RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

IH2EF INSTITUT DES HAUTES ÉTUDES DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION

L'apprentissage en établissement public local d'enseignement (EPLE)

Publié le 04 mai 2026

La formation initiale dans les lycées technologiques et professionnels peut être dispensée sous statut scolaire ou sous statut d'apprenti.
La formation par apprentissage est réaffirmée dans le cadre de la loi de septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que par le décret de mars 2019 autorisant les groupements d'établissements (GRETA) à mettre en œuvre des formations par apprentissage.
Ce statut de formation représente une réelle opportunité tant pour les établissements scolaires que pour les apprenants. Permettant de développer l'offre de formation, tout en sécurisant le parcours des jeunes, il répond à la volonté d'accroître le niveau de qualification.

Sommaire

- **La fiche du Film annuel**
- **Boîte à outils**

- **Textes officiels**
- **Pour aller plus loin**
- **La synthèse visuelle**

Le financement de l'apprentissage - les modèles économiques

La loi de septembre 2018 a modifié les modalités de financement des formations en apprentissage dans les organismes de formations publics et privés. Une nouvelle instance nommée France Compétence est chargée désormais de collecter la part principale de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) auprès des entreprises. Ces fonds collectés sont reversés à différents acteurs dont les Opérateurs de Compétences (OPCO).
Les OPCO ont vocation à financer les formations par alternance par le biais des "coûts contrats" qui représentent le coût de la formation annuelle d'un apprenti pour chaque type de formation. Ces coûts contrats sont versés à chacun des organismes sur la base d'une facturation individuelle.
Au sein de l'éducation nationale, la mise en œuvre des formations par apprentissage repose sur des organisations spécifiques appelées souvent "modèles économiques". Ces différents modèles relèvent de la stratégie de chacune des régions académiques. Trois principaux modèles sont mis en œuvre :

- création d'un centre de formation d'apprentis (CFA) académique, ce qui nécessite la création dans chacun des EPLE concernés d'une unité de formation par apprentissage (UFA) par conventionnement. Le pilotage relève de l'échelon académique où chaque UFA accueille des apprentis pour le compte du CFA académique ;
- création de CFA d'EPLE. L'activité apprentissage relève d'un budget annexe de l'EPLE. Le chef d'établissement, ordonnateur, assume la responsabilité financière et juridique du CFA dont il est le directeur ;
- transformation des GRETA en GRETA CFA. Celui-ci met en œuvre les actions de formation par apprentissage soit dans le cadre de sa convention constitutive, soit par création d'UFA dans les établissements du réseau. La responsabilité financière et juridique est assurée par l'établissement support.

L'ouverture

Quel que soit le modèle économique, l'ouverture d'une formation en apprentissage mobilise des acteurs présents ou non au sein de l'établissement. Il en est de même pour les procédures : des étapes incontournables doivent être respectées.

Les acteurs

La mise en place des formations par apprentissage doit, comme toutes les formations professionnelles, mais de manière plus étroite encore, correspondre à une attente des entreprises et des besoins des territoires.

De plus, ces formations s'intègrent à l'offre de formation initiale académique ; elles doivent donc être en cohérence avec l'offre de formation sous statut scolaire et tenir compte des évolutions récentes et des priorités données ainsi que des développements envisagés.

C'est à ce niveau que le rôle du Délégué régional académique de la formation professionnelle, initiale et continue (DRAFPIC) ou du délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue (DAFPIC) est primordial. Conseiller du recteur pour la formation initiale et continue, il est nécessairement sollicité quel que soit le modèle économique tout comme les corps d'inspection.
Afin d'élaborer ce diagnostic d'ouverture, les acteurs suivants sont mobilisés :

- le chef d'établissement reste le premier responsable de l'opération. Informé des évolutions ou des projets et attentes, il impulse la réflexion en concertation avec :
    - le directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT). Avec son rôle central et son lien avec les entreprises et les différentes filières, il est l'expert du réseau et des besoins. En lien direct avec les enseignants, il a une parfaite maîtrise de l'ingénierie de formation et de la disponibilité des plateaux techniques ; par ailleurs il connaît parfaitement les contraintes en termes de sécurité et les besoins en équipements de protection individuels (EPI) ;
    - le responsable du bureau des entreprises. Son action auprès des acteurs du territoire, sa place dans la relation école-entreprise et son implication dans l'organisation des temps de formation en milieu professionnel (PFMP), stage ou alternance, font de lui un acteur incontournable dans la prospection et la communication.

