

Formaliser un départ en formation

POUR LES ETABLISSEMENTS
PRIVES SOUS CONTRAT



formation@branche-eep.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.

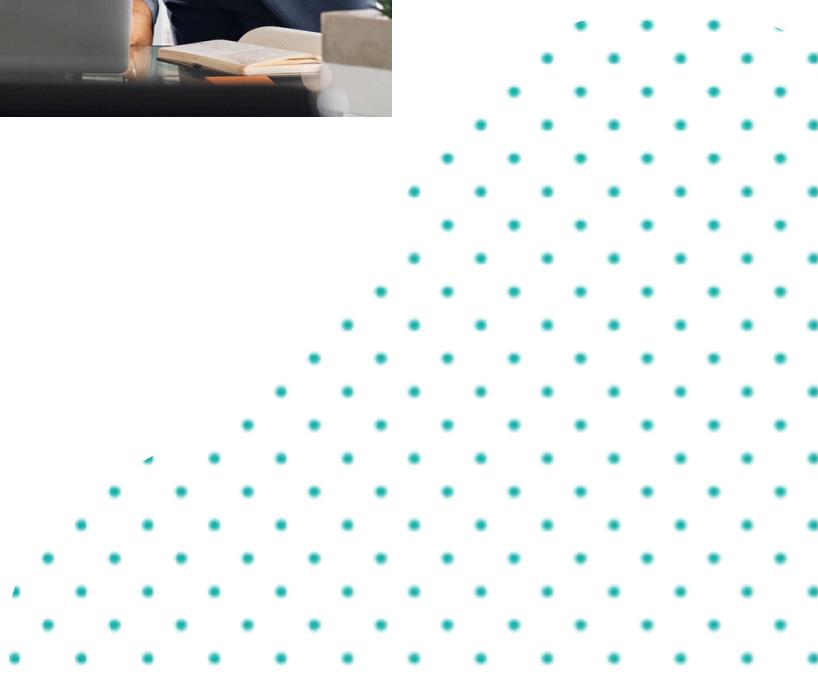
C'est aussi une obligation légale renforcée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et qui revêt deux formes :

- **assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail**
- **veiller au maintien de leur employabilité.**

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, construire les fiches de poste.

Pour en savoir plus consultez :

- Règles de prise en charge 2025 sur le site [AKTO RDG 2025](#)
- [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.

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.



Quels sont les dispositifs existants ?

Plan de développement des compétences (PDC)

Définition

Le 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.

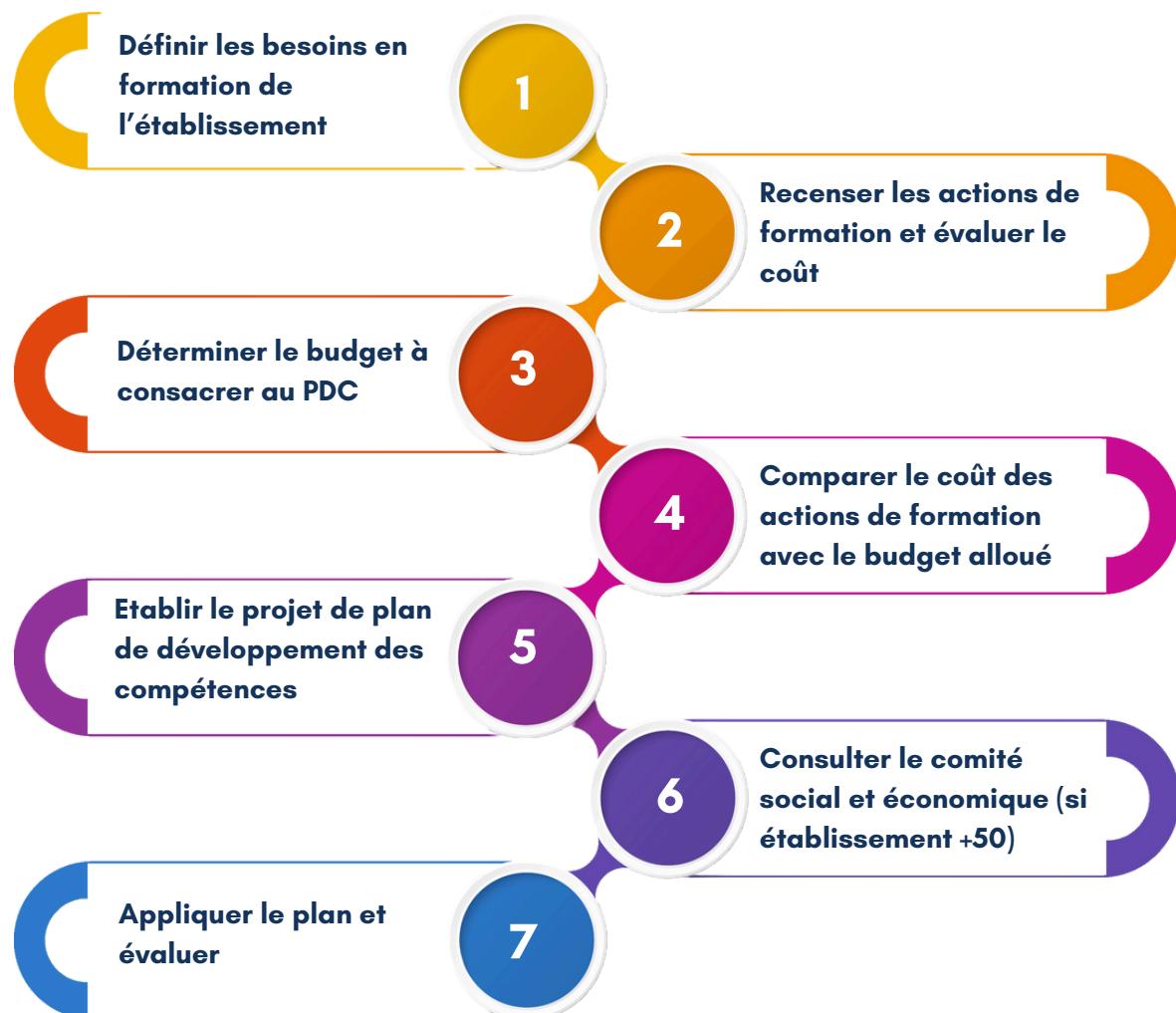
Il permet à l'employeur de gérer le suivi des actions de formation des salariés. Il doit être établi quelle que soit la taille de l'établissement. Tout employeur a en effet une responsabilité en matière de maintien de l'employabilité des salariés et a l'obligation de s'impliquer dans leur évolution professionnelle.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, l'employeur doit recueillir chaque année l'avis des élus au CSE sur le PDC dans la 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.

