

Formaliser un départ en formation

**POUR LES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS
SOUS CONTRAT
DES BRANCHES EPNL et OEFMT**



MàJ 2 avril 2026

formation@branche-eeep.org



A quoi sert ce document ?

L'Interbranches des Etablissements d'Enseignement Privés (EEP) - branche de l'enseignement privé non-lucratif EPNL et branche de l'enseignement privé agricole OEFMT - met à disposition des établissements ce document afin de faciliter les départs en formation des salariés de droit privé. Pour mieux comprendre les dispositifs de financement existants, ainsi que la démarche administrative, nous vous proposons :

- Une courte explication de chacun des dispositifs ;
- Les infographies qui accompagnent votre situation particulière (établissement de moins de 50 salariés (M50) en équivalent temps plein (ETP), établissement de moins de 11 salariés (M11) en ETP) ;
- Les références vers les documents, webinaires et guides pour faciliter chacune des étapes de la démarche ;
- Les annexes : le chemin de vie du dossier et la checklist du départ en formation.

Pourquoi former ses salariés ?

La formation professionnelle est un enjeu majeur pour les établissements tant pour assurer la montée en compétences des salariés que pour anticiper les besoins de montée en compétences et les évolutions des emplois. Elle permet de sécuriser les parcours professionnels des salariés, de renforcer leur implication, de les valoriser et de les fidéliser.

Il s'agit également d'une obligation légale réaffirmée par la loi **du 24 octobre 2025** qui crée la **période de reconversion**, un nouveau dispositif accessible à tout salarié pour acquérir une certification ou des blocs de compétences (actions de formation de 150 à 450 heures). La loi refond également l'Entretien professionnel qui devient l'**Entretien de Parcours Professionnel** (EPP).

Pour former les salariés, il est impératif de connaître les différents dispositifs que ce soit le Plan de développement des compétences, le Compte Personnel de Formation (CPF), l'Alternance, le bilan de compétences ... ; mais aussi les outils prospectifs comme les études métiers portées par l'Interbranches EEP (fiches métiers, cartographie des emplois repères, référentiels de compétences ...) qui aident à identifier les besoins en formation et à construire les fiches de poste.

Versement de la contribution légale et de la contribution conventionnelle

1. La CUFPA (définition)

Le financement de la formation professionnelle repose sur la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (**CUFPA**) qui est due par toutes les entreprises (**cadre légal**). La **CUFPA** est composée de la taxe d'apprentissage (TA) et de la contribution à la formation (CFP).

Le taux varie selon l'effectif :

- 0,55% de la masse salariale (MS) pour les moins de 11 salariés ;
- 1% de la masse salariale (MS) pour celles de 11 et plus.

Les Urssaf collectent la CUFPA directement auprès des employeurs via la DSN.

Elles reversent ensuite les fonds à France compétences qui les répartit entre les acteurs de la formation dont les OPCO, la Caisse des dépôts...

2. La contribution conventionnelle (Capital compétences)

Cette contribution est complétée par le versement de la **contribution conventionnelle Capital compétences** (**cadre conventionnel**). Le taux est de 0,3% de la MS N-1 quel que soit l'effectif. AKTO est le collecteur de cette contribution.

Pour en savoir plus consultez :

- Règles de prise en charge 2026 sur le site AKTO [RDG 2026](#)
- [Obligation de formation \(article Isidoor\)](#)
- [Les acteurs de la formation professionnelle dans nos établissements](#)

Quand décider de former un salarié ?

Vous pouvez décider de former un salarié à votre initiative ou à la sienne.

En **vigueur jusqu'au 1er octobre 2026***, l'**entretien professionnel est obligatoire et doit avoir lieu** :

- **Tous les 2 ans pour les salariés de l'enseignement privé agricole ;**
- **Tous les 3 ans pour les salariés de l'enseignement privé non-lucratif ;**
- **Au retour d'un arrêt maladie de + de 6 mois, d'un congé maternité ou parental, de proche aidant, sabbatique, d'un mandat syndical ...**

C'est l'occasion d'échanger avec le salarié et d'envisager les perspectives de son évolution professionnelle et les formations qui peuvent y contribuer.