Le chef d'établissement s'appuie également sur les instances suivantes :

- **le conseil pédagogique**. Celui-ci doit faire des propositions de mise en œuvre de la pédagogie de l'alternance dans l'établissement en prévoyant notamment la formation des enseignants et la mise en place d'une équipe projet pour l'organisation pédagogique de l'alternance ;
- **le conseil d'administration** (CA), instance de décision, délibère, selon le modèle économique, sur les modalités de mise en œuvre des actions en apprentissage au sein de l'établissement (convention de création d'une UFA, déclaration de création d'un CFA, nouvelle convention constitutive du GRETA-CFA) ;
- **l'entreprise-employeur**, qui s'engage à accueillir des apprentis, fait partie intégrante du parcours de formation en :
    - mettant à disposition un maître d'apprentissage, tuteur de l'apprenti, dont les compétences professionnelles et pédagogiques sont reconnues ;
    - assurant la formation de l'apprenti en lien avec le référentiel de compétences ;
    - mettant à jour le livret d'apprentissage ;
    - assurant toutes les opérations relatives à la gestion des ressources humaines (carrière, rémunération, avancement, horaires, rupture éventuelle) ;

    - garantissant que l’équipement de l’entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d’hygiène et de sécurité sont de nature à permettre une formation ;
- lorsque l’ouverture s’effectue sous l’égide d’un CFA académique ou d’un GRETA-CFA, **le coordonnateur pédagogique de l’apprentissage ou le conseiller en formation professionnelle**, chargé de développer les activités de formation professionnelle et d’apprentissage apportent leur concours. Assurant un rôle d'interface entre les différents acteurs du système éducatif et les partenaires externes, ils peuvent apporter leur aide notamment par leur connaissance du tissu économique et des besoins en formation.

Les procédures

Les procédures relèvent, elles aussi, du modèle économique mis en œuvre dans chaque académie et de la politique du recteur de la région académique. Chaque région académique a mis en place une procédure et un espace commun où les projets d’ouverture sont déposés et où les avis des différents partenaires de l’apprentissage sont rendus. Le CFA transmet le dossier de demande d’ouverture qui s’appuie sur la procédure suivante :

- **analyse des besoins et diagnostic d’opportunité** : outre l’intérêt de la profession pour la formation envisagée, le rapport d’opportunité doit faire apparaître la cohérence de l’ouverture demandée avec la carte des formations existantes, par apprentissage et/ou sous statut scolaire : cette formation existe-t-elle ? Si oui, quels sont ses effectifs ? Quel est le taux de "pression" ? Quel est le taux d’insertion des sortants (sur quelques années) ? Combien d’apprentis ? Quel type de diplôme ? Quelle corrélation avec le marché du travail (métiers en tension) ? Les entreprises engagées, etc. Les informations fournies par les régions sur les métiers en tension, les projets d’aménagements doivent être mobilisées afin d’argumenter le diagnostic (cf. Pour aller plus loin, "Quelles opportunités saisir ?") ;
- **faisabilité de l’ouverture** : il s’agit là de mettre en évidence la capacité de l’établissement à mettre en œuvre la formation prévue : les locaux, les équipements nécessaires, les formateurs, les autres ressources humaines et les moyens financiers nécessaires, l’accueil des apprentis ;
- **saisie du conseil d’administration** : l’article R. 421-20 prévoit qu’"en qualité d'organe délibérant de l'établissement, le conseil d'administration […] fixe les principes de mise en œuvre de l'autonomie pédagogique et éducative dont disposent les établissements dans les domaines définis à l'article R. 421-2 et, en particulier, les règles d'organisation de l'établissement […]". Cet article prévoit qu'en "qualité d'organe délibérant de l'établissement, le conseil d'administration […] donne son accord sur […] la passation des conventions dont l'établissement est signataire […]" ;
- **obtention des habilitations nécessaires à l’utilisation des plateaux techniques et les éventuels investissements**. Elles relèvent d’une procédure de validation d’accueil des apprentis et des procédures de sécurité, en rapport avec le référentiel de la formation demandée ;

