DELF A2	305	229	75%
DELF B1	212	168	79%
DELF B2	78	47	60%
Total	834	632	76%

# \*DILF (Diplôme Initial de Langue Française)

Diplôme qui évalue les premiers apprentissages de la langue française et valide un niveau A1.1.

### \*DELF (Diplôme d'Etudes en Langue Française)

Diplôme qui permet de valider des compétences en langue française, et qui se décline en 4 diplômes : DELF A1 – DELF A2 – DELF B1 – DELF B2.



834

personnes ont suivi un parcours de formation linguistique dans le cadre du marché des AFC de Pôle Emploi (France Travail) en 2023



**632** 

candidats ont obtenu le diplôme qu'ils visaient



# Satisfaction

Depuis courant 2022, nous utilisons l'outil EDKO pour réaliser les enquêtes de satisfaction des stagiaires :

- Stagiaires de la formation linguistique : 778 enquêtes de satisfaction à chaud (c'est-à-dire immédiatement à la fin du parcours de formation) recueillies en 2023
- Autres stagiaires : 1673 enquêtes de satisfaction à chaud (c'est-à-dire immédiatement à la fin du parcours de formation) recueillies en 2023

En 2023, nous avons élargi l'usage de cet outil en y intégrant de nouveaux questionnaires :

- Enquêtes à froid pour recueillir les éléments relatifs aux suites de parcours des stagiaires que nous avons accueillis : 177 enquêtes recueillies en 2023
- Enquêtes de satisfaction à destination de nos partenaires : cotraitants, sous-traitants, tuteurs en entreprise, intervenants extérieurs : 8 enquêtes recueillies en 2023
- Enquête de satisfaction à destination de nos financeurs : 2 enquêtes recueillies en 2023

# Résultats des enquêtes à chaud (FLE)









# Résultats des enquêtes à chaud (hors FLE)

4.3/5
SATISFACTION
GÉNÉRALE

\* \* \* \*

4.2/5
SATISFACTION
DU CONTENU

★ ★ ★ ★ ☆

4.5/5
CLARTÉ DES
EXPLICATIONS DU
FORMATEUR

\* \* \* \* \*

4/5
APPORTS DE
CONNAISSANCES
ET PROGRESSION

★★★☆

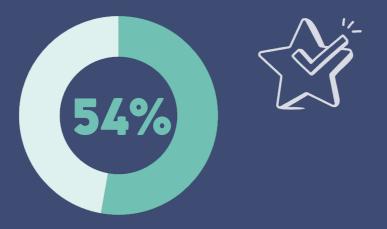


# Résultats des enquêtes à froid

Les enquêtes à froid sont adressées aux stagiaires 3 mois après la fin de leur formation et permettent de mesurer l'impact de la formation à partir de deux indicateurs majeurs :

L'accès à l'emploi direct

La poursuite de montée en compétences par le biais de la formation



des personnes ayant répondu à l'enquête témoignent d'un impact positif de la formation IFRA sur la suite de leur parcours L'accès à l'emploi direct

33% sont en emploi 3 mois après leur fin de parcours à l'IFRA



La poursuite en formation



21% sont en formation 3 mois après leur fin de parcours



de ces formations sont en lien avec l'objectif fixé pendant leur parcours

# Enquêtes auprès de nos partenaires

# 5/5 SATISFACTION GÉNÉRALE \* \* \* \*

En 2023, 8 de nos partenaires ont exprimé un avis très positif sur leur relation avec notre organisme de formation, atteignant un taux de satisfaction de 100%.

Je suis satisfait de collaborer avec l'IFRA!

Leurs équipes font preuve d'un grand
professionnalisme et d'une réactivité
remarquable, ce qui rend notre
partenariat particulièrement efficace
et agréable.

J'entretiens de bonnes relations avec les collaborateurs de l'IFRA avec lesquels je suis en contact. Travailler dans ces conditions est très agréable.



# **Enquêtes auprès de nos financeurs**

4.5/5

SATISFACTION
GÉNÉRALE

\* \* \* \*

Bien qu'ils préfèrent souvent s'exprimer oralement, notamment lors des bilans collectifs ou en comité de pilotage, deux d'entre eux ont tout de même choisi de répondre à notre enquête. Notre collaboration avec l'IFRA est une véritable réussite! Leur expertise et leur dévouement apportent une réelle valeur ajoutée à nos projets.

