

ASK@RIA

activateur de solidarités

2025

Rapport d'activité





Rapport d'activité 2025 [réalisation : mai 2026]

Crédit photo 1^{ère} de couverture : Hello Revival sur Unsplash

Rapport moral et d'orientation du Président

Nous pouvons dire que les années se suivent et ne se ressemblent pas. Chacune apporte son lot de nouveautés, de ruptures, de consolidation, tout au moins dans le mouvement permanent qu'est celui d'ASKORIA.

Il existe cependant des constantes que nous retrouvons d'une année à l'autre, notamment lorsque nous regardons l'environnement extérieur dans lequel évolue notre Association.

Cet environnement nous dessine une société dans laquelle les chocs géopolitiques s'additionnent, générant incertitudes, inquiétudes et mal-être ; une société où les postures politiques fragmentent un corps social qui aurait grand besoin d'une perspective de réconciliation. Une société où les écarts de richesse qui s'accroissent renvoient à de l'incompréhension, si ce n'est à de la colère devant une tendance qui semble inexorable. Une société dans laquelle les ressources financières se tarissent durablement lorsqu'il s'agit de financer l'éducation et les solidarités.

Nous n'avons que peu de prise sur ces constantes exogènes, et pourtant elles impactent en permanence, outre chaque individu que nous sommes, une structure comme ASKORIA, tant dans les ressources dont elle doit disposer que dans les rythmes des décisions dont elle dépend.

Dans tout cet environnement qui, vous me l'accorderez, ne relève pas d'une grande sérénité, l'année 2025 aura été pour ASKORIA une année de redressement sur le plan économique tel que cela avait été décrit dans le plan de retour à l'équilibre au début de l'exercice.

Proche de l'objectif (-1,7M€), le résultat (-1,8M€ hors charges exceptionnelles) a été obtenu dans un contexte d'activité défavorable. Il faut en effet prendre en compte les baisses des aides à l'apprentissage, le gel des aides individuelles de la Région vers les demandeurs d'emploi au 1^{er} semestre, l'arrêt des financements des préqualifications par l'Etat et les OPCO sur le dernier quadrimestre ainsi que la situation économique des associations et des collectivités.

Malgré une perte d'activité de près de 800 K€ par rapport aux prévisions, la maîtrise des charges, notamment de personnel, aura permis d'être proche du résultat escompté. La consolidation de la trésorerie a été opérée grâce à la restructuration du pool bancaire. Celui-ci aura permis à la SCI Terre et Mer de Bretagne de réaliser les emprunts (1,8M€) permettant le remboursement des avances de trésorerie faites par ASKORIA ; un prêt d'avance de moyen terme de Besoins en Fonds de Roulement de 800 K€ à ASKORIA venant renforcer cette restructuration de trésorerie.

Aujourd'hui notre trésorerie est encore à consolider. Nous continuons à subir l'impact négatif de la mise en place du Ségur pour tous (malgré l'apport partiel fait par le Conseil régional en 2025) et nous ne sommes pas encore revenus au niveau d'une capacité d'autofinancement permettant de la régénérer. Ceci devrait être le cas en 2027.

Si l'année 2025 aura majoritairement été tournée vers la recherche de la maîtrise des coûts, elle aura été également une année très active sur l'identification et la mise en place des solutions permettant à ASKORIA de s'inscrire dans un avenir positif.

La baisse des marchés historiques d'ASKORIA a conduit à renforcer, voire diversifier nos activités ; il en est ainsi du renforcement de la formation continue et du cabinet conseil dont les effets

se sont fait sentir dès cet exercice 2025. La création du « CFA ASKORIA » répond aussi à cet objectif : il sera effectif à la rentrée 2026 avec l'intégration de ses premiers apprentis.

L'avenir d'ASKORIA passe aussi par le développement de nos activités hors région Bretagne. Nous le disions déjà il y a un an : face aux tensions permanentes sur le financement des activités de formation qui déstabilisent actuellement le marché de l'offre de formation, il est impératif pour ASKORIA d'être actif dans cette ouverture si nous ne voulons pas être en situation de subir les restrictions de financements d'une part et le développement des autres structures d'autre part.

Ce travail, engagé en 2024, s'est poursuivi activement en 2025.

Aujourd'hui, concrètement, ASKORIA, sur l'exercice 2025, est en situation de mandat de gestion de l'ENSEIS en région Auvergne Rhône-Alpes. Le processus en cours, toutes réserves étant en cours de gestion et les Comités Sociaux et Economiques actuellement consultés, devrait permettre de valider prochainement une décision de fusion des 2 structures qui pourrait être effective au 1^{er} janvier 2027.

Par ailleurs, tout au long de l'année 2025, les travaux de rapprochement entre ASKORIA et le CEFRAS en Pays de la Loire se sont concrétisés. Un pacte de co-développement solidaire vient d'être signé et engage les 2 structures pour 3 ans, sur un développement d'activité, d'impact et de notoriété sur le territoire ligérien. Les premières actions seront effectives dès le second semestre 2026.

D'autres réflexions sont en cours sur ce développement hors Bretagne.

Ce développement territorial sur le plan national doit être une ligne d'action stratégique pour ASKORIA, comme cela avait été pensé en 2013 pour la Bretagne.

Tension financière, consolidation d'activité, développement des compétences, maintien de l'attractivité, projection territoriale sont aujourd'hui autant d'enjeux ou de défis auxquels est confrontée ASKORIA.

C'est aussi tout cela que nous aurons appris de l'exercice 2025.

Mais rien de tout cela ne pourra se réaliser durablement sans :

- définir un projet politique qui positionne ASKORIA dans son environnement en donnant le cap à suivre et le sens à l'action,
- élargir nos réseaux de compétences, nos soutiens et moyens financiers,
- continuer à renforcer et développer les compétences au sein d'ASKORIA,
- réformer et adapter la gouvernance.

Pour chacune de ces conditions, les travaux sont en cours et ont été initiés sur cet exercice.

La réflexion sur le projet politique, engagée dès l'été 2025, sera présentée au mois de septembre prochain. La démarche participative mise en place amènera le Conseil d'administration à poursuivre ses derniers travaux sur ce texte lors de son séminaire annuel des 19 et 20 juin prochains. Le nouveau projet politique donnera le cap à suivre et le sens de l'action d'ASKORIA d'ici à 2030 et sans doute au-delà ; il prend en compte le développement des actions actuelles d'ASKORIA, notamment en matière de développement territorial. Les problématiques d'éducation, de solidarité, de territoires, de transition, de citoyenneté, d'économie sociale et solidaire seront en son cœur. Il nous reviendra, dans le futur proche, de porter et d'incarner concrètement ces lignes d'action.

Demain, la réussite d'ASKORIA passe par le renforcement d'un ensemble de liens et de partenariats permettant d'accéder à des marchés nouveaux, à des moyens nouveaux, à des reconnaissances utiles et nécessaires. Le cadre d'action avec le secteur académique et universitaire doit être élargi. Les liens avec le secteur professionnel doivent être consolidés, les associations avec les dirigeants et les mouvements de ce secteur renforcées. Le cadre financier d'ASKORIA doit être sécurisé ; en ce sens, les réflexions engagées avec la Banque des Territoires devront se concrétiser d'ici la fin de l'année. ASKORIA doit aussi s'engager sur une réflexion quant à la gestion de son patrimoine qui, demain, peut-être source d'importantes opportunités financières. La création d'un fonds de dotation fait aussi parti des réflexions actuelles d'ASKORIA.

Enfin, compte-tenu de ces mouvements et du développement territorial en cours de notre Association, une évolution de la gouvernance est à conduire. Dès janvier prochain, si comme nous l'envisageons la fusion avec l'ENSEIS est effective, il nous faudra ajuster à cette nouvelle réalité le Conseil d'administration et le Bureau. Une réflexion sur les Collèges statutaires est à mener, une représentation territoriale est à construire et très certainement, pour éclairer le Conseil d'administration dans ses prises de décision, une ou des structures d'expertises sont à imaginer.

Mesdames et messieurs, l'exercice 2025 est clos et si le résultat en soi n'est pas satisfaisant, il est cependant conforme au plan de retour à l'équilibre validé en début d'exercice. Il nous faut maintenant réussir l'étape 2026.

Pour rappel, le résultat visé se situe autour de -1,2M€. Le 10 septembre prochain, une Assemblée générale extraordinaire pourrait être amenée à statuer sur la finalisation de l'opération de fusion-absorption de l'ENSEIS.

Nous finaliserons à cette même période le projet politique d'ASKORIA.

Au mois de janvier 2027, si toutes les conditions sont réunies, ASKORIA ouvrira les portes d'un nouveau chapitre de son histoire, affirmant ainsi sa volonté de durabilité et de présence sur le territoire national.

En 2018, nous concluons notre projet politique par ces quelques mots qui restent encore aujourd'hui très actuels et qui doivent nous accompagner dans les développements en cours : « **Un engagement ancré en Bretagne.** Il est des régions inspirantes : la Bretagne en fait partie. L'esprit de coopération qui la caractérise est à l'origine de nombreuses innovations sur le vivre-ensemble. C'est sur ce terreau humaniste qu'ASKORIA a vu le jour et grandit. Chacun de nos projets se nourrit de ses ressources ».

Nous savons combien notre attachement à la Bretagne engendre un sentiment profond d'appartenance et, de là, considération, estime de soi, fierté, confiance... Or, nous n'avons pas encore trouvé mieux pour unir nos forces et croire, ensemble, que tout est possible.

Luc Vivier,
Président

Mot d'introduction du Directeur général

Quelle drôle d'année !

Résilience, volonté, audace teintent les 12 derniers mois.

Résilience d'abord car nous avons réussi, salariés, partenaires, administrateurs, à passer les étapes, sauter les obstacles qui étaient devant nous. A ce titre, je remercie particulièrement l'ensemble des collègues pour leur mobilisation exemplaire.

Volonté ensuite, voire abnégation, car nous n'avons jamais lâché pour garantir les conditions de la sortie de crise financière ; rappelons-nous collectivement qu'au cours du 1^{er} semestre 2025, nous étions en questionnement sur notre continuité des paiements.

Audace enfin, car malgré notre situation, nous nous sommes projetés vers l'avenir, nous avons su prendre des décisions pour anticiper les mutations à l'œuvre et construire les éléments qui nous permettront, nous l'espérons, de ne pas revivre les épisodes passés.

Nous ne sommes pas encore sortis durablement de la situation délicate dans laquelle nous étions. Mais nous réunissons les ingrédients pour y arriver.

Notre Président l'évoque, nous avons tenu notre 1^{ère} année de plan de retour à l'équilibre malgré un contexte de baisse de nos activités. Nous avons également sécurisé notre trésorerie.

Nous avons élargi le périmètre de nos partenariats structurants sur le plan économique : avec la Banque des Territoires, avec nos partenaires bancaires, avec la Ville de Rennes.

Nous avons semé les graines de projets enthousiasmants : le mandat de gestion avec l'ENSEIS, le pacte de co-développement avec le CEFRAS, l'émergence à terme d'un déploiement de 17 Campus des solidarités, les projets conjoints avec de nombreux acteurs des solidarités et de l'Economie Sociale et Solidaire, les relations solides avec le monde académique et universitaire, le futur Centre de Formation d'Apprentis d'ASKORIA...

Nous avons tenu les équilibres sur le plan social, malgré les efforts majeurs que nous avons dû faire collectivement. Certes, c'est un enjeu de tous les instants, nous avons encore beaucoup à réaliser pour améliorer en permanence la qualité de vie au travail et lutter contre les risques psychosociaux. Mais force est de constater - le baromètre social est là pour le confirmer - que nous n'avons pas subi de dégradation de notre contexte social ; il y a même quelques améliorations notables, que nous devons notamment à la mobilisation de l'ensemble des managers d'ASKORIA.

Nous avons fait mieux que résister sur le plan de la qualité de nos actions et de nos offres. Nous avons réellement progressé : travail sur la pédagogie, chantiers sur les réformes, vie et animation des Campus, densité des relations aux employeurs, diversification de nos actions de formation continue et de conseil...

Nous avons mené des chantiers structurants sur les plans politique et stratégique, avec une maturité et une ambition reflétant notre exigence : projet politique, base d'un modèle de développement à trois ans, réflexion sur l'avenir du fonctionnement de notre gouvernance, préfiguration de comités d'appui et de prospective (éthique, économique, innovation pédagogique et sociale) ...

En énumérant ces réalisations, nous ne voulons pas tomber dans la forfanterie ou l'angélisme. Nous voulons montrer à quel point nous avons su rebondir, plutôt que de conduire la dégradation d'un système.

Et nous voulons également montrer le travail titanesque de chaque collègue pour réussir, pour anticiper, pour améliorer, pour corriger, pour progresser. C'était une année épuisante pour tout le monde, une année intense en émotion, une année particulièrement dense sur le plan cognitif.

Notre Président l'a rappelé, le contexte dans lequel nous sommes et ses conséquences pour ASKORIA va perdurer. Le travail de l'année 2025 aura, nous l'espérons, permis de nous préparer à anticiper, à affronter, à transcender les situations.

Dans un monde aussi mouvant, si incertain, chaotique, sans repères stables, nous avons fait le choix d'une trajectoire, certes exigeante, mais surtout structurante.

Matthieu Thiebault,
Directeur général

S O M M A I R E

Rapport moral et d'orientation du Président	3
Mot d'introduction du Directeur général.....	6
ASKORIA en chiffres.....	10
L'année 2025 en chiffres	10
Formations et certification	12
28 formations diplômantes et certifiantes	12
Résultats aux diplômés : 91% de réussite	13
Nos 5 Campus en Bretagne	14
Les campus, une scène ouverte sur les solidarités.....	14
Événements marquants	16
Campus de Morlaix.....	16
Campus de Lorient et de Vannes	17
Campus de Saint-Brieuc	20
Campus de Rennes	23
Un forum éthique de rentrée pour les futurs managers.....	23
Dynamiques partenariales.....	24
Campus de Lorient et de Vannes	24
Campus de Rennes	25
Campus de Saint-Brieuc	28
1 797 sites qualifiants coacteurs de la formation en 2025.....	29
Les Zones à Projet sur les Campus	30
Plus de 200 projets sur l'ensemble des Campus	30
Thématiques principales	30
Focus sur les projets ZAP.....	31
Morbihan - Campus de Lorient et de Saint-Avé.....	31
Finistère - Campus de Morlaix	32
Ille-et-Vilaine - Campus de Rennes.....	33
Côtes d'Armor - Campus de Saint-Brieuc.....	34
La formation pour le développement des compétences professionnelles.....	35
Web Citoyen 2 : Former un réseau national face aux vulnérabilités socio-numériques contemporaines.....	35
1. Une nouvelle étape pour un réseau devenu incontournable	35
2. Le numérique comme terrain d'action éducative	36
3. De la vigilance à la compétence professionnelle.....	36

4. Outiller un collectif, pas seulement former des individus	36
5. Changer d'échelle sans perdre le terrain.....	36
6. Ce que ce projet raconte aussi d'ASKORIA.....	37
L'école digitale.....	38
Le Parcours Nouveaux Embauchés de l'OPCO Santé.....	38
Le parcours RCSAD Distanciel	39
Notre Cabinet Conseil	40
Focus recherche :les parcours d'accès aux soins des jeunes vulnérables en milieu rural.....	42
L'International	44
Les données « Mobilités »	44
L'aventure de 2 éducatrices spécialisées au Québec : un retour à la vie étudiante au Témiscouata	44
Regards des apprenantes.....	45
Regards des formateurs québécois	45
La relation aux employeurs	47
Une instance régionale dédiée : le Comité d'Orientat ion Stratégique Employeurs.....	47
Les scènes d'animation de la relation ASKORIA - Employeurs.....	48
Les Alumni : mentorat et relation aux recruteurs plébiscités.....	49
Faire du le réseau un levier de réussite de la dynamique de développement d'ASKORIA.....	49
Un réseau identifié par les recruteurs	49
Un intérêt partagé par les membres de la communauté.....	50
Le jeu du mentorat : une dynamique solidaire d'entraide investie par les Alumni pour « être ressource pour l'autre et redonner du pouvoir d'agir »	50
RSE : ASKORIA aux côtés de la Région.....	52
Inclusion : la diversité est la norme.....	54
Un nombre significatif d'apprenants concernés	54
Un engagement fort.....	54
Une dynamique collective	54
Un partenariat solide.....	55
Des axes de progression	55
Quelques chiffres.....	55
Qualité - conformité.....	56
2025, ASKORIA construit son CFA	56
Un nouveau Campus à Morlaix	57
Ressources Humaines	59

2025 en chiffres

2 302

Etudiants et stagiaires
en formation sur l'exercice
2024-2025,
dont 1 326 entrants en 2025



28

Formations
diplômantes et certifiantes
au 31 décembre 2025

+ de 90%

Réussite aux diplômes
983 personnes diplômées



70 228

Heures de face à face
pédagogique délivrées
(formations diplômantes
et qualifiantes)

1 896 808

Consultations de ressources
par les apprenants
sur notre plateforme
pédagogique Moodle
> Moyenne mensuelle :
158 067 consultations



9 269

Personnes formées
en formation continue
et conseil
accompagnement

98 223

« heures stagiaires » délivrées en
formation continue et étude,
conseil, accompagnement



50

Partenaires employeurs
membres du Comité
d'orientation Stratégique
Employeurs - COSE

662

Accompagnements VAE
en 2024-2025
dont **97** nouveaux
candidats en 2025



1 797

Sites qualifiants : terrains
professionnels accueillant
les étudiants et stagiaires
pour leur formation pratique

- Ille-et-Vilaine : **759**
- Côtes d'Armor : **270**
- Morbihan : **686**
- Finistère : **82**

2025 en chiffres

12

Conventions de partenariat renforcé : UNIACCES, Université de Rennes, Ville de Rennes, Maison Familiale Rurale de Baulon, Association Nationale du Placement Familial, Centre Social de Keryado, Association Educative Espoir, Ville de Lorient (service Petite enfance), Observatoire des 1000 premiers jours, Centre départemental de l'Enfance Famille 22, Relai SEA 35, MAIF (mars 2026)

6 910

Membres actifs sur la plateforme ASKORIA Datalumni, dont :

3 160 Diplômés d'ASKORIA

610 Étudiants et stagiaires en formation

1 070 Collaborateurs et intervenants

1 520 Recruteurs

890 Acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire

À savoir : un même membre peut cumuler plusieurs profils

33

Interventions scientifiques : colloques, séminaires, journées d'études, journées de recherche...