- **déclaration-référencement "Mon Activité Formation"**. En cas d'ouverture d'une nouvelle formation, le responsable du CFA la déclare sur la plateforme "Mon Activité Formation". Cette formation doit être rattachée à une branche d'activités. Le référencement permet l'accessibilité de la formation aux candidats à l'apprentissage (un exemple émanant des Hauts de France) ;
- **mise à jour du règlement intérieur (RI) de l'EPLE** : le RI doit nécessairement être mis à jour pour inclure une nouvelle catégorie d'apprenants dans l'EPLE. Ils ne relèvent pas du code de l'éducation mais du code de travail. Ils ont, cependant, les mêmes obligations que les élèves et étudiants lors de leur présence en établissement scolaire, ainsi le règlement intérieur de l'EPLE s'applique sauf pour les spécificités liées au statut de salarié ;
- **établissement du contrat d'apprentissage** : celui-ci ne peut débuter que lorsque l'apprenti signe son contrat d'apprentissage avec son employeur (Cerfa n° 10103*14). Ce contrat de travail spécifie l'identification du CFA et la convention entre le CFA et l'entreprise, il précise les caractéristiques du maître d'apprentissage et le niveau de rémunération.

Les ressources humaines à l'ouverture

À l'instar des GRETA, l'harmonisation des pratiques de ressources humaines au sein des CFA (CFA académique, CFA d'EPLE ou UFA) est conduite dans chaque académie sous l'autorité du DAFPIC, dans une stratégie de cohérence au sein de chaque région académique.

Chaque CFA, avec l'appui des services RH des rectorats, doit gérer ses propres ressources humaines.
Les personnels du CFA (personnels administratifs et personnels formateurs) exercent leurs missions sous l'autorité hiérarchique du directeur du CFA et sous l'autorité fonctionnelle du chef d'établissement accueillant l'action de formation.
Tous les contrats de formateurs ou de personnels administratifs sont des contrats de droit public. Ces contrats peuvent être des contrats à durée déterminée (pour un maximum de 6 années) ou à durée indéterminée.
Des personnels de l'éducation nationale peuvent intervenir soit sur tout ou partie de leur service d'enseignement en CFA dans le cadre des "postes gagés", soit en heures de vacation. Des contrats de vacation peuvent être proposés dans la limite de 250 heures annuelles.

Le directeur du CFA exerce les responsabilités d'employeur. À ce titre, il recrute les personnels, sous réserve de l'accord du :

- Conseil d'administration (CA) du GIP FTLV pour les CFA académiques ;
- CA pour les CFA d'EPLE ;
- CA de l'établissement support pour les GRETA –CFA.

Le directeur du CFA exerce alors les responsabilités suivantes :

- il est l'employeur des personnels du CFA ;

- il rédige et signe les contrats de recrutement des personnels et les transmet aux autorités de contrôle ;
- il fixe le service des personnels dans le respect des textes réglementaires ;
- il procède au suivi de la carrière de ces personnels (évaluations annuelles, changement d'échelon et de grades, fin de contrat, procédure de licenciement) ;
- il accompagne la formation des personnels dans le cadre du plan de développement de compétences (relevant d'une obligation réglementaire).

Le pilotage pédagogique

Le positionnement

Le positionnement pédagogique, obligatoire à tous les entrants en apprentissage, est une démarche visant à établir un état des lieux des aptitudes et compétences du stagiaire entrant en formation.
Il s'appuie sur le référentiel du diplôme et analyse le parcours antérieur de l'alternant afin d'adapter la proposition de formation. Il a pour objectif de fixer pour chaque alternant la durée et les contenus de formation en entreprise et en établissement. Cela est lié à l'obligation d'individualisation des parcours imposée par le label qualité (EDUFORM 2).

L'accueil des apprentis

Tous les établissements ayant des sections professionnelles ont pour mission d'ouvrir des formations par apprentissage. Deux modalités s'offrent à l'EPLE :

- **le groupe autonome** : il réunit un public uniquement composé d'apprentis. Le fonctionnement est alors propre à ce groupe en termes de calendrier et d'emploi du temps. La rémunération des formateurs relève alors exclusivement du financement des actions de formation par apprentissage ;
- **le groupe mixte** : il est composé d'apprentis intégrés au sein de divisions sous statut scolaire. Le fonctionnement en groupe mixte peut permettre à un jeune d'entamer sa formation sous statut scolaire puis basculer à tout moment sous statut d'apprenti, ou l'inverse. Cette mixité s'avère stimulante et valorisante, chacun pouvant devenir ressource pour les autres apprenants (les apprentis et stagiaires pour leur plus grande connaissance de l'entreprise et les élèves par leur connaissance du système scolaire).