Pour rappel : tous les 6 ans, l'employeur est tenu de dresser, lors de l'entretien professionnel, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et de vérifier s'il a suivi au moins une action de formation, a acquis des éléments de certification et a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Un compte rendu de l'état des lieux doit être rédigé, ainsi une copie doit être remise au salarié et une copie remise dans son dossier professionnel.

- Pour en savoir plus : [l'article Isidoor sur l'entretien professionnel ICI](#).
- Vous y trouverez les éléments à télécharger : le guide pratique de l'entretien professionnel, la grille d'entretien en PDF modifiable, le modèle de la grille de l'état des lieux.

**Les accords de branche (comme les accords d'entreprise) doivent être rendus conformes pour intégrer les entretiens de parcours professionnel, avant cette date pour continuer à s'appliquer.*

Entretien de Parcours Professionnel (Définition) :

La loi du 24 octobre 2025 remplace l'entretien professionnel par l'Entretien de Parcours Professionnel (EPP). La loi fixe l'entretien tous les 4 ans avec un bilan à 8 ans et l'abondement correctif éventuel de 3000€. Son rôle est d'analyser les compétences, les besoins de formation et les projets en lien avec le Compte Personnel de Formation (CPF).

Pour en savoir plus :

Visitez les pages : [ministère](#) et [AKTO](#) et le guide [AKTO](#)

Acteurs et Plan de Développement des Compétences

Les **partenaires sociaux de l'Interbranches EEP**, via la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), définissent tous les ans des règles de prise en charge en fonction des priorités identifiées et des fonds disponibles.

AKTO est l'Opérateur de Compétences de l'Interbranches. Il est chargé d'accompagner les établissements dans le développement des compétences, le recrutement par alternance et le financement des formations. Il met en œuvre et suit les dossiers conformément aux règles de prise en charge définies par les partenaires sociaux, et ce sous réserve des fonds disponibles.

Le Plan de Développement des Compétences (PDC) est un document qui liste l'ensemble des actions de formation, des bilans de compétences et des Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) envisagés pour l'année.

Il permet à l'employeur de gérer le suivi des actions de formation des salariés. Il doit être établi quelle que soit la taille de l'établissement. Tout employeur a en effet une responsabilité en matière de maintien de l'employabilité des salariés et a l'obligation de s'impliquer dans leur évolution professionnelle.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, l'employeur doit recueillir chaque année l'avis des élus au Comité social et économique (CSE) sur le PDC dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise et l'informer régulièrement du suivi de ce plan.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'employeur est tenu d'informer régulièrement les élus au CSE sur la mise en place et le suivi du plan.

Le Plan de Développement des Compétences (PDC)

Voici les étapes à suivre pour créer un PDC de l'établissement :



Pour tous les adhérents : création de MonEspace AKTO

Rendez-vous sur le site AKTO pour créer son compte et consulter le Guide. Ce portail permet de gérer les démarches administratives liées à la formation et aux contrats en alternance (déposer vos demandes de financement, suivre l'avancement des dossiers et consulter vos documents...).

Quel financement possible pour les moins de 50 salariés?

Consultez le site AKTO :

Règles de prise en charge 2026 : Enseignement Privé non lucratif - Akto

Les critères de prise en charge 2026 sur le Plan de Développement des Compétences des établissements de moins de 50 salariés (PDCM50) sont les suivants :

1. Toute action de formation :

Formation inter-entreprises :

- Coûts pédagogiques : coûts réels, plafonnés à **35€ HT /heure de formation/salarié formé ;**
- La rémunération des salariés formés n'est pas prise en charge.

Formation intra-entreprise :

- Forfait : **1500€ HT/jour au réel plafonné ;**
- La rémunération des salariés formés n'est pas prise en charge.

2. COP Attaché de gestion - Formation préalable pour les attachés de gestion - Badges 'Immobilier' et 'RH'

Formation inter-entreprises :

- Coûts pédagogiques : coûts réels, plafonnés à **37€ HT/heure de formation/salarié formé ;**
- La rémunération des salariés formés n'est pas prise en charge.

