

RAPPORT ANNUEL 2025

RAPPORT MORAL

2025

Durant cette année 2025 notre réseau a une fois de plus démontré sa capacité à aller de l'avant, à créer, à innover dans un écosystème mouvant et un contexte national préoccupant. En effet, son implication et son engagement ont donné lieu à la mise en œuvre de cinq commissions de travail, nommées Ruches – Gouvernance, Seniors, Entreprise, Pédagogie et Communication. Si le séminaire stratégique qui s'est tenu en février dans le cadre du Dispositif DLA, dont l'appui s'est achevé au cours du premier semestre, a illustré cette dynamique créative par une forte participation et un travail collectif productif, toutefois le calendrier de mise en œuvre se trouve aujourd'hui quelque peu décalé. En effet, seules deux ruches – Gouvernance et Senior - ont réellement fonctionné en 2025 donnant des résultats probants mais notamment pour la ruche Senior en attente de la mise en route des autres ruches. Ce travail se prolongera en 2026 et nous devrions être prêts pour préparer les futurs contrats pluriannuels d'objectifs 2029/2034. Je remercie avec une grande reconnaissance les équipes et les membres du Conseil d'administrations qui, en plus de leurs missions propres si prenantes, ont consacré du temps bénévole au renouveau de notre réseau.

Je veux souligner deux points d'attention qui devraient nous obliger dans les mois à venir. D'une part, le principe d'associer les membres élus du conseil d'administration au travail des ruches s'est trouvé limité par le peu de présence de ces administrateurs, comme leur peu de participation présentielle aux instances de notre association. Sans doute un renforcement de l'engagement bénévole au sein de notre association INTERMIFE serait à consolider par des rencontres et des ateliers ad-hoc pour accompagner et valoriser nos administrateurs bénévoles. D'autre part, la ruche Pédagogie n'a pas encore trouvé ses co-pilotes, ce qui semble significatif d'un manque de vision à l'heure de la diffusion de l'Intelligence artificielle (IA) dans tous les métiers de conseil. Notre ADN, profondément marqué par notre philosophie personnalisante et notre pédagogie de la Guidance Professionnelle Personnalisée, qui s'est toujours adapté aux évolutions technologiques depuis 40 ans, se doit d'appréhender cette révolution en cours. A ce propos, on observe que le terme de Guidance qui a pu sembler désuet à certains, est largement diffusé aujourd'hui dans les sphères économiques, sociales, éducatives et technique comme dans l'IA !

En plus de nos grands chantiers stratégiques en cours, notre association a poursuivi sa mission de coordination, d'appui aux MIFE et d'ingénierie et je remercie avec gratitude notre coordinatrice Sabrina Tête pour son travail parfois éprouvant d'animation, ses compétences en élaboration de projet et en reporting ainsi que ses qualités de relation avec les services de la Région, que je remercie pour leur présence à nos côtés et pour leur soutien. Les quatre livrables qui vous seront présentés montrent l'ampleur de ce travail, qui va favoriser l'innovation au sein de notre réseau.

2025 a été une année encore très productive avec de nouveaux projets et partenariats, en direction des entreprises comme les ateliers « Seniors actifs » avec son format original ludique et pédagogique qui a renforcé nos liens avec le MEDEF régional, et le projet « Passerelles emploi » à visée de prévention de la désinsertion professionnelle, qui a renforcé notre partenariat avec la DREETS et les CARSAT. Notre relation avec l'Etat se vit aujourd'hui au travers des appels à projets, qui permettent de proposer des actions innovantes et de poursuivre ainsi notre recherche action.

A l'aube d'un prochain contrat pluriannuel d'objectif, notre relation avec l'exécutif régional devrait s'approfondir par des rencontres constructives, pour un avenir confiant de notre réseau associatif.

Agnès Berjon

Présidente

RAPPORT D'ACTIVITE 2025

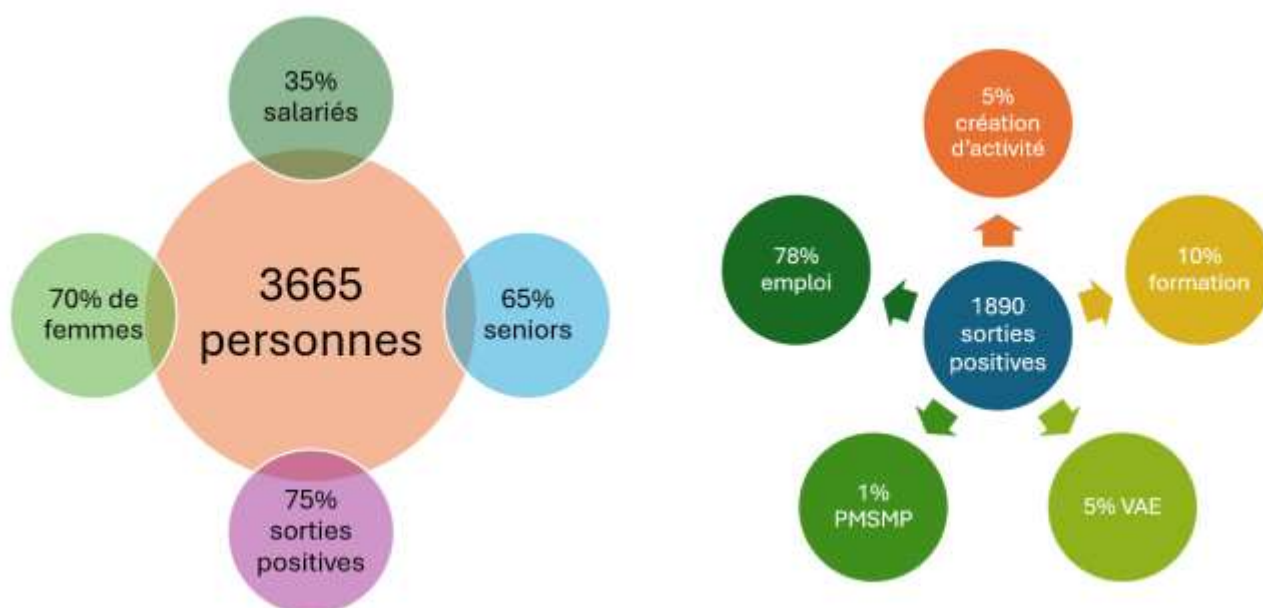
En 2025, le réseau INTERMIFE AURA a poursuivi ses missions autour de trois axes définis dans la convention pluriannuelle d'objectifs avec la Région : accompagner les publics cibles, seniors et salariés fragilisés, dans la sécurisation de leurs parcours professionnels ; renforcer le lien avec les entreprises du territoire, en particulier les TPE et PME ; et animer le réseau régional pour harmoniser les pratiques et développer des partenariats structurants.

