



RAPPORT ACTIVITE 2020

SYNTHESE 2020 | EDITION JUIN 2021



SOMMAIRE

03 LA LETTRE DU PRESIDENT

05 L'ACTIVITE EN 2020

06 LES RESULTATS 2020

09 REMERCIEMENTS



LA LETTRE DU PRESIDENT

L'année 2020 sera définitivement marquée par une crise sanitaire sans précédent dans le monde et qui sans nul doute, laissera des traces indélébiles de natures diverses tant pour les individus que pour nos entreprises.

Pour l'Adaforss, cette période bien que complexe, s'est plutôt bien déroulée et tout a été mis en œuvre pour que la production soit assurée dans les meilleures conditions. Le télétravail a été une nouvelle organisation imposée aux équipes qui d'une contrainte, ont su en faire une opportunité et ont remarquablement bien intégrer cette nouvelle approche du travail.

Je voudrais d'ores et déjà dire à tous que je suis fier du travail accompli et je félicite les équipes pour leur capacité d'adaptation et leur professionnalisme.

Je salue également le travail considérable des UFA sur la mise en œuvre accélérée d'une digitalisation des formations qui a permis à tous nos apprentis, sans exception, de suivre leurs cours à distance.

L'activité a donc été maintenue contre vents et marées et a même connu une croissance significative au niveau des effectifs de l'apprentissage. Les primes gouvernementales ont bien entendu été un levier important pour la décision des établissements employeurs d'embaucher des apprentis. Et La crise sanitaire a à nouveau révélé une pénurie importante de personnel soignant. Les employeurs ont donc trouvé au travers de l'apprentissage une source de recrutement efficace. Enfin le travail de développement sur le terrain a porté ses fruits et a permis de faire face à une concurrence accrue. Je vous rappelle que la loi avenir professionnel permet à toute entreprise ou organisme de formation de créer son propre CFA et cette mesure a donc totalement bouleversé la position des CFA historiques.

C'est également la première année où nous sommes confrontés à un nouveau modèle économique avec la perte de la taxe d'apprentissage et l'arrivée des coûts contrats qui deviennent l'unique financement des CFA. Nous pouvons constater que la taille de l'Adaforss permet aujourd'hui de mieux faire face à ces changements et nous ne pouvons que nous féliciter d'avoir pris la décision en 2015 de réaliser une fusion de deux CFA du social et du sanitaire

Aujourd'hui, l'Adaforss est reconnue sur son territoire comme un acteur important de la formation grâce au travail engagé depuis plusieurs années.

Les relations partenariales notamment avec nos Branches professionnelles historiques sont un atout essentiel et incontournable dans ce nouveau schéma et la Direction générale de l'Adaforss a su créer depuis plusieurs années une relation de proximité et de confiance propice aux échanges constructifs et à la mise en place d'actions favorables au développement de l'apprentissage dans notre secteur. Nous devons bien entendu rester très attentifs à répondre à leurs besoins et leurs attentes en matière de formation et d'emploi mais également en termes de projets et d'innovation pédagogique.

LA LETTRE DU PRESIDENT

Nos perspectives en 2021

Dans un contexte toujours tendu, l'année 2021 nous apportera encore de nombreux défis à relever à commencer par la certification Qualiopi. Avec un référentiel exigeant, l'Etat a souhaité attester de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences et permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers. Cette nouvelle certification revêt un enjeu crucial pour l'ADAFORSS. Sans elle, nous ne pourrions tout simplement plus exercer notre activité.

À l'heure où je vous parle, nous savons que l'ADAFORSS a été certifiée en avril dernier avec zéro non-conformité ! Une très belle réussite collective de la part d'une équipe engagée et professionnelle ! Il faut désormais se préparer au prochain audit de surveillance soit dans 14 mois.

Il s'agira ensuite de maintenir les effectifs pour la prochaine rentrée de septembre. Nous avons dû faire face au départ de certaines UFA ; des départs prévisibles et qui ont été en partie compensés par l'arrivée de nouvelles UFA. La prime gouvernementale ayant été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021, cela devrait permettre de motiver les employeurs à recruter des apprentis d'autant que les besoins en personnel vont sans doute être importants.

Lors d'un récent conseil d'administration, nous avons acté l'élaboration d'une politique Handicap & diversité portée avec conviction par la Directrice générale et partagée par l'ensemble des administrateurs dont certains se sont déjà engagés pour contribuer à la mise en œuvre de ce projet.

