



ADAFORSS

Santé | Social | Solidarité

RAPPORT ANNUEL 2022



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
26 SEPTEMBRE 2023

WWW.ADAFORSS.COM

Sommaire

1 L'Association

2 Rapport moral

3 Rapport activité 2022

Faits marquants

Les effectifs apprentissage

4 Les projets 2023

1 - L'ASSOCIATION

L'Association ADAFORSS, née d'une fusion de deux CFA historiques (AFAPHP créé en 1993 et ADAPSS créé en 1996), et située à Levallois Perret(92), gère deux enseignes : un CFA et un Institut de formation continue.

Depuis bientôt 30 ans, nous accompagnons des jeunes du Bac pro au Master afin d'obtenir un diplôme et devenir des professionnels au service des patients, des résidents, des usagers, des enfants mais également auprès des plus fragiles et des personnes en situation de handicap.



LE CFA

Spécialisé dans les métiers sanitaires, médico-sociaux et sociaux, le CFA accompagne les jeunes dans leur projet professionnel et les établissements dans le recrutement et la formation de leurs futurs professionnels.

CFA "hors les murs", nous sommes en partenariat avec des instituts de formation pour assurer la partie pédagogique.



L'INSTITUT

L'Institut ADAFORSS a pour vocation d'accompagner les établissements dans leurs projets de formation continue autour de la Stratégie & Organisation ; le Management ; les Ressources Humaines ; la prise en charge du patient ; l'accompagnement de l'utilisateur ; la prise en charge du handicap ; la prise en charge de la petite enfance.

Nos missions

Informer

- Informer les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel

Promouvoir

- Encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations ;
- Encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis

Accompagner

- Les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage ;
- Les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;
- Permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur ;
- Pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- Les apprentis quand la formation en CFA est dispensée en tout ou partie à distance
- Les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur
- Les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation

UNE VISION

D'ici 3 ans, l'ADAFORSS aura conforté sa position d'acteur majeur sur son territoire dans le domaine de l'apprentissage et se distinguera par son expertise et l'excellence de son offre de services.



Les orientations stratégiques 2021 - 2024



Stratégie d'innovation

Intégrer la digitalisation et de nouvelles approches d'apprentissage



Stratégie de différenciation

Se démarquer de la concurrence et développer une offre attractive et adaptée aux besoins et attentes de nos clients



Stratégie de partenariats

Fidéliser nos partenaires et développer notre réseau

Gouvernance, management & ressources humaines

Gouvernance

L'association est présidée par le Docteur Philippe CLERY MELIN soutenu par un conseil d'administration composé d'employeurs du sanitaire, médico-social et social.

La Direction générale est confiée depuis 2010 à Corinne DEAL.

Management

La Direction générale promeut un management participatif basé sur l'intelligence collective de l'organisation et privilégie un dialogue quotidien. Parallèlement, elle met en place un management par projets qui permet à chaque collaborateur de développer des compétences complémentaires et de contribuer à la réussite du projet associatif de l'ADAFORSS.

Ressources humaines

En 2022, l'association comptait 28 collaborateurs et 4 apprentis. Avec une moyenne d'âge de 38 ans et une ancienneté de 7,5 ans*, l'équipe est composée de professionnels pluridisciplinaires et expérimentés.

Pour faire face à la croissance, 6 nouveaux salariés (2 assistants facturation, 2 assistantes administratives, 1 chargé relations écoles & entreprises, 1 directrice Développement) et 1 apprenti ont rejoint l'Adafors en 2022.

* hors nouveaux arrivants 2022

Développement des compétences & qualité de vie au travail

Un comité de gestion des carrières

A été mis en place avec pour objectifs de :

- Positionner le salarié au cœur du dispositif, en tant qu'acteur de sa carrière et de son développement professionnel
- Associer pleinement les managers, en tant que « développeurs » de leurs collaborateurs, sponsors de leur carrière
- Faire des mobilités internes une priorité et favoriser l'individualisation des parcours

Un plan de développement des compétences

Chaque année, à partir des entretiens annuels et professionnels, les salariés de l'Adaforss bénéficient d'actions de formation internes et externes, de coaching. Ils participent à des projets transverses, des webinars, des conférences.

Pour tout nouvel embauché, un parcours d'intégration sur mesure est mis en œuvre avec un accompagnement managérial & opérationnel

Qualité de vie au travail

L'ADAFORSS mène une politique volontariste d'amélioration de la qualité de vie au travail :

- Un management participatif
- Des locaux spacieux et aménagés selon des critères de développement durable
- Une organisation qui inclut le télétravail ayant pour but de donner à chacun plus de souplesse et de flexibilité dans ses conditions de travail et de favoriser une meilleure articulation des temps professionnels et personnels

2 - Rapport moral

Une libéralisation du marché de l'apprentissage dans un contexte pénurique important

Le récent baromètre de l'OPCO Santé fait état d'un manque de 72 000 postes de soignants en France et la DARES projette en 2030 des chiffres encore plus alarmants.

Alors quel est l'impact de cette pénurie sur l'apprentissage ? Nous pourrions nous attendre à avoir un effectif d'apprentis qui croît de manière fulgurante. Mais l'équation n'est pas si simple. Les candidats à la formation ne se précipitent pas vers des métiers qui ont perdu de leur attractivité comme les aides soignants et les employeurs en manque de personnel, n'ont pas toujours la possibilité d'encadrer un(e) apprenti(e). Les fluctuations d'effectifs rythment chaque année au gré des aides financières de l'Etat, des politiques RH et de l'engagement des professionnels déjà épuisés par le quotidien.

Mais si les années passent, et bien à l'Adaforss, elles ne se ressemblent pas ! 2021 s'était déroulée sous le signe d'une forte croissance (+59% ces trois dernières années) qui nous a contraints à mettre en œuvre un projet de réorganisation important. Projet au sein duquel, tous les salariés de l'Adaforss ont apporté leur contribution.

Depuis septembre 2022, le CFA est désormais organisé en 3 filières : travail social, soins & rééducation, petite enfance. Une direction du Développement, de la qualité & des partenariats a vu le jour et l'offre de service a été renforcée pour les apprentis, les employeurs et les UFA. Enfin, de nouveaux collaborateurs ont intégré l'Association.

Dans les mois qui ont suivi cette réorganisation, un évènement à répétition s'est produit : Certaines de nos UFA, notamment des instituts de formation du social, décidaient de créer leurs CFA. Pour rappel, la loi Avenir Professionnel de 2018 permet à quiconque de créer son CFA. Dès lors qu'une UFA a développé un effectif suffisant, elle considère l'aspect financier plus avantageux en s'affranchissant de l'Adaforss sans toutefois mesurer qu'elles n'ont pas toujours les ressources humaines et l'expertise. Pour l'une d'entre elle, la convention n'a pas été respectée, nous venons d'entamer une procédure judiciaire à son encontre.

