

RAPPORT D'ACTIVITÉ

20
23



ÉDITORIAL



“

Les défis du vieillissement de la population ne pourront être relevés sans les nouvelles générations.

L'apprentissage est un trait d'union qui garantira l'équilibre de la société de demain.

Élise DUQUESNOY, Directrice

”

L'apprentissage - autrefois considéré comme une voie de relégation - a évolué pour devenir une filière à part entière, intégrée aux objectifs éducatifs de notre pays. Les chiffres récents témoignent de cette évolution positive avec un impressionnant million d'apprentis atteint en France fin 2023. Ce succès peut être attribué en grande partie à la loi de 2018 qui a ouvert de nouvelles perspectives pour l'apprentissage. Nous célébrons cette avancée, mais nous restons conscients que la quête de l'excellence est un combat de tous les jours.

C'est dans cette optique que le CFA ADAMSS s'engage à élever les standards en 2024 vers ce que nous appellerons **“la qualité premium”**.

L'année 2023 a été marquée par la conformité exemplaire de nos actions, attestée par plusieurs audits rigoureux. Le CFA ADAMSS a brillamment passé l'audit de surveillance Qualiopi avec un taux de conformité de 100%, même résultat lors de l'audit du groupement d'OPCO, et aucun point d'observation n'a été relevé lors des contrôles de l'URSSAF et de France Compétences.

Ces résultats sont le fruit d'un engagement sans faille de notre part, et nous confirment que nous sommes sur la bonne voie.

Alain GUFFROY

Président de l'ADAMSS

SOMMAIRE

<i>NOS VALEURS</i>	01
<i>NOS MISSIONS</i>	02
<i>NOS CHIFFRES CLÉS</i>	05
<i>NOS APPRENTIS</i>	08
<i>NOS EMPLOYEURS</i>	13
<i>NOS RÉUSSITES EN 2023</i>	16
<i>NOTRE STRATÉGIE POUR LE FUTUR</i>	24

NOS VALEURS



INNOVANT

L'innovation est au coeur de notre projet associatif : la mixité des parcours des membres de l'équipe, comme ceux des apprenants, favorise la créativité et le développement de projets novateurs autour du CFA.



AUTHENTIQUE

Notre association de loi 1901 oeuvre pour un développement qualitatif autour de l'apprenti, en individualisant les parcours de formation et d'insertion professionnelle.



INSPIRANT

L'apprentissage est aussi un état d'esprit favorisant une dynamique dans l'ouverture sur le monde des apprentis. Le CFA ADAMSS a vocation à accompagner cet élan.

NOS MISSIONS



SOURCING ET QUALIFICATION DE CANDIDATS

Notre équipe se mobilise sur le terrain pour recruter et qualifier des candidats avec la conviction que l'apprentissage est une voie d'insertion pour tous. Nous veillons à l'adéquation des profils pour optimiser le projet du candidat avec celui de l'employeur.



GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

Le CFA engage toute son expertise pour accompagner la gestion administrative et financière des contrats d'apprentissage afin de simplifier la mise en place du contrat pour les employeurs.



SUIVI DES APPRENTIS ET DES EMPLOYEURS

La qualité de l'accompagnement de la relation apprenti/employeur est au cœur des missions du CFA. Par la complémentarité de nos compétences, nous assurons un suivi personnalisé des parcours en apprentissage qui garantit à tous un enrichissement partagé.



GESTION DE LA QUALITÉ

Le référent qualité s'assure que toutes les démarches engagées par le CFA dépassent les normes en vigueur pour optimiser l'efficacité du dispositif d'apprentissage au niveau de l'apprenti, de l'organisme de formation et de l'employeur.



OFFRE DE SERVICES AUX EMPLOYEURS

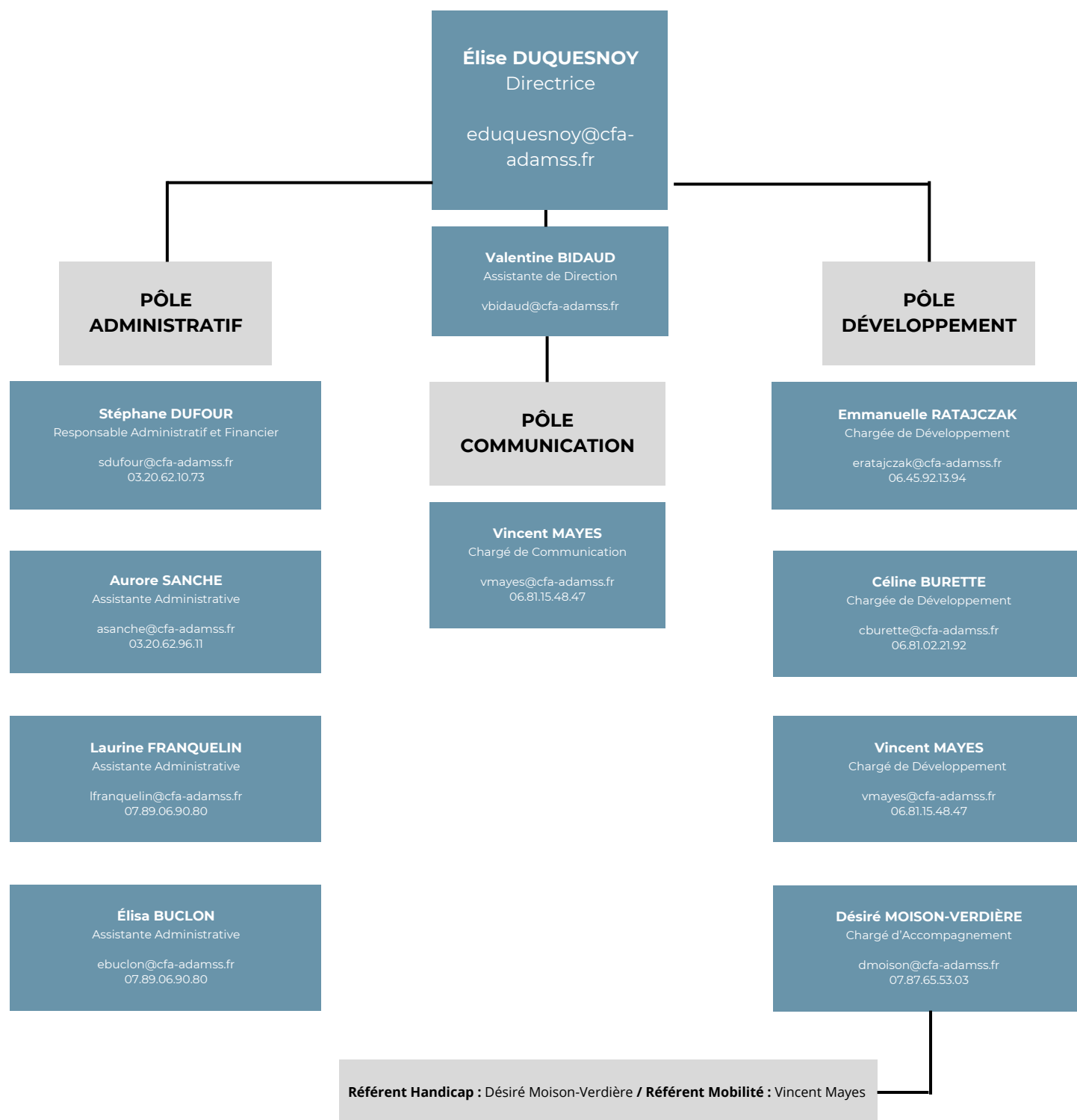
Le CFA ADAMSS propose un service "clef en main", du sourcing à la contractualisation, pour faciliter le recrutement et la GPEC de nos employeurs.