Je suis satisfait de la collaboration avec l'IFRA! Les équipes sont engagement envers la qualité et le succès de nos projets communs.

RECONVERSION ACCONIBACINE NEW PARTIES AND ACCOUNTS AND AC 

# Innovation -Transformation digitale



## **Transformation digitale**

En 2023, l'IFRA a poursuivi son processus de digitalisation de façon efficiente. La mise en place de notre plan d'actions a permis l'enrichissement des méthodes pédagogiques de nos équipes et un gain d'efficacité de notre organisation.



## Chantier #1

## Réduire la fracture numérique professionnelle

Nous avons effectué une démarche permettant de repérer les besoins éventuels de formation des salariés IFRA sur les compétences numériques.

Pour cela, nous avons proposé à l'ensemble des salariés de répondre à un questionnaire d'auto-évaluation et une évaluation des connaissances.

Les formations seront conçues et mises en place durant l'année 2024.

#### Chantier #2

## Accompagner la montée en compétences des formateurs sur le Digital Learning

En avril 2023, nous avons édité la première newsletter « Digital&Nous », une parution bimestrielle autour de la digitalisation et des outils 3.0.

Cette newsletter propose des pas-à-pas pour accompagner les équipes dans la prise en main des outils digitaux, ainsi que des partages d'expériences de nos équipes : un très bon outil de diffusion pour encourager le développement des pratiques digitales.





En 2023, nous avons initié une transformation de nos méthodes de travail grâce à l'application Sharepoint. L'utilisation de cet outil, généralisée à l'ensemble de l'IFRA, permettra de fluidifier et sécuriser l'information.

### **Chantier #6**

#### Piloter et accompagner le changement

Sur l'année 2023, nous avons tenu des comités de pilotage bimensuels.
Ce pilotage du plan de digitalisation nous a permis d'accompagner le changement, notamment en faisant l'acquisition de licences Padlet et Canva pour soutenir le développement des pratiques digitales ainsi que la mise en place d'une formation à la ludopédagogie pour accompagner la montée en compétences des formateurs.

## Chantier #4

Faire évoluer l'offre de formation et gagner en visibilité

En 2023, nous avons développé
2 nouveaux modules de formation à distance :

« Comprendre et éviter les douces violences au quotidien » dans le cadre du projet Eve&Léo.

« Faites bouger vos compétences au Club Med » en réponse à une commande du Club Med pour accompagner leurs salariés à la certification CléA.

Cela a permis à l'IFRA de développer son offre de formation digitale.

#### Chantier #5

Gagner en efficacité dans la gestion interne

Parmi les différents chantiers entrepris, le chantier 5 a été particulièrement significatif. Au cours de l'année écoulée, nous avons concentré nos efforts sur plusieurs fronts.

Tout d'abord, nous avons mis en œuvre une stratégie de recrutement visant à intégrer un apprenti en Digital Learning Manager au sein de notre pôle ingénierie.

Cette démarche s'inscrit dans notre engagement à renforcer nos capacités internes en matière d'ingénierie et d'innovation.

Parallèlement, nous avons vu la création d'un nouveau poste au sein du système d'information de Léo Lagrange Formation. Ce poste est essentiel pour soutenir nos activités dans le domaine de la digitalisation, notamment en ce qui concerne la mise en place de Share Point, un outil clé pour notre transformation digitale. Le pilotage de Léo Lagrange Formation sur de nombreux projets renforce notre capacité à relever les défis numériques avec succès.

En combinant ces initiatives, nous sommes convaincus que nous pourrons continuer à améliorer notre efficacité opérationnelle et à renforcer notre positionnement dans le paysage de la formation digitale.

En 2023, l'IFRA a poursuivi son processus de digitalisation de façon efficiente.

La mise en place de notre plan d'actions a permis l'enrichissement des méthodes pédagogiques de nos équipes et un gain d'efficacité de notre organisation.

# Une formation sur-mesure pour le Club Med

Afin de répondre aux enjeux de formation et de développement des compétences dans un secteur en constante évolution, l'IFRA propose des parcours de formation "sur-mesure" pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises et de leurs salariés.