Dans le même temps, la Direction générale de l'Adaforss a immédiatement mobilisé la direction du développement pour contracter avec de nouvelles UFA. Un projet de diversification de l'activité a été initié sur le second semestre 2022 et va se poursuivre en 2023.

L'Adaforss a les ressources humaines et financières pour faire face à cette baisse d'effectifs d'apprentis. La Directrice générale et son équipe sont combatifs et leur expérience devrait leur permettre de traverser cette étape sans trop de difficultés. D'ores et déjà, des nouveaux partenariats se concrétisent.



Perspectives 2023

Il faut désormais intégrer cette libéralisation non régulée du marché de la formation et envisager l'apprentissage comme un service qui se marchandise avec un objectif de rentabilité tout en respectant le principe édicté par le code du travail : « l'apprentissage concourt aux objectifs de la nation ».

Il faut désormais intégrer la concurrence et se démarquer par une offre de service toujours plus offensive. Notre stratégie mise sur la qualité des prestations et sur l'innovation.

Pour faire face à la concurrence et rester leader sur son territoire, l'Adaforss propose des projets ambitieux et novateurs. En premier lieu, il convient de citer la création du *Campus Virtuel Adaforss* qui a ouvert ses portes en janvier 2023 ; Grâce aux différentes approches immersives et interactives, le Campus permet aux apprentis, formateurs, maîtres d'apprentissage et nos écoles partenaires d'évoluer à travers différents espaces et d'expérimenter de nouvelles formes d'apprentissage basées sur les dernières recherches en neurosciences.

Le campus propose également des espaces collaboratifs et de retours d'expérience afin de gérer et valoriser les projets des apprentis et des établissements. Un espace documentaire offre un large choix de ressources pour compléter ses connaissances.

Ce campus innovant traduit la force et la dynamique de notre réseau. Il a également pour mission de créer des synergies entre les acteurs sur son territoire, de promouvoir et de développer l'apprentissage et de contribuer à l'attractivité des métiers.

Sur le Campus, nous retrouverons notre marque *HANDIFORSS*, dont nous sommes très fiers. Ce projet a été engagé pour que nos apprentis en situation de handicap soient accompagnés tout au long de leur formation et que les employeurs aient l'opportunité de recruter des nouveaux talents différents mais plein d'énergie avec un désir fort de s'intégrer au sein des équipes soignantes ou éducatives.

HANDIFORSS participera à la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées 2023. Sur le Campus, une série de webinaires sera consacrée à la diversité et l'inclusion.

Le projet consacré à la diversification va se poursuivre et ouvrira de nouvelles opportunités d'activité, sans compter le retour de la formation continue qui viendra compléter notre de service.

Une année qui promet d'être encore passionnante et riche d'enseignements !



Dr PHILIPPE CLERY MELIN
Président de l'ADAFORSS

Pour conclure, je voudrais adresser mes sincères remerciements aux membres du Conseil d'Administration dont l'implication tout au long de l'année a permis de poursuivre notre mission dans les meilleures conditions.

Merci également à la Directrice générale et aux salariés de l'Adaforss pour leur engagement et leur professionnalisme.

Et merci à tous nos apprentis, employeurs et UFA pour leur confiance et leur fidélité.

3 - Rapport activité 2022

Faits marquants

L'activité 2022 se traduit comme une année de transition et de changements.

Des départs d'UFA souhaitant créer leur CFA ont, de fait, engendré une baisse des effectifs d'apprentis. Un travail de diversification est à l'oeuvre pour pallier cette perte mais également développer d'autres filières de formation.

Dans le même temps, nous avons fait évoluer notre organisation pour mieux nous adapter à ce nouveau contexte et faire face à une concurrence forte et offensive.



DEVELOPPEMENT - DIVERIFICATION

La réforme de l'apprentissage 2018 a profondément bouleversé le fonctionnement et le positionnement des CFA particulièrement les CFA hors les murs.

Cette réforme permet à toute personne de pouvoir créer son CFA ce qui a aujourd'hui généré une concurrence importante et un départ certaines de nos UFA.

Il est donc capital d'orienter notre stratégie vers une diversification de l'activité. On entend par diversification soit le fait de développer de nouvelles formations au sein de nos UFA déjà partenaires, soit de développer de nouvelles UFA ou bien encore en envisageant d'autres métiers connexes ou secteurs d'activités.

Une réflexion a été initiée en novembre 2022 et se poursuivra en 2023.

ORGANISATION

Face à un développement important de ses effectifs en apprentissage depuis ces trois dernières années (+59%) et à un univers concurrentiel dans lequel il faut s'adapter en permanence, l'Adaforss a initié une réflexion participative avec l'ensemble de ses salariés sur une évolution de son organisation.

La satisfaction de nos clients est au cœur de l'action de chacun d'entre nous au quotidien dans les projets et dans les décisions stratégiques.

Nous avons donc conçu un nouveau modèle organisationnel qui répond aux attentes et aux besoins de nos clients et partenaires et qui offre plus de visibilité et de réactivité dans notre accompagnement.

HANDIFORSS

Le programme Handiforss continue de se développer. Après avoir créé un process d'accueil commun des apprentis en situation de handicap avec nos UFA ainsi qu'une cartographie des principaux acteurs et une plaquette de communication, il s'agira en 2023 de concevoir une formation pour les référents handicap des UFA et de créer un groupe d'employeurs pour sensibiliser les établissements sur le recrutement d'apprentis en situation de handicap.