En 2025, la coordination Intermife AURA a été assurée par Sabrina TETE et par la mise à disposition de personnel de la MIFE 73 pour l'appui administratif et comptable (17.5% ETP), en légère baisse par rapport à 2024 (17.98 % ETP).

I. L'activité 2025

► L'accueil du public

En 2025, les MIFE ont accompagné **3665 personnes** (en hausse de 3.6 %). **Notre objectif régional a été atteint.**



Les personnes accompagnées sont majoritairement des femmes (70%), des salariés (62%), de niveau 4 ou infra (68.5%), seniors (65%).

Le taux de sortie positive **est de 75%**, soit 1890 personnes qui ont retrouvé un emploi, sécurisé leur parcours, accédé à une formation ou à une VAE, ou se sont engagées dans un parcours de création d'activité.

► Lecture analytique : des publics plus fragilisés, des parcours mieux sécurisés

Un contexte régional significatif : le nombre de demandeurs d'emploi progresse de +4,2 % en Auvergne-Rhône-Alpes, atteignant 642 187 personnes. Les seniors restent particulièrement exposés : avec plus de 163 300 seniors inscrits à France Travail fin 2025, leur durée moyenne de chômage atteint 582 jours, soit près du double des 25-49 ans. Dans le même temps, les offres d'emploi reculent de 16 % sur l'année.

Les seniors accompagnés sont exposés à deux types de ruptures : 5 % font suite à un licenciement économique (contre 2 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi), et 13 % à un licenciement non économique (contre 7 %), ce qui inclut notamment les licenciements pour inaptitude médicale. En 2024¹, plus de 14 000 licenciements pour inaptitude ont été enregistrés dans la région, dont près de la moitié (43 %) sont des salariés de plus de 50 ans.

L'indicateur le plus significatif de l'année pour notre réseau est l'allongement des parcours d'accompagnement. Les situations en cours au 31 décembre progressent de +35,6 % (855 en 2024 contre 1 159 en 2025). Cet allongement ne traduit pas un ralentissement de l'activité mais reflète au contraire une intervention plus précoce, sur des situations plus complexes, dans une logique de prévention plutôt que de réponse aux ruptures déjà consommées.

Cet investissement dans la qualité des parcours produit des résultats mesurables : le taux de sorties positives progresse de 63 % à 75 % (+12 points en un an), les sorties sans solution régressent de -37 % (984 en 2024 contre 616 en 2025), et les sorties vers la création d'activité bondissent de +117 % (46 en 2024 contre 100 en 2025), témoignant d'une diversification des solutions face aux difficultés d'accès à l'emploi salarié classique.

Un élément transversal mérite d'être souligné : la forte présence féminine parmi les publics accompagnés (70 % de femmes), alors que les données France Travail montrent un équilibre global. Cette surreprésentation s'explique notamment par la concentration de l'emploi féminin dans les services à la personne, le médico-social et le commerce — secteurs structurellement marqués par l'usure professionnelle, les temps partiels et les ruptures contraintes.

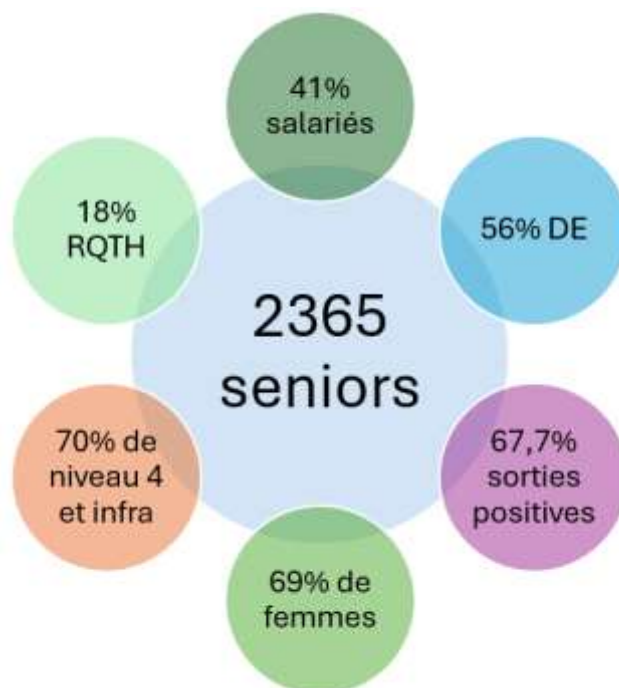
Pour les salariés fragilisés, la stabilité des volumes (+28 % de services rendus par personne) masque une transformation plus profonde : les situations se complexifient, les fragilités apparaissent plus tôt, et les demandes d'accompagnement deviennent plus stratégiques. Contrairement à l'idée reçue selon laquelle l'expérience protégerait de l'épuisement, c'est précisément le milieu de carrière (tranche d'âge dominante dans les publics MIFE) qui constitue une période particulièrement exposée. En 2024, plus d'un salarié sur quatre a connu au moins un arrêt de travail, pour une durée moyenne de 39,5 jours.

¹ Les chiffres 2025 ne sont pas encore accessibles.

► Focus séniors

Les séniors représentent 65% des publics accompagnés (+ 2% par rapport à 2024).

