



Avril 2025

Lettre d'info #35

de la CPNEF des Acteurs
du Lien Social et Familial (Alisfa)

Sommaire

Éditorial

PAGE 1

Témoignage d'Elisa BRALEY

PAGE 2

Dispositifs disponibles dans le cadre du PDC-50

PAGE 3

Des solutions de financement à la main des salariés pour répondre à leurs besoins de formation

PAGE 4

Vers une vision élargie du financement de la formation : s'adapter pour favoriser les départs en formation des salariés de la Branche

Dans notre précédente lettre, nous vous avons présenté les dispositifs de financement mis en place par la Branche Alisfa pour l'année 2025. Aujourd'hui, nous souhaitons vous offrir une vision plus détaillée du financement de la formation professionnelle, en vous présentant les choix stratégiques décidés par votre OPCO.

Dans cette perspective, nous avons invité Madame BRALEY d'Uniformalion à exposer les axes prioritaires de la politique transversale de l'OPCO et leur traduction en dispositifs de formation.

Nous revenons également sur les dispositifs mis en place par l'État, tels que le CPF, le CEP ou le Projet de Transition Professionnelle qui permettent aux employeurs d'avoir un rôle de co-construction, dans le but de faciliter l'accès des salariés à la formation.

Cette vision élargie du financement de la formation, que nous souhaitons partager avec vous, s'inscrit dans les orientations stratégiques 2025-2027 de la CPNEF. Ces orientations prévoient un ensemble d'actions visant à accompagner les structures dans l'optimisation des financements disponibles. En effet, les financements conventionnels ne suffisent plus à

répondre à l'ensemble des besoins de formation dans la Branche Alisfa.

Dans cette dynamique, la CPNEF a mis à jour ses brochures d'information et a organisé deux webinaires cette année, l'un à destination des employeurs, et le second aux salariés.

Enfin, pour aller au-delà des financements liés à la formation professionnelle elle-même, nous avons souhaité évoquer, en quelques lignes le Haut Degré de Solidarité (HDS) mis en place par votre Branche en soutien aux salariés et aux structures en situation de fragilité : des financements complémentaires pour mettre en place des actions de prévention collective, des services adaptés à nos métiers ou encore des aides financières directes pour des salariés.

Nous espérons que cette lettre vous fournira des repères utiles pour vous accompagner et vous permettra d'aider vos salariés à concrétiser leurs projets de formation, que ce soit par un co-financement, un accompagnement personnalisé ou simplement en les informant sur les solutions existantes.

Michel POULET,
Président de la CPNEF

Isabelle DUCHENNE,
Vice-Présidente
de la CPNEF

Se former et être accompagné : des solutions au-delà des dispositifs de la Branche

Témoignage

Comprendre la politique d'Unifformation à travers le témoignage d'Elisa BRALEY

Pour avoir une vision élargie du financement de la formation professionnelle, il est essentiel de regarder au-delà des fonds conventionnels. Dans cette optique, la CPNEF a invité Elisa BRALEY, Adjointe au directeur de la direction en charge de l'appui aux Branches professionnelles et Responsable du pôle projets et études chez Unifformation, afin de présenter les orientations stratégiques de l'OPCO en matière de formation.

Bonjour Elisa, pouvez-vous nous présenter en quelques mots votre rôle chez Unifformation ?

Je suis responsable de la mise en œuvre d'un des dispositifs légaux de la formation professionnelle : le Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés. J'accompagne les partenaires sociaux dans la définition des orientations et critères au sein de la commission paritaire dédiée, puis m'assure de leur mise en œuvre jusqu'à leur évaluation.

Pouvez-vous nous parler de la commission PDC-50 mise en place au sein de l'OPCO et de son rôle ?

La commission paritaire PDC-50 est mandatée par le conseil d'administration (CA) de l'OPCO pour le suivi et la gestion du PDC-50. Elle propose au CA des orientations et critères selon les besoins recensés et selon les missions légales confiées aux OPCO. Elle suit les enveloppes budgétaires et essaie de simplifier l'accès des plus petites structures à la formation professionnelle, à travers la mise en place du catalogue transversal par exemple.

Quelles sont les orientations stratégiques de l'OPCO Unifformation en matière de financement de la formation professionnelle ?

A travers le PDC-50 dont les versements sont entièrement mutualisés, les partenaires sociaux ont réaffirmé l'enjeu de développement de projets favorisant l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi. Il s'agit de développer les pratiques formatives, en accompagnant toutes les modalités pédagogiques, en ayant une

attention plus particulière envers les structures n'ayant pas sollicité de financement de formations depuis plus de 3 ans, et en accompagnant les transitions, mutations et l'accès à la certification.

