OBSERVATOIRE EMPLOI FORMATION

CPNEF ALISFA Commission paritaire nationale Emploi Formation



LA FORMATION DANS LA BRANCHE ALISFA

2026

En fin d'année 2025, la première enquête sur la formation dans la Branche Alisfa (Acteurs du lien social et familial) a été réalisée par l'Observatoire de Branche.

Cette étude visait à offrir à la CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation) une vision complète sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés au sein de la Branche (en allant au-delà des dispositifs financés par l'OPCO Uniformation ou en direct par la CPNEF), de mesurer leurs connaissances des dispositifs existants, d'évaluer les besoins des salariés en termes de formation et d'identifier les freins rencontrés tant par les employeurs que par les salariés.

DES DÉPARTS EN FORMATION NOMBREUX DANS LA BRANCHE ALISFA

Lorsqu'on les interroge, 95 % des employeurs déclarent avoir fait bénéficier au moins un salarié d'une formation au cours de l'année 2025.

Sur l'année, dans l'ensemble des structures de la Branche, ce sont 63 % des salariés qui sont partis en formation. Ces derniers ont bénéficié en moyenne de 1,7 formation par salarié sur l'année.

Ces départs en formation sont encore plus courants dans les établissements d'accueil de jeunes enfants où 77 % des salariés sont partis en formation au cours de l'année 2025.

L'étude menée auprès des salariés eux-mêmes a révélé que **sur les trois dernières années, 87% des salariés de la branche Alisfa avaient suivi au moins une formation.** Ce chiffre intègre les formations qu'un salarié a pu réaliser à son initiative sans qu'elle n'ait nécessairement de lien avec son emploi.

Dans ce cadre, 7 % des formations réalisées n'avaient pas de lien avec l'emploi du salarié. Par ailleurs, les salariés déclaraient être à l'initiative de 46 % des formations réalisées, ce qui montre que les salariés sont actifs dans la gestion de leur parcours professionnel.

95%
des employeurs ont envoyé au moins un salarié en formation en 2025

87%
des salariés de la branche Alisfa ont suivi au moins une formation entre 2023 et 2025

En analysant les résultats par familles de métiers, nous mesurons quelques différences, même si dans tous les cas, une grande majorité des salariés a suivi au moins une formation au cours des trois dernières années :

Part de salariés partis en formation entre 2023 et 2025 par famille de métiers

	Petite enfance	Encadrement et direction	Services et technique	Animation sociale et socioculturelle	Administratif et financier
	92%	88%	86%	85%	77%
Nombre moyen de formations suivies sur les 3 années	4,5 formations	4,8 formations	5,3 formations	3,3 formations	3,5 formations
Durée moyenne des formations (en jours)	1,6 jour	2,6 jours	2 jours	5,4 jours	2,6 jours

Nous constatons en revanche une variation importante en termes de nombre de formations par salarié en fonction de la famille de métiers : environ cinq formations en moyenne pour les familles « Petite enfance », « Encadrement et direction » et « Services techniques » contre environ trois pour les familles « Animation sociale et socioculturelle » et « Administratif et financier ».

Un autre écart important concerne la durée de ces formations. Si une part importante des formations suivies durent entre un et deux jours, nous mesurons une durée moyenne nettement supérieure pour la famille « Animation sociale et socioculturelle » par rapport aux autres familles. Cela est à mettre en lien avec un accès à des formations certifiantes et diplômantes plus courant dans la filière animation.



FOCUS

Ces chiffres font pleinement écho à la politique de la CPNEF Alisfa de soutien aux départs en formation et rejoignent les données fournies par notre Opérateur de Compétences (OPCO), Uniformation : Près de 56 000 départs en formation financés en 2025 dont plus de 42 000 uniquement via les dispositifs conventionnels mis en place par la CPNEF. Au total, ce sont plus de 22 millions d'euros qui ont été mobilisés en 2025 sur les fonds conventionnels pour financer des départs en formation.

THÉMATIQUES DES FORMATIONS SUIVIES

Entre 2023 et 2025, les trois thématiques de formation que l'on retrouve le plus étaient :

Santé, hygiène et sécurité

Formation premiers secours / Formation Sauveteur Secouriste du Travail / Formation incendie, manipulation extincteurs / Formation premiers secours en santé mentale/ HACCP (méthode de maîtrise de la sécurité sanitaire des denrées alimentaires) / AFGSU (Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence), etc.

Connaissance et compétences éducatives et pédagogiques

Nature, environnement, transition écologique, développement durable / Langue des signes et communication gestuelle / Neurosciences / Inclusion, égalité et lutte contre les discriminations / Approche snoezelen / Emotions du jeune enfant / « Aller vers » etc.

Accueil et accompagnement des publics

Accueil du jeune enfant / Parentalité et accompagnement des familles / Accueil inclusif / Ecoute active etc.

Les formations suivies sont fortement liées aux missions exercées bien que la thématique « Santé, hygiène et sécurité » soit transversale à l'ensemble des familles de métiers.