10

Publications scientifiques : ouvrages, rapports, articles, résumés...

263

Collaborateurs salariés permanents au 31 décembre 2024, dont :

256 CDI

217 Femmes

178 Cadres

1 627

Intervenants occasionnels mobilisés en 2025 (CDD d'usage)

Pour un total de **5 182** heures de cours délivrées

99

Mobilités internationales dont :

- **90** mobilités étudiantes
- **57** individuelles (stages collectives (voyages d'étude, zones à projet)

- **9** mobilités professionnelles
- **5** sortantes
- **4** entrantes

4 axes

de recherche :

- AXE 1 : « *Vulnérabilités, solidarités et professionnalités* » - AXE 2 : « *La dimension spatiale de l'action sociale : spécificités territoriales, représentations et pratiques* »

- AXE 3 « *Influence et cognition sociale* »

- AXE 4 « *Inégalités socio-numériques et travail social* »

+ de 100

Événements organisés ou coorganisés sur les 5 Campus d'ASKORIA

49 & 11,25

- Moyenne d'âge des salariés : **49** ans

- Moyenne d'ancienneté à ASKORIA : **11,25** ans

Formations et certification

28 formations diplômantes et certifiantes

MASTER MANAGEMENT	Niveau 7 Bac + 5	CAFDES Directeur d'établissement	DEESS Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	DEIS Ingénieur des solidarités	GSOT Gouvernance des solidarités territoriales	
	Niveau 6 Bac + 4	CAFERUIS Responsable d'unité d'intervention sociale				
POST BAC	Niveau 6 Bac + 4	DEMF Médiateur familial				
	Niveau 6 Bac + 3	DEASS Assistant de service social	DECESF Conseiller en économie sociale familiale	DEEJE Educateur de jeunes enfants	DEES Educateur spécialisé	
		DEETS Educateur technique spécialisé	MJPM Mandataire judiciaire à la protection des majeurs		DPF Délégué aux prestations familiales	
		Niveau 5 Bac + 2	DEJEPS ASEC Coordinateur de projets spécialité « Animation Socio-Educative et Culturelle »		TP RCSAD Responsable Coordonnateur de services à domicile	
	INFRA BAC et BAC	Niveau 4 Bac	BPJEPS ASEC Animateur Spécialité « Animation Socio-Educative et Culturelle »	Titre MA Moniteur d'atelier	DEME Moniteur éducateur	
DETISF Technicien de l'intervention sociale et familiale			Titre Pro TVR Technicien valoriste du réemploi			
Niveau 3 Infra Bac		CPJEPS Animateur socioculturel	DEAES Accompagnant éducatif et social	TP ADVF Assistant de vie aux familles		
		ASG Assistant de soins en gérontologie	DEAF Assistant familial	Titre MM Maître de maison	CPQ SDN Surveillant de nuit	
Dispositif d'insertion		OASISS Handicap Préformation aux métiers de l'intervention sociale ou du soin				

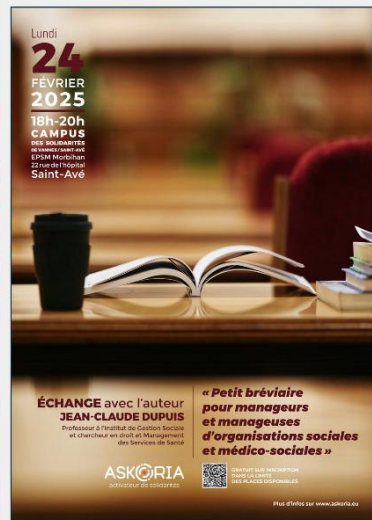
Résultats aux diplômes : 91% de réussite

DEAES	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	89%
DEJEPS	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	100%
BPJEPS AS	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	97%
DEAF	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	89%
DEASS	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	93%
CAFDES	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	91%
CPHTI	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	90%
DECESF	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	96%
BPJEP LTP	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	79%
DEESS	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	100%
DEEJE	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	97%
DEES	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	94%
DEETS	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	95%
CPJEPS	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	100%
Master GSOT	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	89%
CAFERUIS	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	78%
DEIS	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	67%
MM - SNQ	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	91%
MJPM	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	100%
DETISF	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	92%
TVR	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	100%
DEME	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	97%
TP RCSAD	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	57%

Nos 5 Campus en Bretagne

Les campus, une scène ouverte sur les solidarités

En 2025, plus de 100 événements organisés ou coorganisés sur les Campus d'ASKORIA





01. « Laissez-moi Kozher, Lutte contre les maltraitances en fin de vie à domicile » Table ronde, ateliers, stands - Lorient, Palais des Congrès 27 janvier / 02. « Le réemploi du mois » Conte théâtral - Rennes, Campus ASKORIA 12 juin / 03. « Petit bréviaire pour managers et manageuses d'organisations sociales et médico-sociales » Echanges avec Jean-Claude Dupuis - Saint-Avé, Campus ASKORIA 24 février /04. Les Trophées des Solidarités 2eme édition - Rennes, Campus ASKORIA 13 mars / 05. Journée Portes ouvertes - Lorient, Campus ASKORIA 30 janvier 2026 / 06. « le Printemps du climat » Forum, conférence, tale ronde - Rennes, Campus ASKORIA 3 juin / 07. Go Sens Tour 2025 - Quimper, Espace Dan Ar Braz 23 septembre / 08. Cérémonie des diplômes des Bachelors - Saint-Brieuc, Campus ASKORIA 6 novembre / 09. et 11. Sessions techniques éducatives Bachelors, Rennes, Campus ASKORIA juin / 10. Congrès FEHAP - Dijon, 10-11 décembre / 12. « Opération Santé Mentale » - Saint-Avé EPSM 29 novembre 2024 / 13. « Loi handicap du 11 février 2005 ! 20 ans après, ils en parlent » Table ronde - Saint-Brieuc, Campus ASKORIA 28 février / 14. salon de l'Etudiant – Rennes, Parc Expos 09-10 janvier 2026 / 15. « 100% maman » - Rennes, Campus ASKORIA Mars

Evénements marquants

Mars 2025 : cycle « Temps Forts Droits des Femmes »

Du 4 au 27 mars 2025, sur ses 5 Campus, ASKORIA a organisé la première édition du Cycle « Temps Forts Droits des Femmes » ; un événement inédit, pensé et piloté en interne par un groupe projet transversal associant différents services et métiers d'ASKORIA, qui a su créer une dynamique collective et décloisonnée.

En chiffres : 15 événements, près de 250 participants et 17 124 vues sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, LinkedIn) ; une première édition qui a su toucher des publics variés, avec des formats diversifiés : expositions, débats, projections, théâtre, ateliers, tables rondes et chorales.

Sur le fond, la programmation a exploré les droits des femmes sous des angles complémentaires : mur d'expression libre à Lorient, table de podcasts sur les droits à Saint-Avé, initiation au Krav-Maga à Lanester, séminaire pédagogique *Droits des femmes* à Lorient, exposition « *Les femmes et le sport* » à Lorient, projection-débat et pièce de théâtre à Rennes, chorale « *Chanter pour l'égalité* » sur 2 Campus.

Perspectives 2026 : sur un sujet politique et sociétal aussi brûlant que les droits des femmes, la première édition a démontré toute la légitimité d'ASKORIA à porter ce type d'engagement citoyen. Le Cycle « Temps Forts Droits des Femmes » a vocation à s'inscrire durablement dans l'agenda d'ASKORIA.

Campus de Morlaix

Rencontre avec les personnes accompagnées : venue du GEM « Le Sympa » sur le Campus

Dans le cadre d'une semaine pédagogique dédiée à des ateliers d'écriture, des personnes accompagnées du Groupe d'Entr'aide Mutuelle « Le Sympa » de Morlaix sont venues rencontrer les apprenants. A travers un atelier, ils ont pu expérimenter avec eux les méthodes apprises lors de la semaine. Cet après-midi a permis à chacun de se connaître et d'échanger sur son quotidien et d'envisager de nouveaux partenariats.



Les Trophées des services à la personne

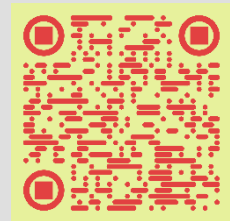
Pour la 2^{ème} année consécutive, ASKORIA est partenaire des Trophées « Services à la Personne » du Finistère et associée avec le Club des Entreprises de Services à la Personne « CESAP » pour en organiser les épreuves.

Les Trophées SAP du Finistère sont un événement local décliné des Trophées nationaux des Services à la Personne, dont l'objectif est de valoriser les professionnels du domicile et de mettre

en lumière des métiers essentiels mais souvent peu visibles : aides à domicile, auxiliaires de vie, professionnels de la petite enfance, encadrement.... Ouverts aux salariés du secteur, ils se déroulent en plusieurs étapes : épreuves écrites et pratiques permettant d'évaluer à la fois les compétences professionnelles et les qualités humaines. Ces épreuves se sont déroulées lors de 2 sessions à Quimper le 19 novembre et à Brest le 20 novembre.

L'événement s'est conclu par une soirée de remise des prix le 4 décembre à Fouesnant, réunissant professionnels, employeurs et partenaires, au cours de laquelle les lauréats ont été récompensés.

Petite vidéo rétrospective de l'événement [YouTube - Durée : '2'03]



Campus de Lorient et de Vannes

Conférence Echange avec Jean-Claude DUPUIS, Docteur en sciences économiques

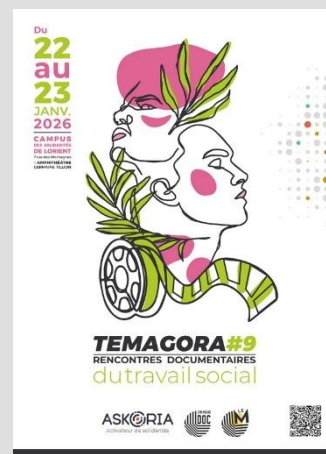
Un événement tenu le 24 février sur le Campus de Saint-Avé, à l'occasion de la sortie de de l'ouvrage « *Petit bréviaire pour managers et manageuses d'organisations sociales et médico-sociales* » de l'auteur invité.

Une trentaine de directeurs et responsables de service morbihannais sont venus à la rencontre de Jean-Claude Dupuis pour échanger autour des idées-forces de son ouvrage et partager ses analyses sur le management des organisations sociales et médico-sociales.



TEMAGORA #9 - Festival du documentaire en travail social

Événement structurant de la vie du Campus de Lorient, Les Rencontres documentaires « TEMAGORA » se sont tenues pour leur 9^{ème} édition, toujours en partenariat avec l'association « J'ai Vu un Documentaire », les 22 et 23 janvier. Ces Rencontres mobilisent chaque année apprenants, professionnels et grand public autour de documentaires traitant des enjeux contemporains du travail social (migration, pair-aidance, innovation en santé). Les échanges qui suivent les projections en font un espace reconnu de débat et de formation, en lien direct avec les réalités du terrain.



Temps forts autour des droits des femmes

Les Campus de Lorient et de Saint-Avé se sont pleinement inscrits dans la dynamique du 8 mars à travers une programmation étendue sur tout le mois : expositions, ciné-débats, tables rondes, ateliers participatifs. Ces temps ont permis de sensibiliser aux enjeux d'égalité et de nourrir les pratiques professionnelles par des apports théoriques et des espaces d'échange.



La journée des parentalités

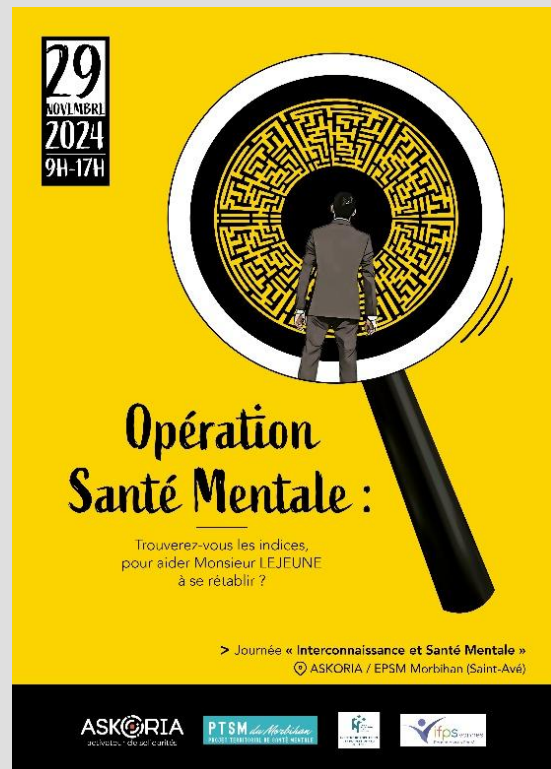
Organisée avec « ChouetteCoop Petite Enfance » et « L'Observatoire des 1000 premiers jours », cette journée a favorisé la rencontre entre familles et professionnels autour des enjeux de la petite enfance. L'événement a combiné ateliers, conférences et ressources, avec une forte implication des apprenants, illustrant l'articulation entre formation et territoire.



20 octobre : Opération « Santé mentale »

Les Campus du Morbihan et les services régionaux d'ASKORIA ont également porté une journée dédiée à la santé mentale réunissant apprenants, professionnels et partenaires autour des enjeux contemporains de l'accompagnement des personnes en souffrance psychique. Plus de 80 professionnels de l'action sociale et 20 accompagnateurs ont répondu présents.

Organisée dans le cadre du Projet territorial de santé mentale du Morbihan, en partenariat avec le Département du Morbihan, la Ville de Vannes et l'EPSM Morbihan, cette rencontre a pris la forme d'un escape game grande nature au cœur de l'EPSM. Au-delà du jeu, cette journée avait des objectifs clairs : mieux coopérer, faire découvrir les ressources du territoire, et transformer le regard porté sur la psychiatrie et la santé mentale.



Cette initiative a permis d'ouvrir des espaces de réflexion sur les pratiques, de croiser les regards entre acteurs du territoire et de renforcer la sensibilisation à des problématiques aujourd'hui centrales dans le champ social et médico-social avec le support d'un escape Game. Elle s'inscrit dans une dynamique plus large de décloisonnement entre les approches sanitaires et sociales.

« Inarrêtable », Spectacle - performance

Un spectacle percutant et millimétré, plein d'humour et d'espoir qui mêle récit autobiographique, danse et conte. Mise en scène, écriture, chorégraphie et interprétation : Philippe Bost de la Compagnie « Étoile de mer ».