Pour affirmer notre ambition, nous avons créé un poste dédié au sein de l'ADAFORSS. Nous suivrons donc attentivement l'évolution de ce projet

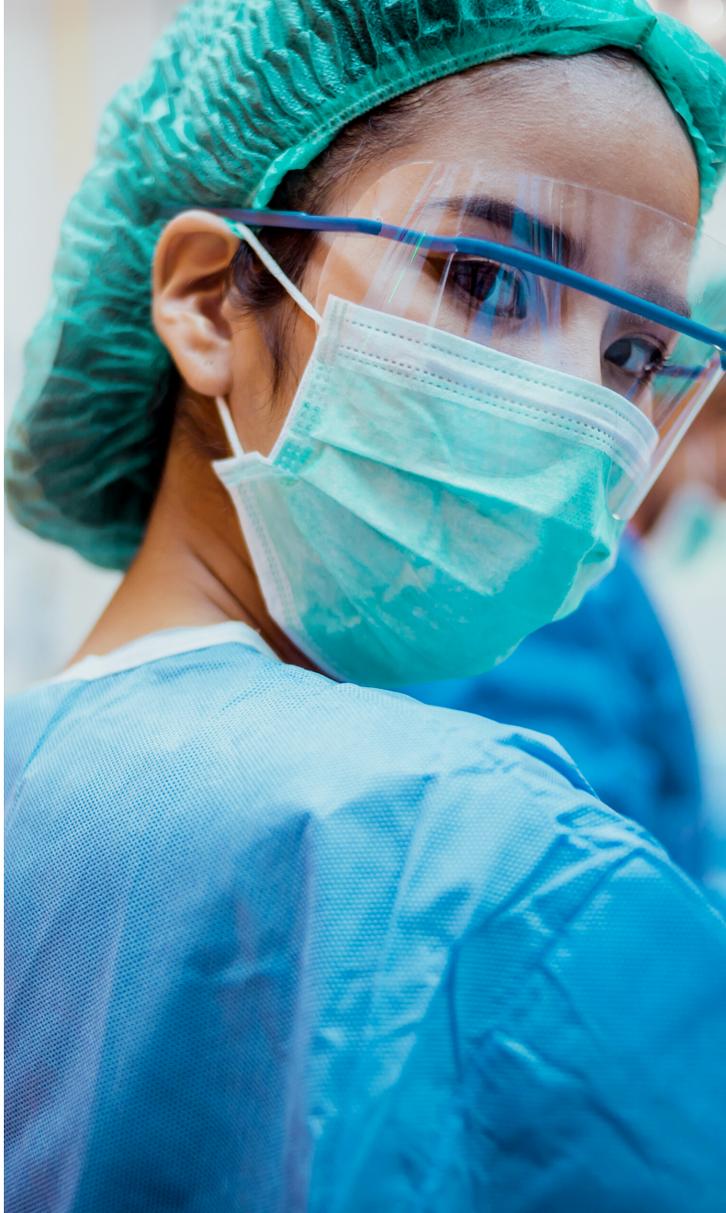
Enfin, la digitalisation s'invitera lors des prochaines réunions sur les innovations pédagogiques menées par l'association en collaboration avec les UFA et devra s'inscrire sur le long terme afin d'apporter aux apprentis tous les moyens nécessaires pour se former via les nouvelles technologies.

À l'heure où la crise sanitaire continue à freiner certaines activités, notre association mesure la chance de pouvoir continuer sa production au service des apprentis auxquels nous apportons tout notre soutien et notre considération face à cette période difficile pour chacun d'entre eux.

Nous devons nous mobiliser jour après jour pour permettre à chaque apprenti de suivre sa formation dans les meilleures conditions possibles et d'obtenir leur diplôme.

Je sais pouvoir compter sur toute l'équipe de l'ADAFORSS, sa Directrice générale et ses administrateurs pour mener à bien notre mission dont nous mesurons plus que jamais l'utilité mais aussi la responsabilité sociétale vis-à-vis de ces jeunes qui nous font confiance en s'inscrivant dans notre CFA.

Docteur Philippe CLERY MELIN
Président de l'ADAFORSS



L'ACTIVITE 2020

L'activité 2020 s'inscrit dans le contexte de crise sanitaire liée à la pandémie mondiale. Durant cette période, nous avons vécu deux confinements qui ont impacté à la fois l'organisation de l'Association et les pratiques de travail.