2022 en un coup d'œil

2254 APPRENTI.E.S

15 FORMATIONS

55 UFA

278 MAITRES
D'APPRENTISSAGE FORMÉS



Taux moyen réussite
aux examens



Taux moyen insertion
dans l'emploi



Taux poursuites
études



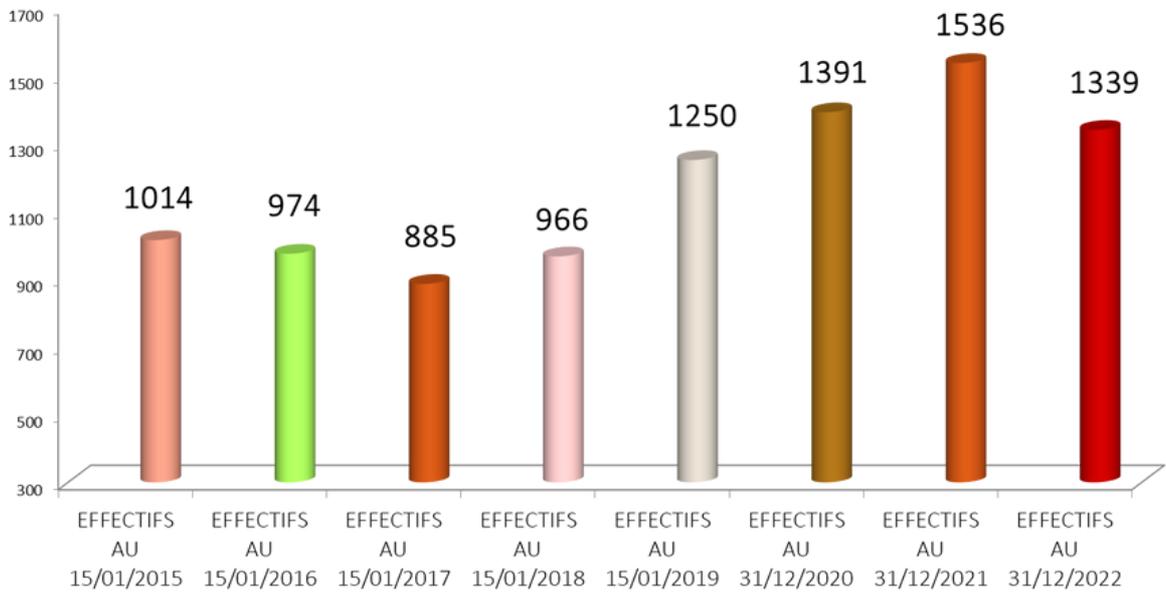
Taux de rupture



Les effectifs apprentissage 2022

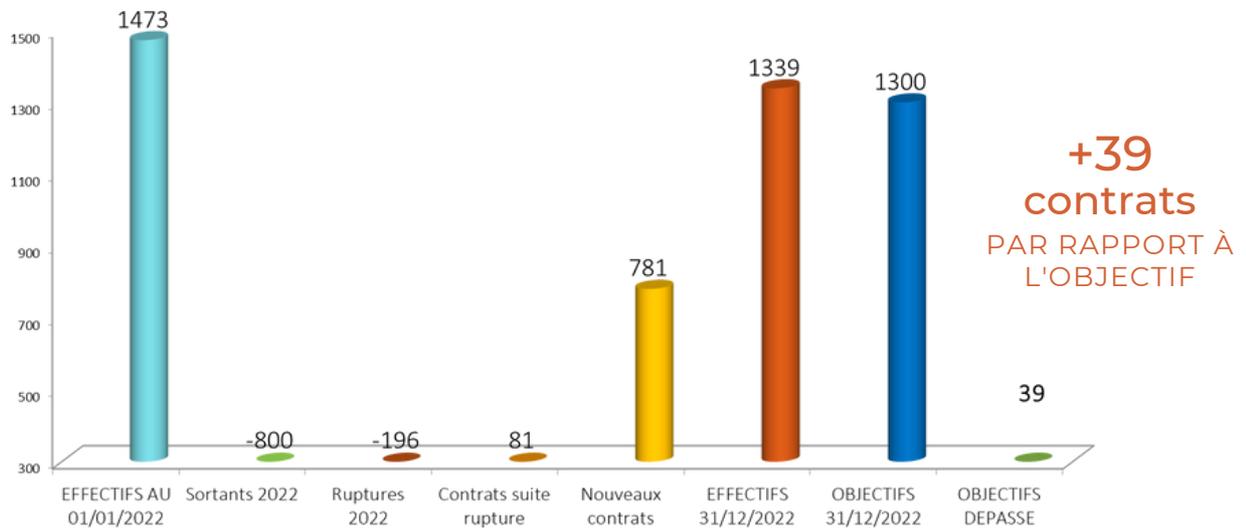
Les effectifs 2022 connaissent une baisse de 15% suite au départ de 3 UFA qui comportaient d'importants volumes d'apprentis. Ces UFA ont créé leur propre CFA comme la loi de 2018 les y autorisent.

Évolution des effectifs depuis 2015

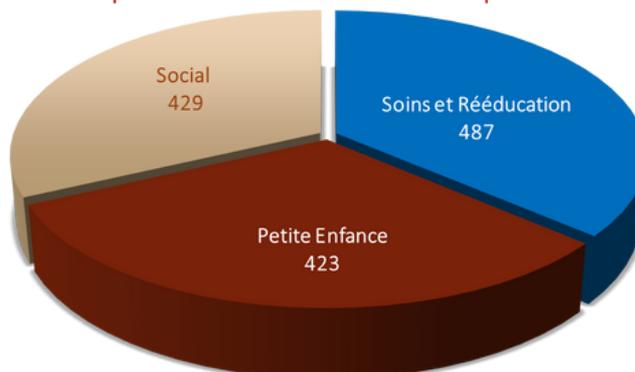


L'objectif a été atteint et même dépassé (+39 contrats) ce qui est une performance au regard des 781 nouveaux contrats. Le nombre de contrats sortants (800) est très important et a nécessité des actions de développement renforcées.

