

S'approprier son parcours de formation au service de son avenir professionnel



Découvrez dans ce livret tous les dispositifs pour construire votre parcours de formation. Les informations contenues dans ce document sont indicatives, et susceptibles d'évoluer à tout moment. Nous invitons donc nos lecteurs à les valider avant toute décision.



scannez-moi

Sommaire

Introduction.....	4
Pourquoi ce livret ?	4
Guide de lecture du livret	4
Remerciements	4
L'édito de Sébastien Crozier.....	5
Un nouveau regard sur la formation	5
Qu'est-ce qu'un parcours de formation ?	6
La loi du 5 septembre 2018, une liberté de choisir son avenir professionnel	6
Un changement de perspective	7
L'accès et les circuits de financement sont simplifiés	7
Formations à l'initiative de l'employeur.....	10
Plan de Développement des Compétences	10
L'Action de Formation En Situation de Travail.....	11
Le maître d'apprentissage.....	11
Les congés de formation pris en charge par l'employeur.....	12
Les formations à l'initiative de la personne.....	14
Le CPF pour les salariés de droit privé.....	15
Le CPF pour les fonctionnaires.....	15
Bon à savoir sur le CPF	15
CPF : Attention aux escroqueries	16
Le CPF de transition (salariés)	17
Le congé pour examen.....	17
Le Congé de Formation Professionnelle (fonctionnaires).....	18
La formation en alternance	20
Les contrats de professionnalisation.....	20
Les contrats d'apprentissage	21
La reconversion ou promotion par l'alternance (PRO-A)	21
Les formations à votre initiative	22
Je souhaite optimiser mon expérience de formation.....	22

Je souhaite faire le point avant de m'orienter	23
Pour les salariés de droit privé : le Conseil en Évolution Professionnelle.....	23
Des leviers au service de votre parcours de formation	24
Le bilan de compétences	24
La Validation des Acquis de l'Expérience.....	25
Le Congé VAE.....	25
Les dispositifs additionnels proposés par les organismes de formation.....	25
Quand et comment faire mes demandes de formation et poser des congés ?.....	27
Qui pour le financement des différents dispositifs ?	28
Quel organisme pour quelle formation ?	29
Après de qui m'adresser ou me renseigner ?	29
La CFE-CGC Orange vous accompagne.....	31
L'Institut des Savoirs et des Talents	31
Trouver des voies de médiation pour faire aboutir vos projets.....	31
Je suis en fin de carrière et prépare mon départ à la retraite	32
Bon à savoir	33
Formation durant un arrêt de travail.....	33
Accident de travail ou maladie professionnelle.....	33
Calendrier des échéances	34
Annexes	35
Table de correspondance	35
Mon parcours de formation en résumé.....	35
Glossaire.....	36
Liens utiles et texte de référence	36
Foire aux questions	38

Introduction

Pourquoi ce livret ?

Ce livret a pour vocation de vous informer, et vous conseiller sur tous les dispositifs qui complètent ceux proposés par l'employeur. La formation est un domaine complexe, avec un cadre légal précis et en mutation permanente, pour s'adapter aux enjeux individuels, économiques, et sociétaux. Aussi, la CFE-CGC Orange a souhaité mettre à votre disposition une synthèse afin que la formation devienne un outil majeur de votre parcours personnel, professionnel, et qu'elle participe à votre développement et votre épanouissement. Si nous avons pu y contribuer, même partiellement, notre objectif sera atteint.

Guide de lecture du livret

Si vous souhaitez approfondir un dispositif décrit dans ce livret, utilisez votre moteur de recherche, suivi de la mention « [service public](#) » ou « [gouv.fr](#) ». Vous accéderez à des fiches thématiques pour trouver toutes les informations pratiques et notamment sur le cadre légal.

Nos représentants du personnel sont aussi à votre disposition pour vous accompagner.

La version numérique est régulièrement mise à jour à l'adresse suivante en [version PDF](#) et en [version Flipbook](#)

Remerciements

Ce livret est le fruit d'un travail collectif. Nos remerciements s'adressent pour leur contribution à Jacques Berthelier, Christian Simon Bradesi, Sébastien Crozier, Luis-Carlos Davila, Fatima Hamadi, Francis Hamy, Florence Larribe, Alain Laurent, Thierry Meurgues, Hassina Mimoune, Isabelle Quinlan, Guy de Varax.

L'édito de Sébastien Crozier

Un nouveau regard sur la formation

La loi du 5 septembre 2018 a redéfini les droits et obligations de chacun en matière de formation professionnelle. Elle répond à un enjeu de société lié à l'évolution, à la disparition de certains métiers et à un chômage élevé. Il s'agit d'accompagner chaque personne dans ses aspirations, ses choix personnels et professionnels tout au long de sa vie.

Il existe deux types d'action de formation : l'une assurée par l'employeur, l'autre par la voie de la formation individuelle, au travers du Compte Personnel de Formation (CPF). Le CPF invite désormais chaque personne à devenir aussi acteur de son parcours professionnel.

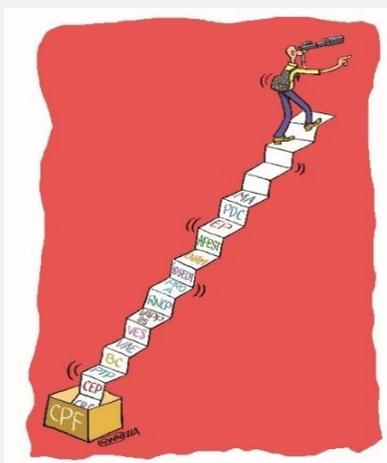
Notre Syndicat a considéré qu'il était de son devoir de préserver le droit de tous et leur employabilité. C'est pourquoi il a décidé de créer un organisme de formation visant à accompagner ses représentants du personnel tout comme l'ensemble des collègues du groupe Orange : l'Institut des Savoirs et des Talents ([IDSEDT](#)).

Au-delà des formations thématiques, l'IDSEDT propose également le bilan de compétences financé dans le cadre du CPF.

