

RAPPORT D'ACTIVITE 2025 DE LA CPNEF ALISFA

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION : LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI, FORMATION	2
II. LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE LA CPNEF	4
III. BILAN DES REUNIONS PARITAIRES EN 2025	6
IV. ORIENTATION 1 : FACILITER L'ACCES A LA BRANCHE	7
V. ORIENTATION 2: FAVORISER LA QUALIFICATION ET VALORISER L'ACQUISITION DE COMPETENCES DANS L'EMPLOI EN TENANT COMPTE DES EVOLUTIONS DU CONTEXTE (SOCIETAL, REGLEMENTAIRE) ET DES RESSOURCES DISPONIBLES AU SEIN DE LA BRANCHE	9
VI. ORIENTATION 3 : DEVELOPPER UNE VISION DE LA FORMATION COMPLEMENTAIRE A CELLE DES OBLIGATIONS LEGALES.....	13

I. INTRODUCTION : LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI, FORMATION

La Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation (CPNEF) de la Branche a été créée en 1990. Elle est chargée de définir et piloter la politique d'emploi et de formation en réponse aux besoins en compétences des centres sociaux et socioculturels, des espaces de vie sociale, des associations de développement social local et des établissements d'accueil de jeunes enfants.

Ses principales missions sont :

- **Analyser les besoins de formation :** La CPNEF étudie les besoins de formation de la Branche professionnelle et anticipe leurs évolutions.
- **Définir la politique de formation :** Elle élabore la politique de formation professionnelle au niveau national et régional, en fixant les priorités et les règles d'utilisation des fonds conventionnels.
- **Promouvoir l'Alternance :** La CPNEF encourage l'alternance et définit les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.
- **Participer à la création des certifications :** Elle participe au processus de création et de révision des certifications professionnelles et met en œuvre la politique de la Branche en la matière.
- **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) :** Elle met en place une démarche de GPEC au niveau de la Branche pour anticiper les besoins en termes d'emplois et de compétences.

La CPNEF est composée paritairement :

- D'un collège « employeurs » représenté par Elisfa (Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial),
- D'un collège « salariés » regroupant les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche (CFDT Santé-Sociaux, USPAOC-CGT, et FNAS FO).

La Présidence paritaire est assurée par :

- Un(e) Président(e),
- Un(e) Vice-président(e).

Pour mener à bien ses missions, la CPNEF dispose des moyens suivants :

- Des ressources financières issues de la contribution conventionnelle formation supérieure à la contribution légale et du dispositif emploi-formation (0,2%),
- D'un service technique, composée de six salarié·e·s, dédié au fonctionnement technique de la CPNEF,
- D'un Observatoire, outil d'analyse et d'aide à la décision, collectant des données sur la Branche, réalisant des études et des enquêtes sur les emplois, les métiers et les qualifications de la Branche,
- D'un réseau de référents en régions chargés de décliner les orientations prises par la CPNEF dans les territoires et au plus près des structures,
- De l'appui des services techniques de l'Opérateur de compétences (Opco) de la cohésion sociale : Uniformation.

Pour piloter l'ensemble de ses travaux, la CPNEF a mis en place des groupes de travail.

Ces instances paritaires agissent dans le cadre d'un périmètre défini par des « fiches mandats ». Ils se réunissent plusieurs fois par an et rendent compte de leurs travaux à la CPNEF. En 2025, les groupes de travail de la CPNEF sont :

