

Rapport D'ACTIVITÉ



A PPRENTISSAGE Santé & Social

SOMMAIRE

1 – Activité 2022	4
L'ADAMSS en 2022, c'est :	5
Nos actions de communication en Hauts de France	5
L'évolution des effectifs	7
La rentrée 2022	7
Photographie de l'effectif au 31 décembre 2022	8
L'effectif total de l'année 2022	9
Les ruptures de contrats en 2022	10
Les employeurs des Hauts-de-France	12
Quelques éléments d'analyse concernant les apprentis	13
La formation des Maîtres d'apprentissage	15
Les enquêtes de satisfaction	17
2 – Les éléments marquants de l'année 2022	24
En interne	25
Le changement de directeur	25
Le chantier de la communication	25
Les enjeux liés à l'organisation interne au CFA	26
En externe	28
Les primes exceptionnelles	28
Les couts contrats NPEC	29
Le rôle des fédérations : la FNAPSS et la FNADIR	30
3 – Perspectives 2023	32
Favoriser l'attractivité du secteur social et de la santé, notamment en facilitant les recrutements sur les métiers en tension sur l'ensemble des Hauts-de-France	33
Les actions de communication sur les territoires des Hauts-de-France	33
Accompagner les employeurs sur l'ensemble des Hauts-de-France	34
Mettre en relation les candidats à l'apprentissage avec les projets de recrutement des employeurs sur des micro – territoires : faciliter par le déploiement d'un logiciel	34
Faciliter les procédures administratives des employeurs et assurer le suivi financier, administratif et juridique des contrats d'apprentissage en lien avec les OPCO financeurs	35
Les innovations du CFA : la Diversification des publics (création d'un CFAS) et recherche d'amélioration du parcours de formation en contrat d'apprentissage des métiers du social	35
Création d'un CFA Spécialisé en lien avec l'AFEJI permettant l'accès aux formations du social et de la santé aux personnes ayant une déficience intellectuelle	35
Création d'un projet avec l'URIOPS visant à proposer des parcours de formation de qualité	35
Une implantation à l'échelle des Hauts-de-France	36
Développer un « back office » étoffé et restructuré	36
Etre présent sur les territoires des Hauts-de-France en Soutenant le développement des territoires prioritaires (Quartiers Politique de la Ville, territoires ruraux, etc.)	37
Soutenir nos partenaires pédagogiques	37
De nouveaux partenaires pédagogiques en 2023	37
De nouveaux territoires et de nouvelles formation	37
L'extension du pavillon occupé par le CFA ADAMSS	38
En conclusion	40

ACTIVITÉ

2



22

L'ADAMSS EN 2022, C'EST :



7 partenaires pédagogiques (UFA) implantés au niveau Régional



12 sites de formation



13 formations en apprentissage



5 salariés



2 sessions dédiées



564 apprentis inscrits au CFA au 31 décembre 2022

et **775** apprentis accompagnés sur l'année 2022

NOS ACTIONS DE COMMUNICATION EN HAUTS-DE-FRANCE

Des actions de communication ont été menées tout au long de l'année soit en distanciel, pour faire face à la crise sanitaire, soit en présentiel, lors des portes ouvertes de nos partenaires pédagogiques ou lors des salons organisés sur les territoires des Hauts-de-France.

W E B I N A I R E

Tu es sur liste complémentaire pour les formations d'éducateur spécialisé ou d'assistant de service social ?

Tout savoir sur l'**APPRENTISSAGE** dans les formations préparant aux métiers **DU SOCIAL** pour entrer en formation.

le mardi **28 juin** à 14h

RENSEIGNEMENTS & INSCRIPTIONS :

AdAmss HAUTS-DE-FRANCE APPRENTISSAGE SANTÉ-SOCIAL

CFA ADAMSS
Tél. 03 20 62 96 11
contact@cfa-adamss.fr

Suivez notre actualité sur [adamss.hauts.de.france](https://www.adamss.hauts.de.france)

PASSEZ NOUS VOIR !

Le CFA Adamss sera présent aux **SALONS DE l'Étudiant** avec l'**IRTS** :

LE 3 DÉCEMBRE 2022 au Kursaal à Dunkerque,

LE 20 ET 21 JANVIER 2023 à Lille Grand Palais,

LES 17 ET 18 MARS 2023 au salon de l'apprentissage, alternance et métier à Lille - Grand Palais.

Retrouvez-nous également lors **DES PORTES OUVERTES** du **crfpe** **LE 4 FÉVRIER 2023** et de l'**IRTS** Hauts-de-France !



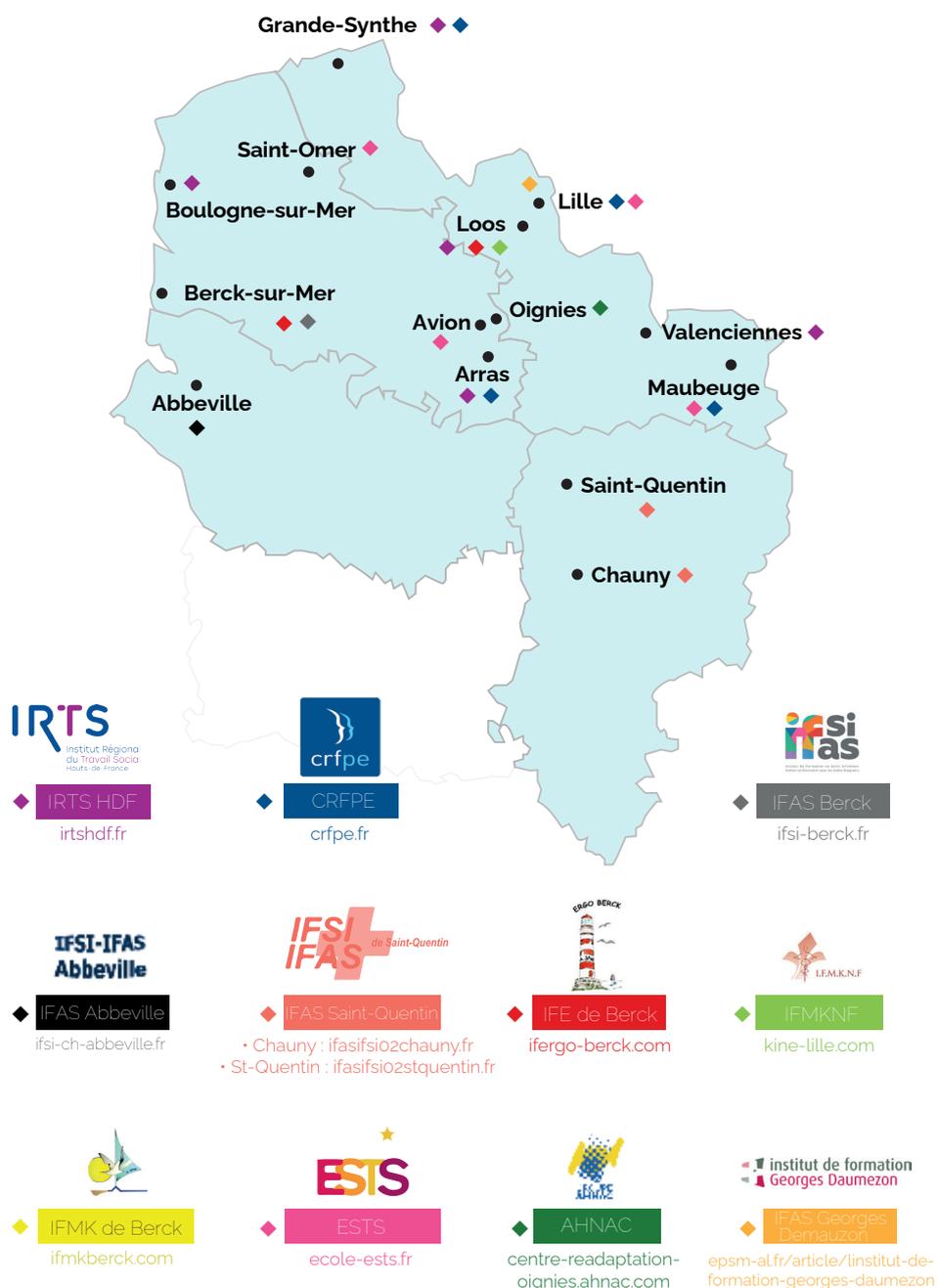
AdAmss HAUTS-DE-FRANCE APPRENTISSAGE SANTÉ-SOCIAL

UNE IMPLANTATION RÉGIONALE

NOS UFA

(UNITÉS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE)

Le Centre de formation par Apprentissage ADAMSS est « hors les murs », c'est-à-dire que nous proposons avec nos partenaires pédagogiques, des formations préparant aux métiers du social et de la santé :



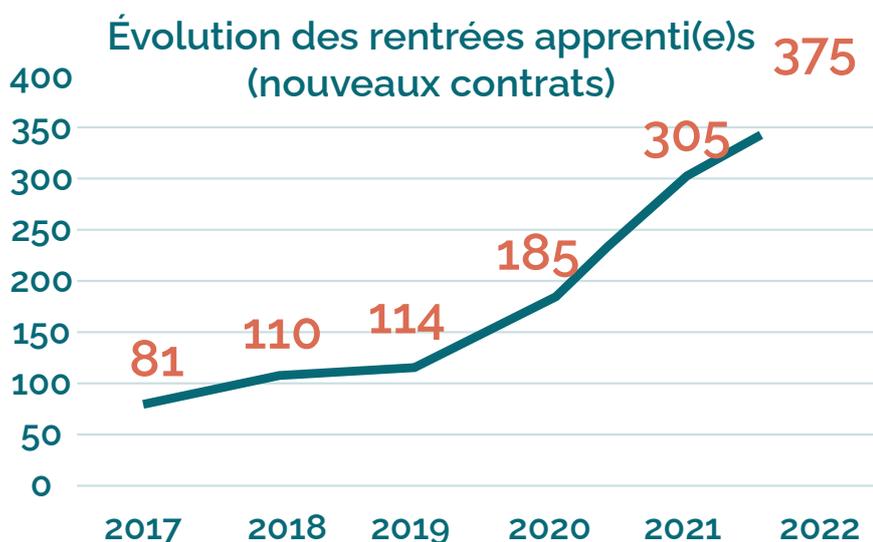
L'ACTIVITÉ DU CENTRE DE FORMATION ADAMSS EN CHIFFRES

La rentrée 2022 :

L'évolution des nouveaux contrats d'apprentissage signés entre un employeur, un apprenti et le CFA continue sur une courbe ascendante en 2022. En effet, 375 contrats ont été signés en 2022 contre 185 en 2020.

Pour faire face à l'augmentation d'activité, le CFA a utilisé de nouveaux outils permettant

de fluidifier l'activité importante de cette période de rentrée. Nous avons utilisé un questionnaire en ligne via « jobform », permettant de recueillir les informations nécessaires à la rédaction des documents réglementaires : les CERFA, les conventions de formation et les attestations d'expérience des Maîtres d'apprentissage.