Avec ce livret, nous mettons à votre disposition toutes les informations et les contacts utiles, pour prendre en main votre avenir professionnel.

Syndicalement vôtre,
Sébastien Crozier

Qu'est-ce qu'un parcours de formation ?



L'action de formation se définit comme **un parcours pédagogique pour atteindre un objectif professionnel**. Celui-ci nécessite des moyens techniques, humains, et des ressources pédagogiques adaptés. L'information sur ce parcours doit être effectuée par l'employeur ou un organisme externe. Pour être désignée comme telle, une action de formation doit répondre aux 6 critères établis par le [décret du 30 juin 2015](#).

Tous les actifs bénéficient de la formation professionnelle continue. Elle consiste dans l'action de :

- ◆ Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs ;
- ◆ Permettre leur maintien dans l'emploi ;
- ◆ Encourager le développement de leurs compétences ;
- ◆ Accéder aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;
- ◆ Contribuer au progrès économique et culturel ;
- ◆ Sécuriser les parcours professionnels et la promotion sociale.

La loi du 5 septembre 2018, une liberté de choisir son avenir professionnel

[La loi](#) a profondément changé le paysage de la formation professionnelle. Elle s'applique depuis le 1er janvier 2019 et modifie à la fois la gouvernance du système et l'interaction des acteurs entre eux. Elle s'adresse à toute personne dans ses particularités et ses choix

professionnels afin de l'accompagner efficacement sur le marché de l'emploi, de la transition et de la reconversion professionnelle.

Un changement de perspective

Nous sommes passés d'une reconnaissance des qualifications à une reconnaissance des compétences, où le professionnel devient acteur de son employabilité. La responsabilité appartient à toutes les parties prenantes.

Dans cet objectif, certains dispositifs ont été actualisés, comme le [Compte Personnel de Formation](#) (CPF) et le [Conseil en Évolution Professionnelle](#) (CEP). Par ailleurs, une place prépondérante est donnée à l'[apprentissage](#) : en formation initiale ou pour les actifs en poste.

L'accès et les circuits de financement sont simplifiés

Pour l'employeur, la responsabilité est passée d'une **obligation de moyen à une obligation de résultat**. Il a le devoir d'assurer l'adaptation du personnel à son poste de travail, de sa capacité à l'occuper, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les circuits de financement sont simplifiés

D'un côté, il existe des formations **à la charge de l'employeur** pour maintenir les personnes dans l'emploi qui se déclinent dans le [Plan de Développement des Compétences](#) (PDC).

De l'autre, les formations **à l'initiative de l'employé**. Dans le cadre de son Plan de Développement Individuel (PDI), il sollicitera la prise en charge par l'employeur. Dans le cadre d'un projet personnel et professionnel, il mobilisera son [Compte Personnel de Formation \(voir chapitre dédié\)](#).

Les entretiens professionnels

Depuis 2014, un salarié bénéficie tous les 2 ans — a minima —, d'un [entretien professionnel](#) avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution.

La réforme de 2018 renforce cet outil pour qu'il joue son rôle de sécurisation des parcours des salariés. Dès leur embauche, les personnels sont informés qu'ils bénéficient tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle, en matière de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié !

L'employeur les informe en amont de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de [Conseil en Évolution Professionnelle](#) (CEP) gratuits et confidentiels, dispensés par des opérateurs sélectionnés par [France Compétences](#), qui pourront l'aider à faire le point sur sa situation, et ses compétences professionnelles, et l'accompagner dans ses projets professionnels.

L'employeur entretient la motivation de chaque salarié, identifie ses besoins d'accompagnement ou de formation, et l'implique dans la construction et la gestion de son parcours. Il le prépare à être acteur de son évolution professionnelle.

Désormais, l'entretien doit comporter des informations sur l'activation du Compte Personnel de Formation, les cas d'abondement que l'employeur est susceptible de financer, ainsi que sur le dispositif de [Validation des Acquis de l'Expérience](#) (VAE).

Le recueil des entretiens professionnels permet à l'employeur d'asseoir son Plan de Développement des Compétences, de penser le lien entre sa stratégie économique, les aspirations et les potentiels de ses salariés et également d'initier une démarche de [Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences](#) (GPEC).

Tous les 6 ans (durée qui s'apprécie par référence à l'ancienneté du personnel dans l'entreprise), un état des lieux du parcours professionnel du salarié est réalisé selon les modalités précisées à l'article [L. 6315-1 du Code du travail](#).

L'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption :

- ◆ Congé de maternité parental à temps plein ou partiel, d'adoption ;
- ◆ Congé de proche aidant, sabbatique, arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- ◆ Période de mobilité volontaire sécurisée, mandat syndical ;
- ◆ Désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- ◆ À l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

La réforme précise les sanctions encourues par les employeurs en cas de non-réalisation des entretiens professionnels : si un employeur n'a pas réalisé 3 entretiens professionnels et une formation non obligatoire sur une durée de 6 ans, il doit abonder de 3 000 €, le [CPF](#) des salariés concernés.

L'Entretien Professionnel est à distinguer de l'Entretien Individuel (EI) mené par le manager qui évalue les objectifs atteints sur le poste et les besoins en formation.

- ◆ **Les alternants sont des salariés de l'entreprise.** Ils sont informés de la réalisation des entretiens professionnels tous les 2 ans dès leur entrée dans l'entreprise.
- ◆ **Les agents-fonctionnaires bénéficient de l'entretien professionnel tous les ans.** La CFE-CGC Orange n'a pas eu connaissance à ce jour qu'il soit effectué. Dans l'attente d'une clarification et par convention, le terme « salarié » dans ce chapitre désigne tous les personnels.

Formations à l'initiative de l'employeur



Plan de Développement des Compétences

Le [PDC](#) de l'entreprise décrit les formations proposées par l'employeur à ses personnels. Conformément aux dispositions de l'article [L. 6321-1 du Code du travail](#) **l'employeur se doit d'organiser la formation du personnel tout au long de l'exécution du contrat de travail.** Il a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille également au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Ces formations sont donc totalement à sa charge.