L'apprenti, au centre de toutes les attentions

Salarié à part entière en CDD ou CDI, il relève d'un statut spécifique.
À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.
Cependant, il reste sous la responsabilité du chef d'établissement lors des périodes en centre de formation.
La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sécurise le parcours du jeune et lui permet de changer de statut au cours de sa formation. Il peut l'entamer sous statut scolaire

puis basculer comme apprenti au cours de sa formation. Inversement, un jeune peut entamer sa formation en tant qu'apprenti et basculer sous statut scolaire. Cela est défini par la notion de mixité de parcours.
Cette mixité des statuts nécessite une organisation pédagogique différente dans la construction des emplois du temps et des calendriers de formation qui doivent permettre le regroupement de ces deux publics. Les apprentis doivent prioritairement se rendre en entreprise durant les périodes de formation et vacances scolaires. Les emplois du temps doivent s'employer à mettre l'accent sur les enseignements généraux qui ne sont pas trop abordés durant les périodes de formation en entreprise. Des temps spécifiques aux apprentis peuvent également être instaurés dans la constitution des emplois du temps.
Cette mise en place doit intégrer les durées de présence fixées pour chacun des publics :

- une durée de travail fixée à 35 heures par semaine et 8 heures par jour au maximum pour les apprentis (applicables en entreprise comme en CFA) ;
- un horaire hebdomadaire moyen de 30 heures pour les scolaires (temps défini dans le cadre de la transformation de la voie professionnelle).

Le calendrier d'alternance

Chaque domaine d'activité étant unique avec ses lots de contraintes, différents rythmes d'alternance sont proposés entre le centre de formation et l'entreprise. Le rythme peut être hebdomadaire, avec des jours réguliers en formation et d'autres en entreprise, ou s'appuyer sur un calendrier d'alternance défini, avec des périodes plus longues variant d'une à plusieurs semaines en formation ou en entreprise. Selon le domaine de formation, les services ou l'industrie, par exemple, le calendrier de l'alternance va intégrer des périodes de formation en entreprise plus ou moins longues (cf. la boîte à outils).

Les points de vigilance

La labellisation qualité

Le texte sur la liberté de choisir son avenir professionnel inclut une obligation de certification en matière de qualité du service rendu. Un référentiel national unique pose les bases d'un cahier des charges à respecter si un organisme de formation souhaite exercer pleinement son activité dans les domaines suivants : la formation continue, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences et la formation par apprentissage.

Un référentiel a été mis en place par les organismes certificateurs accrédités ou autorisés par le comité français d'accréditation. La reconnaissance des processus certifiés concourant à la qualité est validée par le label QUALIOPI.
C'est France compétences qui reconnait ou non les instances qui ont la capacité à labelliser les prestataires d'actions permettant le développement des compétences. C'est ainsi que l'éducation nationale possède son label (EDUFORM). Il s'agit de mettre en place un processus d'amélioration continue concernant sept critères qualité.

Le prestataire d'actions, après avoir formulé une demande de certification, doit se soumettre à une série d'audits afin d'obtenir ou de conserver cette dernière.

Le conseil de perfectionnement

Une instance veille à l'organisation et au bon fonctionnement du CFA. Sa composition dépend des arbitrages effectués au sein de chaque académie. Lorsque les EPLE dépendent d'un centre de formation d'apprentis académique, c'est celui-ci qui réunit ce conseil.
Lorsque l'EPLE est CFA ou GRETA CFA, il doit convoquer cette instance.
Il a vocation à aborder le projet pédagogique, l'organisation et le déroulement de la formation. Les thématiques relatives aux apprentis sont abordées : cela concerne notamment leur accueil, les relations avec les entreprises, la mixité, l'inclusion.
C'est un lieu d'échanges dans lequel les membres proviennent de l'organisme gestionnaire du centre, des représentants élus du personnel, des apprentis, des organisations professionnelles d'employeurs.

Le bilan pédagogique et financier

Tous les ans, l'organisme de formation rend compte de son activité. Il s'agit, avant tout, d'une communication de données comptables et analytiques. C'est la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRETS) qui est destinataire de ce bilan. Cette procédure, dématérialisée, consiste à indiquer :

- les produits et les charges de l'exercice ;
- des informations concernant les personnes dispensant des heures de formation ;
- des données relatives aux stagiaires et apprentis ;
- la nature des formations dispensées (diplômes, titres, certificat de qualification professionnelle) ;
- les spécialités dans lesquelles ces formations ont été effectuées.