- **Le Comité Technique Paritaire (CTP)** dont la mission est de réfléchir aux dispositifs de financement de la formation à mettre en place en adéquation avec les besoins des salariés et des employeurs de la Branche, et en assurer le pilotage. Ainsi, ce groupe de travail :
 - o Révise annuellement et propose à la CPNEF les règles et les procédures de prises en charge sur chaque dispositif financés par les fonds issus de la contribution conventionnelle formation et du dispositif emploi-formation (0,2%),
 - o Suit l'adaptation de ces règles en fonction des budgets disponibles, de l'évolution des besoins des salariés et des employeurs des structures et des orientations des politiques publiques,
 - o Veille à l'adéquation des règles de notre Branche avec celles de l'OPCO et le cadre légal,
 - o Instruit les dossiers de financements sur les fonds du 0.2% et tout autre dispositif conventionnel qui nécessite une décision du CTP (dans la limite des enveloppes votées en CPNEF) et en autorise le règlement financier.
- **Le Comité de pilotage des référents en régions (COPIL RR)** dont la mission est d'assurer le pilotage politique du réseau de personnes ressources en régions (référents en région), chargées de mettre en œuvre les orientations stratégiques de la Branche, définies par la CPNEF, sur les questions de gestion des compétences, de qualification, d'emploi et de formation. Ainsi, ce groupe de travail :
 - o Définit le périmètre des partenariats en région et les missions des référents en région,
 - o Est garant de la bonne application des conventions partenariales,
 - o Facilite la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la mission confiée aux partenaires,
 - o Recueille et statue sur les nouvelles demandes de développement de l'emploi et la formation en région.
- **Le Groupe Paritaire Communication (GPC)** chargé de mettre en œuvre la stratégie/le plan de communication externe de la CPNEF en mobilisant tous les outils disponibles (site internet, brochure, plaquettes, lettres d'informations, newsletters, affiches...). Ainsi, ce groupe de travail :
 - o Propose des axes stratégiques de communication et des actions à mener en fonction des orientations politiques de la CPNEF,
 - o Réfléchit aux actions à développer pour renforcer la communication auprès des cibles identifiées et propose le développement de nouveaux outils,
 - o Pilote la conception et/ou la réalisation des supports de communication externes,
 - o Assure un suivi du site internet de Branche et des évolutions à y apporter,
 - o Planifie et met en œuvre des événements
 - o Établit des partenariats cohérents permettant d'élargir la visibilité de la CPNEF.
- **Le Comité de pilotage de l'Observatoire (COPIL Observatoire)** qui pilote l'Observatoire de Branche, en charge de produire des éléments quantitatifs et qualitatifs sur l'emploi, les métiers, la formation et les compétences au sein de la Branche Alisfa. Ainsi, ce groupe de travail :
 - o Répond aux interrogations et nourri les réflexions de la CPPNI, CPNEF ou CPSP par l'exploitation des données existantes ou par la mise en place d'études ad-hoc,
 - o Suit la réalisation des études demandées, alimente, anime la réflexion politique et assure un premier niveau de validation,

- Nourri la réflexion sur le calendrier de travail de l'Observatoire et propose des thématiques à investiguer aux commissions de la Branche,
- Organise en lien avec le Groupe Paritaire Communication la diffusion et l'appropriation des études réalisées.
- Assure une veille sur le dialogue social en entreprise à travers la mission d'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective.

- **Le Comité de pilotage de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (COPIL GPEC)** dont la mission est de mener une action de veille sur les métiers et compétences dans la Branche, de définir les actions et outils à mettre en place et de travailler à leur développement. Ainsi, ce groupe de travail :

- Assure une veille prospective sur l'évolution des métiers et des compétences dans la Branche.
- Travaille à la mise en place d'outils et révise ceux déjà mis en place dans la Branche : fiches métiers, cartographie dynamique....
- Travaille à une ingénierie de formation pour faire suite aux travaux menés avec le Pôle ingénierie des certification de l'OPCO
- Mettra en œuvre l'accord qui sera négocié en CPPNI

II. LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE LA CPNEF

La CPNEF du 12 décembre 2024 a validé les orientations stratégiques pour la période 2025 – 2027 qui viennent structurer l'action de la Branche en matière d'emploi et de formation professionnelle et préciser ses priorités pour répondre aux besoins des structures et des salariés de la Branche professionnelle.

Ce document s'articule autour de trois grandes orientations :

Orientation 1 : Faciliter l'accès à la Branche

Rendre nos métiers visibles auprès de tous les publics

- Faire mieux connaître notre périmètre conventionnel en valorisant les spécificités de notre Branche et en inscrivant nos actions de communication dans la politique établie par la Branche
- Communiquer sur l'ensemble des métiers de la Branche et sur les parcours professionnels au sein de la Branche.

