

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025

- CEFRAS de Chemillé
- 4 allée Phytolia
- 49120 Chemillé-en-Anjou





TABLE DES MATIÈRES

1

Rapport de gouvernance (moral)

2

Le CEFRAS en quelques chiffres

3

Rapport d'activités 2025

4

Rapport financier



1) Rapport de gouvernance (moral)

C'est avec une conviction profonde que je vous présente ce rapport moral et d'orientation pour l'année 2025. L'exercice écoulé a été marqué par des mutations significatives de notre environnement, un résultat déficitaire inégalé depuis la création du CEFRAS (541 000€) mais aussi par des décisions stratégiques majeures qui engagent l'avenir de notre organisme de formation.

Vous connaissez le CEFRAS et en portez chaque jour les valeurs. C'est précisément parce que vous êtes les garants de son identité que ce rapport se veut un espace de transparence et d'orientation collective vers la prochaine étape de notre nécessaire développement.

Le monde de la formation professionnelle continue de se transformer profondément et durablement. Trois grandes dynamiques structurent ce mouvement et conditionnent directement notre capacité d'action.

D'abord, la contraction des financements. Notre financeur, malgré des mesures de réajustements, ressert ses enveloppes budgétaires et son offre de formation (prépa AES) dans un contexte de tension sur les dépenses publiques et de choix politiques. Cette réalité nous impose une rigueur accrue dans la gestion des ressources, mais aussi dans notre capacité à diversifier nos sources de financement et à démontrer avec précision la valeur ajoutée de nos formations.

Deuxièmement, les employeurs du secteur social et médico-social des Pays de la Loire, attendent de nous des réponses toujours plus adaptées à leurs besoins. Les compétences professionnelles demandées évoluent rapidement compte-tenu des nouvelles formes de vulnérabilité, de la prise en compte du pouvoir d'agir des personnes accompagnées et de leur autodétermination.

Enfin, les exigences et les profils de nos apprenants évoluent profondément, avec l'individualisation, l'hybridation des modalités pédagogiques, avec une précarisation sociale et comportementale parfois problématique pour la poursuite de leur parcours.





Face à ce contexte, le conseil d'administration a la conviction que la prochaine étape du développement du CEFRAS passe par une stratégie volontariste de partenariat, et non par le repli sur soi. Nous avons su construire une identité forte, une expertise reconnue, une légitimité que nos partenaires nous accordent. Il nous appartient désormais de transformer cette solidité en levier de croissance.

Au-delà des orientations stratégiques, l'année 2025 a été celle de la continuité et du renforcement de nos activités fondamentales. Les équipes ont maintenu un niveau d'engagement remarquable au service de la qualité de nos formations et de l'accompagnement de nos apprenants.

Le CEFRAS a poursuivi le déploiement de ses formations dans le champ du travail social et des services à la personne, en consolidant ses positions sur les dispositifs existants, quand on pouvait les ouvrir, tout en développant de nouvelles réponses pédagogiques, notamment pour le service de la Formation tout au long de la vie (FPTLV).

Toujours en 2025, le conseil d'administration et le bureau se sont réunis régulièrement pour assurer le suivi des orientations stratégiques et la bonne gouvernance de l'association. Les échanges avec les équipes de direction et les salariés, notamment lors de la rencontre institutionnelle, ont permis de maintenir une cohérence entre les ambitions stratégiques et les réalités opérationnelles du terrain.

De surcroît, le conseil d'administration avait pris, lors de l'assemblée générale de l'année dernière, une décision importante : associer des représentants des salariés à la gouvernance de l'association, en leur ouvrant une place au sein du conseil d'administration. Ce choix n'est pas une obligation réglementaire : c'est une décision volontaire, qui traduit une conception de la gouvernance fondée sur la confiance et le dialogue. Les salariés du CEFRAS ne sont pas des exécutants d'orientations définies ailleurs, ils en sont les co-constructeurs. Leur regard, leur expérience du terrain, leur connaissance des apprenants et des partenaires constituent une richesse que le conseil d'administration entend pleinement mobiliser. Cette première année d'expérimentation demande à être précisée et confortée. Nous avons convenu, avec les représentants des salariés au conseil d'administration, d'ici octobre 2026, de travailler à l'élaboration de modalités claires et stables pour faire perdurer cette nouvelle disposition.





2025 marque aussi une étape décisive dans notre volonté de doter le CEFRAS de lieux de formation dignes, fonctionnels et ancrés dans leurs territoires. Un organisme de formation ne peut délivrer des formations de qualité sans des conditions matérielles à la hauteur de ses ambitions. Trois projets immobiliers structurants sont en cours.

La situation de nos locaux angevins n'est plus acceptable. Le conseil d'administration a pris acte que les conditions actuelles d'accueil et de travail ne sont pas conformes aux exigences que nous nous fixons pour nos apprenants et nos équipes. Nous avons donc engagé, en partenariat avec Angers Loire Développement (ALDEV), une démarche active de recherche de nouveaux locaux. Ce projet est mené avec méthode : identification des besoins fonctionnels, exploration des opportunités immobilières, recherche d'un ancrage cohérent avec notre présence et nos partenariats locaux. ALDEV nous accompagne dans cette démarche avec une connaissance fine du tissu immobilier angevin. Nous ne manquerons pas de communiquer sur l'avancée de ce dossier dès que des options concrètes seront arrêtées.

Le projet nantais est d'une autre nature et d'une autre portée. Nous intégrerons en 2028 de nouveaux locaux dans le quartier Bellevue, l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville de l'agglomération nantaise. Le BEFA (Bail en l'état du futur d'achèvement) avec Novapole sera signé fin juin 2026. S'installer à Bellevue n'est pas un choix anodin : c'est un engagement. Le CEFRAS entend contribuer activement au développement social de ce quartier par sa présence, par les formations qu'il y dispensera, par les liens qu'il tissera avec les habitants, les associations et les acteurs locaux. Former des professionnels du travail social dans un quartier qui en a besoin, c'est donner une cohérence concrète à nos valeurs. Notre projet bénéficie du soutien de la Région, qui sera à nos côtés financièrement pour que nous puissions occuper ces nouveaux locaux. Nous leur exprimons notre gratitude pour cette marque de confiance dans ce projet.

2025 est également une année charnière pour le pôle d'excellence des formations sanitaires et sociales du Mans. Le CEFRAS s'y est engagé résolument, avec la conviction que ce projet peut constituer un vecteur puissant de rayonnement pour notre champ professionnel et de structuration pour le décroisement entre les secteurs sanitaire et le social. Notre engagement en 2025, outre la participation à plusieurs groupes de travail, a porté principalement sur l'élaboration de la gouvernance du pôle et de son pilotage. Ce travail était





exigeant : il suppose de concilier des intérêts, des cultures institutionnelles et des visions parfois divergentes. Nous n'allons pas vous le cacher, des déconvenues ont remis en cause certains aspects du projet initial. Le chemin est plus complexe qu'espéré. Pour autant, nous poursuivons ce projet. Parce que nous croyons à la valeur de ce projet pour le territoire sarthois, pour les apprenants et pour la reconnaissance de nos formations. Parce qu'abandonner à la première difficulté ne serait pas à la hauteur de l'ambition que nous avons collectivement portée. Nous continuerons donc à peser dans la construction de cette gouvernance, avec constance et lucidité, pour que le pôle d'excellence soit à la hauteur de ce que son nom promet.

L'événement structurant de l'année passée et de celle qui vient, est sans conteste l'engagement du CEFRAS dans un pacte de co-développement avec ASKORIA. Je souhaite vous en exposer le sens, les fondements et les ambitions avec toute la clarté que ce choix mérite.

ASKORIA est un acteur majeur de la formation dans le champ des solidarités. Ses valeurs, ses ancrages territoriaux, sa culture de l'engagement résonnent avec les nôtres. Ce rapprochement n'est pas le fruit du hasard, ni d'une opportunité de circonstance.

Ce partenariat s'est construit progressivement, lentement, lucidement, à partir de ce que nous avons appris l'un de l'autre. C'est un choix construit, et c'est précisément ce qui lui confère sa valeur. Nous partageons la même conviction fondatrice : la formation doit être un levier d'émancipation, pour les apprenants comme pour les personnes accompagnées.

Ce projet de co-développement repose sur une logique simple et ambitieuse : mettre en commun ce que chacun fait de mieux, pour aller ensemble là où aucun de nous ne pourrait aller seul. Concrètement, ce partenariat s'articule autour de trois axes :

- Un élargissement de nos capacités : accès à de nouveaux publics, à de nouveaux financements, à de nouvelles géographies d'intervention.
- Une mutualisation intelligente : outils et ressources, pour gagner en efficience sans perdre en identité.
- Une crédibilité et une visibilité renforcées : deux organismes qui codéveloppent envoient un signal fort à l'ensemble de l'écosystème partenarial et institutionnel.





Ce projet ne signifie pas la dissolution du CEFRAS dans un ensemble flou. Il signifie que le CEFRAS reste lui-même, avec ses valeurs, son histoire, ses équipes, tout en gagnant en puissance et en impact.

Un cadre clair a été posé, pour une durée initiale de trois ans. Ce délai n'est pas une clause de style : c'est une respiration délibérée, un moment d'observation partagée, au terme duquel nous évaluerons ensemble ce que ce pacte nous a apporté et ce qu'il nous demande encore. Le partenariat est engagé avec des jalons, des indicateurs et des points d'étape définis. La confiance se renforce dans la durée, et nous vérifierons, chemin faisant, que les actes sont à la hauteur des intentions des deux côtés.

Sur la base des enseignements de l'exercice écoulé et des perspectives ouvertes par le partenariat avec ASKORIA, le conseil d'administration soumet à votre approbation les grandes orientations pour l'exercice à venir.

La priorité sera de conduire le déploiement du partenariat avec ASKORIA dans le respect de l'identité et des valeurs du CEFRAS. C'est dans ce sens qu'ont été mis en œuvre un pilotage attentif, une communication claire auprès de l'ensemble des parties prenantes internes, et une vigilance permanente à ce que les bénéfices attendus se matérialisent effectivement.