QUELS DISPOSITIFS POUR FINANCER LES DÉPARTS EN FORMATION ?

Les dispositifs mobilisés par les employeurs

Pour financer les départs en formation, **les employeurs de la Branche Alisfa mobilisent presque exclusivement les dispositifs transitant par l'OPCO ou directement par la CPNEF.**

Dans le détail, **le dispositif de demande d'aide financière (DAF) se présente sans surprise comme étant le dispositif le plus connu et le plus utilisé par les employeurs avec plus de 9 structures sur 10 qui l'ont utilisé pour financer des départs en formation.**
Sont ensuite cités par près de 4 structures sur 10 les **dispositifs pilotés en direct par la CPNEF** finançant les actions d'analyse des pratiques professionnelles et les projets innovants. Un taux à peu près équivalent à celui des **Actions collectives territoriales (ACT)** permettant le départ sur une action de salariés venant de structures différentes.
Le **catalogue transversal, clé en main, d'Uniformation** est en revanche utilisé par seulement 1 structure sur 5 malgré sa simplicité d'utilisation.

Les autres dispositifs pouvant transiter par d'autres financeurs sont utilisés de façon nettement plus marginale. Ainsi, les financements pouvant être mis en place par la Caisse d'allocations familiales (CAF) sont mobilisés par 9% des structures, ceux proposés par des collectivités locales par 6% des structures et enfin très peu de structures ont déclaré avoir mobilisé des fonds européens pour financer des départs en formation.

Le cofinancement des dispositifs mobilisables à l'initiative des salariés demeure également peu répandu : 8% des structures déclarent avoir cofinancé le Compte personnel de formation (CPF) d'un salarié et 7% un Projet de transition professionnelle (PTP), piloté au niveau régional par les Associations Transition Pro.

93%
des employeurs ont mobilisé une DAF pour financer un départ en formation en 2025

Il est à noter que le fait de cofinancer le CPF d'un salarié permet à ce dernier de le dispenser de payer la participation financière obligatoire de 150€ (somme forfaitaire à verser pour toute mobilisation des fonds du CPF). Le cofinancement du Projet de Transition Professionnelle permet, quant à lui, d'augmenter les chances que le dossier soit accepté par l'Association Transition Pro qui l'instruira.

Les dispositifs mobilisés par les salariés

Dans la Branche Alisfa, 71% des salariés déclarent avoir créé leur espace en ligne CPF (Compte Personnel de Formation) sur le site Mon compte formation. Ce sont donc encore 29% des salariés qui n'ont pas ouvert leur CPF et qui ne peuvent pas bénéficier de ce financement pour partir en formation. Par ailleurs seuls 37% des salariés déclarent bien connaître ce dispositif. Un taux qui monte à 49% pour les salariés appartenant à la famille de métiers « Encadrement et direction » mais qui n'est que de 14% pour les salariés de la famille « Services et technique ».
Au final, le CPF n'a été mobilisé que par 6% des salariés pour financer des formations réalisées entre 2023 et 2025.
Pour ce qui est du Projet de Transition Professionnel (PTP), seuls 8% des salariés déclarent bien connaitre ce dispositif qui permet le financement d'actions certifiantes avec une prise en charge à la fois des coûts pédagogiques mais aussi de certains frais annexes et de la rémunération du salarié. Ce sont même 63% des salariés qui déclarent ne jamais en avoir entendu parler.

Logiquement, il est peu mobilisé : **1% des salariés déclarent avoir mobilisé le PTP pour une formation réalisée entre 2023 et 2025.**

29%
des salariés n'ont pas encore ouvert leur CPF



FOCUS

D'après les données transmises par la Caisse des Dépôts et Consignations (gestionnaire du Compte Personnel de Formation), en 2025, 2 466 dossiers ont été financés via le CPF pour des salariés de la branche Alisfa pour un montant total engagé de 4,3 millions d'euros.
Le coût moyen des actions financées est de 1718€.

Dans le détail, le CPF a permis le financement du permis de conduire (28%), d'actions de Validation des Acquis de l'Expérience (24%), de formations inscrites au Répertoire Spécifique (21%) ou au Répertoire National des Certifications Professionnelles (15%) et de Bilans de compétences (12%).

UNE CONNAISSANCE CONTRASTÉE DES OUTILS DE COMMUNICATION MIS EN PLACE PAR LA CPNEF

Le site Internet de la Branche est connu par une grande majorité des employeurs : 95% dont 42% qui le visitent régulièrement.
En revanche, 66% des salariés ne connaissent pas le site de Branche. Cela montre que ce site a besoin d'être davantage mis en avant auprès des salariés, notamment car il permet l'accès à plusieurs outils et ressources aussi bien à destination des employeurs que des salariés (Actualités de la Branche et de ses instances, convention collective, outils Métiers et Compétences (GPEC), présentation des dispositifs de financement de la formation professionnelle, informations sur les financements mobilisables via le Haut Degré de Solidarité, kit de l'entretien professionnel, etc.).