C'est le cas de notre partenariat avec l'Université des talents du Club Med depuis 2018 sur le territoire national pour accompagner le développement des compétences transverses de leurs salariés dans une démarche d'évolution au sein de l'entreprise.

En 2023, l'IFRA a proposé au Club Med un parcours expérimental « Faites bouger vos compétences », une formation 100% à distance visant la certification CléA afin d'accompagner les salariés à se projeter au sein du Club Med.



Outil au service du développement de la marque employeur Club Med, cette formation innovante (et adaptable à d'autres entreprises du secteur du tourisme) permet :

- D'intégrer de façon cohérente la démarche et le parcours d'apprentissage des salariés participant au dispositif développé par l'Université des talents et les enjeux RH du Club Med
- De prendre en compte les remontées exprimées par les collaborateurs en termes de leviers de motivation, de besoins et de compétences à développer
- De mobiliser ses salariés tout au long de leur parcours de formation
- De certifier les compétences et connaissances des salariés

Le parcours « Faites vos bouger vos compétences » combine modules de formation en e-learning (formation en autonomie et planifiée par le participant selon ses contraintes) et accompagnement personnalisé via des temps synchrones pour maintenir l'engagement des salariés dans leur parcours de formation et les guider vers leur réussite.

La phase de conception a mené à la production de 7 modules de formation, reprenant les notions phares des 7 domaines du référentiel CléA et ayant pour objectif la réactivation et/ou l'acquisition de compétences socle pour préparer la certification. Modules interactifs et attractifs, nous avons personnalisé une partie des contenus au contexte et aux couleurs du Club Med pour répondre à leur demande.

Nous avons également proposé un parcours d'entraînement concernant des notions complémentaires aux notions phares abordées dans les modules e-learning.

Ce parcours digital s'est déroulé sur le dernier trimestre 2023, via notre plateforme en ligne Moodle, avec un accès à la plateforme allant jusqu'à début 2024 pour permettre aux salariés d'accéder aux contenus de formation jusqu'au passage de la certification CléA.

Le bilan et les retours sur ce premier parcours expérimental sont positifs et des axes d'amélioration envisagés.





## Engagement dans le parcours

Sur les 11 participants, 10 salariés ont participé activement à la formation. La majorité a travaillé sur l'ensemble des modules et une bonne moitié a réalisé les activités facultatives.

Pour les salariés ayant rencontré des difficultés (découragement, abandon temporaire, stress...), le suivi personnalisé via le coaching, les classes virtuelles ou les messages sur le forum a été un élément déterminant dans le maintien de leur engagement.



Les salariés du Club Med sont très satisfaits du parcours proposé et ont vu l'utilité de leur démarche dans leur processus d'évolution.

RATION

La disponibilité reste une problématique pour ce public (temps de vacances, disponibilités très réduites pendant leurs temps de repos...). Il serait donc intéressant de proposer des parcours en entrées et sorties périodiques, par exemple tous les 2 mois.



## Job&Soft

En juillet 2023, Pôle Emploi a lancé un appel à projet « Compétences Comportementales ».

L'objectif: 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.

Nous avons saisi cette opportunité pour innover en proposant le projet Job&Soft.

#### De quoi s'agit-il?

Job & Soft est une action de formation 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 professionnel spécifique.

Job&Soft se concrétise en une action de formation d'une durée de 70 heures proposée chaque mois (entre décembre 2023 et juin 2024) sur 5 sites différents :

Villeurbanne (69) Bourg-en-Bresse (01) Echirolles (38)

Chambéry (73) Valence (26)

Chaque session de formation Job&Soft a pour objectifs principaux de permettre au stagiaire d'identifier, expérimenter et développer les compétences comportementales attendues d'un secteur professionnel ciblé.

E 7. Les ínnovations de l'année 2023 | PAGE 15

## ANIMATION (animateur périscolaire, animateur socio-culturel...)

- Être à l'écoute
- Prendre des initiatives
- Être force de proposition
- S'adapter au changement
- Faire preuve de créativité



## LOGISTIQUE (agent logistique, préparateur de commandes, magasinier...)

- Travailler en équipe
- Organiser son travail selon les priorités et les objectifs
- Faire preuve de rigueur et de précision
- Faire preuve de réactivité

#### SERVICES AUX PERSONNES (aide à domicile, auxiliaire de vie...)

- Organiser son travail selon les priorités et les objectifs
- Faire preuve d'autonomie
- S'adapter au changement
- Être à l'écoute