L'employeur est encouragé à favoriser les [bilans de compétences](#) et la [Validation des Acquis de l'Expérience](#) (VAE). Le temps passé en formation constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération, sauf pour les salariés sous [convention BETIC](#).

C'est notamment le cas pour toute action de **formation « obligatoire »** qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction (ex. : formation à la sécurité, habilitation électrique). Ces formations sont inscrites au [Plan de Développement des Compétences](#) de l'entreprise.

Dans le cas de **formations « non obligatoires »**, des accords collectifs d'entreprise ou de branche peuvent prévoir un déroulement de la formation en partie hors du temps de travail avec des contreparties pour les frais de garde d'enfant. À défaut d'un accord collectif, la quotité hors temps de travail ne peut dépasser 30 heures ou 2 % du forfait par an. L'accord du salarié est indispensable et doit être formalisé par écrit. Il peut être dénoncé dans un délai de 8 jours. Le refus du salarié ne constitue pas une faute.

Les alternants sont des salariés de l'entreprise et bénéficient eux aussi du plan de développement des compétences.

Bon à savoir sur les frais de garde pour parents isolés

Pour une formation obligatoire ou non, qui nécessite un éloignement du domicile familial, la branche des télécoms prévoit une prise en charge par l'employeur des frais de garde pour un parent isolé avec un enfant de moins de 15 ans (*sous réserve de validation préalable et sur présentation de justificatifs*). L'âge de 15 ans est porté dans les mêmes conditions à 20 ans, lorsque l'enfant à charge est en situation de handicap.

L'Action de Formation En Situation de Travail

L'[AFEST](#) est une action de formation, qui se déroule à partir de l'activité réelle de travail de la personne. Elle fait l'objet d'un contrat entre toutes les parties prenantes, qui précise les moyens et les objectifs. L'AFEST s'effectue essentiellement autour d'une alternance de deux séquences distinctes, mais articulées et répétées autant de fois que nécessaire pour produire les apprentissages visés :

- ◆ L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- ◆ La désignation préalable d'un expert métier pouvant exercer une fonction tutorale ;
- ◆ La mise en place de phases réflexives distinctes des mises en situation de travail ;
- ◆ Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Pour mener à bien ses missions, le formateur-tuteur qui accompagne l'apprenant dans sa montée en compétences bénéficie d'une formation qui garantit la transmission des savoirs. Ce dispositif permet de faire monter en compétences les personnels de l'entreprise : savoir-faire et savoir-être pour les métiers propres et spécifiques à l'entreprise. Elle peut être aussi réalisée en externe ([décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018](#)) et visera plutôt à l'obtention d'une certification de référent ou accompagnant AFEST finançable par l'entreprise ou le [CPF](#) à l'initiative du salarié.

Le maître d'apprentissage

Sur la base du volontariat, les collègues experts, ou les référents-métier qui accompagnent les apprentis en alternance ne sont pas des tuteurs, mais des [maîtres d'apprentissage](#). Ils justifient d'une expérience professionnelle et d'une qualification équivalente au diplôme visé par l'apprenti. L'employeur doit lui donner la possibilité de dégager la disponibilité nécessaire sur

son temps de travail pour accompagner l'apprenti, et avoir les échanges nécessaires avec le Centre de Formation des Apprentis ([CFA](#)).

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de la formation pour qu'il puisse exercer correctement sa mission et suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti. Les formations, autres que celles proposées en interne, sont assurées au sein des [CCI](#), le CFA de l'alternant et de l'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes ([AFPA](#)). Ces formations peuvent être prises en charge par l'employeur ou le [CPF](#).

Bon à savoir sur le statut de maître d'apprentissage

Faites reconnaître auprès de l'employeur votre statut de maître d'apprentissage lorsque vous acceptez d'accompagner un apprenti en alternance. En faisant valoir ce statut, vous pouvez prétendre à la [certification relative aux compétences de maître d'apprentissage](#) délivrée par le ministère du Travail, en cas de réussite à l'examen de l'alternant.

Les congés de formation pris en charge par l'employeur

Le législateur a prévu des dispositifs mobilisables par les personnels tout au long de leur carrière.

Le Congé de Formation Economique, Social et Syndical

Le [CFESS](#) permet à tous, sans condition d'ancienneté, de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale. Il est de 12 jours par an et de 18 jours pour les formateurs qui participent aux sessions de formation. Pendant ce congé, la rémunération est maintenue. Vous trouverez la liste complète des centres de formation sur [Légifrance](#).

Dans le cadre de ce congé, [l'Institut des Savoirs et des Talents](#) (IDSEDT), créé à l'initiative de la CFE-CGC Orange, propose ces formations à l'ensemble du personnel d'Orange.

Le congé de formation des conseillers prud'hommes

Il permet de [se perfectionner aux fonctions prud'homales](#). L'employeur est tenu d'accepter la demande de formation.

Le congé de formation des représentants du personnel

Il permet de suivre une formation économique ou de se former aux règles en matière de santé et sécurité.

Le congé de formation des cadres et animateurs de jeunesse

Il permet de se former ou de se perfectionner à l'encadrement ou à l'animation.

Les formations à l'initiative de la personne



Compte Personnel de Formation : un outil de formation à votre disposition

Le [CPF salarié de droit privé](#) et le [CPF fonctionnaire](#), créés par la loi du 5 mars 2014, permettent à toute personne active d'acquérir des droits à la formation, mobilisables tout au long de sa carrière et de bénéficier de formations certifiantes éligibles au dispositif.

L'utilisation du CPF part d'un besoin en formation pour votre projet personnel et professionnel. L'employeur ne peut pas vous demander de le mobiliser. Vous l'utilisez librement pour financer des formations visant notamment les objectifs suivants : l'acquisition d'une qualification (certification, diplôme, titre professionnel, etc.), l'acquisition du [socle de connaissances et de compétences](#), l'accompagnement pour la [Validation des Acquis de l'Expérience \(VAE\)](#), le [bilan de compétences](#), la création ou reprise d'une entreprise, l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des missions de bénévoles ou volontaires en service civique. Ainsi que le permis B et poids lourds pour la préparation à l'épreuve théorique du Code de la route et à l'épreuve pratique de conduite.