Accompagner l'intégration des salariés dans la Branche

- Promouvoir l'accès à tous les dispositifs existants et favoriser les expérimentations pour faciliter l'intégration de nouveaux salariés dans la Branche
- Assurer un accueil et un accompagnement de qualité des nouveaux entrants (salariés - apprentis - stagiaires)

Nouer des partenariats

- Informer régulièrement les institutions des besoins en recrutement, en formation sur les territoires
- Initier des partenariats avec les acteurs de l'emploi et de la formation : (France Travail, Missions locales, Maison de l'Emploi, Cap Emploi, conseils régionaux), les organismes de formation et CFA... pour faire connaître les métiers et les parcours dans la Branche .
- Décliner ces partenariats en région, participer à des évènements régionaux pour renforcer l'attractivité et valoriser la formation professionnelle

Orientation 2 : Favoriser la qualification et valoriser l'acquisition de compétences dans l'emploi en tenant compte des évolutions du contexte (sociétal, réglementaire) et des ressources disponibles au sein de la Branche

Favoriser les parcours qualifiant au sein de la Branche

- Faciliter l'identification de ces parcours en produisant des outils destinés aux employeurs et salariés.
- Favoriser l'utilisation de l'ensemble des fonds de la formation
- Mieux valoriser les dispositifs ne relevant pas des fonds conventionnels
- Encourager les salariés à utiliser les dispositifs à leur disposition

Renforcer les compétences des salariés en complément des parcours certifiants

- Identifier les besoins de formation notamment à partir des travaux de l'observatoire et de la GPEC
- Mettre en place une politique d'ingénierie de formation
- Accompagner les employeurs et salariés de la Branche à mobiliser les outils produits dans le cadre des travaux de la GPEC pour les aider à se situer et à faciliter les évolutions et/ou mobilités professionnelles.
- Prendre des mesures pour faciliter la montée en compétences des salariés les plus éloignés de l'accès à la formation
- Accompagner les structures de la Branche dans les mutations sociétales pouvant avoir un impact sur les besoins en compétences (environnement, numérique, rapport aux travail...)
- Favoriser, adapter et accompagner les parcours de formation pour les personnes en situation de handicap

Orientation 3 : Développer une vision de la formation complémentaire à celle des obligations légales

- Assurer la cohérence entre les financements proposés sur le dispositif emploi formation et ceux initiés par la Commission Paritaire Santé Prévoyance
- Expérimenter des actions innovantes propres aux spécificités des structures de la Branche.
- Développer les mutualisations de bonnes pratiques en révélant, en encourageant l'expertise des acteurs de la Branche.
- Valoriser l'expertise des salariés
 - o en facilitant leur participation à des jurys
 - o en facilitant toute action de partage d'expérience (ex: ambassadeurs métiers, mentorat - tutorat etc...)

III. BILAN DES REUNIONS PARITAIRES EN 2025

Au total, la CPNEF et ses groupes de travail se sont réunies 50 fois au cours de l'année 2025 :

CPNEF : 7 réunions	Comité Technique Paritaire : 7 réunions	Groupe Paritaire Communication : 5 réunions	Copil Référent Région : 7 réunions	Copil GPEC : 13 réunions	Copil Observatoire : 5 réunions	Copil Worldskills : 6 réunions
jeudi 6 février 2025	mardi 14 janvier 2025	mercredi 22 janvier 2025	jeudi 30 janvier 2025	mercredi 22 janvier 2025	mercredi 29 janvier 2025	Lundi 27 janvier 2025
jeudi 3 avril 2025	jeudi 20 mars 2025	mercredi 26 mars 2025	jeudi 6 mars 2025	jeudi 23 janvier 2025	jeudi 27 mars 2025	lundi 31 mars 2025
mercredi 21 mai 2025	jeudi 15 mai 2025	jeudi 19 juin 2025	vendredi 16 mai 2025	jeudi 20 février 2025	mercredi 11 juin 2025	Lundi 5 mai 2025
mercredi 9 juillet 2025	mardi 24 juin 2025	vendredi 7 novembre 2025	mercredi 2 juillet 2025	lundi 3 mars 2025	mercredi 1 octobre 2025	Lundi 2 juin 2025
jeudi 10 juillet 2025	jeudi 25 septembre 2025	jeudi 4 décembre 2025	mercredi 24 septembre 2025	lundi 24 mars 2025	mercredi 10 décembre 2025	Lundi 7 juillet 2025
jeudi 9 octobre 2025	lundi 4 novembre 2025		vendredi 6 novembre 2025	jeudi 10 avril 2025		Vendredi 29 août 2025
jeudi 11 décembre 2025	vendredi 12 décembre 2025		mercredi 9 décembre 2025	lundi 5 mai 2025		
				jeudi 5 juin 2025		
				samedi 17 mai 2025		
				lundi 7 juillet 2025		
				mercredi 3 septembre 2025		
				vendredi 3 octobre 2025		
				jeudi 30 octobre 2025		

IV. ORIENTATION 1 : FACILITER L'ACCÈS A LA BRANCHE

Participation de la CPNEF Alisfa aux Worldskills France 2025

Dans le cadre de la mission qu'elle s'est fixée de rendre visibles les métiers de la Branche auprès de tous les publics, la CPNEF Alisfa a participé aux WorldSkills, les Jeux olympiques des métiers, dont l'objectif est de valoriser les métiers et les compétences associées. L'événement s'est tenu à Marseille du 16 au 18 octobre 2025.