Formation intra-entreprise :

- Forfait : **1500€ HT/jour au réel plafonné ;**
- La rémunération des salariés formés n'est pas prise en charge.

3. Formation liée aux logiciels 'Métiers'

Formation inter-entreprises :

- Coûts pédagogiques : coûts réels, plafonnés à **20€/HT heure de formation/salarié formé ;**
- La rémunération des salariés formés n'est pas prise en charge.

Formation intra-entreprise :

- Forfait : **750€ HT/jour au réel plafonné ;**
- La rémunération des salariés formés n'est pas prise en charge.

4. Espace Formation AKTO regroupe l'offre de formations collectives :

- Pour les établissements de moins de 50 salariés : prise en charge des coûts pédagogiques (selon critères, **dans la limite de 3000 €**).



Prise en charge des frais annexes
(voir p.13 du guide)

Capital compétences

Capital compétences est la contribution conventionnelle de l'Interbranches EEP (Accord Interbranches du 24 mars 2022). Elle est collectée par AKTO.

Depuis 2022, **le taux de collecte est de 0,3 %** de la masse salariale pour tous les établissements quel que soit l'effectif des salariés. Cette enveloppe est mutualisée pour tous les établissements de l'Interbranches s'acquittant de cette contribution.

Les priorités de prise en charge sur Capital compétences sont réparties en plusieurs axes :

Axe 1 : Actions en réseau

L'action en réseau est un dispositif spécifique pour faciliter le départ en formation. C'est une demande de financement mutualisée d'une action de formation à l'initiative d'un établissement ou d'une structure institutionnelle au profit d'un réseau d'établissements partageant un besoin commun de montée en compétences sur un thème spécifique à destination des salariés de droit privé.

Pour être finançable au titre de l'Axe 1, l'action de formation doit obligatoirement concerner des bénéficiaires (pilote + établissements du réseau) et un organisme de formation juridiquement et fonctionnellement indépendant relevant de structures distinctes sans lien hiérarchique ou de gouvernance avec les bénéficiaires. En conséquence, **toute action de formation interne ou assimilable à une formation interne, y compris lorsqu'elle est portée par une structure liée ou appartenant au même réseau, est exclue des priorités de financement dans le cadre de ce dispositif.**

Prise en charge sur validation préalable de la CPNEFP et selon dossier :

- A partir d'un réseau d'établissements constitué de 2 RNE minimum ;
- Thématiques éligibles : en lien avec les métiers de l'Interbranches EEP, hors formation interne ;
- Financement auprès de l'organisme de formation uniquement pour les frais pédagogiques incluant l'ingénierie sous réserve des fonds disponibles ;
- **Coûts pédagogiques** : coûts réels, plafonnés à **30€/heure de formation/salarié formé dans la limite de 2800€ HT/jour de formation et par dossier d'action en réseau ;**
- Pas de prise en charge des frais annexes ;
- Pré-saisie de l'action sur l'espace AKTO par l'organisme de formation ;
- Traitement par les services AKTO.

Procédure :

- Dépôt par le pilote d'un dossier auprès de la branche (2 mois avant le début de l'action) à l'aide du **formulaire dédié**.

Pour toute question :
formation@branche-eep.org

Axe 2 : Formations certifiantes non éligibles au CPF

Il s'agit des formations de l'Interbranches qui sont certifiantes, mais pas inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire Spécifique (RS) de France compétences.

La prise en charge concerne les coûts pédagogiques pour les actions de formation suivantes :

- CQP Attaché de gestion ;
- La formation préalable au CQP Attaché de gestion pour une durée de 21h à 37€ HT heure/stagiaire pour les organismes habilités ;
- Certification Compétences clés du numérique ;
- Formations « badges » : RH et Immobilier ;
- Formations de maîtres d'apprentissage, de tuteur et de formateur AFEST.