Évolution des effectifs sur l'année 2022

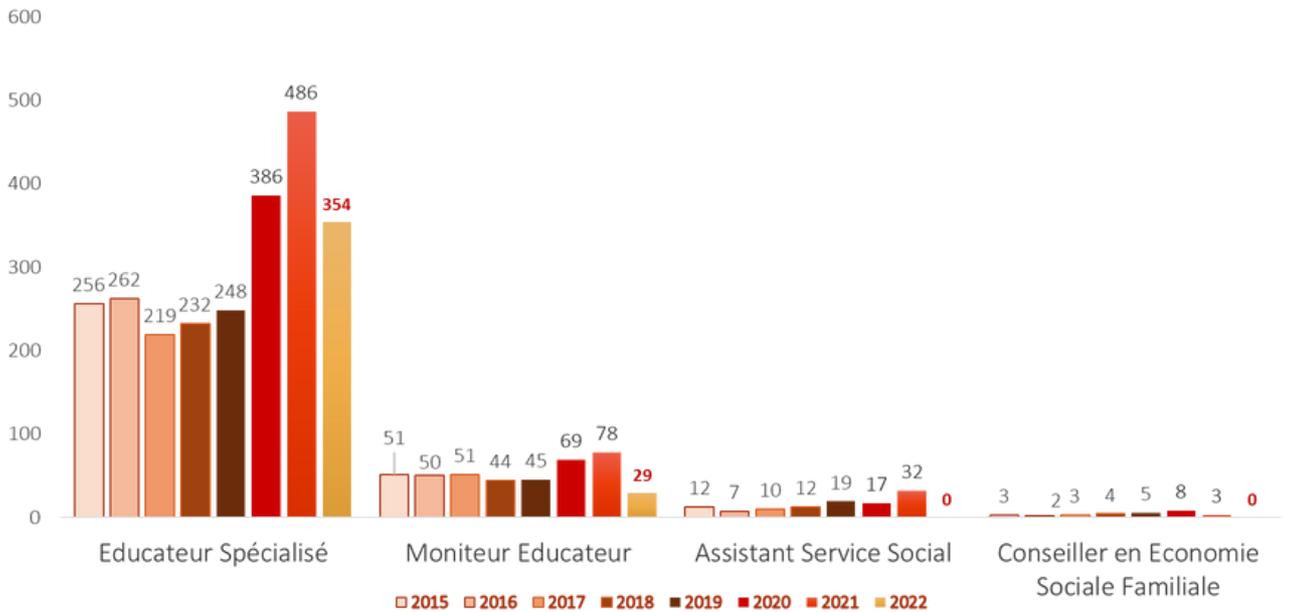


Répartition des 1339 contrats par filières

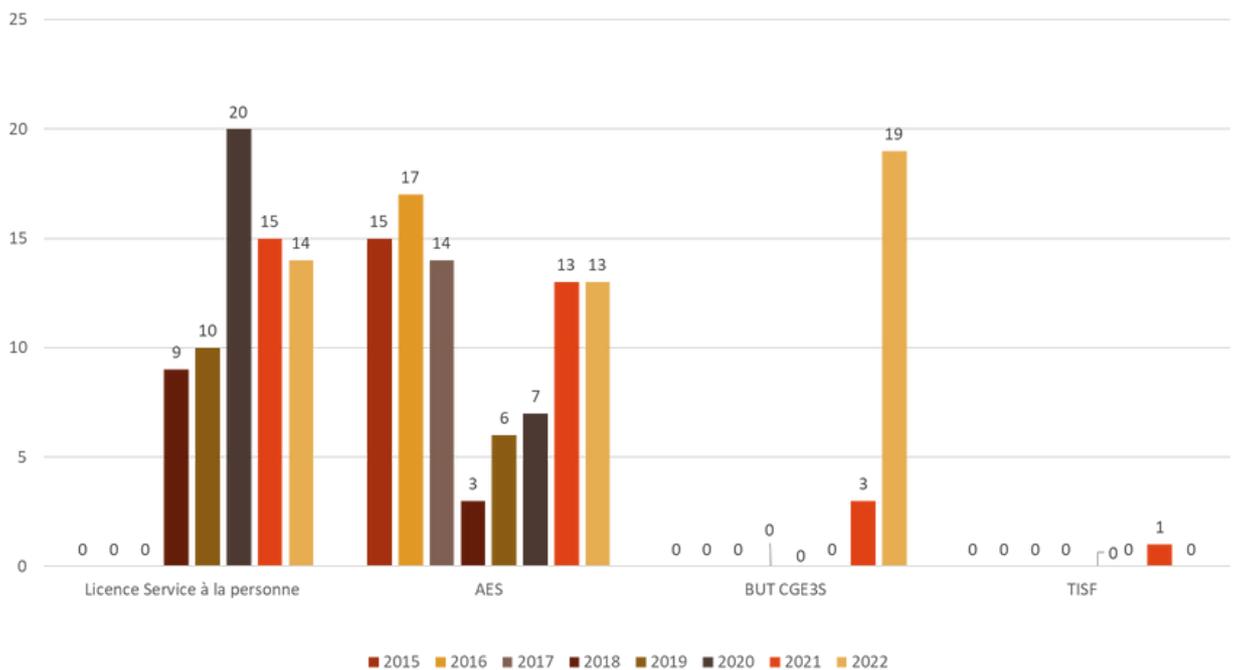


La répartition est très bien équilibrée entre les 3 secteurs ce qui sécurise l'activité.

Filière Travail social



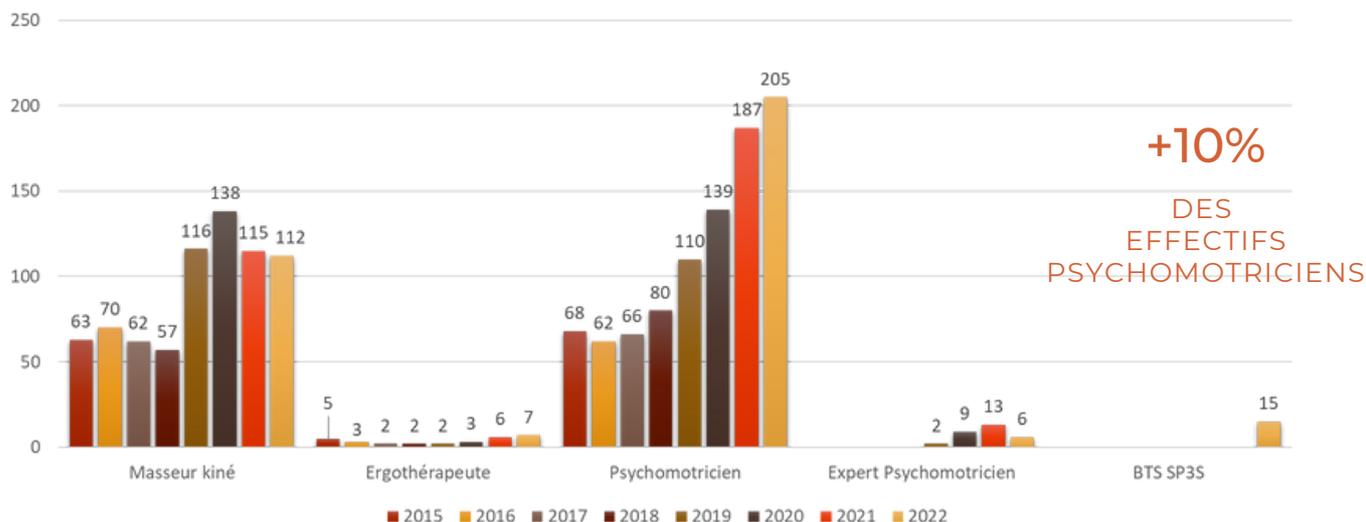
La baisse des effectifs ES (-37%) et celle des ME sont directement liées aux départs d'UFA qui avaient des cohortes importantes sur cette formation. On peut noter une évolution intéressante de 88% pour la formation ASS.