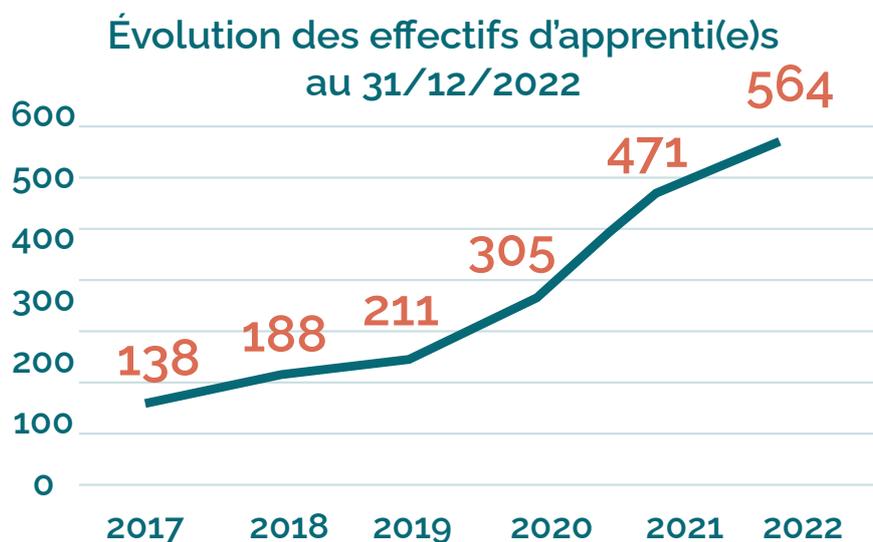
Le nombre de contrats signés en 2022 a été multiplié par 4 entre 2017 et 2022.

Sous l'effet conjugué de la Réforme de la formation professionnelle de 2018, des aides financières accordées aux employeurs depuis la crise sanitaire et de la réforme des formations du social grade licence (qui n'oblige plus les employeurs à permettre aux apprentis de réaliser des stages en dehors de la structure), le nombre de jeune bénéficiant d'un contrat d'apprentissage

pour s'inscrire dans les formations préparant aux métiers du social et de la santé est en forte progression. Ainsi, l'activité du CFA ADAMSS a été multipliée par 7 en 6 ans : passant de 81 contrats signés au cours de l'année 2017 à 114 contrats signés au cours de l'année 2019 à 375 en 2022.

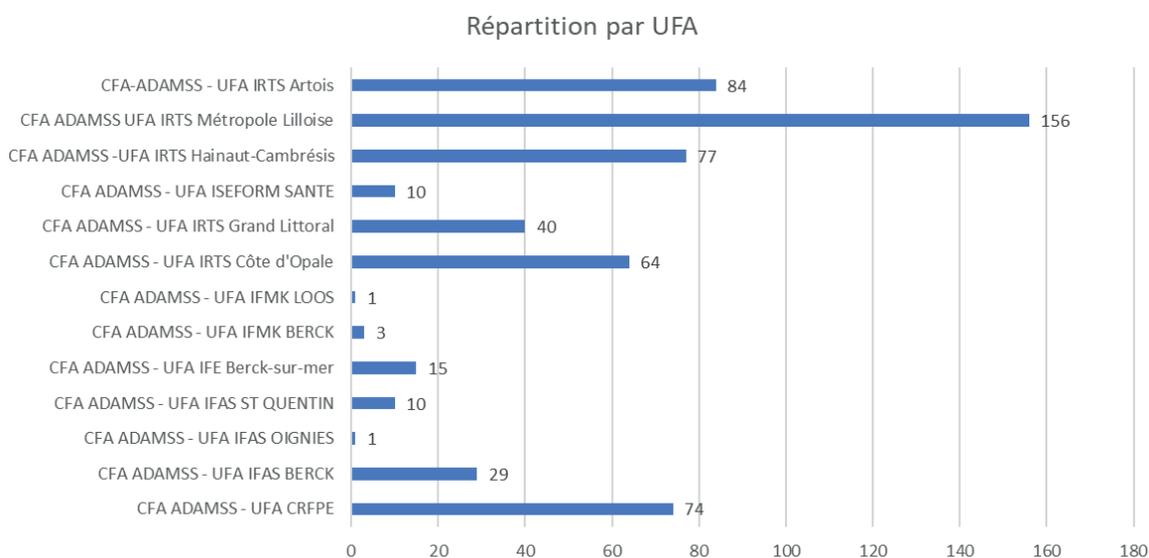
Photographie de l'effectif au 31 décembre 2022 :

Au 31 décembre 2022, 564 apprenti(e)s sont enregistrés au Centre de formation pour apprentis ADAMSS.

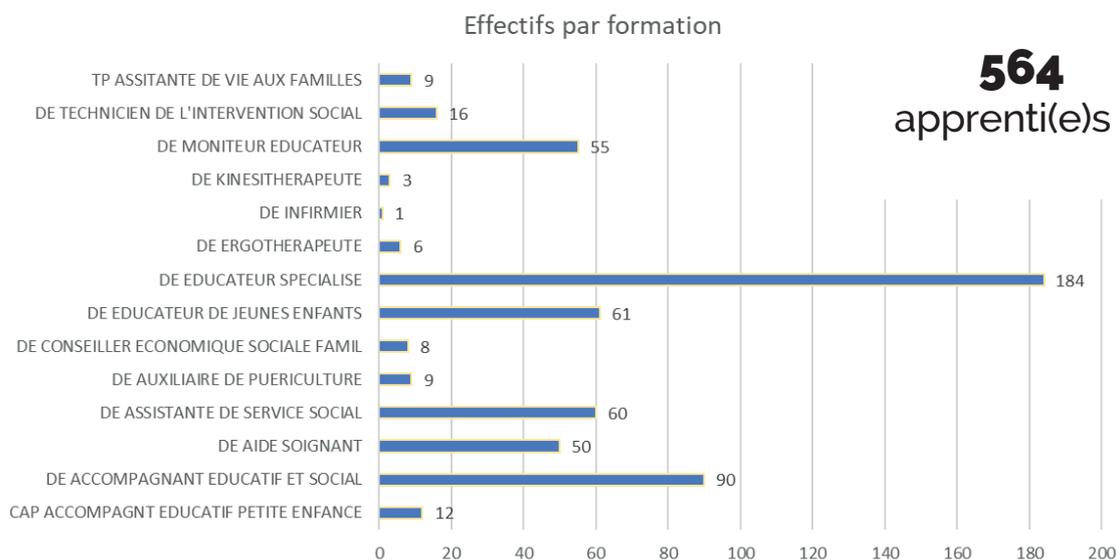


L'effectif d'apprenti(e)s a été **multiplié par 4** depuis 2017.

Au 31 décembre 2022, les 564 apprentis sont répartis de la façon suivante chez nos UFA :



La répartition des apprenti(e)s par formation :



L'effectif total de l'année 2022 :

Nombre d'apprenti(e)s au 31 / 12 : **564**

Nombre de rupture de contrats : **57**

Apprentis diplômés : **154**

DE ES : **49** apprenti(e)s ;

DE ASS : **14** apprenti(e)s ;

DE ME : **15** apprenti(e)s ;

CAP AEPE : **12** apprenti(e)s ;

DE EJE : **20** apprenti(e)s ;

DE AS : **20** apprenti(e)s ;

DE AES : **40** apprenti(e)s ;

DE KINÉ : **1** apprenti(e) ;

DE ERGO : **2** apprenti(e)s ;

Pour connaître l'effectif total du CFA sur l'année 2022, il s'agit d'additionner l'effectif au 31 décembre avec le nombre de rupture de contrats et le nombre les apprenti(e)s diplômé(e)s,

soit **775 apprenti(e)s.**

Les ruptures de contrats

Pour tous les contrats signés depuis 01/2019, le contrat d'apprentissage peut prendre fin de façon anticipée dans les cas suivants :

- Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti(e) (ou par son représentant légal) sans motif. Pendant la période d'essai par la volonté d'une des deux parties pendant les 45 premiers jours en entreprise ;
- En cas d'obtention du diplôme préparé, à l'initiative de l'apprenti(e), avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur 1 mois à l'avance ;
- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti(e) ;
- Par démission de l'apprenti(e) en respectant un préavis (5 jours+ 7 jours) ;
- Par licenciement par l'employeur qui respectera la procédure du licenciement (Faute Grave, Force majeure, exclusion CFA).

Pour les contrats signés avant le 01/09/2019, l'accord du conseil des prudhomme est obligatoire et la démission n'est pas autorisée.

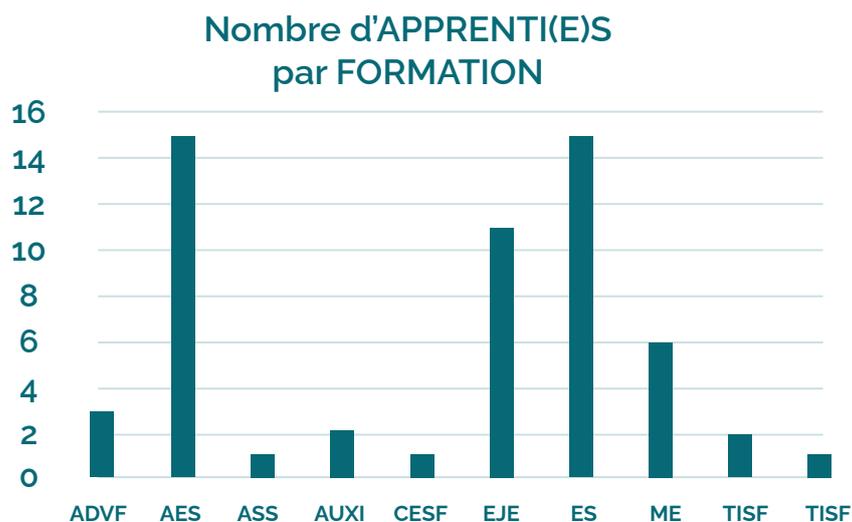
En cas de rupture du contrat d'apprentissage, l'apprenti(e) a 6 mois pour trouver un nouvel employeur avant sortie des effectifs du CFA. Il sera inscrit en tant que stagiaire de la formation professionnelle au CFA durant ces 6 mois et accompagné dans sa recherche d'employeur ou son changement de projet.

La prévention des ruptures sera un axe de développement pour l'année 2023 avec notamment le recrutement d'un chargé d'accompagnement des apprenti(e)s. Il s'agira de repérer le plus tôt possible les situations de fragilités (arrêts maladies multiples, conflits, perte de sens, etc.). Une fiche procédure de prévention des ruptures de contrat a été élaborée lors du premier trimestre 2023.

Les ruptures en 2022

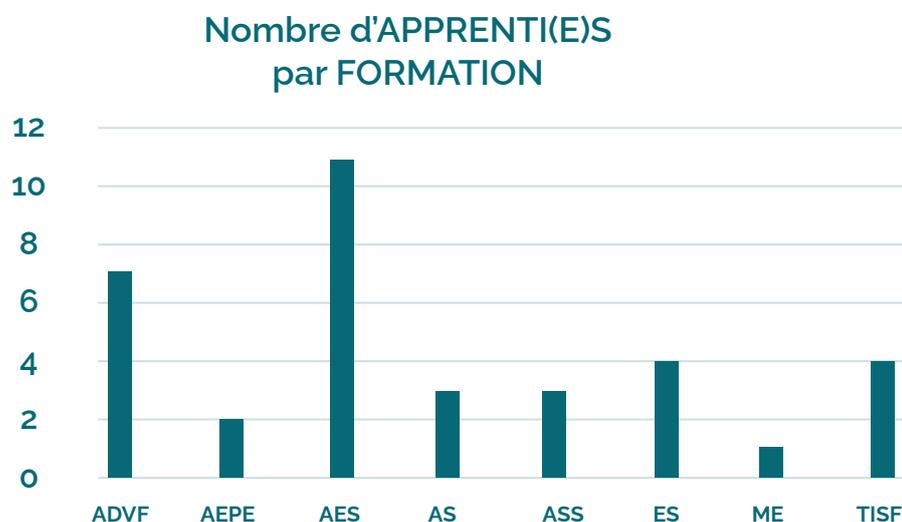
On constate une augmentation du nombre de rupture de contrat entre 2021 et 2022 : 57 apprenti(e)s ont connu une rupture de contrat par consentement mutuel sur les 775 apprenti(e)s accompagnés par le CFA ADAMSS, soit 7% des contrats.