Axe 3 : Actions prioritaires éligibles au CPF + formations certifiantes managériales + parcours VAE

L'Axe 3 est ouvert à tous les salariés de droit privé exerçant dans un établissement à jour de sa contribution conventionnelle Capital compétences, **quel que soit l'effectif.**

Le coût pédagogique est financé au réel demandé sur Capital compétences **dans la limite de 4000 € HT par parcours.**

Les formations prioritaires éligibles au CPF sont inscrites à France compétences. Il s'agit des certifications suivantes :

- CQP Educateur de vie scolaire (EVS - RNCP 35431 de niveau 4) ;
- CQP Coordinateur de vie scolaire (CVS -RNCP 38797 de niveau 6) ;
- Titre de Dirigeant (RNCP 40900 de niveau 7) ;
- Titre de Coordinateur opérationnel (RNCP 35554 de niveau 7) ;
- Titre de Formateur (RNCP 37175 de niveau 7) ;
- CAP AEPE (RNCP 38565 de niveau 3) ;
- Et aussi, les parcours VAE, les actions de formations certifiantes inscrites au RNCP/RS en Management, les actions de formation à destination des tuteurs, maîtres d'apprentissage et formateurs AFEST et de transfert de compétences.

Précisions pour le CQP CVS :

- *Module préalable de 3 heures dispensé 1 fois par parcours CQP CVS et par stagiaire ;*
- *Module accompagnement & méthodologie de 3 heures dispensé 1 fois par parcours CQP CVS et par stagiaire;*
- *30 € HT heure/stagiaire.*

Axe 4 : Forfait évaluation

Des forfaits d'évaluation sont mis en place pour renforcer l'accompagnement de certains salariés en vue de la certification de leurs compétences ou pour les aider à la préparation des jurys métiers.

Le forfait peut être sollicité dans la limite de 2 passages par bloc pris en charge sur Capital compétences (**soit 2 fois par bloc si échec au premier passage en jury métier**).

Prise en charge sur Capital compétences :

- CQP EVS = 300 € HT /jury métier par bloc /salarié formé ;
- CQP CVS = 300 € HT /jury métier par bloc /salarié formé ;
- CQP Attaché de gestion = 350 € HT /jury métier par bloc /salarié formé ;
- Titre de Dirigeant = 250 € HT /jury métier par bloc /salarié formé ;
- Titre de Coordinateur opérationnel = 250 € HT /jury métier par bloc /salarié formé ;
- Badge RH et Immobilier = 350 € HT /jury métier par bloc /salarié formé ;
- "Conduire la transformation numérique" = 250 € HT /jury métier par bloc /salarié formé ;
- "Compétences clés du numérique" = 300 € HT /jury métier par bloc /salarié formé.

Formaliser un départ en formation

Axe 5 : Forfait accompagnement

Ce module d'accompagnement est destiné aux candidats qui ont échoué au jury métier ou jury d'évaluation des certifications suivantes : **CQP CVS, CQP EVS, CQP Attaché de gestion, Titre de Dirigeant et Titre de Coordinateur opérationnel.**

Cet accompagnement peut être préconisé par les évaluateurs ou par l'organisme de formation. Il prévoit jusqu'à **10 heures d'accompagnement individuel pris en charge à hauteur de 65€ HT/heure/stagiaire.**



Frais annexes

Prise en charge des frais annexes quel que soit le dispositif mobilisé sous réserve de fonds disponibles et à compléter avec la demande initiale

(VAE, PDC, Capital compétences sauf Axe 1, CPF)

Pour les établissements de moins de 50 salariés :

- **Forfait annuel (année civile) de 3000€ par Siren ;**
- **et en plus, forfait de 1000€ par bloc de compétences** pour les CQP EVS, CQP CVS, CQP Attaché de gestion, Badges RH et Immobilier, le Titre de Dirigeant et le Titre Coordinateur Opérationnel.

Les deux forfaits sont cumulables au réel des dépenses engagées.