Nous avons accompagné 2365 séniors pour un objectif à 2200



En ce qui concerne les sorties positives, nous sommes à 67.7 % de sorties positives, 78 % des sorties positives sont des reprises ou du maintien en emploi, 8% se sont engagés dans un parcours de création d'activités, 11% sont entrés en formation, 3 % se sont engagés dans une VAE et 1% ont mobilisé une PMSMP.

Le profil type d'un sénior accompagné au sein d'une MIFE est une femme, de niveau 4 ou infra, demandeur d'emploi.

► Focus salariés

Nous avons accompagné 1300 salariés (Soit 100% des objectifs).

Le profil type est une femme, de niveau 4 ou infra.

87% des accompagnements ont une issue positive, majoritairement de l'accès ou maintien dans l'emploi.



II. Les actions menées en 2025

▶ Nos actions phares

1) Ateliers « Seniors actifs »

Les ateliers « Seniors actifs » ont été déployés en 2025 dans le cadre d'un partenariat avec le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes, les MEDEF territoriaux et le réseau INTERMIFE, avec le soutien de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes.

Ce dispositif vise à prévenir la désinsertion professionnelle des salariés seniors et à favoriser leur maintien durable dans l'emploi en intervenant directement auprès des entreprises, en particulier les TPE et PME. Il poursuit quatre objectifs complémentaires : sensibiliser les dirigeants et professionnels RH aux enjeux du vieillissement au travail, lutter contre les stéréotypes liés à l'âge, outiller les entreprises sur leurs obligations légales et les dispositifs mobilisables, et promouvoir une gestion anticipatrice des parcours en seconde partie de carrière.

Les ateliers s'adressent principalement aux dirigeants de TPE et PME, responsables RH, DRH, managers de proximité ainsi qu'aux responsables formation et référents compétences.

Le format retenu, court et ludo-pédagogique, combine un jeu interactif : « Défis RH des années d'or » permettant d'aborder concrètement les enjeux juridiques et managériaux liés aux seniors, et un temps de « Focus Seniors » consacré à la présentation des dispositifs existants et à l'identification de premières pistes d'action. Ce format favorise les échanges entre pairs et la transposition immédiate des acquis dans les pratiques professionnelles.

En 2025, trois ateliers ont été organisés dans le Puy-de-Dôme (14 février), la Drôme (18 février) et l'Ain (20 mars). Ils ont réuni 45 participants représentant 43 entreprises issues de secteurs variés (industrie, transport, commerce, services, agroalimentaire, conseil, intérim, formation, secteur associatif). Dans l'Ain, près de 50 % des participants provenaient du réseau MIFE, illustrant la complémentarité opérationnelle entre les MEDEF territoriaux et les MIFE.

L'évaluation fait apparaître un niveau de satisfaction très élevé : 96 % de satisfaction globale et 100 % des participants déclarent avoir renforcé leurs connaissances en matière de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle. Les retours qualitatifs soulignent la richesse des échanges, le caractère concret du format et l'utilité immédiate des apports.

Ce projet illustre la capacité du réseau à s'inscrire dans des partenariats régionaux structurants et à jouer un rôle de tiers de confiance entre entreprises, institutions et acteurs de l'emploi. Ces ateliers devraient être reconduits en 2026 sous réserve de financement.

2) Webconférence « Déconstruire les stéréotypes et révéler le potentiel des talents expérimentés »

Organisée le 15 mai 2025 dans le cadre du Festival UNIQUES de France Travail, cette webconférence a été portée conjointement par la direction régionale de France Travail et le réseau INTERMIFE. Elle était animée par Audric Mazziotti, docteur en psychologie cognitive.

L'objectif était d'agir sur les représentations liées à l'âge au travail, identifiées comme un frein majeur au maintien en emploi et au recrutement des seniors. La webconférence visait à déconstruire les stéréotypes persistants, à diffuser des apports issus de la psychologie cognitive et sociale, et à accompagner les entreprises et professionnels de l'emploi vers des pratiques RH plus inclusives et intergénérationnelles.

Elle s'adressait à un public mixte composé de dirigeants et responsables RH, d'acteurs de l'emploi et de la formation ainsi que de partenaires institutionnels, dans une logique systémique visant à agir simultanément sur les représentations des employeurs et des accompagnateurs.

Le format distanciel a permis une diffusion régionale large. Cette conférence a réuni 69 participants issus de plusieurs territoires d'Auvergne-Rhône-Alpes (57 à distance et 12 en présentiel).

Les apports ont permis de mieux comprendre les mécanismes cognitifs à l'origine des biais liés à l'âge, d'identifier leurs impacts sur les décisions RH (recrutement, mobilité, évaluation) et d'ouvrir des pistes d'action concrètes.

3) Passerelle Emploi – Parcours régional de prévention de la désinsertion professionnelle

Déployé de juillet à décembre 2025 avec le soutien de la DREETS, le dispositif Passerelle Emploi a été coordonné à l'échelle régionale par le réseau INTERMIFE et mis en œuvre par plusieurs MIFE sur les territoires : la Drôme, le Rhône (Beaujolais) et la Haute-Savoie. Il a été mis en place en partenariat avec la CARSAT, les services de santé au travail (AST), France Travail, Cap Emploi, des organismes de formation, des entreprises et des structures de l'ESS.

En parallèle, le Puy-de-Dôme a engagé une déclinaison territoriale du dispositif, financée sur des crédits locaux et inscrite dans une temporalité distincte (fin prévue en mars 2026). Cette action a bénéficié de l'ingénierie, des outils méthodologiques et de l'animation régionale, illustrant la capacité d'essaimage du modèle régional.

Le dispositif vise à prévenir les ruptures professionnelles liées à des problématiques de santé en accompagnant des salariés fragilisés vers des trajectoires professionnelles réalistes et durables. Il poursuit **plusieurs objectifs structurants** : intervenir en amont de l'inaptitude, sécuriser les parcours de salariés confrontés à une fragilisation physique ou psychique, favoriser le maintien en emploi lorsque cela est possible ou accompagner des reconversions adaptées, et structurer la coordination emploi-santé-entreprises. Il s'adresse principalement à des salariés majoritairement âgés de plus de 45 ans, confrontés à des problématiques de santé physique ou mentale, parfois en arrêt longue durée ou à risque d'inaptitude.

