



Adamss

Une aventure humaine

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024

“ TU ME DIS, J’OUBLIE.
TU M’ENSEIGNES, JE ME SOUVIENS.
TU M’IMPLIQUES, J’APPRENDS.”

荀子 (XUN ZI)







Adamss

APPRENTISSAGE
DANS LA SANTÉ, LE SOCIAL
ET LA PETITE ENFANCE.

SOMMAIRE

Des missions pour développer
l'apprentissage

- 03.** L'association Adamss
- 07.** Notre impact social
- 11.** Le projet

Des parcours
pour accompagner des vocations

- 19.** Apprentis
- 31.** Employeurs
- 37.** Partenaires pédagogiques

Des ambitions
pour répondre aux enjeux
d'aujourd'hui et de demain

- 47.** Bilan des actions 2024
- 49.** Projections pour 2025



Les valeurs au coeur de notre action

En 2024, le Conseil d'Administration a entrepris une réécriture ambitieuse du projet associatif afin de réaffirmer les fondements de notre action. Ce projet repose sur une volonté forte : incarner, dans chaque dimension de notre activité, les valeurs qui constituent notre identité. Ces valeurs structurent notre action quotidienne et orientent chacune de nos décisions, avec responsabilité.

Unicité

Chaque apprenti est unique. Il intègre un parcours de formation avec son histoire, son identité, ses aspirations. Nous reconnaissons cette singularité comme une richesse. Le rôle du Maître d'apprentissage est alors essentiel : il devient un repère, un tuteur, un compagnon de route qui accompagne l'apprenti dans sa progression professionnelle et personnelle. C'est dans cette relation de transmission et de confiance que se noue l'expérience formatrice.

Altérité et Inclusion

Fidèles à notre attachement aux valeurs républicaines, nous défendons un accès équitable à la formation. Toute personne, quels que soient ses moyens, ses capacités physiques ou intellectuelles, doit pouvoir bénéficier d'un parcours d'apprentissage si elle répond aux conditions réglementaires. L'accueil de personnes en situation de handicap est une réalité vécue et soutenue par des aménagements spécifiques, des adaptations pédagogiques et l'engagement du référent handicap.

Bienveillance

L'apprentissage ne peut être une réussite que s'il s'inscrit dans un environnement de soutien. Conscients des difficultés sociales et économiques que rencontrent certains apprentis, nous déployons, dans la mesure du possible, des dispositifs d'accompagnement : recours au fonds d'urgence de la Région Hauts-de-France, orientation vers des aides sociales, adaptation des rythmes et des modalités de formation. Cette bienveillance, nous la considérons comme un devoir et une force.

C'est avec cette boussole – celle de l'unicité, de l'inclusion et de la bienveillance – que nous accompagnons les parcours, relevons les défis d'aujourd'hui et préparons ceux de demain.

Élise DUQUESNOY, Directrice du CFA ADAMSS



**En accueillant un apprenti, les
employeurs façonnent les
professionnels de demain et renforcent
l'attractivité du secteur.**

D'une vision à une révolution

Au tournant des années 2000, une poignée d'employeurs du secteur social se rassemble autour d'une conviction forte : l'apprentissage pourrait être un **levier puissant pour former** des professionnels compétents, engagés et adaptés aux réalités du terrain. Ainsi naît le CFA ADAMSS, fruit d'une vision qui anticipe les transformations du monde de la formation et les mutations du travail social. À une époque où l'idée d'apprentissage restait encore marginale, ces acteurs ont osé parier sur un modèle innovant : la proximité entre le monde de la formation et celui du terrain.

Cette stratégie audacieuse s'est révélée en 2018 avec la démocratisation massive de l'apprentissage. **L'apprentissage s'affirme alors comme une voie d'excellence** et le CFA ADAMSS, fort de son ancrage et de son expertise, devient un acteur de référence dans ce mouvement. C'est le début d'une aventure !

Pour les jeunes, l'apprentissage offre un double ancrage : l'acquisition de compétences solides en centre de formation et l'expérimentation directe sur le terrain. Cette synergie favorise leur **professionnalisation**, leur **autonomie** et leur **insertion durable** dans l'emploi. Loin d'un simple transfert de connaissances, le modèle du CFA ADAMSS s'appuie sur l'accompagnement personnalisé, le tutorat et des valeurs de solidarité et d'engagement.

Pour les employeurs, l'apprentissage représente une véritable opportunité de : former des jeunes aux pratiques de leur structure, **fidéliser des professionnels alignés sur leurs valeurs**, et contribuer activement à la dynamique territoriale. L'investissement dans l'accueil d'un apprenti devient rapidement un levier stratégique pour la qualité de service, l'innovation et la pérennité des équipes.

“ L'ADAMSS A CRU EN L'APPRENTISSAGE AVANT QU'IL NE DEVienne UNE ÉVIDENCE.

1999

Fondation de l'association ADAMSS.
C'est le début de l'aventure !

2000

Première promotion expérimentale d'Éducateurs Spécialisés avec une poignée d'employeurs.

2016

Alain GUFFROY est élu Président de l'association ADAMSS.



Par-delà les bénéficiaires directs, le développement de l'apprentissage participe à des objectifs de politique publique essentiels. Il **favorise l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle**, contribue activement à la baisse du chômage des moins de 25 ans, et permet l'**accompagnement de publics spécifiques** comme les personnes en situation de handicap vers l'emploi. Il agit également sur des enjeux structurels : attractivité des métiers en tension, réponse aux besoins en compétences dans les territoires ruraux, et rétention des jeunes professionnels sur place. Le CFA ADAMSS, en lien avec les collectivités et les acteurs de l'emploi, s'inscrit pleinement dans cette **dynamique d'intérêt général**.

2018

Le législateur réforme en profondeur l'apprentissage. L'ADAMSS était pionnière !

2023

L'équipe du CFA se renforce pour faire face à l'augmentation du nombre d'apprentis.

2025

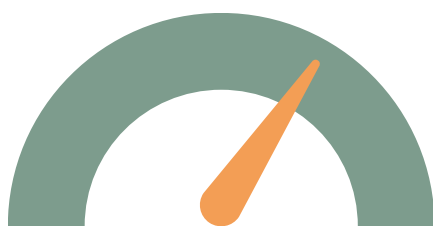
L'ADAMSS inaugure un nouveau bâtiment et un projet associatif renouvelé.

L'association en chiffres

L'Apprentissage est un levier pour l'**insertion professionnelle** et l'**attractivité des métiers**

835

Apprentis accompagnés en 2024



65 %

des apprentis restent chez leur employeur

40

SALONS, FORUMS ET PORTES
OUVERTES

> 2000

PROFESSIONNELS
SUPPLÉMENTAIRE FORMÉS
DEPUIS 2018



Personnes en situation de
handicap accompagnées
en 2024

> 1000

Brochures métier distribuées

72 %

des apprentis choisissent
l'apprentissage pour apprendre
un métier sur le terrain

92%



taux d'emploi à 6 mois de nos diplômés

> 1500

JEUNES RENCONTRÉS SUR
LES TERRITOIRES

Zoom

LE CFA
SPÉCIALISÉ



Fodé Momo Touré



***Je remercie l'action conjointe du CFA
ADAMSS et de l'AFEJI qui m'a permis de
dessiner mon avenir professionnel.***

Accompagner des parcours de vie

L'AFEJI et l'association ADAMSS nouent une collaboration pour lancer un programme de formation inclusif en direction des jeunes aux profils atypiques qui souhaitent s'orienter dans les métiers du Care.



L'Apprentissage, une aventure humaine

Dans le tumulte des réformes éducatives et des évolutions du monde du travail, l'apprentissage s'impose comme une **voie d'excellence**, alliant formation théorique et immersion professionnelle. Au-delà de sa définition technique et de son efficacité en matière d'insertion, l'apprentissage se révèle être une véritable aventure — une aventure humaine, riche en rencontres, en dépassements et en révélations.

L'apprentissage partage bien des traits avec une épopée moderne. L'apprenti s'engage dans un parcours souvent semé d'embûches, de défis à relever, de compétences à acquérir, de doutes à affronter. Ce chemin le mène de la posture d'élève à celle de professionnel, dans une **dynamique de transformation** personnelle autant que professionnelle.

À l'image du **héros des récits initiatiques**, l'apprenti sort de sa zone de confort, franchit des seuils — celui du centre de formation, puis celui de l'entreprise —, découvre des codes, des cultures, des métiers. Il ne revient jamais identique à celui qu'il était au départ. Il se découvre capable, autonome, responsable. Cette mutation, progressive mais profonde, est le cœur de l'aventure de l'apprentissage.