L'élargissement géographique rendu possible par le partenariat ne doit pas se faire au détriment de notre ancrage territorial historique, qui constitue l'un de nos atouts fondamentaux. Nous avons veillé à articuler développement et enracinement, croissance et fidélité à nos territoires et à nos partenaires de longue date.

La réussite de ce projet de co-développement est conditionnée à l'adhésion des équipes. Les directrices et les salariés sont les relais indispensables de cette transformation : si la direction générale porte la vision, ce sont eux qui lui donnent corps au quotidien. Un effort d'information, de concertation et d'accompagnement au changement sera conduit tout au long des années à venir.





Ce pacte de co-développement, que j'ai signé en mai 2026 avec ASKORIA est, aux yeux du conseil d'administration, le prolongement naturel de l'esprit fondateur du CEFRAS. Ce n'est pas un risque inconsidéré : c'est un pari lucide, structuré, porté par une volonté commune de servir avec plus de force encore les apprenants, les professionnels du secteur social et les territoires que nous accompagnons. Nous avons choisi délibérément notre avenir, plutôt que de le subir. Ce choix a été fait collectivement, en conscience.

Je voudrais terminer par un tout dernier point. En 2028, le CEFRAS aura 50 ans. Cinquante ans d'engagement au service de la formation des professionnels du travail social et du secteur médico-social. Cinquante ans de présence en région Pays de la Loire, aux côtés des personnes les plus fragiles, portés par des femmes et des hommes qui ont cru, et croient encore, que former, c'est transformer.

Cette échéance n'est pas une simple date anniversaire. C'est une invitation collective à regarder d'où nous venons pour mieux comprendre où nous allons. C'est l'occasion de rassembler anciens apprenants, partenaires historiques, équipes, administrateurs, acteurs du territoire, autour de ce qui fait la singularité et la force du CEFRAS.

Nous voulons en faire un événement marquant, à la hauteur de ce que représentent ces cinquante ans. Un événement qui ne soit pas tourné vers le passé avec nostalgie, mais vers l'avenir avec ambition. Un moment qui dise clairement : le CEFRAS est vivant, engagé, et il entre dans son deuxième demi-siècle avec des convictions intactes et des projets plein les mains. La préparation de cet anniversaire commence dès maintenant. Je lance un appel à toutes les énergies, à toutes les idées, à toutes les mémoires. Chacun d'entre vous, salariés, administrateurs, partenaires, a une part de l'histoire du CEFRAS et une part de son avenir à apporter. Nous construirons ensemble les contours de cet événement, pour qu'il soit le reflet de ce que nous sommes collectivement.

Je vous remercie de votre engagement, de votre confiance et de votre présence à cette Assemblée Générale. Ensemble, nous pouvons écrire le prochain chapitre du CEFRAS.

Le Président du Conseil d'Administration
Eric Duprez



2) Le CEFRAS en quelques chiffres

Le CEFRAS, en 2025 c'est :



- Une gouvernance associative qui exerce depuis plus de 48 ans constituée d'un Conseil d'Administration de 17 administrateurs, 1 bureau exécutif, et 1 siège social implanté à Chemillé en Anjou



- **8 sites de formation** déployés sur la Région Pays de la Loire dont celui de SAUMUR basé au CAMPUS LE PLUS



- **60 ETP soit 64 salariés permanents**, dont
 - ✓ 1 CODIR constitué de 8 directions (Direction Générale, Direction des Ressources Humaines, Direction des Achats et Financière, Direction Pédagogique Innovation & Développement, Direction FPTLV, 3 Directions de Pôles)
 - ✓ 32 cadres de formation FI/FPTLV
 - ✓ 23 personnels administratifs FI/FPTLV
 - ✓ 1 apprenti



- **Un réseau de 558 formateurs occasionnels**, dont 374 vacataires et 184 sur honoraires



- **12 formations qualifiantes** dispensées chaque année



- **4968 stagiaires accueillis et formés en 2025** (1437 en formations initiales et 3531 en formation continue la FPTLV), soit 4282 heures de formations continues (FPTLV) délivrées en 2025 ; ce qui représente 338 formations mises en œuvre majoritairement à l'échelle de la région Pays de la Loire.



- **Plus de 350 établissements et services du secteur social et médico-social** font appel au CEFRAS pour former leurs salariés.



3) Rapport d'activités 2025

L'année 2025 restera sans doute comme une année charnière dans l'histoire récente du CEFRAS.

Dans un environnement marqué par une instabilité croissante des politiques publiques, une contraction des financements dédiés à la formation professionnelle, une évolution rapide des besoins des employeurs du secteur social et médico-social ainsi qu'une transformation profonde des métiers auxquels nous formons, notre association a dû faire preuve à la fois de résilience, d'agilité et de capacité d'anticipation.

Le Président l'a souligné : jamais le CEFRAS n'avait eu à faire face simultanément à autant de défis structurels. La baisse significative des financements dédiés à la formation, les nouvelles modalités de calcul des subventions, la diminution des prix d'achat de plusieurs dispositifs de formation, les difficultés croissantes rencontrées par les employeurs pour maintenir leurs investissements en matière de formation, mais également les évolutions réglementaires liées à la réingénierie des diplômes du travail social, ont profondément modifié notre environnement d'intervention et nous ont impactés fortement.

Pour autant, l'année 2025 n'a pas été celle du repli. Elle a été celle de l'adaptation et de la préparation de l'avenir.

Le CEFRAS a confirmé son utilité sociale et sa capacité à répondre aux besoins des territoires. Notre service FPTLV (Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie) a su se mobiliser pour accompagner au mieux les établissements en proie à ces mutations, proposer des formations innovantes, véritables points d'appui pour les équipes des établissements en demande. De surcroît, cela a permis de développer le volume d'activité de ce service de manière significative en 2025.

Le déploiement de sept Prépas AES et l'atteinte d'un taux de remplissage historique sur les places financées témoigne de l'attractivité de nos dispositifs





et de l'engagement des équipes au service des publics accompagnés.

Cependant, la réalité économique demeure préoccupante. Malgré ces bons taux d'activité en continu et en initial, la baisse des financements, l'évolution des conditions de prise en charge de certains dispositifs et les difficultés de recrutement rencontrées par le secteur ont fragilisé l'équilibre économique de plusieurs formations.

Cette situation nous a conduit à porter une attention renforcée à la maîtrise de nos charges et à la recherche de nouveaux leviers de développement.

Face à ces mutations, nous avons fait le choix de ne pas limiter notre réponse uniquement à des mesures d'ajustement budgétaire.

L'année 2025 a également été consacrée à un important travail de structuration interne. Dans un contexte marqué par le renouvellement d'une partie significative de l'équipe de direction et l'évolution des organisations de travail, nous avons poursuivi la consolidation de notre gouvernance, renforcé nos outils de pilotage administratifs et financiers, développé de nouvelles modalités de coopération entre les services et investi dans l'accompagnement managérial des cadres de direction.

L'ensemble des membres du CODIR s'est engagé dans un parcours de formation visant à renforcer une culture commune du management, de la coopération et de la conduite du changement. Cette démarche constitue un investissement essentiel pour préparer le CEFRAS aux transformations à venir et garantir un accompagnement cohérent des équipes dans un contexte toujours plus complexe.

Au-delà des ajustements organisationnels rendus nécessaires par le contexte, l'année 2025 a marqué l'engagement d'une transformation plus profonde de notre modèle de développement, visant à renforcer la capacité du CEFRAS à anticiper les évolutions du secteur et à répondre durablement aux besoins des territoires.

Parallèlement, nous avons poursuivi une réflexion stratégique de fond sur l'avenir de notre modèle de développement. Les évolutions du secteur nous





imposent désormais de penser l'avenir non plus de manière isolée mais dans une logique de coopération renforcée entre acteurs partageant des valeurs et des ambitions communes.

C'est dans cet esprit que se sont engagés tout au long de l'année 2025 les travaux conduits avec ASKORIA. Ces échanges, nourris par une vision partagée des enjeux de la formation professionnelle et du travail social, ont progressivement fait émerger un projet de coopération structurant pour nos deux organisations. Ils ont abouti, le 16 avril 2026, au vote à l'unanimité des membres du conseil d'administration d'un pacte de co-développement CEFRAS/ASKORIA ouvrant de nouvelles perspectives de développement, d'innovation pédagogique et de rayonnement territorial pour nos deux associations.

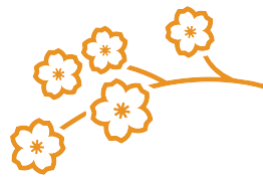
Cette dynamique constitue un signal fort : malgré les difficultés conjoncturelles rencontrées en 2025, le CEFRAS continue de préparer activement son avenir.

L'année 2025 aura également permis de poursuivre un dialogue constructif avec l'ensemble de nos partenaires institutionnels. Les premiers mois de 2026 témoignent d'une écoute renouvelée des enjeux auxquels sont confrontés les organismes de formation du secteur social et médico-social. Les évolutions obtenues sur certains dispositifs constituent des signaux encourageants qui confortent notre volonté de poursuivre un travail de coopération étroite avec les pouvoirs publics, les employeurs et les acteurs de la formation afin de répondre au mieux aux besoins croissants des territoires et des professionnels.

Notre ambition demeure intacte : maintenir et développer une offre de formation de qualité au plus près des besoins des territoires, accompagner les employeurs dans leurs transformations, former les professionnels de demain et contribuer au développement des compétences indispensables à l'accompagnement des personnes les plus fragilisées.

Si l'exercice 2025 appelle lucidité et vigilance, il témoigne également de notre capacité collective à maîtriser nos coûts, nous adapter, à innover et à construire de nouvelles réponses face aux défis qui traversent notre secteur. Ces efforts et cette dynamique seront à poursuivre tout au long de 2026.





Le CEFRAS sait pouvoir compter sur l'engagement de ses administrateurs, de ses salariés, de ses intervenants, de ses partenaires et de l'ensemble des acteurs qui lui font confiance pour poursuivre cette ambition au service de l'intérêt général.

