

Rapport d'Activité

2024

ARABESQUE, CFA GROUPE SOS,
PREPAPP, CAPA, PLATEFORME i

Sommaire

1.

Introduction

Présentation ESCALE

ARABESQUE : acteur historique
CFA GROUPE SOS : spécialiste de l'alternance
POLE PROGRAMMES : PREPAPP & CAPA

Contexte général de l'année

2.

Bilan des activités

Activités réalisées
Bénéficiaires et public
Qualité et mesure d'impact
Partenaires clés

3.


L'activité 2024 en chiffre

Chiffres clés
Bilan économique 2024


4.

Conformité et perspectives

Conformité et certification qualité
Contrôles externes
Perspectives



Au seuil d'une nouvelle année, il est impératif de jeter un regard rétrospectif sur les douze mois écoulés, une période jalonnée de défis, d'innovations. Ce rapport d'activité annuel vise à dresser un bilan exhaustif de nos réalisations. Engagés dans une démarche d'amélioration continue, nous partageons ici les moments clés qui ont marqué notre année, reflétant ainsi l'engagement et la passion qui animent notre équipe au quotidien.



1.INTRODUCTION



La tension autour des métiers du SSMS, qui résulte d'une combinaison de facteurs, est devenue structurelle et concerne l'ensemble des acteurs du secteur.

Cet état de fait implique de penser autrement l'approche du recrutement et de la formation des acteurs et futurs acteurs de ce large secteur.

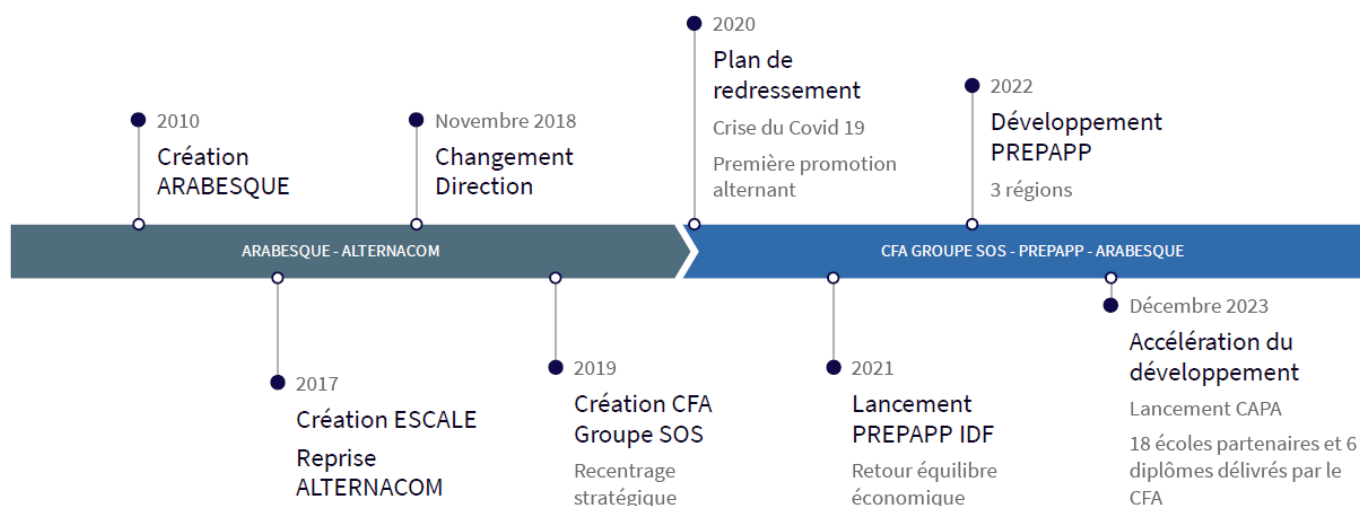
Il s'agit, en complément des logiques de recrutement / développement des compétences en cours, de construire une approche nouvelle, notamment à travers la (re)valorisation des métiers, l'identification de nouveaux profils potentiels, la formation en alternance et la formation tout au long du parcours.

Escale est un organisme de formation membre du Groupe SOS, certifié Qualiopi, qui accompagne et forme les professionnel.les et futur.es professionnel.les des secteurs Sanitaires Sociaux et Médico sociaux (SSMS), en apportant des réponses aux enjeux RH actuels et futurs de ces secteurs (attractivité des métiers, formation par le prisme de l'alternance, adaptation à l'évolution des contextes d'intervention ...) à travers 4 marques : **ARABESQUE**, **CFA GROUPE SOS**, **PREPAPP/CAPA** et **PLATEFOME i**.

ESCALE est une marque utilisée essentiellement pour porter les projets formations complexes du Groupe SOS, dans le cadre d'appel à projets ou d'appels d'offres sur les thématiques de la formation et impliquant plusieurs organismes de la formation, du Groupe SOS en particulier.

HISTORIQUE

14 ans au service de la professionnalisation des acteurs de l'action sociale



❖ ARABESQUE : acteur historique

ARABESQUE est l'organisme de formation spécialisé sur les thématiques métiers transverses aux acteurs du social, médicosocial et du sanitaire. Depuis plus de 14 ans, ARABESQUE est reconnue par de nombreux établissements du Groupe SOS mais aussi des clients externes au Groupe qui sollicitent ARABESQUE pour les accompagner dans le développement des compétences de leurs professionnels.

Grâce à des formations à l'approche collaborative et innovante, ARABESQUE aide à enrichir les pratiques, développer les compétences et favoriser les échanges entre pairs pour répondre aux enjeux actuels et futurs.

❖ CFA GROUPE SOS : spécialiste de l’alternance

Depuis 2020, notre vocation est claire : identifier, former et fidéliser les talents dans les métiers essentiels du secteur sanitaire, médico-social et de la petite enfance.

Notre CFA a la particularité d’être un CFA “hors les murs” : nous déléguons l’enseignement à un réseau de **12 écoles partenaires** réparties sur l’ensemble du territoire : Ile-de-France, Paca, Occitanie, Grand est, parmi lesquelles figurent :

- **ASSISTEAL**
- **IFAS GCD**
- **IFAS SAINT-AVOLD**
- **IFSI SAINT-JACQUES**
- **IFPS LAFOCSS**
- **IFSI IHFB**
- **LOUISE COUVE**
- **AFPS**
- **IFME**
- **IFAS MONT-SAINT-MARTIN**
- **EFPP**
- **IFAS HAYANGE**

Cela nous permet de proposer des formations de qualité, adaptées aux besoins des territoires. De notre côté, nous assurons le suivi administratif et le respect des exigences réglementaires (notamment celles liées à la certification Qualiopi), le lien avec les employeurs du groupe et l’accompagnement des apprentis tout au long de leur parcours.

Nous proposons actuellement les diplômes d’État suivants :

- **Aide-soignant**
- **Accompagnant éducatif et social**
- **Educateur spécialisé**
- **Educateur de jeunes enfants**
- **Auxiliaire de puériculture**

❖ POLE PROGRAMMES

Le pôle Programmes facilite la mise en œuvre de programmes subventionnés, au service de profils fragiles ou éloignés de l'emploi et de la formation.

PREPAPP

PREPAPP est un parcours de préparation à l'apprentissage spécifiquement conçu pour les métiers du secteur sanitaire, médico-social et social. Le projet vise à accompagner les jeunes NEET (Ni emploi, ni études, ni formation) âgés de 16 à 29 ans, avec une attention particulière portée à ceux résidant dans les **Quartiers Prioritaires de la Ville** (QPV).

L'objectif principal est de faciliter leur accès à des formations en alternance ou initiales dans des professions en tension, telles **qu'aide-soignant, accompagnant éducatif et social, et auxiliaire de puériculture**, et ainsi de favoriser leur insertion professionnelle durable.

Le projet est actuellement mis en œuvre dans plusieurs régions, choisies pour répondre aux besoins spécifiques identifiés en matière de recrutement et pour cibler les jeunes NEET.

Les régions concernées sont :

- **Île-de-France (depuis 2021)**
- **Grand Est (depuis 2022)**
- **PACA (depuis 2023)**
- **Occitanie (depuis 2023)**
- **Auvergne-Rhône-Alpes (depuis 2024)**
- **Bourgogne-Franche-Comté (depuis 2024)**





Le **projet PREPAPP** se positionne comme une réponse stratégique aux défis actuels du marché du travail. En combinant une approche ciblée vers les jeunes en difficulté d'insertion et en répondant aux pénuries de professionnels dans les secteurs sanitaire, médico-social et social, ce dispositif contribue à renforcer à la fois **l'employabilité des jeunes** et la capacité des structures à combler leurs **besoins en recrutement**.

CAPA

Le projet CAPA a été mis en œuvre à compter de la fin 2023 pour faciliter l'accès à la formation et à l'emploi des jeunes adultes avec **Troubles du Spectre de l'Autisme** (TSA).

Porté opérationnellement deux structures du Groupe SOS : SAMSAH Maraîchers (GROUPE SOS Solidarités) et le CFA ESCALE, ce dispositif innovant vise à accompagner **15 jeunes** adultes TSA vers un contrat de professionnalisation en milieu ordinaire.

PLATEFORME i

La **Plateforme i** a pour objectif de transformer les pratiques de recrutement des employeurs pour les rendre plus inclusives. Elle intervient au niveau national, tous secteurs d'activité confondus.