Un webinaire régional de lancement a été organisé afin de réunir les partenaires et les entreprises des 4 départements : « Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi : un défi collectif » - Il a réuni 38 participants.

Le parcours proposé combinait ensuite ateliers collectifs (remobilisation, gestion du stress, exploration de pistes compatibles avec la santé), diagnostics individuels, rencontres entreprises, visites de structures de l'ESS et élaboration d'un plan d'action personnalisé.

En 2025, 42 personnes ont été accompagnées, orientées principalement par la CARSAT, les services de santé au travail, France Travail, Cap Emploi ou repérées via les MIFE. Au total, 40 entreprises ont été informées, 26 visitées et 33 partenaires emploi-santé mobilisés. 13 PMSMP ont été réalisées, 11 sorties vers l'emploi ou la formation ont été enregistrées et 4 entretiens de recrutement ont eu lieu. Chaque participant est reparti avec un plan d'action formalisé. 3 manifestations territoriales de clôture ont été organisées réunissant les participants, les entreprises et partenaires du projet.

Les résultats du Puy-de-Dôme feront l'objet d'une consolidation à l'issue du parcours en 2026.

Au-delà des résultats quantitatifs, le dispositif a structuré durablement les coopérations territoriales en matière de prévention de la désinsertion professionnelle, confirmant la capacité du réseau à soutenir des parcours coordonnés et à ancrer durablement les coopérations locales.

4) Accompagnement collectif à la VAE – Partenariat ANFH

Le projet d'accompagnement collectif à la VAE, piloté par le réseau en partenariat avec l'ANFH, a été déployé en 2025 sur les territoires de l'Ain et de l'Isère, dans les secteurs : sanitaire, social et médico-social.

Il vise à sécuriser les parcours de qualification de salariés expérimentés confrontés à des tensions de recrutement et à des enjeux de fidélisation des compétences. Les objectifs sont de faciliter l'accès à la certification, de sécuriser des parcours VAE longs et exigeants, de prévenir les ruptures liées à l'usure et de répondre aux besoins en compétences des employeurs.

Les publics concernés sont des salariés du secteur public engagés dans des parcours vers des diplômes tels qu'Aide-soignant, Éducateur spécialisé, Moniteur éducateur, Éducateur de jeunes enfants ou Assistant de service social.

Les parcours collectifs combinent accompagnement méthodologique collectif, appui individualisé et lien étroit avec les établissements employeurs, avec une temporalité adaptée aux contraintes des salariés.

En 2025 :

- ❖ Dans l'Ain, 16 accompagnements ont été menés à terme, avec 13 recevabilités obtenues sur le diplôme d'Aide-soignant, 2 livrets 2 déposés, 1 validation totale et 1 validation partielle.
- ❖ À Voiron, 6 personnes sont toujours engagées en module 3 et 7 recevabilités ont été obtenues.
- ❖ En Isère, 22 personnes sont en cours d'accompagnement, avec 27 recevabilités obtenues et les premiers jurys attendus.

► Les actions en direction des entreprises

Same Sécu'R : appui RH aux entreprises et sécurisation des parcours

En 2025, 9 MIFE sur 11 ont mis en œuvre le dispositif Same Sécu'R, dispositif régional d'accompagnement à la sécurisation des parcours professionnels financé par le FSE. Ce dispositif constitue l'un des principaux leviers d'intervention du réseau auprès des entreprises, en particulier les TPE et PME, qui ne disposent pas toujours de ressources RH structurées.

En 2025, Same Sécu'R a permis de sensibiliser environ 1 200 entreprises, de réaliser 240 diagnostics RH et d'accompagner 1 200 salariés dans la construction ou la sécurisation de leur parcours professionnel.

Les employeurs mobilisent le dispositif principalement autour de trois enjeux : le recrutement sur des métiers en tension, la montée en compétences des équipes et l'accompagnement des salariés dans leurs transitions professionnelles — entretiens professionnels, formation, reconversion, prévention de l'usure. Du côté des salariés, les demandes portent sur la santé et l'usure au travail, la redynamisation professionnelle, l'accès à la formation, la VAE et la création d'activité.

Le dispositif illustre la capacité des MIFE à jouer un rôle d'interface entre les besoins des entreprises et les parcours des salariés, en articulant accompagnement individuel et appui collectif aux organisations.

Rapprochement avec les entreprises : des actions de proximité sur les territoires

Au-delà de Same Sécu'R, les MIFE ont déployé en 2025 un ensemble varié d'actions visant à rapprocher directement entreprises et publics accompagnés. Ces initiatives prennent des formes multiples selon les territoires : job datings classiques ou inversés, clubs emploi, visites d'entreprises et circuits des métiers, forums locaux ou régionaux, animation du réseau « Les entreprises s'engagent » ou actions avec les MEDEF territoriaux.

Ces formats « hors les murs » répondent à un double objectif : permettre aux publics accompagnés de se confronter concrètement aux réalités du marché du travail local, et faire évoluer les représentations des employeurs vis-à-vis des profils seniors ou fragilisés. Plusieurs de ces actions ont débouché sur des périodes de mise en situation professionnelle (PMSMP), des entretiens de recrutement ou des contrats directs.

► L'animation et la professionnalisation du réseau

En 2025, le réseau a maintenu un rythme soutenu d'animation interne : 9 réunions de réseau entre les directions, 1 séminaire stratégique en février, et 4 échanges de pratiques thématiques à destination des conseillers et des directions. Ces espaces collectifs jouent un rôle essentiel dans la cohésion du réseau et l'harmonisation des pratiques entre MIFE.

Une action de professionnalisation sur la protection des données (RGPD) a été organisée en intra-réseau pour 32 participants.

Le chantier de refonte de la base de données régionale BD MIFE a également été poursuivi, avec un investissement significatif, afin de disposer d'un outil partagé plus fiable et plus précis pour le suivi des publics.



