



**ADAMSSE CFA**

Pays de la Loire

SANTÉ • SOCIAL • ÉDUCATION • SOLIDARITÉ

# **ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2025**

**ADAMSSE  
Pays de la Loire**

**23 juin 2025**

## SOMMAIRE

<b>RAPPORT MORAL du Président</b>	<b>p. 3</b>
-----------------------------------	-------------

<b>RAPPORT d'ACTIVITE 2024</b>	<b>p. 6</b>
--------------------------------	-------------

<b>Partie 1 - Rapport quantitatif de l'activité d'ADAMSSE CFA en 2024</b>	<b>p.7</b>
<b>1.1 Les apprentis de l'ADAMSSE CFA</b>	<b>p.8</b>
1.1.1 Les effectifs d'apprentis	p.8
1.1.2 Leur profil	p.9
1.1.3 Taux et causes d'abandon	p.9
1.1.4 Taux de réussite aux examens	p.10
1.1.5 Taux d'insertion dans l'emploi	p.10
<b>1.2 Les indicateurs de résultats</b>	<b>p.11</b>
1.2.1 Taux de retour des enquêtes	p.11
1.2.2 Taux de satisfaction des apprentis	p.11
1.2.3 Réclamations formulées par les parties prenantes	p.12
1.2.4 Plans d'action d'amélioration	p.12
<b>1.3 Les employeurs et les maîtres d'apprentissage d'ADAMSSE CFA</b>	<b>p.13</b>
1.3.1 Les employeurs sur l'année 2024	p.13
1.3.2 Les maîtres d'apprentissage du CFA	p.13
<b>1.4 Les partenaires financeurs du dispositif de l'apprentissage</b>	<b>p.14</b>
<b>1.5 Les perspectives de la Rentrée 2025</b>	<b>p.14</b>
 <b>Partie 2 – Rapport qualitatif de l'activité du CFA au service des apprentis</b>	 <b>p.15</b>
<b>2.1 La coordination qualitative du dispositif en lien avec les UFA partenaires</b>	<b>p.16</b>
2.1.1 Les Réunions de Rentrée	p.16
2.1.2 Les Conseils de Perfectionnement	p.16
2.1.3 Les Comités de liaison	p.16
2.1.4 Les réunions de remédiation	p.17
2.1.5 Une coordination régulière au-delà des réunions formelles	p.17
<b>2.2 La coordination qualitative du dispositif en lien avec les employeurs</b>	<b>p.17</b>
2.2.1 Des outils d'information générale pour tous et des échanges à la demande	p.17
2.2.2 La réalisation des heures dévolues au terrain	p.17
<b>2.3 La coordination qualitative du dispositif en lien avec les maîtres d'apprentissage</b>	<b>p.19</b>
2.3.1 Le guide du maître d'apprentissage	p.19
2.3.2 Les réunions de bilan en fin de formation	p.19
<b>2.4 La coordination du dispositif en lien avec les partenaires externes du CFA</b>	<b>p.19</b>
2.4.1 Des partenaires externes, supports de la qualité du service rendu aux apprentis	p.19
2.4.2 Des partenaires externes, ressources qui participent à la définition des orientations et des actions du CFA	p.19
2.4.3 Le partenariat avec le CFA Sport et Animation Pays de la Loire	p.20

# **RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT**

Mesdames, Messieurs,

2024 fut l'année mondiale des élections pour plus d'un milliard de citoyens<sup>1</sup>. Les résultats révèlent des électorats en colère qui « sortent les sortants », effacent les centres et enregistrent la montée continue des mouvements protestataires. Là où la démocratie prenait la forme dite « illibérale<sup>2</sup> » des bonnes surprises sont apportées (Inde, Brésil, Pologne) ; là où la démocratie est ancrée depuis des siècles, le tableau est mitigé avec les Etats-Unis et ailleurs dans le monde occidental la disparition progressive du centrisme au profit de formations protestataires. L'effacement du centre, c'est la disparition de la nuance.

En France, 2024 restera dans les annales comme une *annus horribilis*, sans doute l'une des pires de la Vème République avec quatre chefs de gouvernement différents en un an<sup>3</sup>, des gouvernements cantonnés des semaines durant aux « affaires courantes », des dossiers enkystés, pas de budget 2025 voté avant la fin décembre, une kyrielle de lois en souffrance au Parlement : un pays sans cap, réduit à l'immobilisme, faute de majorité.

Par conséquent, permettez un propos en deux temps dans ce rapport moral : d'abord, un rappel des enjeux globaux qui ont une incidence directe sur l'apprentissage qui nous occupe au quotidien ; ensuite, un regard plus pointu sur notre CFA et les perspectives qui s'offrent à lui dans les trois années à venir.

\*\*\*

Dès janvier 2024, tout a commencé à se dérégler sur fond d'incertitude profonde quant à l'orientation d'un second mandat présidentiel, suite à une absence de campagne en 2022. Changer de Premier ministre, c'est se priver d'une carte précieuse pour le lendemain des européennes. Confronté à la lourde défaite de juin, la carte de la dissolution est choisie, provoquant des déflagrations en chaîne : les partenaires sociaux jugent la situation suffisamment inquiétante pour alerter le 17 décembre dans un communiqué de presse ; la dissolution a aggravé la décomposition politique à l'œuvre, sur fond d'irresponsabilité généralisée ; la crise politique menace de tourner à la crise de régime et pose la question de la pertinence des institutions à l'heure d'un triple affaiblissement : celui de la fonction présidentielle, celui du Parlement et celui du Premier ministre. Alors que le pays se trouve dans cette impasse politique, institutionnelle et budgétaire, peut-être se tourner vers la société civile organisée qui fait preuve de responsabilité versus le système médiatique et la classe politique « qui continuent leur dégringolade »<sup>4</sup> ?