Le CPF pour les salariés de droit privé

Dès lors que vous occupez un emploi à partir d'un mi-temps, vous bénéficiez d'un abondement annuel de 500 € avec un plafond de 5 000 €, sinon le calcul est fait au prorata du temps travaillé. Pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou d'un niveau scolaire équivalent au CAP/BEP, l'abondement annuel est de 800 € et le plafond de 8 000 €. Hors temps de travail, vous n'avez pas à demander l'accord de l'employeur. Pris sur le temps de travail, vous devez obtenir l'accord de l'employeur sur le contenu de la formation et sur la période demandée.

» [+ D'infos ici](#)

Le CPF pour les fonctionnaires

Les fonctionnaires ont un abondement annuel de 25 heures avec un plafond de 150 heures. Elles sont monétisées lorsqu'une formation est mobilisée à hauteur de 15 € l'heure. Dans le cadre de votre projet, si le crédit sur votre compte est insuffisant, vous pouvez bénéficier par anticipation jusqu'à 2 ans de l'abondement annuel, soit 50 heures. Les agents de catégorie C bénéficient de 50 heures par an avec un plafond de 400 heures. Par ailleurs, lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, l'agent peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires dans la limite de 150 heures en complément des droits acquis. Les fonctionnaires sont assujettis à l'accord de l'employeur pour mobiliser leur [CPF](#).

» [+ D'infos ici](#)

Bon à savoir sur le CPF

Les contributions possibles de l'employeur pour abonder votre CPF

- ♦ L'employeur n'a pas rempli ses obligations sur [l'entretien professionnel](#) : abondement de 3 000 € ;
- ♦ Les droits sont insuffisants pour suivre une formation à votre initiative ;
- ♦ Dans le cadre d'un projet de formation co-construit avec l'employeur ;
- ♦ Le salarié est licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise : abondement de 3 000 € minimum.

Si votre projet personnel et professionnel s'inscrit dans les orientations stratégiques de l'entreprise, vous pouvez demander à l'employeur de co-financer la formation. Si l'employeur

valide la demande, il dispose de deux options pour financer tout ou partie de la formation que vous souhaitez. D'une part l'abondement volontaire qui doit être versé avant de vous inscrire à la formation de votre choix. D'autre part, l'abondement de co-construction, versé lors de l'inscription à l'une des formations que l'employeur propose. Ces formations sont identifiables dans l'offre E-Learning.

Cumul possible du CPF avec d'autres dispositifs pour suivre une formation plus longue :

- ◆ La [reconversion ou la promotion par alternance \(PRO-A\)](#) ;
- ◆ Le [projet de transition professionnelle \(PTP\)](#), ou CPF de transition ;
- ◆ Une formation prévue par le [plan de développement des compétences](#) de l'entreprise.

CPF : Attention aux escroqueries

Méfiez-vous des escroqueries sur votre [compte CPF](#) !

Vous devez être la seule personne à accéder à votre compte en veillant à ne jamais communiquer vos identifiants (numéro de Sécurité Sociale ou mot de passe). Dans le cas contraire, vos droits à formation pourraient être piratés ! Soyez attentifs aux tentatives de tromperies (sollicitations répétées, parrainages, offres d'emploi trompeuses). Soyez vigilants !

Pour en savoir plus :

- ▶▶ En cas de suspicion, consultez l'historique de votre CPF. Dans le cas d'activités frauduleuses, contactez immédiatement le service du CPF au **09 70 82 35 51** (du lundi au vendredi de 9 h à 17 h — appel non surtaxé).
- ▶▶ Consultez régulièrement les informations mises à votre disposition sur www.moncompteformation.gouv.fr
- ▶▶ Consultez le site web de l'assistance et prévention du risque numérique de l'État cybermalveillance.gouv.fr (voir [leur article](#) sur la fraude CPF)
- ▶▶ Signalez les spams vocaux : www.33700.fr et les spams messagerie : signal-spam.fr
- ▶▶ Informez-vous sur l'usage du numéro de sécurité sociale (ou NIR) sur le site de [la CNIL](#)

Le CPF de transition (salariés)

Le [Projet de Transition Professionnelle \(PTP\)](#), ou [CPF de transition](#) permet de vous absenter pour suivre une formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession. Il remplace le Congé Individuel de Formation (CIF). Le salarié bénéficie d'un congé spécifique durant son temps de travail.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. Il est mis en place éventuellement à l'issue de l'entretien avec le [Conseil en Évolution Professionnelle \(CEP\)](#).

Le demandeur doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs. Il doit lui permettre de sécuriser son parcours professionnel en prenant en charge des formations longues pour changer de métier, et constitue une modalité particulière de mobilisation du [CPF](#), qui ne devient alors qu'un des dispositifs de financement possibles. Le salarié peut bénéficier d'un droit au congé et au maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Les délais d'instruction des demandes de **CPF de transition** auprès de la région sont en moyenne de 3 mois, auxquels peuvent s'ajouter les délais de prévenance auprès de l'employeur et les dates de dépôt de la demande auprès de l'organisme de formation. Tenez-en compte dans le montage de votre projet et de son financement.

Le congé pour examen

L'employeur vous accorde, dans le cadre du [CPF de transition](#), un [congé pour examen](#). Vous bénéficiez de ce congé spécifique si vous suivez cette action de formation en tout ou partie durant votre temps de travail. Il n'impute pas le crédit [CPF](#). Vous pourrez alors vous absenter de votre poste, afin de vous présenter aux examens ou jurys de soutenance. Le congé de formation peut également être mobilisé pour préparer l'examen de passage du permis B.