Valérie Ouazzani-Joncoux
Directrice Générale





LES ACTIVITES DES SITES ET SERVICES

LA DIRECTION PEDAGOGIQUE INNOVATION ET DEVELOPPEMENT

LES TEMPS FORTS DE 2025

L'activité 2025 s'est caractérisée par une forte mobilisation de tout le service, épaulé par les équipes pédagogiques autour de l'adaptation de son offre de formation et de son ancrage territorial malgré l'absence de la direction pédagogique au dernier trimestre.

Le déploiement de la formation « Prépa » au diplôme d'AES s'est poursuivie sur 7 sites en lien avec les besoins du territoire et la singularité des publics souhaitant une préformation. Cela a permis, entre autres, de faciliter l'ouverture d'une nouvelle session de formation AES à Saumur pour 2026.

Le CEFRAS en 2025 a été amené à se positionner sur de nombreux appels d'offres, notamment sur une réponse régionale aux appels d'offres de la formation Assistant Familial, nouvelle réforme passant de 240h à 420h de formation (augmentant le volume quotidien à 7h de formation au lieu de 6h), notamment sur les départements de la Loire-Atlantique (44) et du Maine-et-Loire (49), tandis que l'activité avec le CNFPT s'est inscrite dans une dynamique nationale marquée par la mise en œuvre de la nouvelle réforme sur l'ensemble des territoires.

C'est ainsi que le CEFRAS a répondu à un appel d'offres du CNFPT en Loire-Atlantique (44) dans le cadre de l'ancienne réforme, et a accompagné le Conseil départemental du Maine-et-Loire (49) dans le déploiement de la nouvelle réforme.

Le CEFRAS a également renforcé sa visibilité et ses liens avec les publics en participant à plus de 55 forums d'informations et d'orientations.

En parallèle, un travail important de veille, d'appropriation et de mise en œuvre des réformes a été mené sur plusieurs diplômes et métiers du champ social récemment réformé (ME, TISF, ES, ASS, AF), ainsi que sur la réforme du BP JEPS ASEC, confirmant l'engagement du CEFRAS à rester en phase avec les





évolutions du secteur.

LES PERSPECTIVES POUR 2026

Les enjeux liés aux appels d'offres, aux habilitations et aux réformes des diplômes mobiliseront fortement les équipes dont un engagement est attendu pour faire évoluer l'ensemble des dispositifs de formation réformés. Pour ce faire, en l'absence de la direction pédagogique il a été mis en place un appui assuré sur cette durée par deux formateurs référents pédagogique pour aider au déploiement de toutes ces activités compte tenu du contexte.

Le service est d'ores et déjà engagé dans plusieurs procédures structurantes : l'obtention de l'agrément Assistant Familial 85 et la réponse à l'appel d'offres du CNFPT en Vendée ainsi que les projections de développement sur les territoires de la Mayenne et de la Sarthe autour de la formation des assistants familiaux. Ces démarches représentent des enjeux majeurs de consolidation et de développement de l'activité, nécessitant un important travail d'ingénierie pédagogique, administrative et partenariale afin de consolider l'activité de cette filière.

Parallèlement, le CEFRAS poursuivra l'accompagnement des réformes des diplômes de niveau Licence. Les évolutions réglementaires imposent une révision en profondeur des contenus pédagogiques, des modalités de certification, des référentiels de compétences ainsi que des organisations de formation. L'objectif fixé pour juin 2026 implique une mobilisation soutenue des équipes afin de faire évoluer l'ensemble des formations réformées dans les délais attendus par les autorités de certification et les partenaires institutionnels.

L'équipe pédagogique en charge des formations d'Éducateur Spécialisé et d'Assistant de Service Social seront soutenues par Céline DUBOIS avec ASKORIA en appui (dans le cadre du pacte de co-développement), afin d'assurer la conformité des dispositifs et la cohérence des pratiques pédagogiques face aux nouvelles exigences nationales et cela dès la rentrée de septembre 2026.





La réforme AES, déjà au travail, constituera également un chantier important nécessitant anticipation, adaptation des contenus et accompagnement des équipes pédagogiques.

Dans cette dynamique de développement et d'innovation, le CEFRAS a répondu à un marché début 2026 sur le dispositif TUMA en partenariat avec ASKORIA. Ce projet illustre la volonté de renforcer les coopérations interrégionales et de développer de nouvelles réponses aux besoins émergents du secteur.

Enfin, la participation de nos équipes à la journée UNAFORIS Pays de la Loire organisée à Angers dans les locaux de l'ARIFTS, sera renforcée pour les éditions à venir, afin de renforcer l'implication et la contribution du CEFRAS dans les réseaux régionaux des formations sociales et associer les équipes à la réflexion sur les évolutions réglementaires, pédagogiques et professionnelles.

Fort de la conduite de l'ensemble de ces projets, le service Innovation et Pédagogie confirme son rôle stratégique dans l'adaptation du CEFRAS aux mutations du secteur, avec une mobilisation importante des équipes autour des enjeux de qualité, d'habilitation, de conformité réglementaire et de développement territorial.

Pour le service SPID,
François LIDOUREN
Adjoint à la direction des
établissements du Maine
et Loire

Solène LE FLOHIC
Assistante de direction





LE SERVICE FPTLV

1. Organisation et vie d'équipe

L'année 2025 a débuté par la création du poste de chargée de développement FPTLV, à l'initiative des instances décisionnelles du CEFRAS.

La période d'essai de la professionnelle recrutée initialement ayant été interrompue, c'est l'une des coordinatrices pédagogiques du service qui a pris en charge ces missions, après avoir fait part de son appétence pour la démarche commerciale. En juin 2025, l'une des coordinatrices pédagogiques a fait valoir ses droits à la retraite. Pour étayer l'équipe, et faire face à la charge d'activité croissante, la création d'un poste d'assistante de formation à 80% et d'un poste de coordinatrice pédagogique à temps plein ont été actés peu avant l'été. Malheureusement, du fait du contexte financier, ces recrutements ont été gelés en septembre 2025. Cette décision a eu un impact sur les missions de prospection, qui ont dû être mises à l'arrêt ou presque, pour permettre de répondre aux demandes entrantes des établissements, très nombreuses sur la fin d'année.

La charge de travail étant conséquente sur le dernier trimestre pour facturer toutes les actions de formation réalisées sur l'année, l'une des comptables est venue renforcer l'équipe des assistantes de formation à hauteur d'une à deux jours par semaine.

Au 31 décembre 2025, l'équipe des salariées permanentes du service FPTLV est donc composée de : 2 coordinatrices pédagogiques, 1 coordinatrice pédagogique/chargée de développement, 3 assistantes de formation, une directrice.

2. Détail de l'activité en FPTLV

Les dispositifs mis en place par la FPTLV ont permis de former **3 531 apprenants** sur l'ensemble de l'année 2025 (2 834 en 2024, soit une augmentation de 23.5%).

338 formations (vs 253 formations en 2024), correspondant à **4282 heures** (vs 3589.50 heures en 2024) ont été dispensées sur les Pays de La Loire et hors région en 2025.

Répartition des heures réalisées de formation par mois :



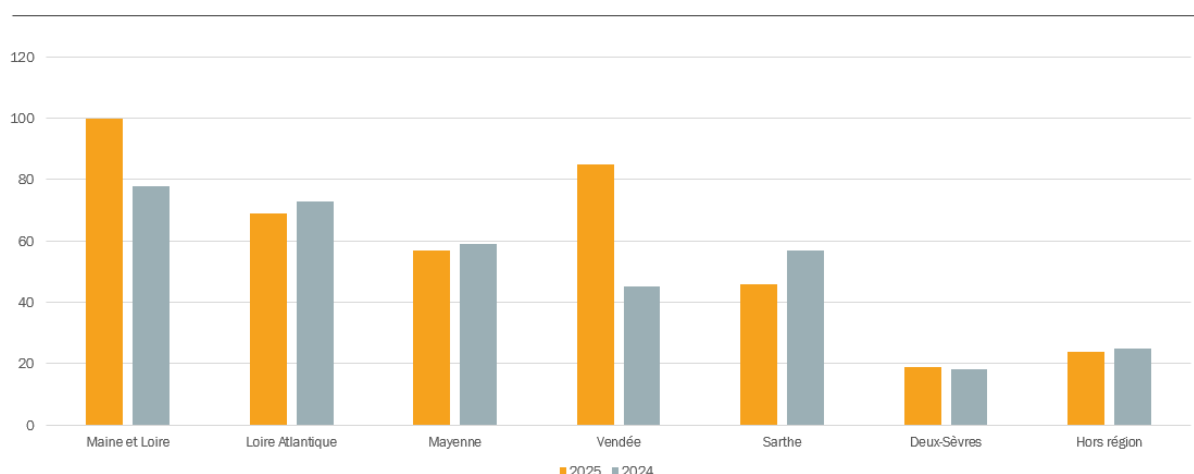


Thématique des formations :

Les prestations vendues en 2025 ont porté sur les thématiques suivantes (par ordre d'importance) :

- **Analyse de la pratique et régulation d'équipe** – 21% du temps de formation réalisé
- **Communication et relation d'aide** – 14% du temps de formation réalisé
- **Agressivité/violence** – 11% du temps de formation réalisé
- **Troubles du vieillissement** – 7% du temps de formation réalisé
- **Souffrance psychique** – 7% du temps de formation réalisé

Répartition géographique des établissements ayant commandé au moins une journée de formation (sur un total de 400 structures clientes en 2025) :



Les établissements formés en FPTLV sont situés majoritairement dans le **Maine et Loire**, comme l'année passée, suivi de près par la **Vendée**. La FPTLV continue à être sollicitée par des établissements hors région Pays de La Loire, aidée en cela par la visibilité du site internet et le « bouche à oreille » au sein des réseaux.