Pour ce qui concerne directement l'apprentissage, bien voir que les chiffres n'ont jamais été aussi bons. Selon la DARES, sur 2024, 878 900 débutent dans les secteurs privé et public (+3 % par rapport à 2023) ; 1 042 500 contrats d'apprentissage sont en cours au 31 décembre 2024 (+3 % en un an)<sup>5</sup>. Malheureusement pour ce qui est de notre CFA, la tendance n'est pas la même compte-tenu du départ de nos deux principales UFA dans les formations sociales, si bien qu'ADAMSSE a accompagné 635 apprentis en 2024 contre 713 en 2023, soit une diminution de 11%. Les baisses des apprentis accompagnés à l'ARIFTS (- 42%) et à SUPSOCIAL (- 12%) sont difficilement compensées par les hausses pourtant sensibles dans le sanitaire/médico-social des centres hospitaliers (+ 143% à Cholet ; + 47% à Nantes ; et l'ouverture du Mans).

<sup>1</sup> Etats-Unis, Inde, Brésil, Royaume-Uni, les 27 pays membres de l'UE, soient 60 pays, dont 31 sont des autocraties (cf. S.I. LINDBERG, *Le Monde*, 23 décembre 2024).

<sup>2</sup> Elections relativement libre avec une séparation des pouvoirs qui s'amenuise.

<sup>3</sup> Une première depuis 1934.

<sup>4</sup> Patrick BOUCHERON, *Les Inrockuptibles*, 11 décembre 2024.

<sup>5</sup> <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/series-longues-le-contrat-dapprentissage>

Et paradoxalement, les dernières décisions législatives risquent d'inverser la tendance. Rappeler que dès le premier semestre 2024, B. LE MAIRE demandait 10 milliards €, dont 1 milliard de la part des opérateurs de l'Etat, dont France Compétences, et dans la foulée le ministre délégué en charge des comptes publics annonçait 200 millions € d'économies sur le NPEC, après 300 en 2022 et 500 en 2023, si bien que la Commission Recommandations de France Compétences le 7 mai lançait un nouvel exercice de révision des NPEC. Ne pas oublier que parallèlement, l'arrêté du 13 mai 2024<sup>6</sup> diminuait de 50 millions le fonds de soutien de l'Etat aux Régions, soit une baisse de 36%.

Pour sa part, la loi de finances pour 2025 réduit le déficit public à 5,4 % du PIB contre 6,1% en 2024, avec 20 Md€ de crédits de paiement alloués à la mission *Travail, emploi et administration des ministères sociaux*, en baisse de 2,6 Md€ par rapport au budget 2024. A noter que pour la prise en charge des coûts pédagogiques des contrats d'apprentissage, l'employeur est tenu de participer lorsque le diplôme ou titre à finalité professionnelle visé équivaut au moins au niveau VI du RNCP. La prise en charge par l'OPCO est alors minorée de cette participation. Les modalités de ces NPEC seront fixées par décret<sup>7</sup>. De plus, le décret relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis abaisse son montant à 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés et à 2 000 € pour les autres, sauf handicap. Enfin, pour sa part, la loi de finances de la Sécurité sociale abaisse à 50 % du SMIC la limite d'exonération des cotisations salariales pour les contrats d'apprentissage signés à partir du 01/03/2025, contre 79 % actuellement. La rémunération au-delà de ce seuil est assujettie à la CSG et la CRDS : il est vrai que les apprentis font partie des hauts revenus.

\*\*\*

Pour ce qui est du devenir de notre CFA, un rapide diagnostic nous oblige à constater que le marché de l'apprentissage est totalement dérégulé depuis la mise en place de la loi de 2018 et que le modèle du CFA hors les murs n'offre un avantage comparatif pour ses UFA dans un esprit de saine collaboration qu'à la condition de toujours savoir faire preuve d'agilité, de souplesse et de capacité d'adaptation. Le modèle économique peut être interrogé. Il est certain qu'une association n'a pas pour objectif de maximiser le profit. Cependant, elle se doit de veiller à son équilibre financier. La proposition du groupe de travail ad hoc mis en place et sa validation par le conseil d'administration du 14 octobre dernier du CFA SPORT ANIMATION des PAYS de la LOIRE est tout à fait pertinente : d'une part, veiller à ce que les fonds propres représentent 25% du chiffre d'affaires ; d'autre part, affecter 30% du solde sous la forme d'une enveloppe pour projets et 70% en remise aux UFA, dont les ¾ en fonction du volume des effectifs de l'UFA dans l'effectif total et ¼ en fonction de l'évolution dudit volume par rapport à l'année précédente.

Par ailleurs, la perspective d'aller vers une fusion avec le CFA SA PdL, doit être travaillée, d'autant que le rapprochement a déjà commencé avec le groupement d'employeurs créé en 2024, ADAMSSSAT.

Parallèlement, un projet d'établissement suite à la fusion des 2 CFA doit être pensé en portant une nouvelle approche managériale valorisant le sens, l'humain, la créativité et la connaissance<sup>8</sup> autour de trois axes stratégiques : une gouvernance responsable, mobilisatrice et vectrice de sens ; un management systémique qui valorise l'humain et la créativité ; s'affirmer comme un employeur différent proposant des métiers attractifs. Ces axes stratégiques seront déclinés en propositions phares.

\*\*\*

Au total, on voit encore bien sur cette année 2024 les effets clairement positifs de la loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* avec une limite radicale qui est celle de son défaut de financement. Il s'ensuit une instabilité continuelle par absence de vision porteuse sur l'apprentissage.

Parallèlement, dans un monde où la démocratie semble reculer face aux diatribes de tribuns populistes et à la violence de régimes totalitaires, il peut être utile de relire Karl POPPER<sup>9</sup> qui décrit une histoire traversée depuis l'Antiquité par un mouvement de balancier, au gré des crises, entre un retour vers des sociétés fermées et l'aspiration à vivre dans un monde ouvert, soit une thèse qui permet d'écarter l'idée que nous serions condamnés à l'effondrement de l'occident démocratique.