## **VENTE** (vendeur, employé libre-service...)

- Travailler en équipe
- Faire preuve de curiosité
- Faire preuve de rigueur et de précision
- Avoir le sens du service
- Être à l'écoute

## FONCTIONS SUPPORTS DE L'ENTREPRISE (secrétaire administratif...)

- Organiser son travail selon les priorités
- Faire preuve de rigueur et de précision
- Faire preuve de réactivité
- Faire preuve d'autonomie
- Être à l'écoute

## **RESTAURATION** (aide de cuisine, serveur, cuisinier...)

- Travailler en équipe
- Faire preuve d'autonomie
- Faire preuve de rigueur et de précision
- Gérer son stress









# Communication



## Pic'Up Tour, un événement à l'heure du bilan

Co-construit par l'IFRA et la Fédération Léo Lagrange avec le soutien de Pôle Emploi (France Travail), l'équipe du Pic'Up Tour a dressé son premier bilan le 14 septembre 2023 lors d'un événement organisé en partenariat avec la Communauté d'Agglomération Porte de l'Isère (CAPI).

Depuis son lancement en octobre 2021, le Pic'Up Tour a parcouru de nombreuses routes et a atteint le terme de son expérimentation, affichant des résultats encourageants. En deux ans, plus de 800 bénéficiaires ont été accueillis sur 400 permanences.

En présence de Clément Herboux-Dubois, collaborateur parlementaire auprès de Marjolaine Meynier-Millefert, députée de l'Isère, Jean Papadopulo, président de la CAPI, Roland Borghi, vice-président Politique de la ville, Emploi et Insertion à la CAPI et Pôle Emploi, cet événement a permis à l'IFRA de réunir près de 50 personnes, élus et partenaires, pour présenter les progrès réalisés et les perspectives du projet Pic'Up Tour.



## eve&léo, une table ronde sur les enjeux de formation dans le secteur de la petite enfance

Le 27 mars 2023, plus de 200 professionnels de la petite enfance étaient inscrits à notre webinaire inédit, organisé en partenariat avec Léo Lagrange Petite Enfance, au format table ronde intitulé « Être et devenir un.e professionnel.le de la petite enfance : un enjeu de formation ».

L'événement a réuni 12 intervenants issus du secteur pour discuter des compétences nécessaires dans cette profession et de leur importance croissante en raison des transformations des politiques publiques.

La crise sanitaire a mis en lumière les pénuries de personnel et l'importance de ces métiers pour l'accueil des enfants et la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle des parents.

Les interventions ont permis d'aborder l'évolution des compétences nécessaires dans les métiers de la petite enfance, la prévention des inégalités sociales dès la petite enfance, l'importance de la formation continue et de la valorisation des professionnels pour assurer un accueil de qualité, ainsi que la mise en place de dispositifs innovants pour l'insertion sociale et professionnelle des parents.

Elles ont également traité du plan Ambition Enfance-Égalité, visant à élargir l'offre de formation avec des thématiques spécifiques telles que le langage, l'alimentation, la culture et la prévention des stéréotypes.

Enfin, les discussions ont mis en lumière des initiatives comme notre programme Eve&Léo et le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience pour les métiers de la petite enfance, soulignant le rôle crucial de la formation continue pour l'évolution personnelle et professionnelle des individus et l'amélioration de la société.





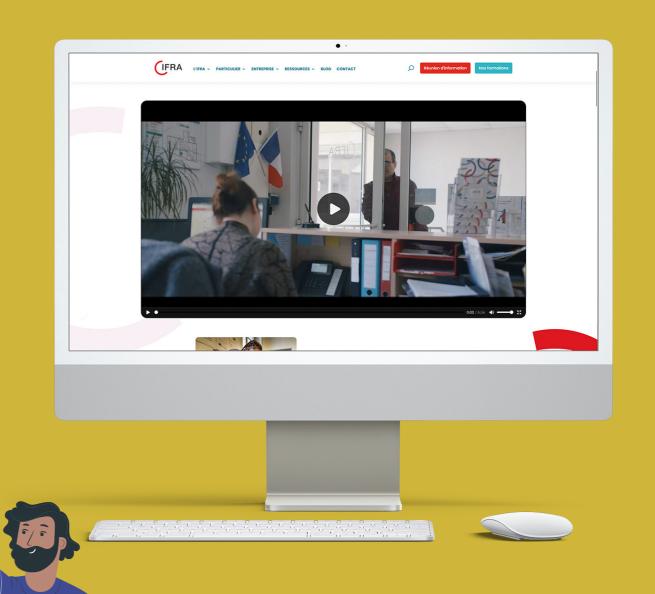
# Une vidéo pour développer notre marque employeur