Cet événement s'inscrit dans la mission d'ASKORIA de former, sensibiliser et ouvrir des espaces de réflexion et de dialogue autour des réalités humaines et sociales; un retour très positif de la part des participants, jeunes accompagnés par l'AMISEP, d'autres par AMISEP Formation, patients de l'EPSM Morbihan, partenaires, apprenants...; un projet qui devrait en amener d'autres avec l'EPSM Morbihan, notamment la Sociothérapie qui, dans sa mission d'accompagnement thérapeutique et de reconstruction, développe ce type d'initiatives.



Octobre 2025 : Festival du Film Social, 2^{ème} édition



Créé en 2019 par l'association La 25^{ème} Image, le Festival du Film Social (FFS) s'est imposé comme le rendez-vous annuel des professionnels du secteur social et du grand public. À travers des projections-débats, il constitue un espace de réflexion, de formation et de mobilisation citoyenne autour du vécu des personnes en situation de précarité et des pratiques du travail social. En 2025, l'événement confirme son envergure nationale : 60 sites, 40 villes, 130 projections-débats et plus de 11 000 spectateurs à travers la France.

Les Campus des Solidarités de Saint-Brieuc et de Morlaix se sont pleinement inscrits dans cette dynamique, avec une présence couvrant 7 villes, de Carantec à Lamballe, en passant par Lannion et Guingamp, en Finistère et Côtes-d'Armor. Au total, ce sont 1 137 personnes :

apprenants, lycéens, professionnels et habitants, qui ont pris part aux 16 projections et débats, animés par des professionnels dans le cadre de partenariats renforcés (projections dans plusieurs cinémas du département, à ASKORIA et dans l'hémicycle du Conseil départemental).



7 octobre 2025, Tréguen : signature de la convention partenariale au Cineland lors de la soirée d'ouverture réunissant le CDEF, l'association L'Envol, Beauvallon, le Département des Côtes d'Armor, Le Cercle et Lamballe Terre & Mer, célébrant l'ouverture de cette 2^{ème} édition du Festival du Film Social, entourés d'une centaine de personnes.

La soirée d'ouverture en Bretagne Nord a réuni 200 personnes autour du film « *Une place pour Pierrot* » d'Hélène Médigue, avec Marie Gillain. En présence de la réalisatrice, la soirée a ouvert un dialogue vivant entre jeunes concernés, professionnels et citoyens autour des fratries d'aidants et d'aidés.

Perspectives 2026 : Fort de cette dynamique, ASKORIA ambitionne de piloter l'extension du Festival du Film Social à l'ensemble de la Bretagne, en positionnant ses Campus comme points d'ancrage d'une coordination locale au service du débat citoyen, de l'attractivité des métiers du social et du renforcement des partenariats territoriaux.



Mai 2025 : Les Rencontres d'ASKORIA

Pour *Les Rencontres d'ASKORIA*, ce sont les apprenants en animation qui tiennent les rênes, de la journée de l'accueil jusqu'aux temps forts.

Conçue par un groupe projet mixte d'apprenants, d'employeurs et de collaborateurs des Campus, la journée a mis en scène des pitches et des rencontres qui ont donné à voir la richesse des parcours de formation et l'engagement des apprenants : présentation de mémoire de pratique professionnelle sur les enjeux éthiques de l'accompagnement des mères victimes de violences conjugales, diagnostic social de territoire sur l'alimentation des sans-abris à Lannion, et deux projets ZAP (Zone à Projets) témoignant d'une capacité à innover, retour d'expérience suédoise sur l'inclusion et exploration de la création d'un tiers-lieu.

Les professionnels présents ont pu s'informer concrètement sur : l'accueil de stagiaires avec un point

d'information et une présentation à deux voix « tuteur & stagiaire » partageant les réussites et les difficultés, l'accueil de stagiaires en situation de handicap, les modalités d'engagement comme jury ou intervenant occasionnel. Tout au long de l'après-midi, les apprenants ont présenté leurs projets ZAP aux visiteurs, l'occasion de mesurer le sens de leur engagement en formation et la portée de leurs actions.

La Journée « Apprenants – partenaires »

La journée « apprenants partenaires » - une première sur le Campus briochin – a réuni plus de 200 participants ; cette journée, coorganisée avec le Conseil départemental des Côtes d’Armor, l’Adapei Nouvelles Côtes d’Armor et la Ville de Saint-Brieuc, a favorisé les rencontres, les réseaux et l’émergence de nouvelles coopérations.

- Présentation par les apprenants de leurs projets le cadre de la démarche « Zone à Projets »ZAP
- Valorisation de travaux d’étudiants
- Temps de rencontres et d’échanges entre apprenants et partenaires du territoire

Sensibilisation et prévention

De nombreuses actions ont contribué à la formation citoyenne des apprenants :

- Prévention des violences familiales avec la Caravane Nina et Simone ;
- Interventions du Centre de Ressources Actions Violentes ;
- Sensibilisation au surendettement par la Banque de France ;
- Droits des femmes avec le Centre d’Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) ;
- Exposition sur la thématique des troubles dyslexiques ;
- Exposition sur la thématique des violences faites aux femmes.

Vie pédagogique et documentaire

- 4 Rendez-Vous « *Croqueurs de livres* » : des temps conviviaux animés à La Source (centre de documentation), qui favorisant le partage autour de lectures et d’expériences professionnelles.
- Projet avec le lycée professionnel Eugène Fressynet : réflexion conjointe sur l’évolution et l’aménagement de La Source. Les propositions d’élèves, élaborées à partir d’un cahier des charges et d’observations d’usages, seront restituées en 2026.

Conférences et journées d’études partenariales

Les aidants familiaux / *APAJH 22 & Familles Solidaires de Bretagne*

Les 20 ans de la loi de 2005 pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées / *Agence Régionale de Santé - Côtes d’Armor*

Le Réseau Santé Est Armor « Liberté, Egalité, Vulnérabilités » / *Cap Santé Est Armor*

Le climat incestueux dans les familles / *Sauvegardes de l’Enfance et de l’Adolescence (Côtes d’Armor et Ille-et-Vilaine)*

Conférences citoyennes à l’initiative de la Ville de Saint-Brieuc : accueil sur le Campus de 2 temps de concertation ouverts aux habitants du quartier (environ 200 participants à chaque édition) autour de l’avenir du quartier, à la suite de la fermeture d’une grande surface de proximité. Ces événements ont permis à de nombreux habitants de découvrir le Campus et ASKORIA.

Opération « *Vide ASKORIA* » : initiative de réemploi de mobiliers du Campus, bénéficiant à des apprenants, des associations partenaires et des particuliers.

Temps de réflexion et d'échanges interprofessionnels autour des vulnérabilités chez l'adulte.

Jeudi 2 octobre 2025 14h00 – 19h00
Askoria - Saint-Brieuc

Liberté, Égalité, Vulnérabilités

responsabilités
Droit au risque
consentement
Décisionnement
Éthique

Scannez ce QR code pour vous inscrire places limitées

En collaboration avec les acteurs du territoire

Contact
liberteegalitevulnerabilites@gmail.com // 02 96 80 95 90

Un forum éthique de rentrée pour les futurs managers

La « Grande Ecole des Solidarités - Formations Management » management a réuni les 23 et 24 septembre sur le Campus, pour 2 journées de forum sur la question éthique, les 80 stagiaires effectuant leur rentrée en CAFERUIS, CAFDES et DEIS pour 2 jours de forum sur la question éthique ; un choix symbolique fort que de programmer cet événement les tout premiers jours de formation des apprenants.

Introduit par la Responsable pédagogique des formations Management et la Directrice et la Directrice « Ressources managériales et stratégiques », a été d'emblée l'équilibre à tenir entre les questions éthiques et les postures managériales ainsi que le choix pédagogique symbolique de positionner ce temps de réflexion dès la rentrée.

Un forum éthique en 4 temps

-
1. Questionnement sur le sens du mot éthique et ses multiples définitions :
valeurs, morale, philosophique, éthique et politique,
éthique et sens, éthique et choix...

Format : plénière



-
2. Les questions éthiques en management

Format : conférences



-
3. La pratique de l'éthique dans les établissements et associations du secteur de l'insertion sociale, de la protection de l'enfance, du handicap.

Format : ateliers animés par des directeur d'association, chefs de service, responsables qualité et intervenante experte de l'éthique



-
4. Restitutions collectives des apprenants
sur les questionnements, ressentis et découvertes

Format : Espace débats

« Pour une entrée en matière, c'est fort de sens ! »
s'est écriée une stagiaire en quittant la salle.

Dynamiques partenariales

Campus de Lorient et de Vannes

L'année est marquée par une dynamique partenariale soutenue, illustrée notamment par l'installation de l'Observatoire des 1000 premiers jours en résidence sur le campus de Lorient, qui constitue une convention structurante.

Accueil en résidence

L'inauguration de la résidence d'accueil avec l'Observatoire des 1000 premiers jours marque une étape importante dans la structuration des partenariats du campus. Ce dispositif favorise le croisement des pratiques entre acteurs du sanitaire et du social et soutient le développement de projets communs, notamment autour de la petite enfance.



Crédit photo © Ouest-France - 26 juin 2025

Les nombreuses rencontres organisées sur les 2 Campus morbihannais (événements, temps pédagogiques, projets coconstruits) ont permis de travailler avec les partenaires sur plusieurs thématiques clés :

- Parentalité et petite enfance : partenariat affirmé avec le service petite enfance de la ville de Lorient que nous accueillons très régulièrement dans nos locaux pour des événements auxquels sont associés les étudiants ;
- Egalité femmes-hommes : reconduction en 2026 du mois du genre, programmations de tables rondes, expositions, ...
- Santé mentale : reconduction de l'opération « Santé mentale » en 2026 sur le territoire de Lorient ;
- Animation sociale : partenariat avec le centre social de Keryado autour d'un projet de « cuisine solidaire » ;
- Lutte contre la précarité étudiante : partenariat avec Optim'ism sur la mise en disposition de panier de légume Bio.

Ces dynamiques renforcent l'ancrage territorial des Campus et la cohérence entre formation et pratiques professionnelles ; elles se poursuivent au travers de conventions de partenariats renforcées signées en 2025 ou en cours de finalisation :

- ANPF (Association Nationale du Placement Familial) ;
- Centre Social de Keryado ;
- Association Educative Espoir ;
- Service « Petite enfance » de la Ville de Lorient.

« Tomber » - Le film

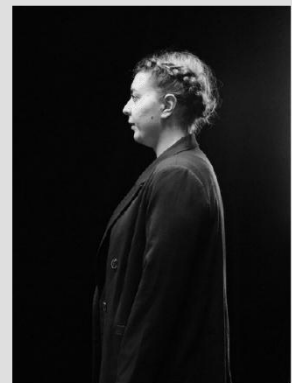


En 2025, ASKORIA a co-produit le documentaire « *Tomber* », réalisé par Stéphane Pougnaud, sorti le 26 mai 2025. Le film retrace une création théâtrale menée par la Compagnie La Morsure, rassemblant des jeunes accueillis en ITEP, leurs éducateurs et 3 apprenants d'ASKORIA engagés dans le cadre de leur Zone à Projets.

De l'atelier d'improvisation aux 2 représentations publiques, le documentaire suit le processus créatif dans toute sa durée et sa complexité, donnant à voir l'évolution de chaque participant au fil de l'aventure.

Plus qu'un film, « *Tomber* » est un témoignage de ce que la formation aux métiers du social peut produire quand elle s'ancre dans le réel : une approche pédagogique et sociale novatrice, portée conjointement par La Morsure et ASKORIA, où l'art devient un outil d'accompagnement et d'émancipation. Le documentaire est disponible [en ligne sur la Chaîne YouTube d'ASKORIA](#) et a fait l'objet de projections au Cinéma Arvor à Rennes.

« Le 26 mai 2025, c'est enfin le grand jour...Le projet théâtral "TOMBER", mené par la Compagnie La Morsure et réapar Stéphane Pougnaud, fait son avant-première dans l'un des cinémas les plus emblématiques de Rennes, l'Arvor, devant près de 300 personnes ! Inscrit dans la démarche pédagogique de l'Apprendre Autrement d'ASKORIA, le film retrace l'aventure humaine et artistique entre des jeunes accueillis au sein de l'ITEP Tomkiewicz d'Ar Roch, leurs éducateurs et éducatrices et 3 étudiants en formation sur le Campus des solidarités de Rennes. Un moment fort en émotions pour l'équipe du projet, partagé avec les jeunes, leurs familles, l'ensemble des partenaires et le grand public. TOMBER, c'est un hymne à l'expression libre, à l'improvisation, à la force de l'accompagnement éducatif. Le théâtre y devient un véritable terrain d'émancipation pour s'affirmer et se libérer du quotidien ».



Crédits photos : Yann Marie – Photographe – Cie La Morsure

En 2025, Le Campus de Rennes a organisé, coorganisé ou accueilli plus d'une soixantaine d'évènements. Que ce soit à l'initiative des étudiants, des équipes d'ASKORIA et des partenaires du territoire, cette synergie s'avère toujours enrichissante pour chacune des parties prenantes à chaque temps fort : « *Le Campus est aujourd'hui clairement identifié et son rayonnement une réalité ; il nous faudra davantage articuler en cohérence les évènements du Campus avec les exigences pédagogiques afin de rendre encore plus lisibles les plus-values de ces évènements au service de la montée en compétences des futurs professionnels de l'accompagnement social et éducatif* ».

Illustrations de cette reconnaissance du Campus Rennais comme acteur de référence dans le champ des solidarités : la signature de 3 conventions partenariales importantes et le développement de l'accueil à résidence, avec 3 « nouveaux arrivants » dans les locaux du 2 Avenue du Bois Labbé.

Conventions partenariales

Convention de partenariat pédagogique avec l'Université de Rennes « MJPM »

- Mise en œuvre et cadre général de fonctionnement de la licence professionnelle mention « Activités juridiques : mandataire judiciaire à la protection des majeurs »
 - Université de Rennes : organisme certificateur ;
 - ASKORIA : organisme habilité à « former et évaluer ».
- Organisation du Diplôme Universitaire Mandataire judiciaire à la protection des majeurs (DU MJPM) délivré par l'Université de Rennes pour la période du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2027 et délivrance du Certificat National de Compétences (CNC) délivré par ASKORIA ; ces deux certifications ont maintenues jusqu'en 2026-2027.
Pendant cette période, les heures d'enseignement sont intégralement mutualisées avec la Licence professionnelle « MJPM » pour les années 2024-2025, 2025-2026 et 2026-2027. A l'issue de cette période, seule la Licence professionnelle « MJPM » a vocation à perdurer.

Convention de partenariat avec la Ville de Rennes - Direction « Petite enfance »

Ce partenariat, contractualisé sur l'année scolaire 2025-2026, vise, dans une logique de coopération et de bénéfices réciproques, à :

- favoriser la formation d'étudiants et/ou stagiaires,
- développer la participation des personnes concernées dans le processus de professionnalisation des étudiants,
- participer à l'évolution des diplômes au regard de l'évolution des métiers,
- croiser les regards entre professionnels et personnes accompagnées.

Le partenariat se développera à travers un échange d'expertises réciproques, à titre gracieux, selon les modalités suivantes :

- Accompagnement méthodologique et soutien à l'analyse d'une démarche de réflexion au sein de la Direction « Petite enfance » sur l'évolution des compétences professionnelles des agents des crèches face aux transformations des modèles parentaux ;
- Intervention d'agents de la Direction « Petite enfance » au sein du parcours de formation Éducateur de jeunes enfants sur le Campus de Rennes d'ASKORIA.

Convention de partenariat avec la Maison Familiale Rurale de Baulon

Cette convention, signée le 4 décembre, vient définir un cadre de référence vers trois perspectives :

- Communiquer réciproquement sur les formations dispensées dans les 2 centres de formation, spécifiquement sur la formation de conseiller en économie sociale familiale ;

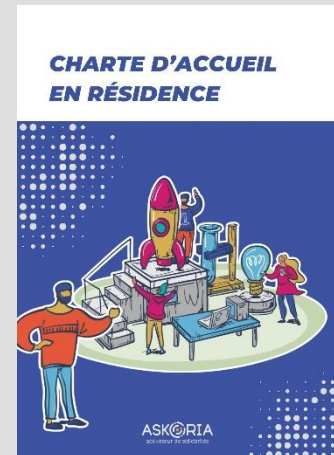
- Présenter le parcours complet de formation « Brevet de Technicien Supérieur / Diplôme d'Etat » lors d'événements communs ;
- Présenter le diplôme d'Etat aux étudiants dès leur première année de BTS, afin de les projeter dans un cursus complet de 3 années de formation.