71%



DES APPRENTIS VALORISENT LEUR RELATION AVEC LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE DANS LEUR PARCOURS DE FORMATION

“ CHAQUE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE EST UN PASSEUR DE SENS, ET DE SAVOIRS.

1

ATTRACTIVITÉ

2

INGÉNIERIE

3

ACCOMPAGNEMENT

4

PROMOTION



Mais ce parcours ne s'effectue jamais seul. Ce qui rend l'apprentissage si singulièrement humain, ce sont les interactions qui le tissent. L'accompagnateur pédagogique, le maître d'apprentissage, les formateurs, les pairs : tous contribuent à cette **alchimie relationnelle** qui soutient, oriente, inspire.

Dans ce **triangle vertueux** formé par l'apprenti, le CFA et l'entreprise, les échanges sont permanents. On y partage des savoirs, certes, mais aussi des valeurs, des expériences, parfois même des épreuves. L'humain y est omniprésent, dans le regard bienveillant du formateur, dans la main tendue du tuteur, dans la reconnaissance d'une action bien menée. Ces liens tissés dans la durée forgent un **sentiment d'appartenance, de solidarité, et d'identité professionnelle**.

Ainsi, l'apprentissage ne se résume pas à l'acquisition de compétences ; il participe à la **construction de la personne**. Il développe l'**estime de soi**, le **sens de l'engagement**, la capacité à coopérer. Il révèle des talents souvent insoupçonnés, donne confiance et ouvre des horizons.

5

6

7

8

DÉVELOPPEMENT

OUVERTURE

INCLUSION

DYNAMISATION

Les 8 piliers de notre action



ATTRACTIVITÉ

L'ADAMSS est tournée vers l'attractivité des métiers et le sourcing de candidats. Nous avons participé à plus de 40 portes ouvertes et salons pour présenter les spécificités d'un parcours en apprentissage aux visiteurs.



INGÉNIERIE

Grâce à une connaissance fine des rôles et prérogatives des financeurs, L'ADAMSS propose son expertise dans l'ingénierie administrative et financière des contrats d'apprentissage aux employeurs et aux partenaires pédagogiques.



ACCOMPAGNEMENT

L'ADAMSS met en place un accompagnement social et professionnel des apprentis grâce au pôle de 5 professionnels dédiés à cette mission. Nous avons un rôle de conseiller et de coach auprès des apprentis et accompagnons les jeunes dans leur insertion professionnelle comme dans les difficultés liées à leurs parcours.



PROMOTION

L'ADAMSS participe à la promotion de la marque employeur de ses partenaires. En recrutant en apprentissage, les employeurs participent aux objectifs éducatifs de la Nation et incarnent les valeurs d'inclusion et d'insertion chères aux secteurs du sanitaire et du social.



INCLUSION

L'ADAMSS est une association à impact social qui permet à des personnes en situation de handicap d'entrer en formation et d'acquérir une expérience professionnelle dans des conditions optimales. L'accompagnement du référent handicap permet également une orientation vers des partenaires experts de la situation.



OUVERTURE

L'ADAMSS investit dans son rôle d'ouverture à la culture et à la citoyenneté des apprentis. Le projet de mise en image des métamorphoses de l'apprenti est une proposition parmi d'autres pour faire dialoguer l'art avec nos secteurs d'activité.



QUALITÉ

L'ADAMSS promeut la qualité des parcours de formation. Nous avons obtenu la certification Qualiopi fin 2024 sans aucune inconformité sur les formations en apprentissage et la formation continue relative à la fonction de Maître d'apprentissage. Au-delà des process, c'est la pertinence de l'accompagnement qui guide les actions déployées.



DYNAMISATION

L'ADAMSS joue un rôle dans la dynamisation des territoires, notamment les plus ruraux de la Région. En effet, l'apprentissage permet d'attirer des professionnels qui restent sur leur secteur d'origine.

Vers une identité associative renouvelée

L'année 2024 a été consacrée à la refonte du projet associatif sur sept axes majeurs qui dessinent l'avenir de l'association. Ce projet de fond a été soutenu par un travail sur l'identité de l'association.

01. Contribuer au développement durable et à l'inclusion

Cela passe par notre engagement dans une démarche RSE, qui englobe tous les aspects de notre organisation. Sur le plan écologique, des actions concrètes sont déjà mises en œuvre : locaux rénovés à basse consommation énergétique, installation de panneaux photovoltaïques et acquisition de véhicules hybrides. Une attention particulière est portée à l'accompagnement des publics spécifiques, notamment les jeunes issus de parcours migratoires ou de l'ASE.

02. Contribuer à l'Innovation pédagogique

L'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur de l'aide à domicile est souhaitée pour contribuer à l'effort de formation nécessaire pour faire face aux besoins du secteur d'ici à 2030. Par ailleurs, un projet de formation à distance (FOAD) pour les Maîtres d'apprentissage est lancé, via une plateforme ENT, afin d'adapter la formation à leurs contraintes.

03. Adapter nos pratiques avec l'assistance de l'intelligence artificielle

Conscient de la révolution en cours, le CFA ambitionne d'intégrer l'intelligence artificielle dans sa gestion quotidienne. Les usages visés incluent la rédaction automatisée de comptes rendus, l'aide à la décision RH et l'optimisation des processus internes.



04. Cultiver l'esprit critique et la citoyenneté

Notre engagement est de former des professionnels éclairés, capables de discernement, d'engagement et de responsabilité dans une société en constante évolution. Des actions culturelles seront proposées pour stimuler l'esprit d'analyse des apprentis, en particulier autour de thématiques sociétales.

05. Accentuer notre implantation territoriale

Intensifier nos liens avec les réseaux locaux liés à l'orientation et les dispositifs d'insertion professionnelle. Le développement d'antennes territoriales est envisagé pour renforcer notre proximité avec les employeurs.

06. Contribuer à l'attractivité des métiers

Nos actions doivent contribuer à rendre le secteur des métiers de l'humain attractif pour les jeunes générations. La refonte complète de l'identité visuelle en cours (logo, charte graphique), accompagnée du nouveau site internet du CFA doit être une vitrine d'un secteur renouvelé et dynamique au service de l'accompagnement des publics vulnérables.

07. Développer les services aux apprentis.

Le CFA prévoit de renforcer ses services d'accompagnement sociale des apprentis : sur le volet psychologique, d'aide au logement et sur les problématiques de mobilité.

Une nouvelle identité visuelle



Le logo épuré privilégie la lisibilité et la simplicité d'expression. Les pleins et les déliés dans la typographie viennent discrètement suggérer la dimension humaine dans nos métiers.

Le choix du vert comme couleur pour parler de la marque ADAMSS symbolise tout à la fois l'espoir et notre engagement dans un démarche de développement durable.

Une aventure humaine

La phrase qui ponctue le logo vient souligner l'aspect émotionnel du parcours en Apprentissage.

L'apprentissage est une dynamique de transformation personnelle et professionnelle, un voyage, constitué de rencontres et de rites initiatiques.

2000

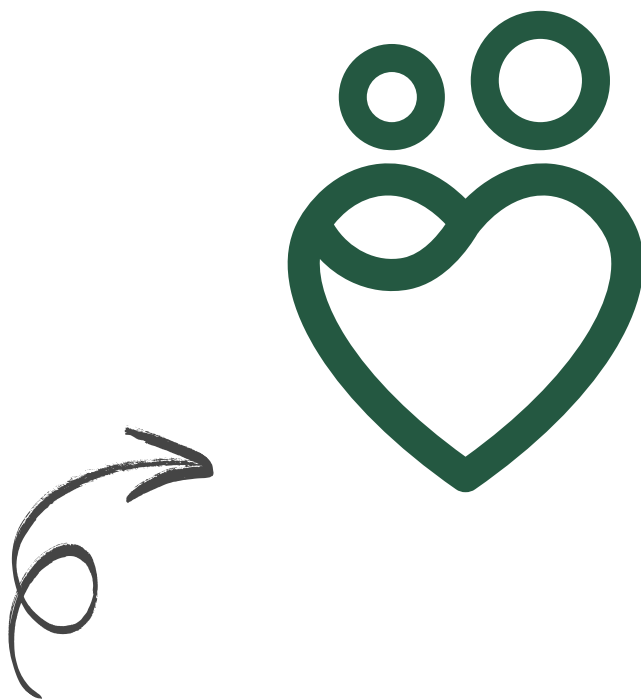
A.D.A.M.S.S 59/62

2008

ADAMSS
59/62
Centre de Formation des Apprentis

2014

AdAmss HAUTS-DE-FRANCE
APPRENTISSAGE SANTÉ-SOCIAL



Le pictogramme symbolise la relation entre l'apprenti et son Maître d'Apprentissage, mais également les relations d'accompagnement des publics.