Les apprenti(e)s en formation de niveau 3 et 4 connaissent plus de rupture de parcours : les taux de rupture sont plus élevés, proportionnellement au nombre d'apprenti(e)s : les AES, ADVF et TISF. Ceci est en partie lié au contexte de travail : l'aide à domicile qui a tenté l'expérience du recrutement en apprentissage pour faire face aux besoins en recrutement.



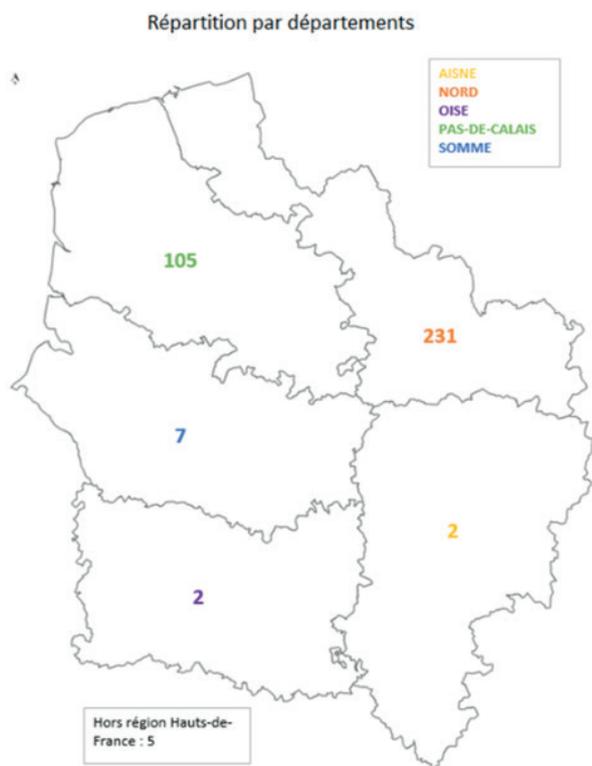
Les ruptures en 2021

En 2021, nous avons acté la rupture de 35 contrats d'apprentissage.



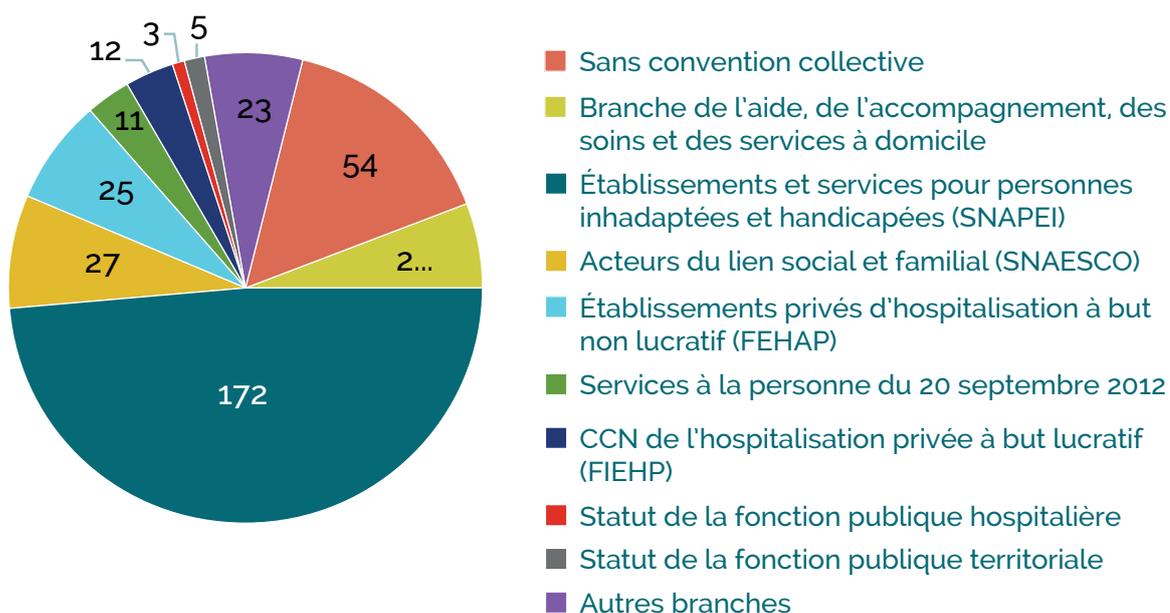
Les employeurs des Hauts-de-France :

Le CFA ADAMSS est recommandé par **95%** des employeurs.*



En 2022, un partenariat est établi avec **352** établissements employeurs.

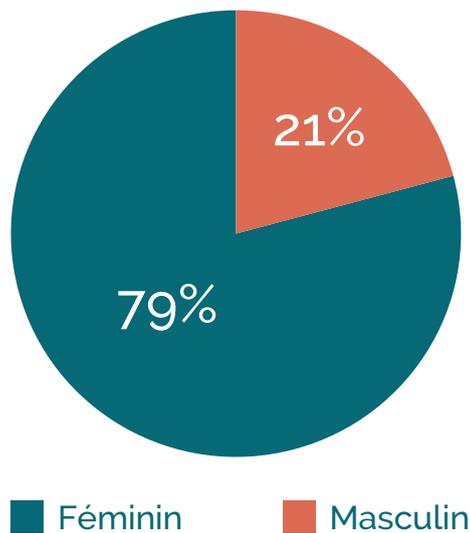
Répartition par branches professionnelles



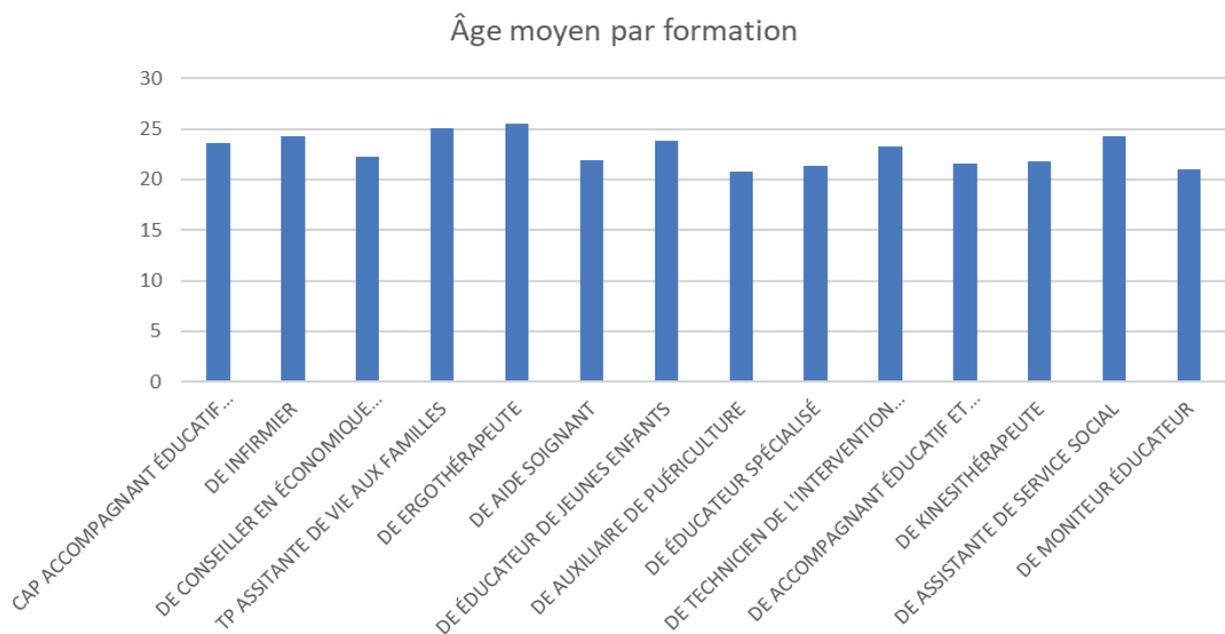
* Enquête satisfaction employeurs réalisée en août 2022.

Quelques éléments d'analyse concernant les apprentis :

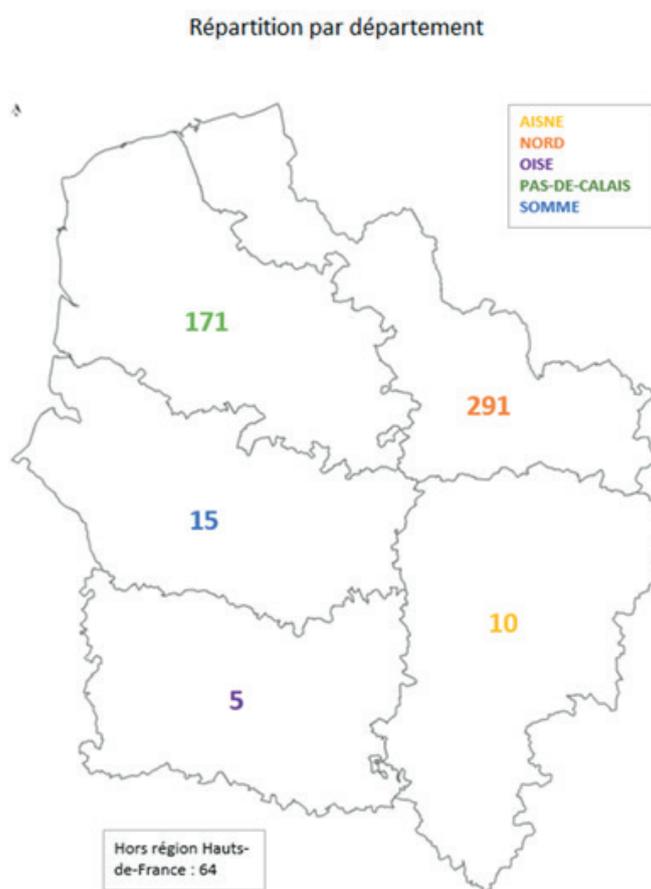
Les métiers du social et de la santé restent très féminisés.



La plupart des apprenti(e)s ont entre **20 et 25 ans.**



Les apprenti(e)s sont en poste principalement dans le Nord et le Pas-de-Calais



Les apprentis ayant une reconnaissance RQTH

Dans l'effectif total des apprentis, **22** apprentis ont déclaré une reconnaissance RQTH lors de la signature du contrat d'apprentissage. Néanmoins, nous accompagnons en sus des apprenti(e)s en situation de handicap non déclarée et/ou non reconnue.