Les employeurs mobilisent la plateforme :

- Parce qu'ils rencontrent des difficultés pour recruter ;
- Parce qu'ils souhaitent que leurs processus de recrutement reflètent leurs engagements en matière de diversité et inclusion (D&I) ;
- Parce qu'ils veulent agir concrètement dans le respect du cadre légal : non-discrimination, obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), égalité femme-homme, etc.



La plateforme I propose un accompagnement **concret, simple à mettre en place et non culpabilisant**, pour permettre aux employeurs de recruter autrement et de valoriser les compétences de profils diversifiés.

• Contexte général de l'année

Une année 2024 marquée par une croissance continue des dispositifs historiques et un développement sans précédent du programme PREPAPP, l'année 2024 a été une année très dynamique.

Le programme PREPAPP a essaimé sur 6 régions et le CFA du Groupe SOS a continué à proposer des dispositifs de formation à la suite de ce programme pour plus de 500 jeunes en 2024.

Une fin d'année 2024 décisive et complexe avec un contexte politique national bouleversé qui a lourdement impacté les perspectives tant pour les activités du CFA que pour la pérennité du modèle développé pour porter les ambitions de PREPAPP.

2. BILAN DES ACTIVITES



ARABESQUE

Dans le cadre de la formation continue et des Ateliers de Pratiques Professionnelles (APP), plusieurs thématiques ont été traitées en 2024 afin de renforcer les compétences des professionnels.

Parmi ces thèmes figurent :

- La bientraitance
- La gestion de l'agressivité
- Les écrits professionnels
- Le rétablissement en santé mentale
- Les visites à domicile
- La compréhension et la gestion des comportements difficiles chez la personne accompagnée

➤ Ces axes de formation visent à soutenir les intervenants, les salariés et les collaborateurs dans l'amélioration de leurs pratiques et dans l'accompagnement respectueux et efficace des usagers.

En 2024, plusieurs actions structurantes ont été menées pour renforcer l'impact et la qualité des formations proposées. Une **campagne de recrutement de nouveaux intervenants**, notamment en région, a été lancée afin de limiter les frais de mission des structures accompagnées. Parallèlement, un **accompagnement renforcé des formateurs** a été mis en place, axé sur la montée en compétences, l'amélioration des process et des méthodologies d'intervention.



L'année a également été marquée par des interventions ciblées auprès de partenaires majeurs, notamment l'accompagnement de managers et chefs d'équipe de Disney sur le thème « Manager par le sens ».

Des actions spécifiques ont aussi été déployées
avec la formation de **72 tuteurs Maîtres d'apprentissage**
et, en portage, **78 personnes formées au recrutement inclusif**.

Sur le plan digital, le site internet a été **modernisé**, avec un accès élargi aux ressources. En interne, des **rencontres avec les intervenants** ont permis d'échanger autour des pratiques, de présenter les nouveaux process de **dématérialisation totale des documents**, et d'introduire **Genial'y**, un outil interactif destiné à enrichir les formations. Ce dernier a déjà été intégré à deux sessions de formation prévues début 2025, illustrant l'engagement vers une dynamique d'innovation continue.

Partenariat avec la Fondation du Sport Inclusif pour le portage des formations avec ARABESQUE

ARABESQUE a noué un partenariat avec la **Fondation pour le sport inclusif** afin de porter des actions de formation à destination des professionnels du secteur médico-social.

Ce partenariat a pour objectif de **lutter contre les discriminations persistantes** dans le domaine du sport et de favoriser la mise en œuvre **d'activités physiques et sportives** (APS) inclusives, adaptées aux besoins des publics accueillis. En s'appuyant sur des outils **pédagogiques innovants** et une **approche active**, les formations proposées permettent de renforcer les compétences des acteurs de terrain et de les accompagner dans l'élaboration de projets sportifs porteurs de sens et d'impact.



CFA

Bilan chiffré de l'apprentissage en 2024

En 2024, notre CFA a accompagné **196 nouveaux apprenants** :

- 171 en contrat d'apprentissage
- 21 en contrat de professionnalisation
- 4 contrats PRO A

84 apprenants du CFA étaient en apprentissage au sein du Groupe SOS (périmètre Solidarités, Seniors, Santé et Jeunesse).

Pour l'année 2024, la répartition des effectifs par formation est la suivante :

Aide-soignant (AS) : 122

Auxiliaire de puériculture (AP) : 23

Accompagnant éducatif et social (AES) : 7

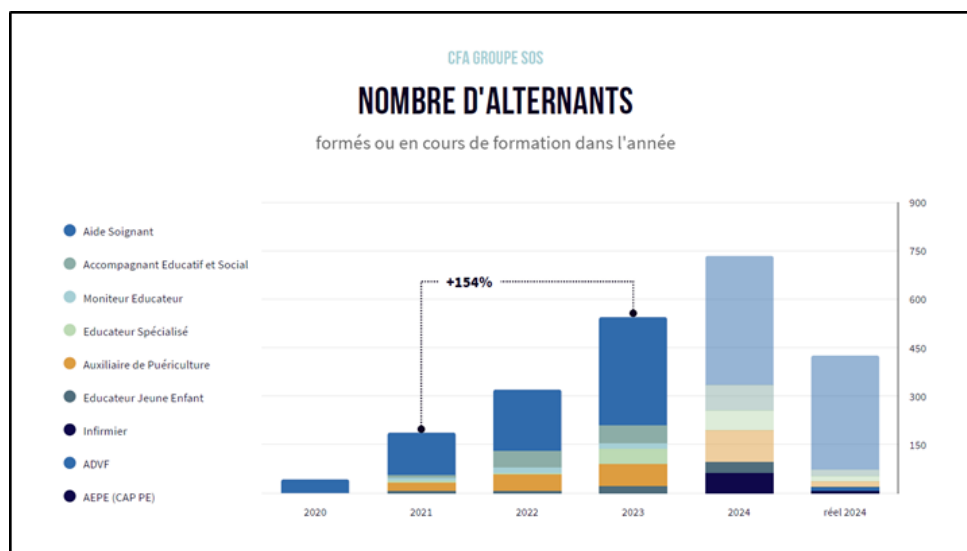
Éducateur spécialisé (ES) : 13

Éducateur de jeunes enfants (EJE) : 31

Un contexte politique défavorable :

Impacts sur la dynamique de l'apprentissage en 2024

L'année 2024 a été marquée par plusieurs décisions politiques, notamment les **réformes concernant l'apprentissage** et la **réduction des aides à l'embauche**. Ces mesures ont **freiné le recrutement d'apprentis**, et dans certains cas, conduit à des **ruptures de contrat dès la période d'essai**. Nous constatons un désengagement progressif de la part des employeurs, accentué par les annonces gouvernementales diffusées dès septembre 2024, qui ont suscité de **fortes incertitudes** sur les conditions de financement de l'alternance.



Cette tendance se traduit clairement dans les chiffres du CFA Groupe SOS. Alors que nous anticipions près de **750 alternants** pour l'année 2024, ce sont **environ 450 jeunes** qui ont été effectivement formés ou sont en cours de formation. Ce **repli d'activité**, visible sur l'histogramme comparatif 2021–2024, marque une **rupture nette avec les dynamiques de croissance observées les trois années précédentes**.

Face à cette incertitude, les écoles revoient leurs modalités d'accueil et leurs capacités, afin **d'éviter un déficit budgétaire** en cas d'alternance sans employeur. Elles n'acceptent plus d'attendre trois mois pour qu'un jeune trouve un contrat, et exigent désormais qu'il en ait un **dès l'inscription** ou **au plus tard le jour de la rentrée**. Nous constatons également un report des rentrées en alternance.

Cette évolution réglementaire, et en particulier la **baisse des aides à l'alternance**, a entraîné plusieurs conséquences :

- Une réduction du nombre de groupes en alternance pour les écoles
- L'absence de flexibilité quant à la contractualisation
- Le recul des employeurs du secteur (pour les plus de 250 salariés, passage de 6000€ à 2000€ tout en maintenant les contraintes de quota).
- Le changement d'école et /ou de cursus pour les jeunes
- Une situation d'instabilité et de mécontentement pour les jeunes
- Une frustration des équipes terrain, des équipes terrain, mobilisées mais confrontées à des freins structurels.

Face à cette situation, le CFA a dû adapter ses pratiques, notamment par une **recherche active de structures de moins de 250 salariés**, encore éligibles à une **aide de 5 000 €**, afin de sécuriser les parcours des jeunes et maintenir les dynamiques d'apprentissage.

L'année 2024 aura ainsi été une année de **ralentissement et d'ajustement**, au cours de laquelle le CFA a dû redoubler d'efforts pour maintenir la qualité et la continuité des parcours malgré un environnement institutionnel en pleine reconfiguration.

Ateliers et outils pour la recherche d'emploi



En 2024, nous avons organisé des ateliers dédiés à la **recherche d'employeurs**, auxquels les candidats sont invités à participer.

Lors de ces sessions, ils peuvent retravailler leur CV et leur lettre de motivation, découvrir notre « boîte à outils » comprenant un argumentaire téléphonique, des exemples de mails et courriers à adresser aux structures, ainsi qu'un tableau de suivi des démarches employeurs.

Levée des obstacles administratifs

Nos candidats rencontrent des difficultés liées au renouvellement de leurs documents d'identité. Depuis 2024, nous avons sollicité **service juridique** du Groupe SOS afin de nous accompagner dans ces démarches et de contribuer à la résolution de ces situations.