Accueil en résidence

La charte d'accueil en résidence d'ASKORIA, coconstruite en 2024 avec l'association My Human Kit en 2024 repose sur trois piliers :

- L'accueil de structures portant des projets d'utilité sociale (selon la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire) ;
- La contribution de cet accueil à la formation des apprenants ;
- L'accès de la résidence aux habitants du territoire.

Sur cette base, le Campus de Rennes a accueilli en 2025 trois nouvelles entités.



L'Association BLOB - Brisons les Liens d'Oppression Banalisés

L'association du Collectif BLOB - Brisons Les Oppressions Banalisées - a été créée en octobre 2022 par des apprenantes en formation au diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé sur le Campus rennais. Initialement pensée dans le cadre d'une validation de « Projet Educatif, Participatif et Solidaire », dans le cadre du parcours de formation, ses fondatrices ont souhaité aller plus loin et pérenniser ce projet à travers un statut associatif qui pourrait vivre au sein des murs de l'école.



Le Collectif BLOB est né en réponse à l'expression de besoins diagnostiqués auprès d'étudiants du Campus ; son objectif premier est de sensibiliser les futurs professionnels du travail social sur différentes thématiques d'oppressions banalisées dans notre société. Le second entend inviter les travailleurs sociaux à ne pas reproduire ces oppressions auprès des personnes accompagnées dans le travail social.

L'Association C- UBUNTU

Le Collectif UBUNTU promeut Des actions de solidarité en France et à l'international dans les domaines de l'éducation de la santé et de la formation, dans un souci d'équité et de bien-être pour tous : enfants, jeunes, femmes.



Né en 2020 il a pour objectif l'accompagnement des étudiants africains à Rennes à travers l'organisation d'ateliers, le parrainage, l'exposition d'artistes et l'accompagnement de projets.

L'association, désormais accueillie sur le Campus d'ASKORIA, est financée par le Conseil régional de Bretagne, Rennes métropole, la Ville de Rennes et FORIM, le réseau des diasporas solidaires.

Reconnect [Groupe « SOS »]

Reconnect est une association à but non lucratif dont la mission est de faciliter la progression des parcours d'insertion sociale tout en simplifiant l'accompagnement des professionnels : « *l'action sociale et le numérique gagnent à travailler davantage ensemble pour permettre l'inclusion sociale des populations vulnérables* ».



Depuis 2015, Reconnect s'engage auprès des bénéficiaires et des professionnels de l'action sociale, en créant des solutions pour répondre à leurs besoins.

Les outils et solutions développés sont de plusieurs natures, répondant chacune à un besoin identifié chez les personnes vulnérables :

- Coffre-fort numérique : pour sécuriser les parcours et lutter contre le non-recours aux droits, le coffre-fort numérique est un espace en ligne sécurisé sur lequel les publics vulnérables peuvent conserver leurs papiers essentiels ;
- « Reconnect Pro » : un outil métier, adapté aux professionnels de l'accompagnement social, qui facilite la gestion, le suivi des usagers et la production des statistiques des structures sociales et médico-sociales. Ergonomique et simple, l'outil est pensé pour libérer du temps aux professionnels de l'action sociale, qu'ils peuvent consacrer à l'accompagnement humain.
- Accompagnement numérique, des formations pour lutter contre la fracture numérique : la transformation numérique, pour être véritablement inclusive, nécessite un accompagnement sur mesure. Au quotidien, Reconnect collabore avec des structures sociales pour former les publics les plus fragiles au numérique, en facilitant leur accès aux droits et leur insertion socioprofessionnelle.

Au niveau national, aujourd'hui Reconnect, c'est : 1000 partenaires, 106 000 dossiers sécurisés, 8000 professionnels utilisateurs, 25000 coffres-forts numériques créés, 13500 bénéficiaires formés.

Campus de Saint-Brieuc

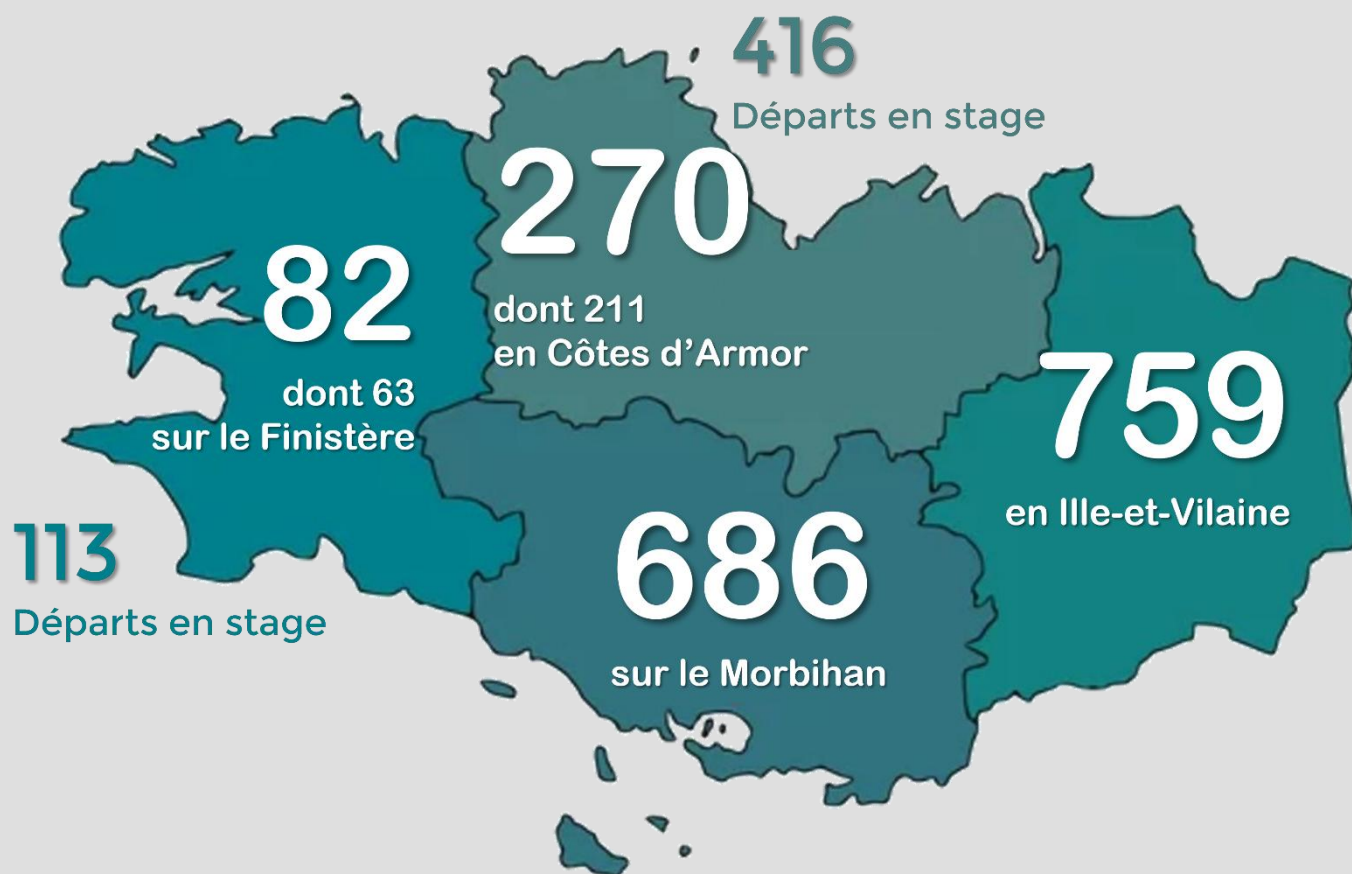
Inscrit au cœur des dynamiques locales, le Campus de Saint Brieuc affirme son rôle de carrefour des solidarités sur le territoire des Côtes d'Armor et de l'agglomération briochine. Implanté au sein d'un Quartier Politique de la Ville et d'un Territoire Zéro Chômeur, le Campus évolue dans un contexte social exigeant ; en lien étroit avec les acteurs locaux, il contribue activement à l'émergence de solidarités concrètes et innovantes.

Deux actions l'illustrent :

- Un projet de restauration solidaire : travail partenarial engagé avec l'Établissement à But d'Emploi (EBE) dans le cadre de l'expérimentation Territoire Zéro Chômeur, en vue d'ouvrir en 2026 d'une restauration solidaire destinée aux apprenants en situation de précarité alimentaire.
- Soutien à l'association Sors tes moutons : poursuite de l'accueil en résidence de cette ferme urbaine développant des activités de bergerie et de maraîchage, en lien avec les habitants du quartier et des personnes en situation de handicap.

1 797 sites qualifiants coacteurs de la formation en 2025

Les cinq Campus d'ASKORIA s'appuient sur un réseau de sites qualifiants particulièrement développé, garantissant la qualité de parcours en alternance et l'ancrage territorial des formations ; le maillage important sur chaque territoire témoigne de la richesse des partenariats avec les structures du secteur social, médico-social et sanitaire, véritables co-acteurs de la formation partenaires essentiels du processus de professionnalisation des apprenants.



Les Zones à Projet sur les Campus

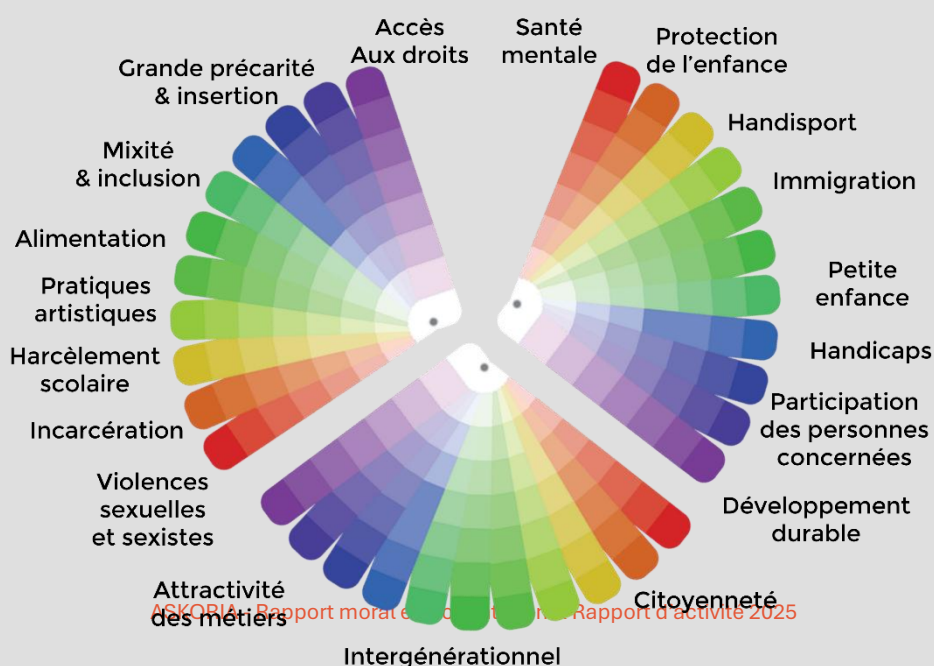
Les projets «ZAP» constituent un axe fort de la pédagogie sur les Campus d'ASKORIA. Pierre angulaire de l'Apprendre Autrement, ils sont majoritairement initiés et portés par les apprenants, souvent en lien avec des partenaires locaux, et toujours accompagnés par les équipes pédagogiques et les professionnels d'ASKORIA.

Interrogés, les porteurs de projets «ZAP» sur le Campus de Rennes sont dans leur grande majorité (les deux tiers) très satisfaits voire satisfaits de cette nouvelle modalité pédagogique : « Une vraie plus-value, des collectifs d'apprenants autonomes et bien gérés, des retours transmis régulièrement au partenaire, la motivations et l'implications perceptibles des étudiants, des apports de nouvelles idées très intéressantes pour les publics et les services, de l'entraide et des coopérations, une autre manière de guider la montée en compétences des futurs professionnels, les résultats sont bien au-delà de ce que nous avons imaginé au départ ! ».

Plus de 200 projets sur l'ensemble des Campus

	TOTAL Apprenants mobilisés	Projets et à l'initiative de ...			TOTAL Projets conduits
		Apprenants	Partenaires	Equipes pédagogiques et professionnels ASKORIA	
FINISTERE Morlaix	70	11	4	1	16
MORBIHAN Lorient & Vannes	308	38 Ecole pro : 28 Ecole pro sup : 10	18 Ecole pro : 1 Ecole pro sup : 17	9 Ecole pro : 2 Ecole pro sup : 7	65 Ecole pro : 13 Ecole pro sup : 52
ILLE-ET-VILAINE Rennes	1 200	40	27	3	70
COTES D'ARMOR Saint-Brieuc	270	34 Ecole pro : 17 Ecole pro sup : 17	10 Ecole pro sup : 10	7 Ecole pro sup : 7	51 Ecole pro : 17 Ecole pro sup : 34

Thématiques principales



Focus sur les projets ZAP

Morbihan - Campus de Lorient et de Saint-Avé

Le goûter Soliday

Apprenants en formation de Moniteur éducateur & de Technicien de l'intervention sociale et familiale [Promotion 2024-2026, Campus de Saint-Avé]

5 stagiaires Moniteurs éducateurs ont porté en un temps resserré (avril à juin 2025) l'organisation d'un goûter solidaire à destination de personnes isolées et/ou en situation de précarité sur le secteur de Kercado à Vannes. Le projet visait à favoriser la rencontre entre habitants du quartier et à valoriser les ressources associatives locales. Les stagiaires ont démontré une réelle capacité d'initiative en mobilisant rapidement un réseau de partenaires : mise à disposition gratuite d'une salle par la mairie de Vannes (Maison de quartier de Kercado), contributions de commerçants locaux (boissons, pâtisseries), ainsi que la participation d'associations sociales, culturelles, d'insertion, sportives et sanitaires.



L'événement a réuni plus de 100 participants et a été très positivement évalué par les partenaires. Une convention a été formalisée avec la mairie de Vannes pour encadrer la mise à disposition des locaux, témoignant de la structuration du projet et de son ancrage institutionnel.

Le Banquet des tout-petits

En partenariat avec l'Observatoire des 1000 premiers jours (OMPJ), également en résidence sur le Campus de Lorient, les étudiantes en formations Bachelor 1^{ère} année ont conçu et mis en œuvre un projet autour de la valorisation des cultures des familles des quartiers dits « précaires » de Lorient et des alentours.

Le projet s'est concrétisé par l'organisation d'un banquet partagé le 28 juin 2025 au centre social de Lanester et à la maison de quartier L'Eskale. Les familles ont contribué activement en apportant des spécialités culinaires issues de diverses cultures (Afrique, Maghreb, Asie), favorisant ainsi un espace de rencontre interculturel.



En parallèle, un travail de valorisation a été engagé à travers la création d'un livre de recettes coconstruit avec les familles. Le projet intègre également une dimension de prévention et de sensibilisation autour de la malnutrition infantile, en lien avec les travaux sur les 1000 premiers jours de l'enfant (Boris Cyrulnik).

Les partenaires institutionnels et de terrain ont souligné la qualité de la collaboration et envisagent une poursuite du projet en 2026.

Finistère - Campus de Morlaix

Radars - Deffinov

Le projet RADAR est un dispositif d'animation territoriale innovant, piloté en consortium par le RESAM (Réseau d'Échanges et de Services aux Associations du Pays de Morlaix) et ASKORIA. Il a été conçu dans le cadre d'une réponse à l'appel à projets DEFFINOV de la Région Bretagne, visant à développer des actions favorisant l'accès à la formation et l'innovation pédagogique sur les territoires.

Déployé sous la forme d'un « Serious Game », RADAR a pour objectif de faciliter l'accès aux ressources locales - qu'elles soient associatives, institutionnelles, culturelles, sociales et de formation - tout en renforçant l'autonomie, l'engagement et les capacités d'agir des publics, en particulier des jeunes. À travers un parcours ludique et coopératif, les participants sont amenés à aller à la rencontre des acteurs du territoire, à mieux comprendre leurs missions et à se sentir légitimes pour mobiliser ces ressources dans leurs parcours personnels, sociaux et professionnels.

Le projet s'inscrit pleinement dans une démarche de coopération partenariale et de développement social local, en cohérence avec les objectifs du programme DEFFINOV et les dynamiques du Pays de Morlaix.

La conception, la mise en place et l'expérimentation du projet RADAR ont été enrichies par la participation d'étudiantes d'ASKORIA qui se sont mobilisées dans le cadre de leur projet ZAP. Leur implication a contribué à la co-construction du dispositif, notamment sur les plans méthodologique et pédagogique, et illustre une dynamique partenariale renforcée entre acteurs associatifs, établissements de formation et futurs professionnels du champ social.