SERVICES ET AIDES AUX APPRENTIS

La sécurité des parcours en apprentissage est une priorité pour le CFA ADAMSS. Ainsi, de nombreux dispositifs soutiennent l'apprenti pour faire face aux difficultés rencontrées lors de de cette transition vers la vie professionnelle.

NOTRE ÉQUIPE



NOS UNITÉS DE FORMATION



NOS CHIFFRES CLÉS

848



apprentis
accompagnés en
2023

11



partenaires
pédagogiques sur
les HDF

19



sites de formation

618



apprentis inscrits
au 31.12.2023

7



salariés en 2023

23



séances de
sensibilisation aux
droits et devoirs

109



Maîtres
d'Apprentissage
formés

17



formations en
apprentissage

>500



candidats informés
lors des salons et
portes ouvertes

LES TÉMOIGNAGES DE NOS APPRENTIS



“ L'apprentissage m'a permis d'enrichir mes compétences et d'approfondir mes connaissances du métier d'Éducatrice Spécialisée.

Le parcours en apprentissage m'a permis de grandir professionnellement et d'acquérir une expérience solide et riche pour mon avenir. ”

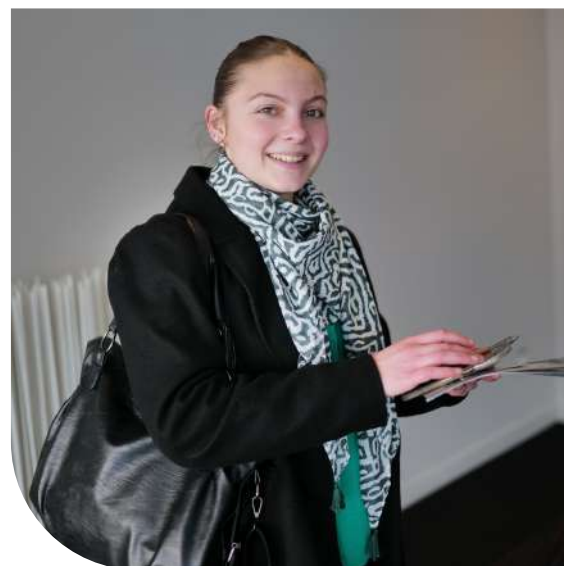
Cassandra FERREIRA

Apprentie ES, 3ème année

“ J'ai souhaité faire mes deux dernières années de formation ASS en apprentissage pour me familiariser avec le monde professionnel.

L'apprentissage me permet d'évoluer au sein d'une même structure, dans l'attente que cette expérience puisse mener à une embauche à la fin de ma formation.

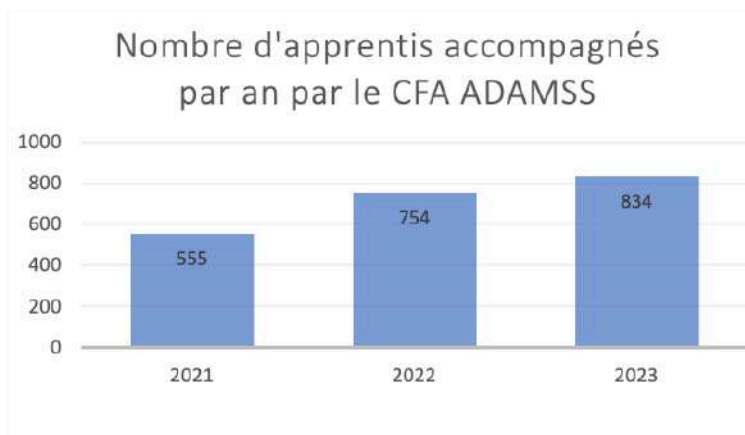
L'aspect financier n'est pas négligeable, en ce sens qu'il me permet plus d'aisance dans la poursuite de mon parcours de formation. ”