Le cœur quant à lui, en référence au logo de la Région Hauts-de-France, marque l'ancrage de notre action sur le territoire régional.

Les déclinaisons de couleurs permettent de distinguer clairement les 3 champs d'activité du CFA.



Social



Santé



Petite Enfance

L'association en chiffres

Les investissements dans le **développement** de l'Apprentissage



Plan de formation
au logiciel YPARÉO



PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT
DE L'**INTELLIGENCE ARTIFICIELLE**
DANS NOTRE ACTIVITÉ LANCÉ EN 2024



Le réseau des CFA
du sanitaire et social



Implication dans 2
syndicats employeurs

25

JOURS DE FORMATION
collective pour l'équipe en
2024

10

COLLABORATEURS EN 2024

> 20

**RÉUNIONS POUR ÉLABORER
LE PROJET ASSOCIATIF AVEC
LES MEMBRES DU CA**



Région
Hauts-de-France



Pour porter la voie de
l'apprentissage auprès
des décideurs

400.000 euros

D'INVESTISSEMENT DE LA RÉGION
pour le nouveau bâtiment

Zoom

UNE CARTE BLANCHE
AU PHOTOGRAPHE RICHARD BARON



Ce projet est un voyage : on sait ce que l'on cherche, mais on ne sait pas encore ce que l'on va trouver.

Richard BARON

Projet de documentaire sur l'Apprentissage

En 2024, le CFA ADAMSS a mandaté le photographe Richard Baron pour la réalisation d'un travail photographique au long-cours sur les métamorphoses de l'Apprenti. Ce projet collaboratif donnera lieu à une exposition en 2026.



Le nouveau bâtiment, co-financé par la Région, marque notre volonté d'incarner les parcours d'apprentissage en **filière d'excellence**.

Alain CUFFROY,
Président de l'ADAMSS





Accompagner des parcours vers la réussite

Au cœur de sa mission éducative et sociale, le Centre de Formation d'Apprentis (CFA) de l'ADAMSS incarne une ambition forte : faire de **chaque parcours** une réussite singulière, construite dans la durée et accompagnée avec exigence, bienveillance et proximité. En s'inscrivant dans les valeurs fondatrices de l'association – l'inclusion, la professionnalisation, et l'émancipation par la formation – le CFA déploie une approche globale pour guider les apprentis vers la concrétisation de leur **projet professionnel**.

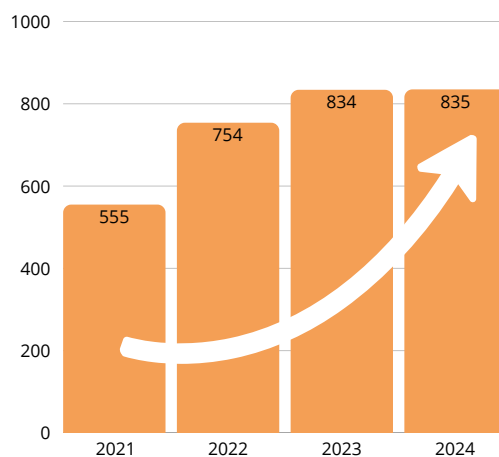
Fidèle à sa **vocation inclusive**, le CFA de l'ADAMSS met en place des dispositifs spécifiques pour accueillir les publics les plus vulnérables : jeunes sans qualification, issus de zones rurales ou prioritaires, en situation de handicap. L'objectif : **offrir à chacun une deuxième chance**, en levant les freins à l'entrée en apprentissage et en favorisant l'égalité des chances.



**Taux d'insertion dans l'emploi
à 6 mois**

Le CFA de l'ADAMSS ne se limite pas à transmettre des savoirs : il forme, oriente, soutient. Dès l'entrée en formation, chaque apprenti bénéficie d'un **parcours personnalisé**, adapté à son profil, son rythme et ses aspirations. Cet accompagnement se traduit par :

- Des entretiens d'accueil et de positionnement, permettant d'identifier les besoins spécifiques de chaque apprenant.
- Un tutorat renforcé, mobilisant à la fois les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les référents pédagogiques.
- Des ateliers de remobilisation et de soutien, pour prévenir les ruptures de parcours et redonner confiance aux jeunes confrontés au doute.



Nombre d'apprentis accompagnés par an



Les **indicateurs de réussite** parlent d'eux-mêmes : taux de certification élevés, insertion professionnelle rapide après la formation, taux de satisfaction des apprenants et des employeurs, ... Au-delà des chiffres, c'est la transformation des parcours, la révélation des individus, les récits de réussite et l'accès à l'autonomie qui illustrent la plus belle réussite du CFA.



Taux de satisfaction des apprentis



**Apprentis accompagnés
en 2024**

Taux de réussite aux examens



Paroles d'apprentis

“

Je partage avec vous un retour sur mes 3 années d'expérience d'apprentie Éducateur Spécialisé.

Dès le début de mon parcours, j'ai eu l'opportunité de signer un contrat d'apprentissage au sein d'une MECS, une voie que j'ai poursuivie durant l'intégralité de ma formation. Cette expérience m'a permis, dès la première année, d'acquérir une **vision concrète et réaliste du métier**, tout en me responsabilisant rapidement.

Au fil des années, l'apprentissage m'a offert une compréhension approfondie des besoins des publics, des modalités d'accompagnement et de la gestion administrative. Ces compétences se sont consolidées en 3ème année, où j'ai réellement intégré les **connaissances théoriques et pratiques** de mon cursus.

De plus, le statut d'apprentie m'a apporté une **aisance financière** non négligeable dans mon parcours, en comparaison au statut de stagiaire.

Néanmoins, travailler au sein de la même structure pendant trois ans comporte aussi des inconvénients. En 3ème année, j'ai senti le besoin de diversifier mes expériences et d'explorer de nouveaux horizons professionnels. L'intensité de la double charge entre les impératifs de certification et les impératifs professionnels peut parfois être éprouvante, surtout face aux responsabilités qu'il faut assumer sur le terrain employeur. Toutefois, **c'est un choix**. Il faut le faire en toute connaissance de cause !

Si je devais aujourd'hui recommencer ma formation, je choisirais sans hésiter la voie de l'apprentissage. C'est selon moi **la méthode la plus efficace** pour développer des compétences solides et ancrées dans la réalité du terrain, tout en appliquant les enseignements reçus en formation.

Je tiens également à exprimer ma **profonde gratitude** à l'équipe du CFA ADAMSS pour l'accompagnement qui m'a été offert tout au long de ma période de formation. En décembre 2024, alors que je souhaitais changer de structure, j'ai trouvé une oreille attentive auprès du CFA, et vous avez été un soutien précieux. Grâce au CFA, j'ai pu aborder ce changement de manière constructive, sans le considérer comme un échec, et avoir l'opportunité d'en parler sereinement avec mon chef de service. **Je vous remercie** sincèrement pour votre aide et vos conseils !

Aujourd'hui, arrivée en fin de parcours, j'attends que ma structure me **propose un CDI** pour continuer l'aventure !

”

Victoria, Éducatrice Spécialisée





*L'apprentissage a été un levier pour
sécuriser et perfectionner mon entrée dans
la vie professionnelle.*

Mattéo, Aide-Soignant à l'EPSM

L'apprentissage, encore réservé aux jeunes ?

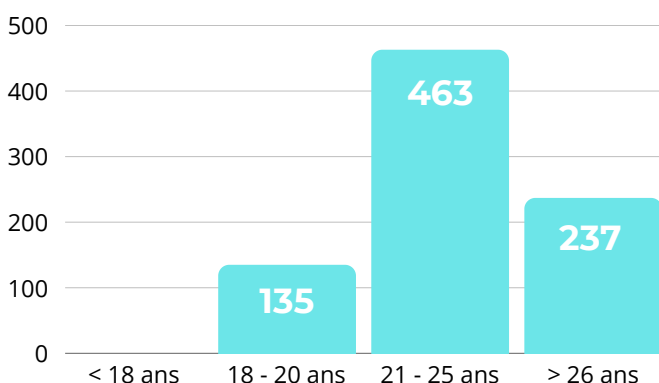
Trop longtemps associé à une voie de formation réservée aux plus jeunes, l'apprentissage connaît aujourd'hui une **profonde transformation**. Au CFA de l'ADAMSS, cette évolution est une réalité concrète : les profils des apprentis âgés de 20 à 30 ans (et parfois bien au-delà) se multiplient, porteurs de projets variés, de reconversions audacieuses et de volontés affirmées de (re)trouver du sens dans leur trajectoire professionnelle.