Le Congé de Formation Professionnelle (fonctionnaires)



Pour les agents-fonctionnaires, le [CPF de transition](#) trouve son corollaire avec le [Congé de Formation Professionnelle \(CFP\)](#). Pour ces derniers, l'accord pour mobiliser son CPF reste encore à la main de l'employeur. Si vous rencontrez des difficultés pour mobiliser votre [CPF](#) pour des formations sur votre temps de travail ou votre temps libre, nous vous invitons à faire votre demande par le biais d'un [Congé de Formation Professionnelle \(CFP\)](#) dans lequel vous mobiliserez votre [CPF](#).

Votre demande écrite de CFP — conformément au [décret du 15 octobre 2007](#) doit approfondir votre formation en vue de satisfaire un projet personnel et professionnel, pour l'une ou plusieurs de ces raisons :

- ◆ Action de formation en vue d'acquérir un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- ◆ Le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle ;
- ◆ La préparation d'une future mobilité, promotion ou reconversion professionnelle.

Pour vérifier que le [CFP](#) convient à votre situation, rendez-vous sur le portail de la [formation professionnelle dans la fonction publique sur le site service public](#), et plus particulièrement le lien du [Congé de Formation Professionnelle](#).

Il est recommandé de faire sa demande de CPF de transition ou de CFP par lettre avec accusé de réception (Lettre + AR) et d'anticiper sa demande pour tenir compte des délais de prévenance de vos rendez-vous avec le conseil en formation et la constitution du dossier, ceux de l'employeur, ainsi que de l'organisme de formation.

L'employeur ne peut pas s'opposer à votre départ en formation, sauf s'il justifie que votre absence pourrait compromettre le fonctionnement de l'entreprise. C'est la seule raison de refus que peut vous opposer l'employeur. Dans ce cas, vous pourrez saisir la Commission paritaire et au 3e refus, c'est l'employeur qui a l'obligation de saisir la Commission avant de vous le refuser.

Contactez vos RH pour les modalités. Vos représentants de proximité sont aussi à votre disposition pour vous accompagner et faire suivre de manière anonyme vos questions à la Direction, si eux-mêmes n'ont pas la réponse.

En dernier recours, le site www.antidiscriminations.fr, créé à l'initiative de l'État et du Défenseur des Droits, est organisé en pôles de compétences avec un service de conseil juridique. Vous pouvez les contacter, sans même souhaiter aller en justice pour faire valoir vos droits. Cela peut aller du conseil à la médiation entre les parties. En dernier ressort, son statut lui permet sur un dossier de faire connaître sa position au juge lorsque les tribunaux sont saisis.

La formation en alternance



Dans la formation en alternance, 3 dispositifs sont proposés dans le cadre d'une :

- ◆ Formation initiale ;
- ◆ Transition ;
- ◆ Promotion professionnelle.

Pour les personnes en situation de handicap, la notion de limite d'âge n'existe pas. Les formations demandées peuvent être à l'initiative de l'employeur ou des personnes en activité dans l'entreprise. Les dispositifs mobilisés s'inscrivent alors dans le plan de développement des compétences.

Les contrats de professionnalisation

Le [contrat de professionnalisation](#) est un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre le salarié et l'employeur. Il permet l'acquisition d'une qualification professionnelle, dans le cadre de la formation continue. Le salarié bénéficie du soutien d'un tuteur.

Ce contrat s'adresse aux personnes souhaitant avoir une qualification professionnelle reconnue, un titre inscrit au RNCP, un diplôme, ou encore un [certificat de qualification professionnelle](#) (CQP). Il s'adresse aussi aux 16-25 ans, aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, les allocataires du [Revenu de Solidarité Active](#) (RSA), [Allocation Adulte Handicapé](#)

(AAH), [Allocation de Soutien Familial \(ASF\)](#), [Allocation de Solidarité Spécifique \(ASS\)](#), ou [Contrat Unique d'Insertion \(CUI\)](#).

Les contrats d'apprentissage

Le [contrat d'apprentissage](#) est un [Contrat de travail écrit à Durée Limitée \(CDL\)](#) ou à [durée indéterminée \(CDI\)](#) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance sous la responsabilité d'un [maître d'apprentissage](#) dans l'entreprise, et son centre de formation des apprentis (CFA), pour une durée de 6 à 36 mois.

Ce contrat permet l'obtention d'un diplôme d'État ou une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Il s'adresse aux jeunes entre 16 et 29 ans et au-delà pour ceux reconnus travailleurs handicapés ou porteurs de projet en lien avec le diplôme préparé. À noter que le [maître d'apprentissage](#) peut lui-même obtenir une [certification délivrée par le ministère du Travail](#), en cas de réussite à l'examen de l'alternant.

La reconversion ou promotion par l'alternance (PRO-A)

À l'initiative de l'employeur ou du salarié, la [reconversion ou la promotion par alternance \(Pro-A\)](#), vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé, en vue d'obtenir une certification ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

Elle s'adresse aux salariés qui n'auraient pas atteint le niveau de la licence. Le parcours alterne enseignements théoriques et activité professionnelle.

Bon à savoir :

L'employeur peut refuser le bénéfice d'une [Pro-A](#) si le pourcentage de salariés absents dépasse 2 % des effectifs. La PRO-A permet aussi de faire une [VAE](#) ou un [bilan de compétences](#).

Les formations à votre initiative



Nous vous encourageons à partager votre projet personnel ou professionnel avec la ligne managériale et RH. L'employeur pourra prendre en charge tout ou partie du financement de la formation, le maintien du salaire et des traitements, si elle se déroule la journée, ainsi que la prise en charge de frais accessoires (hébergement, transport, restauration, frais de garde). C'est le moyen le plus efficace de valoriser votre projet, et d'en obtenir toutes les reconnaissances. Sinon contactez votre Conseil en Evolution Professionnelle [CEP](#) (salarié) ou la Cité des Métiers (fonctionnaires), avant de vous engager dans une démarche personnelle ou tripartite entre vous, l'employeur et le financeur.

Je souhaite optimiser mon expérience de formation

La formation professionnelle est un outil majeur d'évolution sociale à votre disposition. Elle vous permet, tout au long de la vie professionnelle, personnelle et associative, de développer vos compétences, vous adapter aux évolutions de votre poste, vous maintenir dans l'emploi ou encore changer d'orientation... Ou encore, gérer la fin de votre carrière professionnelle.