PREPAPP

Depuis son lancement en 2021, le dispositif PREPAPP a permis d'accompagner un total de 1056 bénéficiaires issus des publics cibles, dont **529 jeunes** en 2024.

Déployé dans **6 régions**, ce programme vise à faciliter l'accès à la formation des publics les plus éloignés de l'emploi, à travers un parcours structuré de 14 semaines.

Les territoires visés sont les suivants :

- Aubervilliers, Montreuil, Saint Denis, Saint Ouen, Noisy le Grand, Bobigny, Neuilly sur Marne, Bagnolet, Stains-Pierrefitte, Aulnay Sous-Bois, Sarcelles, Cergy, Arcueil, Argenteuil
- Metz, Saint Avold, Thionville-Hayange, Mont Saint Martin
- Marseille nord, sud, centre, Aubagne, Avignon, Aix en Provence
- Nîmes, Ales, Uzès,
- Lyon
- Dijon

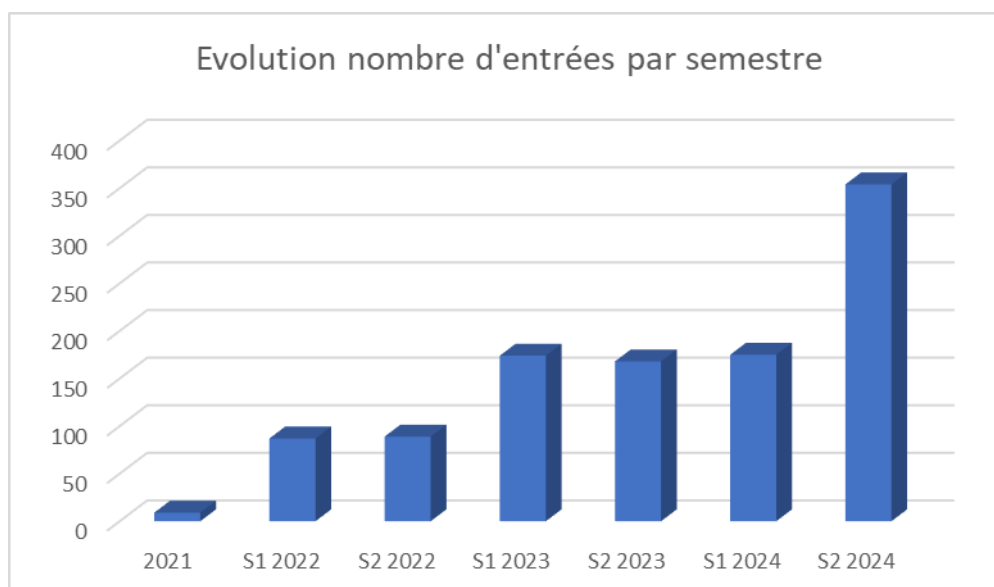
Nombre de candidats par territoire 2024	
IDF	197
Grand Est	67
PACA	121
Occitanie	94
BFC	26
ARA	24
Total	529

 6 régions : **PACA** (2023), **IDF** (2021), **Grand Est** (2022), **Occitanie** (2023), **AURA** (2024), et **BFC** (2024)

Un dépassement de nos objectifs

Nous avons capté davantage de jeunes que prévu et malgré le suivi régulier, Prepapp a été victime de son succès. Depuis novembre 2021 PREPAPP a embarqué 1056 jeunes dont quasiment 50% en 2024. Sur notre objectif de 480 en 2024, nous avons accompagné 529 jeunes ce qui démontre la capacité du dispositif à se déployer rapidement sur les territoires à forts enjeux.

Par ailleurs, le **nombre de groupe** sur le **dernier trimestre 2024 a doublé** par rapport à la même période en 2023 soit 27 groupes.



Ce dépassement des objectifs n'est pas uniquement le résultat d'une forte adhésion, mais résulte également d'une **adaptation et d'un élargissement proactifs** du projet. L'offre de formation a été étendue pour inclure le métier **d'Auxiliaire de Puériculture (AP)**, mais également aux niveaux supérieurs tels que **Moniteur Educateur, Educateur Spécialisé, Animateur sportif (BPEJEPS)** répondant ainsi à un besoin croissant dans le secteur et offrant de nouvelles perspectives aux jeunes.

De plus, la couverture géographique de PREPAPP s'est étendue à de nouveaux territoires tels que **Lyon, Alès et Dijon**, permettant de toucher un plus grand nombre de jeunes NEET dans différentes régions. Cette expansion a parfois nécessité une augmentation de la capacité d'accueil, comme en région PACA où le nombre de groupes a été augmenté de 8 à 12 pour répondre à une forte demande. En Occitanie, le plan initial de 6 groupes est passé à 7.

Le projet PREPAPP se positionne comme une réponse stratégique aux défis actuels du marché du travail. En combinant une approche ciblée vers les **jeunes en difficulté d'insertion** et en répondant aux **pénuries de professionnels** dans les secteurs sanitaire, médico-social et social, ce dispositif contribue à renforcer à la fois **l'employabilité des jeunes** et la capacité des structures à combler leurs besoins en recrutement.

Évènement majeur 2024

Première rencontre PREPAPP - GROUPE SOS à l'Usine Té



Le **7 mars 2024**, une rencontre régionale inédite a permis de valoriser les dynamiques partenariales autour du dispositif PREPAPP en Île-de-France.

Organisée à l'initiative conjointe de **l'Agence Régionale de Santé Île-de-France** et du **Groupe SOS**, cette rencontre s'est tenue à **l'Usine Té**, en présence de **Sophie Martinon**, Directrice Générale Adjointe de l'ARS Île-de-France, et du **Dr Guy Sebbah**, Vice-Président Exécutif du Groupe SOS en charge des secteurs Santé et Séniors.

L'évènement a mis en lumière le dispositif PREP'APP comme réponse à la pénurie de soignants, dans le cadre du **Plan Inclus'IF 2030**. Trois séquences ont rythmé la journée : **les enjeux de recrutement dans le médico-social**, les **retours d'employeurs ayant recruté via PREPAPP**, et les **témoignages de jeunes alternants**.

Tous ont souligné l'impact positif du programme, tant pour les structures que pour les jeunes. Cette rencontre a confirmé la pertinence de PREPAPP comme **levier d'insertion** et **d'attractivité**, et a ouvert la voie à son extension sur de nouveaux territoires comme la Seine-et-Marne.



Aller plus loin :

Retrouvez les temps forts de l'évènement sur le site internet.

Evènement de remise de certificats sur IDF

Le 16 décembre 2024, une cérémonie de remise des certificats a été organisée à **Commune Image (Saint-Ouen)**, réunissant les bénéficiaires des sessions de septembre à décembre 2024 du dispositif **PRÉPAPP**.



À cette occasion, **130 jeunes ont été certifiés**, marquant la fin de leur parcours de préparation aux métiers du soin et de l'accompagnement. Ce temps fort a été l'opportunité de valoriser **leurs efforts** et **leur engagement**. Ces jeunes femmes et hommes, aux trajectoires parfois complexes, ont su faire preuve de détermination, d'adaptabilité et de rigueur tout au long de leur formation.

L'événement s'est déroulé dans une atmosphère conviviale et chargée d'émotion. Des bénéficiaires aujourd'hui diplômés et déjà en poste étaient également présents pour témoigner de leur parcours et encourager les nouveaux certifiés.



Le 16 décembre 2024, une cérémonie de remise des certificats a été organisée à Commune Image (Saint-Ouen)

Partenariat pour des formations en ligne aux métiers du secteur social et médico-social

Le **Groupe SOS**, **OpenClassrooms**, leader de l'éducation 100% en ligne et **YouSchool**, référence en innovation technologique et pédagogique dans la formation en ligne, ont lancé un **partenariat** pour proposer des **formations en ligne** à destination des demandeurs d'emploi, des personnes en reconversion ou en alternance, en France métropolitaine et en Outre-mer.

Un partenariat au service de l'emploi

Le Groupe SOS, OpenClassrooms et YouSchool, ont été sélectionnés par France Travail dans le cadre de la mise en place de **formations à distance** destinées aux personnes éloignées de l'emploi. Cette initiative, qui s'étendra sur une période d'au moins **deux ans**, a pour objectif de faciliter l'accès à des métiers en forte demande dans les secteurs social et médico-social.

Ce partenariat s'appuie sur des expertises complémentaires : l'engagement du Groupe SOS dans la formation aux métiers du care, le savoir-faire d'OpenClassrooms dans l'éducation en ligne certifiante, et l'innovation technologique de YouSchool au service de la formation professionnelle.

GroupeSOS
Entreprendre au profit de tous



L'emploi est un formidable levier d'intégration sociale. C'est pourquoi nous plaçons l'inclusion professionnelle au cœur de nos actions, en prenant en compte les nombreux obstacles, comme la mobilité. En rendant nos formations accessibles en ligne, nous permettons à ceux qui n'en avaient pas encore la possibilité de découvrir et s'engager dans des métiers en tension

Thibault Ronsin,
Directeur des Ressources Humaines
du Groupe SOS.

CAPA

Le projet CAPA a déployé en 2024 un ensemble d'activités articulées autour de trois axes : formation professionnelle, immersion en entreprise et accompagnement médico-social.