L'ensemble des MIFE a participé aux Matinales du SPRO en 2025, renforçant leur ancrage dans les dynamiques régionales du service public de l'orientation. Le réseau a également été représenté au Sommet pour l'Emploi des Seniors à Paris (Seniors Force Plus) et au colloque national sur l'emploi des seniors organisé par AEF.

► Les partenariats régionaux

En 2025, le réseau a consolidé plusieurs partenariats régionaux stratégiques. Avec le MEDEF AURA, la coopération s'est traduite par le déploiement concret des ateliers « Séniors Actifs » détaillés en section II.

Avec AG2R La Mondiale, 18 ateliers de préparation à la retraite ont été animés dans le cadre des accompagnements seniors, réunissant 189 participants sur l'année.

Le réseau est également intervenu à la Conférence Régionale du Sport (CRDS) pour présenter ses actions, et a approfondi sa relation avec CIBC ARA/Avenir Actifs, avec des rencontres au niveau des directions sur les complémentarités de services à développer en 2026.

Le partenariat avec Via compétences a été actif tout au long de l'année : participation aux assemblées générales, préparation des Matinales du SPRO, plan de professionnalisation, réunions du comité des réseaux et participation au Mondial des Métiers.

► Les relations avec la Région

Le dialogue avec la Région Auvergne-Rhône-Alpes s'est maintenu à un rythme régulier en 2025 : 3 bilatérales de suivi, 1 comité de pilotage et 1 réunion avec les directions, ainsi que 3 réunions

thématiques consacrées à l'offre de services. Ces échanges ont permis de suivre la mise en œuvre de la convention pluriannuelle d'objectifs, d'anticiper les ajustements pour 2026 et de maintenir une relation de confiance avec le financeur principal du réseau.

► La gouvernance

La vie associative d'INTERMIFE AURA a été marquée en 2025 par 4 conseils d'administration, 1 assemblée générale et 1 réunion de bureau.

L'année a également été celle de l'aboutissement de la démarche DLA lancée en 2024 : 7 réunions du comité de pilotage (composé de 5 membres, animé par une consultante extérieure) ont permis de poser les bases du projet stratégique du réseau. En découlent la mise en place des deux premières Ruches opérationnelles : Gouvernance et Seniors dont les travaux sont détaillés dans la partie IV de ce rapport. Ce processus représente un investissement collectif majeur, mené sur l'année par les directions et les élus du réseau.

► Les autres activités du réseau

Le réseau a poursuivi sa participation aux projets ERASMUS+, avec un séjour de 4 jours à Malaga permettant des échanges avec des partenaires européens sur les pratiques d'accompagnement des publics expérimentés.

LES LIVRABLES 2025 : UN TRAVAIL D'ANALYSE ET DE STRUCTURATION AU SERVICE DU RÉSEAU

En 2025, dans le cadre de la convention CPO et en plus de sa mise en œuvre opérationnelle, INTERMIFE a conduit un travail structurant de réflexion collective, avec l'analyse des données d'activité et la capitalisation des actions menées sur les territoires. Cela a donné lieu à la production de **quatre livrables** remis à la Région, chacun constituant un outil concret au service du réseau.

LIVRABLE 1 — Bilan des problématiques rencontrées par les publics cibles et enjeux associés 2024/2025

Ce document de référence consolide l'ensemble des problématiques de terrain identifiées par les MIFE auprès de trois publics : les seniors, les salariés fragilisés et les entreprises. Il s'appuie sur les retours de toutes les MIFE du réseau, enrichis d'illustrations territoriales chiffrées.

Pour les seniors, il démontre la réalité des discriminations liées à l'âge, l'ampleur de l'usure professionnelle, les inégalités d'accès à la formation et les fractures numérique et territoriale.

Pour les salariés fragilisés, il met en lumière des ruptures professionnelles multifactorielles où se cumulent problématiques de santé, fragilités sociales et perte de sens au travail.

Pour les entreprises, principalement les TPE et PME, il décrit les tensions de recrutement et le besoin d'une ingénierie RH de proximité.

Le document se conclut par cinq orientations prioritaires pour 2025–2027 : la sécurisation des trajectoires professionnelles, l'accès universel à la formation, la transformation inclusive des entreprises, la prévention des ruptures professionnelles et le renforcement de la gouvernance régionale.

LIVRABLE 2 — Plan d'action stratégique 2025

Ce document rend compte des actions engagées par le réseau à la suite de la démarche DLA, structurées autour de six axes : la gouvernance, l'accompagnement des seniors, la pédagogie orientée, la prise en compte de la santé mentale, le rapprochement avec les entreprises et la communication.

Le chantier le plus avancé est celui de la gouvernance : la Ruche s'est réunie quatre fois en 2025 et a conduit une révision statutaire quasi-achevée — 14 articles sur 16 ont été revus. Une consultation juridique sera lancée avant présentation en conseil d'administration.

Sur l'axe seniors, la Ruche a recensé l'ensemble des actions menées à l'échelle du réseau et produit deux matrices thématiques qui serviront de base à la formalisation d'une offre régionale modularisable en 2026.

Sur l'axe pédagogie/santé mentale, le déploiement du projet Passerelle Emploi sur quatre territoires (Drôme, Haute-Savoie, Rhône, Puy-de-Dôme) constitue la réalisation centrale.

Sur l'axe entreprises, les Ateliers Séniors Actifs ont permis de sensibiliser 43 entreprises en partenariat avec le MEDEF régional et les MEDEF territoriaux.

Les trois autres Ruches (Entreprise, Pédagogie, Communication) se réuniront dès janvier 2026, et l'ensemble des résultats sera présenté courant 2026.

Ce livrable traduit une année de mise en mouvement collectif : malgré un calendrier ajusté, le réseau a tenu ses engagements sur les axes prioritaires.

LIVRABLE 3 — Analyse régionale des publics accompagnés 2024/2025

Ce document de travail croise les données de suivi au 31 décembre 2024 et 2025 avec les remontées qualitatives des 11 MIFE. Il va au-delà des indicateurs régionaux en apportant deux éclairages complémentaires : une lecture par profil de public et une analyse territoire par territoire.