La formation professionnelle est une réponse à votre situation et à vos souhaits avec la mobilisation de tout ou partie de votre [CPF](#), la prise en charge totale ou partielle de l'employeur dans le cadre du [plan de développement des compétences](#) ou des financements extérieurs.

Je souhaite faire le point avant de m'orienter

Pour les salariés de droit privé : le Conseil en Évolution Professionnelle

Concernant votre projet de formation et sa durée, avant même de mobiliser votre [CPF](#), nous vous invitons à faire appel au [Conseil en Évolution Professionnelle \(CEP\)](#). Parmi tous les dispositifs existants, il vous aidera à choisir le plus approprié. Mis en place à l'initiative de France compétence dans le cadre de la [loi « Avenir »](#), il est présent sur tout le territoire, vous conseille gratuitement et en toute confidentialité sur votre projet professionnel. Il vous suffit de prendre rendez-vous sur <https://mon-cep.org> le plus proche de votre domicile ou votre lieu de travail. Le Conseil en Évolution Professionnelle peut aussi se réaliser à [CAP Emploi](#) pour les personnes en situation de handicap. Vous trouverez la liste exhaustive sur le site du [CPF](#).

L'accompagnement par le [CEP](#) vise à accroître vos aptitudes, vos compétences et vos qualifications, en facilitant notamment l'accès à la formation professionnelle. Il sera votre interlocuteur privilégié pour optimiser et articuler l'ensemble des dispositifs existants dans le cadre de votre projet de formation, transition ou reconversion professionnelle.

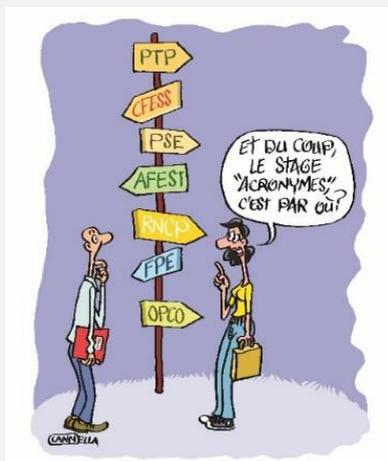
Pour les fonctionnaires : le Conseiller Formation à la Cité des Métiers

Présent dans chaque région, vous trouverez leurs coordonnées à l'aide de votre moteur de recherche en indiquant « cité des métiers » suivis de votre « ville » ou « votre région ». Dans l'accompagnement, un conseil juridique est aussi à votre disposition pour les situations complexes.

En résumé :

Selon votre statut et votre projet, ces interlocuteurs que sont le [CPF](#) et le conseiller de formation sont parmi les plus compétents pour vous accompagner, et vous permettre de rester acteur de votre avenir professionnel.

Des leviers au service de votre parcours de formation



L'ensemble des dispositifs décrits ci-dessous sont mobilisables soit directement par le [CPF](#), soit comme briques dans la construction de votre projet de [CPF de transition](#) ou de [Congé de Formation Professionnelle](#).

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est un outil pertinent qui propose de faire un bilan de ses expériences passées, un point sur sa carrière, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles. Il permet de conforter sa motivation et ses choix d'orientation, voire de construire une reconversion professionnelle avec un plan de formation et de financement.

À votre initiative, le financement passe par le [CPF](#). Les salaires et traitements sont maintenus si le bilan a lieu sur le temps de travail.

Si le bilan est à la demande de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, le consentement du salarié est nécessaire. L'employeur n'a pas le droit de réaliser cette prestation. L'organisme qui le réalise peut partager les résultats avec l'employeur. Assurez-vous par un contrat tripartite avec l'organisme et l'employeur de la confidentialité des résultats, si vous ne souhaitez pas les partager.

L'[Institut des Savoirs et des Talents](#) (IDSEDT) de la CFE-CGC Orange vous propose cette prestation. L'IDSEDT travaille avec un [Centre de Bilan de Compétences](#) (CBC) indépendant pour un résultat objectif et confidentiel.

À noter : il existe quelques différences entre le [Bilan de Compétences pour les salariés](#) et le [Bilan de Compétences pour les fonctionnaires](#).

La Validation des Acquis de l'Expérience

La [Validation des Acquis de l'Expérience](#) (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active d'obtenir une certification professionnelle qui correspond à son expérience dans le cadre d'une activité professionnelle ou extra-professionnelle. La certification peut être un diplôme, un titre à finalité professionnelle, ou un Certificat de Qualification Professionnelle ([CQP](#)) inscrits au RNCP. Par exemple, vous avez commencé votre carrière comme technicien et occupez aujourd'hui un poste d'ingénieur maison. Vous souhaitez valoriser cette compétence par un diplôme reconnu.

La préparation demande un travail important, mais vous évite d'avoir à suivre une formation spécifique. Le financement peut se faire par la voie du [CPF](#). Vous pouvez aussi obtenir un financement, notamment auprès de votre employeur ou du Conseil Régional. Vous pouvez aussi demander un accompagnement pour préparer votre dossier de validation et l'entretien avec le jury. Pour l'obtenir, contactez l'établissement de formation certificateur.

Le Congé VAE

Toute personne (salarié, fonctionnaire) peut demander à son employeur un [congé VAE](#) pour préparer la [Validation des Acquis de l'Expérience \(VAE\)](#) ou participer aux épreuves de validation. La personne doit justifier d'une expérience professionnelle d'un an (1 607 heures) en rapport avec la certification visée. La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non) par [VAE](#) préparée et ne doit pas être prise sur le [CPF](#).

Les dispositifs additionnels proposés par les organismes de formation

Des écoles et universités proposent des dispositifs qui vous permettent d'obtenir des dispenses et de réduire de manière conséquente la durée de la formation ou à temps égal

pouvoir prétendre à un niveau de diplôme supérieur. Pour en bénéficier, il est conseillé de prendre rendez-vous avec le service scolarité ou l'équipe pédagogique de l'organisme auprès duquel vous ferez votre formation.