FORMATION PROFESSIONNELLE ET PEDAGOGIE

- **Tronc commun d'exploration métier** (décembre 2023 à juillet 2024) : conçu initialement sur 4 mois, ce module a été prolongé pour permettre aux 15 jeunes accompagnés de découvrir en profondeur trois secteurs professionnels : espaces verts, service en salle, et conditionnement. Ce temps a aussi permis de consolider les prérequis (français, mathématiques, numérique).
- **Depuis septembre 2024**, les jeunes ont découvert un métier de choix. Ils ont pu être accompagné dans le développement de compétences de manière **individualisée**, adaptée à leurs compétences et objectifs professionnels.
- L'équipe pédagogique a structuré des **groupes de niveaux** et mis en place des **outils adaptés** (supports visuels, plannings individualisés, rituels ...)
- Le dispositif s'est déroulé dans les **locaux du CEPROC**, offrant des plateaux techniques adaptés à la formation.

IMMERSIONS ET STAGES EN ENTREPRISE

Les immersions ont permis aux jeunes de se confronter au réel, d'acquérir des compétences concrètes, et de se projeter dans des dynamiques d'insertion durable.

Des contrats en alternance sont en cours de mise en place avec certaines structures, comme l'Hôtel Mercure.

58 immersions ou stages
ont été réalisés auprès d'une
dizaine d'entreprises
partenaires : Potager de
Marianne, Elior, Hôtel
Mercure, Café Kawaa, Carré
Vert Jardin, Terrasse et
Jardin de Paris, Sénat, etc.

INITIATIVES PEDAGOGIQUES SPECIFIQUES

Afin de favoriser l'autonomie, la santé et l'estime de soi des jeunes accompagnés, plusieurs actions transversales ont été mises en place au cours de l'année :

- **Intégration d'ateliers transversaux :**
gestion du budget, hygiène, sommeil, prévention santé, estime de soi, premiers secours, etc.
- **Coordination pédagogique renforcée :**
formalisation de procédures, mise en place de réunions hebdomadaires, implication des familles.
- **Déploiement d'un accompagnement individualisé,** avec double référent (pédagogique et médico-social), garantissant un suivi global cohérent.
- **Mise en place de projets personnalisés pour chacun des jeunes,** faisant d'eux des acteurs de leurs parcours.



Trophées de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) Prix de la Mairie de Paris



Le projet CAPA a été distingué par la Mairie de Paris dans le cadre des **Trophées de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS)**, récompensant son **caractère innovant** et sa **contribution significative** à l'inclusion sociale.

Le mercredi 27 novembre 2024, l'Hôtel de Ville de Paris a accueilli la remise des Trophées de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS)



Le mercredi 27 novembre 2024, l'Hôtel de Ville de Paris a accueilli la remise des Trophées de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS)

Cette reconnaissance prestigieuse a permis de **valoriser le dispositif** auprès d'un large public, de **renforcer la mobilisation** des **partenaires** et d'agir comme un véritable levier de notoriété et de confiance auprès des acteurs institutionnels et opérationnels.

Bénéficiaires et public

ARABESQUE

En ce qui concerne nos partenaires, **95 %** de nos clients sont issus du groupe SOS, ce qui témoigne de la solidité et de la fidélité de cette collaboration.

Par ailleurs, **98 %** de nos formations sont réalisées directement sur **site**, favorisant ainsi une adaptation optimale aux besoins des structures. Pour répondre à cette demande croissante, notre réseau se compose de **63 formateurs**, dont une vingtaine sont des formateurs experts, apportant un haut niveau de spécialisation et de qualité pédagogique à nos interventions.

CFA

Nos apprenants sont, pour **90 %**, issus des quartiers prioritaires de la ville. Notre principal prescripteur est le dispositif PREPAPP, suivi par différents acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion, tels que les Missions Locales, France Travail, maison de l'emploi ou encore les agglomérations

Certains jeunes, désengagés des institutions, ne sont inscrits auprès d'aucun organisme. C'est pourquoi nous adoptons une démarche proactive « d'aller vers » : nous participons à différents forums organisés dans leurs communes et intervenons directement auprès des structures jeunesse.

En, 2024, nous avons accueilli **196 nouveaux apprenants**.

Nos apprentis ont entre 17 et 29 ans. Nous accueillons également un public plus âgé, de 30 à 50 ans, composé de personnes en reconversion professionnelle ou de salariés souhaitant faire reconnaître et consolider leurs compétences par l'obtention d'un diplôme d'État.

Notre public est majoritairement féminin, avec 200 femmes contre 24 hommes

PREPAPP

Nombre de bénéficiaires uniques visé / réalisé					
	2021	2022	2023	2024	Total
Visés	420			480	900
Réalisés	9	176	342	529	1056

Les caractéristiques des bénéficiaires du dispositif PREPAPP

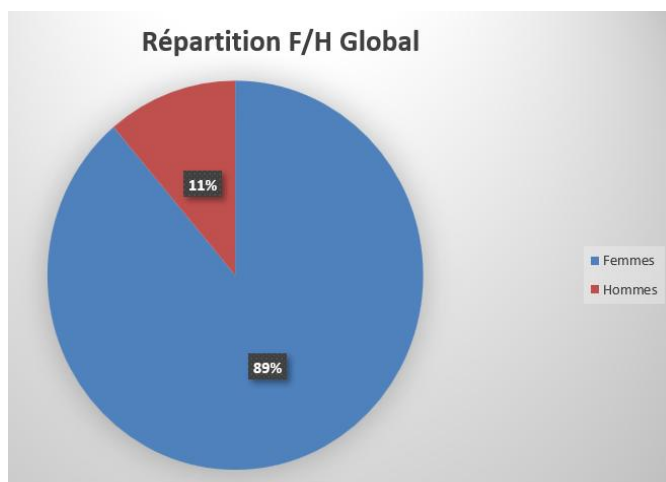
Sur l'année 2024, les caractéristiques et prérequis d'entrée au dispositif PREPAPP restent alignés avec ceux des années précédentes, à savoir :

- Age compris entre 16 et 29 ans (sauf cas exceptionnels – un jeune de 31 ans a été accueilli sur l'année 2024).
- Résident dans les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) ou à proximité
- Jeunes NEET (Ni emploi, ni études ni en formation)
- Niveau de diplôme 4 ou infra, décrocheurs scolaires
- Sans hébergement fixe

Le dispositif a accueilli **1056 bénéficiaires** depuis son lancement en 2021, dont 47% en Ile-de-France, berceau du dispositif, avec 495 bénéficiaires accueillis au total.



■ La répartition femme/homme

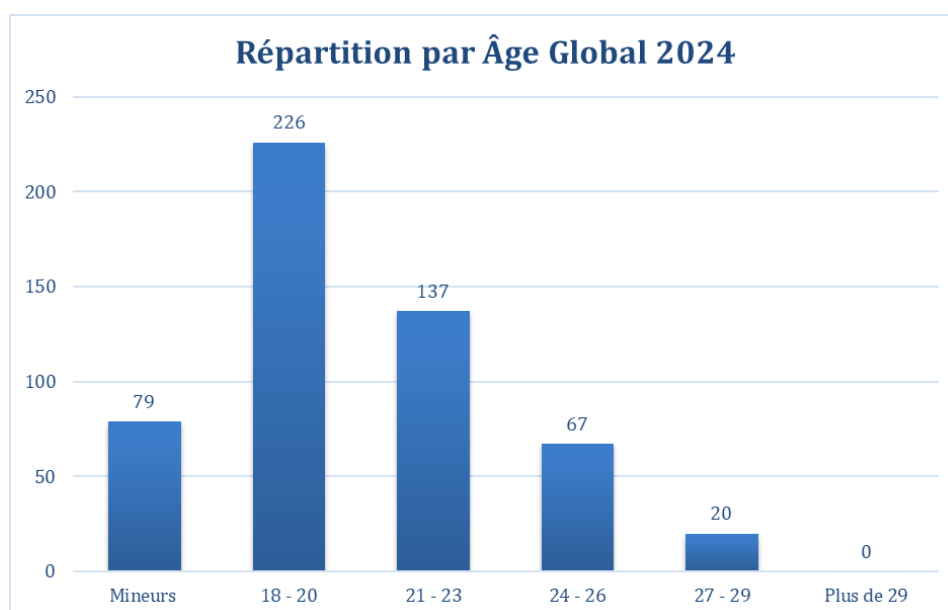


La répartition de genre dans le dispositif PREPAPP reste fidèle à celle au sein des métiers du secteur médico-médico-social pour lesquels les jeunes sont formés. En effet, les **femmes** **représentent 89%** des bénéficiaires totaux accueillis dans le dispositif, contre **11% d'hommes**.

Au niveau des territoires, la répartition reste équivalente avec une moyenne de 90% de femmes, à l'exception de la région BFC où les hommes représentent 50% et les femmes 50% du public accueilli (sur un total de 26 personnes).

■ Age des bénéficiaires

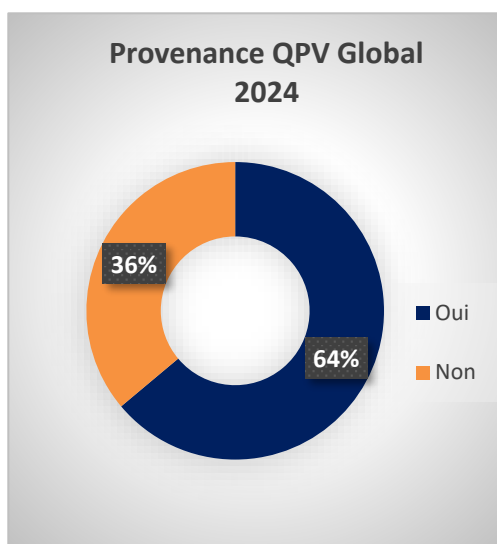
Le dispositif PREPAPP, comme illustré dans le graphique ci-dessous, se caractérise par une forte concentration de participants dans la tranche **18-20 ans**, suivie par les 21-23 ans, ce qui montre que la grande majorité des bénéficiaires du projet sont de jeunes adultes en début de parcours d'insertion. Les mineurs constituent un groupe notable mais moindre, tandis que les tranches d'âge supérieures (24-26 et 27-29 ans) sont plus restreintes.