Sur les publics, l'analyse met en évidence deux évolutions qui ne ressortent pas des chiffres globaux. D'une part, la mobilisation croissante des MIFE en amont des ruptures : les partenariats renforcés avec la CARSAT et les services de santé au travail permettent désormais d'orienter des salariés avant que leur situation ne se dégrade, ce qui explique en partie la baisse relative des RQTH — non pas une amélioration de l'état de santé, mais une intervention plus précoce. D'autre part, la montée en puissance de la création d'activité comme trajectoire de sortie pour les seniors (+117 %), signe que le réseau diversifie ses réponses face aux difficultés croissantes de retour à l'emploi salarié.

Les analyses territoriales pour chacune des 11 MIFE croisent contexte socio-économique, dynamique d'activité et évolution qualitative des parcours. Cette analyse montre des dynamiques contrastées qui reflètent des stratégies d'intervention adaptées aux contextes locaux : certaines MIFE ont intensifié leurs parcours en réduisant les volumes, d'autres ont élargi leur activité grâce à un maillage partenarial renforcé. Ces différences ne traduisent pas des écarts d'efficacité mais une capacité d'adaptation qui constitue l'une des forces du réseau.

Ce document servira de base au dialogue avec la Région sur les objectifs 2026.

LIVRABLE 4 — Évolution de l'offre de services des MIFE en 2025

Ce document recense et analyse les transformations engagées dans les pratiques d'accompagnement à l'échelle du réseau. Il est structuré autour de trois axes.

Axe 1 – Remobilisation et accompagnement des seniors : la quasi-totalité des MIFE a développé ou renforcé une offre spécifique à destination des plus de 45 ans : clubs seniors et parcours collectifs (Entre Pairs Emploi en Roannais, Club Entre Pairs en Auvergne, Expertise et Avenir en Savoie), ateliers de confiance en soi (208 participants en Haute-Savoie), capsules vidéo en Drôme, action O2R sur plusieurs territoires. Ces dispositifs visent à rompre l'isolement, restaurer la confiance et sécuriser progressivement les transitions.

Axe 2 – Prévention de la désinsertion professionnelle et articulation santé-emploi : au-delà des parcours individuels accompagnés, le déploiement de Passerelle Emploi a produit des effets d'ancrage territorial durables — nouveaux partenariats avec la CARSAT, les services de santé au travail, implantation sur de nouveaux bassins comme le Beaujolais, reconnaissance accrue des MIFE comme interlocuteurs légitimes sur les transitions liées à la santé.

Axe 3 – Relation au monde économique et diversification des trajectoires : animation de réseaux d'entreprises (321 entreprises dans la communauté « Les entreprises s'engagent » dans l'Ain), formats innovants de mise en relation, VAE sectorielle dans la petite enfance en Ardèche, déploiement d'ACTIV'CRÉA en Roannais, Auvergne et Loire Sud pour intégrer l'entrepreneuriat comme trajectoire à part entière.

Au total en 2025, **les nouvelles actions du réseau ont permis d'accompagner directement plus de 650 personnes dans leurs transitions professionnelles, de toucher plus de 1 200 bénéficiaires à travers des actions collectives et de repérage, et de mobiliser plus de 200 entreprises sur les territoires.**

Ces quatre livrables permettent au réseau de mieux appréhender les publics qu'il accompagne et de mieux comprendre les évolutions en cours, d'objectiver son activité et de démontrer son impact, de structurer une offre plus lisible et cohérente à l'échelle régionale.

Au-delà des documents produits, ce travail représente un investissement collectif considérable des équipes et des directions des MIFE, tout au long de l'année. Il témoigne d'une volonté commune d'agir, non seulement sur le terrain, mais aussi sur la compréhension et la structuration de ce que le réseau fait.

RAPPORT FINANCIER 2025

INTERMIFE AUVERGNE RHONE-ALPES (AURA) est une association réseau financée principalement par la Région (subvention et convention Conseil régional), et par les cotisations de ses membres. Depuis 2023, par une convention pluriannuelle avec la Région Auvergne Rhône-Alpes, Intermife AURA perçoit l'intégralité des subventions des MIFE et les reversement à l'ensemble des MIFE. Pour cette gestion administrative, Intermife AURA perçoit un forfait annuel de 0,5% en provenance des MIFE sur leur montant de subvention CPO.

Le personnel administratif d'Intermife AURA est mis à disposition par l'association Guidance 73/MIFE de Savoie (postes secrétariat et comptabilité) et une salariée INTERMIFE AURA assure la fonction de coordination régionale.

L'exercice 2025 présente un déficit de 161.54 € (excédent de 414.92 € en 2024).

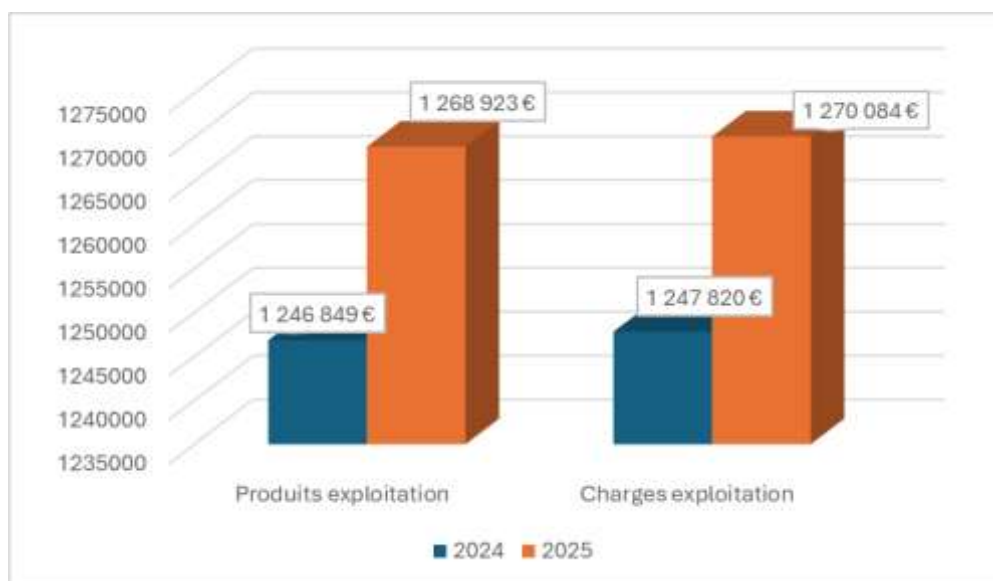
L'ensemble des produits s'élèvent à 1 269 922.75 € et les charges à 1 270 084.29 €.