Avec le soutien d'Uniformation, la CPNEF Alisfa avait pour mission de promouvoir, de manière ludique et attractive, les métiers de la petite enfance dans le cadre d'un événement rassemblant un public très majoritairement jeune.



Ainsi, dans un décor de crèche reconstitué, composé de meubles géants permettant de voir le monde à hauteur d'enfant, la CPNEF Alisfa a présenté les métiers de la petite enfance à travers plusieurs dispositifs :

- La mobilisation de 11 professionnels de la région PACA, venus témoigner de leur métier en tant qu'ambassadeurs. Ils ont animé des ateliers ludiques (ateliers sensoriels, fabrication de pâte à modeler, etc.), favorisant l'échange avec les visiteurs et permettant de répondre à leurs questions sur les métiers.
- La mise en place d'animations numériques, comprenant :
 - o des casques de réalité virtuelle mis à disposition par Uniformation ;
 - o un jeu vidéo sur tablette, proposé en démonstration, autour du métier d'animateur petite enfance ;
 - o un quiz interactif, permettant de jouer jusqu'à quatre participants, destiné à valoriser les métiers de la petite enfance et à déconstruire certains stéréotypes.
- La présence d'un facilitateur graphique, chargé de :
 - o concevoir en amont des fiches métiers géantes, mises à disposition des visiteurs tout au long des trois jours et utilisées comme supports lors des ateliers de présentation des métiers ;
 - o capter les temps forts, illustrer les échanges et représenter visuellement les perceptions liées aux métiers de la petite enfance, avec une restitution affichée en direct sur le stand.



Au total, de très nombreux visiteurs ont été accueillis sur le stand durant ces trois journées. À l'échelle de l'ensemble de l'événement, et grâce à la mobilisation des équipes des rectorats, des établissements scolaires et des collèges de la région, près de 40 000 visiteurs ont été recensés, dont 25 000 scolaires.

Travail de formalisation de fiches métiers

Afin d'accroître la visibilité et de renforcer l'attractivité des métiers de la Branche, la CPNEF Alisfa a travaillé tout au long de l'année 2025 à la rédaction et à la formalisation de 25 fiches métiers. Celles-ci sont destinées à être diffusées auprès des salariés et des employeurs des structures de la Branche, du grand public (étudiants, demandeurs d'emploi, salariés d'autres secteurs, etc.), mais également auprès des acteurs et prescripteurs de l'emploi et de l'orientation (France Travail, Missions locales, APEC, Cap Emploi, opérateurs de CEP ou de bilans de compétences, etc.) ainsi que des partenaires institutionnels (services de l'État, Régions, municipalités, France Compétences, etc.).

Ces fiches métiers viennent compléter la cartographie des compétences publiée plus tôt dans l'année. Là où cette dernière se concentre sur les compétences attendues pour chaque métier ainsi que sur les passerelles professionnelles possibles, les fiches métiers proposent une approche plus descriptive. Elles détaillent notamment les missions exercées, les conditions d'emploi au sein de la Branche, les diplômes requis ou recommandés, et donnent la parole aux salariés afin qu'ils présentent eux-mêmes leur métier et le sens qu'ils y trouvent.



Autres actions en lien avec l'orientation 1

Par ailleurs, la CPNEF Alisfa a participé à des actions de présentation des métiers de la Branche au sein de collèges et de lycées, grâce à la mobilisation de ses référents en région.

À l'échelle régionale, elle a également pris part aux différentes instances territoriales par l'intermédiaire de ses référents en région, agissant en tant que relais techniques, et/ou de ses binômes paritaires territoriaux, assurant un rôle de relais politiques locaux.

Les partenaires sociaux de la CPNEF se sont en effet organisés en binômes territoriaux. Pour chaque région, un représentant de l'une des trois organisations syndicales de salariés de la Branche et un représentant d'Elisfa pour les employeurs sont mobilisés afin de porter la parole politique de la CPNEF, en articulation avec les référents en région, qui apportent pour leur part leur expertise technique.