Pouvez-vous nous présenter les grandes lignes des dispositifs mis en place dans le cadre de l'axe 1 « Favoriser la politique transversale et interBranches » ?

Le PDC-50 porte ainsi la politique transversale de formation afin de répondre à ces enjeux : un catalogue de formations transversales, le financement facilité de formations sur la transition écologique, sur la médiation sociale, mais aussi de formations permettant de repérer et lutter contre les situations d'illettrisme ou d'illectronisme. Également l'accompagnement des structures dans leurs transitions RH a été pointé comme un enjeu prioritaire et commun.

De quelle manière l'OPCO facilite-t-il l'accès à ces dispositifs pour les structures et les salariés ?

Le catalogue transversal permet un accès facilité et « clé en main » à la



©Studio Gabrelli

formation, sachant qu'il a été conçu pour répondre aux enjeux de pilotage et gestion de structures de moins de 50 salariés. Également, l'OPCO met à disposition des outils de diagnostic qui peuvent être réalisés par les structures afin de mieux définir leurs besoins en formation (<https://www.unifformation.fr/defis-d-unif>) ou mobiliser une Prestation d'appui conseil RH. Et de nombreuses réunions d'informations et webinaires sont mis en place par nos délégations régionales pour informer sur l'ensemble des dispositifs d'accompagnement (<https://www.unifformation.fr/Evenements>)

Le catalogue transversal permet un accès facilité et « clé en main » à la formation, sachant qu'il a été conçu pour répondre aux enjeux de pilotage et gestion de structures de moins de 50 salariés.

Dispositifs disponibles dans le cadre du PDC-50

Chaque adhérent de la Branche ALISFA de moins de 50 salariés peut mobiliser des prises en charge d'action de formation, répondant aux orientations fixées par le CA d'Unifformation et présentées ici.

Dispositifs mobilisables uniquement par les structures de - de 50 salariés ETP



Catalogue : Offre de Formation Nationale

17 thématiques allant des fonctions supports d'une association, au développement stratégique, à la gestion de la violence, à la sécurité, à l'introduction à l'intelligence artificielle, l'accueil et l'accompagnement des publics spécifiques...

Public éligible :

Tous salariés (sauf CDDI et CDDU). Certaines thématiques ouvertes aux dirigeants bénévoles.



Lutte contre l'illettrisme, illectronisme et acquisition de compétences clés "Les essentiels"

Actions de formation aux savoirs de base généraux (référentiel RCCSP, ANLCI) actions de formation relevant du Français Langue Etrangère (FLE), de l'alphabétisation, de la lutte contre l'illectronisme, à la sensibilisation et au repérage des salariés concernés.

Public éligible :

Salariés de niveau 3 (CAP/BEP) et infra 3 exclusivement.



Médiation Sociale

Toute action de formation portant sur l'exercice de la médiation : médiation sociale, médiation interculturelle, médiation et santé, médiation et éducation, médiation et logement.

Public éligible :

Salarié exerçant le métier de médiateur ou portant une fonction de médiation.



Accompagner la transition écologique

Toute action de formation en lien avec la transition écologique pour accompagner les mutations et transitions pour les structures dont la transition écologique n'est pas l'activité principale.

Public éligible :

Tous salariés (sauf CDDI et CDDU) et dirigeants bénévoles (dans la limite de 50% des stagiaires).



Soutenir le développement RH

Accompagnement des situations de variations conjoncturelles d'activités, développement de l'attractivité, intégration des salariés, organisation du travail, GPEC.

Public éligible :

Tous salariés (sauf CDDI et CDDU) et dirigeants bénévoles (dans la limite de 50% des stagiaires).



Formation SSCT

La formation santé, de sécurité et de conditions de travail afin d'aider à mieux décoder et prévenir les risques professionnels, analyser et améliorer les conditions de travail.

Public éligible :

Membres de la délégation du personnel du CSE, le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.



Ingénierie et parcours AFEST

Afin d'accompagner l'appropriation et le développement de l'action de formation en situation de travail (AFEST), les diagnostics Zoom AFEST réalisés par un prestataire externe référencé par Unifformation peuvent faire l'objet d'une prise en charge.

Public éligible :

Adhérents -50 salariés.

Pour toute information complémentaire et/ou pour solliciter les dispositifs, veuillez contacter la délégation Unifformation de votre territoire.

Des solutions de financement à la main des salariés pour répondre à leurs besoins de formation

Après avoir passé en revue les dispositifs financés par les fonds légaux, à solliciter auprès d'Unifformation, tournons-nous vers les dispositifs mis en place par l'État, qui permettent aux salariés d'acquérir des certifications, de renforcer leurs compétences et d'assurer leur employabilité. Déjà abordés dans nos brochures et webinaires, nous vous proposons ici un récapitulatif des principaux dispositifs.