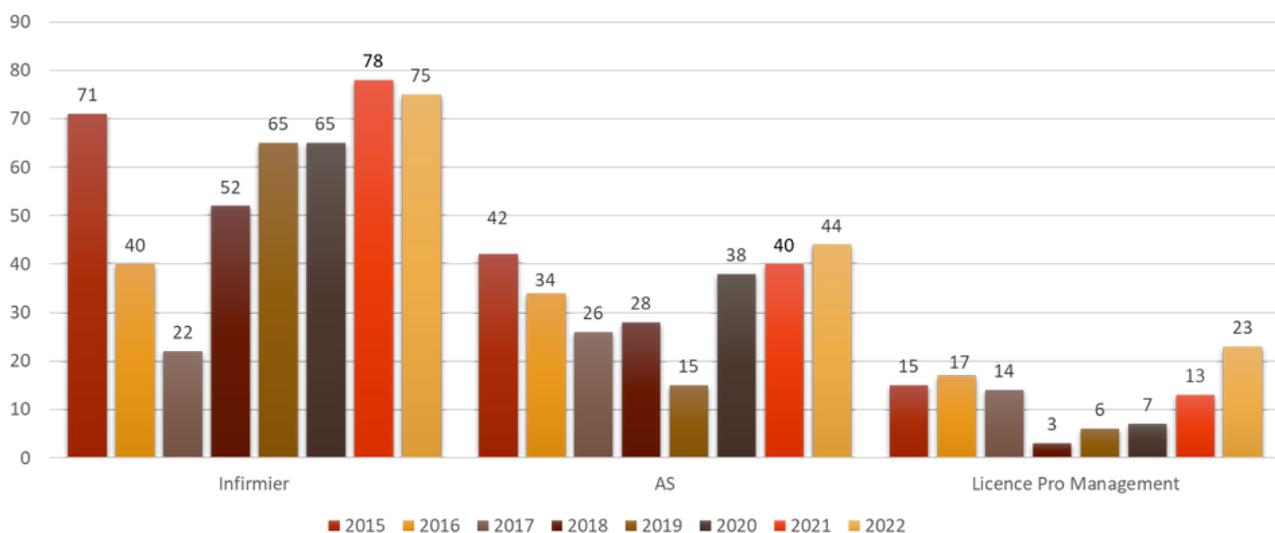
La licence des Services à la Personne se maintient avec un niveau quasi identique à 2021 ; idem pour les AES. Quant au Bachelor Universitaire Technologique, carrières sanitaires et sociales, il progresse de +16 apprentis ce qui est un bon résultat compte tenu de l'arrivée récente de ce nouveau diplôme.



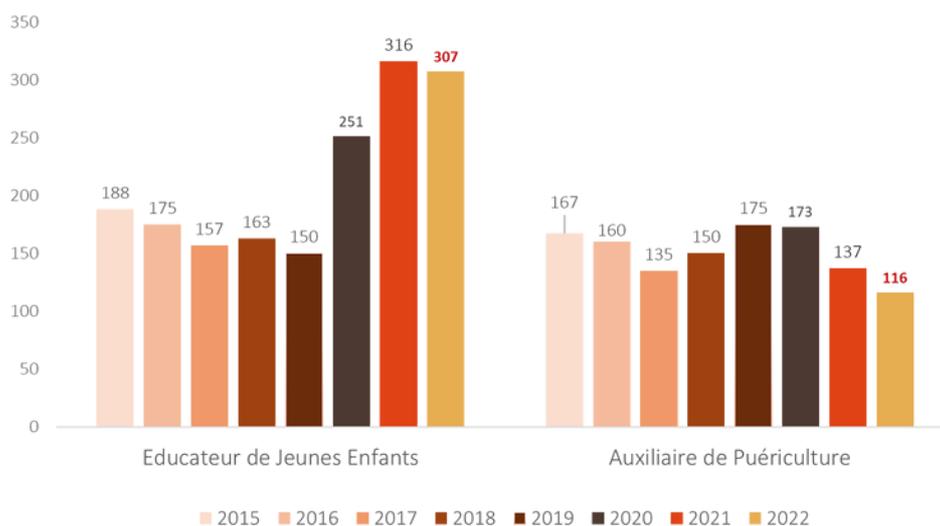
Filière soins & rééducation



La filière rééducation est toujours aussi active avec notamment une hausse de près de 10% des effectifs psychomotriciens et une cohorte de Masseurs Kinésithérapeutes équivalente à 2021. Malgré la pénurie des Infirmiers et Aides-Soignants l'apprentissage peine à prendre sa place dans le recrutement des établissements.



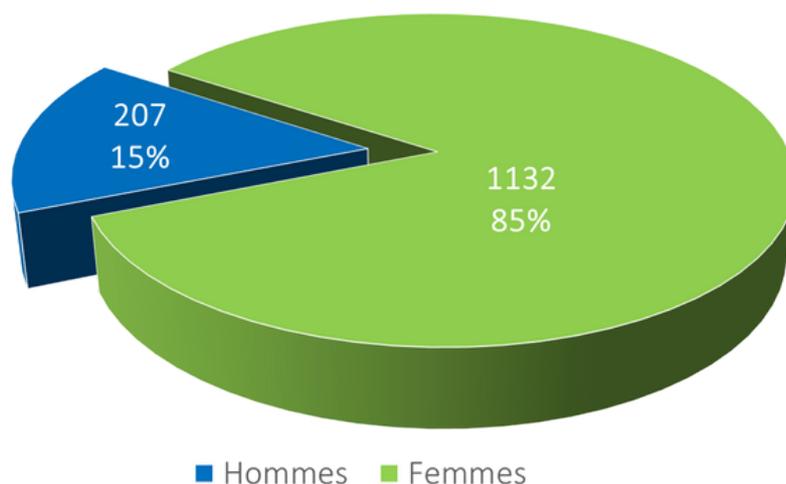
Filière Petite enfance



La filière Petite Enfance connaît une légère baisse due au départ d'une UFA mais maintient un bon résultat.