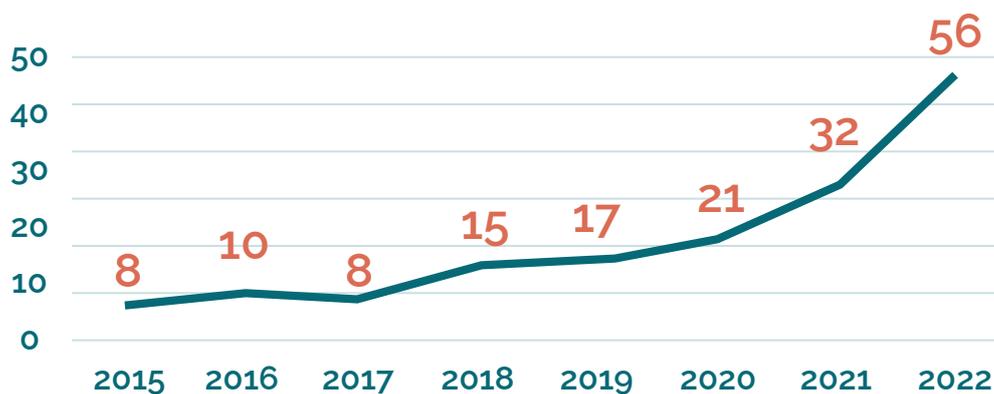
Le référent handicap du CFA fut Paul Giovannetti jusqu'en juillet 2022 puis Coralie Sochard entre août 2022 et janvier 2023. Actuellement, c'est Désiré

Moison, chargé d'accompagnement des apprenti(e)s qui occupe cette fonction. Une procédure d'accompagnement des apprentis en situation de handicap a été formalisée et permet de structurer le parcours des apprentis ayant cette reconnaissance et de clarifier les missions du référent handicap du CFA du référent handicap du partenaire pédagogique.

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

Formation des maîtres d'apprentissage

Évolution du nombre de maîtres d'apprentissage formés par le CFA



Formation à la fonction de **Maître d'Apprentissage**



1 SESSION À :
• ARRAS
• LILLE
• DUNKERQUE

Pour plus d'information : adamss.fr
Contact : asanche@cfa-adamss.fr
ou **03 20 62 96 11**

AdAmss HAUTS-DE-FRANCE
APPRENTISSAGE SANTÉ-SOCIAL

IRTS
Institut Régional
du Travail Social
Hauts-de-France

Formation à la fonction de **Maître d'Apprentissage**



**3 NOUVELLES
SESSIONS À COMPTER
DE JANVIER 2023 :**
2 À LOOS
ET 1 À ANZIN

Pour plus d'information : adamss.fr
Contact : asanche@cfa-adamss.fr
ou **03 20 62 96 11**

La réussite aux examens en 2022

Formation	Nombre d'apprentis dans la promo	Nombre de rupture de contrat	Nombre d'apprentis présentés à l'examen	Nombre d'apprentis ayant obtenu le diplôme
Educateur spécialisé 5 sites IRTS	55	3 5% de taux de rupture	52	49 93% de réussite
Assistante de service social 5 sites IRTS	18	2 10% de taux de rupture	16	14 87,5% de réussite à l'examen
Moniteur éducateur 5 sites IRTS	16	0 PAS DE RUPTURE	16	16 100% de réussite à l'examen
Accompagnant éducatif et social 5 sites IRTS	55	10 20% de taux de rupture	45	40 89% de réussite à l'examen
Kiné	1	0 PAS DE RUPTURE	1	1 100% de réussite
Ergo	2	0 PAS DE RUPTURE	2	2 100% de réussite
AS	4	0 PAS DE RUPTURE	4	4 100% de réussite
EJE	22	2 10% de taux de rupture	20	20 100% de réussite

Les enquêtes de satisfaction et d'insertion

► Auprès des apprentis

Une enquête de satisfaction menée auprès des apprenti(e)s ayant obtenu leur diplôme en 2021 révèle un taux d'insertion élevé : **93.8% des répondant exerce un emploi en lien avec le diplôme obtenu.**

Les répondants sont satisfaits ou très satisfaits de leur formation en apprentissage.

100% des répondants sont prêts à recommander le CFA ADAMSS.

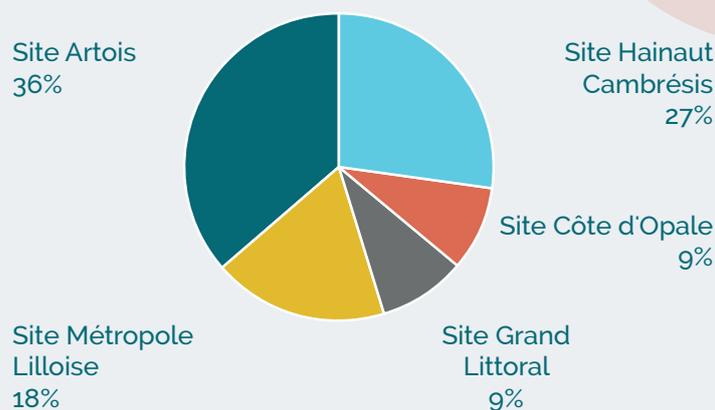
Pour augmenter le taux de retour des questionnaires, nous avons acté avec nos partenaires pédagogiques un envoi en commun de nos enquêtes, avec l'insertion d'une question concernant le statut de l'apprenant en formation.

Enquête insertion Assistant de Service Social 19-22 Apprenti(e)s diplômé(e)s en juillet 2022

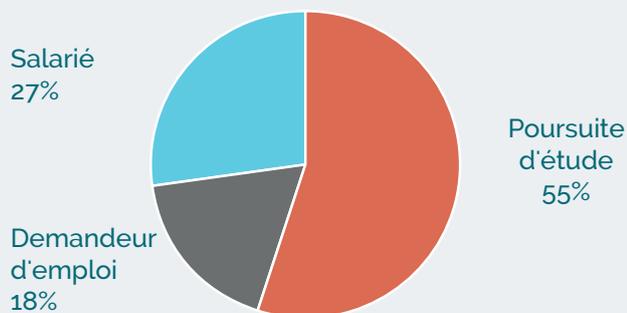
Date de l'enquête : Janvier 2023

Nb total d'apprenti(e)s diplômés : 14
Taux de retour global : 78,57 %
11 apprenti-e-s ont répondu

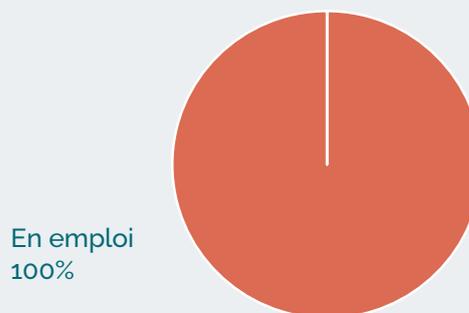
Le site de formation



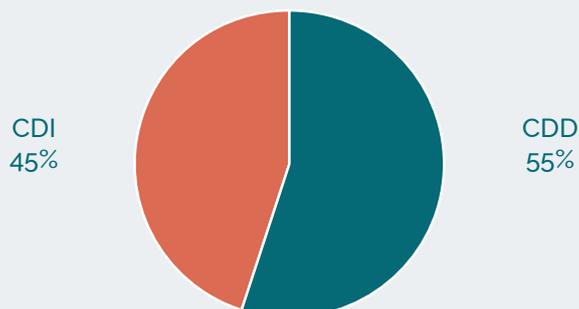
La situation de l'apprenant à l'entrée en formation



La situation actuelle



Répartition CDI / CDD

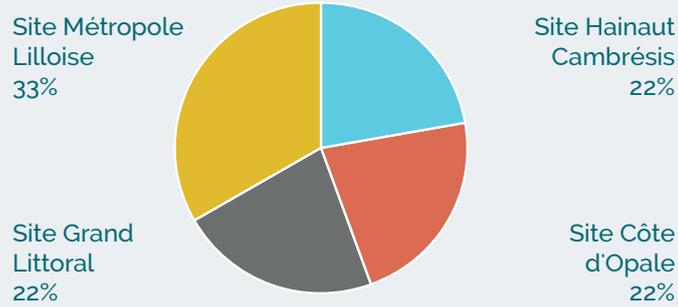


Enquête insertion ME 20-22 Apprenti-e-s diplômé(e)s en juillet 2022

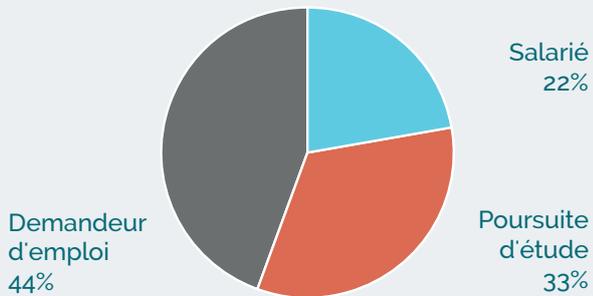
Date de l'enquête : Janvier 2023

Nb total d'apprentis diplômés : 16
Taux de retour global : 56.25 %
9 apprenti(e)s ont répondu

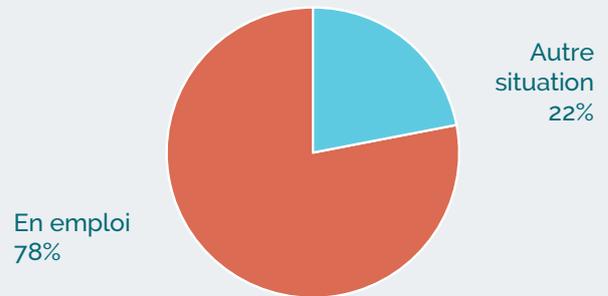
Le site de formation



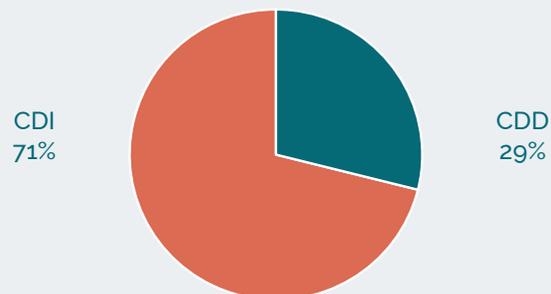
La situation à l'entrée en formation



La situation actuelle



Répartition CDI / CDD

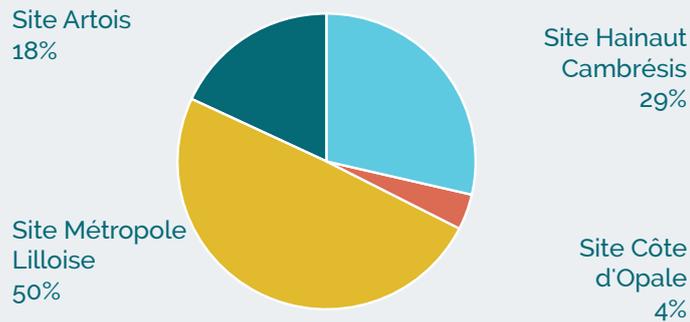


Enquête insertion ES 19-22 Apprenti-e-s diplômé(e)s en juillet 2022

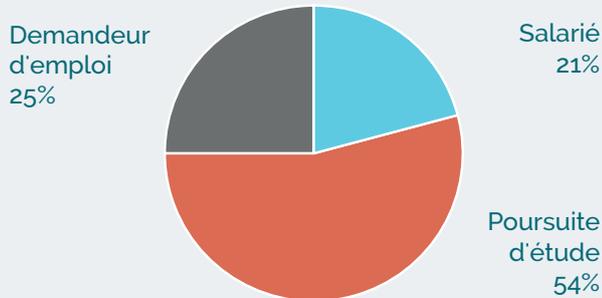
Date de l'enquête : Janvier 2023

Nb total d'apprentis diplômés : 49
Taux de retour global : 57.14 %
28 apprenti(e)s ont répondu