Valoriser les compétences des personnes éloignées de l'emploi avec Territoire Zéro Chômeur

3 apprenants en formation d'éducateur technique spécialisé ont investi ce projet source de valorisation de l'exercice de leur métier, pour la structure et les publics concernés. Des fiches d'auto-évaluation de montée en compétences ont été coconstruites et formalisées avec les personnes concernées. Elles sont désormais validées et utilisées par la structure.

Elaborer un plaidoyer dans le cadre du festival « Nos futurs »

2 étudiantes en formation d'assistant de service social se sont positionnées et engagées dans cet événement national donnant la parole à la jeunesse pour « penser demain », un événement organisé par les Champs Libres en partenariat avec Le Monde, Rennes, Métropole, l'Université de Rennes et Sciences Po Rennes ; elles ont mené leur projet à son terme avec un plaidoyer construit, étayé et présenté devant une centaine de personnes lors du festival ; leur problématique : « *Être enfant dans une famille dysfonctionnelle : rester ou partir ?* ». Elles ont été félicitées pour le sérieux de leurs recherches qu'elles ont également présentées à leur promotion DEASS à ASKORIA.



Accompagner les jeunes adultes autistes dans leurs questionnements sur la vie affective, sexuelle et la notion de consentement avec « Les pas du hérisson »

Après leurs recherches, 5 stagiaires en formation de moniteur éducateur et de technicien de l'intervention sociale et familiale ont conçu des outils supports qu'ils sont venus présenter et utiliser sur 2 séances avec des personnes concernées. Les retours de ces dernières les ont encouragés à poursuivre ces expériences sur leurs terrains de stages pour faciliter les expressions des personnes en situation de handicap sur ce sujet souvent tabou. L'association « *Dans les pas du hérisson* » s'est emparée de leurs créations.

Valoriser les cuisiniers et cuisinières de la Fraterie du quartier

Il a fallu 6 apprenants « moniteurs éducateurs » et « techniciens de l'intervention sociale et familiale » et 3 conseillers en économie sociale familiale sur 2 années pour finaliser ce projet qui a abouti à la création d'un livret des meilleures recettes de cuisine de l'association, choisies par chacun des 19 cuisiniers et cuisinières de la Fraterie ; un projet qui a allié rencontres avec des personnes en souffrance psychique, approche de l'accessibilité alimentaire durable, approfondissement des liens entre santé mentale et alimentation, technique de l'édition, réalisation et gestion d'un budget, mise au travail de capacités de négociation, de décision et de transmission.

Côtes d'Armor - Campus de Saint-Brieuc

Parmi les 34 projets « ZAP » déployés sur le Campus briochin en 2025, le projet « Cap sur la handicap ». entend promouvoir l'inclusion par le sport. 5 étudiantes en formation d'éducatrice spécialisée - Clara, Julie, Oanez, Maeva et Charlotte, ont mené des actions de sensibilisation sur le handicap au niveau sportif ; une journée d'information a notamment été organisée à Plélo le 27 août. Le s'est poursuivi au sein de la Maison d'Arrêt de Saint-Brieuc : la signature d'une convention avec l'établissement pénitencier et le Service pénitentiaire d'insertion et de probation des Côtes d'Armor a montré tout l'intérêt de ce projet autour du handisport.



Crédit photo © Ouest-France - 26 août 2025

Les projets « ZAP » marquants réalisés en 2025 par les apprenants de l'école professionnelle ont notamment permis la réalisation d'actions au cœur de la résidence de personnes âgées - Résidence autonomie « Les Villages » - gérée par le Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Saint-Brieuc, et l'organisation de moments sur le Campus pour les enfants de l'école du quartier lors de la pause méridienne.

La formation pour le développement des compétences professionnelles

Web Citoyen 2 : Former un réseau national face aux vulnérabilités socio-numériques contemporaines



1. Une nouvelle étape pour un réseau devenu incontournable

En 2025, ASKORIA a été retenue par la Caisse Nationale des Allocations Familiales pour concevoir, déployer et accompagner «Web Citoyen 2», dispositif national de formation destiné aux Promeneurs du Net Jeunesse et Parentalité.

Porté avec la Fédération des Francas et financé par le Fonds de Sécurité Intérieure, ce projet prolonge une trajectoire engagée depuis 2017 avec la CNAF, depuis l'expérimentation Web Walkers jusqu'au premier programme national Web Citoyen.

Mais ce nouveau cycle ne constitue pas une simple reconduction. En quelques années, le réseau Promeneurs du Net a changé d'échelle, ses missions se sont diversifiées et la parentalité numérique est devenue un enjeu à part entière. Là où il s'agissait hier d'accompagner l'émergence d'une présence éducative en ligne, il s'agit aujourd'hui de consolider un réseau national, d'en soutenir la cohérence et d'outiller des professionnels confrontés à des situations de plus en plus complexes.

Le projet en quelques chiffres :

- ✓ **3 500 professionnels** à former, dont des Promeneurs du Net Jeunesse, des Promeneurs du Net Parentalité et des coordonnateurs de réseaux
- ✓ **101 départements** concernés, en métropole et en outre-mer
- ✓ **131 sessions de formation en présentiel** déployées sur l'ensemble du territoire
- ✓ **1 module de sensibilisation distanciel** pour installer un socle commun de repères
- ✓ **2 modules d'approfondissement** dédiés aux Promeneurs du Net Jeunesse et Parentalité
- ✓ **2 modules de spécialisation** pour les coordonnateurs : animation d'un réseau professionnel et formation de formateurs
- ✓ **4 formats européens** : 2 journées d'étude, 1 voyage d'étude, 1 webinaire de restitution et 1 séminaire national de valorisation

2. Le numérique comme terrain d'action éducative

Le projet intervient dans un contexte où les frontières entre vie en ligne et vie hors ligne deviennent de plus en plus poreuses. Cyberviolences, harcèlement, radicalisations contemporaines, polarisation des échanges, désinformation, mal-être adolescent, isolement ou tensions familiales autour des usages numériques ne se présentent pas comme des phénomènes séparés : ils s'entremêlent dans les parcours, les relations et les contextes de vie.

Web Citoyen 2 part de cette conviction : les vulnérabilités rencontrées par les professionnels ne relèvent pas de réponses fragmentées. Elles appellent une formation capable de tenir ensemble le numérique, le psychosocial, l'éducatif et le familial. Le numérique n'est donc pas abordé comme une simple zone de risques, mais comme un terrain d'action éducative : un espace où se jouent des fragilités, mais aussi des liens, des appartenances, des expressions et des demandes d'aide parfois implicites.

3. De la vigilance à la compétence professionnelle

Face à des situations mouvantes, la prévention ne peut pas se résumer à des messages de vigilance. Elle doit devenir une compétence outillée, contextualisée, construite collectivement et ancrée dans des pratiques éprouvées.

C'est le sens du parcours conçu par ASKORIA et les Francas. Un socle commun permet de partager des repères ; des approfondissements Jeunesse et Parentalité travaillent les réalités spécifiques des publics ; des spécialisations soutiennent les fonctions de coordination, d'animation de réseau et de transmission. Le fil conducteur reste simple : connaître, comprendre, agir. Mais l'ambition est exigeante : transformer des connaissances en discernement professionnel et en pouvoir d'agir.

4. Outiller un collectif, pas seulement former des individus

Web Citoyen 2 n'est pas pensé comme une addition de modules. C'est un dispositif de réseau, qui doit permettre aux professionnels de partager une culture commune, de relire leurs pratiques, de confronter leurs expériences et de construire des réponses adaptées à leurs territoires.

Cette exigence se traduit par une formation multimodale, articulant distanciel, présentiel, classes virtuelles, ressources partagées et environnement numérique d'apprentissage. La plateforme jouera un rôle de continuité : rendre le parcours lisible, centraliser les ressources, suivre les progressions et conserver la mémoire du dispositif. Dans un projet national, cette fonction est essentielle : elle permet de soutenir une cohérence d'ensemble sans écraser la diversité des contextes.

5. Changer d'échelle sans perdre le terrain

Le déploiement de Web Citoyen 2 devra tenir ensemble deux exigences : proposer un cadre national solide et respecter la diversité des réalités locales. Les Promeneurs du Net interviennent dans des structures, des territoires et des réseaux très différents, en Métropole comme en Outre-mer. L'enjeu est donc d'harmoniser sans uniformiser, de structurer sans rigidifier, d'outiller sans prescrire mécaniquement.

La dimension européenne contribuera également à cette mise en perspective : journées d'étude, voyage d'étude, webinaire de restitution et séminaire national ouvriront le dispositif à d'autres pratiques et d'autres cadres de référence. Il ne s'agira pas d'importer des modèles,

mais de déplacer le regard, de comparer les approches et d'enrichir la réflexion collective sur des phénomènes qui dépassent largement les frontières nationales.

6. Ce que ce projet raconte aussi d'ASKORIA

Pour ASKORIA, Web Citoyen 2 est un projet structurant. Il confirme sa capacité à concevoir et piloter des dispositifs nationaux complexes, en articulant ingénierie pédagogique, formation multimodale, expertise de terrain et appui scientifique.

Il témoigne aussi d'un positionnement institutionnel fort : accompagner les transformations des métiers des solidarités en partant des réalités professionnelles, en construisant des cadres lisibles et en soutenant le pouvoir d'agir des acteurs. À travers ce projet, ASKORIA affirme une manière de faire fondée sur l'intelligence collective, l'expérimentation et la transformation durable des pratiques.

Au fond, Web Citoyen 2 n'est pas seulement un programme de formation. C'est un investissement collectif dans la capacité d'un réseau à mieux comprendre, mieux repérer, mieux accompagner. C'est aussi une manière d'affirmer que, face aux vulnérabilités contemporaines, l'action collective reste notre meilleur levier. Faire du numérique un terrain d'action éducative, ce n'est pas seulement former des professionnels : c'est créer les conditions pour qu'ils puissent protéger, accompagner et relier les jeunes et les familles dans un monde où les vulnérabilités se recomposent.

L'école digitale

Le parcours Nouveaux Embauchés de l'OPCO Santé

De façon générale, 1 salarié sur 3 quitte son poste avant la fin de sa période d'essai, faute d'un accompagnement insuffisant à l'arrivée, alors même que 97 % des salariés jugent une bonne intégration essentielle. C'est pour répondre à cet enjeu que l'OPCO Santé a lancé trois parcours d'intégration 100 % en ligne, destinés aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux. L'École Digitale d'ASKORIA, en lien à l'interne avec la Créativ'Box et 17 formateurs internes, ont assuré la conception et la réalisation complète des 3 parcours, pour une durée totale de 42 heures de formation.

La démarche s'appuie sur la méthodologie ADDIE (Analyse, Design, Développement, Implantation et Évaluation) : analyse du besoin commanditaire et du public cible, co-construction des contenus avec les experts métier, conception pédagogique, et évaluations jalonnant le parcours jusqu'à l'obtention du certificat de formation.

The screenshot shows the top navigation bar of the OPKO Santé website. It includes a search bar with the text 'Votre recherche' and 'Rechercher une formation', a date filter 'Date Quand?', and a location filter 'Où?'. Below the navigation bar is a large purple banner with the text 'Parcours d'accueil nouveaux embauchés - Secteur médico social (réservé aux établissements SSSMS)'. A red arrow icon points left. Below the banner text, it says 'Facilitez la prise de poste de vos nouveaux embauchés' and 'En ligne'. On the right side of the banner is a photograph of three people in a meeting.

The screenshot shows the ASKORIA 'Parcours d'accueil' page. At the top, it says 'ASKORIA Parcours d'accueil'. Below this, there is a detailed description of the training, including its purpose, target audience, and duration. The page features a grid of training modules, each with a small image and a progress indicator. The modules are: 'Bienvenue' (100%), 'Me situer dans la formation' (100%), 'Connaissance du secteur et de l'environnement' (1h30) (100%), 'Posture professionnelle' (1h15) (100%), 'Hygiène et sécurité' (2h00) (100%), 'Bienveillance' (1h30) (100%), 'Handicap' (3h00) (100%), 'Vieillesse' (2h30) (100%), 'Face à la violence et à l'agressivité' (2h30) (100%), and 'Valider la formation' (100%).

Le parcours RCSAD Distanciel

A la suite de la réforme du titre professionnel de « Responsable Coordinateur des Services d'Aides à Domicile » (RCSAD), l'école digitale a travaillé à la création de nouveaux scénarii pédagogiques et à l'amélioration du dispositif existant, pour environ 400 heures de formation à distance.

L'organisation de la formation sur la plateforme pédagogique a été repensée et les ressources formatives du parcours mises à jour.

Ce travail a été réalisé en collaboration avec l'équipe de l'école professionnelle du Campus des solidarités de Lorient qui met en œuvre la formation et les formateurs-experts intervenant sur le dispositif, en présentiel ou en classe virtuelle.



CA0 - Consolider son parcours de formation - LO_RCSAD_Dist_2526
RCSAD Distanciel 2025-2026

0 % terminé



Découverte de l'environnement et des outils numériques - LO_RCSADDIST_2526
RCSAD Distanciel 2025-2026

47 % terminé



M0110 - Concevoir et proposer une prestation de service adaptée - LO_RCSADDIST_2526
RCSAD Distanciel 2025-2026

1 % terminé



M0111 - Assurer la gestion administrative en lien avec la prestation - LO_RCSADDIST_2526
RCSAD Distanciel 2025-2026

0 % terminé



M0112 - Coordonner la prestation de services à domicile - LO_RCSAD_DIST_2526
RCSAD Distanciel 2025-2026

0 % terminé



M0114 - Recruter des intervenants et accompagner leur intégration - LO_RCSADDIST_2526
RCSAD Distanciel 2025-2026

0 % terminé



M0115 - Planifier et contrôler l'activité des intervenants - LO_RCSADDIST_2526
RCSAD Distanciel 2025-2026

0 % terminé

Notre Cabinet Conseil

La Fondation ANAIS accompagne près de 4 000 personnes en situation de handicap, de vulnérabilité ou de dépendance, à travers un réseau de plus de 100 établissements et services implantés dans 5 régions françaises. Engagée de longue date dans l'accompagnement des publics fragilisés, la Fondation place les enjeux humains, la qualité de vie au travail et la coopération au cœur de son projet.

Dans cette dynamique, la Fondation engage en 2025 une démarche ambitieuse de transformation managériale. Elle choisit le cabinet conseil d'ASKORIA pour l'accompagner dans la conception et la mise en œuvre d'un parcours structurant destiné aux managers et aux représentants du personnel.

L'objectif : construire progressivement une culture managériale commune, fondée sur des repères partagés, des pratiques harmonisées et une vision collective du management au service des équipes et des personnes accompagnées.

Le projet proposé par ASKORIA repose sur un parcours mixte et collaboratif, associant différentes modalités pédagogiques et espaces d'échanges, afin de favoriser l'appropriation concrète des contenus et le développement d'une dynamique collective durable.

Le programme s'articule autour de 4 dimensions majeures

4. La posture managériale vise à clarifier et consolider les fondamentaux managériaux de la Fondation. Il s'agit de renforcer une culture commune fondée sur la responsabilisation, la confiance, l'autonomisation des équipes et la coopération entre acteurs. Le parcours permet également de questionner les pratiques managériales au regard des enjeux actuels du secteur : qualité de vie au travail, reconnaissance, engagement professionnel et prévention de l'usure professionnelle.

2. Dans un contexte de fortes tensions sur les métiers de l'accompagnement, la santé au travail et la prévention des risques professionnels constituent un enjeu prioritaire. Le programme vise à outiller les différents acteurs afin d'intégrer pleinement les questions de santé au travail dans les pratiques quotidiennes : prévention des risques psychosociaux, attention portée aux conditions de travail, régulation collective et développement d'environnements de travail soutenant.

3. Le projet accorde une place centrale à la qualité du dialogue social. En réunissant managers et représentants du personnel au sein d'une même dynamique d'apprentissage, la Fondation fait le choix d'une approche favorisant l'écoute mutuelle, la compréhension des rôles de chacun et le développement d'échanges constructifs. L'ambition est de consolider le socle de connaissance et un climat social propice à la coopération et à la recherche de solutions partagées.

1. La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels & pratiques RH a pour objectifs de professionnaliser les pratiques RH et d'accompagner les managers dans la conduite des entretiens et le suivi des parcours professionnels. Le programme contribue ainsi à développer des pratiques plus cohérentes, plus sécurisées et davantage orientées vers l'accompagnement des compétences, l'évolution professionnelle et la fidélisation des collaborateurs.