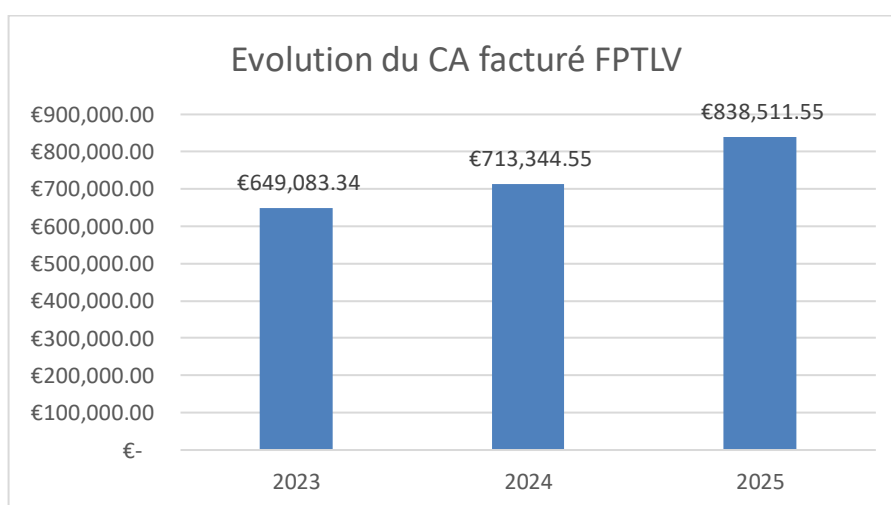
Intervenants

La FPTLV a fait intervenir **119 formateurs externes** sur l'ensemble de l'année, soit sensiblement le même nombre qu'en 2024 (117 formateurs). Seuls 12 formateurs interviennent plus de 100h par an pour la FPTLV.

3. Chiffre d'affaires du service

Le chiffre d'affaires de la FPTLV a **augmenté de 17.5%** entre 2024 et 2025, passant de 713 344.55€ à 838 511.55€ (montant des prestations facturées – hors frais annexes).

Cette évolution à la hausse est constante depuis plusieurs années.

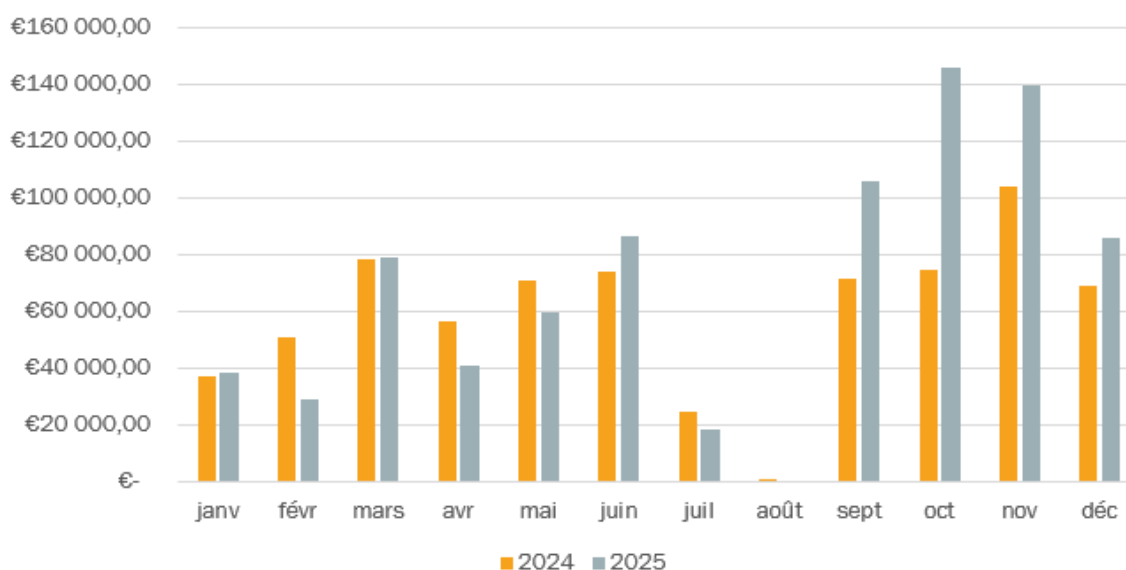


Cette augmentation de 125 167€ équivaut à **100 journées de formations supplémentaires** vendues sur l'année (sur la base d'un prix de vente moyen de 1250€/jour).





Evolution mensuelle du montant de la facturation



L'année 2025 a été marquée par une facturation très conséquente sur les derniers mois de l'année, nécessitant une très forte implication de l'équipe administrative de la FPTLV.

Suivi des devis et appels d'offre

Les devis réalisés par la FPTLV correspondent dans une très grande majorité à des réponses faites suite aux sollicitations directes des clients. Ceux-ci ont connaissance du CEFRAS historiquement, via leurs réseaux ou après consultation du site internet.

En 2025, la FPTLV a traité **461 nouvelles demandes** (une demande = un groupe à former) d'établissements.

Sur cette année 2025, la FPTLV s'est positionnée **sur 14 appels d'offre et en a rapporté 7**. Le taux de conversion est bon puisqu'il est de 50%. Les marchés gagnés émanaient de l'OPCO Santé et du Conseil Départemental du Maine et Loire.

LES TEMPS FORTS DE 2025

L'année 2025 a été une année de forte activité pour la FPTLV, liée à l'augmentation significative du nombre de sollicitations directes par les établissements et à une **augmentation de 33.5% du nombre de formations mises en place**. Elle a été marquée également par un contexte mouvant en termes d'organisation interne au service, avec des ressources humaines variables tout au long de l'année.





LES PERSPECTIVES POUR 2026

L'année 2026 va débuter par le recrutement d'une assistante de formation à 80% et d'une coordinatrice pédagogique à temps plein. Cette nouvelle organisation va permettre de sécuriser le fonctionnement de l'équipe FPTLV.

L'objectif pour 2026 reste d'atteindre, voire de dépasser les nouveaux objectifs en termes de chiffre d'affaires définis par la Direction Générale. Dès le recrutement de la nouvelle coordinatrice pédagogique, la chargée de développement aura la possibilité de se positionner sur les missions de prospection à temps plein et ainsi d'accroître les perspectives de développement.

En parallèle, du fait de la mise en place opérationnelle du Pacte de Co-Développement avec ASKORIA, de nouveaux axes de développement sur la Région Pays de La Loire devront être déployés. Le service FPTLV est pleinement investi pour répondre à ces nouveaux enjeux.

Christine ANDRO
Directrice sur service FPTLV



ACTIVITES SITES 44 / 45 / 85

Cette année a été marquée, pour l'ensemble des trois sites, par un changement de direction avec l'arrivée d'une nouvelle directrice de sites, Bénédicte DROVAL. Elle a pris la suite d'Antoine BREILLOT, qui a fait valoir ses droits à la retraite au mois de mars, après de nombreuses années d'engagement au service de l'association.

Par ailleurs, dans une dynamique de développement et de structuration des activités sur le territoire de l'Ouest, un apprenti a été recruté en avril 2025 en tant que Chargé de développement. Il vient ainsi renforcer les équipes et contribuer à soutenir les projets des différents sites.

NANTES

- L'équipe de salariés :
 - 2 assistantes de formation (2 ETP)
 - 3 cadres de formation (2.6 ETP)
- Evolution de l'équipe :
 - Départ de Virginie ALBISSER pour raisons de santé : recrutement en CDI d'Emmanuelle DIMITROV
 - Prolongation de l'arrêt de Fabienne Bellanger : reconduction du contrat de Christelle GUEBLE
- L'effectif des apprenants

FORMATION	Nbre entrants en 25	% contrats alt	% autres salariés	% DE	Nbre sortants en 25	% contrats alt	% autres salariés	% DE	Abandon	% contrats alt	% autres salariés	% DE
AES CL					20	90%	10%					
AEC CC	32	38%	19%	44%	21	33%	24%	43%	5			100%
PREPA AES	13		8%	92%	9		100%		4		25%	75%
AFE	18		100%									
ASG	31		100%		29						100%	
SDN	14		71%	29%	12		75%	25%	2		50%	50%
TISF	15	60%	27%	13%					1		100%	
TMA	11		45%	55%								
TUMA	25		100%		25		100%					
221	159				116				12			

LA ROCHE/YON

- L'équipe de salariés
 - 1 assistante de formation (1 ETP)
 - 2 cadres de formation (1.8 ETP)
- Evolution de l'équipe :
 - Départ de Catherine LEBLOIS
 - Fin de formation pour Nelly HELIGON et retour à temps de travail à 0.8 ETP
 - Céline DUBOIS prend des missions de coordination pédagogique au niveau régional suite à l'arrêt maladie de Laetitia PITON
- L'effectif des apprenants

FORMATION	Nbre entrants en 25	% contrats alt	% autres salariés	% DE	Nbre sortants en 25	% contrats alt	% autres salariés	% DE	Abandon	% contrats alt	% autres salariés	% DE
AES CL					3		100%					
AES CC	26	23%	8%	69%	19	16%	26%	58%	5			100%
PREPA AES	10			100%	7				3			100%
ASG	22		100%		19		100%					
BPJEPS	17	59%	6%	35%	12	42%	25%	33%	4	100%		
SDN	12		83%	17%	12							
140	87				72				12			

SAINT-NAZAIRE

- L'équipe de salariés
 - 1 assistante de formation (1ETP)
 - 2 cadres de formation (1.3 ETP)
- Evolution de l'équipe :
 - Passage à 1 ETP de Sylvie Poyard Rivron
- L'effectif des apprenants

FORMATION	Nbre entrants en 25	% contrats alt	% autres salariés	% DE	Nbre sortants en 25	% contrats alt	% autres salariés	% DE	Abandon	% contrats alt	% autres salariés	% DE
AES CC	55	20%	16%	64%	40	30%	15%	55%	5			100%
PREPA AES	14			100%	10			100%	4			100%
ASG	34		100%		19		100%					
143	103				69				9			

LES FORMATIONS

Les spécificités de 2025

- Non-ouverture des cycles longs sur les sites de Nantes et de La Roche sur Yon
- Ouverture d'un groupe de Prépas AES sur chacun des 3 sites
- Ouverture d'un groupe de TMA sur Nantes
- Ouverture d'un groupe d'AF sur Nantes
- Ouverture d'un groupe BPJEPS ASEC (nouvelle réforme) à La Roche sur Yon