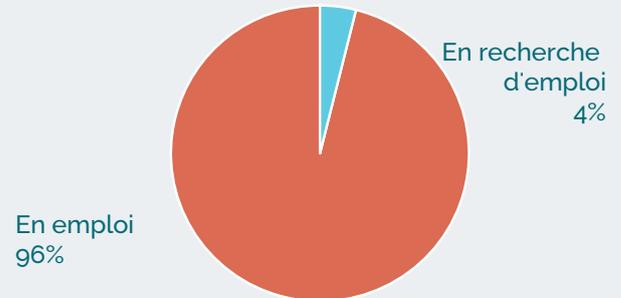
Le site de formation



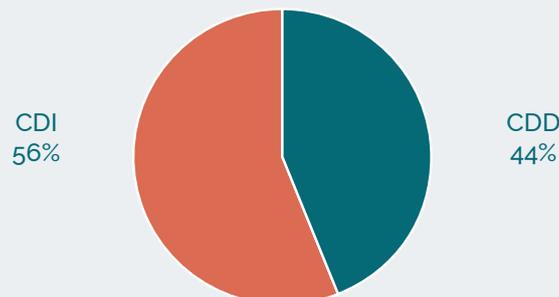
La situation à l'entrée en formation



La situation actuelle



Répartition CDI / CDD

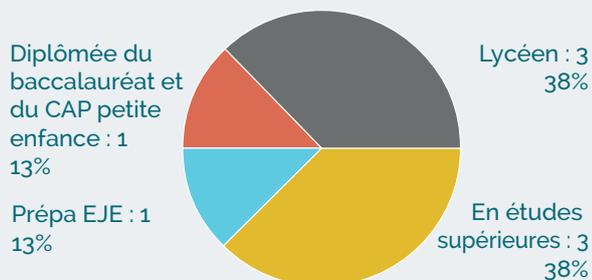


Enquête insertion EJE 19-22 Apprenti(e)s diplômé(e)s en juillet 2022

Date de l'enquête : Janvier 2023

Nb total d'apprentis diplômées : 20
Taux de retour global : 40 %
8 apprenti(e)s ont répondu

La situation à l'entrée en formation

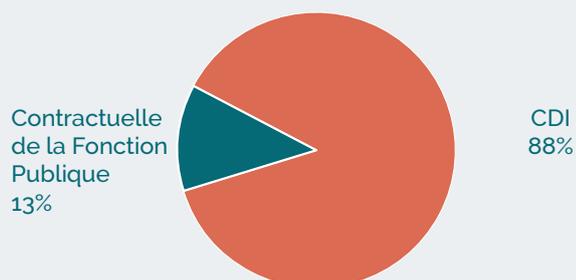


La situation actuelle

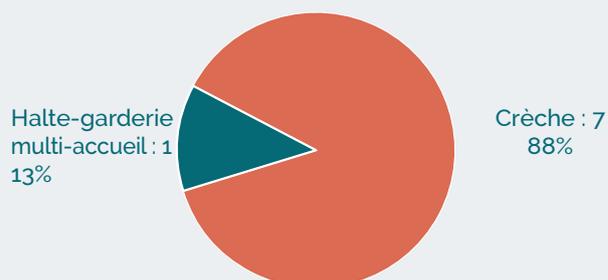


En emploi

Nature du contrat



Type de structure



Type de poste occupé et rémunération :

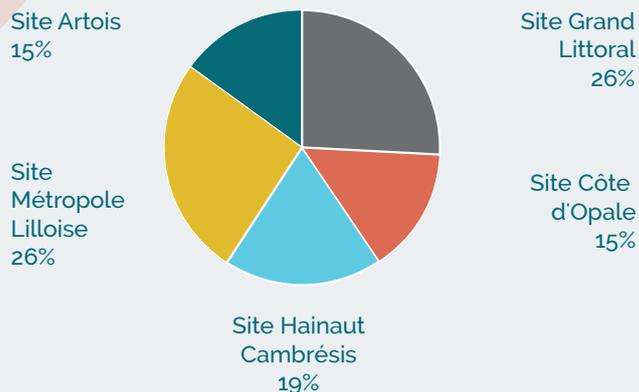
Référente technique d'une micro-crèche	De 1300 à 1600 €
Éducatrice de jeunes enfants	De 1300 à 1600 €
Référente technique - directrice adjointe	De 1300 à 1600 €
Éducateur de jeunes enfants	De 1300 à 1600 €
Educatrice territoriale de jeunes enfants référente de section	De 1600 à 1900 €
NC	De 1300 à 1600 €
Educateur de jeunes enfants	De 1300 à 1600 €
Éducateur de Jeunes Enfants	De 1300 à 1600 €

Enquête insertion AES 21-22 Apprenti(e)s diplômé(e)s en juillet 2022

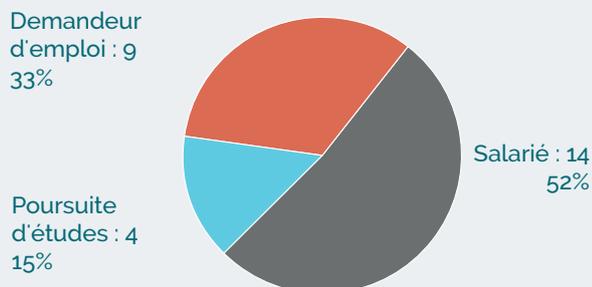
Date de l'enquête : Janvier 2023

Nb total d'apprentis diplômés : 40
Taux de retour global : 67,5 %
27 apprenti(e)s ont répondu

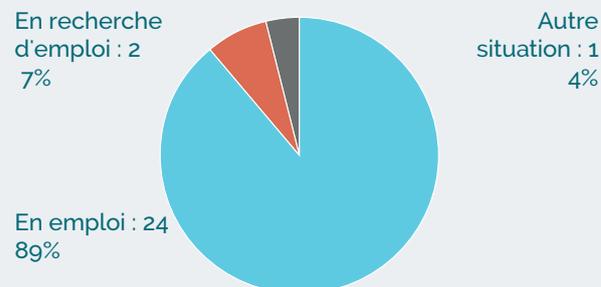
Le site de formation



La situation à l'entrée en formation

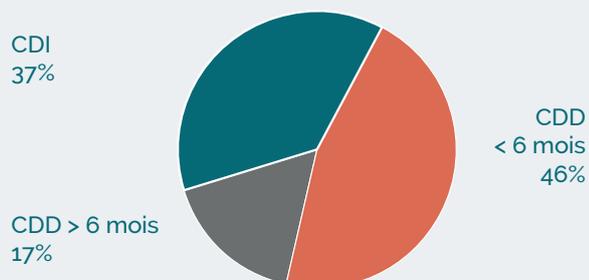


La situation actuelle

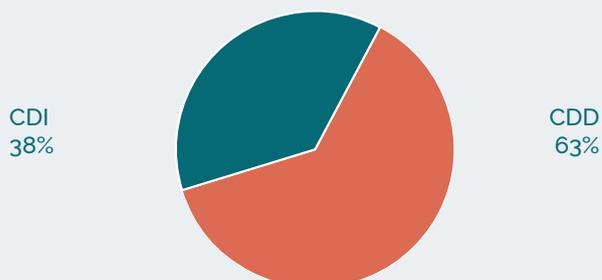


En emploi

Nature du contrat



Répartition CDI / CDD



Type de poste occupé et rémunération :

AES PFR de Boulogne-sur-Mer	NC
Aide-soignante, EHPAD à Bergues	NC
AESH	NC
Remplacement éducateur spécialisé Centre d'éducation pour Jeunes Sourds	1500
AES en EHPAD	1900
AES remplaçante	NC
AES	1500
AES dans un foyer de vie	1500
AES	NC
AES	1200
AES dans un FAM	1700
AES au FAM Saint Léonard	NC
AES	1500
AES dans une MAS	NC
AES foyer de vie	NC
AES dans un foyer de vie pour adultes handicapés	1400
AES en foyer de vie	NC
AES en EHPAD	1700
AES en MAS	NC
Accompagnant éducatif et social dans un IME.	NC
Auxiliaire de vie résidence d'autonomie	1300
AES EHPAD	1847
Accompagnant éducatif et social dans une plateforme de répit pour les aidants	1500
Auxiliaire de vie	1600

Perspectives professionnelles à moyen terme :

Cdi temps plein
Intégrer la formation de Moniteur Educateur
Trouvée un emploi dans le handicap, car le handicap me manque, et peut être évoluer par la suite, aide-soignante ou autres à voir
Évoluer dans l'entreprise, du moins je l'espère
Je ne sais pas
Une embauche en CDI
Poursuite d'étude éducateur spécialisée
Diplôme d'état d'aide-soignant
Évolution et devenir Éducatrice spécialisée
Réussir
Évoluer vers un poste avec plus de responsabilités
Trouver un CDI
Trouver un CDI
Poursuivre jusqu'à éducatrice spécialisée
Évoluer
Devenir aide-soignante
Changer d'établissement

En recherche d'emploi :

En recherche d'emploi actuellement, avez-vous eu un emploi en lien avec la formation suivie depuis la fin de formation ?
Non
Non



LES
ÉLÉMENTS
MARQUANTS
DE L'ANNÉE
2022

I EN INTERNE :

Le changement de directeur

Après plus de 20 années passées à la tête du CFA ADAMSS, **Paul Giovannetti** a fait valoir ses droits à la retraite. En effet, en octobre 1999, le CFA ADAMSS a été créé sous l'impulsion de l'IRTS et des employeurs de la Région.



Quelques mots du Président, Monsieur Alain Guffroy :

« En décembre 1988, la CPNE a lancé au niveau national une expérimentation de l'apprentissage. En octobre 1999, le CFA ADAMSS a été créé sous l'impulsion de la région. Monsieur Paul GIOVANNETTI, chargé de mission à l'IRTS a été nommé par détachement, Directeur du CFA.

Monsieur Maurice Leduc, à l'époque Directeur General des Papillons blancs de Roubaix Tourcoing à été élu Président du CFA (agrément en 2000).

En 2000, 1^{ère} promotion d'apprentis ES (13 apprentis). Sous l'impulsion du Président et du Directeur, le CFA a obtenu l'agrément pour le secteur Santé (Infirmier).

En 2003, pérennisation du CFA. De Mr J.Pierre BLAVOET son directeur général

De 2005 à 2013 Paul a connu son deuxième Président.

Mr André THOMAS, directeur général de l'AAE.

Sous l'impulsion de Paul, le CFA à obtenu successivement les agréments pour kinésithérapeute

(2009) Moniteur-Educateur et AMP (2011).

54 nouveaux apprenti(e)s à cette même époque, puis 2012 agréments région Assistant de service social et aides-soignants.

Mars 2013 Mr Daniel FOUILLOUSE Directeur General de l'AFEJI est élu président.

2013 -> agrément pour la formation Educateur jeunes enfants

2017 -> 82 nouveaux apprenti(e)s.

Novembre 2017, je suis élu Président du CFA, jeune retraité à l'époque, tout vieillit... sauf Paul.

2018 la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel », création de France compétences, mise en place des opérateurs de compétences (OPCO).

2019 -> installation dans les nouveaux locaux, plus spacieux et déjà trop petits.

2019 -> 114 nouveaux apprenti(e)s

2020 -> Mise en place de la réforme de l'apprentissage (gouvernance et financement)

2021 -> 305 nouveaux apprenti(e)s

2021 -> ADAMSS Hauts-de-

France est certifié QUALIOPI. Gros investissement de Paul et de son équipe, chacun connaît les exigences de cette qualification.

A ce jour = 700 apprentis.