De plus en plus de jeunes adultes engagés **dans la vie active** font le choix de l'apprentissage pour donner un nouveau souffle à leur parcours. C'est le cas de nombreuses personnes en reconversion professionnelle, qui souhaitent se tourner vers les métiers du social, de la santé ou de la petite enfance. L'alternance leur permet d'acquérir un diplôme tout en conservant une rémunération. Ces parcours, souvent marqués par une première expérience dans un autre secteur, révèlent une maturité, une motivation et une capacité d'adaptation précieuses pour les employeurs partenaires du CFA.

Dans d'autres cas, le **passage de l'université à l'apprentissage** traduit une recherche d'ancrage professionnel. De nombreux étudiants, après un ou deux ans d'études supérieures parfois déconnectées de leurs aspirations profondes, trouvent dans l'apprentissage une formation plus concrète, professionnalisante, et immédiatement mobilisable sur le marché du travail.

Dans une logique de **montée en compétences**, certaines personnes déjà en emploi s'engagent dans un contrat d'apprentissage pour valider un diplôme tout en poursuivant leur activité. Ce modèle permet notamment aux employeurs de faire évoluer leurs salariés, en renforçant leurs qualifications dans un cadre pédagogique reconnu. Cette approche est particulièrement pertinente dans les secteurs en tension comme la petite enfance, l'accompagnement social ou les soins, où les besoins en professionnels diplômés sont croissants.

Répartition par tranche d'âges



Apprentis de 30 ans et +



L'Apprentissage est aussi un levier pour les reconversions ou la montée en compétences interne.

La **RQTH** offre une ouverture précieuse à l'apprentissage pour les personnes de plus de 30 ans. Grâce à cette possibilité, les adultes en situation de handicap peuvent intégrer une formation en alternance, en bénéficiant d'un accompagnement renforcé et des conditions adaptées. Ce dispositif illustre parfaitement la volonté du CFA de l'ADAMSS de promouvoir un apprentissage inclusif, accessible et adapté à toutes les situations de vie.

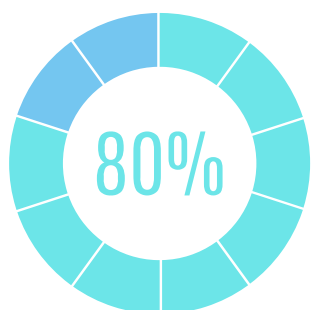
Loin de se réduire à un modèle réservé aux mineurs ou jeunes bacheliers, l'apprentissage s'affirme désormais comme une voie de formation **multi-générationnelle**, modulable et inclusive. Le CFA de l'ADAMSS, en accueillant cette diversité de parcours, s'engage activement à soutenir chaque projet, quel que soit l'âge, le vécu ou le point de départ. Parce que réussir une formation, c'est d'abord trouver sa voie, à son rythme.

Nos partenaires

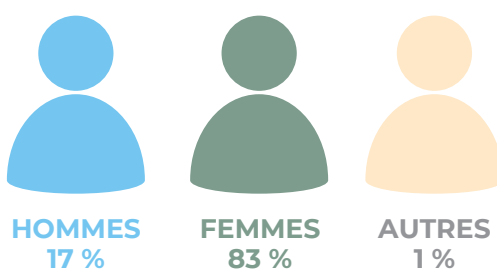


L'association en chiffres

L'Apprentissage représente un **choix pour les apprentis**



Pour 80% de nos apprentis, l'Apprentissage était leur premier choix

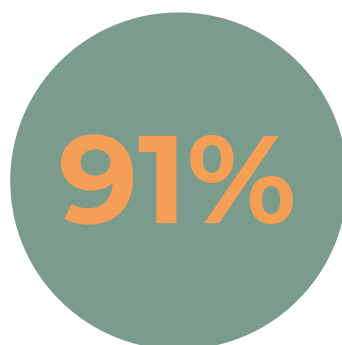


23 ans

Âge médian

90 %

des diplômés recommandent l'apprentissage pour se former aux métiers du Care



des diplômés affirment qu'ils referaient la formation par la voie de l'Apprentissage

76 %

des apprentis ont accédé à la formation grâce à l'Apprentissage

18

diplômes proposés par le CFA ADAMSS

Les apprentis estiment que l'apprentissage permet :

APPRENDRE LE MÉTIER SUR LE TERRAIN



ÊTRE RÉMUNÉRÉ



RENDRE LA FORMATION PLUS CONCRÈTE



Zoom

MOBILITÉ INTERNATIONALE DES APPRENTIS



Grâce à mon stage à l'étranger, j'ai pu - à mon retour - faire évoluer les pratiques au sein de ma structure.

Partir pour se découvrir

... mais aussi pour importer des connaissances ! En 2024, trois apprenties ont bénéficié de la mise en veille de leur contrat pour effectuer un stage à l'étranger. L'une au Québec, l'autre en Inde, et enfin la dernière à Berlin. Ces expériences ont été une réelle plus-value dans leurs parcours en apprentissage.

Erasmus+
Enrichit les vies, ouvre les esprits.





**Avec un taux de réussite aux examens de 98 %,
l'apprentissage constitue une voie vers la
réussite !**

L'accompagnement des personnes en situation de handicap

L'inclusion n'est pas un principe abstrait au CFA de l'ADAMSS : c'est une réalité vécue, portée par une volonté forte **d'ouvrir les portes de la formation à toutes et tous**, sans distinction. Dans cette dynamique, le CFA déploie des dispositifs spécifiques et un accompagnement individualisé pour permettre aux personnes en situation de handicap de construire un parcours de formation épanouissant, accessible et adapté.

Grâce à un **référent handicap** dédié, formé et à l'écoute, chaque apprenti bénéficie d'un suivi personnalisé dès l'entrée en formation. Ce rôle pivot permet d'identifier les besoins spécifiques, de proposer des aménagements pédagogiques (temps supplémentaires, supports adaptés, aides techniques, etc.) et de **faciliter la coordination** entre l'apprenti, l'équipe pédagogique, l'employeur et les partenaires spécialisés (MDPH, Cap Emploi, etc.).



Un très beau parcours d'accompagnement de la formation OASISS vers un contrat aux papillons Blancs de Roubaix-Tourcoing



Personnes en situation de handicap accompagnées vers l'emploi depuis 2018



Accompagnement vers les aménagements



Nombre d'apprentis ayant une RQTH accompagnés



Le CFA de l'ADAMSS veille également à **sensibiliser** l'ensemble des acteurs de la communauté éducative et professionnelle – formateurs, maîtres d'apprentissage, coordinateurs – aux enjeux de l'accueil inclusif, dans une démarche d'amélioration continue. Cette culture partagée de l'accessibilité contribue à **sécuriser le parcours de formation** et à renforcer la confiance des apprentis concernés.

En lien avec des dispositifs comme **l'Élargissement de la Qualification des Travailleurs Handicapés (EQTH)**, le CFA permet aussi à des personnes de plus de 30 ans, avec une reconnaissance TH, d'accéder à l'apprentissage au-delà de la limite d'âge habituelle. Une opportunité essentielle pour les adultes en reconversion ou en recherche d'une qualification reconnue.

À travers cet engagement, **le CFA de l'ADAMSS affirme avec force que le handicap ne doit jamais être un frein à la réussite**. Chaque situation est singulière, chaque parcours est accompagné avec attention, dans une logique d'égalité des chances et de valorisation des compétences.

L'engagement des employeurs

Dans un **secteur en constante évolution**, où les besoins en compétences humaines, techniques et relationnelles sont particulièrement exigeants, l'apprentissage s'impose comme une réponse à la fois pragmatique et structurante pour les employeurs.

Recruter un apprenti, c'est **former un professionnel à son image**, en adéquation avec les réalités du terrain et les spécificités de chaque structure : établissements médico-sociaux, crèches, associations ou services d'aide à la personne. L'**immersion prolongée** permet une montée en compétences progressive et contextualisée, facilitant l'intégration et la fidélisation des futurs salariés.

De nombreux employeurs de la Région ont fait le pari de l'apprentissage pour faire face à la pénurie de professionnels.