La VAPP 85

La [VAPP 85](#) (Validation des Acquis Personnels & Professionnels) est un dispositif créé en 1985, qui permet d'intégrer une formation diplômante en l'absence des diplômes requis pour y accéder. Par exemple, avec un BAC +2, vous intégrez une formation dont la sélection se fait au niveau de la License. Elle permet d'obtenir tout ou partie du diplôme visé.

La validation des études supérieures

La [Validation des Études Supérieures](#) (VES) est un dispositif qui permet d'obtenir la reconnaissance des études suivies en France ou à l'étranger. Ce qui vous dispense de suivre les cours et passer les examens des unités d'enseignement reconnues dans les formations suivies.

Quand et comment faire mes demandes de formation et poser des congés ?



Dans le cadre du [Plan de Développement des Compétences](#), vos besoins sont exprimés tout au long de l'année et à minima lors des entretiens individuels. Lorsque la formation est mise en œuvre, votre rémunération est intégralement maintenue, et vous bénéficiez du maintien de la protection sociale légale et conventionnelle.

Les formations obligatoires se déroulent exclusivement durant le temps de travail. Celles non obligatoires s'effectuent pendant ou hors du temps de travail avec l'accord de la personne, dans des limites réglementaires : 30 heures par an ou 2 % du forfait CEA, lorsqu'elles ne sont pas fixées par accord d'entreprise ou de branche.

Lorsque vous souhaitez faire votre formation en mobilisant votre CPF durant votre temps de travail, vous avez des délais de prévenance à respecter. La règle générale est de 60 jours calendaires pour les formations de moins de 6 mois, et 120 jours calendaires au-delà.

Exception faite pour le [CFESS](#), dont le délai de prévenance est de 30 jours. L'absence d'accord de l'employeur sous 30 jours calendaires vaut un accord. En cas de refus, validez toutefois avec lui vos périodes d'absences avant de vous engager. Vous pourrez alors mobiliser vos congés, ARTT/JRS/JRE, CET, un congé sans solde ou la faire à l'occasion d'un arrêt maladie avec l'accord écrit de votre médecin (voir plus bas).

Bon à savoir :

Dans le cadre de votre [projet de transition professionnelle](#) (CPF de transition) ou de [congé de formation professionnelle](#), faites votre demande par lettre avec accusé de réception. Nous vous recommandons également de monter votre dossier avec votre [Conseil en Évolution Professionnelle](#) (CEP) pour les salariés de droit privé ou la Cité des Métiers de votre région pour les fonctionnaires. L'employeur ne peut pas refuser votre projet de transition professionnelle : il peut seulement en différer le bénéfice de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé.

Qui pour le financement des différents dispositifs ?

Dans tous les dispositifs où l'employeur peut abonder le CPF, le montant alloué ne peut pas dépasser 10 fois l'abondement annuel.

* Les informations dans le tableau sont indicatives et susceptibles d'évoluer dans le temps.

	Salarié	Fonctionnaire	Pris en charge par l'employeur	Transition Pro (Région)	Observation
Plan de développement des compétences	CPF : seulement avec l'accord du salarié + 1 abondement précisé par accord	CPF : seulement avec l'accord de l'agent + 1 abondement précisé par accord	<ul style="list-style-type: none"> – Frais pédagogiques – Temps de travail (salaires et traitement) – Frais annexes 		Refuser d'utiliser son CPF dans le cadre du PDC ne constitue pas une faute
CPF	En HO : accord de l'employeur En HTO : pas besoin d'obtenir l'accord de l'employeur	En HO ou HTO : accord de l'employeur	Accord de l'employeur sur le temps de travail : <ul style="list-style-type: none"> – Salaires ou traitements – Abondement du CPF + frais annexes à négocier 		
CPF de transition pour les salariés de droit privé	Montant disponible sur le CPF Solde éventuel à charge après financement par la région		Pas d'obligation, mais peut s'associer au projet par : <ul style="list-style-type: none"> – Abondement du CPF – Complément de salaires – Frais annexes 	Prend en charge tout ou partie des frais de formation + 100 % du salaire jusqu'à 2 SMIC. Autre situation : se renseigner	HO ou HTO : Il est conseillé de monter le dossier de demande de CPF de transition avec un CEP
Congé de formation professionnelle pour les fonctionnaires		CPF + 2 ans max. d'abondement par anticipation – solde éventuel à charge	Accord de l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> – temps de travail 85 % du traitement brut jusqu'à un plafond indice 650 Pas d'obligations, mais peut s'associer au projet par : – Abondement du CPF – Frais annexes 		HO ou HTO : Il est conseillé de monter le dossier de demande de CPF avec un conseiller formation de la Cité des Métiers

	Salarié	Fonctionnaire	Pris en charge par l'employeur	Transition Pro (Région)	Observation
CFESS	Selon les conventions avec le centre de formation choisi. L'IDSEDT (centre de formation partenaire de la CFE-CGC Orange) permet à tous sans condition d'accéder au catalogue		Tous les personnels bénéficient de 12 jours de congés par an, et pris sur le temps de travail : – Salaires + traitements		
CEP	Gratuit + confidentiel HTO sans accord de l'employeur		HO : accord de l'employeur		
Cité des métiers		Gratuit + confidentiel HTO sans accord de l'employeur	HO : accord de l'employeur		
VAE	CPF ou CPF de transition	CPF ou congé de formation professionnelle	– Plan de développement des compétences – Temps de travail salaires + traitements – Frais annexes		
Bilan de compétences	CPF ou CPF de transition (à hauteur de 2 000 €)	CPF ou congé de formation professionnelle	– Plan de développement des compétences – Temps de travail salaires + traitements – Frais annexes		

Quel organisme pour quelle formation ?

Privilégiez le moteur de recherche sur moncompteformation.gouv.fr pour mobiliser votre CPF, ou les organismes de formation de votre choix qui délivrent des certifications inscrites au RNCP. Ne répondez à aucune sollicitation ou proposition par mail, SMS, ou les réseaux sociaux.