Le récapitulatif de ces années permet de prendre conscience de l'évolution de l'apprentissage en France. Nous avons pu aussi mesurer par l'implication totale de la région Hauts-de-France l'intérêt porté par les jeunes de notre région, pour l'apprentissage et en particulier pour les métiers du social.

Paul, il me revient l'honneur de te remercier de ton parcours, pour ton implication, ta compétence et ta participation au développement de l'apprentissage.

Tu fais valoir tes droits à la retraite, je te souhaite au nom du conseil d'administration, au nom de ton équipe une merveilleuse retraite au milieu des tiens, loin des obligations et tout proche de tes passions.

Bonne et heureuse retraite Paul. »

LE CHANTIER DE LA COMMUNICATION

Notre visibilité est un enjeu important, nous essayons d'accroître notre présence sur les réseaux sociaux en diffusant notre actualité et les informations sur les nouvelles sessions de formation en apprentissage.

**DEVENIR CHEF DE SERVICE
D'UN ÉTABLISSEMENT MÉDICO-SOCIAL**

La **formation CAFERUIS**
accessible en **APPRENTISSAGE**
ou en **PRO - A.**



contact@cfa-adamss.fr



**DEVENIR DIRECTEUR/TRICE
D'UN ÉTABLISSEMENT MÉDICO-SOCIAL ?**

La **formation CAFDES**
est accessible par la voie
de l'**APPRENTISSAGE**



Contact : mherrero@irtshdf.fr



**IFSI
IFAS** de Saint-Quentin



**FORMATION
AIDE-SOIGNANT**

PAR VOIE D'**APPRENTISSAGE** A L'**IFAS DE SAINT-QUENTIN**

QUELQUES PLACES ENCORE DISPONIBLES POUR LA RENTRÉE DE JANVIER

**TU AS ENTRE 18 ET 29 ANS ? CONTACTE NOUS !
06 45 92 13 94 - FDELcroix@cfa-adamss.fr**

De nouveaux supports de communication ont également été déployés :



I EN EXTERNE :

Les primes exceptionnelles

Entre juillet 2020 et décembre 2022, une aide de 5 000 € (apprenti mineur) ou 8 000 € fut accordée aux entreprises pour les embauches d'apprenti(e)s sous conditions.



EMPLOYEURS PRIVÉS :
AIDES EXCEPTIONNELLES PROLONGÉES
JUSQU'À FIN DÉCEMBRE 2022
EMPLOYEURS PUBLICS :
LE CNFPT ET L'ANFH **S'ENGAGENT** ...



Depuis, le 1^{er} janvier 2023, l'aide est de 6 000€ la première année. Un communiqué de presse du ministère du travail du 6 janvier 2023 annonce que les aides créées pour toutes les embauches d'alternants en 2023, seront valables **jusqu'en 2027**. Le décret qui doit venir confirmer cette annonce n'est pas encore paru.



L'apprentissage dans les métiers de l'humain
avec le Centre de formation 

**AIDE À
L'EMBAUCHE
D'UN(E) APPRENTI(E)
de 6 000€**

Versée à tous
les employeurs
SOUS CONDITION.*

* Décret n°2022 - 1714 du 29 décembre 2022.

LES COÛTS CONTRATS NPEC

Depuis la parution au journal officiel du Décret n° 2022-1194 du 30 août 2022 relatif à la détermination et à la révision des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, de nouveaux coûts contrats s'appliquent pour les contrats établis à compter du 1^{er} septembre 2022 :

- Le coût contrat relatif au diplôme d'état **Accompagnant Educatif et social** connaît une **baisse de 4.38%** et s'établit à 7 650€ par an.
- Le coût contrat relatif au diplôme d'état **Educateur spécialisé** connaît une **baisse de 7%** et s'établit à 7 606€ par an.
- Le coût contrat relatif au diplôme d'état de **Moniteur Educateur** est **revalorisé de 9.85%** et s'établit à 7 799€ par an.
- Le coût contrat relatif au diplôme d'état **d'Assistant de service social** est **revalorisé de 3.75%** et s'établit à 8 300€ par an.
- Le coût contrat relatif au diplôme de **CESF** reste identique et s'établit à **8 000€**.

Pour les formations **TISF, Auxiliaire de Puériculture, CAP AEPE, Aide-Soignant et ADVF**, les coûts contrats ont fait l'objet de négociation avec les branches professionnelles. En effet, une baisse de 25% du cout contrat avait été évoquée par France Compétence, ce qui a engendré une forte mobilisation des CFA du secteur social via les fédérations de la FNADIR et de la FNAPSS durant tout l'été.

- Le coût contrat relatif au diplôme d'état Accompagnant Auxiliaire de puériculture : 9 000€
- Le coût contrat relatif au diplôme d'état d'Aide – soignant s'établit à 9 840€.
- CAP Accompagnant éducatif petite enfance : 7 185€

Ces NPEC sont au-dessus des coûts annoncés en Août, ce qui signifie également que la FNADIR (Fédération des directeurs de CFA) est écoutée par France compétence, ce qui est également une bonne nouvelle.

LE RÔLE DES FÉDÉRATIONS : LA FNAPSS ET LA FNADIR

La FNADIR

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

- Développer l'accompagnement des directeurs et directrices pour mener au mieux leurs missions de dirigeants.
- Renforcer les relations institutionnelles.
- Renforcer 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.



Fnadir

FÉDÉRATION NATIONALE DES
DIRECTEURS DE CFA/OFA

La FNAPSS

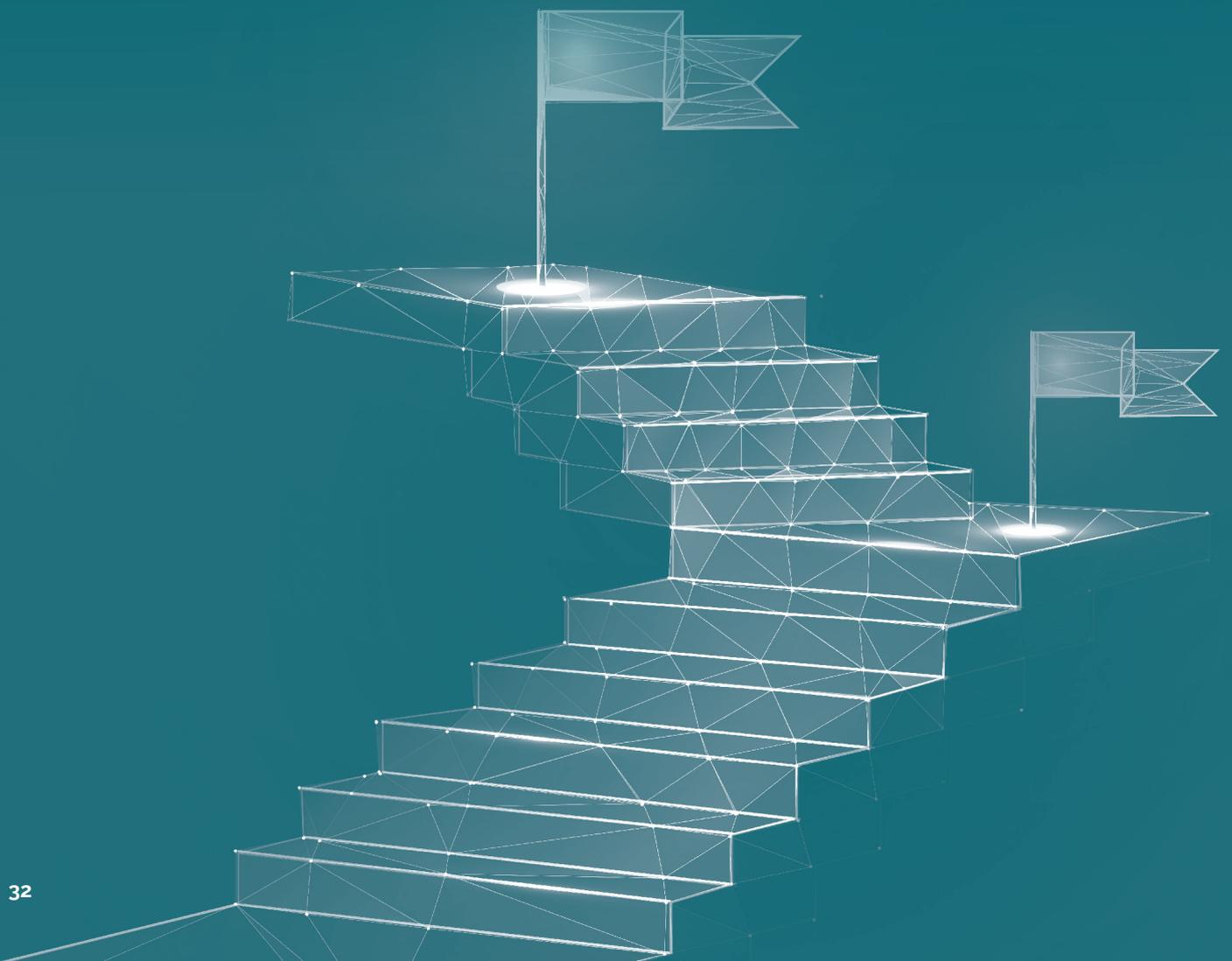
Durant les années 2010, le développement de l'apprentissage amène certaines problématiques, auxquelles les CFA de régions, hors les murs, doivent faire face. Dans l'objectif de trouver des solutions, ces derniers décident de se réunir.

De la volonté de ces directeurs, la Fédération Nationale pour l'Apprentissage aux Professions Sanitaire et Sociales, appelé plus communément la FNAPSS, fut créée en 2013. Cette fédération a pour objectif de promouvoir l'apprentissage et d'intervenir dans le débat sur la formation des professionnels, aux seins de ces secteurs. Aujourd'hui, liés par de fortes valeurs communes, les CFA membres de la FNAPSS forment et défendent les professionnels de demain, sur la scène régionale comme nationale.





PERPECTIVES 2023



FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR SOCIAL ET DE LA SANTÉ, NOTAMMENT EN FACILITANT LES RECRUTEMENTS SUR LES MÉTIERS EN TENSION SUR L'ENSEMBLE DES HAUTS-DE-FRANCE

Dans un communiqué commun du 19 janvier 2022, la Fehap (Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne privés solidaires) et Nexem (la principale organisation professionnelle représentant les employeurs du secteur social, médico-social et sanitaire privé à but non lucratif) confirment que « les employeurs du secteur sanitaire, social et médicosocial associatif vivent des difficultés structurelles de recrutement et d'attractivité. Au-delà de la crise sanitaire, ces tensions fragilisent le fonctionnement des établissements et services qui accompagnent les plus vulnérables d'entre nous ».

Une étude quantifie les difficultés de recrutement dans le secteur sanitaire et médicosocial, publié le 20 janvier 2022 par Jean-Noël Escudé / P2C pour Localtis accessible sur le site internet de la Banque des territoires. Pour faire face aux difficultés des recrutements de professionnels dans le secteur social, médico - social et de la santé, notre Centre de formation pour apprenti(e)s met en place des actions d'information sur les métiers, à destination des 16 - 29 ans et des personnes en situation de handicap, pour faire connaître les possibilités de carrières proposées par le secteur.

METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE COMMUNICATION

Le secteur de la santé et du social représente plus de 10% des salariés de la Région. La délégation Régionale de l'OPCO Santé évoque des intentions de recrutements de leurs adhérents sur des métiers comme éducateur spécialisé, infirmier, aide-soignant, assistant de service social ou de technicien de l'intervention sociale et familiale.