C'est aussi un **investissement à double impact** : social, en participant activement à l'insertion des jeunes dans l'emploi qualifié; économique, grâce à un dispositif de financement avantageux et à une productivité rapidement visible. Enfin, recourir à l'apprentissage, c'est anticiper les mutations du secteur en intégrant dans ses équipes des professionnels formés aux dernières pratiques, porteurs d'innovation et de dynamisme.

L'apprentissage n'est pas seulement une modalité de formation : c'est un **outil de développement des compétences** et un levier de transformation des organisations. Pour les employeurs aussi, l'Apprentissage est un pari sur l'avenir !

... Et l'avenir de l'Apprentissage repose beaucoup sur leur engagement dans la formation des professionnels de demain au sein de leurs équipes.



Des employeurs sont satisfaits de l'accompagnement administratif du CFA et de l'accompagnement de leur apprenti

* Le recours à l'apprentissage permet de :

DYNAMISER LES ÉQUIPES



PALLIER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



TRANSMETTRE LES VALEURS



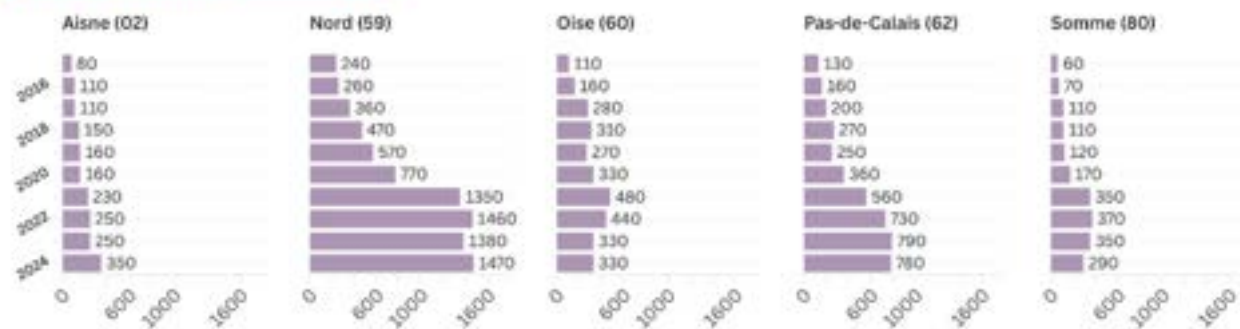


De nombreux employeurs de la région font confiance au CFA ADAMSS et recrutent activement des apprentis chaque année. Que ce soit dans le secteur associatif, la fonction publique territoriale ou hospitalière, **nous remercions l'ensemble des acteurs qui s'engagent à nos côtés** pour dynamiser le marché de l'emploi dans nos secteurs en tension. L'**enquête Apprentissage** conduite par le CFA ADAMSS révèle que l'apprentissage apparaît comme une opportunité stratégique majeure pour le secteur. Vous trouverez ci-après une courte synthèse de cette enquête. Pour accéder aux résultats complets, vous pouvez solliciter Désiré Moison-Verdière à l'adresse dmoison@cfa-adamss.fr.

Evolution du nombre d'offres d'emploi diffusées par Pôle-Emploi dans les Hauts-de-France entre 2015 et 2024, par code métier (ROME v3), année et département

Vision par métier

Educateurs spécialisés*



Source: France Travail - OpenData • Traitement statistique & visualisation LARBIT

Enquête Apprentissage



En 2024, le CFA ADAMSS a piloté une grande enquête pour comprendre et objectiver le parcours et l'expérience de l'apprentissage dans les secteurs sanitaire, du social, du médico-social et de la petite enfance dans la région Hauts-de-France. Les objectifs sont :

- Connaître la dynamique de l'emploi dans le secteur et notamment les besoins en compétences et recrutement
- Capitaliser les retours d'expérience pour mettre en exergue les éléments structurants, les apports, les avantages et les défis de l'apprentissage.
- Disposer d'un ancrage empirique et d'actualité, pour alimenter la réflexion et faire évoluer le projet du CFA Adamss en cohérence avec les réalités et exigences du secteur
- Par corolaire, l'enquête permettra d'identifier les leviers opérationnels dans une démarche d'amélioration continue de la qualité et une dynamique de développement et de promotion de l'apprentissage.

1. Un contexte de forte tension sur le marché de l'emploi

L'enquête réalisée par le CFA ADAMSS et ses partenaires (LARIIS, IRTS HDF, CERSO) met en lumière une dynamique tendue de l'emploi : en 2025, la région Hauts-de-France projette plus de 2 300 recrutements d'éducateurs spécialisés et intervenants socio-éducatifs, avec un **taux de difficulté au recrutement de près de 50 %**. Dans ce contexte, l'apprentissage s'impose comme une réponse structurante aux besoins des établissements.

2. Des employeurs engagés : profils et pratiques

67 % des établissements interrogés recrutent des apprentis, particulièrement dans les domaines social/médico-social et petite enfance (92,5 %).

75 % des structures petite enfance ont l'habitude de recourir à l'apprentissage.

Les recrutements se font principalement via des **candidatures spontanées** (85 %) et des **immersions** (46 %).

Malgré cela, le maître d'apprentissage est peu impliqué dans le recrutement (52 % des cas), ce qui peut limiter l'intégration pédagogique en amont du contrat, sauf dans le secteur de la santé où le Maître d'Apprentissage est impliqué dans 80 % des recrutements.

3. Une efficacité reconnue sur l'intégration et la fidélisation

71 % des employeurs ont proposé un contrat après l'apprentissage (dont 58 % de CDI).

64 % des apprentis ont accepté cette offre, renforçant l'intérêt de **l'apprentissage comme outil de pré-recrutement sécurisé**.

91 % des apprentis diplômés déclarent qu'ils referaient la formation par cette voie.

4 Les raisons du recours à l'apprentissage

Les employeurs identifient plusieurs bénéfices clés :

- Dynamiser les équipes par de jeunes recrues (69,8 %)
- Faire face aux départs, absences, difficultés de recrutement (59 %)
- Transmettre la culture de l'établissement (52,3 %)
- Attirer des profils différents (43,6 %)
- Intégrer de nouvelles techniques/formations (40,3 %)

Cela démontre une perception de l'apprentissage non seulement comme solution à court terme, mais aussi comme **outil de transformation organisationnelle**.

5. La plus-value pédagogique et professionnelle

Les employeurs valorisent l'apprentissage pour sa capacité à :

- Renforcer l'employabilité par des compétences opérationnelles.
- Favoriser la montée en compétences terrain/théorie.
- Créer une synergie UFA/établissement, propice à une co-construction des parcours.
- Participer à une transmission culturelle, notamment dans les associations.

Cette expérience professionnalisante immersive est vue comme **plus formatrice qu'un cursus classique** : 70 % des apprentis la jugent plus exigeante, mais aussi plus formatrice et valorisante.

6. Perspectives d'action pour les employeurs

Les résultats offrent des leviers d'optimisation pour les structures :

- **Impliquer davantage les maîtres d'apprentissage dans le processus de recrutement.**
- Mieux valoriser l'apprentissage en interne comme vecteur de professionnalisation et de transmission.
- Capitaliser sur l'immersion et le tutorat pour fidéliser les apprentis.
- Intégrer l'apprentissage dans une stratégie RH long terme, notamment dans les secteurs en tension (personnes âgées, handicap adulte).

CONCLUSION

L'apprentissage apparaît comme une opportunité stratégique majeure pour les employeurs du secteur social et médico-social. Il répond aux enjeux RH immédiats (recrutement, remplacement, montée en compétences) tout en renforçant l'attractivité, l'innovation pédagogique et la stabilité des équipes. Sa valorisation comme dispositif d'excellence passe par une meilleure coordination des acteurs, une implication accrue des tuteurs, et une intégration plus forte dans les politiques de ressources humaines.



L'apprentissage, un pari sur l'avenir

Dans bien des établissements aujourd'hui, un visage nouveau franchit le seuil avec un mélange de timidité et d'enthousiasme : celui d'un apprenti. Ce jeune en formation n'est pas seulement là pour apprendre un métier — il devient, dès son arrivée, un **acteur à part entière** de la vie de la structure. Dans les secteurs en tension, où les vocations peinent parfois à naître et les talents à rester, l'apprentissage apparaît comme un souffle d'avenir. Il redonne de la force au collectif, il tisse un lien entre générations, il insuffle de l'énergie là où la routine pouvait s'installer.