Clarine NOËL

Apprentie ASS, 2ème année

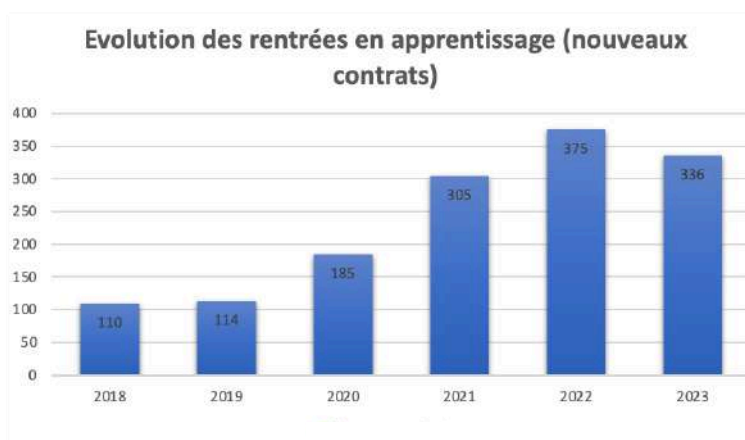
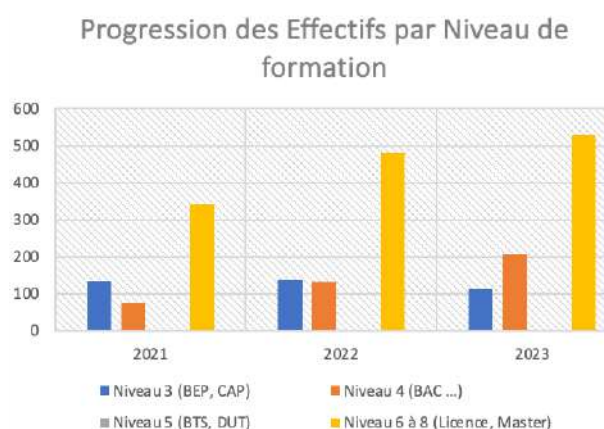
LA RENTRÉE 2023



Une augmentation de **53%** du nombre d'apprentis accompagnés par le CFA entre 2021 et 2023

+ 53% d'apprentis
sur le niveau 6 à 8

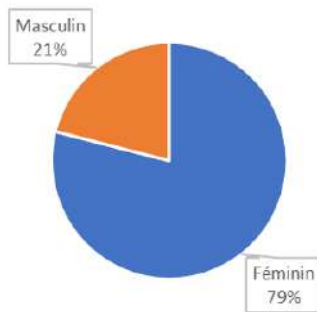
+ 168% d'apprentis
sur le niveau 4



Après une augmentation du nombre d'apprentis lors des rentrées jusqu'en 2022, 375 contrats ont été signés en 2022 contre 185 en 2020, **la rentrée 2023 marque un léger ralentissement des recrutements en apprentissage** puisque nous intégrons 336 nouveaux apprentis, soit une baisse d'environ 10% par rapport à 2022.

NOS APPRENTIS

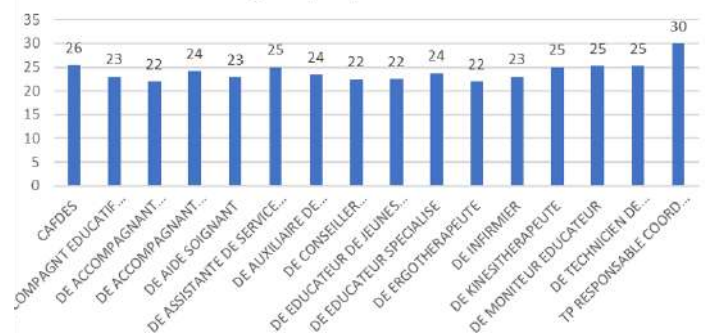
Genre des apprentis



Avec une répartition 80/20, nos apprentis dans les formations du social et de la santé restent très largement féminisés. Le CFA œuvre pour rendre les métiers plus attractifs aux publics masculins.

La plupart des apprentis ont entre 20 et 25 ans. Cela démontre un relatif rajeunissement des vocations lié à la mise en oeuvre de Parcoursup.

Âge moyen par formation

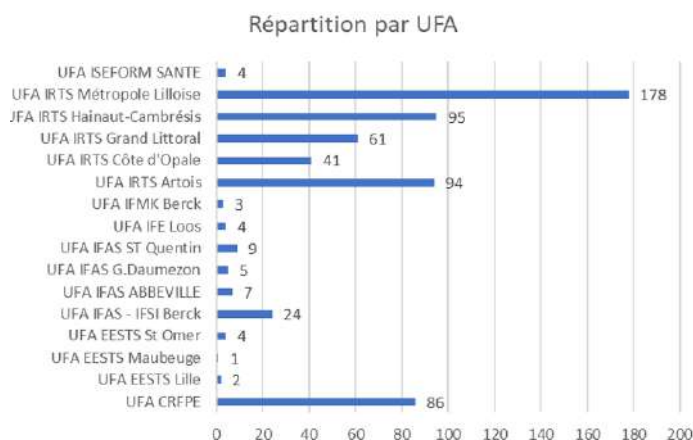


Répartition par département



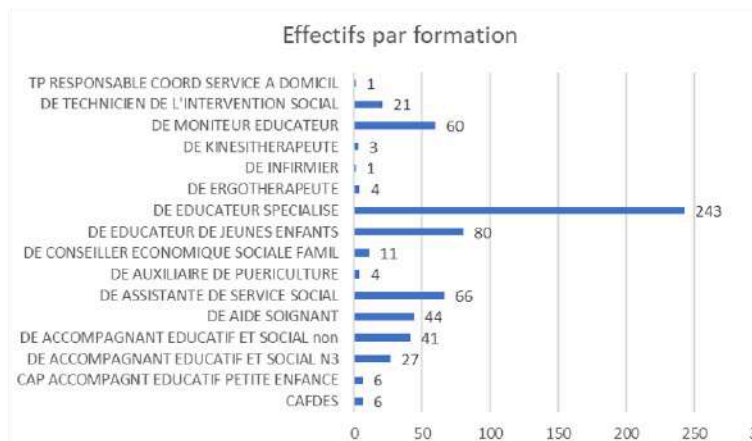
La cartographie de nos lieux d'apprentissage montre une forte dominante du Nord et du Pas-de-Calais dans l'implantation de l'apprentissage. Nous prévoyons de développer notre présence sur les départements du sud de la région.