Ces adhérents évoquent des difficultés à recruter, notamment à cause d'une pénurie de candidats, pour 60% des répondant à l'enquête réalisé par l'OPCO (77% au niveau national), le manque de candidat correspondant au profil recherché pour 36% des interrogés, 35% au niveau national ou liée à une mauvaise image du métier à hauteur de 20%.

En réponse, nous développons, avec nos partenaires pédagogiques, des actions de communication à destination des jeunes et de leurs parents visant à développer l'attractivité du secteur. Il s'agit de mettre en avant la diversité des métiers, des projets et les carrières possibles dans les métiers du soin et de l'accompagnement. Nous sommes présents dans les salons, comme les différents salons de l'étudiant sur les Hauts-de-France (Lille Grand Palais, Dunkerque, Valenciennes, Arras), le DK Jobs dans le Dunkerquois, le salon Avenir Jeune au stade Pierre Mauroy avec l'OPCO Santé ou auprès de nos partenaires

pédagogiques lors de leurs portes ouvertes, des actions de recrutement de proximité ou des sensibilisations dans les lycées.

Depuis plusieurs années, nos partenaires pédagogiques observent une baisse des candidats à l'entrée en formation du secteur sanitaire et social. Certains de nos partenaires n'arrivent plus à « remplir » leur place en parcours formation continue, faute de candidats. Ceci confirme la nécessité d'aller à la rencontre des collégiens, des lycéens et des jeunes de 16 à 29 dans leur recherche d'information, préalable à leur réflexion sur leur orientation professionnelle, axe de réflexion stratégique des services du Conseil Régional. L'apprentissage, comme filière d'excellence, peut favoriser l'entrée en formation de certains profils de jeunes. En effet, lorsque le candidat à l'apprentissage a un projet professionnel clair avec un besoin d'insertion professionnel rapide, une expérience de l'alternance dans l'entourage et un encouragement des parents, nous pouvons accompagner le projet de recherche d'un contrat auprès de nos viviers d'employeurs sur le territoire recherché. Cf : Les Facteurs ayant une influence sur l'orientation vers l'apprentissage, publié par L'Observatoire de l'alternance en septembre 2022.

I ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS

Nos valeurs associatives nous incitent à penser l'accompagnement de nos partenaires au delà d'une logique de chiffre et de rentabilité liée à un coût contrat, mais plutôt de penser des systèmes d'équilibre des coûts au sein des promos ou d'une cohorte. Ainsi, nous apportons la même qualité de service

aux employeurs, quel que soit le montant de la prise en charge de la formation par un OPCO, l'ANFH ou le CNFPT. Il s'agit d'accompagner les stratégies de développement de l'apprentissage chez tous les employeurs, sur l'ensemble du territoire et soutenir une recherche d'attractivité du secteur.

Mettre en relation les candidats à l'apprentissage avec les projets de recrutement des employeurs sur des micro-territoires : faciliter par le déploiement d'un logiciel.

En fonction des territoires dans les Hauts-de-France, les métiers en tension peuvent varier et, en parallèle, les logiques de recrutement des employeurs : sur le territoire de Saint-Quentin, les employeurs sont plutôt en recherche d'infirmiers alors que le territoire de Berck-sur-mer, les employeurs sont plutôt en recherche d'aides-soignant. Les employeurs du territoire du Hainaut-Cambrésis recherchent plutôt des candidats Moniteurs éducateurs alors que ceux de la Métropole lilloise recherchent plutôt des apprentis éducateurs spécialisés. Ainsi, le CFA cherche à conseiller, à accompagner les candidats à l'apprentissage et leurs donner les clefs de réussite dans leurs recherches. En effet, les candidats à l'apprentissage sont des ambassadeurs du dispositif. Ils mobilisent leurs réseaux et déploient souvent beaucoup d'énergie et de créativité pour démarcher les associations

et établissements du secteur. En tant que CFA, nous avons un rôle majeur à jouer dans l'accompagnement de leurs recherches, notamment en les préparant à d'éventuels entretiens puis, en les suivants dans leurs parcours.

En parallèle, nous avons choisi d'outiller le Centre de formation pour apprentis ADAMSS d'un logiciel de gestion qui dispose d'un espace de prospection permettant un dépôt de CV des candidats. C'est le logiciel Yparéo développé par la société YMAG qui est déployé depuis janvier 2023 au CFA. De même, le recrutement d'un chargé d'accompagnement des apprentis va permettre d'accroître l'accompagnement des apprentis, en lien avec nos partenaires pédagogiques tout au long du parcours en apprentissage.

Faciliter les procédures administratives des employeurs et assurer le suivi financier, administratif et juridique des contrats d'apprentissage en lien avec les OPCO financeurs.

Les chiffres de l'année 2022 confortent les bonnes rentrées des deux dernières années puisque 380 contrats d'apprentissage ont été mis en place par le CFA ADAMSS, soit 25 % de plus que sur l'année 2021 où 304 contrats avaient été signés et ceux de l'année 2020, où malgré la crise sanitaire, 185 contrats avaient été mis en place.

Néanmoins, des axes de développement existent : certains employeurs évoquent les lourdeurs administratives ou le manque de temps comme motifs de non recours aux recrutements en contrats d'apprentissage. Ainsi, l'utilisation d'un outil de gestion numérique devrait nous

permettre d'améliorer l'accompagnement des employeurs et faciliter le recours à ce mode de recrutement, Cf enquête de l'OPCO Santé.

Le logiciel Yparéo doit rendre plus performant notre système de gestion, notamment pour faire face à l'augmentation de l'activité, et de partager des informations de manière fluide avec nos partenaires, conformément à la démarche QUALIOPI et aux principes de la RGPD. De même, le logiciel YPAREO va simplifier le suivi des contrats avec les OPCO et permettre le transfert de fichier vers notre logiciel de facturation.

INNOVER : L'ACCUEIL D'UN PUBLIC PORTEUR D'UN HANDICAP (CRÉATION D'UN CFAS) ET RECHERCHE D'AMÉLIORATION DU PARCOURS DE FORMATION EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE DES MÉTIERS DU SOCIAL

Création d'un CFA Spécialisé en lien avec l'AFEJI permettant l'accès aux formations du social et de la santé aux personnes ayant une déficience intellectuelle.

Face à l'augmentation des apprentis ayant une reconnaissance RQTH, le Conseil d'administration de l'association souhaitait réfléchir à la possibilité de diversifier les publics accompagnés et de penser notre capacité à accompagner, en plus des personnes ayant handicap moteur ou des troubles DYS, celles ayant une déficience intellectuelle.

La réflexion fut menée de 2019 à 2022 en partenariat avec l'AFEJI et l'IRTS. Elle a débouché sur la création d'un centre de formation pour apprentis Spécialisé

(CFAS) dédié à la prise en charge de personnes ayant une déficience intellectuelle. Nous travaillons sur les demandes d'agrément à la DRETS des titres professionnels pour proposer aux personnes accompagnées des contrats d'apprentissage en formation Agent de service médico-social et Assistant de vie dépendance et handicap. Nous travaillons en parallèle à la sensibilisation des employeurs aux recrutements de personnes ayant un handicap.

Les employeurs siégeant à notre Conseil d'Administration portent cette démarche : elle répond à des besoins et des attentes des publics concernés. Un COPIL coordonne la mise en place opérationnelle du projet.

Création d'un projet avec l'URIOPS visant à proposer des parcours de formation de qualité.

Sous l'égide de l'URIOPSS, nous travaillons avec l'IRTS sur un projet de création d'un groupement d'employeurs ayant pour mission de recruter des apprentis sur les métiers en tension. L'objectif est de permettre aux apprenants de découvrir plusieurs terrains employeurs et donc de favoriser la diversité des expériences professionnelles. Ceci nous permettra d'améliorer le parcours des apprenants en leur offrant une diversité d'expériences et de travailler l'attractivité de secteur, souvent peu visible ou ayant une image négative auprès du grand public.

Le groupement organisera un parcours de l'apprenti sur un territoire restreint : deux à trois employeurs différents sur deux à trois ans, en fonction du diplôme préparé,

avec une coordination réalisée par le CFA ADAMSS en lien avec les formateurs de l'IRTS. L'idée est de proposer des parcours sécurisés et fléchés dès l'entrée en formation dans une logique gagnant-gagnant des employeurs (répond à leur besoin de disposer d'un vivier pour le recrutement) et des apprentis (diversification des expériences).

Nous cherchons également à favoriser la fidélisation des apprenants pour être en adéquation avec les logiques des employeurs. En effet, après trois années de présence chez un employeur, il n'est pas rare qu'un jeune diplômé souhaite découvrir un nouveau projet et un nouveau public. Nous faisons le pari que cette recherche sera moins prégnante si le parcours en apprentissage permet ces expériences multiples.

I RENFORCER L'ORGANISATION INTERNE

L'organisation du CFA consistera à regrouper un « back office » situé rue Ambroise Paré à Loos à proximité des locaux administratifs de nos partenaires pédagogiques (IRTS, Santély, CRFPE) et de disposer d'antennes sur les territoires (installation à Boulogne-sur-Mer en 2024, dans le Hainaut-Cambrésis en 2024).

Actuellement, l'équipe du CFA est composée de 6 professionnels polyvalents :

- ▬ Deux Assistantes administratives.
- ▬ Un responsable financier en charge des suivis de contrat, en lien avec les OPCO, et les demandes d'aide financière formulées par les apprentis.

- ▬ Un apprenti en charge des états de présence et du dispositif Régional « génération Hauts-de-France ».
- ▬ Une chargée de développement et de l'accompagnement des candidats à l'apprentissage, référente mobilité.
- ▬ Un chargé d'accompagnement des apprentis(e)s à compter du 13 mars 2023.
- ▬ Une directrice.

Face à l'augmentation de l'activité, nous avons fait le choix d'installer un logiciel de gestion et également, de renforcer l'équipe du back office et du Front office en 2023.

Développer un « back office » étoffé et restructuré.

Pour faire face à une concurrence affirmée dans notre secteur d'activité tout en défendant nos valeurs d'association à but non lucratif, nous devons améliorer notre fonctionnement. Notre identité, c'est d'accompagner tous les acteurs du social et de la santé, en mettant la priorité sur la qualité des formations proposées, le suivi des apprentis en lien avec les demandes des employeurs. Il s'agit de proposer un suivi rigoureux en lien avec les attentes de QUALIOPI.

L'idée est de centraliser le « back office » (permet de mutualiser la gestion et d'être ultra - spécialisé sur l'apprentissage dans

les formations du social et de la santé) en lien avec un « front office » (en lien étroite avec les partenaires pédagogiques) sur les territoires.

Les missions du Back – office :

- Comptabilité : édition des factures, contrôles des paiements et gestion du budget etc.
- Service administratif : rédaction des contrats d'apprentissage, des avenants aux contrats, conseils en cas de rupture de contrat, questions juridiques de suivi des contrats etc.
- Communication et animation des réseaux.
- Accueil et accompagnement des apprenti(e)s.

Etre présent sur les territoires des Hauts-de-France en soutenant le développement des territoires prioritaires (Quartiers Politique de la Ville, territoires ruraux, etc.)

Nos administrateurs ont souhaité mettre en place une stratégie de développement orientée vers les publics et les territoires fragilisés des Hauts-de-France, en développant des actions de communication à destination des jeunes, répondant ainsi aux orientations votées par le Conseil Régional des Hauts-de-France et aux préoccupations de nos partenaires employeurs. En effet, il s'agit de

travailler l'attractivité des métiers du social et de la santé en tension de recrutement sur des territoires ayant des populations fragilisées. Nous avons donc développé des partenariats avec des écoles présentes sur l'ensemble des Hauts-de-France avec une implantation au sein de quartier en développement : Boulogne-sur(mer, Saint-Quentin, le Bassin Minier et le littoral.