Pour les employeurs, accueillir un apprenti, c'est bien plus qu'ouvrir une porte : c'est engager un dialogue entre l'**expérience et la promesse**. C'est offrir un terrain d'expérimentation aux jeunes, tout en leur transmettant, pas à pas, l'ADN de la structure. Par l'immersion quotidienne, ils découvrent les gestes du métier, mais aussi les valeurs profondes, les engagements, les histoires humaines qui font la richesse d'un établissement. Ils deviennent les garants d'une culture, les relais d'un savoir-faire en voie de renouvellement.

Dans un monde où les **départs en retraite s'accélèrent**, où les recrutements deviennent un défi permanent, l'apprentissage prend une dimension stratégique. Il permet de construire l'avenir avec celles et ceux qui le vivent déjà au présent. Il forme des professionnels compétents, bien sûr, mais aussi fidèles, parce qu'ils auront grandi là, parce qu'ils se seront sentis utiles, écoutés, investis.

Et puis, il y a cette **magie discrète**, mais puissante : celle du regard neuf de l'apprenti, qui interroge, qui propose, qui fait bouger les lignes. Loin d'être une simple main-d'œuvre en devenir, il est souvent une source d'inspiration. Pour peu qu'on lui fasse confiance, il révèle ce que l'on croyait acquis, il dynamise les équipes, il rappelle pourquoi l'on a choisi ce métier.

Ainsi, L'apprentissage ne se contente pas de remplir un besoin : il enrichit profondément l'identité d'un lieu, et contribue, jour après jour, à en **écrire le futur**.

L'association en chiffres

L'Apprentissage représente un **investissement pour les employeurs**

L'Apprentissage a-t'il répondu à vos besoins liés au recrutement ?



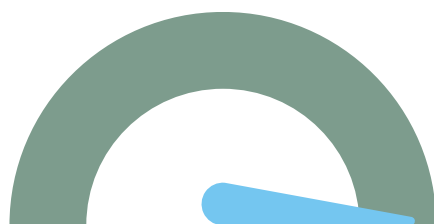
8/10

97 %

Des employeurs recommandent le CFA ADAMSS

62 %

Envisagez-vous de garder votre apprenti à la fin du contrat ?

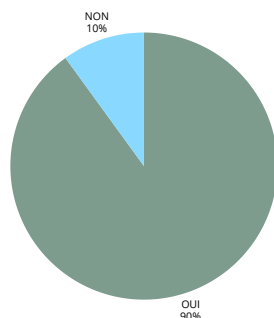


100 %

des professionnels formés recommandent la formation Maître d'Apprentissage

75 %

Des employeurs envisagent d'accueillir un apprenti dans les 3 prochaines années



Êtes-vous satisfait de l'évolution de votre apprenti ?

355

Établissements ont eu recours à l'Apprentissage en 2024





La formation dans le parcours en apprentissage

Un relais pédagogique de proximité

En tant que CFA hors les murs, nous ne dispensons pas directement la formation théorique. Ce sont nos établissements partenaires – IRTS, écoles spécialisées, instituts de formation – qui accueillent nos apprentis pour leur formation diplômante. Ils assurent :

- La conception et la mise en œuvre des contenus pédagogiques conformes aux référentiels des diplômes visés (DEME, DEASS, DEEJE, etc.).
- L'ingénierie de parcours individualisés, intégrant les spécificités de l'alternance et les rythmes d'apprentissage adaptés.
- Le suivi pédagogique personnalisé des apprentis, en lien étroit avec le CFA et les Maîtres d'Apprentissage en structure d'accueil.

Une ouverture sur les enjeux du secteur

Enfin, les partenaires pédagogiques jouent un rôle crucial dans :

- La veille sectorielle (réforme des diplômes, évolution des besoins).
- L'insertion professionnelle par leur réseau d'acteurs et leur accompagnement à l'orientation.
- Le développement d'une posture éthique et réflexive chez les apprentis, au cœur des métiers du lien et de l'accompagnement.

1

FORMATION

2

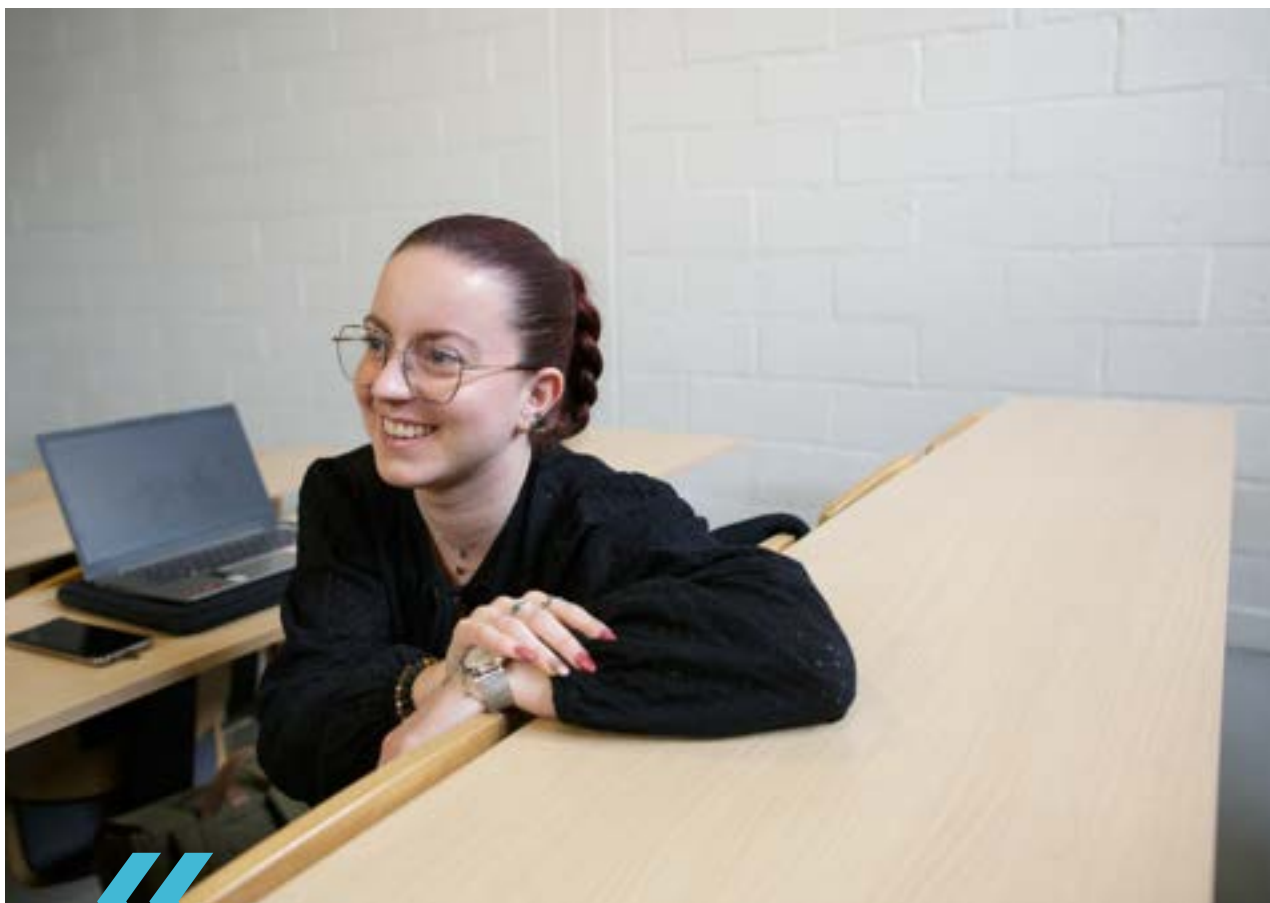
INNOVATION

3

PERSONNALISATION

4

COORDINATION



La complémentarité des missions du CFA avec celles des organismes de formation permet un accompagnement qualitatif des parcours.

Leur plus-value : expertise, innovation, co-formation

Nos partenaires apportent une plus-value stratégique et qualitative :

- Expertise disciplinaire : ils mobilisent des formateurs spécialisés, souvent eux-mêmes professionnels du secteur social ou médico-social.
- Innovation pédagogique : plateformes numériques, projets européens (ex : DEFFINUM, NEF), outils immersifs (réalité virtuelle, classes inversées) renforcent l'engagement des apprentis.
- Synergie d'acteurs : ils favorisent des dynamiques de co-formation où CFA, professionnels de terrain et formateurs collaborent à la professionnalisation des jeunes.