Et pour ce qui concerne notre CFA, autant de défis à voir comme des opportunités de changement dans un esprit réaffirmé d'agilité, de souplesse et de capacité d'adaptation.

<sup>6</sup> « fixant le montant et la répartition du fonds de soutien à l'apprentissage aux Régions », JORF du 16 mai ; celui-ci passe de 138 à 88 millions.

<sup>7</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=DCO-hlqdis4SDGLF\\_Lxnd--nam6aCtsgM2LdqywZyGE=](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=DCO-hlqdis4SDGLF_Lxnd--nam6aCtsgM2LdqywZyGE=)

<sup>8</sup> Cf. NEXEM, *Humanifest*, volet 2.

<sup>9</sup> 1902-1994, philosophe autrichien émigré en Grande-Bretagne, K. POPPER a publié *La société ouverte et ses ennemis* au début de la seconde guerre mondiale.

Je vous remercie.



# **RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024**

## **ADAMSSE CFA**

## ***PARTIE 1***

### **Rapport quantitatif de l'activité**

**ADAMSSE CFA**

**2024**

## 1.1 Les apprentis d'ADAMSSE CFA

### 1.1.1 Les effectifs d'apprentis

En 2024, ADAMSSE CFA a comptabilisé un effectif de 635 apprentis contre 713 en 2023, 833 en 2022, 660 en 2021 et 596 en 2020 soit – 11% en un an mais + 6.5% en 4 ans :

SITE FORMATION	FORMATION	PROMOTION	2024
ARIFTS 44	EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS 2020/2023	0
		EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS 2021/2024	14
		EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS 2022/2025	19
		EDUCATEUR SPECIALISE 2021/2024	26
		EDUCATEUR SPECIALISE 2022/2025	18
		EDUCATEUR SPECIALISE 2022/2025 SPECIFIQUE	18
	ME	ME ARIFTS REZE 22-24	9
		ME ARIFTS ADAPEI REZE 22-24	13
	CAFDES	CAFDES 22-24	1
	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAUX	ASS ARIFTS REZE 2022-2025	3
		ASS ARIFTS REZE 2022-2024	1
ARIFTS 49	EJE	EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS 2021/2024	7
		EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS 2022/2025	12
	ES	EDUCATEUR SPECIALISE 2021/2024	11
		EDUCATEUR SPECIALISE 2022/2025	13
	ME	ME ARIFTS ANGERS 22-24	14
	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAUX	ASS ARIFTS ANGERS 2022-2024	1
SUP SOCIAL	ES	EDUCATEUR SPECIALISE 2021/2024	10
		EDUCATEUR SPECIALISE 2022/2025	10
		EDUCATEUR SPECIALISE 2023/2026	21
	ME	ME SUP SOCIAL 22-24	5
		ME SUP SOCIAL 23-25	5
CESOL	BTS	BTS OL 2E ANNEE NANTES 2023/2024	11
		BTS OL 2E ANNEE TOURS 2023/2024	9
		BTS OL NANTES 2022/2024	11
		BTS OL NANTES 2023/2025	12
		BTS OL TOURS 2022/2024	24
		BTS OL TOURS 2023/2025	26
		BTS OL 2E ANNEE NANTES 2024/2025	9
		BTS OL 2E ANNEE TOURS 2024/2025	22
		BTS OL NANTES 2024/2026	11
		BTS OL TOURS 2024/2026	31
	LICENCE	LIC. OPTICIEN SANTÉ NANTES 2023/2024	34
		LIC. OPTICIEN SANTÉ TOURS 2023/2024	21
		LIC. OPTICIEN SANTE NANTES 2024/2025	30
		LIC. OPTICIEN SANTE TOURS 2024/2025	15
	DE AES	DE AES IFMA NANTES 2023/2024	7



CHU NANTES		DE AES IFMA NANTES 2024/2025	3
	DE AS	DE AS IFMA 2023/2024	5
		DE AS IFMA 2024/2025	1
	AMBULANCIER	DE AMBULANCIER CHU NANTES 2023/2024	2
		DE AMBULANCIER CHU NANTES 2024/2025	6
	IBODE	DE IBODE CHU NANTES 2022/2024	3
		DE IBODE CHU NANTES 2023/2025	7
		DE IBODE CHU NANTES 2024/2026	4
	MANIPULATEUR RADIO	DE MANIP RADIO 2023/2024	2
		DE MANIP RADIO 2024/2025	3
AUX PUER	AUX PUER 24-25	23	
CHU ANGERS	DE AMBULANCIER	DE AMBULANCIER CHU ANGERS 2023/2024	9
		DE AMBULANCIER ANGERS 2024/2025	12
CH CHOLET	AS	DE AS CH CHOLET ASSP JAN. 2024	1
		DE AS CH CHOLET COMPLET JAN. 2024	1
		DE AS CH CHOLET SAPAT JAN. 2024	1
		DE AS CH CHOLET ASSP SEPT. 2024	4
		DE AS CH CHOLET COMPLET SEPT. 2024	4
		DE AS CH CHOLET PARC. ASSP SEPT. 23/24	3
		DE AS CH CHOLET SAPAT SEPT. 2024	3
CH LE MANS	AS	DE AS CH LE MANS COMPLET 2024/2025	4
LES HORIZONS	CAP AEPE	CAP AEPE 23-24	10
		CAP AEPE 24-25	13
CEMEA	CAP AEPE	CAP AEPE 23-24	4
		CAP AEPE 24-25	3
TOTAL			635