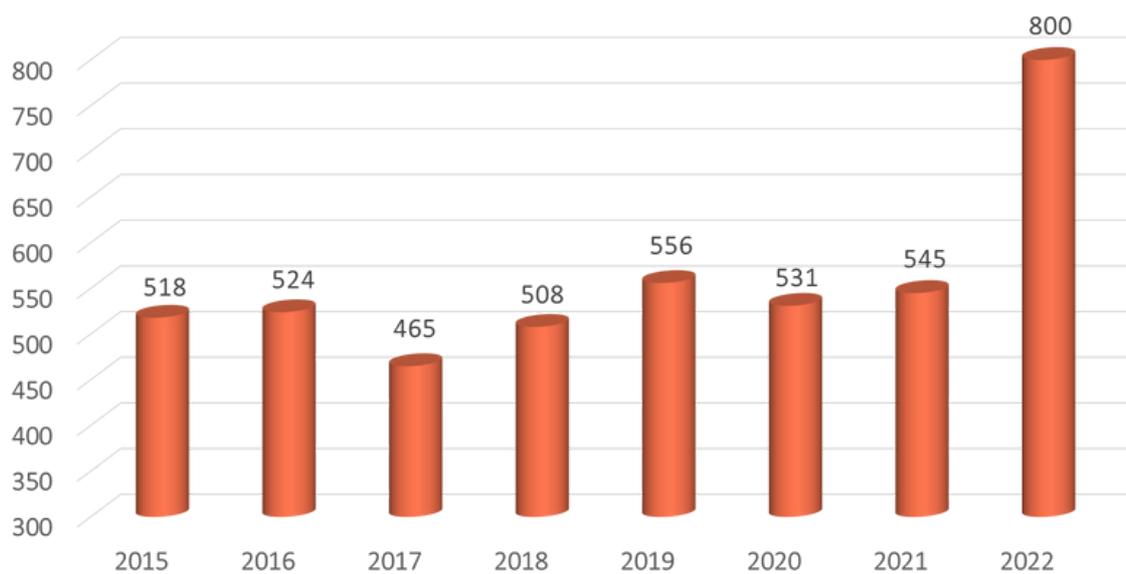
A noter : la demande est importante au niveau des employeurs mais le nombre de candidats qui se présente pour ces formation est en baisse.

Parité Hommes - Femmes

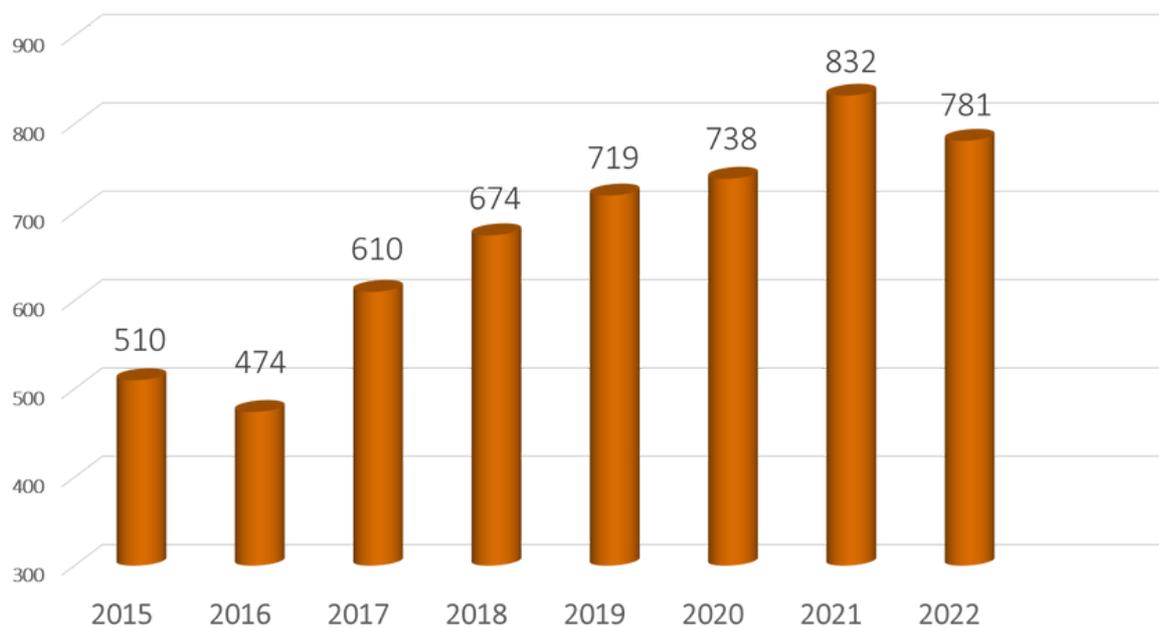


85%
DES APPRENTIS
SONT DES
FEMMES

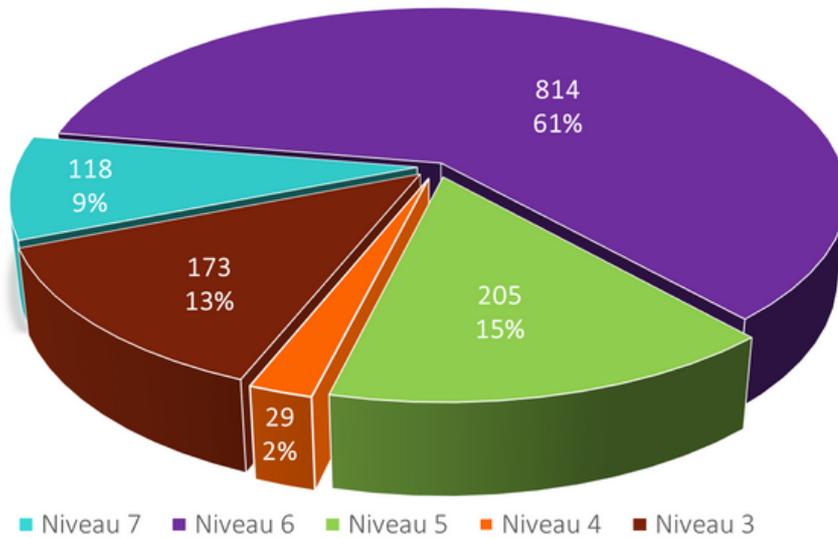
Effectifs sortants



Effectifs rentrants



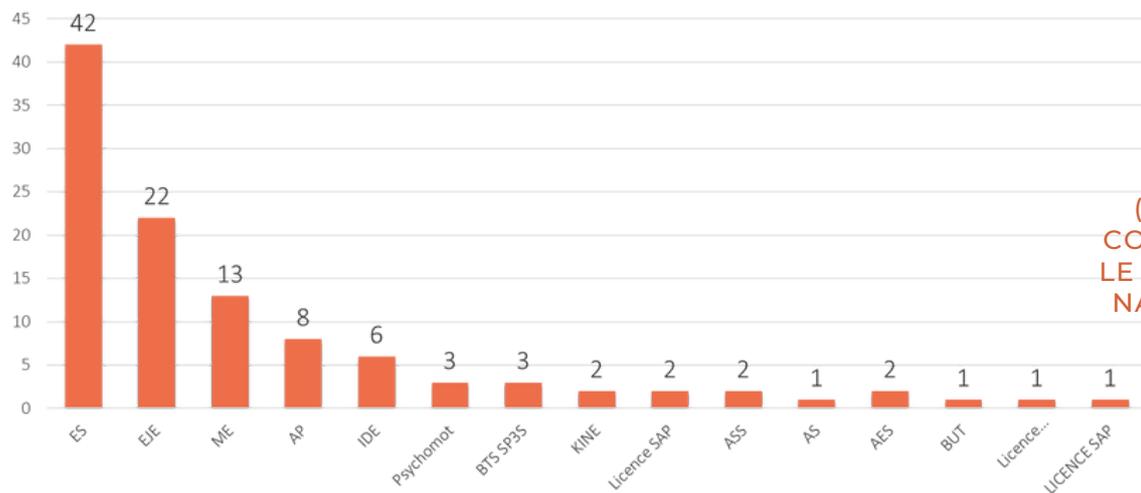
Répartition des apprentis par niveau de formation