Pour soutenir cette transformation, le cabinet conseil mobilise une ingénierie pédagogique plurielle articulant plusieurs formats complémentaires : formations, ateliers de co-développement, retours d'expérience, séminaires et conférences thématiques et espaces de réflexion collective. Un Groupe Transversal est mis en place afin de contribuer à la production du futur corpus managérial

de la Fondation : référentiels (guide bonnes pratiques), repères communs (charte), principes d'action et outils structurants destinés à inscrire durablement cette évolution dans les pratiques.

Cette démarche globale, exigeante et profondément collaborative, permet au cabinet conseil d'ASKORIA de mobiliser pleinement son expertise en accompagnement des transformations, en ingénierie pédagogique et en développement des dynamiques collectives.

À travers ce projet, ASKORIA affirme sa capacité à concevoir des dispositifs sur mesure, articulant formation, accompagnement stratégique et intelligence collective, au plus près des enjeux des organisations du secteur sanitaire, social et médico-social ; une mission pluriannuelle qui illustre l'engagement d'ASKORIA et de son cabinet Conseil à accompagner les organisations dans des transformations à fort impact humain, en conciliant performance collective, qualité du dialogue social, attention portée aux professionnels au service de l'accompagnement des personnes accompagnées.



Focus recherche : les parcours d'accès aux soins des jeunes vulnérables en milieu rural

Depuis plusieurs années, le CereiSo (Centre de Recherche Interdisciplinaire Solidarités et Société) d'ASKORIA s'est fortement investi sur la question des parcours d'accès aux droits et aux services : la recherche PARACCES sur les parcours d'accès des personnes en situation de handicap et RESPIRAE sur les rapports d'éloignement aux services publics en sont 2 exemples

Ce rapport d'activité 2025 place le focus sur une problématique spécifique au croisement d'enjeux émergents : les parcours d'accès aux soins des jeunes vulnérables en milieu rural.

Le « **parcours** » s'est imposé progressivement depuis les années 80-90 comme une référence institutionnelle et professionnelle dans les domaines de l'emploi, de la formation, de la santé, de l'action sociale....

Alors que le « parcours » est surtout appréhendé par les acteurs institutionnels et professionnels du point de vue de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes, la recherche en sciences sociales l'aborde plus souvent en termes de parcours de vie. Afin de mieux identifier de quelles manières les dimensions sociale, géographique et temporelle s'articulent et expliquent les conditions d'accès aux services et aux soins, la notion de parcours d'accès, inspirée des travaux en géographie de la santé donne la possibilité d'étudier les interrelations entre les parcours de vie et les parcours institutionnels des personnes (Vialard, Bochaton, et Charreire, 2019). Le parcours d'accès désigne l'ensemble des étapes que la personne franchit (ou ne parvient pas à franchir) pour accéder à un service ou un droit, de l'identification du besoin à l'obtention de l'aide (service, prestation). Ainsi, une approche par les « parcours » invite à considérer de quelles manières les choix des individus s'inscrivent dans des contextes économiques, sociaux, familiaux, culturels et territoriaux qui conditionnent en partie ces choix (Caradec et al., 2012).



Schématisme d'un parcours d'accès aux services et aux droits. - ASKORIA. 42

La recherche **PADJER** réalisée par le CereiSo et l'École des Hautes Etudes en santé Publique (EHESP), en partenariat avec le Département d'Ille-et-Vilaine, explore les parcours empruntés par les jeunes vivant en milieu rural pour accéder aux lieux d'accueil social : mission locale, associations, structures départementales, dispositifs numériques... Mené en Bretagne, ce travail analyse les logiques de recours ou de non-recours, les informations auxquelles les jeunes ont accès, leurs difficultés concrètes (mobilité, visibilité des services, confiance, numérique) et les solutions qu'ils mobilisent pour trouver de l'aide. Appuyée sur 25 entretiens réalisés auprès de jeunes de 17 à 29 ans et sur des échanges avec les professionnels du territoire, l'étude permet de mieux comprendre quels lieux sont spontanément utilisés ou au contraire évités, comment les jeunes s'informent sur les services qui existent et ce qui favorise, ou freine, l'accès aux services dans les zones rurales.

Pour en savoir plus :

- Une présentation des résultats de la recherche PADJER réalisée (2021-2025) au sujet des parcours d'accès aux services d'aide pour les jeunes ruraux, s'est tenue le jeudi 9 avril 2026, sur le Campus de Rennes d'ASKORIA, dans le cadre des journées « Balises » organisées par le Ti Lab (replay bientôt disponible).
- [Le rapport et la synthèse de la recherche sont disponibles en ligne](#) sur le site Internet d'ASKORIA et plusieurs articles sont en cours de publication.

L'International

Les données « Mobilités »

Mobilités individuelles : **57** apprenants accompagnés pour leur formation pratique à l'étranger

38 Educateurs-trices
spécialisé-e-s

7 Educateurs-trices
de jeunes enfants

5 Assistant-e-s
de service social

4 Moniteurs-trices
éducateurs-trices

1 Accompagnant-e
éducatif-ive et social-e

1 Technicien-ne
de l'intervention sociale et familiale

1 Moniteur.trice
d'atelier

Destinations privilégiées : Le Québec, l'Europe (Belgique, Pologne, Allemagne, Espagne, Italie, Roumanie), l'Afrique (Sénégal, Maroc, Togo), l'Amérique latine (Brésil)... et, pour rester en France, les Territoires d'Outre Mer que sont La Martinique et la Réunion

Mobilités collectives : **33** apprenants accompagnés dans le cadre de voyages d'études

8 Directeurs-trices
d'établissement ou de service d'intervention sociale

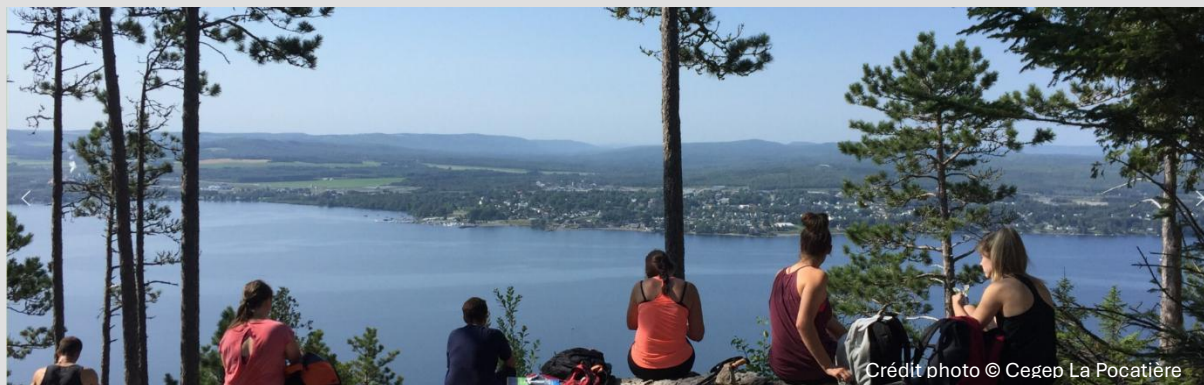
13 Educateurs-trices
spécialisé-e-s

Destinations privilégiées : Belgique, Hongrie, Autriche et Sénégal

12 Educateurs-trices de jeunes enfants

L'aventure de 2 éducatrices spécialisées au Québec : un retour à la vie étudiante au Témiscouata

Dans le cadre d'un partenariat entre ASKORIA le CEGEP¹ de la Pocatière, un dispositif innovant est proposé aux tout récents diplômés d'ASKORIA à l'issue de leur parcours de formation d'Éducateur spécialisé et de Moniteur éducateur. Les diplômés Educateurs spécialisés peuvent ainsi suivre une année complémentaire de formation théorique et pratique au Québec en vue d'obtenir le Diplôme d'Études Collégiales « Techniques d'Éducation Spécialisée » (DEC TEC). Le dispositif est désormais ouvert aux diplômés Moniteurs éducateurs, lesquels suivront deux années de formation complémentaire pour se présenter à l'obtention de de même Diplôme d'Études Collégiales. Ils sont accueillis sur le Campus de Témiscouata - l'un des 3 du CEGEP de la Pocatière - lieu d'études unique, aux frontières du Nouveau-Brunswick,



¹ CEGEP : Collège d'Enseignement Général et Professionnel. Un cégep est un type d'établissement d'enseignement collégial public et unique au Québec. Il est post-secondaire et pré-universitaire, et dispense des programmes généraux, professionnels, académiques ou une combinaison de ces programmes).

2 éducatrices spécialisés, diplômées en 2025 à l'issue de leur parcours de formation, la première sur le Campus de Lorient, la seconde sur celui de Saint-Brieuc, ont vécu cette expérience ; témoignages.

Regards des apprenantes

Qu'est-ce qui vous a poussées à venir étudier au Québec, sur le Campus du Témiscouata exactement ? L'expérience correspond-elle à vos attentes ?

Jeanne Trichard, diplômée du Campus Saint-Brieuc

Lorsque nous a été présenté le projet et l'expérience professionnelle et que qu'il allait pouvoir nous apporter, j'ai tout de suite voulu participer. Mon objectif en venant ici était clair : enrichir mes compétences dans le domaine de l'éducation spécialisée. Et c'est exactement ce que je vis aujourd'hui ! Durant nos cours, nous avons abordé des thématiques comme le trauma complexe, le trouble du spectre de l'autisme (TSA), la déficience intellectuelle et beaucoup d'autres notions qui sont complémentaires avec mon cursus suivi à ASKORIA.

Qu'est-ce que vous pensez que cette expérience a pu vous apporter ?

Eloane Cariou, diplômée du Campus de Lorient

Cette expérience va me permettre de grandir personnellement et professionnellement ; d'abord en me permettant de sortir de ma zone de confort, par la découverte des différences de modes de vie entre la France et le Québec. Ce projet viendra également compléter ma formation et mon diplôme obtenu en France. Je vais aussi pouvoir visiter le pays et rencontrer de nouvelles personnes.

Jeanne Trichard

Cette expérience renforce mon sentiment de légitimité en tant que professionnelle. Le Cégep nous transmet des outils que je vais pouvoir utiliser pour appuyer mon propos. Au-delà de l'apprentissage, c'est aussi une expérience très enrichissante sur le plan humain. Même mon vocabulaire professionnel a évolué : par exemple, je parle désormais d'identification des forces et des défis, ce qui change ma façon de percevoir le travail social.

Comment avez-vous été accueillies ?

Eloane et Jeanne

Grâce à la gentillesse et à la disponibilité des personnes rencontrées, nous avons pu construire nos habitudes de vie sur le territoire Québécois. Nous avons été soutenues dans notre adaptation, et ce, grâce à leur accueil et à leur écoute de nos besoins. Nous nous sommes senties attendues par tous et toutes : des activités étaient prévues, l'entrée dans nos logements était organisée... Les professionnels avaient anticipé nos souhaits de nous procurer une voiture et de trouver un travail.

Regards des formateurs québécois

Quel a été votre ressenti quant à leur arrivée ?

Claudia Beaulieu, enseignante de littérature

J'avoue que j'ai ressenti beaucoup de curiosité ! Le Campus du Témiscouata se situant en milieu très rural, j'avais hâte de rencontrer ces jeunes femmes courageuses qui avaient choisi notre tranquille coin de pays pour s'installer pendant un an. Puisqu'elles viennent elles aussi de la campagne, leur adaptation semble se passer à merveille. Elles apprécient la beauté de la nature. Elles ont eu la chance jusqu'ici de profiter des dernières chaleurs de l'été au bord du lac Témiscouata et d'admirer les couleurs flamboyantes de l'automne !

Quel impact la présence de ces étudiantes internationales a sur votre Campus ? Comment cela se passe-t-il en classe et sur le terrain ?

Karel Côté, coordonnatrice de département et enseignante en éducation spécialisée

J'ai observé un impact sur toute la communauté témiscouataine : tout le monde s'est mobilisé pour accueillir les étudiantes comme tout Québécois ou Québécoise a la réputation de le faire, c'est-à-dire avec beaucoup de bienveillance et de respect. Les deux étudiantes françaises ont apporté un lot d'expériences personnelles et professionnelles qui nous inspirent et nous donnent le goût d'en apprendre plus encore sur elles et sur leur pays.

Claudia Beaulieu

En ce qui concerne la classe de Littérature québécoise, je peux dire que c'est très agréable d'avoir partagé avec elles la culture d'ici tout en découvrant des éléments de la leur. Elles ont fait preuve d'une grande ouverture et d'une rigueur remarquables. Je sens que les autres étudiants et étudiantes ont pris du plaisir à échanger avec leurs collègues françaises sur tous les sujets.

Info | Société | Éducation | Côte-Nord

Le Témiscouata accueille ses premiers cégépiens issus de l'international



Six étudiantes françaises ont intégré la technique d'éducation spécialisée du Cégep de La Pocatière offerte à Témiscouata-sur-le-Lac, en complément de leur formation en France.

PHOTO: ANDRÉ-GAGNON / VIBRANTIQUE QUÉBEC

Plusieurs défis à l'arrivée

Les six étudiantes sont arrivées à la mi-août et sont déjà bien intégrées, notamment grâce à l'aide de la population.

« On a fait appel au public pour trouver des chambres, des logements, et on a eu une belle réussite de ce côté-là », témoigne la directrice du campus du Témiscouata, Edith St-Amand. Le campus a aussi eu l'appui des organismes du milieu pour accueillir les étudiantes, tels que Carrefour Jeunesse-Emploi, Service Accès-Emploi et la maison des jeunes l'Entre-Deux.

« Deux semaines après leur arrivée, la majorité des étudiants avaient déjà un emploi », se réjouit-elle.

Outre le logement, l'emploi et l'adaptation à un milieu rural, le transport est aussi un grand défi.

« On n'a pas d'autobus, pas de taxi, ce qui fait que c'est un peu difficile de se déplacer, se rendre à l'épicerie, sortir, visiter. Ce qui fait que nos étudiantes, pour la plupart, ont déjà acheté une automobile usagée », mentionne la directrice, qui souligne au passage qu'elle-même et le corps enseignant ont prêté main-forte aux jeunes femmes dans leur quête d'un véhicule d'occasion.



Étienne Carlier, président du groupe d'étudiants internationaux admis au Campus du Témiscouata du Cégep de La Pocatière.

PHOTO: ANDRÉ-GAGNON / VIBRANTIQUE QUÉBEC

« Quand je suis arrivée, je me suis dit : wow, c'est beau ! Il y a quand même de très beaux paysages ici », relate la jeune femme.

Plusieurs défis à l'arrivée

Les six étudiantes sont arrivées à la mi-août et sont déjà bien intégrées, notamment grâce à l'aide de la population.

« On a fait appel au public pour trouver des chambres, des logements, et on a eu une belle réussite de ce côté-là », témoigne la directrice du campus du Témiscouata, Edith St-Amand. Le campus a aussi eu l'appui des organismes du milieu pour accueillir les étudiantes, tels que Carrefour Jeunesse-Emploi, Service Accès-Emploi et la maison des jeunes l'Entre-Deux.

« Deux semaines après leur arrivée, la majorité des étudiants avaient déjà un emploi », se réjouit-elle.

Outre le logement, l'emploi et l'adaptation à un milieu rural, le transport est aussi un grand défi.

« On n'a pas d'autobus, pas de taxi, ce qui fait que c'est un peu difficile de se déplacer, se rendre à l'épicerie, sortir, visiter. Ce qui fait que nos étudiantes, pour la plupart, ont déjà acheté une automobile usagée », mentionne la directrice, qui souligne au passage qu'elle-même et le corps enseignant ont prêté main-forte aux jeunes femmes dans leur quête d'un véhicule d'occasion.

Source : Radio Canada
Lire la suite de l'article
sur <https://ici.radio-canada.ca/>



La relation aux employeurs

Une instance régionale dédiée : le Comité d'Orientation Stratégique Employeurs

« *Penser - Agir - Projeter ensemble* » annonçait d'emblée l'objectif du Comité d'Orientation Stratégiques Employeurs, nouvelle instance partenariale réunissant professionnels d'ASKORIA et représentants d'employeur.

Imaginé et lancé en 2023, le « COSE » d'ASKORIA, scène régionale, œuvre à construire les conditions de l'emploi durable sur les territoires bretons; cette démarche de coopération pérenne vise à croiser et rapprocher les attentes du milieu professionnel avec celles de la formation, traduit la prise de conscience de l'existence indéniable de relations institutionnelles entre les employeurs et ASKORIA, répond à la volonté commune de travailler dans la proximité et la régularité, dans le partage de valeurs.