### 1.1.2 Leur profil

- Une jeune femme dans 78% des cas en 2024 contre 80% en 2023, 78% en 2022, 82% en 2021 et 88% en 2020 et en 2019 ; dit autrement les effectifs d'apprentis peinent à se masculiniser dans notre secteur.
- Agée entre 18 et 20 ans dans 26% des cas, contre 21% en 2023, 47% en 2022, 49% en 2021, 57% en 2020 et 2019 ; dit autrement, les effectifs d'apprentis ont tendance à vieillir.
- Avant son contrat, les chances de l'apprenti sont d'être :
  - 81% en formation (contre 68% en 2023, 58% en 2022, 63% en 2021, 58% en 2020, 35% en 2019)
  - 16% en emploi (contre 23% en 2023, 30% en 2022, 26% en 2021, 28% en 2020, 31% en 2019)
  - 3% sans emploi (contre 9% en 2023, 12% en 2022, 10% en 2021, 13% en 2020, 19% en 2019)

### 1.1.3 Taux et causes d'abandon

Sur 2024 ont été comptabilisées 49 ruptures brutes contre 54 en 2023, 41 en 2022 et 20 en 2021, soit un taux de rupture de 7.8% en 2024 contre 6.3% en 2023, 8% en 2022 et 3% en 2021, dont 11 pendant la période d'observation et 38 d'un commun accord.

Noter que 18 apprentis ont retrouvé un terrain d'apprentissage, d'où un **taux de rupture nette de 5% contre 2.2% en 2023, 6% en 2022 et 2% en 2021.**

### 1.1.4 Taux de réussite aux examens

Sur 2024, le taux de réussite aux examens diminue encore cette année de 5 points par rapport à 2023, pour atteindre 86%, avec quand même 5 diplômes sur 8 qui enregistrent plus de 90%.

années	ES	EJE	ME	AEPE	AES	AS	Amb	Sec	Optique	IBODE	ADVF	TOTAL
2008	100%											100%
2009	91%		83%									87%
2010	95%		92%									94%
2011	79%		83%	88%								83%
2012	86%	80%	85%	94%								87%
2013	69%	91%		94%								91%
2014	83%	80%	96%	100%								92%
2015	83%	89%	93%	94%								89%
2016	100%		91%	100%								96%
2017	92%	60%	94%	100%								94%
2018	83%	100%	92%	100%								95%
2019	100%	91%	94%	97%	100%	95%		100%				94%
2020	78%	100%	92%	97%	91%	92%		100%				93%
2021	91%	100%	100%	100%	96%	84%		100%	100%			96%
2022	100%	86%	96%	97%	93%				88%		100%	93%
2023	80%	92%	95%	96%	92%	100%	73%	100%	90%		100%	91%
2024	97%	100%	90%	89%	86%		100%		76%	100%		86%

### 1.1.5 Taux d'insertion dans l'emploi

Pour éviter les redondances des enquêtes auprès des apprentis, nous avons repris les données des UFA. Il en ressort un taux global d'insertion professionnelle de plus de 90% 6 mois après la fin de leur formation.

FORMATION	UFA	Taux d'insertion
CAP AEPE	HORIZONS	75%
CAP AEPE	CEMEA	90%
AUX PUER	IFMA	82%
MONITEUR EDUCATEUR	ARIFTS REZÉ	100%
MONITEUR EDUCATEUR	ARIFTS ANGERS	95%
MONITEUR EDUCATEUR	SUP SOCIAL	100%
EJE	ARIFTS 44	96.5 %
EJE	ARIFTS 49	96.5 %
ES	ARIFTS 44	97%
ES	ARIFTS 49	96%
ES	supSOCIAL	100%
AES	IFMA	94%
LICENCE OPTIQUE	CESOL	100%
BTS OL NANTES	CESOL	100%
BTS OL TOURS	CESOL	100%

DE AMBULANCIER	IFA ANGERS	96%
DE AMBULANCIER	IFA NANTES	100%
AIDE-SOIGNANT	CH LE MANS	85%
AIDE-SOIGNANT	CH CHOLET	74%
AIDE-SOIGNANT	IFMA NANTES	94%
DE INFIRMIER IBODE	CHU NANTES	96%
DE MANIPULATEUR RADIO	CHU NANTES	80%
AS	CHU Angers	97%
DEA	CHU Angers	98%

## **1.2 Les indicateurs de résultats**

### **1.2.1 Taux de retour des enquêtes**

A l'heure actuelle, le CFA diligente principalement l'enquête satisfaction pour laquelle le taux de retour reste très insuffisant avec seulement 11% en 2024 contre 47% en 2023 alors qu'il avait progressé de 11 points par rapport aux promotions sorties en 2022 pour lesquelles le taux n'était que de 36%.

### **1.2.2 Taux de satisfaction des apprentis**

Au total, on retiendra que la satisfaction globale est de 95% contre 94% en 2023, 78% en 2022 et 93% en 2021. Par intems, il ressort :

- En amont de la formation une satisfaction entre 67% et 85% ;
- L'organisation pédagogique fait l'objet d'une satisfaction de l'ordre de 80% ;
- Les contenus de formation atteignent jusqu'à 95% pour les cours;
- L'accompagnement individuel bénéficie d'une satisfaction entre 76% et 91% ;
- Le terrain d'apprentissage est crédité d'une satisfaction entre 76% et 80% ;
- Enfin, la vie en formation est jugée satisfaisante entre 85 et 90%, selon l'angle interrogé, la question sur le conseil de perfectionnement n'ayant pas été comprise (seuls les délégués d'apprentis y sont invités).