61 %
DE NOS EFFECTIFS
RELEVANT DU
NIVEAU 6

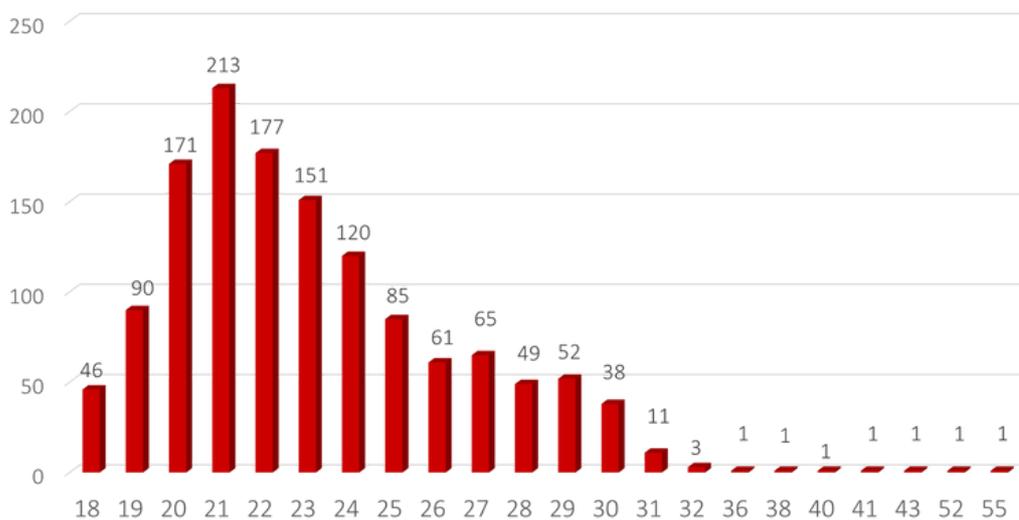
Taux de rupture

Répartition des 109 contrats d'apprentissage rompus sur l'année 2022



4,8%
TAUX DE
RUPTURE
(A TITRE DE
COMPARAISON,
LE TAUX MOYEN
NATIONAL EST
DE 28%)

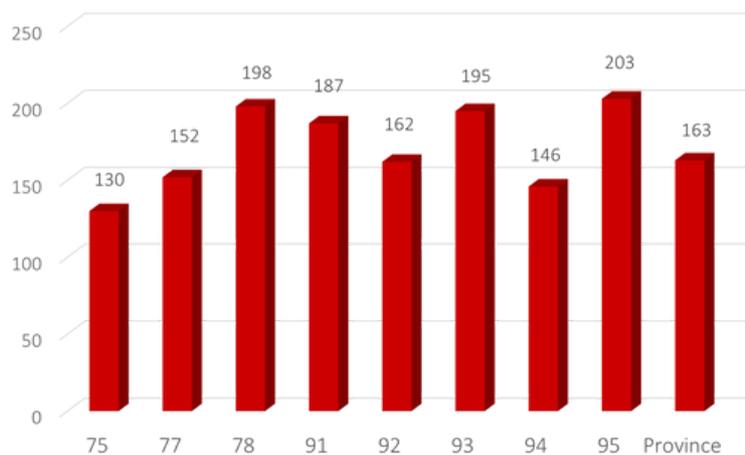
Pyramide des âges



4,5%
DES
APPRENTIS
ONT PLUS DE
30 ANS

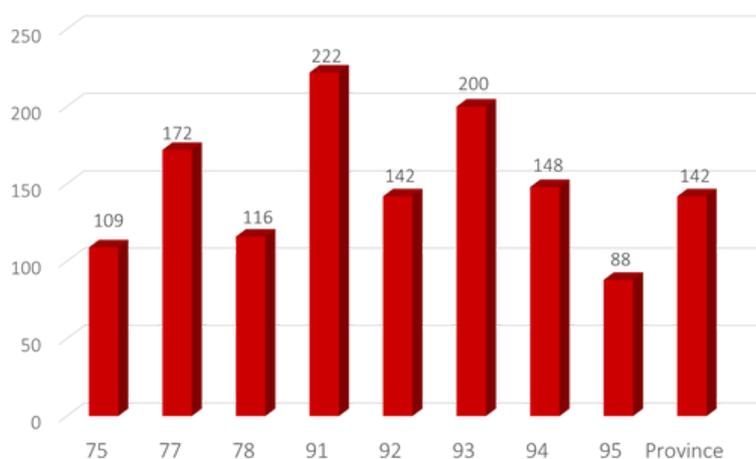
42%
DES
APPRENTIS
ONT ENTRE 20
ET 22 ANS