Produits d'exploitation (hors produits financiers et exceptionnels) : 1 268 923 € en 2025 (1 246 849 € en 2024), soit une hausse de 22 074 € qui s'explique essentiellement par :

- ▶ Prestations accompagnement ANFH (conventions Intermife réalisées par les MIFE) plus important : +27 680 €
- ▶ Refacturations diverses (factures aux MIFE pour Glowbl, BD Mife) : +23 651 €

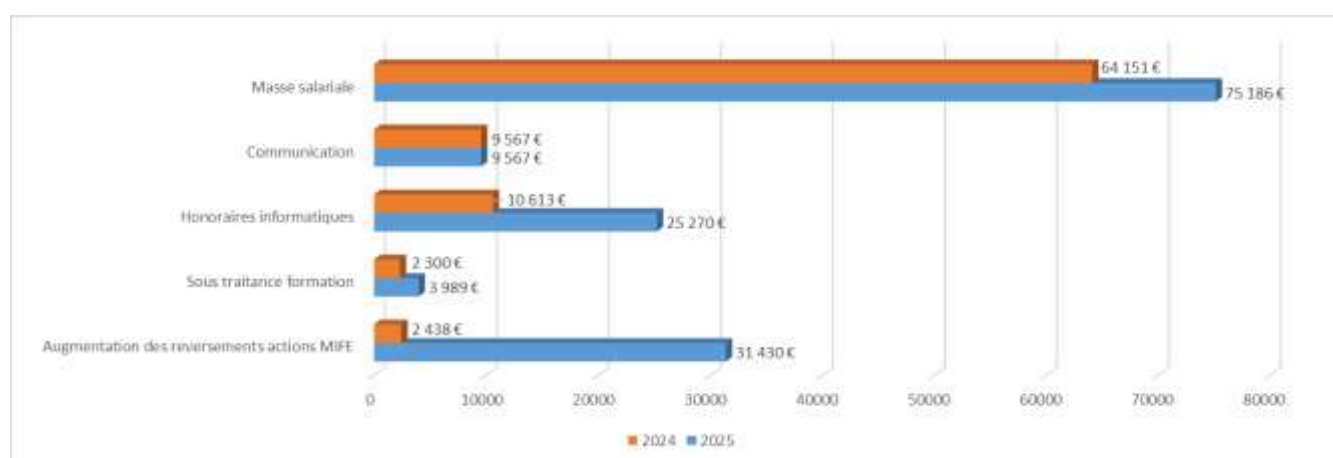
En revanche, certains postes ont diminué :

- ◆ Subvention CPO fixe des MIFE : -36 000 € (arrêt par la Région du financement complémentaire à la MIFE Auvergne)
- ◆ Transfert de charges (-1 638 €) suite à la nouvelle réglementation comptable, ce poste a été transféré dans un compte de charges



Charges d'exploitation (hors charges financières et exceptionnelles) : 1 270 084 € en 2025 (1 247 820 € en 2024) cette hausse des charges de 22 264 € s'explique par :

- ♦ Reversement aux MIFE pour l'action VAE ANFH : + 28 992 €
- ♦ Sous-traitance de formation : + 1 689 €, accompagnement VAE réalisé par la MIFE Ardèche
- ♦ Honoraires informatiques : + 14 657 €, développement de la nouvelle base de données BD Mife ainsi que l'adhésion à la plateforme visio Globwl
- ♦ Charges de personnel : + 11 035 €, dû au passage à 100 % de la coordinatrice régionale (10% sont refacturés à Intermife France)
- ♦ Fonds dédiés : + 6 000 €, une partie de la subvention CPO variable (part Intermife) a été comptabilisé en fonds dédiés car l'ensemble des livrables à remettre à la Région ont été finalisés en 2026



En revanche, certains postes, ont baissé :

- ♦ Arrêt de la subvention complémentaire de la Région à la MIFE Auvergne : - 36 000 €
- ♦ Aucun achat d'ouvrages : - 1 764 €
- ♦ Communication : - 4 215 € baisse de la prestation de communication

Bilan au 31/12/2025

Les fonds de l'association augmentent de 40 010 € à 45 849 € (+5 838 €) en raison des fonds dédiés de 6 000 € et du déficit de 162 €.

La trésorerie s'élève, au 31/12/2025, à 13 630 € (87 125 € fin 2024), en forte baisse en 2025 due en partie à l'obligation du paiement du solde du CPO variable aux MIFE sans avoir reçu les fonds de la Région.

Au 31/12/2025, la trésorerie permet de couvrir 1 mois de frais fixes.

Les dettes d'exploitation ont baissé en 2025 (- 229 356 €) dues principalement aux subventions de la Région qu'Intermife AURA doit verser aux MIFE (la part variable ayant été versé en intégralité aux MIFE avant la fin 2025).

Les subventions d'exploitation à recevoir ont baissé (- 162 454 €) car Intermife AURA a reçu plus d'acomptes en 2025.