EFFECTIFS AU 31.12.2023

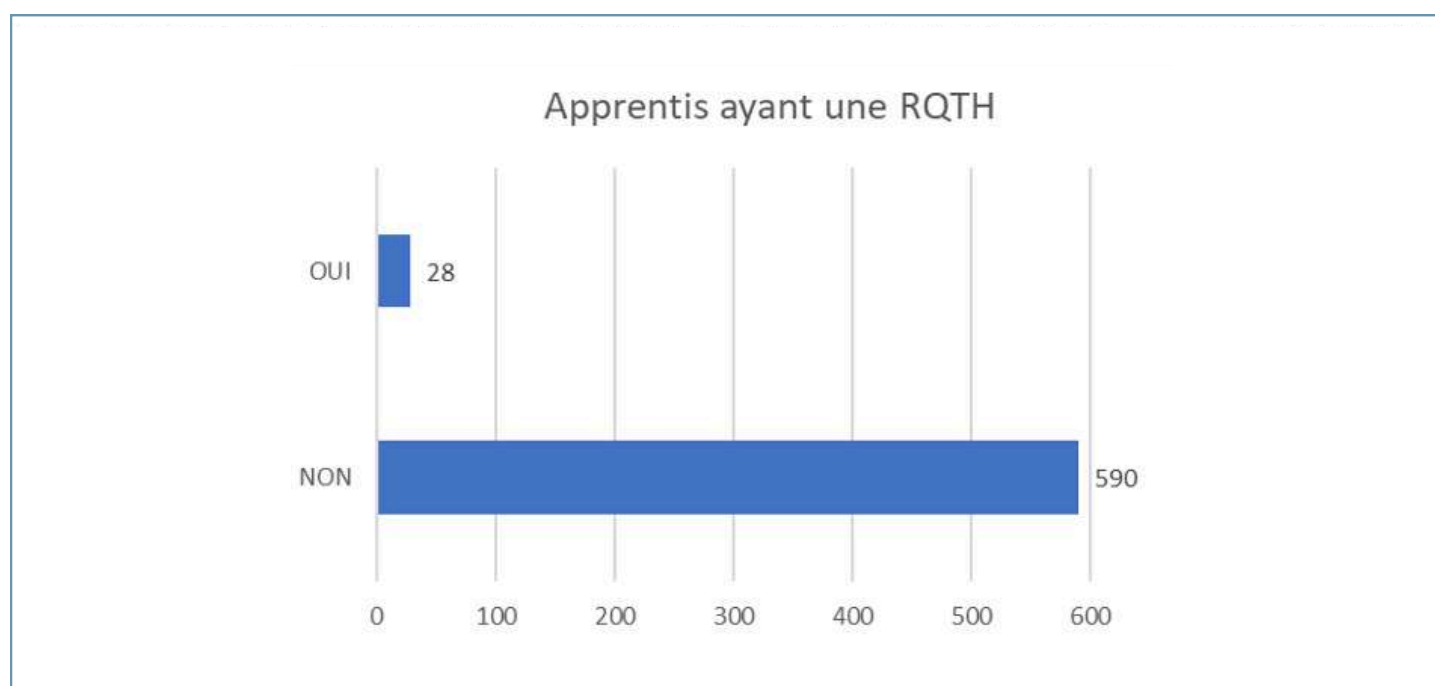


La Métropole Européenne de Lille reste le territoire le plus attractif et le plus dynamique dans le recrutement avec la présences des associations historiques de la Région. Le Valenciennois garde un niveau d'apprentis élevé indispensable à l'attractivité du secteur.

Les formations préparant à un diplôme de niveau 6 restent les plus plébiscitées en apprentissage. Cette voie d'accès permet aux apprentis de concilier leur objectif d'obtenir un diplôme d'État reconnu sur le marché de l'emploi en étant rémunérés.



SITUATIONS SPÉCIFIQUES



Dans l'effectif total, **28 apprentis** ont déclaré une reconnaissance RQTH lors de la signature du contrat d'apprentissage. Néanmoins, nous accompagnons en sus des apprentis en situation de **handicap non déclarée** et/ou non reconnue.

Le **référént handicap** du CFA fut Paul Giovannetti jusqu'en juillet 2022. Actuellement, c'est Désiré Moison - Verdière, également chargé d'accompagnement des apprentis qui occupe cette fonction.

Des bonnes pratiques d'accompagnement des apprentis en situation de handicap ont été formalisées et permettent de **structurer le parcours** des apprentis ayant cette reconnaissance. Celles-ci permettent également de clarifier les missions du référént handicap du CFA en coordination avec celles des partenaires pédagogiques.

Ce public peut être orienté par le **dispositif OASIS**, piloté par l'IRTS.

SITUATIONS SPÉCIFIQUES

Ruptures de contrat

AEPE	AES	AUXI	AS	ME	TISF
55%	12%	75%	6%	10%	4%
CESF	ES	ASS	EJE	CAFDES	
18%	11%	7%	15%	14%	

La **prévention aux ruptures** a été un axe de développement pour l'année 2023 avec notamment le recrutement d'un **chargé d'accompagnement des apprentis**. Il s'agit de repérer le plus tôt possible les situations de fragilités (arrêts maladies multiples, conflits, perte de sens, etc.). Un **protocole de prévention** des situations pouvant amener à une rupture de contrat est mis en place depuis le premier trimestre 2023.