Enfin, dans l'objectif de faciliter l'intégration des salariés au sein de la Branche, la CPNEF Alisfa a poursuivi son action de promotion des formations destinées aux tuteurs, proposées dans le cadre du Catalogue national transversal de l'OPCO Unification.

V. ORIENTATION 2 : FAVORISER LA QUALIFICATION ET VALORISER L'ACQUISITION DE COMPETENCES DANS L'EMPLOI EN TENANT COMPTE DES EVOLUTIONS DU CONTEXTE (SOCIETAL, REGLEMENTAIRE) ET DES RESSOURCES DISPONIBLES AU SEIN DE LA BRANCHE

Bilan des financements sur les fonds conventionnels

Dans le cadre de ses missions, la CPNEF Alisfa pilote la gestion des ressources financières issues :

- de la contribution conventionnelle à la formation professionnelle (1,55 % de la masse salariale brute pour les structures de moins de 11 salariés et 1,10 % pour celles de 11 salariés et plus) ;
- du dispositif Emploi-Formation (0,2 % de la masse salariale brute).

Ces deux contributions sont collectées par l'opérateur de compétences (OPCO) de la Branche, Unformation, auprès de l'ensemble des structures couvertes par le champ d'application de la Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (Alisfa).

Depuis 2023, les dépenses engagées sur les fonds conventionnels excèdent le niveau de la collecte. Cette situation s'explique à la fois par une meilleure appropriation des dispositifs par les structures de la Branche et par la diminution continue des financements alloués par l'État au plan de développement des compétences. Cette baisse conduit la CPNEF à prendre le relais du financement sur ses propres fonds conventionnels.

Dans ce contexte, la CPNEF a engagé, dès 2024, une révision de ses critères de prise en charge. Celle-ci s'est traduite par le plafonnement du nombre annuel de demandes d'aides financières (DAF) financables, une révision à la baisse des modalités de prise en charge des départs en formation certifiante, ainsi que par une priorité donnée aux dispositifs favorisant les formations collectives, qu'elles soient organisées au sein d'une même structure ou entre plusieurs structures.

En 2025, les dispositifs financés sur les fonds conventionnels ont permis le départ en formation de plus de 43 000 stagiaires de la Branche. Parmi eux, plus de 36 000 ont suivi des formations collectives, en intra-structure ou en inter-structures, témoignant de l'appropriation effective de ces dispositifs par les acteurs du secteur. Environ 400 départs en formation ont concerné l'obtention d'une certification, dans le cadre de la Pro-A ou via des DAF certifiantes.

En termes financiers, près de 23 millions d'euros ont été engagés sur les fonds conventionnels, pour une collecte nette estimée à 13,9 millions d'euros. Si ce montant engagé ne correspond pas strictement au niveau des dépenses réelles — certains projets de formation pouvant être annulés ou réajustés —, les dépenses demeureront supérieures au niveau de la collecte. La poursuite de la révision des critères de prise en charge apparaît donc nécessaire afin de tendre vers un meilleur équilibre entre les dépenses et les recettes.

Soutien au diplôme universitaire « Participation et mobilisation citoyenne » dispensé par le CNAM

En 2025, la CPNEF Alisfa a choisi de soutenir le nouveau diplôme universitaire (DU) du CNAM (Conservatoire national des arts et métiers) intitulé « Participation et mobilisation citoyenne », en cohérence avec son engagement en faveur du développement des compétences et de la promotion de la participation citoyenne. À ce titre, la CPNEF a conclu une convention de partenariat avec le CNAM afin d'assurer la prise en charge des frais d'inscription de l'ensemble des participants issus de structures relevant de la Branche Alisfa. Par ailleurs, un financement spécifique a été mobilisé au titre du dispositif Emploi-Formation (0,2 %) pour couvrir les frais annexes des stagiaires (transport, hébergement et restauration).

Cette formation a pour objectif de doter les professionnels des outils nécessaires pour accompagner efficacement les démarches de mobilisation citoyenne et renforcer le pouvoir d'agir collectif. Elle s'appuie sur une pédagogie active, combinant apports théoriques, échanges de pratiques, outils opérationnels et mises en situation. Dans ce cadre, les stagiaires sont amenés à travailler sur un projet personnel de participation ou de mobilisation citoyenne, en lien avec leur contexte professionnel.