ACCOMPAGNER LES SALARIÉS DANS LEUR ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Porte d'entrée vers d'autres dispositifs, le CEP est gratuit pour les salariés. Le parcours est personnalisé en fonction de la situation et des projets professionnels du bénéficiaire et se déroule en plusieurs étapes.

① **À noter** : Un actif sur dix a eu recours au CEP en 2023. Cinq opérateurs le dispensent (Avenirs actifs, France Travail, Apec, Réseau des missions locales, Cap emploi). Pour plus d'informations et pour trouver l'opérateur adapté, rendez-vous sur : www.mon-cep.org

FINANCER L'ACQUISITION D'UNE NOUVELLE CERTIFICATION

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF permet au salarié, à son initiative et grâce aux droits qu'il a acquis, de financer plusieurs types d'actions, telles que :

- les actions de formations certifiantes (RNCP ou RS),
- les accompagnements VAE,
- les bilans de compétences,
- le certificat Cléa,
- la formation au code de la route ou au permis de conduire,

L'employeur peut également contribuer à l'alimentation du compte CPF du salarié en l'abondant en se rendant sur le site : <https://financeurs.moncompte-formation.gouv.fr/espace-public/> Lorsqu'un employeur participe au financement d'une formation via le CPF, le salarié est exempté du ticket modérateur (102,23€ en 2025).

① **À noter** : Le gouvernement travaille sur un projet de décret visant à simplifier et sécuriser la dotation du CPF par les employeurs.



Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Le PTP permet à tout salarié souhaitant changer de métier ou de profession de financer une formation certifiante en lien avec son projet professionnel. Ce dispositif est piloté en région par les Associations Transitions Pro (ATPro), qui examinent le dossier et décident de sa recevabilité en fonction de plusieurs critères. La mobilité du salarié peut être interne ou externe. L'employeur peut également participer au financement du PTP de son salarié. Cette contribution augmente les chances du salarié d'accéder au dispositif !

① **À noter** : Selon l'Observatoire des transitions professionnelles, en 2023, 94 % des bénéficiaires ont obtenu la certification visée, et 59 % occupent désormais un poste lié à cette certification.



Au-delà de la formation... Le fonds de solidarité : des dispositifs pour accompagner les salariés et les employeurs

Depuis 2019, la Branche professionnelle s'est dotée d'un dispositif dit de Haut Degré de Solidarité, aussi appelé fonds de solidarité, qui permet aux employeurs et aux salariés de la Branche professionnelle de bénéficier de prestations telles que des aides financières, des diagnostics action, des mesures de prévention ou des services d'accompagnement. Ces fonds de solidarité sont mis en place dans le cadre de la recommandation des régimes de prévoyance et de complémentaire santé. **Pour en savoir plus, consultez :**

- Le replay du webinaire organisé et animé par les partenaires sociaux et l'OCIRP
- Les tutoriels consultables ici : <https://www.alisfa.fr/fonds-de-solidarite/>

Aides financières

Salariés

- Pour les proches aidants
- En cas de maladies graves
- Lors d'une hospitalisation
- Pour aider à l'achat de matériel pour les travailleurs en situation de handicap
- Pour du soutien scolaire

Employeurs

- Lors de la mise en œuvre du plan d'action luttant contre les risques psycho-sociaux (RPS) ou les troubles musculosquelettiques (TMS) réalisés par le prestataire,
- Lors du déplacement d'un ostéopathe ou un chiropracteur au choix de l'employeur dans la structure,
- Prise en charge financière dégressive de l'outil G2P permettant à l'employeur de réaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Services d'accompagnement/ Actions de prévention

- Avant, pendant et après une hospitalisation
- Pour les aidants d'un proche dépendant
- Dispositif de soutien psychologique
- La prévention et la réalisation d'un diagnostic des risques psycho-sociaux (RPS) ou des troubles musculosquelettiques (TMS)
- La mise en place d'un dispositif de soutien psychologique : mise en place de groupe de parole, ou cellule de crise.



01 58 46 13 45



cpnef@cpnef.com

alisfa.fr



Pour télécharger la lettre d'information : www.alisfa.fr

Alisfa : 18/22 avenue Eugène Thomas 94276 LE KREMLIN BICETRE

Syndicat employeur : Elisfa • Syndicats de salariés : CFDT Santé Sociaux - USPAOC CGT - FNAS-FO
Directeurs de la rédaction : Ana Laura GAVINA et Sébastien RIQUELME - Avec la contribution d'Unifformation • Conception graphique et impression : Emendo • ISSN : 3040-1356