Pour les établissements de plus de 50 salariés :

- **Forfait annuel (année civile) de 1000€ / bloc de compétences pour les parcours certifiants de l'Interbranches EEP** (CQP EVS, CQP CVS, CQP Attaché de gestion, Badges RH et Immobilier, Titre de Dirigeant et Titre Coordinateur Opérationnel)

Barème des frais annexes :

Plafond des frais annexes	Ile-de-France	Régions
Hébergement	130€/nuit	110€/nuit
Restauration	20€/repas/jour de formation	15€/repas/jour de formation
Transport	<ul style="list-style-type: none"> – voiture personnelle : coût trajet lieu de travail / lieu de formation (attestation employeur) – train : valeur d'un billet SNCF 2nde classe – avion : valeur d'un billet en classe économique et si la durée du trajet en train est supérieure à 3 heures 	<ul style="list-style-type: none"> – voiture personnelle : coût trajet lieu de travail / lieu de formation (attestation employeur) – train : valeur d'un billet SNCF 2nde classe – avion : valeur d'un billet en classe économique et si la durée du trajet en train est supérieure à 3 heures

Conditions :

- L'hébergement et le repas de la veille du jour de formation ne sont pas pris en charge, si le trajet (domicile-lieu de formation) est inférieur à 2 heures ;
- Le dîner et l'hébergement sont pris en charge si la formation se poursuit le lendemain;
- Le dîner est pris en charge uniquement s'il y a hébergement ;
- Tous les remboursements s'effectuent sur présentation d'une facture sur papier à en-tête de la structure.

Compte Personnel de Formation (CPF) et abondement automatique

Toute personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite d'un CPF. Il peut être mobilisé par le salarié tout au long de la vie active pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

L'utilisation du compte personnel de formation relève toujours de l'initiative du salarié et ne peut pas lui être imposée par l'employeur.

Les formations éligibles au CPF sont les formations qui ont été inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire Spécifique (RS). Le code du travail fixe un plafond pour certaines formations, par exemple : 1500 € pour les certifications et habilitations du RS sauf CléA et 1600€ pour les Bilans de compétences.

=> Afin de trouver la formation éligible, **RDV sur [ce site](#)**.

Depuis mai 2024, chaque titulaire mobilisant son CPF pour suivre une formation doit s'acquitter d'un **"ticket modérateur"**.

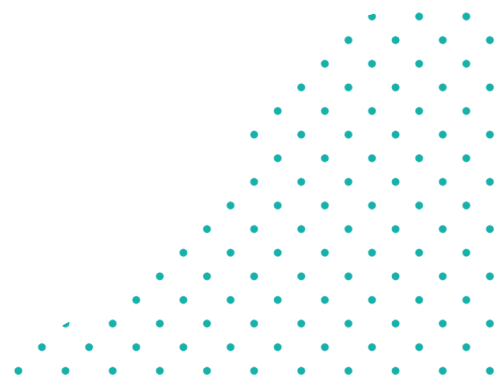
=> A compter du mois d'avril 2026, **la participation financière obligatoire est fixée à 150 €.**



Des exonérations sont prévues notamment pour les demandeurs d'emploi, les titulaires bénéficiant d'un abondement employeur, de branche ou d'OPCO ...

Comment le salarié peut-il connaître ses droits ?

Le salarié peut consulter le montant en euros dont il dispose sur son compte formation : [Mon Compte Formation](#). La connexion se fait obligatoirement avec un compte sécurisé via **FranceConnect+** (voici le [guide](#)).



L'abondement de l'employeur

En cas de reste à charge, l'employeur peut aussi co-financer le projet. Il devra dans ce cas créer un compte EDEF et abonder le compte du salarié avec le montant du reste à charge.

Voici la marche à suivre.

L'abondement de Branche

Un abondement automatique de l'Interbranches au CPF est accessible aux salariés relevant des branches concernées à partir d'une liste prioritaire établie paritairement. L'abondement est financé par la contribution conventionnelle Capital compétences.

L'**Interbranches EEP** a signé une convention tripartite avec la **Caisse des dépôts** et **AKTO** afin de mettre en place un abondement automatique qui s'active directement depuis l'espace CPF des titulaires des comptes CPF.

Quelle prise en charge supplémentaire ?

L'abondement automatique **est versé à hauteur de 4000 €** pour payer le reste à charge des dossiers CPF après épuisement des comptes titulaires et cela pour tout dossier CPF relevant des certifications prioritaires.