En 2023, 65 apprentis ont été concernés par une rupture de contrat soit **10%** :

Toutes les formations sont concernées et les ruptures interviennent toute l'année.

En dessous de la moyenne nationale de 20% mais certaines formations sont particulièrement concernées : une attention particulière y sera portée en 2024.

70% des apprentis ont obtenu un statut pour finir leur formation (45 apprentis), 30% en réorientation (20 apprentis).

Malgré une augmentation des effectifs du CFA, on ne constate pas d'augmentation dans les ruptures de contrats entre 2022 et 2023.

RÉUSSITE AUX EXAMENS

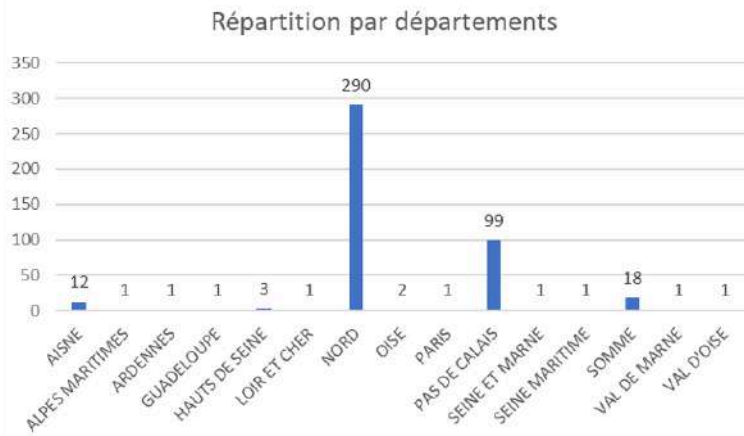
Examens 2023					
AEPE	AES	AUXI	AS	ME	TISF
100%	80%	75%	100%	88%	85%
CESF	ES	ASS	EJE	ERGO	
100%	90%	93%	92%	85%	

La réussite aux examens reste une priorité dans l'accompagnement des apprentis. Conscients des difficultés que peuvent représenter le cumul d'une formation avec une situation d'emploi, nous nous réjouissons d'obtenir des taux élevés de réussite aux examens.

En effet, obtenir un diplôme d'État est essentiel pour une reconnaissance officielle des compétences, l'accès et la progression dans le monde du travail, la poursuite d'étude, et pour des raisons de développement personnel et de confiance en soi.

C'est aussi la preuve de l'acquisition de bonnes pratiques et un état d'esprit permettant des allers-retours entre le savoir et la pratique. Les apprentis ont toutes les cartes en main pour vivre une carrière riche de découverte.

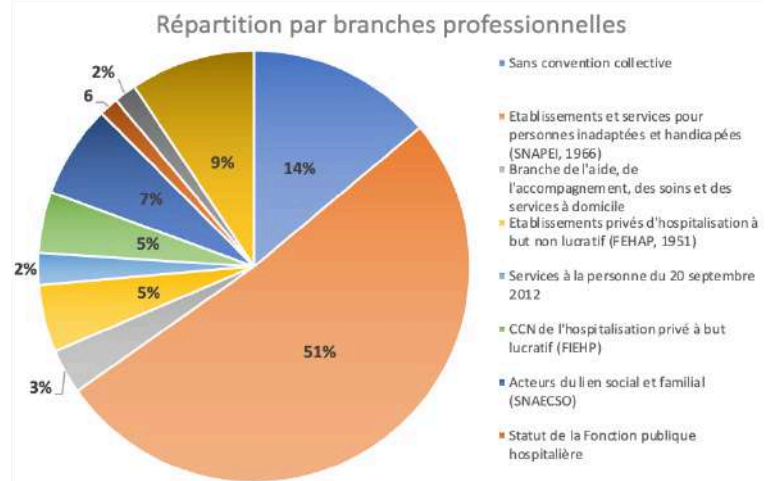
NOS EMPLOYEURS



En 2022, un partenariat est établi avec 352 établissements employeurs. **En 2023, 417 employeurs ont fait confiance au CFA ADAMSS** pour recruter en apprentissage.

Nous étendons notre vivier dans le Nord, la Somme et l'Aisne par rapport à 2022.

Les **établissements et services pour les personnes inadaptées ou handicapées** représentent une large majorité de nos employeurs. Les analyses pointent une **disparité manifeste** dans la contractualisation des parcours en fonction des branches et des conventions collectives.



ENQUÊTE EMPLOYEUR



Formation sur mesure et adaptée

Les employeurs apprécient l'apprentissage car il permet de former les apprentis selon les besoins spécifiques de l'organisation. Cela garantit l'acquisition par les apprentis des compétences pratiques et théoriques directement applicables à leur travail quotidien au sein des équipes.



Réduction des coûts recrutement

Investir dans l'apprentissage peut être plus économique que le recrutement de personnel déjà formé. Les employeurs peuvent former les apprentis selon leurs valeurs dès le départ, réduisant ainsi le temps associé à la recherche et à l'intégration de nouveaux employés.



Fidélisation du personnel

Les apprentis qui sont formés au sein d'une organisation ont tendance à développer un attachement et une loyauté envers celle-ci. Cela peut réduire le taux de rotation du personnel. En effet, des liens durables se tissent lors de la formation entre l'apprenti et son employeur.



Renouvellement et diversité des compétences

L'apprentissage permet d'introduire de nouvelles idées et méthodes au sein de l'équipe. Les apprentis apportent souvent des perspectives fraîches et des approches innovantes, enrichissant ainsi la diversité des compétences de l'organisation.

ENQUÊTE EMPLOYEUR



Accès à des subventions et incitations

Les aides à l'embauche et des incitations fiscales et d'autres formes de soutien financier encourage l'apprentissage. Les employeurs peuvent bénéficier de ces programmes, ce qui rend l'investissement dans l'apprentissage plus attractif.