Une croissance significative des effectifs

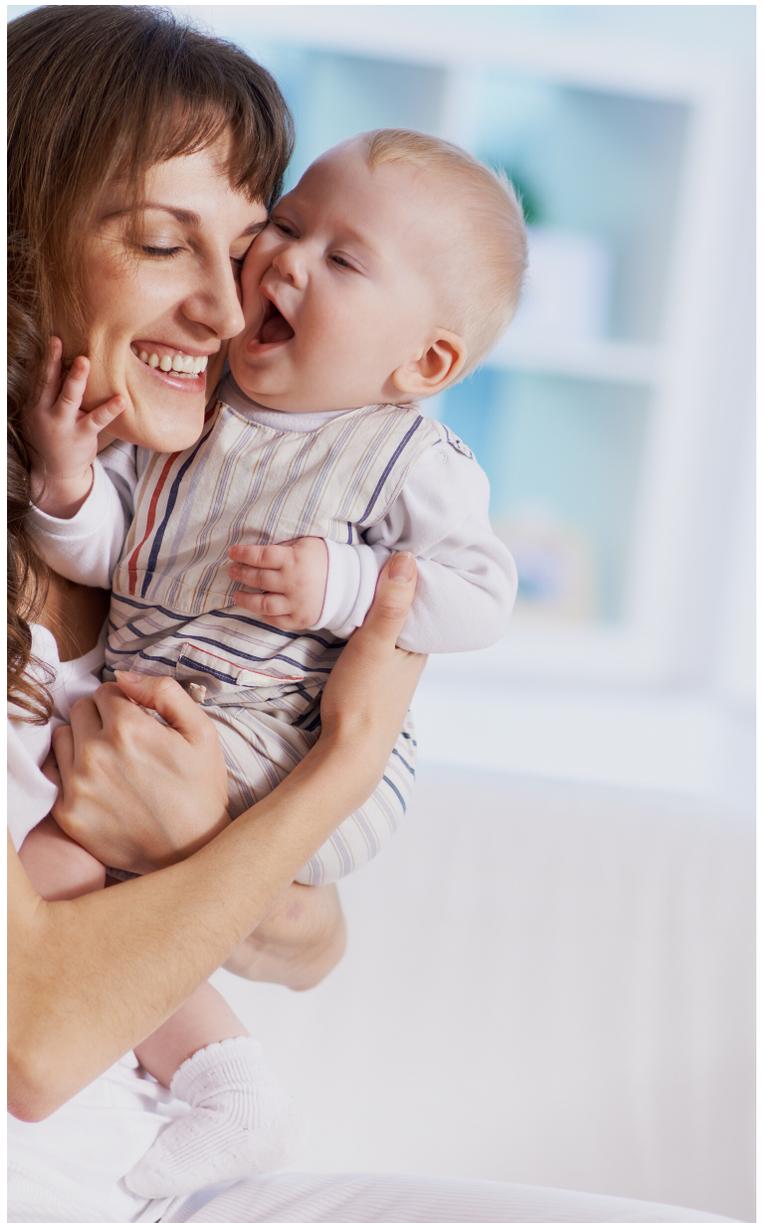
Avec 1391 apprentis soit **+ 20% (230 contrats)**, l'Adaforss a fait face à une croissance importante de ses effectifs. La prime gouvernementale à destination des employeurs a contribué à cette augmentation couplée à des besoins importants de personnels soignants et sociaux dans les établissements.

A noter : **Un taux de rupture faible de 5,6%** malgré l'augmentation des effectifs.

Un accompagnement renforcé

Concernant les UFA et les apprentis : des visioconférences avec l'ensemble des UFA ont été organisées ; ces différents entretiens ont permis de valider la mise en place de la formation à distance, identifier les points forts et les éventuelles difficultés et de préparer un plan d'action individuelle de la rentrée. Les UFA se sont largement mobilisées auprès des apprentis pour éviter les décrochages et assurer la continuité pédagogique.

Concernant les employeurs, nous les avons particulièrement accompagnés sur la partie administrative (rédaction du contrat) et sur les questions d'organisation de la présence de leurs apprentis dans les établissements face à la COVID 19.