Le recueil de ces informations alimente ensuite les statistiques nationales. Sans cet envoi, la déclaration d'activité de l'organisme devient caduque.

La mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage

C'est de la loi du 5 septembre 2018 qu'émane la création de cette mission. Elle exerce son activité dans toutes les structures délivrant un diplôme de l'éducation nationale. Son champ d'intervention est vaste, il couvre :

- le positionnement pédagogique de l'apprenti avant la formation ;
- le contenu de celle-ci, sa durée, les modalités pédagogiques (présentiel ou à distance) ;
- les méthodes et outils de la pédagogie par alternance ;
- les compétences des formateurs et maîtres d'apprentissage ;
- les équipements.

Sa composition respecte la présence des principaux acteurs de l'apprentissage : un coordonnateur nommé par le recteur, des IEN-ET et/ou des IA-IPR, des experts de branches et ceux des chambres consulaires.
C'est un contrôle mais c'est aussi un accompagnement des organismes de formation dans la démarche d'amélioration continue.

Autres déclarations annuelles

Tous les CFA sont tenus de rendre publics, dès lors que les effectifs concernés sont suffisants, les indicateurs suivants :

- le taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels ;
- le taux de poursuite d'études ;
- le taux d'interruption en cours de formation ;
- le taux d'insertion professionnelle des sortants (janvier 2023) de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées ;
- la valeur ajoutée de l'établissement ;
- le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus.

- Mettre en œuvre l'apprentissage dans l'établissement, la démarche d'amélioration continue. Fiche Qualeduc 2020 ;
- un exemple de calendrier d'alternance, préparation du BTS MCO et MHR.

L'ouverture à l'alternance, quelles opportunités saisir ?

- Métiers émergents ou en particulière évolution : France compétences met à jour sa liste 2025, sur le site de France compétences ;
- Tableau de bord régional emploi formation, le réseau des Carif-Oref, l'exemple des Hauts-de-France ;
- Transformation écologique et offre de formation, une étude de la banque des territoires.

L'alternance, des ressources indispensables

- le portail de l'alternance, site du ministère du Travail et des solidarités ;

- Vade-mecum CFA : document réalisé par les 11 OPCO en concertation avec les têtes de Réseau des Centres de formation pour apprentis (CFA) et la Direction Générale Emploi et Formation Professionnelle (DGEFP)
- site Alternance professionnelle ;
- une foire aux questions sur le contrat d'apprentissage, site Service public ;

Les acteurs

- L'apprentissage après 2018, nouveaux acteurs, nouveaux défis, une publication du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) ;
- France Compétences : portail d'informations générales sur l'organisme collecteur de la CUFPA (Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'alternance) ;
- Les opérateurs de compétences, site du ministère du Travail et des Solidarités ;
- Le bureau des entreprises, circulaire du 24 mai 2025 sur le site du ministère de l'Éducation nationale.

L'accompagnement des apprentis

- La promotion de la santé chez les apprentis : guide à destination des référents santé des CFA, portail de l'Alternance ;
- Aides pour les apprentis : zoom sur 16 dispositifs pour les jeunes, site Aide-Sociale.fr ;
- Aide à l'adaptation des situations de formation, site de l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) ;
- Apprentissage et alternance : comment effectuer un stage à l'étranger, site de l'Agence ERASMUS+ France.

Mieux connaître l'apprentissage

- Le catalogue national des offres de formation en apprentissage sur le site du réseau des Carif Oref ;
- sur le sur le site de la Dares du ministère du Travail et des Solidarités :
    - Inserjeunes, parcours des jeunes en voie professionnelle et insertion, des bases de données de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère de l'Éducation nationale ;
    - site POEM, le tableau de bord des politiques de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, des synthèses sur les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation ;
    - Quelles entreprises recourent à l'alternance et pour quelles raisons ? analyse de décembre 2024 ;
    - Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ?, étude de la Dares d'octobre 2024 ;
    - une étude longitudinale de la Dares sur les contrats d'apprentissage de février 2025.

Modèles économiques

- Les Greta - CFA, sur le site de l'académie d'Aix-Marseille.