Soutenir nos partenaires pédagogiques :

Le CFA ADAMSS a développé sur l'ensemble des Hauts de France des liens étroits avec des partenaires pédagogiques. Ils nous font confiance, autant sur la partie administrative et financière que sur la mise

en place du cadre réglementaire de l'apprentissage. Les professionnels de l'équipe du CFA interviennent en complémentarité des partenaires et travaillent quotidiennement avec les équipes des sites.

Etendre notre réseau de partenaires pédagogiques, notre offre de formation et nos implantations :

Le CFA ADAMSS continue de développer son implantation régionale avec le démarrage de trois nouveaux partenariats en 2023 : l'IFAS de Saint-Quentin, l'IFAS d'Abbeville et l'IFAS de l'EPSM à Saint-André. Il s'agit de proposer la filière apprentissage dans les formations du Diplôme d'Etat Aide-soignants et Infirmiers. Nous allons également proposer avec l'IFAS de Berck la formation d'auxiliaire de puériculture. Nous proposerons également le CAP AEPE sur le territoire de Cambrai à

compter de septembre 2023. Nous démarrons deux nouvelles formations liées au management avec notre partenaire pédagogique IRTS pour répondre aux demandes des employeurs du secteur social, médico-social et de l'aide à domicile :

- Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale ;
- Titre Professionnel Responsable Coordonnateur Services au Domicile.

CONSTRUIRE UNE EXTENSION AU PAVILLON OCCUPÉ PAR LE CFA ADAMSS

Notre projet est de créer une extension au pavillon occupé actuellement par le Centre de formation pour apprenti(e)s de l'ADAMSS pour accueillir notre équipe en back - office au cœur du triangle géographique composé de nos partenaires pédagogiques : IRTS, CRFPE et Santély. Cette implantation est stratégique puisqu'elle permet au CFA d'être visible et accessible par les apprentis sur le parc Eurasanté, d'être présent à proximité directe de nos partenaires pédagogiques et de bénéficier du dynamisme du parc Eurasanté.

Ainsi, nous souhaitons étendre notre bâtiment en créant une extension en R+1 permettant de proposer un espace d'accompagnement des apprenants en recherche d'information sur l'apprentissage. Il s'agit de mettre à disposition des candidats une base de données sur les employeurs potentiels et de les accompagner individuellement ou collectivement dans leurs démarches de recherches.

Ce projet nous permettra de disposer d'une salle de formation permettant d'accueillir des séquences pédagogiques à destination des apprentis (ateliers avec les lunettes à réalité virtuelle par exemple). Nous pourrons également mettre en place la formation des Maîtres d'apprentissage dans nos locaux et mettre en place des temps d'information employeurs dans un espace adapté.

L'extension permettra également de renforcer l'équipe du back office, en créant deux postes supplémentaires : en passant de 6 professionnels à 8 professionnels à l'horizon 2024. L'équipe est présente sur tout le territoire des Hauts-de-France et participera à des temps de regroupement dans les locaux.

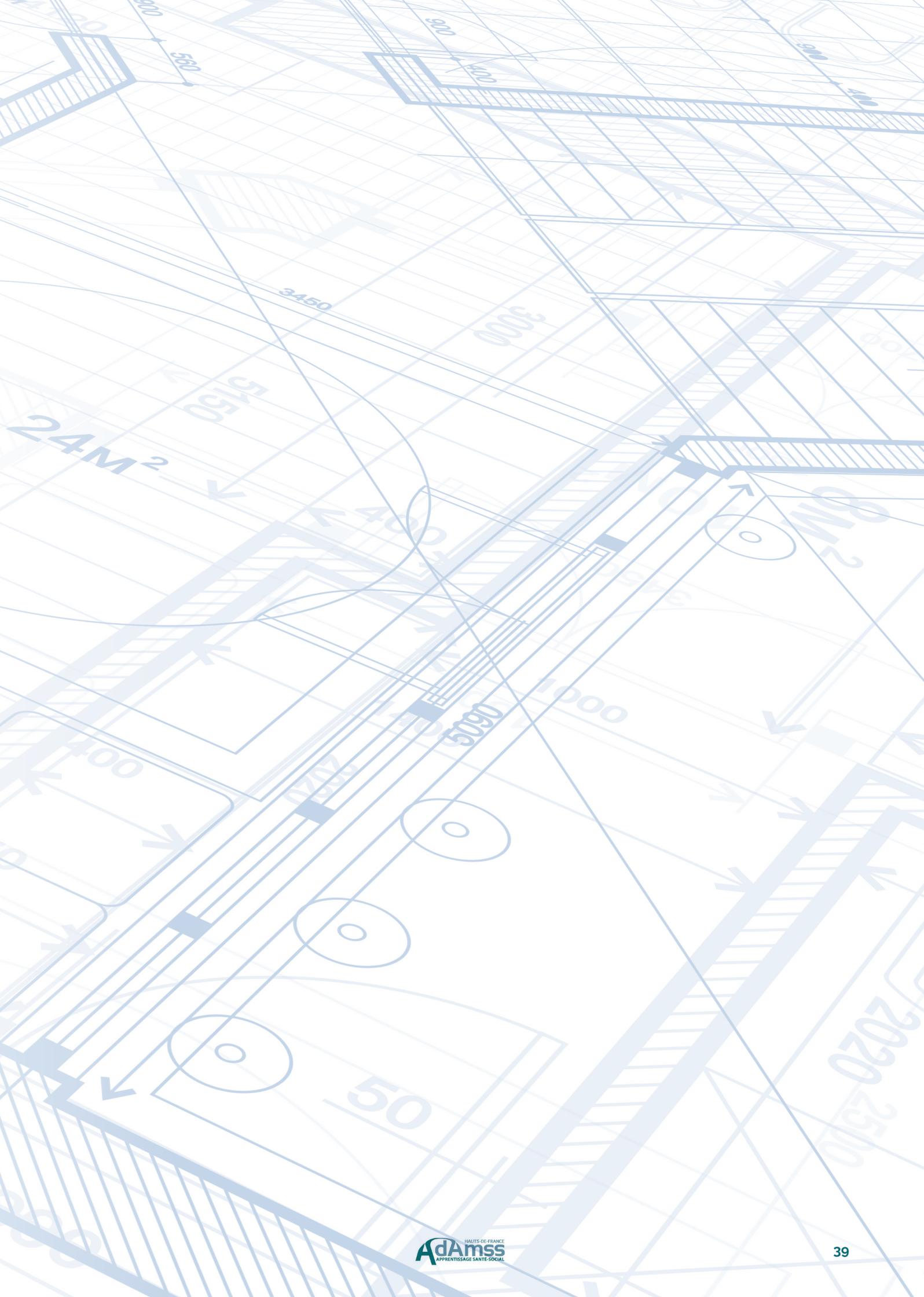
Cette extension nous permettra également de disposer d'un bâtiment performant au niveau énergétique (norme RE 2020) et de repenser l'agencement du pavillon existant pour disposer des espaces suivants :

Au rez - de - chaussée :

- Hall d'accueil : environ 17 m²
- Bureau d'Accueil : 17 m²
- Espace de stockage matériel : 8 m²
- Local technique de 4 m² pour les panneaux solaires
- WC PMR : 5m²
- Espace copieur : 4 m²
- Espaces d'atelier apprentis / accueil en petit groupe : environ 30 m²
- Espace kitchenette + Repas : 13 m²
- Espace de travail apprentis : 18 m²
- Salle de formation : 40 m²

A l'étage, espace bureaux :

- Bureau 1 : 15 m²
- Bureau 2 : 12 m²
- Bureau 3 : 10 m²
- Bureau 4 : 16m²



I EN CONCLUSION,

Sous l'effet conjugué de la Réforme de la formation professionnelle de 2018, des aides financières accordées aux employeurs depuis la crise sanitaire et de la réforme des formations du social grade licence (qui n'oblige plus les employeurs à permettre aux apprentis de réaliser des stages en dehors de la structure), le nombre de jeunes bénéficiant d'un contrat d'apprentissage pour s'inscrire dans les formations préparant aux métiers du social et de la santé est en forte progression. Ainsi, l'activité du CFA ADAMSS a été multipliée par 7 en 6 ans : passant de 53 contrats signés au cours de l'année 2016 à 114 contrats signés au cours de l'année 2019 à 380 en 2022.

Association de loi 1901, le Centre de formation pour apprentis géré par l'Association pour le développement de l'apprentissage dans les formations préparant aux métiers du social et de la santé (le CFA ADAMSS) fut créé en 1999 par un regroupement d'employeurs du secteur social, médico - social et sanitaire en lien avec les centres de formation et la branche professionnelle. Etant un centre de formation pour apprentis « hors les murs », nous travaillons en collaboration avec des partenaires pédagogiques reconnus et innovants dans la Région des Hauts-de-France (IRTS, CRFPE, EESTS, Santélylys, IFAS de Saint Quentin et IFAS de Berck-sur-mer notamment) proposant les formations préparant aux métiers du social et de la santé en lien avec les besoins des employeurs du secteur.

Ensemble pour
faire éclore vos
futurs talents

Belle et
heureuse année

2023



Les 14 missions du Centre de formation pour Apprenti(e)s :

Au-delà de la dispense d'actions de formation par apprentissage, la loi du 5 septembre 2018 a assigné 14 missions au CFA. Celles-ci visent à sécuriser le parcours de l'apprenti(e) ou futur apprenti(e) en l'accompagnant vers l'obtention de sa certification. L'accompagnement se veut global avec une vigilance particulière pour les personnes en situation de handicap se traduisant par l'obligation de désigner un référent handicap.

- Accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel ;
- Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprenti(e)s qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprenti(e)s désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- Appuyer et accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;
- Assurer la cohérence entre la formation dispensée au CFA et dans l'entreprise (coopération formateurs/maîtres d'apprentissage) ;
- Informer, dès le début de leur formation, les apprenti(e)s de leurs droits et devoirs en tant qu'apprenti(e)s et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;
- Permettre aux apprenti(e)s en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprenti(e)s en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L.6342-1 et L.6341-1 ;

- Apporter, en lien avec le Service public de l'emploi (missions locales...), un accompagnement aux apprenti(e)s pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel pouvant mettre en péril le déroulement du contrat ;
- Encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprenti(e)s ;
- Favoriser la diversité et la mixité au sein du CFA en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprenti(e)s à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la prévention du harcèlement sexuel au travail, à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations ;
- Encourager la mobilité nationale et internationale des apprenti(e)s en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité ;
- Assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand l'enseignement est dispensé en tout ou partie à distance ;
- Évaluer les compétences acquises par les apprenti(e)s, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;
- Accompagner les apprenti(e)s ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas obtenu le diplôme ou titre visé vers les personnes et les organismes pouvant les aider dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;
- Accompagner les apprenti(e)s dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre.

CFA ADAMSS HDF

c/o I.R.T.S. Loos
Rue Ambroise Paré BP 71
59373 LOOS Cedex

Tél. 03 20 62 96 11
✉ contact@cfa-adamss.fr

Suivez notre actualité sur
f [adamss.hauts.de.france](https://www.facebook.com/adamss.hauts.de.france)

contact@cfa-adamss.fr

www.adamss.fr