Les 48 certifications éligibles à l'abondement automatique sont consultables en cliquant sur CE LIEN.

Le CAP AEPE, les CQP de vie scolaire (EVS et CVS) sont présents mais aussi les Titres portés par le SGEC ou encore des formations en management, droit, communication ou encore propreté, hygiène et sécurité.

Cet abondement est accessible directement sur la plateforme qui permet de mobiliser le CPF.

Dans tous les cas, l'accord du salarié sur la mobilisation de son CPF est obligatoire. Le salarié doit déposer une demande de dossier sur la plateforme en utilisant son CPF et l'abondement automatique complète le financement (en fonction du reste à charge).

Voici 3 exemples démontrant le fonctionnement de l'abondement en fonction de la situation du salarié :

- Si le montant disponible sur le CPF est supérieur au coût pédagogique, le salarié mobilise uniquement son CPF. Il n'y a pas de reste à charge sur le coût pédagogique.
- Si le montant du coût pédagogique est supérieur au montant disponible du compte CPF du salarié, l'abondement automatique de branche va venir compléter le financement à hauteur du reste à charge dans la limite de 4000 €.
- Si le montant du coût pédagogique est supérieur au montant disponible du compte CPF du salarié et au 4000 € de l'abondement automatique de branche alors le reste à charge peut être complété par un abondement employeur (avec demande de prise en charge par AKTO sur l'Axe 3) et/ou un abondement du salarié.

A partir du 2 mai 2024 le décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 fixe les modalités de participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation.

L'abondement automatique de l'Interbranches EEP exonère le titulaire du compte CPF de la participation obligatoire ("ticket modérateur") comme le précise la notice en amont du texte.

A savoir, « cette participation n'est pas due par le demandeur d'emploi et par le titulaire d'un compte personnel de formation, lorsque la formation fait l'objet d'un abondement de son employeur, y compris lorsque cet abondement est versé par l'employeur en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, d'un accord de branche ou d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un opérateur de compétences ».

Voici le **décret du 29 avril 2024**.

N'hésitez pas à consulter aussi :

- Webinaire sur l'abondement automatique : [Abondement automatique du CPF : un tremplin vers la compétence](#)
- Présentation qui accompagne ce webinaire et qui contient [le guide de l'abondement automatique](#)



Le Projet de Transition Professionnelle

Le **Projet de Transition Professionnelle** (ou PTP) permet à un salarié de suivre une formation certifiante pour changer de métier, avec un financement assuré par Transitions Pro et un maintien de rémunération, sous conditions.

Il était anciennement connu sous le nom Congé Individuel de formation (CIF, géré par les FONGECIF), mais surtout connu aujourd'hui au travers du « Transitions Pro / CPF de Transition Professionnelle ».

C'est un dispositif personnel de reconversion à l'initiative exclusive du salarié.

- Les règles applicables figurent dans le Code du travail (art. L.6323-17 à L.6323-17-7) ;
- Le salarié doit monter un dossier, obtenir l'autorisation d'absence (si formation sur le temps de travail) et faire valider son projet par Transitions Pro.

Les conditions pour déposer un dossier

- Salariés du privé (CDI, CDD, intérim) ;
- Conditions d'ancienneté : 2 ans d'activité salariée, consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise au moment du départ en formation (pour les CDI) ;
- Projet cohérent, orienté vers un nouveau métier ;
- Formation certifiante uniquement.

Pour en savoir plus :

- Visitez le site du [ministère](#)
- Visitez site du [compte personnel de formation](#) pour consulter les droits au CPF et déposer le dossier

Et les sites régionaux des Transitions Pro.

ALTERNANCE

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en CDI ou en CDD assorti d'une formation en alternance. Il est accessible notamment aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de minima sociaux.

Durée: 6 à 12 mois (peut être portée à 24 ou 36 mois, en fonction de la situation).

Pour en savoir plus, cliquez [Contrat de professionnalisation - Akto](#)

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de 6 mois à 3 ans. Il est conclu entre un jeune (16 à 29 ans), inscrit auprès d'un centre de formation d'apprentis (CFA) et un employeur.