5

ADAPTATION

6

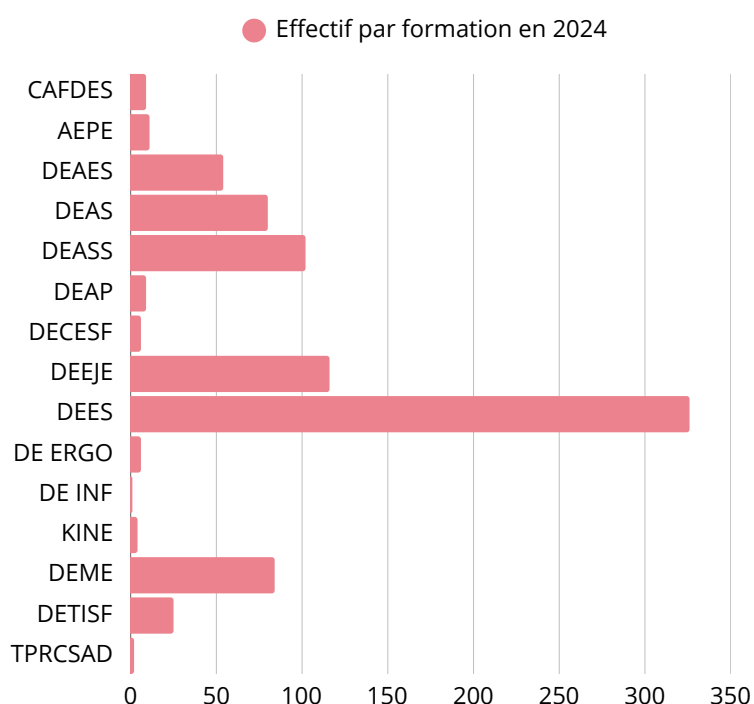
MOBILITÉ

7

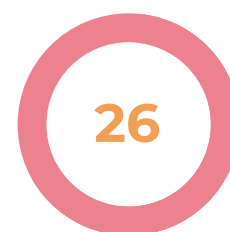
CERTIFICATION

L'association en chiffres

L'Apprentissage, un enjeu de **formation** et d'**accompagnement**.



Nouveaux contrats en 2024



Séances de sensibilisation aux Droits et Devoirs

21

Financements de permis B

20

Accompagnements à l'obtention du statut SFP

3

Mobilités internationales

282.350

heures de formation cumulées sur
l'année 2024

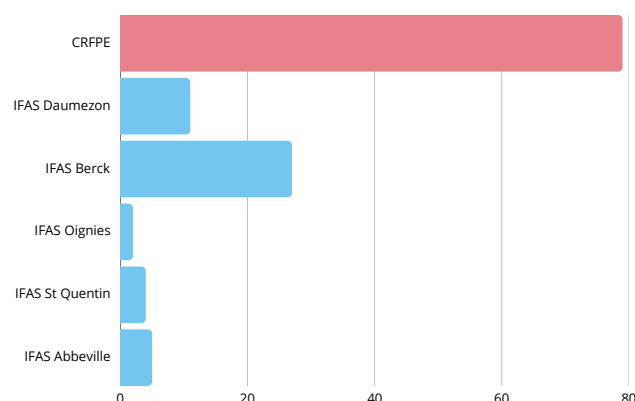
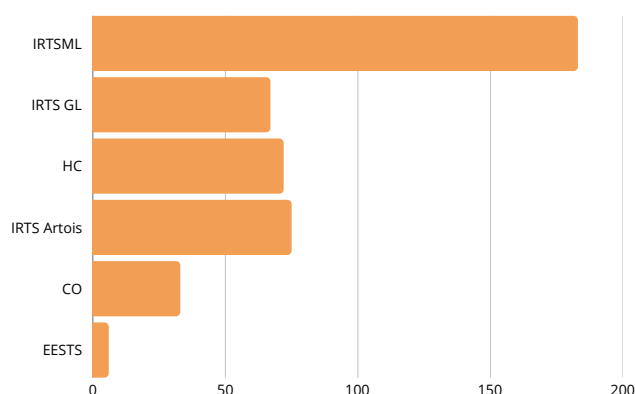
159

Maîtres d'Apprentissage
formés en 2024

19

Sites de formation sur les
Hauts de France

Effectifs par centre de formation :



9%

Taux de ruptures de
contrats en 2024

80

Ruptures en 2024
(dont 47 suite à la
réussite aux examens)

17

Ruptures en période
d'essai
(essentiellement chez
les Aide-Soignants)

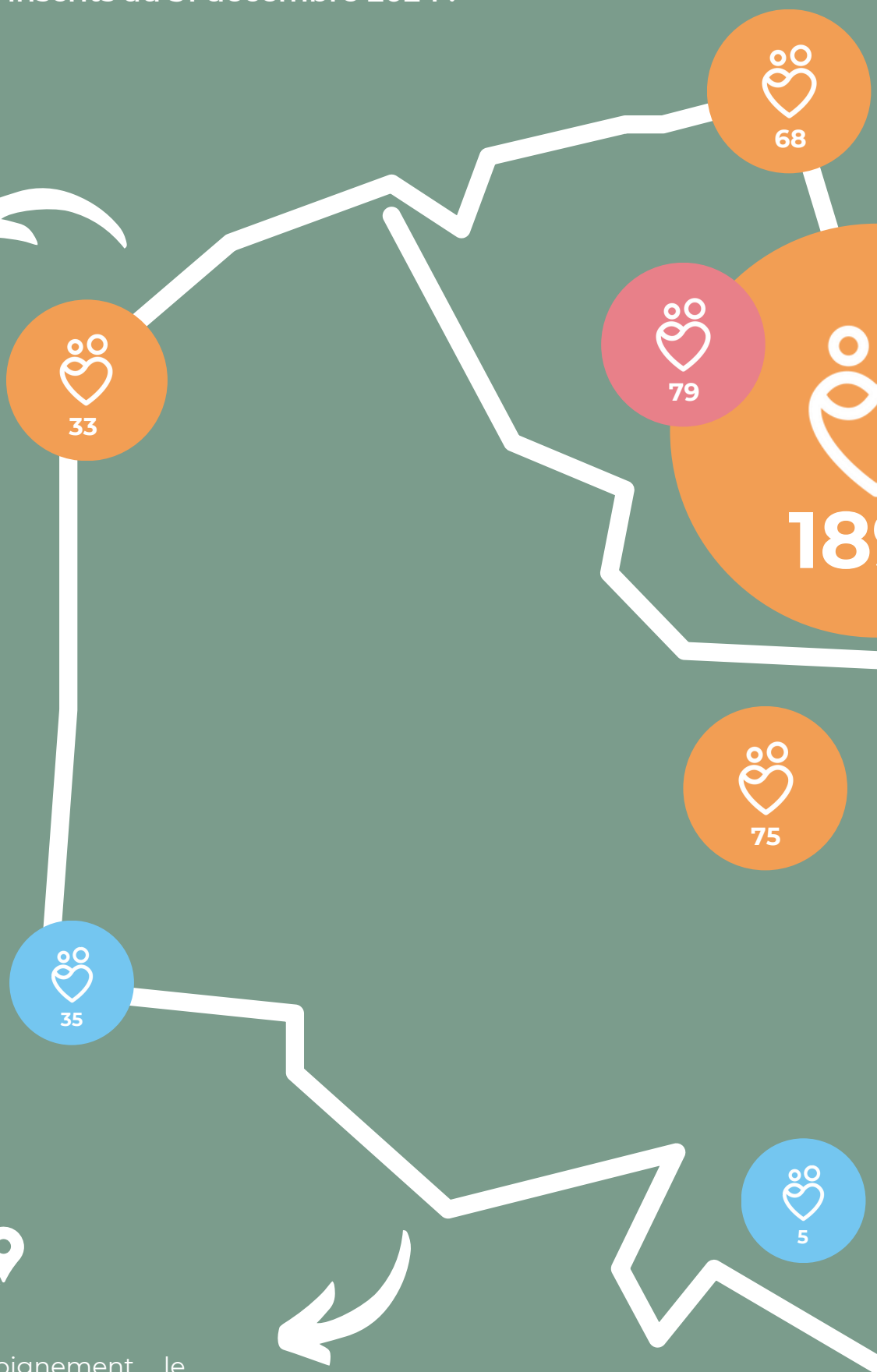
* Répartition des inscrits au 31 décembre 2024 :



Le CFA intensifie son développement sur le littoral, de Dunkerque à Berck.



De part l'éloignement, le sud-ouest du territoire reste à développer, notamment sur les formation du social.





La métropole lilloise reste le territoire le plus représenté, mais tend à perdre de son dynamisme au profit des territoires plus ruraux.



Le CFA concentre ses actions pour dynamiser le sud du territoire où la tension des recrutements se fait particulièrement ressentir.