La création du COSE est venue concrétiser l'aspiration des employeurs et de notre organisme de formation à jouer ensemble un rôle clé pour mieux articuler les besoins en compétences des terrain et le levier de transformation que constitue la formation.



Après 18 premiers mois consacrés à installer durablement cet espace en l'inscrivant comme un rendez-vous important dans l'agenda des structures employeurs, le COSE entre en 2025 dans sa deuxième saison ; une saison #2 où les objets suivants auront été au cœur des travaux, au sein du COSE comme sur plusieurs autres scènes d'animation de la relation.

Les scènes d'animation de la relation ASKORIA - Employeurs



Les Alumni : mentorat et relation aux recruteurs plébiscités

Faire du réseau un levier de réussite de la dynamique de développement d'ASKORIA

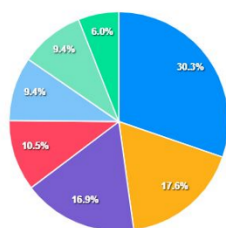
En 2024 nous écrivons le réseau des Alumni d'ASKORIA, une communauté en construction et à fort potentiel. En 2025, faisons un zoom sur l'activité forte en matière d'employabilité et sur le mentorat identifié comme ressource et partage, car le réseau, avec la plateforme Askoria Datalumni, ouvre de réelles opportunités d'emploi.

Un réseau identifié par les recruteurs

1 516 recruteurs ont fait le choix de rejoindre le réseau pour venir y déposer leurs offres d'emplois et de stages (plus de 10 000 offres d'emplois et de stages publiées en 5 ans) ; en moyenne, ce sont 150 offres qui disponibles en continue, renouvelées chaque jour et adressées par voie électronique aux quelques 2 000 membres du réseau qui ont paramétré leur profil en conséquence.

Que disent vos alumni ?

Alumni : qu'attendez-vous du réseau alumni ?



- Trouver des opportunités d'emploi
- Contribuer la vie de l'école (jury, interventions, témoignages,...)
- Participer à des événements (afterworks, conférences, ateliers,...)
- Découvrir l'actualité de l'école et les portraits d'anciens
- Autre
- Retrouver mes anciens intervenants et camarades
- Recruter au sein du réseau

6 %

de vos alumni sont
des recruteurs

L'employabilité , en chiffres

+10 000

offres d'emploi, stage et alternance publiées

+/- 150

à pourvoir

8,4%

offres publiées sur la plateforme sont pourvues par le réseau Askoria

Un intérêt partagé par les membres de la communauté

Alumni, étudiants en formation, collaborateurs, intervenants et acteurs de l'écosystème « Economie Sociale et Solidaire » composent 5 500 des 7 000 membres volontaires actifs sur la plateforme ASKORIA Datalumni, soit 78% de la Communauté.

Depuis septembre 2024, les membres de la communauté peuvent postuler aux offres d'emploi et de stage directement via la plateforme ; les candidats sont essentiellement les Alumni (44%), puis les acteurs de notre écosystème (26%), loin devant puis les étudiants en formation (11%).

Depuis le lancement de la plateforme en avril 2021, 8,4 % des offres d'emploi publiées ont été pourvues en passant par cet outil (*% calculé sur le nombre de répondant au questionnaire envoyé aux recruteurs*).

Constat : bilan très positif et fort intérêt fort porté à cette fonctionnalité « Offres d'emploi et de stage » proposée par la plateforme ; un potentiel à exploiter plus encore en communiquant et en mobilisant davantage les apprenants à s'inscrire

Le jeu du mentorat : une dynamique solidaire d'entraide investie par les Alumni pour « être ressource pour l'autre et redonner du pouvoir d'agir »

Le principe du mentorat : sur une durée de 6 mois maximum, un travail entre deux personnes membres de la plateforme se construit à partir d'une initiative bénévole dans laquelle un mentor accompagne un filleul mentoré dans l'accompagnement et la résolution d'une problématique liée à son parcours de formation, son projet professionnel.



39 binômes de mentorat se sont mis en place, enregistrant de très bons taux de satisfaction.

*Une activité naissante, un potentiel à développer dans le réseau.
Nous comptabilisons 688 propositions de mentorat émanant à 95 % d'Alumni.
La démarche, quand elle est connue par les étudiants, rencontre un vif intérêt et vient compléter leur accompagnement.
Cette activité pourrait également être proposée aux futurs apprenants dans leurs enquêtes métiers en amont de l'entrée en formation lorsque ces prospects intégreront la plateforme.*

Mots de mentors

« Très bonne expérience que ce mentorat. Mon tuteur avait besoin d'un coup de pouce pour le rattrapage d'un Domaine de Compétences. Je lui ai donné quelques pistes et elle a fait le job. Son DC a finalement été validé 🎉 ».

« Une très belle rencontre. Mon binôme maîtrise son projet et construit sa demande de manière très claire et précise. Je mesure à chaque rencontre l'enrichissement de sa pensée et de sa réflexion professionnelle ».

« Au niveau mentorat nous avons eu des échanges pour préparer les écrits certificatifs avec beaucoup de progression pour mon filleul ».

Mots de mentorés

« Mon mentorat a été super. En peu de temps mon mentor a su m'expliquer en détail les points faibles de mon dossier. Il est très dynamique dans ses explications. Et aujourd'hui, je suis diplômée du DECESF grâce à son aide. UN Super Mentor »

« Une aventure vraiment stimulante dans le processus de mémoire ! »

Le mentorat s'est très bien passé ! Ma mentore m'a beaucoup aidée dans la prise de recul sur mon dossier et m'a apporté beaucoup d'écoute, de soutien dans mes difficultés lors de mon stage. Elle est d'une aide très précieuse !

« Je suis ravie et contente de pouvoir échanger avec ma mentore. Elle me m'aide beaucoup et me guide dans la préparation de mon dossier de pratique professionnelle. Nous avons eu l'occasion de nous rencontrer une fois à ASKORIA. C'était vraiment enrichissant comme rencontre !
Merci à la plateforme DATALUMNI de m'avoir offert ce genre d'accompagnement ».

RSE : ASKORIA aux côtés de la Région

Poursuivant notre engagement d'acteur responsable, notre Association a bénéficié en 2025 de premiers accompagnements de l'Agence Décllic, Cabinet de conseil et de formation en durabilité missionné par le Conseil régional de Bretagne.

L'amorce a porté sur la structuration de notre démarche d'amélioration continue et la priorisation de nos enjeux RSE sur ses 3 piliers puis la construction afférente d'un plan de progrès. Sur le pilier social, l'accent porte essentiellement sur la gestion des compétences et les enjeux de l'inclusion ; sur le pilier économique, l'innovation est posée comme centrale ; la protection des ressources, le numérique responsable et l'éco-conception sur le pilier environnemental.

SOCIAL	Gestion des compétences	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une politique « RSE » avec un axe formation Structurer les parcours de formation interne en intégrant un volet RSE Développer un outil de gestion des compétences permettant d'identifier et de suivre les compétences et expertises des salariés, leurs besoins et évolutions
	Organisation de la RSE	<ul style="list-style-type: none"> Viser l'obtention d'un Label (x. Lucie 26000) Intégrer la RSE dans le projet politique associatif
	Egalité et inclusion	<ul style="list-style-type: none"> Poser et affirmer, nos valeurs, nos ambitions, notre position sur les questions de diversité et d'inclusion
ENVIRONNEMENT	Protection des ressources	<ul style="list-style-type: none"> Accentuer notre politique d'achats responsables des fournitures Réaliser des diagnostics énergétiques sur nos Campus
	Numérique responsable	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les salariés et apprenants au numérique responsable Poursuivre la politique de reconditionnement du matériel informatique
	Eco et socio-conception	<ul style="list-style-type: none"> Disposer d'un outil de mesure d'impact dans les choix de conception de formation
ECONOMIE	Innovation	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer la RSE dans le projet politique associatif Développer des capsules vidéo RSE FOAD à destination des équipes pédagogiques Développer des capsules vidéo pédagogiques RSE FOAD à destination transversale de l'ensemble des apprenants et acteurs pédagogiques

Cet appui de l'Agence Décllic en 2025 est venu opportunément prendre le relai de la mission confiée en 2022 au Cabinet D&K « Derwenn et Kaouen », et s'achevant fin 2025 ; une mission visant à dresser le diagnostic de maturité et du fonctionnement d'ASKORIA au regard du référentiel RSO du ministère de l'enseignement supérieur ; 3 phases de travail se sont succédé, avec autant de livrables et de recommandations : diagnostic conduit auprès de l'ensemble des parties prenantes de notre organisme de formation, externes comme internes, étude de mobilité et mesure du bilan carbone.





Inclusion : la diversité est la norme

Un nombre significatif d'apprenants concernés

Nous observons une croissance significative du nombre d'apprenants ayant des besoins spécifiques ces cinq dernières années, pour raison de santé. Ils représentent aujourd'hui 10 à 12% des effectifs en formation, pourcentage qui varie d'une formation à l'autre. Ce chiffre inclut les personnes avec des besoins spécifiques au sens large, c'est-à-dire, avec ou sans reconnaissance administrative d'un handicap ou présentant une maladie invalidante ou une problématique de santé passagère.

Est observée depuis deux ans une évolution des profils sollicitant les référents inclusion d'ASKORIA sur chacun des Campus, notamment les plus jeunes, pour raison de santé mentale et un accroissement des situations complexes nécessitant des aménagements multiples, en organisme de formation, en examen et sur site qualifiant. Les situations de handicap cognitif et de handicap moteur sont les plus nombreuses.

Les aménagements sont très diversifiés : matériel ergonomique, soutien individualisé pour les dossiers écrits, accès à des espaces de repos, allongement du parcours de formation...

Nous n'observons pas de différence quant au nombre d'arrêts de parcours de formation et au taux de réussite au diplôme entre apprenants avec ou sans besoins spécifiques.

Un engagement fort

Pour répondre aux enjeux de l'inclusion, ASKORIA a restructuré les ressources humaines dédiées et l'éco système sur cet axe. L'équipe ad hoc est aujourd'hui constituée d'une déléguée à l'inclusion, d'une coordinatrice à l'inclusion et de trois référents handicap. L'organisation par territoire permet de répondre en proximité et avec réactivité aux apprenant : chaque référent inclusion communique activement avec les acteurs internes et externes concernés sur son territoire d'intervention.

Les axes structurants de la mission des référents inclusion sont : la communication, l'évaluation des besoins et la co-construction d'un Plan d'Accompagnement Personnalisé, les procédures relatives aux aménagements d'épreuves d'examen. Nous avons créé des outils structurants et sécurisé les procédures. La communication en amont de l'entrée en formation a été renforcée, afin de repérer et d'anticiper l'évaluation des besoins d'aménagements. Une communication incitative qui sous-tend le message « *Ici, vous pouvez en parler, nous pouvons prendre en compte vos besoins spécifiques* » a été un levier fort d'identification des personnes concernées et de sécurisation des parcours.

La fonction de « référent handicap » dans un organisme de formation ne saurait se réduire à la gestion des aspects techniques et administratifs ; il s'agit aussi et surtout de disposer et mobiliser des compétences à même de poser un cadre relationnel de confiance et de sécurité, lequel va permettre à l'apprenant de communiquer, de solliciter lorsqu'il a besoin, à tout moment de son parcours.

Une dynamique collective

Il faut emporter tout l'écosystème au service des défis de l'inclusion que notre organisme de formation doit et se doit de relever chaque jour. ASKORIA a impulsé une dynamique de formation des référents inclusion, afin qu'ils acquièrent des compétences expertes, nécessaires à l'exercice de leur mission, en direction des personnes concernées et des équipes internes. L'équipe a suivi de nombreuses

actions de formation proposées par les partenaires tels que l'Agefiph et a participé à des évènements dédiés : webinaires de l'Université des Référents Handicap, forums, salons organisés par les partenaires tels que Cap emploi...

La déléguée à l'inclusion et la coordinatrice à l'inclusion exercent une veille documentaire et réglementaire active. Chaque référent inclusion est ensuite chargé de communication en direction des acteurs clefs du parcours de formation ainsi et de l'ensemble des services d'ASKORIA. Le référent inclusion s'assure du lien entre l'équipe pédagogique et les sites qualifiants, lesquels doivent être associés à la réflexion sur le parcours de l'apprenant et à la mise en œuvre des Plans d'Accompagnement Personnalisés.

Un partenariat solide

Il faut savoir identifier, mobiliser, coordonner toutes les ressources internes et externes au service du parcours de l'apprenant. Aussi, nous avons développé un réseau et partenariat actif autour des enjeux de l'inclusion.

- Les parcours Oasiss, financés par l'association OETH (Objectif Emploi des Travailleurs Handicapés) sont en augmentation cette année. Ce dispositif d'accompagnement en amont d'un parcours de formation permet aux personnes reconnues en situation de handicap ou en cours de l'être, de définir un choix métier dans le secteur sanitaire ou social, de sécuriser et de concrétiser ce projet d'orientation professionnel avec soutien et guidance à toutes les étapes du projet.
- Nous avons signé fin 2024 une convention de partenariat avec l'EPNAK, acteur clef qui intervient sur l'ensemble de la Région, et que nous sollicitons notamment pour des Dispositifs de Formation Accompagnée.

Des axes de progression

Notre ambition à venir est de s'ancrer dans une conception universelle de l'apprentissage : passer d'une logique de compensation individuelle davantage en vigueur à ce jour, à une logique de dispositifs de formation plus inclusifs. Des défis constants nous animent, tels que « *animer son cours de manière plus inclusive* », « *développer davantage la collaboration avec les terrains employeurs sur ce sujet de l'inclusion en formation et en emploi* », « *faire bon usage des outils numériques en lien avec la compensation du handicap* »... afin de s'inscrire davantage dans une logique de développement d'un « environnement capacitant » (Fernagu Oudet, 2007).

Quelques chiffres

- **297** entretiens individuels réalisés
(entre référents inclusions et apprenants)
- **135** Plans d'Accompagnement Personnalisés rédigés
- **104** aménagements de certification réalisés
- **Parcours OASISS**
 - **136** demandes informations sur ce dispositif
(candidats uniquement)
 - **68** parcours accompagnés



Qualité - conformité

2025, ASKORIA construit son CFA

16 octobre 2024, la création d'un Centre de formation pour Apprentis est approuvée en assemblée générale extraordinaire. Décembre 2024, ASKORIA obtient par extension de son certificat Qualiopi, la mention sur l'activité « apprentissage ».

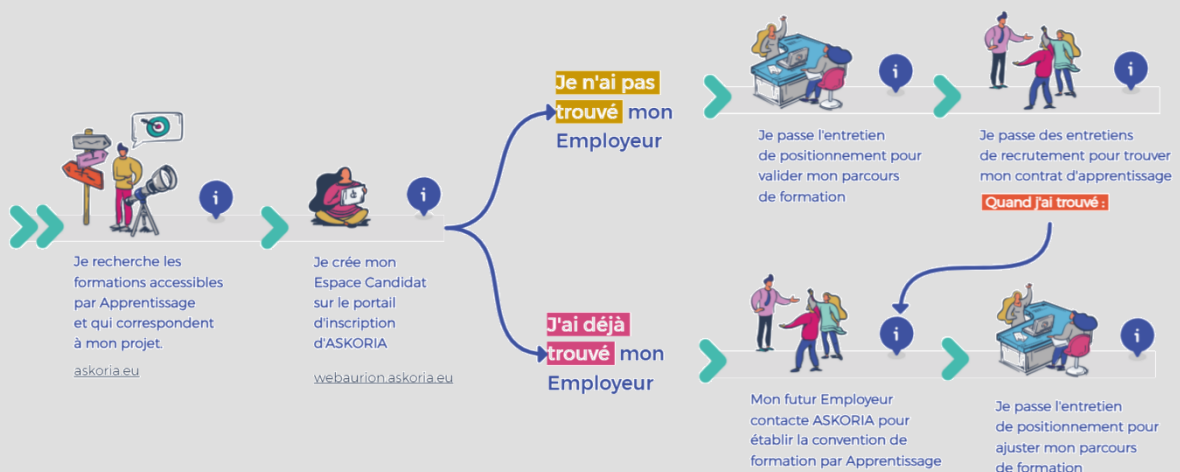
Les 32 indicateurs du référentiel Qualiopi sont passés en revue durant 3 jours d'audit. Tous les voyants sont au vert.