L'ACTIVITE 2020

Ouverture nouvelles UFA et nouvelles formations

La loi Avenir professionnel prévoit la libre concurrence concernant l'ouverture de CFA. Ce qui implique que les entreprises ou des organismes de formation peuvent créer librement leur CFA. Il n'y a plus de schéma régional régulant l'offre de formation.

L'Adafors est, comme tous les autres CFA hors les murs, confrontée à cette concurrence. Deux partenaires historiques ont créé leurs propres CFA ce qui a généré une perte d'effectifs significative.

Face cette nouvelle donnée, nous avons décidé d'une nouvelle stratégie soit de renforcer l'ouverture de nouvelles formations et/ou de nouvelles UFA. En 2020 nous avons ouvert deux écoles de kinésithérapie et une école de travail social.

Par ailleurs avec des UFA déjà partenaires nous avons ouvert de nouvelles formations (AES, AS, ME).



DISPOSITIF JEUNES SANS CONTRATS

Dans le cadre du plan « #1 Jeune, #1 Solution », un délai de 6 mois a été accordé à tout apprenti pour signer un contrat d'apprentissage avec un employeur après le début de sa formation (contre 3 mois dans le droit commun) et ce, pour les jeunes entrant en formation en CFA entre le 1er août 2020 et le 31 décembre 2020. Ce dispositif nous a permis d'accompagner plus de 400 jeunes en contrat d'apprentissage.

HANDICAP

La démarche qualité Qualiopi impose de nommer un référent handicap. L'Adafors va plus loin et démontre ses ambitions en créant un poste dédié de Chargée RH/Diversité & Handicap.

BRANCHES/OPCO

Différentes actions ont été menées conjointement (salons, Nuit de l'orientation, ...) avec l'OPCO Santé et un projet de Préparation Opérationnelle Emploi Compétences a été mis en oeuvre en partenariat avec la Croix Rouge et l'INFA pour former des Aides-Soignants (action encours).