Amélioration de l'image et de la responsabilité sociale

En participant à des programmes d'apprentissage, les employeurs montrent leur engagement envers la formation et le développement professionnel. Cela améliore l'image de l'organisation et démontre une responsabilité sociale en contribuant à la formation des futurs professionnels des secteurs Santé / Social / Petite Enfance.



Développement d'une culture d'apprentissage continu

L'intégration d'apprentis favorise une culture d'apprentissage continu au sein de l'organisation. Cela incite les employés actuels à continuer à se former et à se développer, créant un environnement de travail dynamique et évolutif.



Adaptabilité et résilience organisationnelle

Avoir un flux constant d'apprentis permet à l'organisation de s'adapter plus facilement aux changements et de faire preuve de résilience face aux mutations du secteur. Les apprentis peuvent être formés pour répondre à des besoins spécifiques, rendant l'organisation plus flexible et réactive.

NOS RÉUSSITES 2023 : FORMATION MAP



109

Maîtres d'Apprentissage formés



11

Sessions sur l'ensemble des Hauts-
de-France

La formation Maître d'Apprentissage dans les secteurs de la Santé, du Social et de la Petite Enfance joue un rôle crucial dans la qualité du mentorat et le succès du parcours de l'apprenti.

La formation MAP permet d'adapter la pédagogie aux besoins individuels de l'apprenti et apporter des retours constructifs pour son parcours en apprentissage. Elle apporte des outils efficaces de communication et de gestion de conflits, tout en livrant des leviers pour encourager l'autonomie, la motivation et l'engagement de l'apprenti au quotidien.

Par ailleurs, la formation MAP est indispensable pour sécuriser le cadre juridique autour du parcours en apprentissage, ainsi que des conditions d'exercice de l'apprenti auprès des publics bénéficiaires.

Les + de la formation : Acquisition de compétences pédagogiques
Compréhension des normes et réglementations
Développement des compétences interpersonnelles
Encouragement de l'Apprentissage pratique
Développement de l'autonomie et de la responsabilité
Rétroaction et évaluations continues
Promotion de la motivation et de l'engagement
Renforcement des pratiques réflexives

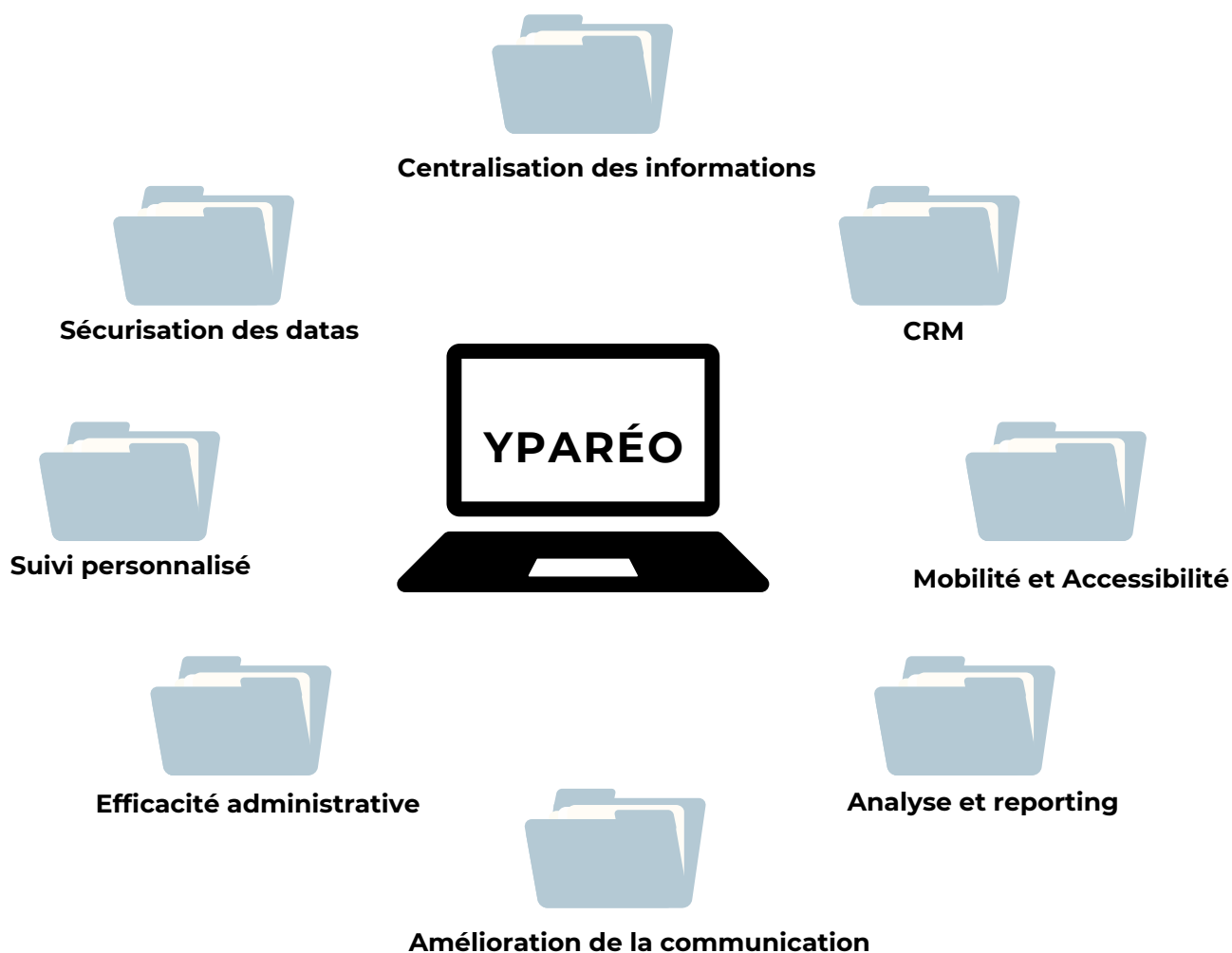
NOS RÉUSSITES 2023: LES AUDITS



Ces quatre audits majeurs ont requis une mobilisation significative de notre temps et de nos ressources. Ils ont tous été conclus sans aucune observation, ce qui témoigne de la solidité et de l'efficacité de nos processus internes.