Plan de développement des compétences (PDC)

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



Quel financement possible ?

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 gestion (RDG) en fonction des priorités identifiées et des fonds disponibles. AKTO, l'Opérateur de Compétences (OPCO) de l'Interbranches est chargé de la mise en œuvre du suivi des demandes au regard des fonds versés par l'Interbranches au titre de la formation professionnelle et des règles de prise en charge définies.

Pour 2025 le financement du coût pédagogique d'une formation est de :

- **35€ de l'heure par stagiaire** au réel plafonné ;
- **37€ de l'heure par stagiaire** au réel plafonné pour le CQP Attaché de gestion ;
- **20€ de l'heure par stagiaire** au réel plafonné pour les formations liées aux logiciels "métier".

Pour les établissements de moins de 11 salariés en ETP, un financement des frais annexes (transport, restauration, hébergement) est également possible (à compléter avec la demande initiale).

Pour en savoir plus consultez :

- Règle de prise en charge sur le site AKTO [RDG 2025](#)
- [Informations complémentaires AKTO](#)
- [Plan de développement des compétences](#)
[\(article Isidoor\)](#)

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

Les partenaires sociaux ont mis en place ce dispositif spécifique pour faciliter le départ en formation des salariés de droit privé. Capital compétences finance des actions de formation de plusieurs établissements à la fois (à partir de 2 RNE minimum).

La prise en charge est de **50€ maximum de l'heure par stagiaire selon dossier et fonds disponibles**. Les thématiques éligibles sont celles en lien avec les métiers de l'Interbranches EEP.

Les actions en réseau simplifient la gestion administrative :

- La demande est faite via un formulaire en ligne [**ici**](#) ;
- La prise en charge concerne les coûts pédagogiques ;
- Les établissements n'ont pas à avancer les fonds sur leur budget formation et à enregistrer leur dossier ;
- Le pilote (OGEC, UDOGEC, DD, organisme de formation) se charge des tâches administratives pour le réseau.

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
- 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

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

- CQP EVS (RNCP 35431),
- CQP CVS (RNCP 38797),
- Titre de Dirigeant (RNCP 34698),
- Titre de Coordinateur opérationnel (RNCP 35554),
- Titre de Formateur (RNCP 37175),
- CAP AEPE (RNCP 28048),
- Et aussi, les parcours VAE, les actions de formations certifiantes inscrites au RNCP/RS en Management, actions de formation à destination des tuteurs, maîtres d'apprentissage et formateurs AFEST et de transfert de compétences.

Le coût pédagogique est financé au réel demandé selon les règles ci-dessous :

- Pour les moins de 50 en ETP = 100% du coût pédagogique sur Capital compétences, au réel plafonné, pour les dossiers reçus jusqu'au 31.03.2025.
- Pour les plus de 50 en ETP = **dans la limite de 3000 €** par parcours sur Capital compétences.