Cette année 2025 aura permis de penser la structure du CFA sur différents plans - juridique, commercial, pédagogique, administratif...- et préparer les équipes à déployer ses activités à compter de 2026 ; une montée en charge progressive du volume d'apprentis est attendue dès le printemps 2026. »

Devenir Apprenti.e des solidarités

Vous souhaitez apprendre les métiers du social et des solidarités par la voie de l'Apprentissage ?

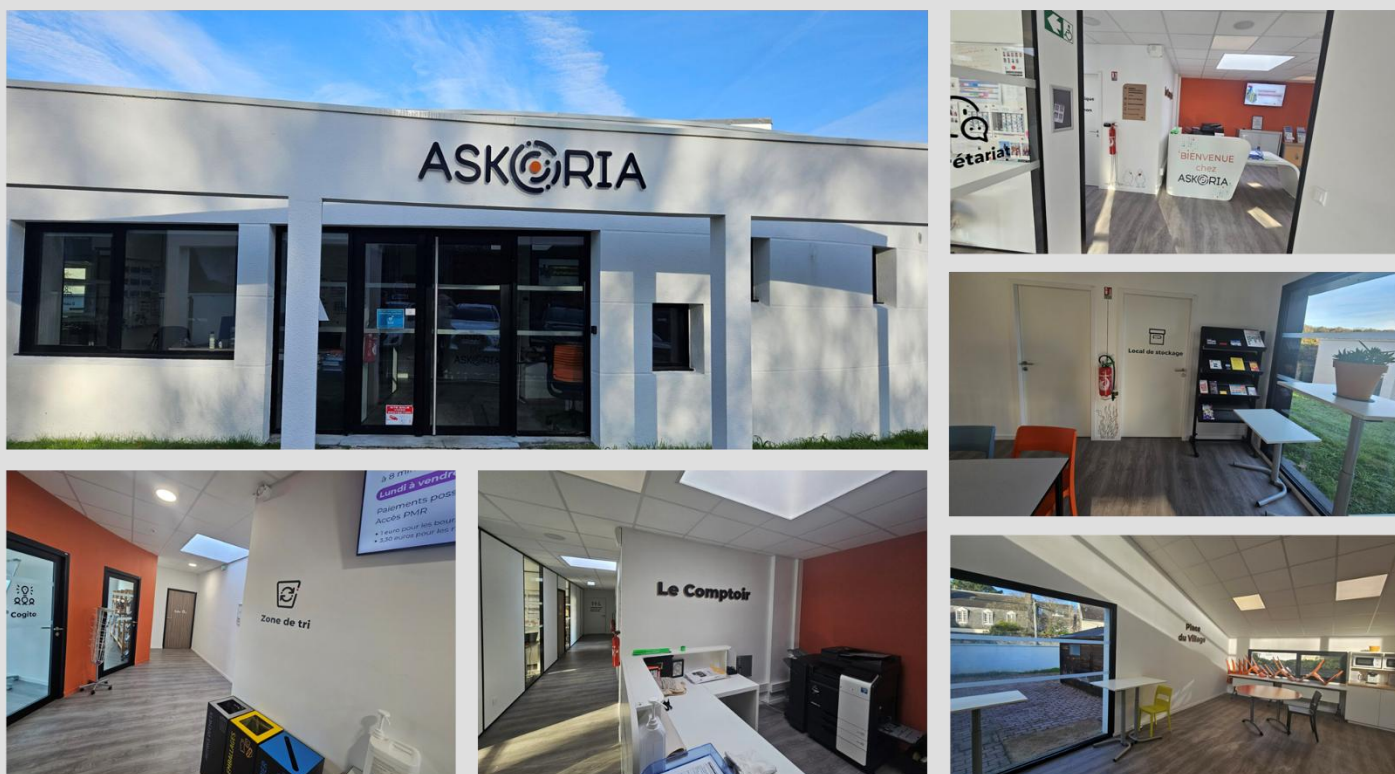
Le Centre de Formation d'Apprenti.e-s (CFA) d'ASKORIA vous montre le chemin pour démarrer votre apprentissage !

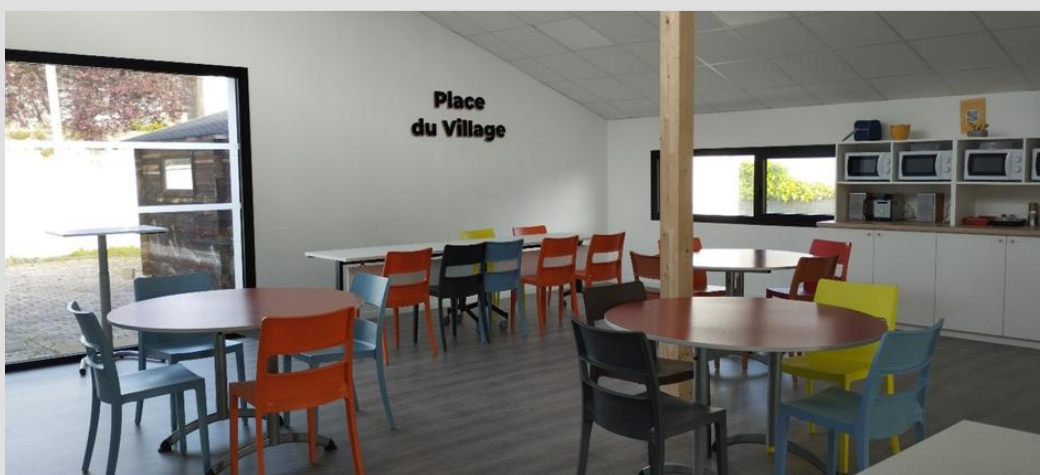


Un nouveau Campus à Morlaix

Dans le cadre de sa stratégie de développement et de modernisation de ses implantations, ASKORIA a franchi une nouvelle étape avec l'ouverture de son nouveau Campus de Morlaix le 18 août 2025, permettant d'accueillir les nouvelles promotions d'étudiants et stagiaires. Déjà présent sur le territoire depuis plusieurs années, mais jusqu'alors installé dans des locaux anciens devenus vétustes et inadaptés aux besoins actuels des apprenants, des salariés et des partenaires, l'Association a souhaité se doter, sur le Finistère, d'un outil à la hauteur de ses ambitions. Ce nouveau Campus, situé 10 rue Daumesnil, marque ainsi un véritable changement d'échelle et empreinte les attributs fonctionnels et esthétiques marqués du sceau de la qualité, tant pour les apprenants que pour les équipes, les partenaires et le grand public.

Les premiers mois d'exploitation confirment pleinement la pertinence de cet investissement : amélioration significative des conditions d'accueil et d'apprentissage, renforcement de l'attractivité du Campus et consolidation de l'ancrage territorial d'ASKORIA. Les nouvelles infrastructures, mieux dimensionnées et plus fonctionnelles, permettent également d'envisager le développement de nouvelles formations et de répondre plus efficacement aux attentes des partenaires économiques locaux. Ce nouvel équipement constitue ainsi un levier stratégique pour accompagner la croissance de nos activités et soutenir notre positionnement sur le territoire.





Ressources Humaines

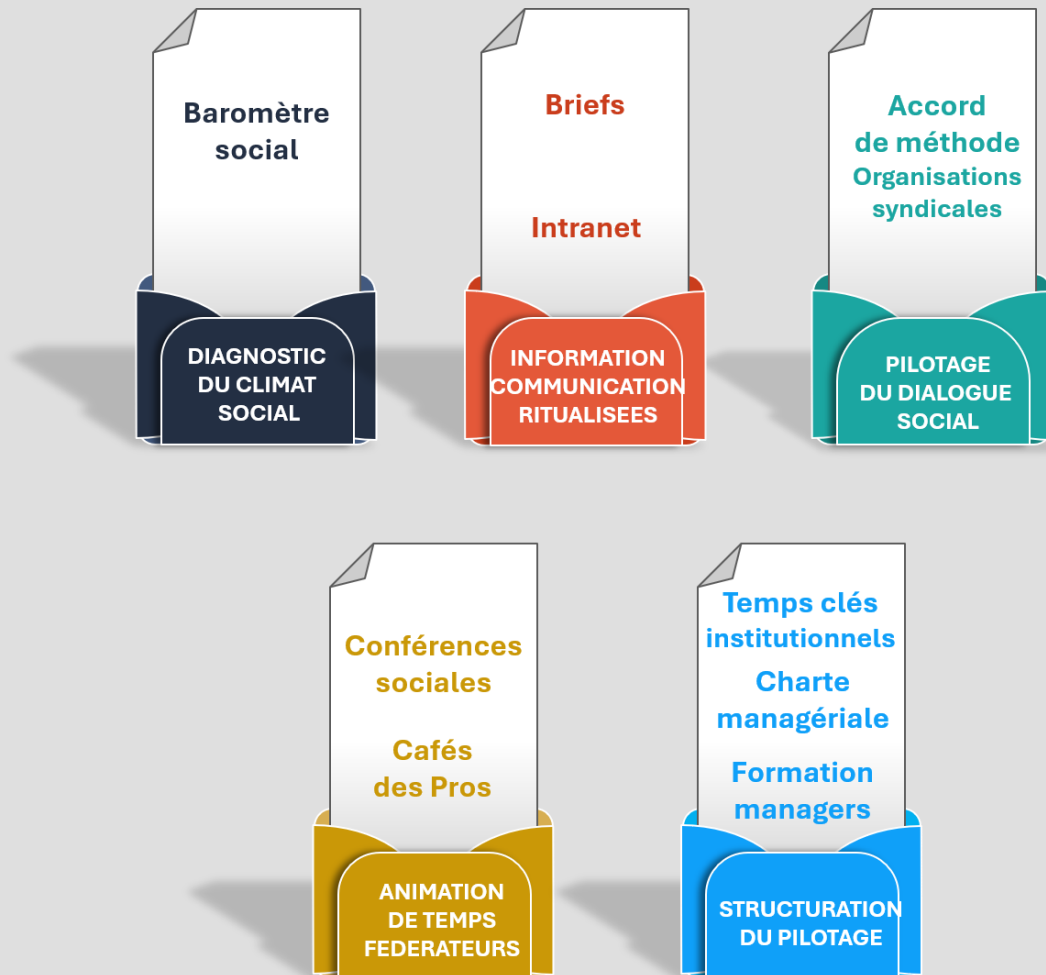
Dans un contexte social, sociétal et financier de plus en plus contraint, il est plus que jamais primordial de porter une attention marquée à la Qualité de Vie au Travail, et cela même au-delà de l'obligation portée par la responsabilité employeur. Cadres et non cadres doivent pouvoir bénéficier de conditions de travail sereines et travailler dans un environnement clair.

Mesure du climat social et ritualisation de temps institutionnels d'information et d'échanges

Avec volontarisme, Il s'est agi alors pour notre association, en 2025 :

- De **mesurer, diagnostiquer notre climat social** : nous avons choisi, en nous adossant à nos compétences internes, de construire un **baromètre social**, structuré et étalonné scientifiquement, afin de garantir : confidentialité des données, protection des datas et objectivité de l'analyse ; première brique à cette évaluation, celle des risques psychosociaux. Comparable par passation annuelle, ce temps « zéro » de la mesure en 2025 devra nous permettre de nous situer et d'ajuster nos modalités d'accompagnement des salariés et structurer l'organisation du travail ;
- De s'astreindre à **communiquer régulièrement** sur les évolutions, les étapes et les informations institutionnelles :
 - Mise en œuvre des « **Briefs** », séquences visio courtes d'une heure maximum, ouvertes à l'ensemble des personnels : actualités institutionnelles, bilans travaux structurants, présentation de projets ;
 - Travail sur l'**Intranet** : pour une nouvelle ergonomie favorisant l'autonomie et la recherche rapide d'information.
- De **piloter le dialogue social** : un accord de méthode a été signé en ce sens avec les deux organisations syndicales, et l'employeur afin :
 - de structurer notre méthodologie de travail,
 - d'établir les thématiques sur lesquelles nous souhaitons négocier : dialogue social, gestion des emplois et des parcours professionnels, qualité de vie et des conditions de travail...
 - de rendre lisible et explicite l'organisation des négociations et du dialogue social.
- D'**animer des temps fédérateurs**, de partage du commun :
 - Les **conférences sociales**, à l'issue desquelles 15 engagements clés de l'employeur ont été élaborés et sont évalués en 2026 avant d'entamer la deuxième saison
 - Redéfinir nos engagements réciproques ;
 - Accompagner les parcours et les évolutions professionnelles ;
 - Faire évoluer les organisations du travail ;
 - Améliorer nos pratiques managériales et collaboratives ;
 - Construire un cadre de travail soutenable et équilibré.
 - Les **cafés des pros**, appelant sur la base du volontariat des salariés, selon leurs appétences et compétences autour de diverses thématiques transversales : apprendre autrement, formation pratique, coordination scientifique, intelligence artificielle, scénarisation pédagogique, La Source...

- De **structurer le pilotage** par :
 - L'organisation des temps clés institutionnels : réunion des cadres de directions, réunions des cadres hiérarchiques et fonctionnels, comités de suivi...
 - La mise en place d'une formation pour les managers hiérarchiques, construite en 2025 puis engagée en 2026 ;
 - La réalisation d'une charte managériale.



La diversité de chacun de ces piliers structurants concourt à organiser, avec méthode, l'ensemble des éléments fondateurs d'une animation des ressources managériales ; véritable constellation, elle situe chaque salarié, individuellement et collectivement, et constitue un marqueur identitaire fort.

Un dialogue social réactif

Au-delà de la Négociation Annuelle Obligatoire ouverte en mars, les partenaires sociaux se sont rencontrés à diverses occasions. Tout d'abord, pour signer un accord de méthode, une première pour ASKORIA, pour ensuite mener des négociations sur le dernier trimestre sur la thématique du dialogue social, qui malheureusement n'ont pas abouti. Cet accord de méthode, couvrant la période allant de septembre 2025 à juin 2026, a continué à être déroulé en 2026 avec des négociations autour de la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels.

En mai 2025, l'ensemble des salariés ont participé à la première édition des conférences sociales. Ces temps répondent au souhait de travailler avec les collaborateurs sur des éléments de conduite du projet d'ASKORIA : au-delà de la visée du renforcement du dialogue social en relation directe avec le personnel, chaque salarié était invité à proposer des solutions concrètes, à venir nourrir et adapter notre système managérial et à réfléchir sur ces orientations du nouveau projet politique de notre Association, en cours de réécriture.

Une écoute active des salariés

Face à la situation économique et financière inédite rencontrée en ce début 2025, les partenaires sociaux, soucieux de l'impact que cela pourrait avoir sur la santé et le bien-être au travail, ont souhaité sonder les salariés sur leurs perceptions.

En juin, un baromètre social « nouvelle version » a été lancé, construit à partir d'un outil connu et reconnu au niveau international sur les plans académiques, scientifiques et éthiques : le Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSQ (Questionnaire psychosocial de Copenhague). S'appuyant sur une démarche scientifique validée et garantissant la confidentialité, ce baromètre a intégré en complément des items historiquement abordés, des questions ciblant l'évaluation des risques psychosociaux au travail : exigences professionnelles, autonomie, reconnaissance, soutien social, sens du travail...

Près de 72% des salariés ont répondu à ce baromètre, nombre suffisamment représentatif pour permettre l'analyse des réponses ; des restitutions ont été faites aux salariés sous la forme de communications écrites et de « Briefs » ; un plan d'actions a été lancé pour travailler en priorité sur les deux points suivants : la charge et le rythme de travail, l'exigence cognitive.

Destiné à être reconduit chaque année dans le cadre d'une étude longitudinale permettant de mesurer les évolutions de perception des salariés, la deuxième édition du baromètre a été lancée en avril 2026.

ASKORIA

activateur de solidarités

SIÈGE SOCIAL

2 avenue du Bois Labbé
CS 4438 - 35042 RENNES Cedex



WWW.ASKORIA.EU

CAMPUS DE LORIENT

7 rue des Montagnes
56 108 LORIENT
02 22 21 20 35
lorient@askoria.eu

CAMPUS DE MORLAIX

10 rue Daumesnil
29600 MORLAIX
02 98 63 23 00
morlaix@askoria.eu

CAMPUS DE RENNES

2 avenue du Bois Labbé
35000 RENNES
02 99 59 41 41
rennes@askoria.eu

CAMPUS DE SAINT-BRIEUC

12 rue du Vau Méno
22000 SAINT-BRIEUC
02 96 78 86 20
saintbrieuc@askoria.eu

CAMPUS DE VANNES / SAINT-AVÉ

22 rue de l'Hôpital - BP 10
56896 SAINT-AVÉ
02 22 21 20 35
vannes@askoria.eu

ASK@RIA

activateur de solidarités

2025

Rapport d'activité