En s'intéressant de plus près aux **supports de communication de la CPNEF** présentant les différents financements de la formation professionnelle mobilisables par les employeurs et les salariés (brochures numériques, tableau des règles de financement, webinaires), on constate que ces supports sont **dans l'ensemble bien connus des employeurs.**
En revanche, ils sont peu connus des salariés : seulement 18% d'entre eux déclarent connaître la brochure numérique et le webinaire annuel qui leur sont consacrés.

Les employeurs ont toute leur place dans ce travail de relais de l'information : l'employeur ou le service RH de la structure est cité par 49% des salariés, en faisant le principal canal de découverte des dispositifs de financement de la formation professionnelle. Sont ensuite cités le bouche à oreille (par les collègues ou les relations personnelles) par 35% des salariés et internet par 27% d'entre eux.
Et en effet, **68% des employeurs déclarent avoir relayé les communications mises en place par la CPNEF à leurs équipes.** Pour les accompagner dans cette mission de transmission de l'information, cette dernière met à disposition des employeurs une affiche prête à l'emploi qui n'est actuellement utilisée que par 28% d'entre eux.

Des supports de communication bien connus des employeurs mais encore trop peu par les salariés



Quels freins pour les départs en formation ?

La majorité des salariés (51%) déclarent n'avoir rencontré aucune difficulté pour accéder à une formation via leur employeur. Parmi ceux qui ont rencontré des obstacles, les principales difficultés concernent les **contraintes de planning ou le manque de personnel dans la structure** (32%), loin devant le **manque d'information et la distance géographique** (15% chacun).
Dans le cadre d'une démarche personnelle, près de la moitié des salariés (46%) indiquent n'avoir rencontré aucune difficulté pour accéder à une formation. Pour les autres, le **principal frein est le coût de la formation** (32%), suivi de la **distance géographique** (21%) et d'une **offre de formation jugée inadaptée** (16%).

Faisant écho aux réponses des salariés, **pour ce qui est des freins cités par les employeurs, le premier qui apparaît est le manque de possibilité de remplacement dans les équipes pour pouvoir libérer les salariés** (cité par 52% des employeurs). Sont ensuite cités le **manque de financements et des restes à charge trop importants (23%), une offre de formation sur le territoire peu adaptée aux besoins** (23%), la **distance géographique** jugée trop importante pour accéder aux formations (20%) et enfin la **faible demande des salariés** pour partir en formation (20%).

RÔLE DE LA CPNEF ET DE L'OPCO

La Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation (CPNEF) de la Branche Alisfa est une instance de dialogue social en charge de définir et piloter la politique d'emploi et de formation en réponse aux besoins en qualifications et compétences des centres sociaux et socioculturels, espaces de vie sociale, associations de développement social local et établissements d'accueil de jeunes enfants répartis sur l'ensemble du territoire.

Ses rapports d'activité sont consultables sur le site de la Branche : www.alisfa.fr/emploi-et-formation/a-cpnef/rapport-d-activite-de-la-cpnef

L'Opérateur de Compétences de la Branche est Uniformation, OPCO de la cohésion sociale. C'est par lui que transite la plupart des dispositifs de financement de la formation définis en CPNEF. Au quotidien, il assure auprès des structures de la Branche un service de proximité et les accompagne dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation, notamment au regard des mutations économiques, techniques et écologiques.

LIENS UTILES

Site de la branche Alisfa : www.alisfa.fr
Les ressources publiées par la CPNEF sont disponibles dans la section « Emploi et Formation »

Catalogue Transversal Uniformation clé en main :
www.uniformation.fr/formations

Site pour ouvrir et gérer son Compte Personnel de Formation :
www.moncompteformation.gouv.fr

Site des Association Transition Pro pour en savoir plus sur le Projet de Transition Professionnelle :
www.transitionspro.fr

MÉTHODOLOGIE

Etude quantitative menée sur la base d'une enquête en ligne du 27 novembre au 19 décembre 2025 auprès de 246 employeurs et 708 salariés de la Branche Alisfa (Acteurs du lien social et familial).
Les résultats ont ensuite été pondérés pour être représentatifs de la Branche.

Répartition des réponses des employeurs par type de structure :

- **44%** Etablissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE)
- **39%** Centres sociaux et socioculturels
- **11%** Associations de développement Social Local (ADSL) et Espace de Vie Sociale (EVS)
- **7%** Fédérations

Répartition des réponses des salariés par famille de métiers :

- **34%** Encadrement et direction
- **23%** Animation sociale et socioculturelle
- **20%** Petite enfance
- **18%** Administratif et financier
- **5%** Services et technique

Pour compléter cette première enquête, une deuxième phase qualitative sera mise en place afin d'approfondir les résultats.

01 58 46 13 45
cpnef@cpnef.com

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 : Reine d'Or RAKOTO et Sébastien RIQUELME • Conception graphique et impression : Emendo • ISSN : 3040-1356

Pour en savoir plus sur les métiers de la Branche Alisfa

Conception graphique : emendo.fr - Photos : ALISFA - alisfa.fr - Ne pas jeter sur la voie publique - septembre 2026 **Une publication paritaire**