Cette répartition illustre donc que le dispositif touche principalement des jeunes en sortie ou en rupture scolaire et souligne l'importance de proposer un accompagnement adapté à leurs problématiques spécifiques (orientation, accès à la formation ou à l'emploi, besoin de repères et d'encadrement).

■ Provenance des bénéficiaires

❖ Quartiers Prioritaires de la Ville



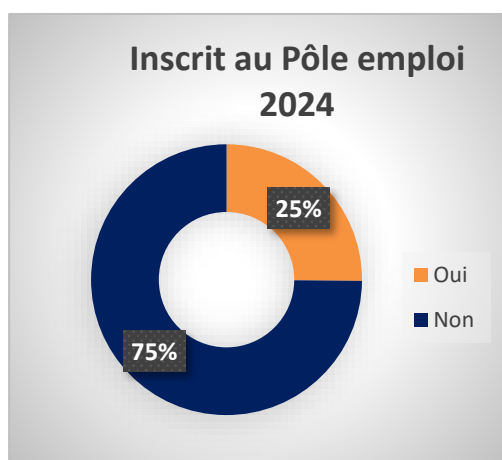
Sur la totalité des bénéficiaires de 2024, **64 %** résident en **Quartiers Prioritaires de la Ville** (QPV), tandis que **36 %** vivent **hors de ces zones**. Il est à préciser que les jeunes dit « hors QPV » vivent soit à proximité, soit sont hébergés temporairement. Les chiffres indiquent donc une prédominance de participants issus de quartiers reconnus pour leur fragilité socio-économique.

❖ Orientation et sourcing des candidats



Au niveau national, **55%** des bénéficiaires sont orientés par la **mission locale** contre 40% les années précédentes

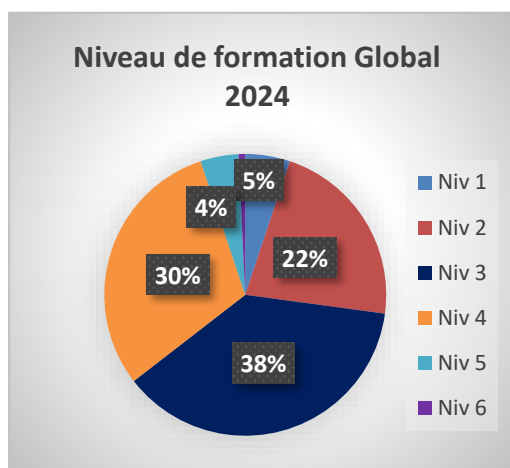
Dans le Grand Sud et en BFC, cette proportion est plus faible. En revanche, en ARA, la part de bénéficiaires issus de ce canal dépasse 83%, un niveau nettement plus élevé que sur les autres territoires.



En 2024, seulement **25 %** des bénéficiaires sont inscrits à **Pôle emploi**, ce qui reste inférieur à la moyenne nationale observée depuis 2021 (29 %).

Le pourcentage élevé de jeunes n'étant pas orienté par les missions locales et n'étant pas inscrits à Pôle Emploi, représente ceux qui ont été sourcés par la voie de "**l'aller vers**", une particularité du dispositif PREPAPP qui s'engage à mobiliser des publics "invisibles" aux canaux conventionnels. Par ailleurs, les équipes PREPAPP inscrivent les jeunes auprès d'un prescripteur de l'emploi France Travail.

■ Niveau de formation



Dans l'ensemble, on observe qu'une majorité des bénéficiaires possède un niveau de formation au **plus égal au baccalauréat**, même si la répartition varie légèrement selon les régions.

Ces statistiques indiquent que le dispositif s'adresse principalement à des publics peu qualifiés, pour qui l'accompagnement et la remise à niveau sont essentiels à une bonne insertion dans les métiers ciblés.

La provenance des bénéficiaires confirme que PREPAPP atteint efficacement les jeunes des Quartiers Prioritaires, tout en réussissant à mobiliser un public "invisible" grâce à une stratégie d'« aller vers » ciblée et proactive.

CAPA

Le projet CAPA cible un public adulte autiste (H/F) de **18 à 28 ans**, verbal, qui ne peut accéder aux dispositifs de formation existants du fait de besoins spécifiques et d'accompagnement individualisé.



Les caractéristiques de ce public sont les suivantes :

- ❖ Le niveau scolaire relève du **1er degré** nécessitant une pédagogie adaptée, ainsi qu'un accompagnement individualisé, structuré, spécifique aux personnes avec TSA.
- ❖ **Sortant du système scolaire ou de SESSAD, ULIS, UEA** ou autres dispositifs de scolarisation ou de formation professionnelle.
- ❖ **Sortant d'IME ou IMPRO** sans solution de formation, ou orientés en CAJ ou CAJM par défaut malgré des potentialités identifiées.
- ❖ **Sans troubles de comportement majeur** entravant notamment toute possibilité d'inclusion en milieu ordinaire ou en entreprises.
- ❖ Ayant un niveau de communication et d'oralité permettant des **interactions sociales spontanées**.
- ❖ Ayant acquis ou, nécessitant un **renforcement des bases indispensables** des habiletés sociales.
- ❖ Ayant une **compréhension de consignes simples** et la capacité de les respecter, et une capacité de concentration évaluée.
- ❖ Ayant des **appétences et/ou compétences** repérées, identifiées, présentes et/ou déjà expérimentées dans les domaines professionnels proposés.
- ❖ Bénéficiaires d'une **RQTH**.

Qualité et mesure d'impact

CFA

Au CFA Groupe SOS, nous avons à cœur d'identifier et de répondre aux freins périphériques rencontrés par nos apprentis. Lors de nos interventions de rentrée, nous leur présentons les dispositifs d'accompagnement disponibles, afin de répondre à leurs problématiques sociales professionnelles.

La **mobilité** étant un enjeu central, nous encourageons nos apprentis à s'inscrire au permis de conduire, en leur proposant une **aide financière de 500 €**.

En 2024, **23 apprentis** ont bénéficié de ce soutien. Certains témoignent d'un gain d'autonomie, d'une réduction du stress lié aux déplacements et d'une meilleure ponctualité en entreprise.

Pour les apprentis en poste au sein d'une structure du Groupe SOS et confrontés à des difficultés liées au logement, à l'alimentation, aux dettes de loyer ou encore à la garde d'enfants, nous avons mis en place un partenariat avec un dispositif de support social opéré par des assistant.e.s de **service social de STIMULUS**.

L'objectif global de ces dispositifs est de limiter les abandons de parcours et de réduire les obstacles à l'obtention du diplôme. En 2024, 49 ruptures de contrat ont été enregistrées, contre 50 en 2023. Bien que ce chiffre reste stable, une vigilance particulière est portée sur les ruptures durant les 45 premiers jours, souvent liées à une inadéquation entre le projet de l'apprenti et la réalité du poste.

À travers l'ensemble de ces actions, nous constatons une **amélioration globale de la situation personnelle des apprentis**, qui contribue à leur reconquête de confiance et à leur motivation à persévérer dans leur parcours.

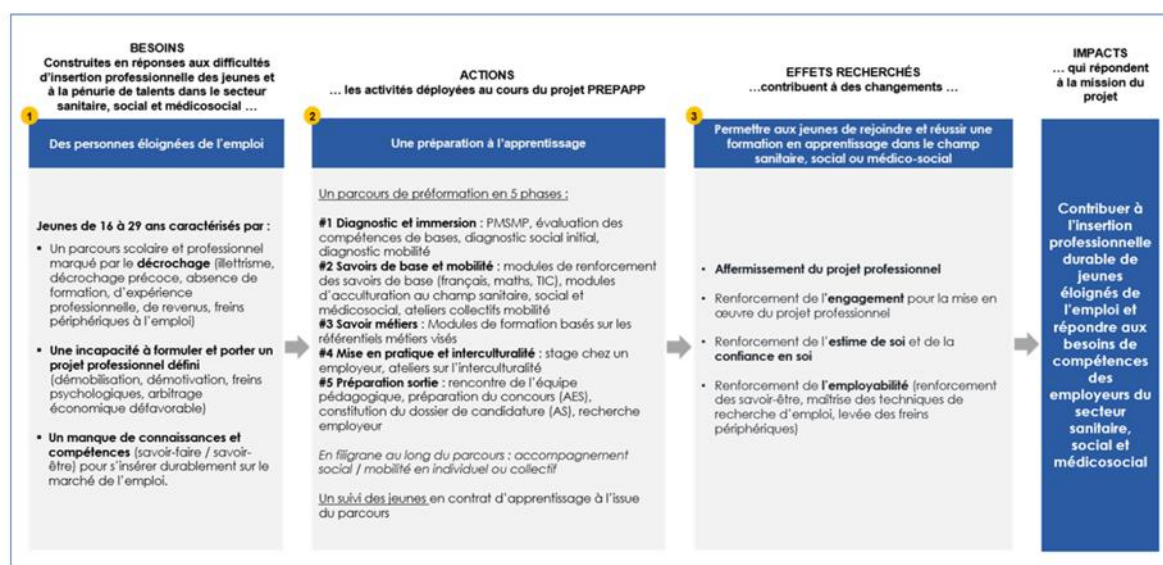
PREPAPP

Afin d'évaluer le projet PREPAPP, plusieurs moyens lui ont été consacrés :

- Réalisation d'une mesure d'impact afin de permettre une analyse fine et objective des résultats du dispositif.
- Un rapport Alumni, qui recense les retours des jeunes ayant suivi la prépa apprentissage afin de recueillir leur retour sur les différents volets de l'accompagnement reçu
- Réalisation d'une évaluation interne à travers de questionnaires des attentes en début de formation et de questionnaires de satisfaction en cours et en fin de parcours (évaluations de stages, questionnaires de satisfactions, etc.)
- Constitution d'équipes d'accompagnement et d'insertion professionnelle en cohérence avec les spécificités du territoire sur la base des évaluations effectuées.