Présenter et valoriser nos métiers: voici l'objectif de la vidéo que nous avons réalisé offrant un aperçu authentique de notre environnement de travail et des témoignages de nos salariés. Elle illustre comment chaque membre de notre équipe contribue à notre mission et à notre réussite collective.

Cette initiative s'inscrit dans notre stratégie de développement de notre marque employeur. Visible sur notre espace recrutement de notre site web et sur notre page LinkedIn, cette vidéo est un outil essentiel pour accroître notre attractivité auprès des candidats potentiels. Elle permet aux visiteurs de mieux comprendre notre organisation, ses valeurs et les avantages de rejoindre l'IFRA.



Vidéo disponible sur ifra.fr/recrute



### Refonte du site web

Pour faire face à la concurrence, les instituts de formation doivent être en capacité de capter de manière efficace les futurs stagiaires sur le web : ils doivent pouvoir comprendre l'offre de formation en un clin d'œil. C'est pourquoi l'IFRA a mené une refonte totale de son site web.

Il a été entièrement repensé pour répondre aux besoins de ses utilisateurs. Cette transformation permet de mettre en avant les formations conformément aux exigences Qualiopi, gage de l'engagement qualité et envers la satisfaction des apprenants mais aussi à promouvoir notre marque employeur.

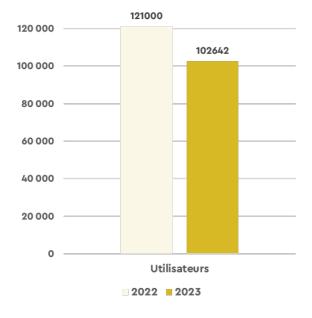
Avec ce nouveau site, l'IFRA propose à ses futurs stagiaires :

- De s'inscrire aux réunions d'information organisées chaque mois dans ses centres régionaux
- D'accéder au catalogue détaillé de toutes les formations, par domaine d'activité
- De se pré-inscrire aux formations et par session
- Des ressources et conseils emploi
- De développer sa marque employeur

#### Ce nouveau site permet à l'IFRA:

- D'accroître sa visibilité, dans un contexte où de nombreuses personnes prennent des décisions basées sur la présence digitale des instituts de formation
- Une meilleure accessibilité de l'information, facilitant aux publics la recherche rapide de points importants, grâce aux nouvelles fonctionnalités
- Une compétitivité renforcée sur le marché de la formation, attirant ainsi davantage d'attention et de clients potentiels
- Une amélioration de l'expérience utilisateur, facilitant la communication avec les publics, répondant à leurs besoins et offrant un service client plus efficace, renforçant ainsi la position de l'IFRA en tant qu'acteur incontournable dans les domaines de la formation et de l'insertion sociale et professionnelle.





De 2022 à 2023 | Audience du site ifra.fr (Google Analytics)



En 2023, le site web enregistre une baisse d'utilisateurs uniques de 15.7%.

# f 1920 mentions j'aime +1,05% par rapport à 2022





# Retombées



Saint-Chamond: L'IFRA, institut de formation, ouvre ses portes au public jeudi 15



LE DAUPHINÉ

## Le Dauphiné Libéré

Le Pic'Up Tour, un bureau itinérant qui rapproche les habitants des services publics



#### **Aladom**

PIC'UP Tour : à la rencontre des personnes éloignées de l'emploi et de la formation

# Presse



COULEURS

Bourg-en-Bresse: L'Institut de Formation Rhône-Alpes a ouvert ses portes au public