LES TEMPS FORTS DE 2025

- La participation du CEFRAS à de nombreux événements organisés par :
 - Différentes institutions : le Big Bang dans le 44 et le 85, réunion hémi-régionale Ouest (Région PDL), la Plateforme de l'autonomie (CD 44), le groupe Expert Services Aux Personnes (44), réunions départementales (CD85), Informations collectives (France Travail), Quiz de la Santé (OPCO Santé), les Trophées de la reconversion (Transition Pro)...
 - Des établissements (inaugurations, AG, conférences...)
- L'implication du CEFRAS dans la diffusion d'informations :
 - Sur les sites en interne : portes ouvertes, job dating, informations collectives, après-midi d'orientation (ciblé sur les plus jeunes)
 - En partenariat avec d'autres organismes : présentation des métiers du secteur et du Cefras lors de salons & de forums, informations collectives au sein de France Travail...
- La mise en place de petits déjeuners avec les partenaires (en décembre 2025)





LES PERSPECTIVES POUR 2026

- Ouvertures possibles de nouvelles formations en fonction des réponses aux appels d'offre (AF, TUMA notamment)
- Un maintien des actions de visibilité (PO, salons, rencontres...) du CEFRAS auprès du public, des institutions et des partenaires pour le développement de l'activité
- La mise en place de projets dans le cadre du pacte de co-développement avec ASKORIA

Bénédicte DROVAL
Directrice sites 44 / 85



ACTIVITES SITES 49 (ANGERS / CHEMILLE / SAUMUR)

- L'équipe de salariés
 - 6 assistantes de formation à 1ETP
 - 9 cadres de formation à 1 ETP
- L'effectif des apprenants

		Nb entrants en 2025	% cours d'emploi	% demandeur emploi	Nb sortants en 2025	% cours d'emploi	% demandeur emploi
AES Angers	Cycle court	30	33.3 %	66.7 %	31	22.58 %	77.42 %
	Cycle long				16	100%	0
AES Chemillé	Cycle court	33	51,5%	48,5%	18	50%	50%
	Cycle long						
AES Saumur	Cycle court						
	Cycle long	13	100 %	0	21	100 %	0
TISF		14	61.29%	38.71 %	14	28,57 %	71,43 %
AF Angers		32	100%	0	27	100 %	0
AF Chemillé		15	100%	0	15	100 %	0
SDN		15	80 %	20%	15	80%	20%
BPJEPS		17	52,94%	47,05 %	17	64,71%	35,29%
TMA		16	87,5%	12,5%	14	57,14%	42,86%
ASG + groupes IFSO, ANFH		62	100%	0%	48	100%	0
LP MJPM		25	52%	48%	12	83%	17%

Les effectifs arrêtés au 31/12/2025 sont de 257 personnes en formation à cette date.



Le taux d'arrêt de formation et les motifs en 2025 :

- TMA : 7% (1 arrêt à l'initiative de la personne)
- MJPM : pas d'arrêts
- ASG : pas d'arrêts
- BPJEPS : pas d'arrêts
- AES CC - ANGERS : 12 % (1 arrêt pour raison de santé, 1 raison financière, 1 exclusion, 1 erreur d'orientation,
- 1 fin de contrat de la part de l'employeur).
- AES CL – SAUMUR : (2 fin de contrat de la part de l'employeur).
- TISF : 14 % (2 arrêts pour raison financières).
- AF : pas d'arrêts
- SDN : pas d'arrêts
- AES CC – Chemillé : 9% (3 arrêts pour raison de santé)

LES TEMPS FORTS DE 2025

Les sites du Maine-et-Loire ont connu en 2025 une année particulièrement riche, marquée à la fois par des évolutions organisationnelles, une dynamique pédagogique soutenue et une forte mobilisation des équipes sur l'ensemble des territoires d'intervention. Dans un contexte de transformations importantes du secteur de la formation sociale et médico-sociale, le CEFRAS a poursuivi son engagement de proximité auprès des apprenants, des partenaires et des employeurs.

Les portes ouvertes organisées en début d'année, sur les sites d'Angers, de Chemillé et de Saumur ont constitué des temps forts de visibilité et de valorisation des formations. Ces rendez-vous ont permis d'accueillir un public nombreux composé de futurs apprenants, de professionnels, de partenaires institutionnels et de prescripteurs. Ils ont contribué à renforcer l'attractivité des métiers du secteur social, médico-social et de l'animation, tout en mettant en lumière la diversité des parcours proposés par le CEFRAS. La mobilisation des équipes pédagogiques et administratives a permis de proposer des temps d'échanges de qualité, favorisant une meilleure connaissance des formations et des réalités professionnelles.





L'année 2025 a également été marquée par une période de transition managériale. À la suite de l'arrêt de Martine SEILLER, Olivier GUERIN a assuré son remplacement jusqu'au mois de juin, garantissant la continuité du fonctionnement des sites et l'accompagnement des équipes dans un contexte particulièrement dense. Son investissement a permis de maintenir la dynamique engagée sur les différentes filières et projets en cours.

Depuis le mois d'août 2025, Laetitia LANDELLE a pris le relais en qualité de manager de transition. Son arrivée s'inscrit dans une volonté de continuité mais également de projection vers les enjeux à venir, notamment en matière d'organisation, d'évolution pédagogique et d'adaptation des espaces de formation.

Dans cette perspective, plusieurs réflexions ont été engagées autour des aménagements du site d'Angers envisagés pour 2026. Ces projections répondent à des besoins identifiés d'amélioration des conditions d'accueil, de modernisation des espaces pédagogiques et d'adaptation aux nouvelles modalités de formation. L'objectif est de permettre aux apprenants comme aux professionnels de bénéficier d'environnements de travail plus fonctionnels, favorisant les pédagogies collaboratives, les pratiques innovantes et le développement des outils documentaires et numériques.

La Journée d'étude Départementale des Assistants familiaux, qui s'est déroulée en juin dernier, a constitué un temps fort de l'année. Cette journée a réuni plus de 300 professionnels autour de la thématique « Un enfant à protéger, prendre soin ensemble ». Cette journée contribue à renforcer les dynamiques collectives, l'engagement des professionnels et l'ouverture vers des approches pédagogiques favorisant l'autonomie, la réflexion et l'expérimentation. Elle participe également à la consolidation du lien entre les différents acteurs du territoire et le CEFRAS.

Enfin, les différents inter-filières réalisées s'affirment désormais comme une véritable marque de fabrique du site Maine-et-Loire. De plus en plus apprécié par les apprenants et les équipes pédagogiques, ce travail inter-filières s'est considérablement développé en 2025. Initialement centré sur quelques formations, il s'est progressivement étendu à de nombreux parcours : TMA, AES, TISF, AF, BPJEPS, MJPM... Ces temps de travail partagés favorisent la connaissance mutuelle des métiers, le décloisonnement des pratiques et le développement d'une culture commune de l'intervention sociale et éducative. Ils permettent également de mieux préparer les futurs professionnels aux réalités du travail en réseau et de la coopération interprofessionnelle, aujourd'hui essentielles dans les champs social, médico-social et de l'animation.





L'année 2025 témoigne ainsi d'équipes capables de s'adapter aux évolutions du secteur tout en poursuivant leurs engagements en faveur de la qualité pédagogique, de l'innovation et du développement territorial du CEFRAS.

LES PERSPECTIVES POUR 2026

Dans la continuité des dynamiques engagées en 2025, le site Maine-et-Loire du CEFRAS porte pour 2026 plusieurs perspectives structurantes, à la fois organisationnelles, pédagogiques et territoriales. Ces projections traduisent une volonté affirmée de renforcer la qualité des conditions de travail des équipes, d'améliorer l'expérience des apprenants et d'accompagner les évolutions du secteur de la formation sociale, médico-sociale et de l'animation.

L'une des orientations majeures pour 2026 concerne le réaménagement des locaux du site d'Angers. Cette réflexion vise avant tout à renforcer la proximité entre les équipes et à favoriser davantage de transversalité dans le travail quotidien. Le projet prévoit également de permettre à chaque filière de disposer d'une salle de cours « attribuée », pouvant être personnalisée et identifiée aux couleurs et spécificités de chaque parcours de formation. Cette démarche a pour objectif de renforcer le sentiment d'appartenance des apprenants et de valoriser l'identité des différentes filières.

Le réaménagement envisagé permettra également la création d'un nouveau centre de documentation au rez-de-chaussée, à proximité immédiate des espaces de vie des apprenants, afin de favoriser l'accès aux ressources pédagogiques et de développer des espaces de travail collaboratifs.

Enfin, la création d'une salle de travaux pratiques constitue un axe fort de cette projection. Cet espace doit permettre le développement de nouvelles modalités pédagogiques, plus expérientielles et professionnalisantes, en lien avec les évolutions des référentiels et les besoins des secteurs professionnels.

Sur le plan organisationnel, l'année 2026 sera également marquée par la mise en place d'un appui à la direction de transition. Cette évolution intervient dans un contexte particulier, et répond à plusieurs enjeux : garantir la continuité institutionnelle, renforcer l'accompagnement des équipes et sécuriser le pilotage des nombreux dossiers en cours. Cette mission aura notamment vocation à soutenir les dimensions pédagogiques, réglementaires et stratégiques du CEFRAS Maine-et-Loire, en particulier dans le suivi des réformes, des appels d'offres, des habilitations et des évolutions législatives. Elle permettra également d'assurer un accompagnement managérial de proximité auprès des équipes dans une période de transformation importante pour l'établissement.

Enfin, les équipes engagent en 2026 une réflexion ambitieuse autour de la mise





en place de projets dans le cadre du pacte de co-développement avec ASKORIA. Des groupes de travail seront ainsi mis en place afin de construire collectivement les contours de ce projet. Cette dynamique s'inscrit pleinement dans la volonté du CEFRAS de renforcer son ancrage territorial, de soutenir les métiers des solidarités et de proposer des parcours de formation toujours plus adaptés aux enjeux sociaux de demain.