La mesure d'impact est réalisée par le cabinet "**SOS Consulting**" qui travaille en consortium avec La Croix Rouge Française pour réaliser une étude neutre et objectivable sur la base des données recueillies sur le terrain.

Vue d'ensemble du référentiel construit pour l'étude :



Dans l'ensemble des territoires, les mesures d'impact ainsi que les questionnaires de fin de parcours démontrent une **satisfaction globale** relative au dispositif, que cela soit de la part des bénéficiaires, des entreprises ainsi que d'autres acteurs impliqués dans le projet.

En 2024, le programme PREPAPP a poursuivi son **amélioration continue** en intégrant les **retours des bénéficiaires de 2023**. Les ajustements apportés ont permis d'optimiser l'accompagnement des nouvelles promotions. Ces dernières ont exprimé leur satisfaction concernant la **qualité et le niveau de professionnalisation des contenus**, ainsi que **l'engagement des formateurs** et la **pertinence des nouvelles thématiques**.

CAPA

Le projet CAPA vise à favoriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de **jeunes adultes avec TSA**, en mobilisant l'alternance comme levier principal. Il répond à un besoin identifié dans la stratégie nationale autisme : **fluidifier la transition vers l'âge adulte** et de renforcer les dispositifs favorisant **l'inclusion professionnelle**.

L'évaluation de l'impact combine des outils qualitatifs et quantitatifs pour assurer un suivi personnalisé des jeunes, mesurer leurs progrès et apprécier les effets concrets du projet sur leur insertion et leur bien-être.

Ces outils incluent :

- **Projet personnalisé** rédigé par le jeune avec l'accompagnement de son référent.
- **Bulletins trimestriels** évaluant les compétences techniques et comportementales.
- **Grilles d'évaluation de stages** permettant une analyse fine du positionnement en entreprise.
- **Bilans réguliers** avec les familles pour faire des points d'étape et favoriser la co-construction du parcours.
- **Réunions mensuelles** avec les jeunes via la déléguée pour remonter les suggestions et appréciations sur le fonctionnement du dispositif.
- **Visites à domicile**, observations en situation professionnelle

Bénéfices concrets pour les bénéficiaires

- **Montée en compétence** sur les habiletés sociales, l'autonomie, et la connaissance de soi (gestion des émotions, hygiène, sommeil, etc.).
- **Implication progressive des jeunes dans leur propre parcours** : projet personnalisé, réunions de classe, choix de stages.
- **Renforcement du lien avec les familles**, avec une meilleure compréhension mutuelle et mise en place d'outils personnalisés.
- **Accès progressif à l'emploi** : certains jeunes sont en stages continus et un jeune est sur le point de démarrer son alternance.
- **Diversification des expériences professionnelles**, renforçant la confiance et la projection dans le monde du travail.



Partenaires clés

ARABESQUE

Les **formateurs et formatrices** constituent des partenaires clés dans la mise en œuvre des actions de formation d'ARABESQUE. Issus d'une étroite coopération entre professionnels de terrain et consultants experts, ils placent les problématiques du « terrain » au cœur de leur démarche pédagogique. Soucieux de développer des programmes transdisciplinaires, ils participent activement à la conception des formations qu'ils animent. Leur accompagnement personnalisé, au plus près des situations métier, garantit un apprentissage exigeant, convivial et pleinement ancré dans la réalité professionnelle.

Secteurs partenaires

ARABESQUE s'inscrit dans une dynamique collaborative en lien étroit avec deux secteurs du Groupe SOS :

-  Jeunesse, avec **SOS Jeunesse**, acteur majeur de la protection de l'enfance, qui accompagne enfants, adolescents et jeunes majeurs en difficulté à travers des dispositifs éducatifs adaptés et innovants.
-  Solidarités, avec **SOS Solidarités**, qui agit contre toutes les formes d'exclusion en accompagnant les publics vulnérables dans leur parcours vers l'autonomie, grâce à des dispositifs sociaux et médico-sociaux ancrés sur le territoire.

CFA

Notre dispositif repose sur une collaboration étroite avec plusieurs partenaires clés, dont le rôle est essentiel tant sur le plan financier que pédagogique et logistique.

Les **entreprises partenaires** (établissements médico-sociaux, crèches associatives) assurent l'accueil et l'accompagnement des apprentis, tout en participant à la co-construction des parcours en fonction de leurs besoins terrain. Elles sont également impliquées dans des actions de tutorat, pour lesquelles nous avons mis en place des formations spécifiques.

Notre principal financeur est **l'OPCO Santé**, avec lequel nous entretenons une collaboration étroite et stratégique. Ce partenariat est essentiel à la mise en œuvre de nos formations en alternance, notamment dans les secteurs du médico-social et de la petite enfance.

OPCO Santé intervient principalement sur le plan financier, en prenant en charge le coût des formations par apprentissage et des actions de professionnalisation (comme les contrats Pro-A). Il joue également un rôle de conseil et d'accompagnement dans le montage des dossiers et l'interprétation des règles de financement.

Le CFA s'appuie sur plusieurs secteurs du Groupe SOS pour construire des parcours en adéquation avec les réalités du terrain :



- **Secteur Solidarités**, qui agit contre les exclusions et accompagne les publics en situation de précarité dans une logique d'insertion et d'autonomie. Ce secteur mobilise de nombreux établissements sociaux et médico-sociaux, lieux d'apprentissage riches et engagés.



- **Secteur Seniors**, qui développe des structures d'accueil et de soin pour personnes âgées (EHPAD, habitats partagés, services à domicile).



- **Secteur Santé**, à travers ses IFAS (Instituts de Formation d'Aides-Soignants), contribue à la formation des professionnels de santé et accueille des apprentis dans le cadre des formations en alternance.

PREPAPP

Partenaires Employeurs

L'employeur est un acteur central dans la réussite de l'intégration et de la professionnalisation des apprentis. Pour sécuriser leur insertion, une approche globale est mise en œuvre, comprenant notamment :

- **Le développement de partenariats stratégiques** avec les associations professionnelles et les directions des ressources humaines, permettant d'aligner les profils des candidats avec les besoins spécifiques des entreprises.
- **La facilitation de l'accès à l'apprentissage** par la réservation de places dans des établissements partenaires et la mobilisation d'établissements autonomes.
- **Un accompagnement sur mesure des employeurs** dans leurs processus de recrutement, incluant l'organisation de job-datings, la préqualification des candidats et la validation des aspects administratifs liés à l'embauche. Un soutien spécifique est également apporté aux petites entreprises pour la mise en place de contrats d'apprentissage.

Depuis 2021, notre réseau employeurs ne cesse de croître avec des engagements externes assez forts, tels que **Clarianne**, **DomusVi** dans le sud, **Emeis** en Ile de France, **Vyv** en Ile de France et sur Bourgogne Franche Comte, **Colisée** dans l'Est.

Des partenariats ont été noués avec **70 entreprises dans le Grand Sud** (EHPAD, associations, hôpitaux), par exemple. Malgré tout, la pénurie de tuteurs dans certaines régions reste un frein à la généralisation de l'apprentissage (notamment en Occitanie).

À l'échelle du projet global, la création de **"pools" d'employeurs** fiables et sensibilisés aux spécificités de ce public demeure une priorité : plus ces partenariats s'inscrivent dans la durée, plus le dispositif peut offrir des stages ou des perspectives d'apprentissage adaptées.

Partenaires Ecoles

Le CFA Groupe SOS dispose de nombreux partenariats avec des **écoles internes et externes**, qui interviennent sur le dispositif PREPAPP dès son démarrage, notamment dans :

- Intervention dans certains modules métier
- Découverte des sites
- Appui sur la préparation des dossiers d'inscription
- Intégration des jeunes en alternance

Nous avons renforcé et développé de nouveaux partenariats écoles notamment, **l'école de la Clorivière** sur la filière Auxiliaire de Puériculture le **CFA du sanitaire et social** de Bourgogne Franche Comte, ou encore le **CFA d'Ales**. Ces partenariats ont pu être possibles grâce aux échos du territoire.

La mise en place de rencontres avec écoles a ouvert la voie à des candidatures mieux préparées. Cette collaboration revêt un rôle crucial pour articuler les exigences des référentiels de formation et les besoins des jeunes, garantissant une transition plus fluide entre préapprentissage et formation en alternance.