## Le Progrès

Oyonnax: Portes ouvertes à l'Institut de Formation Rhône-Alpes

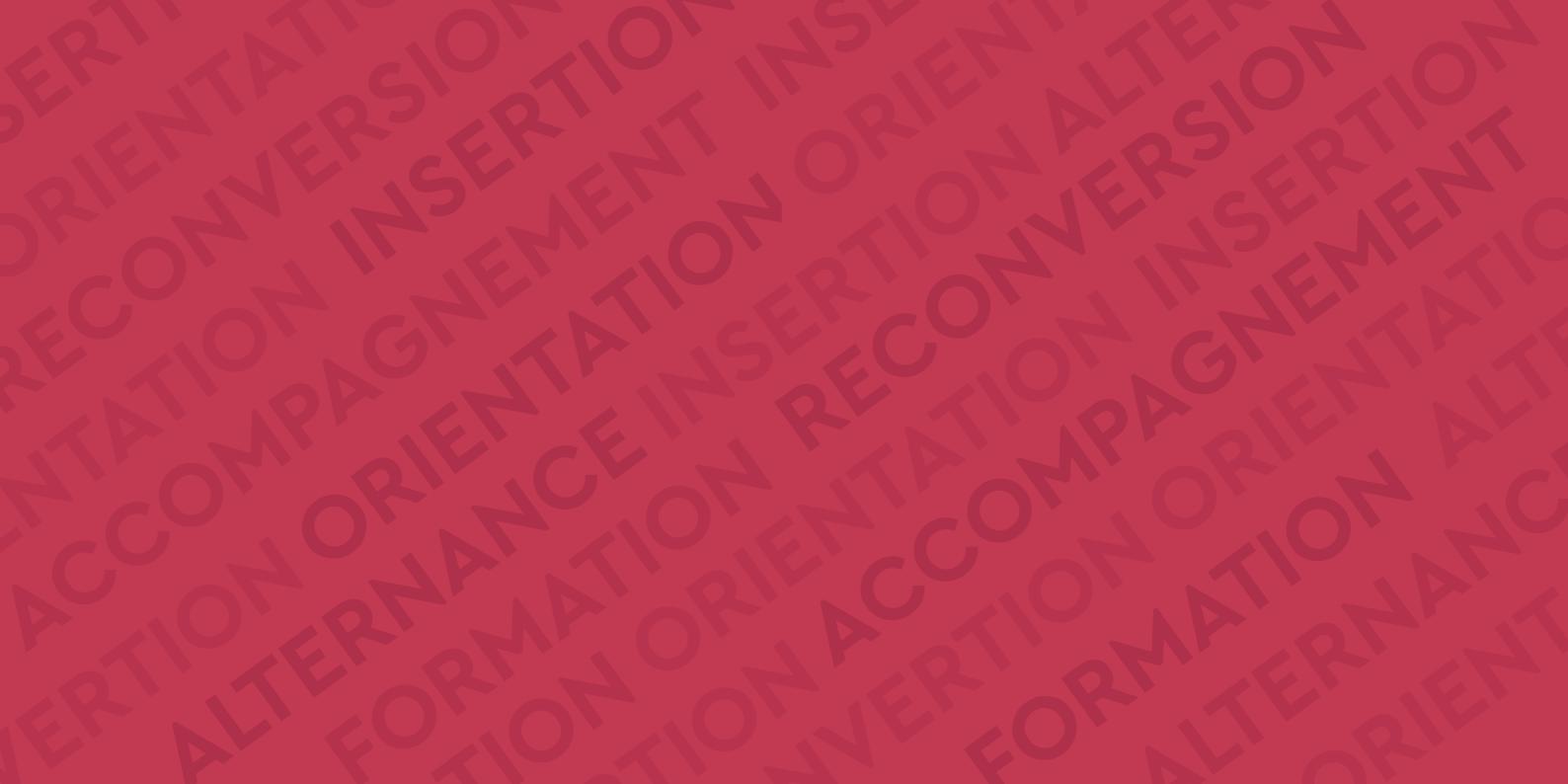


### **Couleurs FM**

Interview de Rebecca Eugène, cheffe de projet de Pic'Up Tour

#### L'Essor (Isère)

Pic'Up Tour: 811 personnes accueillies en presque deux ans





www.ifra.fr

0 800 110 254 Service & appel gratuits







@ifraformations





#### **■ ■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes :

**ACTIONS DE FORMATION** 

**ACTIONS DE FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE** ACTIONS PERMETTANT DE FAIRE LES ACQUIS DE L'EXPERIENCE **BILAN DE COMPETENCES**