Durée: La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est conclu en CDI) est de 6 mois à 3 ans, selon la profession et le niveau de qualification préparé.

Pour en savoir plus, cliquez [ICI](#)

La période de Reconversion : un outil de mobilité interne ou externe

La période de reconversion est un nouveau dispositif de formation professionnelle entré **en vigueur à compter de février 2026**.

Elle remplace Pro-A et Transitions collectives pour simplifier la reconversion des salariés. Elle est ouverte à tous les salariés, permettant une reconversion interne ou externe, avec un financement OPCO.

Elle permet d'obtenir : une certification RNCP, un CQP, un ou plusieurs blocs de compétences ou le socle CléA. La période de reconversion est composée d'actions de formation et de mise en situation professionnelle.

- Pour en savoir plus, cliquez [ICI](#)
- [CERFA](#) et [notice](#) ;
- [En complément : Un nouveau dispositif pour faciliter la reconversion des salariés | Service Public Entreprendre \(service-public.gouv.fr\)](#)

Recrutement en apprentissage

À compter du 8 mars 2026, les aides à l'apprentissage sont révisées par le décret du 6 mars 2026 et s'appliquent aux contrats conclus dès cette date et débutant avant le 1er janvier 2027.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'aide atteint désormais 5 000 € pour les diplômés bac et infra-bac (niveaux 3 et 4). Les formations de niveau bac+2 ouvrent droit à 4 500 €, tandis que les niveaux 6 et 7 ne donnent plus droit qu'à 2 000 €.

L'**aide n'est versée que pour la première année du contrat** et peut être proratisée selon la durée réelle.

- Pour en savoir plus sur les contrats en alternance :

Aides à l'embauche en contrat d'apprentissage et **site du service public**

Pour aller plus loin, vous pouvez consulter :

- [Guide pour les tuteurs /Maître d'Apprentissage :](#)
- [AKTO GUIDE PRATIQUE TUTEUR-MAITRE-DAPPRENTISSAGE.pdf](#)
- [Nouveau lien pour le guide de PEC 2026 : Règles de prise en charge 2026 : Enseignement Privé non lucratif - Akto](#)

Chemin de vie du dossier

Quelles sont donc les étapes du départ en formation ?

Etape 1

Entretien de
Parcours
Professionnel
(EPP), recueil
des besoins

Demande de
formation à
l'initiative du salarié
(acceptée par
l'établissement)

Demande de
formation à
l'initiative de
l'employeur

Etape 2

Recherche de la
formation,
vérification du coût
de formation et du
budget disponible

Le salarié et/ou l'établissement recherche la formation correspondante aux besoins définis dans l'étape 1. L'employeur contacte l'organisme de formation et s'assure que le coût de la formation correspond au budget/financement disponible.

Etape 3

Validation du choix
de la formation et
définition des
engagements
employeur/salarié

- L'organisme de formation (OF) positionne le candidat
- Le chef d'établissement et le salarié signent les **engagements réciproques***
- Le déroulement de la formation est prévu : les dates exactes, les déplacements, les absences éventuelles du salarié ...
- Une convention de formation est établie par l'OF (signée par l'OF et par l'établissement)

Formaliser un départ en formation

***Les engagements réciproques se rapportent à un document qui spécifie les tenants et les aboutissants du départ en formation :**

- Les détails de la formation (durée, dates)
- Réalisation sur et/ou hors de temps de travail
- Dispositif utilisé
- Si la formation donne lieu à une valorisation du salarié (et précise la valorisation prévue)

Ce document est obligatoire

- Pour les établissements EPNL pour toutes les certifications
- Pour les établissements de l'enseignement agricole : pour les CQP

Le modèle du document est à télécharger [ICI](#) (Enseignement Privé Non-Lucratif) et [ICI](#) (Enseignement Privé Agricole)

Etape 4

Transmission de dossier à l'OPCO (AKTO) pour le financement

L'établissement se connecte sur la plateforme en ligne AKTO Mon Espace :

IMPORTANT: Un dossier complet est constitué :

- D'un **programme** de formation
- D'un **devis signé** ou une **convention signée**

Sur Mon Espace AKTO, déposez les pièces obligatoires (programme, devis ou convention) et renseignez les coûts prévisionnels (coût pédagogique et les frais annexes : rémunération, hébergement, repas, transports (inscrire les montants maximums des plafonds). Important : Vous devez choisir les modalités de règlement soit en subrogation par l'OF ou soit en remboursement établissement.