Obligations pour les structures

Code du travail

- Article R. 6233-1 relatif à la création d'unités de formation par apprentissage.
  Les UFA, créées au sein des établissements d'enseignement en partenariat avec un CFA, doivent être régies par une convention. Celle-ci inclut des détails sur les objectifs pédagogiques, la répartition des responsabilités entre les parties et la durée de la convention, qui doit couvrir au moins un cycle de formation.
  Une élection des représentants des apprentis doit être organisée pour les actions de formation dont les sessions ont une durée totale supérieure à 500 heures.

Décret

- Décret n° 2025-174 du 22 février 2025 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis.

Obligations pour les personnels

Respect des missions éducatives et pédagogiques

Loi

- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
  Les personnels doivent veiller à assurer un enseignement et un accompagnement de qualité, en conformité avec le cadre défini par la loi ci-dessus. Cela inclut l'adaptation des méthodes pédagogiques aux besoins des apprentis et la collaboration avec les entreprises accueillant les apprentis.

Transparence et traçabilité

Code du travail

- Article L. 1221-5-1 relatif aux dispositions générales du contrat de travail

Décret

- Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive de l'Union européenne 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.
  Depuis ce décret, tout employeur, y compris ceux des personnels en UFA doit fournir par écrit les informations principales relatives à la relation de travail (contrat, conditions spécifiques, etc.), conformément à l'article L.1221-5-1 du Code du travail.

Participation à la formation continue

Textes réglementaires

- Décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation ;
- arrêté du du 30 décembre 2025 fixant le taux de revalorisation de la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation pour 2026.
  Les formateurs des UFA doivent actualiser régulièrement leurs compétences professionnelles, notamment en lien avec les évolutions pédagogiques et technologiques des secteurs d'apprentissage. Le CPF (Compte Personnel de Formation) peut être mobilisé pour ce faire. Une participation financière obligatoire de 100 € (décret ci-dessus), revalorisée à 103,20 € pour 2026 (arrêté ci-dessus) est désormais requise, sauf exceptions spécifiques (demandeurs d'emploi, financement par employeur).

Obligations administratives des OFA

- Les UFA, comme tout organisme de formation par apprentissage, doivent se conformer aux obligations administratives spécifiques, notamment en termes de déclarations et de comptable suivi. Le guide des OFA fournit des fiches pratiques pour les acteurs concernés ;
- Ces obligations visent à garantir la qualité de la formation et à protéger les droits des apprentis ainsi que ceux des personnels en UFA.

Aide unique pour les employeurs d'apprentis

Code du travail

- Articles L. 6243-1 à L. 6243-4 relatifs aux aides à l'apprentissage.

Les entreprises employant des apprentis pour préparer des diplômes jusqu'au baccalauréat peuvent percevoir une aide financière, avec des dispositions spécifiques pour l'inclusion. Plus de détails sont disponibles dans les articles L. 6243-1 à L. 6243-4 du Code du travail.

Ouverture d’une UFA

Constitution et Agrément

Code du travail

- Article L. 6232-1 relatif à l'organisation de l'apprentissage au sein des centres de formation d'apprentis.
  Les UFA sont généralement créées en partenariat avec un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) qui en assure la tutelle pédagogique et administrative. Selon l'article L. 6232-1 du Code du travail, une convention doit être signée entre le CFA et l'établissement partenaire, précisant les modalités pédagogiques et l'organisation de la formation.

Respect des missions et qualité des formations

Code du travail

- Article L. 6316-1 relatif aux missions des centres de formation d'apprentis.
  Les formations dispensées doivent répondre aux critères de qualité définis par le Code du travail, notamment les articles L. 6316-1 et R. 6316-1, ainsi que par le Référentiel National Qualité (RNQ). Les missions des centres et UFA comprennent l'accompagnement des apprentis, leur insertion professionnelle et l'organisation de formations adaptées, y compris pour les publics en situation de handicap.