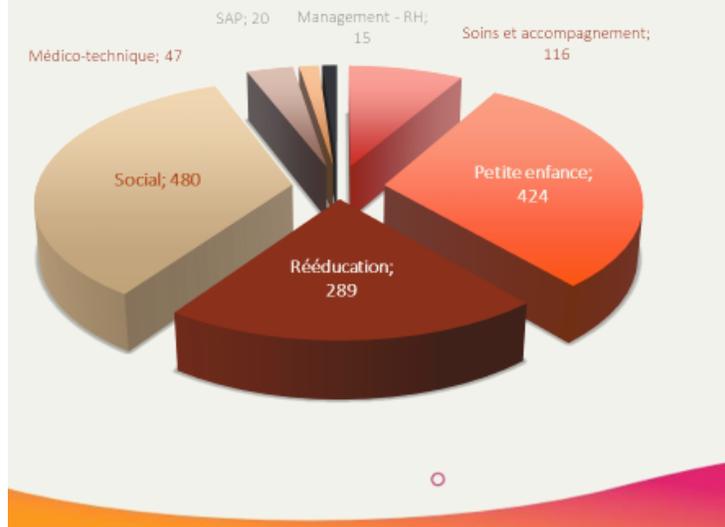
Évolution des effectifs depuis 2015



01 Evolution des effectifs



Répartition des 1391 contrats par filières



02 Répartition filières

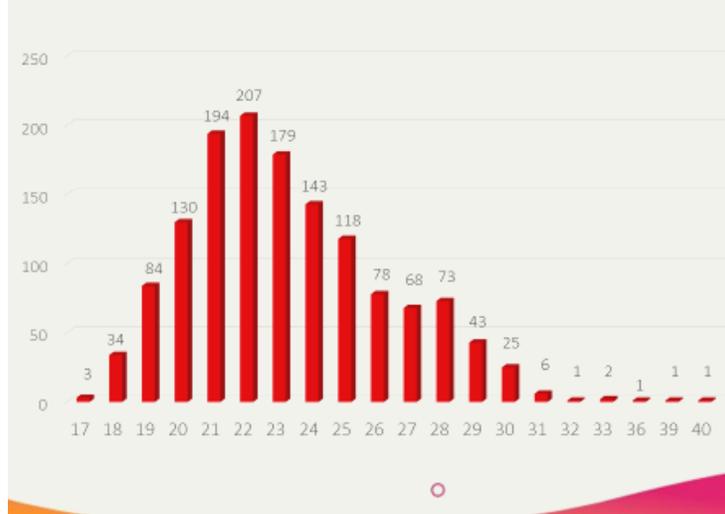
3 secteurs qui représentent 89% de

les formations du secteur social
34,5% de l'effectif global

le secteur de la Petite enfance
34% de l'effectif global

la rééducation
20,5% de l'effectif global

PYRAMIDE DES AGES

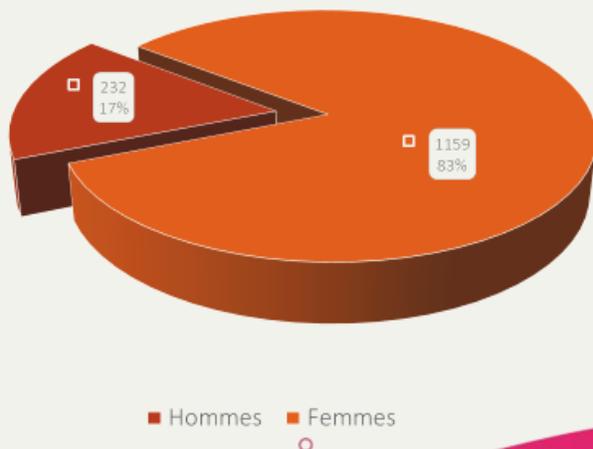


03 Pyramide des âges

les 21-23 ans représentent 41,7% de l'effectif global

40% des apprentis ont plus de 23 ans

Parité Hommes - Femmes



04 Parité hommes-femmes

17% d'hommes
le taux évolue
peu...



05 Ruptures

Un taux de ruptures très faible soit **5,6%** qui est remarquable malgré la progression des effectifs et qui est bien inférieur au taux relevé dans les autres secteurs professionnels (28% en moyenne nationale). La permanence de l'exigence qualitative de tous les acteurs permet d'obtenir ce résultat.

Répartition des 95 contrats d'apprentissage rompus sur l'année 2020

Profession	Nombre de Ruptures	Nouveaux contrats suite ruptures	Ruptures Franches
Technicien Spécialisé	33	5	28
Technicien de Puériculture	21	0	21
Technicien Jeunes Enfants	18	6	12
Soignant	5	0	5
Opticien Lunetier	4	2	2
Podomotricien	4	1	3
Technicien Educateur	4	1	3
Technicien Services à la Personne	2	2	0
Technicien de Management	1	0	1
Technicien d'Assistant de Service Social	1	0	1
Technicien d'Assistant en Economie Sociale Familiale	1	0	1
Technicien d'Assistant Kinésithérapeute	1	0	1
Total	95	17	78

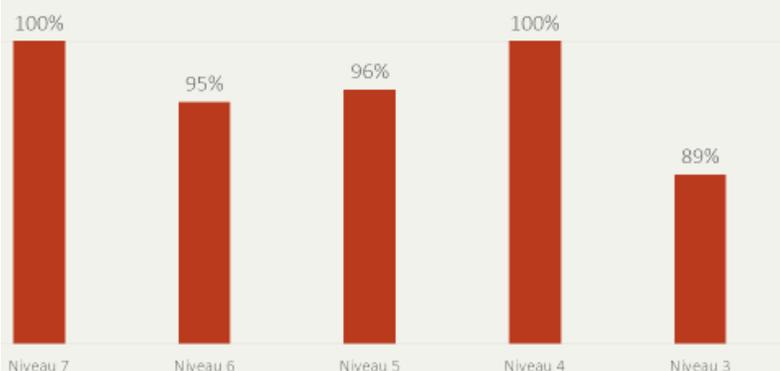
06 Taux réussite examens & insertion

Le taux moyen de réussite aux examens 2020 est de **94%** (contre 887% en 2019) et ce, malgré une hausse des effectifs..

Félicitations aux apprentis qui donnent ainsi une image attractive de l'apprentissage. Cela traduit également l'engagement et la qualité de l'accompagnement des employeurs, des UFA et du CFA .

Le taux moyen d'insertion dans l'emploi est de **84%**

Taux de réussite aux examens / niveau de formation



MERCI



**A NOS APPRENTIS
AUX EMPLOYEURS
AUX MAITRES D'APPRENTISSAGE
A NOS UFA
A NOS BRANCHES**



**CFA
ADAFORSS**
Santé | Social | Solidarité