Laëtitia LANDELLE
Directrice de transition

François LIDOUREN
Adjoint à la direction des
établissements du Maine et
Loire





ACTIVITES SITES 72 / 53

LE MANS

- L'équipe de salariés
 - 2 assistantes de formation (2 ETP)
 - 1 assistante en contrat prof
 - 8 formateurs référents (7.1 ETP)
 - 1 directrice de site (1 ETP pour les 2 sites : Laval/Le Mans)
- Evolution de l'équipe :
 - Fin du contrat de professionnalisation de l'assistante de formation prévue en août 2025
 - Embauche d'une assistante de formation en CDI à compter de septembre
 - Départ en retraite d'Éric GIRAUDON formateur
 - Embauche d'une formatrice pour la filière TMA et appui autres filières





- L'effectif des apprenants

		Nb entrants en 2025	% cours d'emploi	% demandeur emploi	Nb sortants en 2025	% cours d'emploi	% demandeur emploi
AES	Cycle court	51	27%	73%	46	24%	76%
	Cycle long	17	100%		15	100%	
SDN		12	92%	8%	12	92%	8%
M E	23-25				24	46%	54%
	24-26*	20	50%	50%			
	25-27	23	43%	57%			
ASS	24-27*	5	40%	60%	5	40%	60%
	25-28	9	22%	78%			
ES	24-27*	16	44%	56%	16	50%	50%
	25-28	16	44%	56%			
PREPA AES		16		100%	16		100%
TMA		10	80%	20%			
Du 01/01/2025 au 31/12/2025							

*1ère année puis 2ème année

LAVAL

- L'équipe de salariés
 - 1 formateur
 - 1 directrice de site (1 ETP pour les 2 sites : Laval/Le Mans)
 - Le suivi administratif est réalisé par les assistantes du site du Mans



- L'effectif des apprenants

	Nb entrants en 2025	% cours d'emploi	% demandeur emploi	Nb sortants en 2025	% cours d'emploi	% demandeur emploi
AES Cycle court	26	23.1%	76.9%	14	35.3%	63.5%
PREPA AES	8	0%	100%	8	0%	100%
ASG	17	100%	0%	0	0	0
Du 01/01/2025 au 31/12/2025						

*1ère année puis 2ème année

Le taux d'arrêt de formation et les motifs en 2025 :

- AES CC – Laval : 10 arrêts de formation sur 24 apprenants : 41% (arrêts pour raison de santé, erreurs d'orientation et raisons personnelles)

TEMPS FORTS DE 2025

L'année 2025 a été marquée par une activité importante déployée sur nos établissements 72 & 53.

Les équipes se sont fortement mobilisées pour valoriser les métiers de la santé et du social, à travers l'organisation de job-dating, journées portes ouvertes et la participation à de nombreux forums des métiers.



Sur le site de Laval, une nouvelle dynamique s'est également enclenchée avec la nomination de la nouvelle directrice du CEFRAS 72/53 qui assure la direction du GIP – Pôle Régional de Formation Santé Social de Laval, pour une durée de deux ans.

Enfin, les travaux autour du Pôle Régional d'Excellence des Formations Santé et Sociales du Mans se sont poursuivis tout au long de l'année. Ce projet structurant a mobilisé :

- Les administrateurs du CEFRAS,
- La direction générale,
- La direction du site,
- La direction financière
- Les équipes pédagogiques.





LES PERSPECTIVES POUR 2026

En 2025, les équipes ont été pleinement mobilisées pour répondre aux appels à projets et accompagner la mise en œuvre des nouveaux référentiels de formation (AF/ESS/ES) Leur implication vise à anticiper les évolutions du secteur et à adapter l'offre de formation aux besoins du territoire.

L'année 2025 représente la deuxième année de déploiement des deux nouvelles filières – Éducateur Spécialisé (ES) et Assistant de Service Social (ASS) sur le site du Mans.

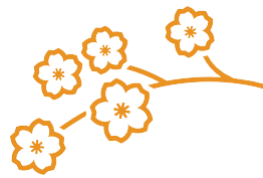
En 2025, nous avons renouvelé la formation Prépa AES dispensée au Mans, tout en l'étendant au site de Laval. Ce programme continue de répondre aux besoins d'un public éloigné de l'emploi, en proposant un cadre pédagogique adapté et en sécurisant les parcours de formation qualifiante, tout en permettant une meilleure entrée dans le secteur médico-social.

Sur le plan des infrastructures, la question bâtementaire constitue un enjeu majeur pour les années à venir.

Au Mans, le projet du Pôle Régional d'Excellence de Formation Santé Social, dont l'ouverture est programmée en janvier 2027, entre dans une phase de préparation active. Ce chantier est structurant à double titre :

- Il vise à moderniser et valoriser l'offre de formation sur le territoire,
- Mais aussi à répondre au nombre croissant de formations ouvertes, en proposant des espaces mieux adaptés que les bâtiments actuels, devenus trop exigus ou inadaptés face à la montée en charge des activités et des conditions climatiques plus difficiles à vivre sur sites.





À Laval, la dynamique se poursuit autour du GIP, avec plusieurs projets d'aménagement : rénovation du foyer, installation d'une signalétique plus lisible, mise en place d'un affichage dynamique, autant d'initiatives au service de l'accueil et de la qualité de vie des publics.

Laëtitia LANDELLE
Directrice de transition

Julie LIVET
Assistante de direction



SERVICE COMMUNICATION



SERVICE COMMUNICATION

Les Projets de 2025 :

Mise à jour du site internet :

- Mise à jour de l'espace avis, au niveau de la page d'accueil, qui n'était pas utilisée à bon escient
- Travail autour de la page FPTLV et de la mise à jour de la page présentation du service
- Mettre le site internet de façon "responsive" pour améliorer l'expérience utilisateur
- Optimisation page "Offres d'emplois"



Projets via la presse / radio / audiodigital :

- Apparition d'un article dans un livret supplément "Des métiers, un avenir" du journal Ouest France
- Parution de spots radios dans 3 départements pour les rentrées des AES Cycle Long
- Mise en place d'une action sur des plateformes "audiodigitales" comme Spotify ou Youtube Music pour promouvoir la rentrée AES Cycle Long

Diverses actions mises en place en 2025

- Création d'un nouveau visuel pour la brève - le CEFRA'SCOPE
- Création de nouvelles cartes de visites (pour les directrices et chargé(e) (s) de développement)
- Investissement dans 2 micro-cravates pour tourner des interviews
- Mise à jour de tous les supports de communication (papier)
- Utilisation des outils de gestion et planification pour la communication (comme Trello)
- Mise en place de plus en plus de google forms pour assurer un suivi complet dans la mise en place de nos actions
- Développement de nouvelles vidéos - type interview
- Création de nouveaux kakémonos
- Poursuite des grands projets avec le service FPTLV



Animation des réseaux sociaux:

- Regarder les différentes statistiques, afin de voir quels posts ont fait le plus de vues et d'interactions
- Continuer la diversification du contenu sur les réseaux sociaux (réels, carrousels, quizz...) → du contenu engageant et plus axé sur l'humain
- Reprendre le travail effectué par les collègues lors de la journée institutionnelle et en faire des propositions de posts pour les réseaux sociaux → aller au bout du processus



SERVICE COMMUNICATION

les perspectives et futurs projets de 2026:

- Mettre en place davantage de "Réels" sur les réseaux sociaux
- Mettre en place un nouveau questionnaire de connaissance du CEFRAS pour les rentrées - > il permettra de suivre le parcours client
- Plus de déplacements sur des salons, des forums, journées inter filières -> pour faire des captations vidéos
- Projet de refonte d'un nouveau site internet → plus dynamique, engageant, intuitif pour accroître la visibilité et renforcer notre expertise et expérience utilisateur
- Mettre en place des contenus de fond et des articles sur LinkedIn et notre internet → Etre en lien avec Christine ANDRO (Directrice service FPTLV) pour utiliser l'outil Veille Formation
- Création d'un tableau qui regroupe l'ensemble des temps forts du CEFRAS - mettre visibilité des semaines/mois
- s à venir pour les collègues en interne
- Mettre en place un projet de réalisation de vidéos sur les métiers du secteur avec l'aide d'une école audiovisuelle et en lien avec Bénédicte DROVAL
- Projection du projet de co-développement avec ASKORIA et prise de contact avec leur service pour les actions de communication à venir
- Sécuriser l'aspect juridique concernant la réalisation et la diffusion des vidéos / podcasts - droit d'image, droit visuel, données personnelles etc..
- Mettre en place des actions pour renforcer notre image de marque - projet de sonnerie SPPEK, fond d'écran sur TEAMS, charte graphique à définir etc...

The collage displays the following elements:

- Top Left:** A screenshot of the CEFRAS website homepage, featuring a navigation bar with links like 'VOTRE PRES', 'LES FORMATIONS', 'LES ATELIERS', 'L'APPRENTISSAGE', and 'LES PROJETS'. Below the navigation bar is a search bar and a featured article titled 'Titre de l'actualité à la une'.
- Top Right:** A 'CHARTE GRAPHIQUE & ligne éditoriale' (Graphic Charter & Editorial Line) document, showing a grid of design specifications and a list of editorial guidelines.
- Middle Left:** A 'Questionnaire de rentrée - Connaissance du CEFRAS' (Back-to-school questionnaire - Knowledge of CEFRAS) document. It includes a list of questions with checkboxes, such as 'Organisme de la formation (Primaire, Secondaire, Supérieur...)' and 'Niveau de la formation'.
- Middle Right:** A 'Veille des acteurs de la formation' (Monitoring of actors in training) document. It features a large graphic of a lightbulb and a person standing on a stack of books, with text describing the project's goals and the roles of various stakeholders.
- Bottom Left:** A 'PROJET SPEEK' video player interface. It shows the CEFRAS logo at the top, the title 'PROJET SPEEK' in large white letters, and a video player with standard controls (play, pause, seek, volume, etc.).
- Bottom Center:** A photograph of a busy exhibition stand at a trade fair. The stand is filled with people, including children and adults, who are interacting with the display. The stand itself is a long table covered with a white cloth, displaying various materials and equipment.