Partenaires sociaux

Par ailleurs, nous avons renforcé nos partenariats avec les acteurs sociaux permettant de traiter rapidement les problématiques sociales rencontrées qui entravent le bon déroulé de Prepapp et de l'entrée en apprentissage. Ces partenaires sont **Crésus**, **Action Logement** (mise à l'abri sous 48h), **les foyers jeunes travailleurs**, **adoma**, **babilou** pour accueil d'urgence. Nous avons sollicité des partenaires tels que **Convergence 93**, la **Cravatte Solidaire**, les **centres provisoires d'hébergement**, **Emmaüs**.

Partenaires interne



Dans le cadre de PREPAPP, nous mobilisons en priorité des acteurs internes du Groupe SOS, reconnus pour leur expertise : **ARCAT** intervient sur les thématiques liées à la santé et à la précarité, **RECONNECT** sur l'inclusion numérique et **Wimoov** sur les enjeux de mobilité.

PREPAPP a été reconnu et identifié par les **partenaires prescripteurs** du secteur.

Plusieurs sollicitations des partenaires ont été faites concernant une intervention des professionnels de l'équipe PREPAPP, notamment dans le Grand Est sur des ateliers à destination des personnes en **Contrat d'Engagement Jeune** sur la découverte des professions liées au domaine du sanitaire et médico-social.

Dans le Grand Est, deux secteurs, un ou plusieurs membres de l'équipe PREPAPP sont identifiés comme « **parrains/marraines** » auprès des missions locales. La création de ce réseau partenarial a permis l'orientation et l'ouverture sur les possibilités de promotion de ses métiers en tension.

CAPA

Le caractère innovant du dispositif CAPA et la diversité des acteurs impliqués reflète une approche systémique, ancrée dans la co-construction et l'adaptation permanente aux besoins du public cible.

Le partenaire principal d'ESCALE sur le projet CAPA est le **SAMSAH-TSA**, une structure du Groupe SOS Solidarités, responsable de l'accompagnement médico-social des bénéficiaires, en vue de leur insertion professionnelle durable. Ce projet a été conçu par l'association la Cour Des Grands 75.

D'autres partenariats ont permis l'évolution du projet :

Partenaires financeurs

- Agefiph
- Région IDF
- FSE+
- Mairie de Paris
- Fondation Orange : pour du matériel informatique

Partenaires employeurs

Tels que les **Potagers de Marianne**, le **Café Kawaa**, **l'Hôtel Mercure**, **la Caisse des Écoles**, ou encore **Terrasse et Jardins de Paris**, ont joué un rôle de tremplin vers le monde professionnel. Ils ont accueilli les jeunes en stage dans des conditions bienveillantes, favorisant l'expérimentation concrète de différents métiers.

Partenaire logistique

- Le **CEPROC** est l'établissement où se déroule la majeure partie de la formation. Le projet occupe un espace bureau pour les équipes, 2 salles de cours et un restaurant d'application qui fait effet de plateau technique pour le métier du service en salle
- **Caisse des écoles du 20ème** : mets à disposition un plateau technique pour le métier des espaces verts.

Les partenariats ont été marqués par un engagement fort des structures accueillantes, malgré les contraintes liées au fonctionnement en milieu ordinaire. La complémentarité des expertises entre les différents acteurs a largement contribué à enrichir **la qualité de l'accompagnement** proposé aux apprentis.

PLATEFORME i

Confiance & Compétences 93 :



Cofinancé par
l'Union européenne

Conseil Départemental de la Seine-Saint-Denis et l'Union Européenne s'engagent en faveur de l'Employeur'habilité des organisations

Plateforme i, lauréate de l'appel à projet, a organisé 2 Job dating sans CV pour aider les entreprises à **recruter sur les compétences en toute confiance**.

En Mai 2024 à Bobigny, l'évènement emploi était dédié au secteur du BTP et en Novembre 2024 (Blanc Mesnil) au secteur de la restauration.

Indeed, premier site d'emploi mondial et le GROUPE SOS, première entreprise sociale d'Europe, se mobilisent pour que l'emploi soit accessible à TOUTES et à TOUS.

En 2024, nous avons mené + de 50 interventions auprès des entreprises clientes Indeed pour les aider à agir concrètement pour un recrutement plus inclusif.



3. L'ACTIVITE 2024 EN CHIFFRES



Chiffres clés 2024

ARABESQUE

Formation continue



100 % des formations réalisées en intra



1258 stagiaires formés
(salariés, cadres, personnel soignant)



221 jours de formation



Taux de satisfaction global : 89 %

Analyse des pratiques professionnelles (APP)



105 séances réalisées



551 professionnels accompagnés

Le taux de satisfaction global reste élevé. Les points les mieux notés concernent la **clarté des contenus**, la **dynamique des formateurs** et la **pertinence des formations** par rapport aux réalités du terrain. Un axe d'amélioration a été identifié concernant la durée des sessions.

CFA



En 2024

196 apprentis accompagnés

Taux de satisfaction :
85%

Une enquête de satisfaction anonyme est envoyée en fin de formation à nos apprenants, ainsi qu'à nos partenaires. Les points les plus valorisés sont la réactivité de nos réponses, la qualité des formations dispensées et la pertinence des solutions proposées.

PREPAPP

	Résultats 2024		
	Jeunes ayant effectué la totalité du parcours	Jeunes n'ayant pas effectué la totalité du parcours	Tout jeunes confondus
Sorties positives	341	72	413
Dont alternance	227	7	234
Nombre total de Jeunes	373	156	529

En 2024

Au total, **78 %** des jeunes accompagnés ont une sortie positive, dont **44 % en alternance**.

Ces données illustrent la pertinence pédagogique du dispositif et sa capacité à sécuriser les parcours d'insertion, notamment pour les jeunes les plus engagés. Elles soulignent également l'enjeu d'un accompagnement continu, levier déterminant vers l'insertion durable.

CAPA

13 bénéficiaires
3 formations proposées
4 jeunes prêts à l'alternance

13 jeunes ayant effectué un stage

+12 entreprises
 ayant accueilli au moins 1 jeune

+58 immersions / stages réalisés

Le projet a démontré plusieurs points forts significatifs, notamment un **nombre élevé d'immersions** professionnelles réussies (58 stages), malgré les freins initiaux rencontrés.

Niveau de satisfaction des bénéficiaires

Les bénéficiaires ont globalement exprimé un niveau de satisfaction élevé vis-à-vis du dispositif CAPA. On observe également une **implication croissante** des jeunes dans la construction de leur projet professionnel, accompagnée d'une nette **amélioration de leur maturité**, de leurs **soft-skills** et de leur **autonomie**.

⇒ **Ce qui a été particulièrement apprécié :**

- L'approche individualisée de l'accompagnement (projets personnalisés)
- Les immersions en milieu professionnel, qui ont donné du sens à leur projet
- Les ateliers autour des habiletés sociales, de la gestion de la vie quotidienne.
- La possibilité d'exprimer leur avis via les réunions de délégués.

Niveau de satisfaction des partenariats

Le partenariat avec plusieurs employeurs s'est consolidé, ces derniers renouvelant leur engagement en accueillant à nouveau les jeunes.

Les partenaires ayant accueilli les jeunes en immersion ont fait des retours globalement positifs, soulignant :

- L'engagement des jeunes dans leurs parcours et leur professionnalisme.
- La qualité du suivi et de la coordination assurée par les professionnels.
- La richesse humaine de l'expérience

Toutefois, certains axes d'amélioration ont été identifiés. Parmi les points à améliorer, on note une préparation et une sélection à l'entrée perfectibles, le niveau d'hétérogénéité des jeunes ayant été plus élevé que prévu.

Par ailleurs, le pilotage du projet en début d'année a été freiné par des tensions internes et une gouvernance floue.

PLATEFORME i

Nombre de recruteurs & de managers formés ou sensibilisés au recrutement inclusif	983
Nombre d'actions de formation et de sensibilisation organisées	49
Nombre de Job dating sans CV organisés pour connecter les entreprises Aux candidats & candidates souvent discriminés à l'embauche	4
Satisfaction moyenne des employeurs suite à nos actions de recrutement, de sensibilisation et de formation	88%
Satisfaction moyenne des conseillers en insertion professionnelle qui s'impliquent dans nos programmes avec pour objectif de rencontrer des entreprises et de faciliter les sorties dynamiques des personnes qu'ils accompagnent	91,83%

Bilan économique 2024

Le projet PREPAPP a connu une très forte accélération de son activité sur la fin d'année 2024, accélération qui n'a pas été bien maîtrisée et qui a amené à une surconsommation du projet.

Cette accélération initiée par un doublement de la subvention de la CDC a été accompagnée d'échanges nombreux avec les financeurs qui incitaient à développer dans les régions pour être éligibles aux financements déconcentrés prévus à compter de 2025. Le contexte politique et économique bouleversé fin 2024 a contribué aux difficultés de conclusion de certains financements attendus.

Par conséquent, la situation financière de ce projet fin 2024 a été très négative et a impacté fortement le résultat 2024 d'Escale. Les activités du CFA Groupe SOS, en forte croissance depuis 2020 ont marqué le pas à partir de septembre 2024, le contexte budgétaire national, l'annonce de la réduction des aides à l'alternance et la baisse des ambitions d'accueil d'alternants pour de nombreux employeurs ont contribué à un retournement de cette croissance d'activité en 2024.

Le projet CAPA, qui a commencé en septembre 2023, fera l'objet en 2025 d'une réflexion sur un nouveau modèle d'intervention, en cours de discussions avec les partenaires concernés. Cette évolution s'inscrit dans un contexte de contraintes de financement, appelant à repenser le cadre actuel du dispositif.