RETOUR ENQUETE DE SATISFACTION		Très satisfait	Satisfait	Insatisfait	Très insatisfait
EN AMONT DE LA FORMATION	Informations préalables	33%	62%		5%
	Sélections à l'entrée	43%	52%	5%	
	Informations Dispositif apprentissage	43%	43%	9%	5%
	Accompagnement recherche du terrain d'apprentissage	48%	19%	28%	5%
ORGANISATION PEDAGOGIQUE	Calendrier d'alternance	28%	67%	5%	
	Positionnement des stages	28%	52%	20%	
CONTENUS DE FORMATION	Cours	57%	38%	5%	
	Lien avec vécu sur le terrain	48%	28%	24%	
ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL	Qualité relation avec l'employeur	57%	28%	15%	
	Qualité relation avec MA	62%	28%	9%	
	Qualité de la liaison MA / UFA	33%	37%	15%	5%
TERRAIN D'APPRENTISSAGE	Visite d'entreprise	47%	43%	5%	5%
	Accompagnement du MA	52%	24%	24%	
VIE EN FORMATION	Cadre de travail UFA	47%	38%	10%	5%
	Relation avec formateurs	62%	28%	5%	5%
	Conseils de perfectionnement	33%	19%	43%	5%
	Aides liées à l'apprentissage	47%	38%	10%	5%
SATISFACTION GENERALE		24%	71%		5%

### 1.2.3 Réclamations formulées par les parties prenantes

Sur l'année 2024, le CFA n'a pas enregistré de réclamation.

### 1.2.4 Plans d'action d'amélioration

Des points évoqués précédemment, il ressort la nécessité de pérenniser 3 axes d'amélioration :

- D'une part, bien que le CFA ne soit pas hiérarchique sur les UFA, insister pour que celles-ci transmettent les retours des enquêtes d'insertion des apprentis, si l'on maintient le principe de ne pas les interroger directement, l'UFA menant cette enquête ;
- D'autre part, pour les enquêtes propres au CFA, veiller à contrer la chute du taux de retour, même si d'ores-et-déjà le CFA relance jusqu'à trois fois ;

- Enfin, continuer les démarches de prospection auprès des employeurs afin de voir se maintenir la satisfaction dans l'accompagnement de la recherche du terrain d'apprentissage – même si ce point peut faire l'objet d'une confusion entre les moyens mis en place par le CFA et les résultats individuels pour chaque candidat.

### **1.3 Les employeurs et les maîtres d'apprentissage d'ADAMSSE CFA**

#### **1.3.1 Les employeurs sur l'année 2024**

Le CFA a compté 635 en 2024 contre 713 en 2023, 833 apprentis en 2022 et 660 apprentis sur 2021 ; en 2024, parmi ces 635 apprentis, 69% sont employés au sein d'Établissements ou de Services répartis sur les 5 départements des Pays de La Loire contre 75% l'année précédente :

- 242 dans le département de Loire-Atlantique, soit 38% contre 43% en 2023, 48% en 2022 & 2021, et 47% en 2020 ;
- 76 dans le département de Maine & Loire, soit 12% contre 11% en 2023, 15% en 2022, 17% en 2021 et 16% en 2020 ;
- 2 dans le département de la Mayenne, soit 2% contre 3% en 2023, 4% en 2022, 6% en 2021 et 9% en 2020 ;
- 44 dans le département de la Sarthe, soit 7% contre 6% en 2023, 4% en 2022, 9% en 2021 et 16% en 2020 ;
- 66 dans le département de la Vendée, soit 10% contre 12% en 2023, 13% en 2022, 14% en 2021 et 8% en 2020 ;
- 194 hors région des Pays de la Loire, soit 31% contre 25% en 2023, 15% en 2022, 9% en 2021 et 6.5% en 2020.

#### **1.3.2 Les maîtres d'apprentissage du CFA.**

⇒ **Une implication des maîtres d'apprentissage de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale** formés ou en cours de formation :

La formation par apprentissage implique plusieurs acteurs essentiels (l'apprenti, l'employeur, le centre de formation) et le maître d'apprentissage représente un pilier au cœur du dispositif. Afin d'accompagner l'apprenti, chaque maître d'apprentissage a suivi, suit ou suivra une formation.

La formation de Maître d'Apprentissage à l'attention des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale a évolué depuis la Rentrée 2014. Celle-ci auparavant d'une durée de 120 heures, représente aujourd'hui 80 heures réparties en 2 modules de 40 heures chacun : un module « Tuteur les bases » et un module « Spécifique Maître d'Apprentissage ».

Depuis la Rentrée 2021, le CFA ADAMSSE est devenu OF afin de mettre en place ladite formation de MA.

⇒ **Une implication des maîtres d'apprentissage du secteur public** : les maîtres d'apprentissage du secteur public ne relèvent pas de l'obligation de formation définie par la branche sanitaire, sociale et médico-sociale.

⇒ **Une implication des maîtres d'apprentissage du secteur privé** : les maîtres d'apprentissage du secteur privé ne relèvent pas de l'obligation de formation définie par la branche sanitaire, sociale et médico-sociale.

**Nombre des maîtres d'apprentissage ayant suivi l'un ou l'autre des deux modules en 2024 : 27 contre 50 en 2023, 26 en 2022 et 12 en 2021.**

## **1.4 Les partenaires financeurs du dispositif de l'apprentissage**

Rappeler que depuis la loi de 2018 les règles de financement de l'apprentissage sont profondément transformées avec :

- Une substitution des OPCO aux Régions voire le CNFPT,
- L'impossibilité pour les CFA d'aller chercher de la Taxe d'apprentissage,
- La possibilité limitée des Régions d'accompagner les CFA sur des dépenses de fonctionnement et d'investissement en fonction d'une enveloppe allouée par l'Etat.

## **1.5 Les perspectives de la Rentrée 2025**

La loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnelle* a totalement libéralisé le système, si bien que les effectifs sont liés à la capacité du système à séduire candidats et employeurs pour la signature de contrats, d'une part, et d'autre part, aux souhaits des organismes de formation partenaires d'ouvrir leur offre à l'apprentissage et à de nouveaux organismes de formation de rejoindre notre CFA en tant qu'UFA.