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 = 300 € 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

Axe 5 : Forfait accompagnement

Ce module d'accompagnement est destiné aux candidats qui ont échoué au jury métier des certifications : **CQP CVS, CQP EVS, CQP Attaché de gestion, Titre de Dirigeant et du 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€/heure/stagiaire.**

Axe 6 : Budget spécifique : Prévention (RPS, Bruit, TMS et QVT)

- **Thématiques** : Troubles Musculo Squelettiques, Risques Psycho Sociaux, Bruit, Qualité de Vie et Conditions de Travail
- **Public** : à destination des salariés de droit privé
- **Coûts pédagogiques** : coûts réels, plafonnés à 50€/heure/stagiaire

Axe 7 : Frais annexes pour les établissements de M50 salariés en ETP

Prise en charge des frais annexes des établissements M50 sur Capital compétences pour toutes les actions de formation pour les dossiers en cours et à venir:

- **Pour les établissements de M50 en ETP** : prise en charge limité à 3000 € par dossier de prise en charge pour les parcours de formation certifiante et non-certifiante.
- **Pour les établissements de M11 salariés en ETP** : forfait de 2000€ sur le PDCM50 et un complément de 1000€ sur Capital compétences par parcours de formation.



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 compte personnel de formation (CPF). Le CPF 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).

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**". **En janvier 2025, la participation financière obligatoire est fixée à 102,23 €.**

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 56 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 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 :

- notre webinar sur l'abondement automatique :

Abondement automatique du CPF : un tremplin vers la compétence

- la présentation qui accompagne ce webinar et qui contient le guide de l'abondement automatique



Projet de transition professionnelle (PTP)

Le projet de transition professionnelle permet au salarié de suivre une formation lui permettant de changer de métier ou de profession, en étant rémunéré pendant toute la durée de la formation. Le PTP est une modalité de mobilisation du CPF qui permet de financer une formation certifiante.

Voici les étapes :

1. Le salarié élaboré un projet de formation (pour plus d'information il peut contacter le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)) ;
2. Une demande écrite d'autorisation absence est envoyée à l'employeur ;
3. La Commission paritaire régionale (Transition Pro de la région du salarié) examine si le dossier est éligible.

Qui peut en bénéficier ?

Les conditions d'ancienneté doivent être remplies et trois critères respectés.

- Pour les salariés en CDI : 24 mois d'ancienneté, discontinus ou non, sont exigés, dont les 12 derniers mois chez l'employeur actuel ;
- Pour les salariés en CDD : 24 mois d'ancienneté dans les 5 dernières années sont exigés, dont 4 mois en CDD au cours de la dernière année.

Les trois critères à respecter :

- Cohérence du projet (par rapport au profil, au parcours, à la formation initiale du porteur du projet)
- Pertinence du parcours de formation (choix de la formation, coût, individualisation et personnalisation)
- Perspectives d'emploi (débouchés au niveau régional)

Pour en savoir plus :

- Visitez le site de Mon Compte Formation
- Visitez le site service-public.fr



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 [ICI](#)

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](#)

Pro A

Il permet une reconversion ou la promotion par l'alternance des salariés en poste grâce à un accord en cours d'extension. La Pro-A vise à favoriser l'évolution professionnelle des salariés peu ou non qualifiés, grâce à un parcours de formation individualisé réalisé en alternance.

Durée: 6 à 12 mois. Pour en savoir plus, cliquez [ICI](#)

Recrutement en apprentissage : l'aide financière pour 2025 sera d'un montant de 5 000 € pour l'embauche d'un apprenti au titre de la seule première année du contrat pour les établissements de moins de 250 salariés et de 2 000 € pour les autres établissements.

- Pour en savoir plus sur les contrats en alternance :

Aides à l'embauche en contrat d'apprentissage

N'hésitez pas à consulter :

- le Webinar : Comment remplir le formulaire Cerfa du contrat d'apprentissage
- le Webinar : Réussir votre recrutement par la voie de l'apprentissage
- le mode d'emploi du dépôt du dossier
 - contrat "pro"
 - contrat apprentissage
- les règles de prise en charge
- Comment calculer le coût d'un contrat d'apprentissage et la rémunération de l'apprenti

Chemin de vie du dossier

Quelles sont donc les étapes du départ en formation ?

Etape 1

Entretien professionnel, 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 réciproque***
- Le déroulement de la formation est prévu : les dates exactes, les déplacements, les absences éventuelles de 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 rapporte à un document qui spécifie les tenants et les aboutissants du départ en formation :

- les détails de la formation (durée, dates)
- réalisation sur 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 \(OEFMT\)\)](#)

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 clics](#)

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)
- en cas de souci : formation@branche-eep.org



CHECKLIST DEPART EN FORMATION



Entretien 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'OF 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 14 02 2025)