Grâce à ces résultats positifs, nous pouvons affirmer que nos bases sont solides, nous permettant de poursuivre notre développement avec confiance et assurance. Ces audits réussis renforcent notre crédibilité auprès de nos partenaires et nous assurent que nous sommes sur la bonne voie pour continuer à évoluer et à répondre aux exigences de notre secteur.

NOS RÉUSSITES 2023: DÉPLOIEMENT D'YPARÉO



L'efficience de notre système d'information est au coeur de nos préoccupations. Nous avons commencé par le déploiement du logiciel YPARÉO comme base de données pour partager des informations autour des apprentis au sein de l'équipe. Ce déploiement a nécessité un temps conséquent dans l'appropriation de l'outil : formation de l'équipe, renseignement des informations dans le logiciel et découverte des possibilités d'utilisation.

YPARÉO va nous permettre un changement de paradigme dans notre méthodologie de travail, centrée sur le suivi du parcours des apprentis, ainsi que dans l'accompagnement personnalisé des employeurs qui ont choisi de nous faire confiance.

COMMUNICATION

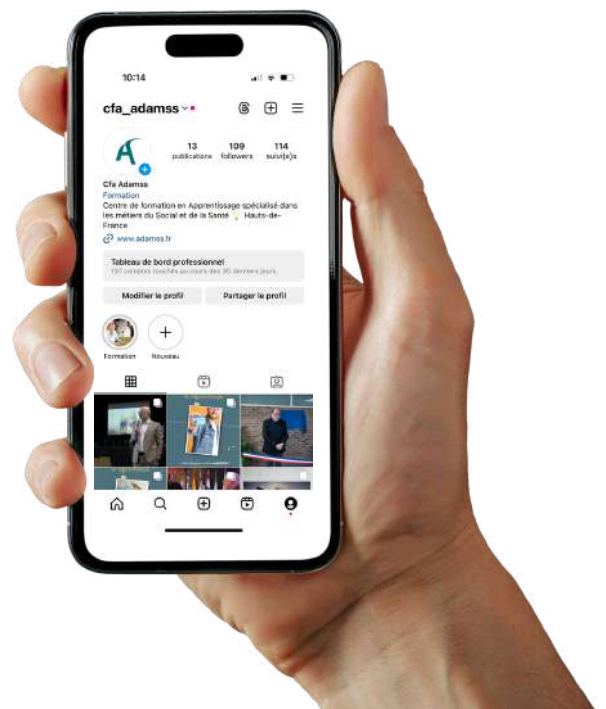
01. Renforcer notre visibilité sur les salons



Notre projet revisité s'appuiera sur l'analyse des dynamiques de recrutement et des perceptions de l'apprentissage par les apprentis, les employeurs et les partenaires pédagogiques. Cette démarche rigoureuse vise à cristalliser une vision stratégique qui reflète les réalités actuelles et anticipées des besoins en recrutement du secteur.

02. Développer une stratégie de contenu sur les réseaux sociaux

Les réseaux sociaux sont devenus un incontournable de la stratégie de communication. Le CFA ADAMSS a entamé une réflexion objectivée sur la pertinence de sa présence sur les réseaux, ainsi que sur les types de contenus qu'il souhaite créer. L'objectif est d'animer sa communauté d'apprentis, d'employeurs, et de partenaires pédagogiques avec des éléments appropriés à leurs attentes.



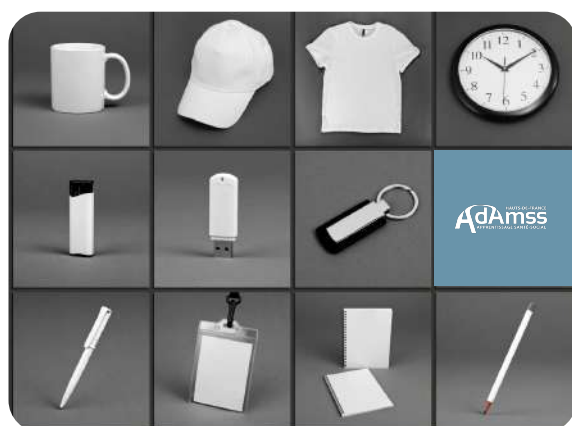
COMMUNICATION

03. Projet de refonte de l'identité visuelle et de la charte graphique

Les éléments de communication externe ont été mis en place et utilisés, mais ont montré leurs limites quant à la représentativité du CFA. Une réflexion a été engagée avec une agence externe pour repenser le projet de communication globale pour les dix prochaines années.



04. Développer des goodies pour les apprentis et les employeurs



Conscient que l'image se joue dans les détails, le CFA a engagé une réflexion sur les goodies à offrir à nos partenaires. Clés USB, mugs, Tote Bags ont été les premiers éléments mis en place sur 2023, et nous engageons une réflexion sur le développement stratégique de cette gamme d'accessoires qui nous rendent visibles dans le quotidien de nos interlocuteurs.

MOBILITÉ INTERNATIONALE



Longtemps, le cadre réglementaire a rendu complexe la mobilité des apprentis dans le secteur médico-social et de la petite enfance. La loi a évolué en décembre 2023, offrant plus de souplesse dans le dispositif afin d'inciter un maximum d'apprentis à bénéficier d'une mobilité au cours de leur formation.