Et en la matière, nous sommes au regret de constater, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le départ de l'ARIFTS en tant qu'UFA ; plus précisément le CFA continue d'accompagner les apprentis qui ont signé leur contrat avant le 31 décembre 2022 ou qui, faisant l'objet d'une rupture signent un nouveau contrat pour terminer leur formation. En revanche, les contrats signés depuis la rentrée 2023 avec des candidats de l'ARIFTS ne pourront faire l'objet d'une inscription au CFA ADAMSSE. Il s'ensuit pour la formation AEPE la substitution de l'offre de formation des CEMEA qui deviennent une UFA du CFA ADAMSSE ; pour les formations ME & ES une orientation des candidats et des employeurs vers l'offre de supSocial.

Par ailleurs, supSocial nous a fait part dans un courrier daté du 23 juin 2023, présenté le 10 juillet, « d'arrêter toute collaboration à compter de juin 2024 », plus précisément de ne pas assurer la rentrée de septembre 2024 pour les nouveaux apprentis qui rentrent en 1<sup>ère</sup> année.

Il s'ensuit l'impérieuse nécessité de fidéliser les UFA actuelles et bien évidemment d'en trouver de nouvelles.

Cela renvoie aussi à l'offre de services du CFA, aussi bien en termes d'accompagnement des employeurs et des candidats notamment dans l'élaboration des contrats, que des UFA. Sans que la liste soit exhaustive, on peut citer :

- Commercialisation de l'offre de formation sur les salons et le site Internet,
- Le suivi administratif et financier des contrats en lien avec les OPCO et le CNFPT,
- Les droits et devoirs des apprentis et des employeurs,
- La mise à disposition des apprentis de licences *Voltaire & Mindview*,
- La proximité avec la Région pour la négociation d'accompagnements,
- Le pilotage du *Consortium Mobilité*,
- Le portage de la certification QUALIOPF pour l'apprentissage, ....

## ***PARTIE 2***

# **Rapport qualitatif de l'activité au service des apprentis**

**ADAMSSE CFA**

**2024**





## **2.1 La coordination qualitative du dispositif en lien avec les UFA partenaires**

### **2.1.1. Les réunions de Rentrée**

Dire qu'en amont des réunions de Rentrée, le CFA participe aux salons mis en place sur la région, à la demande des UFA à leurs Portes ouvertes et aux réunions d'information suite aux sélections/épreuves d'admission des OF partenaires.

Le CFA se présente à chaque début d'année de formation aux apprentis et précise leurs droits et leurs devoirs, la relation CFA-UFA, l'alternance intégrative mise en place entre le CFA, l'UFA, l'employeur et le MA, les aides dont bénéficient les apprentis – qu'elles viennent de l'Etat, de la Région, des OPCO ou du CFA – et le *Règlement intérieur* de notre institution.

Pour cela, un livret est remis à chacun et une feuille d'émargement est signée.

Parallèlement, le CFA demande aux UFA de pouvoir être présent aux Réunions de maitres d'apprentissage pendant lesquelles le CFA reprend ce qui a été présenté aux apprentis à la rentrée et opère un focus sur l'accompagnement – notamment avec l'équipe tutorale – et la possibilité de voir son apprenti effectuer un stage en tierce entreprise, lorsque des compétences ne peuvent être appréhendées sur le terrain d'apprentissage.

Là encore, un livret est remis à chaque maître d'apprentissage.

### **2.1.2. Les Conseils de perfectionnement**

Le Conseil de Perfectionnement a un rôle d'information et de consultation : il réunit plusieurs représentants des acteurs du dispositif (CFA, Organisme gestionnaire, Conseil régional, DRAJES, UFA, employeurs, salariés, apprentis).

Là encore la loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* a eu un impact. Le CFA a été amené à modifier son *Règlement intérieur* – modification adoptée par le conseil d'administration du 22 mars 2021 – qui précise sa composition.

Il s'est réuni le 10 janvier 2024.

### **2.1.3. Les Comités de liaison**

Cette instance réunit les responsables pédagogiques et/ou les formateurs référents du centre de formation de chaque diplôme préparé et la Direction du CFA. Une évaluation du partenariat administratif et pédagogique y est réalisée et des actions relatives à la formation des apprentis y sont définies au regard :

- des engagements du CFA et du centre de formation inscrits au cahier des charges de la convention d'accueil qui les lie,
- des travaux initiés par le Conseil Régional au cours de l'année,
- des questions d'actualité ou des problématiques rencontrées par le CFA ou les écoles.

Les réunions réalisées en 2024 :

- avec CHU 44 : les 16 janvier et 26 mars ;
- avec CHU 49 : 15 février ;
- avec supSocial : 5 avril ;
- avec CH Cholet : 4 décembre ;
- avec CH 72 : 5 décembre.

### **2.1.4 Les réunions de remédiation**

Sur l'année 2024, cela a été le cas pour :

- ARIFTS 44 : 02/02, 11/03, 20/03, 15/04, 30/04, 12/06, 13/06, 19/09 et 7/11.
- ARIFTS 49 : 10/01, 18/01, 25/01 et 16/12.
- LES HORIZONS : 09/02.

### **2.1.5 Une coordination régulière au-delà des réunions formelles**

Au regard de sa configuration hors les murs, la coordination et la qualité du dispositif nécessitent un travail en étroite collaboration entre le CFA et les écoles partenaires.

#### **La coordination pédagogique :**

Il existe un partenariat actif entre les représentants des équipes pédagogiques et la Direction du CFA au service des apprentis, par exemple pour les situations ci-dessous :

- rupture de contrat,
- difficulté de l'apprenti dans sa relation avec l'employeur,
- difficulté de l'apprenti en centre de formation,
- absences de l'apprenti, etc.

#### **La coordination administrative :**

Le dispositif de l'apprentissage engendre une logistique administrative lourde au regard notamment de la pluralité des acteurs engagés. Les différentes procédures administratives amènent les services administratifs des écoles et les collaborateurs du CFA à une coordination permanente et soutenue, qui se traduit par de nombreux échanges d'informations, de dossiers, etc.