La communication sur les dispositifs mis en place

Afin d'informer efficacement sur les dispositifs déployés pour l'année 2025, la CPNEF a mis en œuvre plusieurs actions de communication, notamment :

- La mise à jour du tableau général des règles de financement de la formation professionnelle,
- L'actualisation du contenu et du design des brochures à destination des employeurs et des salariés, afin de garantir une information claire et adaptée aux besoins de chacun,
- La diffusion d'une nouvelle affiche auprès de l'ensemble des structures de la Branche pour valoriser la brochure destinée aux salariés et encourager son appropriation.

En complément de ces supports, la CPNEF a organisé deux webinaires en 2025 :

- Comme en 2024, un webinaire à destination des employeurs, consacré à la présentation des règles de financement 2025,
- Un nouveau webinaire spécifiquement destiné aux salariés, permettant de consacrer un temps d'information à ce public. Ce webinaire a également permis d'informer sur les règles de financements 2025, mais sous un angle différent, en mettant particulièrement l'accent sur les dispositifs accessibles directement aux salariés et sur les possibilités de co-construction avec leur employeur.

Le webinaire à destination des employeurs a réuni 273 participants et donné lieu à 50 questions, confirmant l'intérêt des structures pour ce format d'échange. Le webinaire à destination des salariés a, quant à lui, rassemblé 150 participants et suscité 21 questions.

Ces temps d'information et d'échange ont permis de renforcer la communication de proximité, de clarifier les dispositifs existants et de répondre aux interrogations opérationnelles des différents publics. Ils ont également contribué à orienter les employeurs vers les réunions d'information collectives organisées par les Référents en Régions.

L'ensemble des supports de communication actualisés en 2025, ainsi que les replays des webinaires, ont été mis à disposition sur le site internet de la Branche.

Enfin, la communication de la CPNEF s'est également appuyée sur l'envoi de 39 newsletters et de 3 lettres d'information :

Janvier 2025

Les financements 2025

Avril 2025	Se former et être accompagné : Des solutions au-delà des dispositifs de Branche
Septembre 2025	La VAE

Dans le cadre de leur mission, en 2025, les Référents en Région ont animé 60 réunions d'informations collectives sur une très grande partie du territoire hexagonal à la rencontre des structures de la Branche afin d'informer sur les dispositifs de formation et les règles applicables chaque année. Ceci en collaboration étroite avec les délégations régionales d'Uniformation. Ces 60 réunions d'informations sont réparties en réunions en présentiel pour 39 d'entre elles et en visioconférence pour 21 autres.

Les RR animent également des ateliers thématiques collectifs en ciblant un sujet précis à développer tel que le FNE, les formations certifiantes, les projets innovants, l'optimisation de son Plan de Développement des Compétences, la VAE, les freins au départ en formation...

En 2025, 57 ateliers ont été organisés sur l'ensemble du territoire par les différents RR.

Ce qui a rassemblé au total de ces réunions et ateliers collectifs 1355 participants !

L'année 2025 a été marquée également par l'ouverture de la mission RR en Corse. Ceci afin de répondre aux besoins d'accompagnement des structures sur l'ensemble des territoires.

Enfin, au cours de cette année 2025, une expérimentation à l'initiative de 3 RR, validée par la CPNEF, a vu le jour : Journées de sensibilisation à la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. L'objectif de ces ateliers était de promouvoir la mise en place d'une démarche de GPEC pour mieux anticiper les besoins en recrutement et en formation. Ils ont rassemblé 23 structures et 25 participants sur deux territoires, l'Auvergne et Midi Pyrénées.

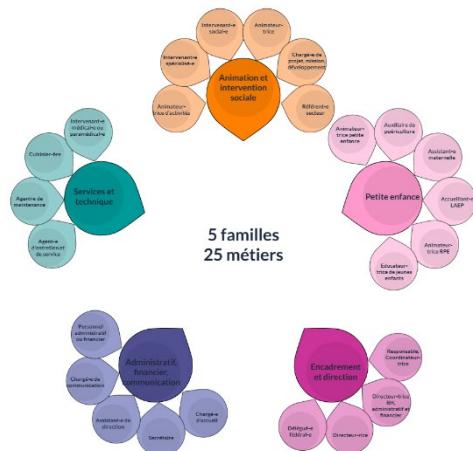
Finalisation de la cartographie des compétences

En 2025, la CPNEF a achevé ses travaux de formalisation de la cartographie des compétences des métiers de la Branche Alisfa. Cet outil s'inscrit dans une démarche visant à mettre à disposition des employeurs et des salariés de la Branche des ressources facilitant la compréhension des métiers et l'accompagnement des évolutions professionnelles.