4) Rapport financier

Bilan Association

Bilan Actif	Du 01/01/2025 au 31/12/2025			Du 01/01/2024 au 31/12/2024
	Brut	Amort. Dép. (à déduire)	Net	Net
Frais d'établissement I				
Actif immobilisé				
Immobilisations incorporelles				
Frais de développement				
Donations temporaires d'usufruit				
Concessions, brevets, droits et valeurs similaires	204 018	198 169	5 849	9 150
Autres immobilisations incorporelles				
Immo. incorp. en cours, avances et acomptes				
Immobilisations corporelles				
Terrains	166 142	17 339	148 804	149 634
Constructions	2 987 513	2 127 303	860 210	997 308
Instal. techniques, matériel et outillages indus.	71 397	65 715	5 682	9 406
Autres immobilisations corporelles	606 310	472 523	133 787	105 773
Immo. corp. en cours, avances et acomptes				
Biens reçus par legs ou donations destinés à être cédés				
Immobilisations financières				
Participations				
Créances rattachées à des participations				
Autres titres immobilisés	4 812		4 812	4 815
Prêts	145 446		145 446	133 783
Autres immobilisations financières	4 445		4 445	4 404
TOTAL DE L'ACTIF IMMOBILISÉ II	4 190 083	2 881 048	1 309 034	1 414 272
Comptes de liaison III				
Actif circulant				
Stocks et en-cours				
Créances				
Créances clients, usagers et comptes rattachés	1 004 066	9 919	994 147	876 961
Créances reçues par legs ou donations				
Autres créances	160 933		160 933	11 151
Charges constatées d'avance	76 272		76 272	90 867
Valeurs mobilières de placement	41 554		41 554	41 761
Instruments financiers à terme et jetons détenus				
Disponibilités	759 582		759 582	1 452 109
TOTAL DE L'ACTIF CIRCULANT IV	2 042 407	9 919	2 032 488	2 472 850
Frais d'émission des emprunts V				
Primes de remboursement des emprunts VI				
Écarts de conversion et diff. d'évaluation - Actif VII				
TOTAL GÉNÉRAL DE L'ACTIF (I à VII)	6 232 490	2 890 967	3 341 523	3 887 122

Bilan Association (suite)

Bilan Passif	Du 01/01/2025 au 31/12/2025	Du 01/01/2024 au 31/12/2024
	Total	Total
Fonds propres		
Fonds propres sans droit de reprise		
Fonds propres statutaires	112 890	112 890
Fonds propres complémentaires		
Fonds propres avec droit de reprise		
Fonds propres statutaires		
Fonds propres complémentaires		
Écarts de réévaluation		
Réserves		
Réserves statutaires ou contractuelles		
Réserves pour projet de l'entité	1 780 000	1 780 000
Autres réserves		
Report à nouveau	-176 936	6 640
Excédent ou déficit de l'exercice	-541 031	-183 576
Situation nette	1 174 923	1 715 954
Fonds propres consommables		
Subventions d'investissement	6 823	23 639
Provisions réglementées		
TOTAL DES FONDS PROPRES I	1 181 746	1 739 593
Autres fonds propres		
Montant des émissions de titres associatifs		
Avances conditionnées		
Autres		
TOTAL DES AUTRES FONDS PROPRES I bis		
Comptes de liaison II		
Fonds reportés et dédiés		
Fonds reportés liés aux legs ou donations		
Fonds dédiés		
TOTAL DES FONDS REPORTÉS ET DÉDIÉS III		
Provisions pour risques et charges		
Provisions pour risques	134 464	124 806
Provisions pour charges	459 201	375 634
TOTAL DES PROVISIONS IV	593 665	500 440
Emprunts et dettes		
Emprunts obligataires et assimilés		
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit	608 579	806 133
Emprunts et dettes financières diverses	456	584
Instruments financiers à terme		
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	351 575	279 745
Dettes des legs ou donations		
Dettes fiscales et sociales	499 480	525 171
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés		
Autres dettes	6 357	10 872
Produits constatés d'avance	99 665	24 585
TOTAL DES EMPRUNTS ET DETTES V	1 566 111	1 647 089
Écarts de conversion et diff. d'évaluation - Passif VI		
TOTAL GÉNÉRAL DU PASSIF (I à VI)	3 341 523	3 887 122

Compte de résultat

Compte de résultat	Du 01/01/2025 au 31/12/2025	Du 01/01/2024 au 31/12/2024
	Total	Total
Produits d'exploitation		
Cotisations	10 240	11 320
Ventes de biens et services		
Ventes de biens		
dont ventes de dons en nature		
Ventes de prestations de services	3 667 895	3 688 939
dont parrainages		
Produits de tiers financeurs		
Concours publics et subventions d'exploitation	1 697 307	1 706 454
Versements des fondateurs ou consommations de la dotation consommable		
Ressources liées à la générosité du public		
Dons manuels		
Mécénats		
Legs, donations et assurances-vie		
Contributions financières		
Reprises sur amortissements, dépréciations et provisions	54 308	136 458
Produits des cessions d'immobilisations incorporelles et corporelles		
Utilisations des fonds dédiés		
Autres produits	534	2 891
TOTAL DES PRODUITS D'EXPLOITATION I	5 430 284	5 546 063
Charges d'exploitation		
Achats de marchandises		
Variation de stocks		
Autres achats et charges externes	1 630 700	1 600 010
Aides financières		
Impôts, taxes et versements assimilés	311 215	302 764
Salaires	2 659 753	2 518 984
Cotisations sociales	1 025 768	940 244
Dotations aux amortissement et dépréciations	198 068	246 993
Dotations aux provisions	53 237	132 059
Valeurs comptables des immo. incorporelles et corporelles cédées	398	
Reports en fonds dédiés		
Autres charges	1 904	10 835
TOTAL DES CHARGES D'EXPLOITATION II	5 881 041	5 751 888
RÉSULTAT D'EXPLOITATION (I-II)	-450 758	-205 825
Produits financiers		
Produits financiers de participation		
Produits des autres valeurs mobilières et créances de l'actif immobilisé		
Autres intérêts et produits assimilés	5 981	7 523
Reprises sur dépréciations et provisions	3 672	90
Différences positives de change		
Produit des cessions d'immobilisations financières		
Produits nets sur cessions de VMP et d'instruments de trésorerie		
TOTAL DES PRODUITS FINANCIERS III	9 653	7 612

Compte de résultat (suite)

Compte de résultat (Suite)	Du 01/01/2025 au 31/12/2025	Du 01/01/2024 au 31/12/2024
	Total	Total
Charges financières		
Dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	90 566	1 651
Intérêts et charges assimilées	9 360	11 081
Différences négatives de change		
Valeurs comptables des immobilisations financières cédées		
Charges nettes sur cessions de VMP et d'instruments de trésorerie		
TOTAL DES CHARGES FINANCIÈRES IV	99 926	12 732
RÉSULTAT FINANCIER (III-IV)	-90 273	-5 120
RÉSULTAT COURANT AVANT IMPÔTS (I-II+III-IV)	-541 031	-210 944
Produits exceptionnels V		27 646
Charges exceptionnelles VI		277
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL (V-VI)		27 369
Participation des salariés aux résultats VII		
Impôts sur les bénéfices VIII		
TOTAL DES PRODUITS (I+III+V)	5 439 937	5 581 321
TOTAL DES CHARGES (II+IV+VI+VII+VIII)	5 980 968	5 764 897
EXCÉDENT OU DÉFICIT	-541 031	-183 576

Contributions volontaires en nature		
Dons en nature		
Prestations en nature		
Bénévolat		
TOTAL DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE		
Charges des contributions volontaires en nature		
Secours en nature		
Mise à disposition gratuite de biens		
Prestations en nature		
Personnel bénévole		
TOTAL DES CHARGES DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE		

L'exercice clos au 31 décembre 2025 s'est conclu par un déficit significatif de -541 K€uros.

Ce déficit s'explique principalement par :

- La diminution de l'activité sur l'exercice 2025 et le changement des modalités de financement des formations par la Région ;
- Le financement partiel 30 % de la hausse des salaires et cotisations liés à la Prime SEGUR ;
- La comptabilisation de provisions sur l'exercice des risques liés à la situation immobilière du CEFRAS.



LES COMPTES ARRÊTÉS AU 31/12/2025

PRODUITS
5 439 936€

RESULTAT NET
-541 031€

CHARGES
5 981 968€

AFFECTATION DU RÉSULTAT (Projet)

RÉSERVE
D'INVESTISSEMENT
0 €

RÉSULTAT NET 2025
-541 030,94€
REPORT ANTÉRIEUR
-176 935,53€

RÉSERVE POUR
AUTRES PROJETS
0 €

Ce qui porte ces comptes à un solde de :