Le CFA ADAMSS s'empare de cette opportunité pour proposer à tous les apprentis d'enrichir son parcours par une mobilité à l'étranger, mobilité qui lui permettra d'amener une valeur ajoutée auprès de son employeur en important les bonnes pratiques qu'il aura pu découvrir lors de son séjour.

Le CFA tient à disposition des apprentis tous les documents de mise à disposition ou mise en veille du contrat d'apprentissage, ainsi qu'une étroite collaboration avec les services ERASMUS + et de la Région Hauts-de-France.



Erasmus+

Enrichit les vies, ouvre les esprits.

Les + de la Mobilité :

- Acquisition de compétences pédagogiques
- Ouverture à de nouvelles pratiques
- Apport de connaissances à l'employeur
- Enrichissement personnel
- Maturité et autonomie

MISE EN RÉSEAU



C'est le réseau régional et national des directeurs de CFA, la **FNADIR** :

- Développe l'accompagnement des directeurs et directrices pour mener au mieux leurs missions de dirigeants.
- Renforce les relations institutionnelles.
- Renforce son influence auprès des décideurs publics et privés pour peser sur les grandes décisions concernant l'apprentissage.

La FNADIR a joué un rôle central dans la renégociation des niveaux de prise en charge des coûts contrats.



Regroupement des CFA "hors les murs" du secteur sanitaire et social la **FNAPSS** :

- Mutualise certaines ressources et compétences pour mettre en commun les expériences.
- Permet aux CFA d'avoir plus de poids au niveau national (politiques publiques)
- Promeut l'apprentissage comme filière d'excellence dans les métiers de l'accompagnement.

La FNAPSS est un atout majeur pour le CFA ADAMSS et un levier de croissance important.

NOS OBJECTIFS ATTEINTS

• JANVIER 2023 ACCOMPAGNEMENT ++

création du poste de chargé d'accompagnement des apprentis et expansion de l'équipe de développeurs.

• JUIN 2023 QUALIOPI

Mise en place des dispositifs visant à obtenir la certification QUALIOPI à 100%.

• JUILLET 2023 DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES FORMATIONS

Expansion territoriale et dynamique de formation : mise en place des formations CAFDES, Aide-Soignant et TPRSAD en apprentissage..

• FEVRIER 2023 PERMIS DE CONSTRUIRE

Dépôt du permis de construire et démarrage du chantier pour le CFA 2.0.

• AVRIL 2023 ENQUÊTE CFA

Lancement d'une grande enquête visant à recueillir des données objectivées sur les apprentis, les employeurs et les centres de formation.

NOTRE STRATÉGIE POUR LE FUTUR

01. Ré-écriture du projet associatif

Notre projet revisité s'appuiera sur l'analyse des dynamiques de recrutement et des perceptions de l'apprentissage par les apprentis, les employeurs et les partenaires pédagogiques. Cette démarche rigoureuse vise à cristalliser une vision stratégique qui reflète les réalités actuelles et anticipées des besoins en recrutement du secteur.

02. Construction du nouveau bâtiment

L'année 2024 marquera une étape déterminante dans l'expansion physique de notre établissement. L'édification d'une extension au pavillon actuel du Centre de Formation pour Apprentis symbolise non seulement notre croissance, mais également notre engagement envers une meilleure intégration dans l'écosystème pédagogique d'Eurasanté.

03. Refonte de l'identité visuelle

La métamorphose de notre identité visuelle en 2024 est essentielle pour accentuer la singularité et l'attractivité de notre offre de service. Une charte graphique modernisée et un plan de communication revitalisé permettront de mieux communiquer nos valeurs et de renforcer notre présence tant dans l'univers des jeunes avec les réseaux sociaux que dans le milieu académique et professionnel.

04. Développement d'une offre de service ++

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

NOTRE STRATÉGIE POUR LE FUTUR

05. Accent sur la qualité

L'obtention de la certification QUALIOP1 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.

06. 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 travaillons sur l'utilisation de la photographie 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, renforçant un sentiment d'appartenance et de fierté.

07. Développement durable

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

08. 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.

CONCLUSION

- P** comme **“Permis de construire”** : les travaux pour le nouveau bâtiment sont entamés pour une livraison à l’automne 2024. Avec une forte dominante sur la RSE, les nouveaux locaux pourront exprimer le potentiel de notre projet.
- R** comme **“Renouveau”** : nous nous engageons à moderniser nos méthodes d’accompagnement des apprentis et des employeurs avec des outils renouvelés et une équipe renforcée.
- E** comme **“Exigence”** : pierre angulaire des valeurs du CFA, nous continuerons à promouvoir une culture d’excellence pour mieux répondre aux besoins de nos partenaires. L’enquête APPRENTISSAGE nous permettra de mieux cerner les attentes de nos interlocuteurs.
- M** comme **“Mobilisation”** : nous appelons à la mobilisation de tous les acteurs du CFA ADAMSS. Ensemble, administrateurs, salariés, apprentis, partenaires pédagogiques et employeurs pour un pari gagnant-gagnant.
- I** comme **“Innovation”** : nous développons un CFA inclusif avec l’AFEJI et explorons les possibilités de créer un groupement d’employeurs. Parallèlement, nous explorons la digitalisation de nos activités avec comme curseur le développement des Intelligences Artificielles et des Réalités Virtuelles.
- U** comme **“Union”** : union des compétences autour de nouveaux recrutements pour renforcer l’équipe du CFA. Nous avons pour ambition de créer un label apprentissage pour soutenir l’attractivité des métiers du médico-social dans un contexte de crise des vocations.
- M** comme **“Moyens”** au service des attentes de nos employeurs et de nos candidats. Après le développement du CAFDES, il s’agira en 2024 de continuer à étendre notre offre de formations.



www.adamss.fr 

CONTACT

CFA ADAMSS
Rue Ambroise Paré BP71
59373 LOOS Cedex

contact@cfa-adamss.fr
03.20.62.96.11