Autorisation administrative

Textes réglementaires

Une déclaration d'ouverture doit être effectuée auprès des autorités compétentes. Cela inclut généralement un dépôt auprès des services académiques ou de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS). Les documents nécessaires peuvent inclure :

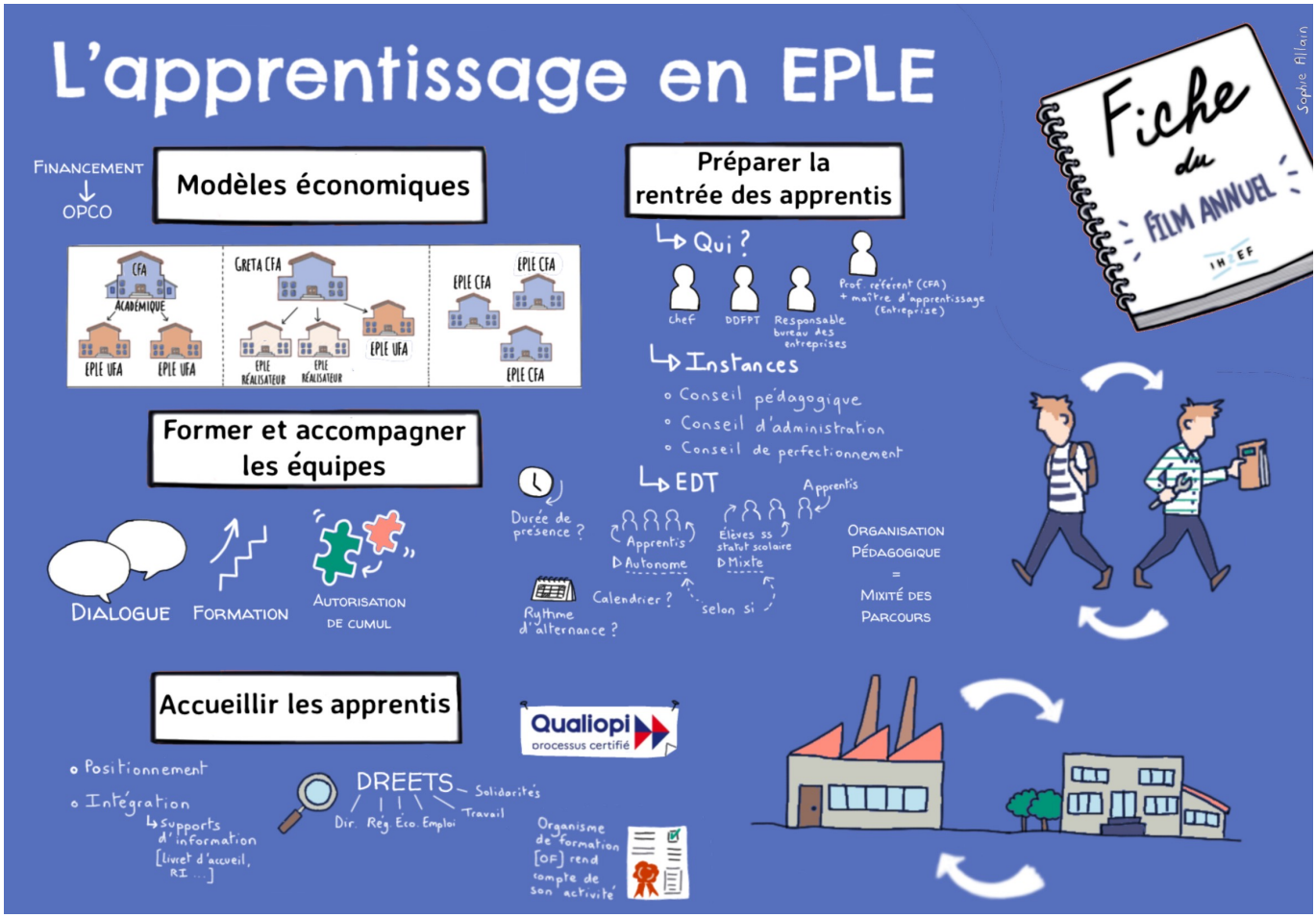
- les justificatifs des diplômes et qualifications des enseignants ;
- les pièces administratives prouvant la conformité des locaux et des équipements.

Ces modalités sont souvent précisées par des arrêtés ou décrets régionaux :

- décret n°2020-832 du 30 juin 2020 relatif aux modalités d'ouverture des établissements et cours d'enseignement supérieur privés et des établissements d'enseignement supérieur ;
- arrêté du 10 juin 2021 portant dispositions relatives aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur en application des articles R. 4383-2 et R. 4383-4 du code de la santé publique. Cet arrêté détaille les

exigences en matière d'organisation pédagogique et structurelle pour les formations en alternance.

LA SYNTHÈSE VISUELLE



Retout accueil Film annuel