## **2.2 La coordination qualitative du dispositif en lien avec les employeurs**

### **2.2.1 Des outils d'information générale pour tous et des échanges particuliers à la demande**

Les outils de communication à l'attention des Employeurs :

- Depuis la Rentrée 2010, les Employeurs du dispositif reçoivent systématiquement à la Rentrée un guide de l'employeur. Ce guide les informe sur le déroulement du contrat d'apprentissage, du parcours de formation et sur les outils et interlocuteurs à leur disposition tout au long du contrat de l'apprenti recruté.
- Les Employeurs sont accompagnés par l'équipe administrative du CFA qui leur remet, au moment du recrutement de l'apprenti, un dossier employeur avec une procédure qui les guide dans le montage administratif du contrat d'apprentissage.
- Les Employeurs sont conviés aux réunions de début de formation et de bilan de fin de formation organisées par le CFA avec les écoles partenaires pour chaque promotion sortante.

Des rencontres à la demande, au regard des questions ou problématiques rencontrées par les employeurs : la Direction du CFA intervient chaque fois que nécessaire lorsque des questions relatives au déroulement du contrat d'apprentissage se posent à l'employeur.

### **2.2.2 La réalisation des heures dévolues au terrain**

Dans le cadre des formations ES et ME par la voie de l'apprentissage, une partie des heures de formation sont dévolues au terrain, organisées et/ou dispensées par les employeurs.

### 🔗 pour les Éducateurs Spécialisés :

Un groupe de représentants d'employeurs organise le contenu et le déroulement des ces heures de formation. L'objectif pédagogique des 70 heures dévolues au terrain (sur les 1 450 heures de formation au total) consiste à apporter aux apprentis une ouverture par rapport à leur secteur d'activité. Les intervenants sollicités et choisis par les employeurs traitent des thématiques et contenus inscrits au référentiel mais avec une approche en décalage par rapport au secteur : le *pas de côté*. L'ensemble des intervenants apportent une dimension professionnelle qui permet l'adaptation des apprentis aux contextes professionnels dans lesquels ils seront amenés à exercer leur métier.

Ce groupe de travail, animé par le CFA, est composé d'un coordinateur et d'un référent :

- Dominique MARTIN, ancien Chef de Service à La Tremblaie – coordinateur,
- Julien ROTUREAU, Chef de Service au SESSAD ITEP de Bessuire – référent.

Dans le cadre des heures dévolues au terrain, le voyage d'étude d'une semaine à Bologne (Italie) est traditionnellement organisé en octobre. Ce projet est mené par le groupe, en partenariat avec Francesco SPOTO, travailleur social et organisateur des visites sur place.

L'objectif poursuivi est de permettre aux apprentis de découvrir d'autres pratiques sociales à l'étranger. Le projet fait appel au DF3 du Référentiel de formation relatif au diplôme d'État d'éducateur spécialisé, qui porte sur le travail en équipe pluri-professionnelle et la coordination.

Les objectifs pédagogiques ont été abordés par le biais de :

- la découverte des politiques sociales en Italie, et notamment celles pratiquées dans la région Emilia Romagna où se situe la ville de Bologne, en particulier le domaine du handicap et de l'exclusion sociale ;
- la découverte de la réalité des coopératives sociales à Bologne, leur organisation et leurs activités liées au territoire et aux besoins de la communauté ;
- la découverte des modalités et des dispositifs de prise en charge et d'accompagnement des personnes handicapées et des personnes en difficulté ou exclusion sociales ;
- des échanges professionnels et culturels avec les travailleurs sociaux et les usagers ;
- la découverte des aspects culturels de la ville de Bologne ;
- l'éducation à la citoyenneté, à l'ouverture culturelle ;
- l'organisation et l'animation d'une restitution du voyage auprès des employeurs, des maîtres d'apprentissage et des étudiants éducateurs spécialisés.

Cette mobilité européenne a pu se remettre en place entre le 27 octobre et le 2 novembre 2024.

### 🔗 pour les Moniteurs Educateurs :

Une démarche similaire a été retenue avec un pilotage par des représentants d'employeurs, avec depuis 2018 la proposition d'une immersion plus marquée des apprentis avec des usagers en Belgique, et parallèlement une approche des institutions européennes à Bruxelles.

Malheureusement, la crise sanitaire n'a pas permis de mettre en place cette mobilité depuis 2020.

### 🔗 pour les Educateurs de Jeunes Enfants :

L'expérience de mobilité des apprentis pensée en 2018 a été mise en place en 2019 à Gand, autour d'échanges avec des professionnels et des universitaires spécialisés dans la petite enfance.

Malheureusement, la crise sanitaire n'a pas permis de mettre en place cette mobilité depuis 2020.

## **2.3 La coordination qualitative du dispositif en lien avec les maîtres d'apprentissage**

### **2.3.1 Le guide du maître d'apprentissage**

Depuis 2015, chaque maître d'apprentissage a reçu le guide du MA avec une partie informative sur le CFA, les écoles partenaires, le référentiel formation et une liste des coordonnées de tous les MA du dispositif afin de produire un premier niveau de réponse visant à faciliter la mise en relation entre MA.

Ce guide du MA contient également une partie relative à des informations juridiques sur le contrat d'apprentissage, les droits et devoirs de chacune des parties prenantes (apprentis et employeurs).

### **2.3.2 Les réunions de bilan en fin de formation**

Les Maîtres d'Apprentissage sont conviés aux réunions de bilan de fin de formation organisées par les écoles partenaires pour chaque promotion sortante, aux quelles le CFA peut être convié selon les UFA.

Ces réunions de bilan final permettent de revenir sur les points forts du dispositif et sur les difficultés rencontrées afin de définir et d'envisager des actions d'amélioration pour les futures promotions d'apprentis.