4. CONFORMITE ET PERSPECTIVES



Une reconnaissance qualité certifiée et confirmée

ESCALE est certifié QUALIOPI depuis septembre 2021. L'audit de renouvellement, réalisé en juillet 2024, a été un succès. La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes : **Actions de formation et Actions de formation par apprentissage.**

Cette certification est non seulement un gage et une garantie supplémentaire quant à la qualité du processus du déroulement de nos actions de formation mais c'est aussi une reconnaissance de l'implication au quotidien de nos équipes pédagogique, administrative et commerciale.

Respect des exigences légales et réglementaires

Bailleurs publics

- **Fonds Social Européen (FSE+)**

Le projet **PREPAPP**, le dispositif **CAPA ainsi que Plateforme i**, bénéficient du soutien financier **du Fonds Social Européen (FSE+)**, principal levier financier de l'Union européenne pour la promotion de l'emploi, l'inclusion sociale et le développement des compétences.

L'objectif premier du FSE est de soutenir la création d'emplois de meilleure qualité dans l'UE et d'améliorer les perspectives professionnelles des citoyens prioritairement en direction des groupes les moins qualifiés et les plus exposés au chômage et à l'exclusion. Ce cofinancement souligne la **pertinence et la qualité de nos actions**, qui s'adressent prioritairement aux publics les plus éloignés de l'emploi. Pour répondre aux exigences du FSE+, ESCALE s'engage à respecter strictement les **critères de qualité**, les **obligations légales et réglementaires** définies dans le cahier des charges, ainsi que **les référentiels européens et nationaux**. Cette rigueur garantit la conformité des processus mis en œuvre, la transparence financière et la traçabilité des actions nées.

- **Caisse des Dépôts et Consignations (CDC)**

La CDC est également un partenaire stratégique, notamment dans le financement de projets innovants et d'initiatives territoriales. À ce titre, elle a soutenu le développement et l'extension du **dispositif PREPAPP** sur plusieurs régions, contribuant ainsi à son ancrage territorial.

Ce partenariat s'est traduit par un accompagnement technique et financier ayant permis d'augmenter la capacité d'accueil des publics cibles et de répondre aux attentes des territoires en tension sur les métiers du soin et de l'accompagnement.

Audit financier et conformité

- **Commissaire aux Comptes (CAC)**

Nos comptes sont audités régulièrement par un commissaire aux comptes (HMT), qui valide la **gestion financière du projet** et le **respect des règles de contrôle applicables**. Par ailleurs, des contrôles réguliers assurent le suivi de la conformité administrative et opérationnelle, attestant de la bonne utilisation des fonds et de la qualité des prestations délivrée.

Perspectives 2025

ARABESQUE

En 2025, ARABESQUE vise à assurer l'efficacité et la performance de sa **démarche qualité**, tant pour la formation continue (FC) que pour l'APP. L'ambition est également d'évaluer de manière plus approfondie l'impact de nos formations sur les pratiques professionnelles, afin d'en mesurer les effets concrets sur le terrain.

Nous souhaitons promouvoir et développer notre offre de **formation INTRA et INTER** en cohérence avec la raison d'être du Groupe SOS, en veillant à ce qu'elle réponde aux besoins des structures et des publics accompagnés.

La co-construction de **ressources pédagogiques** complètes et à jour, à destination des stagiaires, des formateurs et des clients, constituera un axe fort de notre action. Nous veillerons également à en faciliter l'accès. Par ailleurs, nous offrirons aux formateurs et formatrices la possibilité d'enrichir leurs contenus pédagogiques grâce à l'outil en ligne « **Génial'ly** » et au partage d'une **veille experte**, dans une logique de formations interactives et captivantes. Enfin, nous chercherons à créer une **dynamique de groupe positive**, porteuse d'engagement, d'envie et de coopération.

CFA

Nous souhaitons élargir notre offre de formation en intégrant de nouveaux diplômes d'État, notamment ceux de **Moniteur Éducateur** et **d'Infirmier**. Dans cette perspective, des rendez-vous ont été organisés avec deux écoles situées en Île-de-France : l'une est un nouvel établissement, l'autre est déjà partenaire de notre CFA.

Nous visons également à renforcer notre réseau de prescripteurs en nous rapprochant des structures accompagnant les bénéficiaires du RSA.

Nous souhaitons également renforcer les liens avec les **structures du Groupe SOS** et poursuivre la **campagne de sensibilisation** à l'apprentissage, en mettant en avant l'importance de contribuer à la montée en compétences des collaborateurs en poste, tout en formant de nouveaux talents. Cette dynamique est essentielle pour répondre aux problématiques de recrutement dans nos métiers en tension, qui sont au cœur de notre action.

Cependant, nous ne pouvons plus nous reposer uniquement sur les structures internes du groupe. Il est aujourd'hui nécessaire d'ouvrir nos services et nos solutions à nos concurrents, qui rencontrent eux aussi des difficultés en matière de recrutement et de fidélisation des collaborateurs.

Dans ce contexte, le développement d'un **réseau de partenaires** élargi devient stratégique. Avec la réforme de l'apprentissage, il est pertinent de miser sur des **structures de petite et moyenne taille**, souvent plus agiles et ancrées localement.

Notre public étant souvent confronté à des problématiques socio-professionnelles, il est également important de renforcer notre **réseau d'écoles**, notamment dans les territoires les plus excentrés, afin de garantir un égal accès à la formation et maximiser les chances de réussite pour toutes et tous. Par ailleurs, nous finalisons un conventionnement avec un employeur du secteur de la petite enfance afin de mettre en place une rentrée dédiée exclusivement à ses futurs apprentis.

Nous sommes actuellement en cours de conventionnement avec une **école du secteur social** dans un **nouveau département**. Cette collaboration viendra enrichir notre offre de formation en élargissant notre maillage territorial et en ouvrant l'accès à un nouveau vivier de candidats. Ce développement territorial aura également un effet structurant sur les régions voisines, en permettant à nos structures de recruter des apprenants issus de zones éloignées des grands centres urbains. Cette implantation contribuera à diversifier notre portefeuille d'employeurs partenaires et à répondre aux problématiques liées à la mobilité.

Nous souhaitons également devenir **CFA Apporteur d'affaires** dans le cadre de la formation initiale.

PREPAPP

Pour l'année 2025, le projet PREPAPP prévoit plusieurs évolutions majeures.

Nous souhaitons **élargir les métiers proposés** au sein du secteur sanitaire et médico-social, afin de diversifier les opportunités professionnelles accessibles à nos publics. Par ailleurs, nous visons à **diversifier les formes de sorties** possibles à l'issue du parcours PREPAPP, en ne nous limitant plus uniquement à l'alternance : **formation initiale, emploi direct, missions en intérim** ou **autres expériences professionnelles** seront également encouragés.

Un **accompagnement prolongé**, au-delà de six mois post-PREPAPP, sera maintenu. Sur le plan territorial, les actions seront recentrées sur **trois bassins d'emploi clés** : **Île-de-France**, **PACA** et **Grand Est**, tout en poursuivant l'expérimentation en **Bourgogne-Franche-Comté** uniquement en 2025. La **mixité des publics** sera encouragée au sein des groupes, associant personnes très éloignées de l'emploi et bénéficiaires inscrits à France Travail ou à la mission locale. Par ailleurs, malgré une forte demande, le nombre de groupes sera réduit à **six par région et par an**, afin d'optimiser la qualité d'accompagnement. Enfin, le CFA Groupe SOS renforcera la gestion des situations complexes en fin d'année et le suivi des alumnis, en collaboration avec d'autres CFA partenaires.

CAPA

En 2025, le dispositif CAPA deviendra un **SAMSAH Inclusif** articulé autour d'une équipe pluridisciplinaire, afin d'accompagner des jeunes adultes autistes vers l'autodétermination, la formation et l'insertion professionnelle. Cette évolution marquera le passage d'un cadre expérimental à un **service médico-social pleinement reconnu**, aligné sur les recommandations nationales, garantissant un parcours coordonné, individualisé et résolument tourné vers l'inclusion professionnelle et citoyenne.

Parallèlement, ESCALE mettra en place un **CFA inclusif** et se recentrera sur son domaine de compétences : **la formation et l'insertion professionnelle**. L'enseignement métier sera confié à un réseau d'écoles partenaires qualifiantes, tandis qu'une équipe dédiée assurera l'adaptation pédagogique et le suivi en entreprise pour les apprenants vivant avec TSA. Cette structuration plus souple, adossée à des formations en alternance ou en continu sur des métiers en tension, permettra au dispositif d'élargir le vivier d'employeurs, d'accueillir de nouveaux profils et d'élargir l'offre de métiers, tout en consolidant les parcours déjà engagés.

Conclusion



Thibault Ronsin, directeur des ressources humaines du groupe SOS.



Une année importante et marquée de contradictions, entre de fort développement et de forts enjeux sectoriels à appréhender. Les équipes engagées ont permis de former et accompagner un nombre important de personnes dans des contextes variés. 2025 sera une année de retournement, que nous devons appréhender avec responsabilité et agilité pour maintenir un haut niveau d'engagement, de qualité d'accompagnement et de formation, tout en s'adaptant aux contraintes nouvelles des employeurs et partenaires.



Restons
connecté·e·s !

102C rue Amelot 75011 Paris
01 58 30 55 55
info@groupe-sos.org
groupe-sos.org