Pour vous connecter pour la 1ère fois consultez le tuto AKTO : [Votre 1ère connexion en quelques clicks](#)

Pour découvrir le fonctionnement de votre espace : [Découverte de Mon Espace](#)

Cette démarche doit être complétée au moins 20 jours AVANT le démarrage de la formation

Etape 5

Téléchargement de l'accord de prise en charge

Un accord de prise en charge est téléchargeable sur votre Espace AKTO :

- L'établissement est notifié par mail
- Il faut que vous vous connectiez à votre espace pour télécharger l'accord de prise en charge



Si je n'ai pas reçu de notification :

- Je me connecte sur **Mon Espace** pour vérifier si l'accord est disponible
- Je vérifie si la convention et le programme ont été déposés correctement
- Si malgré le dépôt des documents, je n'ai pas accès au téléchargement, je contacte mon conseiller AKTO

Etape 6

Dernières vérifications avant le départ du salarié en formation



Le montant à déclarer : net de taxe

Pour déposer la facture **acquittée** sur votre Espace, consultez [le tuto AKTO : Dépôt facture](#)

Pour déposer votre RIB sur votre Espace, consultez [le tuto AKTO : Dépôt RIB](#)

Le paiement de la formation

La formation est finie, voici les démarches à effectuer auprès d'AKTO :

1. Le coût pédagogique :

- Si vous avez choisi la **subrogation de paiement** : L'OF se charge de la procédure administrative (dépôt de la facture, le certificat de réalisation ...). AKTO règle directement la facture à l'organisme de formation depuis l'espace OF
- Si vous avez opté pour le **remboursement à l'établissement** : L'établissement doit transmettre à AKTO : une facture au nom d'AKTO avec référence (numéro interne), la copie de la facture adressée par l'OF à l'établissement et le certificat de réalisation ou feuille d'émargement.

2. Les frais annexes :

Dans tous les cas le **remboursement des frais annexes intervient toujours à l'établissement** : vous devez obligatoirement établir une facture avec référence (numéro interne) au nom d'AKTO en précisant la nature des frais engagés au réel (repas, transport, rémunération, hébergements).

Qui contacter en fonction de votre besoin ?

- Pour les dossiers en cours : **votre gestionnaire AKTO** (le nom présent sur l'accord de prise en charge)
- Pour un projet de formation, renseignement général : **conseiller AKTO** (le nom est à consulter sur votre espace)
- Contact EEP Formation : formation@branche-eeep.org



CHECKLIST DEPART EN FORMATION



Entretien de Parcours Professionnel, recueil des besoins

Définir l'action de formation avec le salarié.



Recherche de la formation, vérification du coût de formation et du budget disponible

Evaluer le coût de la formation et vérifier le budget alloué par l'établissement et/ou les possibilités de financement.



Validation du choix de la formation et définition des engagements employeur/salarié

Recevoir le stagiaire et préciser ses engagements, signer le document "engagements réciproques" et prévoir l'organisation de la formation (notamment les absences éventuelles du salarié). Contacter l'organisme de formation et envoyer le dossier candidat.



Transmission de dossier à l'OPCO (AKTO) pour le financement (à minima 20 jours avant le début de la formation)

RDV sur Mon Espace AKTO et dépôt des éléments obligatoires : le programme détaillé de formation et la convention de formation signée par l'organisme de formation et par le chef d'établissement.



Téléchargement de l'accord de prise en charge

Disponible sur Mon Espace AKTO.



Règlement du coût de la formation

Vous avez d'autres questions ?
N'hésitez pas à nous contacter :
formation@branche-eep.org
(MàJ 2 avril 2026)