## **2.4 La coordination transversale du dispositif en lien avec les partenaires externes d'ADAMSSE CFA**

### **2.4.1 Des partenaires externes, supports de la qualité du service rendu aux apprentis**

En amont de l'entrée en formation, le CFA travaille en lien avec des organismes d'information et d'orientation des candidats à l'apprentissage. Ce partenariat se traduit par des réunions d'information à l'attention de candidats potentiels et par l'envoi d'informations aux équipes professionnelles des différentes structures :

- Missions locales et PAIO, CIO, CRIJ,
- Organismes de formation répertoriés au sein de l'Offre de Formation Territorialisée et réalisant des actions d'orientation professionnelle ou des pré-qualifications sanitaires et sociales.

Au cours du parcours de formation des apprentis, le CFA bénéficie de l'animation nationale de la FNADIR ainsi que de la FNAPSS et de l'animation régionale du Conseil de région ligérien de la FNADIR, sans oublier la contribution du Conseil Régional des Pays de La Loire qui perdure notamment pour l'accompagnement des apprenants reconnus travailleurs handicapés en lien avec le coordonateur départemental du dispositif régional d'apprentissage pour les jeunes handicapés.

### **2.4.2 Des partenaires externes, ressources qui participent à la définition des orientations et des actions du CFA**

ADAMSSE CFA est adhérent du Conseil de région de la FNADIR, si bien que

- la Direction du CFA participe régulièrement aux Conseils d'Administration et aux réunions de travail thématique organisées. Le principe de l'association repose notamment sur une mutualisation des expériences de chaque Directeur de CFA pour produire un travail collectif bénéficiant à chaque adhérent ;
- en qualité de membre, ADAMSSE CFA s'inscrit également sur les réunions nationales traitant des problématiques liées à l'apprentissage et à son actualité ;
- l'adhésion garantit également à ADAMSSE CFA une veille informative et juridique sur l'apprentissage au niveau national au travers des bulletins d'information adressés par la FNADIR.

Par ailleurs, la Direction actuelle d'ADAMSSE CFA est assurée par un vice président de la FNADIR Pays de la Loire, Trésorier de la FNADIR nationale, en charge de la veille pour la Fédération, ce qui l'amène à rencontrer régulièrement les différents interlocuteurs en charge de l'apprentissage au niveau national.

L'adhésion du CFA à NEXEM :

- en tant qu'adhérent à NEXEM, organisation professionnelle d'employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, ADAMSSE CFA est informé des problématiques et questions d'actualité des employeurs de la branche ;
- une veille informative et juridique est assurée grâce aux outils d'information et aux formations de NEXEM.

Noter qu'en décembre 2023, le Directeur du CFA a été réélu Délégué régional NEXEM, qui a pour mission de :

- représenter l'ensemble des adhérents du territoire auprès des décideurs régionaux ;
- mener des réflexions sur les enjeux et les besoins sur le territoire ;
- animer le réseau des adhérents ;
- travailler en réseau.

Par ailleurs, depuis 2014, ADAMSSE CFA a intégré un groupe de travail qui réunit tous les CFA hors les murs de la Branche, dans le cadre de la Fédération Nationale pour l'Apprentissage aux Professions Sanitaires et Sociales (FNAPSS) qui regroupe les organismes gestionnaires desdits CFA :

- échange et mutualisation d'expériences,
- mobilisation réalisée en commun à l'attention des interlocuteurs de la Branche.

Ainsi sur cette année 2024, ADAMSSE CFA a été présent aux Comités Techniques de Direction des 8 février, 12 juillet et 27 septembre.

Parallèlement, le CFA était présent aux Conseils d'administration des 20 mars, 17 mai et 4 octobre sans oublier l'Assemblée générale qui s'est tenue le 28 juin, sans omettre les réunions flash mises en place tous les 15 jours les vendredis à 8h30. Autant d'occasions pour échanger entre pairs sur les problématiques au cœur de la raison d'être de la FNAPSS.

A noter que ces différentes instances se tiennent aussi bien en distanciel qu'en présentiel.

### **2.4.3 Le partenariat avec le CFA Sport & Animation Pays de la Loire**

ADAMSSE CFA a signé en 2015 une *Convention de partenariat* avec le CFA Sport & Animation des Pays de la Loire, ce qui amène l'équipe d'ADAMSSE CFA à assurer la direction, le suivi administratif et économique du CFA ainsi que le suivi administratif et pédagogique des apprentis. Une nouvelle *Convention*, adossée à la *Convention portant création de CFA 2017-2021* a été signée en 2017.

Le conseil d'administration du CFA Sport Animation des Pays de la Loire du 17 juin 2019 a confirmé à l'unanimité le partenariat avec ADAMSSE.

Sur cette année 2024, il s'est agi d'accompagner 1 220 apprentis contre 1 107 en 2023 (+10%), 1 067 en 2022, 883 en 2021, 428 en 2020, 274 en 2019, 190 en 2018, 120 en 2017 et 60 en 2016, dans près de 70 sections différentes, sur la base de la même coordination qualitative du dispositif – conseil de perfectionnement, réunions de rentrée, comités de liaison, réunions de remédiation – ainsi qu'une coordination régulière au-delà des réunions formelles, sans omettre la coordination du dispositif en lien avec les employeurs et les maîtres d'apprentissage.

Rappeler que pour aller plus loin dans la collaboration a été créé un groupement d'employeurs entre les deux CFA : l'Association pour le Développement de l'Apprentissage dans les Métiers du Sanitaire, du Social, du Sports, de l'Animation et du Tourisme, ADAMSSSAT, dont l'AG constituante a eu lieu le 25 septembre 2023, alors que les statuts ont été déposés en Préfecture le 4 décembre avec publication au JORF le 12 décembre.