Provenance des apprentis



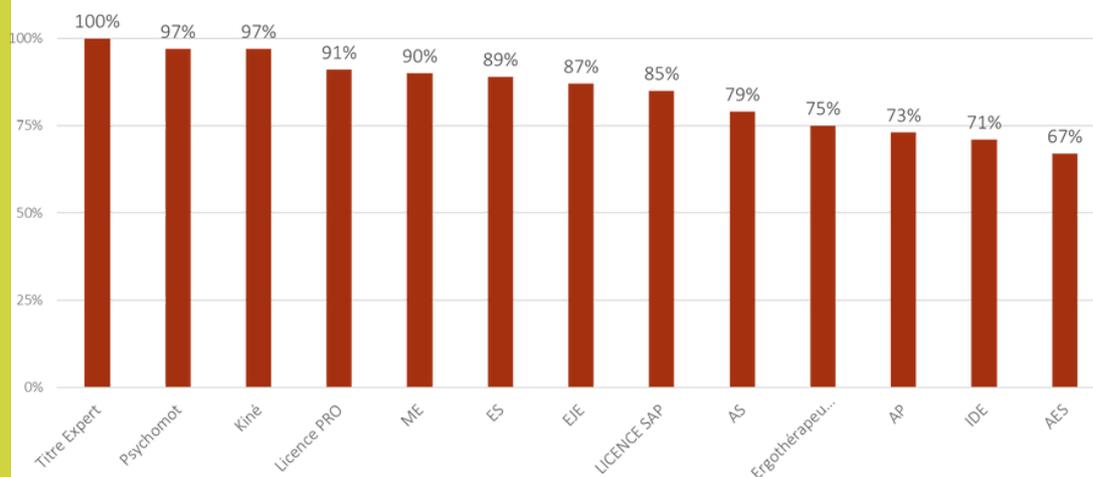
12%
DES APPRENTIS
VIENNENT DE
PROVINCE

Répartition des employeurs par départements IDF



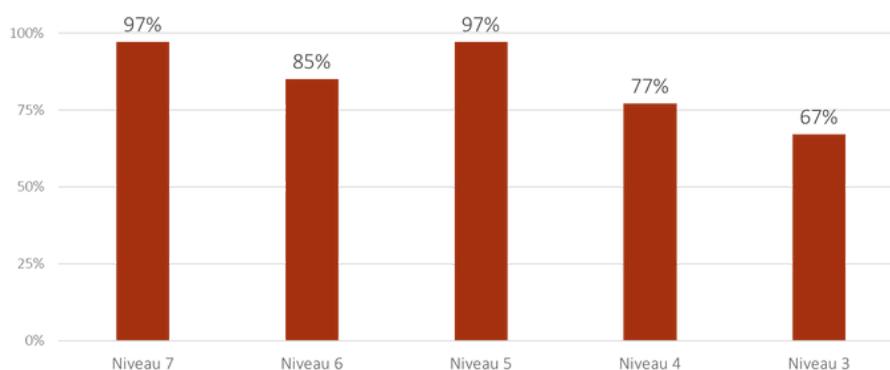
LES DEPARTEMENTS
(77, 91, 93)
REPRESENTENT
44% DES
EMPLOYEURS

Taux de réussite aux examens

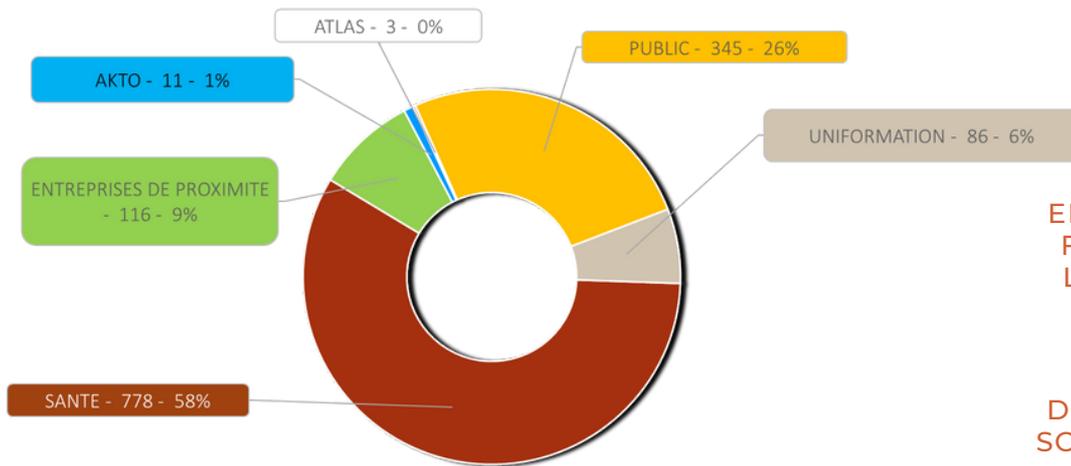


85%
TAUX MOYEN DE
REUSSITE AUX
EXAMENS

Taux de réussite aux examens//niveau de formation



Répartition des effectifs par OPCO



58%
DE NOS
EFFECTIFS SONT
FINANCÉS PAR
L'OPCO SANTÉ

28%
DES EFFECTIFS
SONT RECRUTÉS
DANS LE
SECTEUR
PUBLIC

➤ L'ADAFORSS COLLABORE AVEC 5 OPCO SUR 11

Formation Maîtres d'apprentissage



278

MAITRES
D'APPRENTISSAGE
FORMÉS

67

JOURS DE
FORMATION

4 - Les projets 2023

L'année 2023 sera marquée par des projets importants et à fort enjeu.

L'association connaît une croissance soutenue depuis trois ans mais également un repositionnement de certaines UFA, ce qui implique de **consolider sa nouvelle organisation**, de **diversifier son activité**, de **proposer une offre de services innovante** avec notamment le **lancement de son Campus Virtuel** et de **mieux communiquer sur les réseaux sociaux**.

La Diversité et particulièrement le handicap devront mobiliser les UFA et les employeurs pour mieux intégrer des apprentis en situation de handicap.

La formation continue se développe à nouveau avec des thèmes d'actualité tels que la **bienveillance**, **l'hygiène**, **la gestion de crise**, **le management** ou **la cybersécurité**.



Organisation & diversification

Une organisation au service des apprentis, des employeurs, des UFA et de l'ensemble de nos partenaires pour plus de visibilité et de qualité du service client. Désormais, l'activité apprentissage est représentée par 3 filières ; Soins & Rééducation, Travail Social et Petite Enfance.

Une diversification de l'activité via de nouveaux partenariats & filières.

Naissance d'un réseau digital

au service des apprentis, des employeurs, des UFA et de l'ensemble de nos partenaires pour fédérer, fidéliser et faire progresser ensemble l'apprentissage.

Positionnement sur les réseaux sociaux

avec une réflexion stratégique pour apporter à l'Association plus de visibilité, promouvoir les formations de notre secteur d'activité et valoriser nos projets et ceux de nos clients et partenaires.

HANDIFORSS

L'Adaforss propose un programme ambitieux pour faire du handicap et de la diversité un enjeu essentiel de son projet associatif.

Remerciements

Le Président, l'ensemble du Conseil d'administration et la Directrice générale de l'Adafors transmettent toute leur reconnaissance à tous ceux et toutes celles qui par leur contribution, leur travail et leur engagement ont permis à notre association d'accueillir et d'accompagner 1339 apprentis en 2022.

A l'ensemble des salariés de l'Association
des apprentis
des employeurs
des Maîtres d'apprentissage
des UFA et des formateurs
des Branches professionnelles
des OPCO
du conseil régional Ile de France



COORDONNÉES

ADAFORSS
104/106 rue Rivay 92300 Levallois
01 45 61 17 89

Contact presse
Lauren BENNE
lauren.benne@adafors.fr
01 75 61 83 99



ADAFORSS

Santé | Social | Solidarité



RAPPORT
ANNUEL
2022