➔ **Proposition d'inscrire le déficit de 161.54 € en report à nouveau.**

BILAN AU 31/12/2025

A C T I F				
Libellé	Brut	Amort.	NET 2025	2024
ACTIF IMMOBILISÉ				
Immobilisations Incorporelles	441,92	441,92	0,00	0,00
<i>Concessions brevets logiciels</i>	441,92	441,92	0,00	0,00
Immobilisations Corporelles	6 350,23	5 496,63	853,60	1 573,60
<i>Matériel</i>	1 285,46	1 285,46	0,00	0,00
<i>Matériel bureau+informatique</i>	5 064,77	4 211,17	853,60	1 573,60
TOTAL I	6 792,15	5 938,55	853,60	1 573,60
ACTIF CIRCULANT				
Créances Clients	43 141,65	0,00	43 141,65	28 786,53
<i>Clients</i>	37 941,65		37 941,65	23 586,53
<i>Clients Factures à Établir</i>	5 200,00		5 200,00	5 200,00
Autres Créances (Subventions)	239 145,05	0,00	239 145,05	401 599,45
Disponibilités	13 629,83		13 629,83	87 124,71
Charges Constatées d'Avances	0,00		0,00	278,26
TOTAL II	295 916,53	0,00	295 916,53	517 788,95
TOTAL GÉNÉRAL	302 708,68	5 938,55	296 770,13	519 362,55

P A S S I F		
Libellé	2025	2024
CAPITAUX PROPRES		
Report à nouveau	40 010,48	39 595,56
Résultat de l'exercice	-161,54	414,92
Fonds dédiés	6 000,00	
TOTAL I	45 848,94	40 010,48
PROVISIONS POUR CHARGES		
Provision pour IDR	1 160,00	735,00
Autres Provisions pour charges	1 500,00	1 000,00
TOTAL II	2 660,00	1 735,00
DETTES		
Dettes fournisseurs	15 472,06	81 444,36
Fournisseurs Factures non Parvenues	49 625,50	2 745,50
Dettes sociales	16 763,63	11 827,19
Dettes MIFE reversement CPO	166 400,00	381 600,02
Total Dettes	248 261,19	477 617,07
Produits constatés d'avance	0,00	0,00
TOTAL III	248 261,19	477 617,07
TOTAL GÉNÉRAL	296 770,13	519 362,55

296 770 € Total Actif NET	45 849 € Capitaux Propres	-161,54 € Résultat Exercice	248 261 € Dettes	239 145 € Subventions à recevoir
---------------------------	---------------------------	-----------------------------	------------------	----------------------------------

COMPTE DE RESULTAT AU 31/12/2025

CHARGES D'EXPLOITATION		
	2024	2025
Achats	4 214 €	2 324 €
Services extérieurs	11 618 €	13 441 €
Autres charges externes	46 118 €	54 971 €
Impôts & taxes	471 €	773 €
Charges de personnel	63 680 €	74 413 €
Autres charges gestion	1 120 495 €	1 116 517 €
Dotations amortissements	1 224 €	7 645 €
TOTAL CHARGES	1 247 820 €	1 270 084 €

PRODUITS D'EXPLOITATION		
	2024	2025
Prestations de services	28 909 €	87 128 €
Subv. Région CO	90 000 €	90 000 €
Subv. Région CPO fixe	868 000 €	832 000 €
Subv. Région CPO variable	208 000 €	208 000 €
Subv. Région Rebond	44 799 €	—
Subv. DREETS Passerelle	—	46 290 €
Cotisations & divers	8 528 €	6 505 €
TOTAL PRODUITS	1 248 235 €	1 269 923 €

RÉSULTAT DE L'EXERCICE	2024 : +415 €	2025 : -161,54 €
-------------------------------	----------------------	-------------------------

PERSPECTIVES

2026

2026 est une année charnière : après la structuration engagée en 2025, les travaux des Ruches entrent en phase de consolidation et de préparation au déploiement. Le plan d'action stratégique 2026 poursuit trois objectifs complémentaires : renforcer la structuration du réseau, consolider l'offre d'accompagnement des publics fragilisés, en particulier les seniors, et développer des coopérations plus étroites avec les entreprises et les partenaires institutionnels.

1) Gouvernance — Finaliser et adopter un nouveau cadre

- ▶ Finalisation de la rédaction des statuts et élaboration d'une charte des administrateurs
- ▶ Consultation juridique externe et validation en Conseil d'Administration
- ▶ Adoption des nouveaux statuts en Assemblée Générale
- ▶ Installation du nouveau modèle de gouvernance

2) Seniors — Déployer une offre régionale modularisable

- ▶ Consolidation des modules à partir des matrices thématiques 2025
- ▶ Structuration d'une ingénierie de parcours alliant individuel et collectif
- ▶ Intégration des enjeux santé mentale, usure professionnelle et lien avec les entreprises

3) Entreprises — Structurer une offre de services lisible

- ▶ Prototypage d'une offre entreprises commune (contenus, formats, outils) via la Ruche Entreprises
- ▶ Signature du partenariat Seniors Force Plus (mars 2026) : les MIFE ambassadrices du Senior Score auprès des entreprises de leurs territoires
- ▶ Articulation avec les acteurs de la santé au travail (CARSAT, AST)
- ▶ Réponse à l'appel à projets DREETS sur la prévention de l'usure

4) Pédagogie & Communication — Harmoniser les pratiques

- ▶ Ruche Pédagogie : structuration d'un programme régional de professionnalisation des conseillers, articulé avec les priorités seniors et entreprises. Réflexion sur l'Intégration de l'IA dans nos pratiques
- ▶ Ruche Communication : formalisation d'un récit commun et d'outils partagés (supports, argumentaires, éléments de langage) pour les 11 MIFE

5) Santé mentale — Consolider l'axe prévention

- Formation Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) : 3 sessions de 14h à distance, 30 professionnels formés (mai-juin 2026)
- Co-construction d'un atelier régional de prévention de l'usure professionnelle
- Exploration d'un partenariat avec Les Yogist (prévention des TMS par le mouvement en milieu de travail)
- Poursuite de Passerelle

Au terme de 2026, le réseau INTERMIFE disposera des cadres communs nécessaires à un déploiement régional structuré à partir de 2027 : une nouvelle gouvernance, une offre dédiée au public seniors modularisable, une offre entreprises formalisée, un programme de professionnalisation et une communication régionale cohérente.