Après avoir identifié les métiers concernés par cette cartographie, un travail approfondi a été mené au sein du COPIL GPEC afin d'affiner la liste des compétences et leurs libellés. Cette étape a permis de s'assurer de leur adéquation avec les réalités du secteur et de procéder à leur rattachement aux différents métiers identifiés.

L'outil de cartographie dynamique a ensuite été développé et enrichi en lien avec les partenaires sociaux, jusqu'à sa validation finale.

La cartographie a enfin été mise en ligne sur le site de la Branche, dans la rubrique Emploi et formation / Métiers et parcours. Des actions de communication ont par ailleurs été déployées auprès des structures afin d'en assurer la diffusion et l'appropriation.



Mesure des pratiques formatives des employeurs et salariés

En 2025, la CPNEF a sollicité l'Observatoire de Branche pour réaliser une étude sur les pratiques de formation dans la Branche. Cette étude s'est déroulée du 27 novembre au 19 décembre 2025. En s'adressant aux employeurs et aux salariés, cette étude vise à répondre à 3 objectifs :

- ⇒ Comprendre les pratiques des salariés et des employeurs en matière de formation
- ⇒ Evaluer leur connaissance des dispositifs en général
- ⇒ Mesurer l'efficience des dispositifs et l'efficacité de la communication autour de ces derniers

Les résultats de l'étude vont permettre aux différents groupes de travail de la CPNEF de disposer d'éléments d'analyse pour améliorer les dispositifs mis en place et renforcer la communication auprès des différents employeurs et salariés.

Au total, c'est 246 employeurs qui ont répondu au questionnaire employeurs et 708 salariés qui ont répondu au questionnaire salariés.

D'autres travaux ont été réalisés en 2025 par l'Observatoire à commencer par l'étude sur l'entretien professionnel – vague 2, l'étude sur le travail à temps partiel, la production de données sur le handicap, l'étude sur le travail de nuit et le travail annuel sur le bilan des accords d'entreprises.

VI. ORIENTATION 3 : DEVELOPPER UNE VISION DE LA FORMATION COMPLEMENTAIRE A CELLE DES OBLIGATIONS LEGALES

Bilan des financements sur le dispositif Emploi-Formation

Les fonds du 0.2% ont permis de financer 4 types de dispositifs exceptionnels en 2025. Ces dispositifs, bien qu'ils visent l'acquisition de compétences, ne peuvent bénéficier d'une prise en charge par l'OPCO car ils ne répondent pas à la définition légale d'une action de formation.

Au total 1 087 structures et 13 519 participants (salariés et bénévoles) ont bénéficié de ces dispositifs.

	Enveloppe budgétaire globale tous dispositifs confondus	Nombre de dossiers accordés	Nombre de structures concernés	Nombre de participants
Analyse des Pratiques Professionnelles	1 247 066€	1351 APP classique : 1126 APP direction : 225	870	8 878 salariés
Frais d'inscription Colloques conférences séminaire	59 379€	84	75	439 salariés 8 bénévoles
Soutien colloques conférences séminaire	239 111€	29	22 organisateurs	3 426 salariés
Recours	252 200€	137	120	757 salariés 11 bénévoles
Total	1 797 756€	1 601	1 087	13 519

Données au 9 février 2026

Pour accompagner à la mobilisation de ces fonds, une **permanence téléphonique** est ouverte tous les mardis et jeudi matins, de 9h à 12h30.

Au total, **434 appels ont été reçus en 2025** :

1 ^{er} trimestre 2025	178 appels
2 ^{ème} trimestre 2025	90 appels
3 ^{ème} trimestre 2025	65 appels
4 ^{ème} trimestre 2025	101 appels

Le service technique de la CPNEF est également joignable par mail à l'adresse cpnef@cpnef.com. A travers ce canal, sur l'ensemble de l'année 2025, **2 530 mails ont été traités par le service technique**.

Autres actions en lien avec l'orientation 3

Pour valoriser l'ensemble des dispositifs mis en place par la Branche, la CPNEF Alisfa s'est attachée à intégrer dans ses communications des focus spécifiques sur le Haut Degré de Solidarité mis en place par la Commission Paritaire Santé et Prévoyance.