« réserve d'investissement »
930 000 €

« report à nouveau »
-767 966,47 €

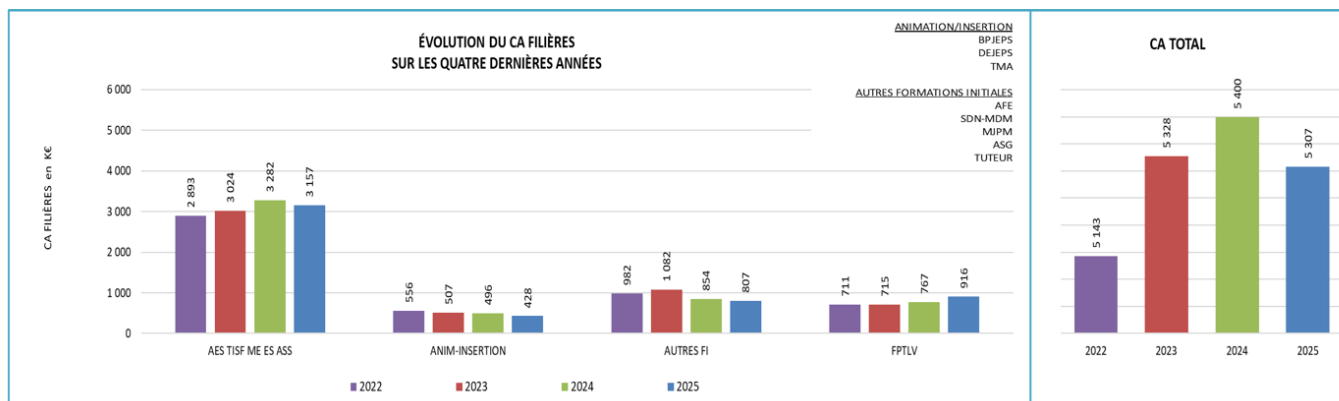
« réserves autres projets »
850 000 €



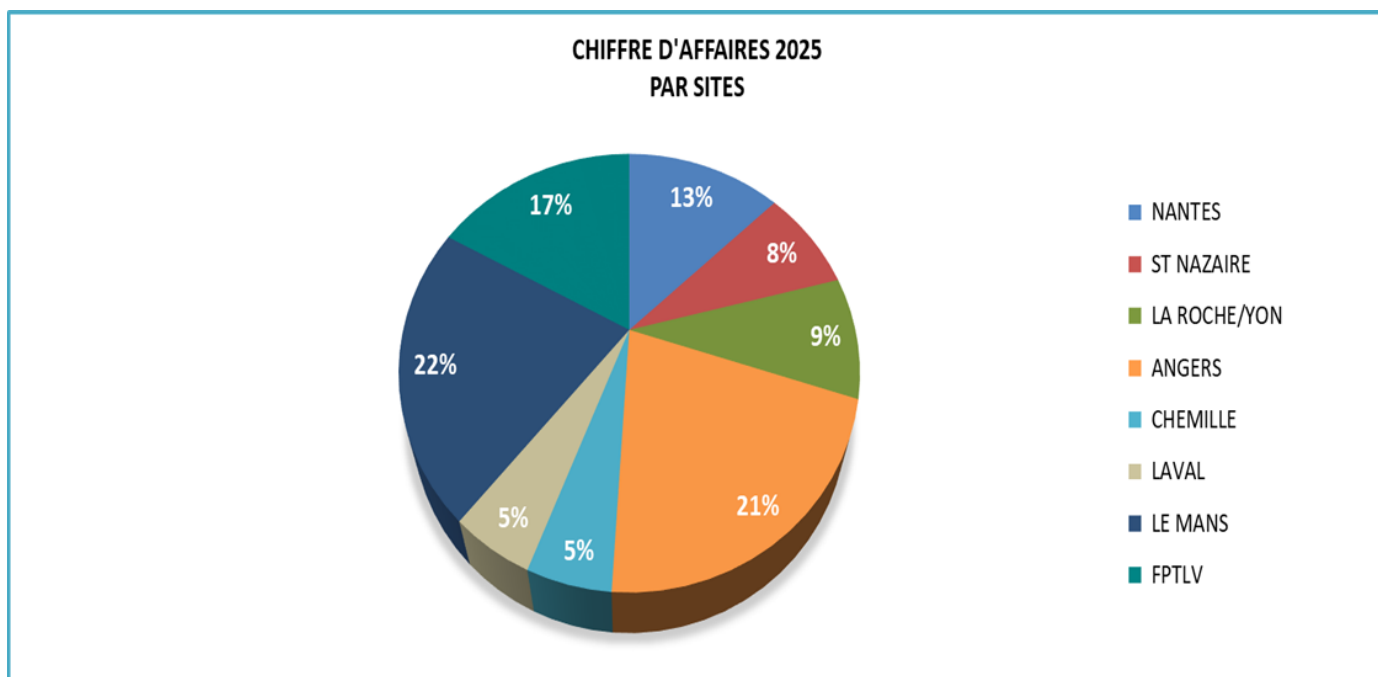
ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ



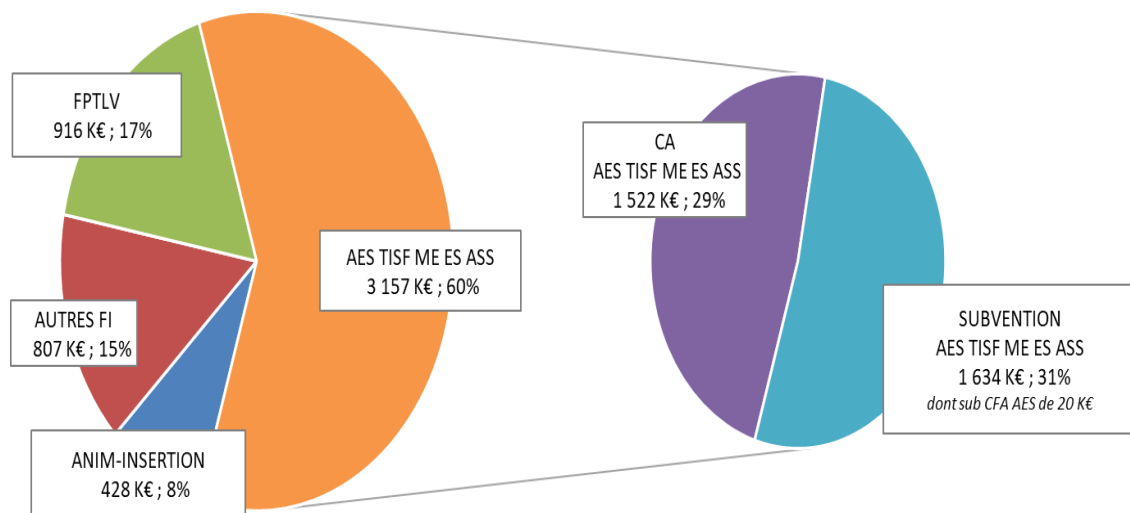
CA - 1,72 %
2024/2025



Malgré un remplissage record de nos quotas, il y a une baisse de CA de 1.72% par rapport à 2024



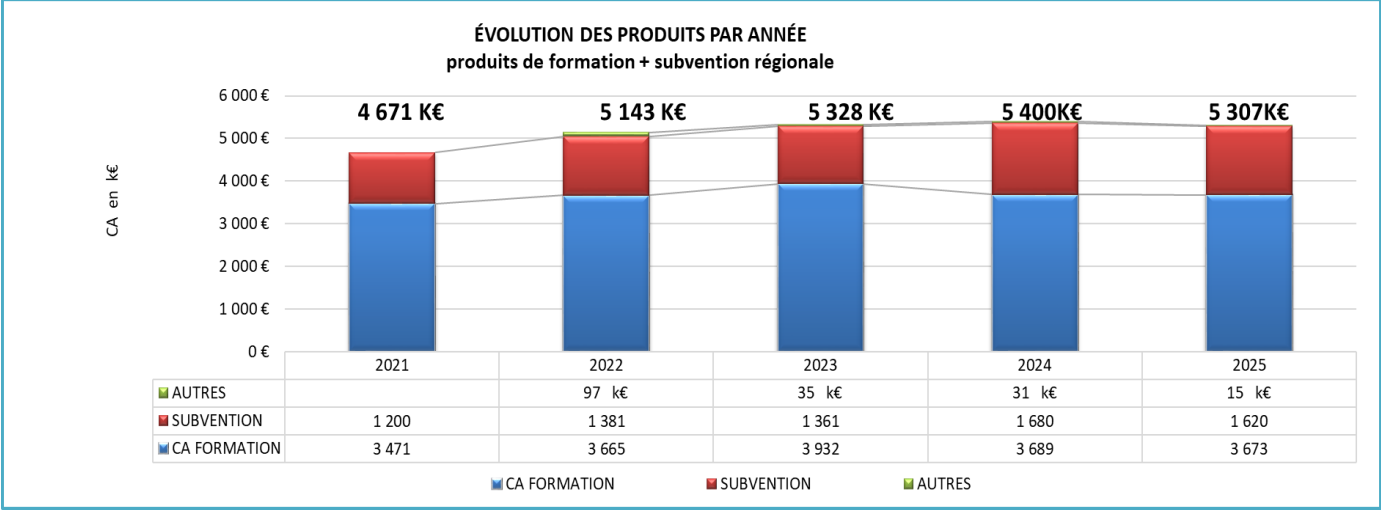
CHIFFRE D'AFFAIRES 2025 PAR FILIÈRES



FILIÈRES	CA 2025	CA 2024	% / CA TOTAL	% Evolution 2024/2025
AES	2 359 k€	2 497 k€	44%	-6%
TISF	260 k€	363 k€	5%	-28%
ME	292 k€	315 k€	6%	-7%
ES	159 k€	73 k€	3%	119%
ASS	87 k€	34 k€	2%	155%
BPJEPS	270 k€	242 k€	5%	12%
SMAS	0 k€	24 k€	0%	-100%
TMA	158 k€	230 k€	3%	-31%
AFE	151 k€	202 k€	3%	-25%
SDN-MDM	144 k€	189 k€	3%	-24%
MJPM	108 k€	72 k€	2%	50%
ASG	372 k€	334 k€	7%	11%
TUTEUR	32 k€	57 k€	1%	-43%
FPTLV	916 k€	767 k€	17%	19%
CA TOTAL	5 307 k€	5 400 k€	100%	-2%

CFA	897 k€	844 k€		6%
-----	--------	--------	--	----

% CFA/CA TOTAL 17% 16%

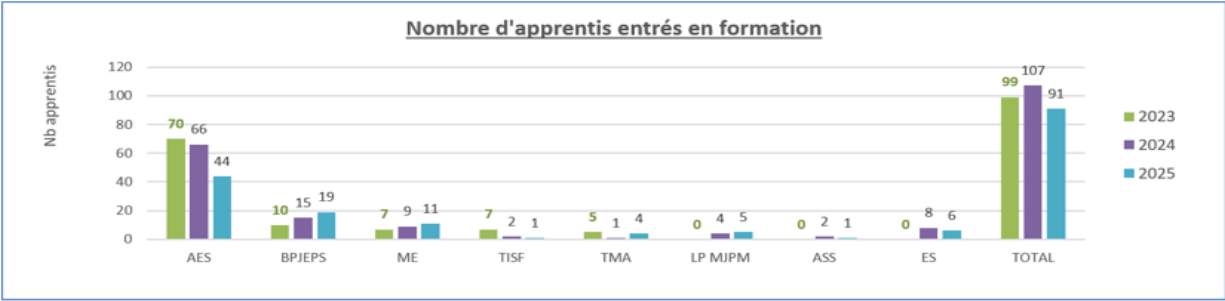


98,9 % de taux de réussite aux examens

27,83 % de taux de rupture net des contrats

CFA

**CA +6%
2024/2025**



**soit 17%
du CA total**