Apprentissage, un levier de développement territorial

Dans un contexte de recomposition économique et sociale des territoires, l'apprentissage se révèle être un outil stratégique **au service de la cohésion territoriale**. Loin de se limiter à une simple modalité de formation, il incarne une réponse concrète aux enjeux spécifiques des territoires, notamment ceux qui sont éloignés des métropoles, en tension démographique ou en reconversion économique.

L'un des premiers apports majeurs de l'apprentissage est sa capacité à former des professionnels en situation de travail, **directement dans leur bassin de vie**. En liant formation théorique et mise en pratique dans l'entreprise, il évite aux jeunes et aux adultes en reconversion de devoir migrer vers des centres urbains pour se former. Cela contribue à l'ancrage territorial des compétences, à la fidélisation des jeunes professionnels et à la lutte contre la désertification économique dans certaines zones fragiles

Chaque territoire a ses propres besoins en main-d'œuvre, liés à ses spécificités économiques (santé, social, aide à la personne, ...). L'apprentissage permet d'**adapter les parcours de formation aux réalités locales**. Par exemple, dans un bassin d'emploi vieillissant où les professionnels du médico-social partent massivement à la retraite, l'apprentissage constitue une solution directe pour préparer une nouvelle génération de professionnels qualifiés.

En donnant aux jeunes la possibilité de se former à proximité de chez eux, l'apprentissage **limite l'exode des jeunes talents vers les grandes villes**. Cette dynamique crée un effet vertueux : maintien de la population active, consommation locale, développement de services, consolidation des entreprises de proximité, etc. Dans certaines zones rurales, les CFA jouent un rôle de moteur de vie sociale et économique, en lien avec les collectivités et les acteurs de l'emploi.

Enfin, l'apprentissage ne peut se développer efficacement qu'en s'appuyant sur une coopération renforcée entre les CFA, les entreprises locales, les collectivités territoriales, les acteurs de l'emploi et de la formation. Cette **logique partenariale** est le socle d'une dynamique territoriale durable, dans laquelle chaque acteur contribue à l'émergence de réponses adaptées aux défis locaux.

Zoom

IMPLANTANTATION
AU COEUR D'UN Q.P.V.



***Nous envoyons un message fort :
l'Apprentissage peut être un levier de
dynamisation des politiques de la ville.***

Implantation au quartier du Chemin vert de Boulogne

Cette année sera marquée par l'implantation de l'IRTS dans le Quartier Prioritaire de la Ville du Chemin Vert à Boulogne que le CFA ADAMSS accompagne sur le volet Apprentissage.

Retour sur nos objectifs 2024



Ré-écriture du projet associatif

Cette année 2024 a été marquée par la ré-écriture du projet associatif. Grâce à plus de 20 réunions de travail avec les Administrateurs, l'ADAMSS dispose d'une feuille de route qui est présentée dans la première partie de ce rapport d'activité. Ce projet se caractérise par une adaptation des missions du CFA au contexte socio-économique de l'Apprentissage.



Construction du nouveau bâtiment

Fer de lance de nos ambitions de développement et d'accompagnement, l'ouverture d'une Maison de l'Apprentissage à Loos a été une étape clef de cette année 2024. Désormais opérationnel, le nouveau bâtiment a pour objectifs d'accueillir les salariés, les apprentis et les partenaires dans un écrin dédié à l'Apprentissage.



Refonte de l'identité visuelle

Le nouveau projet associatif s'est accompagné d'un travail de fond sur l'identité visuelle, la charte graphique et la communication des activités de l'ADAMSS. Nous espérons que cette identité vous plaira et incarnera notre ambition de simplifier, moderniser et dynamiser notre secteur d'activité. L'articulation des deux projets nous semblait indispensable pour que le contenant ne puissent se substituer au contenu de notre réflexion associative.



Développement d'une offre de service ++

L'année 2024, grâce à l'arrivée de nouveaux collaborateurs, nous a permis de proposer une offre de service étoffée aux employeurs : sourcing, mise en relation qualifiée, gestion administrative et financière des contrats, accompagnement renforcé des apprentis.



Accent sur la qualité

L'obtention de la certification QUALIOPI ne constitue qu'un point de départ : notre objectif est de mettre en lumière et de perfectionner continuellement nos processus d'accompagnement et d'évaluation dans le but de garantir une amélioration constante de la qualité. Cette dernière est tournée vers les résultats de nos parcours en apprentissage.



Culture et Citoyenneté

Le CFA cherche à créer des traits d'union par la culture entre les apprentis et la vie de la Cité. Par exemple, nous avons entamé un projet photographique pour documenter le parcours de nos apprentis, témoignant de notre engagement envers le développement personnel et professionnel de chaque individu. Ces efforts visent à mettre en lumière la transformation des apprentis, mais aussi le pas de côté que peut amener l'artiste dans les réflexions sur nos métiers.



Développement durable

Dans la mise en œuvre de nos actions, nous sommes résolument attachés à contribuer à la transition écologique : norme RE 2020, panneaux photo-voltaïques et démarche qualité pour un apprentissage durable sont - entre autres - des sujets qui sont au cœur de nos réflexions quotidiennes.



Mobilité des apprentis

Véritable opportunité de s'enrichir personnellement et professionnellement, la mobilité des apprentis sera un axe majeur de développement pour les effectifs du CFA ADAMSS. Nous avons accompagnée 3 départs d'apprenties cette année.

Notre stratégie pour 2025



DÉFENDRE ...

... l'apprentissage dans les secteurs du social, de la santé et de la petite enfance comme filière de formation incontournable est un enjeu politique majeur pour le CFA. À travers l'accompagnement et la visibilité des parcours de réussite, il s'agit d'affirmer que - par-delà le coût financier, l'Apprentissage représente un investissement tant au niveau macro-économique qu'au niveau des structures. L'impact social de notre association réside principalement dans le fait de favoriser l'insertion durable des jeunes sur le marché de l'emploi, de leur offrir des conditions de formation inclusives et égalitaires pour concourir aux objectifs éducatifs de la Nation. L'apprentissage est par ailleurs une réponse à la pénurie de professionnels sur le marché de l'emploi de nos secteurs d'activité.



ADAPTER ...

... nos outils et notre stratégie de développement à la réforme du financement de l'apprentissage annoncée en avril 2025. Nous sommes face à une évolution systémique du secteur qui nous oblige à repositionner nos axes de développement sur les niveaux 4, en cohérence avec les besoins de recrutement du secteur et les possibilités de financement. Par ailleurs, cette réforme nécessite un travail important d'adaptation de nos procédures administratives et financières et de la structuration interne de nos missions pour épouser au mieux les attendus en terme de qualité et d'attractivité de notre filière de formation.



DÉVELOPPER ...

... notre présence sur les territoires, et principalement dans les territoires ruraux : Hainaut – Cambrésis par exemple, ou encore le Littoral afin de dynamiser nos réseaux autour de nos dispositifs de formation. L'implantation territoriale répond à des enjeux de politiques publiques et embrasse l'ambition d'apporter une qualité optimale dans l'accompagnement de nos publics, quelque soit leur origine géographique et/ou sociale.



DIGITALISER ...

... nos process par le déploiement d'un nouveau site internet, plus efficace et facilitant l'accès à l'information et l'accompagnement du matching entre candidat et employeur. La mise en place d'une carte interactive des employeurs du territoire, ainsi qu'un outil de prise de rendez-vous en ligne avec l'un de nos chargés d'accompagnement en sont des exemples qui devraient aider les candidats dans leur démarche de recherche d'Apprentissage. L'enjeu prioritaire pour nous est de mieux accompagner les jeunes dans leur orientation. Une réflexion sur l'utilisation éthique de l'Intelligence Artificielle sera également au coeur de nos sujets pour cette année 2025.



DIVERSIFIER ...

... nos sources de financement et développer des partenariats au service de l'accompagnement global de notre activité, et plus particulièrement sur les projets Culture & Citoyenneté que nous développons. Nous cherchons en outre à nouer de nouveaux partenariats pour lever les freins périphériques à la réussite des apprentis, notamment en matière de santé et d'accès au logement.



ÉLARGIR ...

... la composition de notre Conseil d'Administration en intégrant de nouveaux administrateurs représentant les réalités de notre éco-système : employeurs, apprentis, institutions, ou autres acteurs de nos secteurs d'activités, vos candidatures sont les bienvenues !





ARRÊTÉ 2023-160



Rue Ambroise Paré
59120 - LOOS

WWW.ADAMSS.FR