Auprès de qui m'adresser ou me renseigner ?

- ◆ Vos premiers interlocuteurs dans la mise en œuvre de vos formations sont votre manager, votre RH de proximité, et vos correspondants de formation sur votre fiche Anoo.

- ◆ Le site interministériel <https://www.service-public.fr/> traite de tous les sujets qui touchent à la vie professionnelle et personnelle avec des fiches pratiques et thématiques. Vous pouvez aussi les contacter au 3939 (du lundi au vendredi de 9 h à 17 h — appel non surtaxé).
- ◆ Le service de la relation client du CPF au **0970 823 550** (du lundi au vendredi de 9 h à 17 h — appel non surtaxé) ou via [la plateforme Mon Compte Formation](#). En cas de problème technique ou de fraude avec le CPF, appelez le **0970 823 551**
- ◆ Le [Conseil en Évolution Professionnelle](#) pour les salariés de droit privé ou la Cité des Métiers de votre région pour les fonctionnaires.
- ◆ Le portail du ministère du Travail sur [la formation professionnelle](#).
- ◆ Le service de la scolarité de l'organisme de formation.
- ◆ Vos représentants du personnel qui solliciteront leurs experts formation si nécessaire.

Pour réfléchir ou construire votre parcours professionnel

L'Institut des Savoirs et des Talents

Créé à l'initiative de la [CFE-CGC Orange](#), l'[Institut des Savoirs et des Talents](#) (IDSEDT) est un organisme de formation permettant à chacun d'avoir accès à la connaissance et au savoir pour répondre aux enjeux numériques et environnementaux d'un monde en mutation. Sa mission est d'accompagner un parcours professionnel et de préparer aux métiers de demain dans le domaine du numérique, et de son impact sur le management, l'économie, l'environnement, la société et l'inclusion. **L'Institut des Savoirs et des Talents** est ouvert à tous, sans condition. Parce qu'un parcours professionnel se construit et s'enrichit, il vous propose :

- ◆ Des bilans de compétences, diagnostics personnels et coachings ;
- ◆ Des formations professionnelles ;
- ◆ Une sélection de programmes et de références (conférences, bibliographie) ;
- ◆ L'organisation d'événements (séminaires, conférences) ;
- ◆ Les formations dans le cadre de la mobilisation du CFESS.

Trouver des voies de médiation pour faire aboutir vos projets

- ◆ Vos représentants de proximité peuvent vous accompagner, faire des réclamations à la Direction de manière anonyme.
- ◆ Saisir les commissions paritaires en cas de désaccord avec l'employeur.
- ◆ Si vous pensez faire l'objet d'une discrimination, vous pouvez consulter le site www.antidiscriminations.fr, même pour un simple conseil.
- ◆ Pour les fonctionnaires, vous disposez aussi du pôle juridique de la Cité des Métiers de votre région.

Je suis en fin de carrière et prépare mon départ à la retraite

Vous pouvez mobiliser une formation, même si celle-ci se déroule après votre départ à la retraite. La fin de carrière est le début ou la continuité d'autres activités auxquelles vous allez pouvoir consacrer plus de temps. Elles sont susceptibles de nécessiter des formations. Contrairement à une idée reçue, le [CPF](#) n'est pas clôturé au moment de la prise de retraite, il est seulement suspendu.

Ce n'est qu'à l'âge de 65 ans, et sans manifestation de votre part, que le compte est clôturé. Durant ce laps de temps, vous pourrez l'utiliser, voire continuer à être abondé dans les différents cas suivants : reprise même partielle d'une activité salariée si elle respecte les conditions d'un [cumul emploi-retraite](#), membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, autoentrepreneur, travailleur indépendant, conjoint d'un gérant de société, à la recherche d'un emploi, ou en justifiant d'activités bénévoles ou de volontariat. Une simple réinscription à l'APEC ou à Pôle Emploi parfois suffit.

Ne signez pas votre solde de tout compte sans avoir vérifié que l'employeur a rempli ses obligations en matière d'entretien professionnel (au moins 3 entretiens formels depuis 2014 et une formation non obligatoire). **Si ce n'est pas le cas, demandez que votre compte CPF soit abondé de 3 000 €, comme c'est prévu par la loi.**

Formation durant un arrêt de travail

Durant un [arrêt de travail, un actif](#) peut suivre une formation avec l'accord de son médecin. Il doit s'agir de l'une des formations suivantes :

- ◆ Actions de formation (accès à de meilleures conditions d'emploi, adaptation au poste de travail, [développement des compétences](#)).
- ◆ [Bilan de compétences](#).
- ◆ Actions permettant de faire [valider les acquis de l'expérience \(VAE\)](#).
- ◆ Actions de formation par apprentissage.

Vous devez au préalable obtenir l'accord écrit de votre médecin traitant et le transmettre au médecin-conseil de votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), de préférence par lettre recommandée avec avis de réception. C'est la CPAM qui s'occupera de prévenir l'employeur.

Accident de travail ou maladie professionnelle

Quel que soit le statut, victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle qui entraîne un taux d'incapacité permanente égale ou supérieure à 10 %, le montant de l'abondement du [CPF](#) est fixé à 7 500 €.

Calendrier des échéances

Mettre en place votre projet de formation surtout si vous souhaitez mobiliser tous les dispositifs auxquels vous avez droit — demande un peu d'anticipation et de méthode.

- ◆ Prenez rendez-vous et élaborer votre projet avec un Conseil en Évolution Professionnelle (salariés) ou la Cité des Métiers (fonctionnaires) ;
- ◆ Pour le CPF de transition, tenez compte des délais d'instruction de la demande par la région (jusqu'à 3 mois) ;
- ◆ Pensez aux délais de prévenance auprès de l'employeur : entre 60 et 120 jours suivant la durée de la formation ;
- ◆ Vérifiez les dates limites de dépôt du dossier auprès de l'école et tous les dispositifs qu'elle propose pour réduire votre temps de formation ([VAE](#), [VAPP 85](#), [VES](#)).

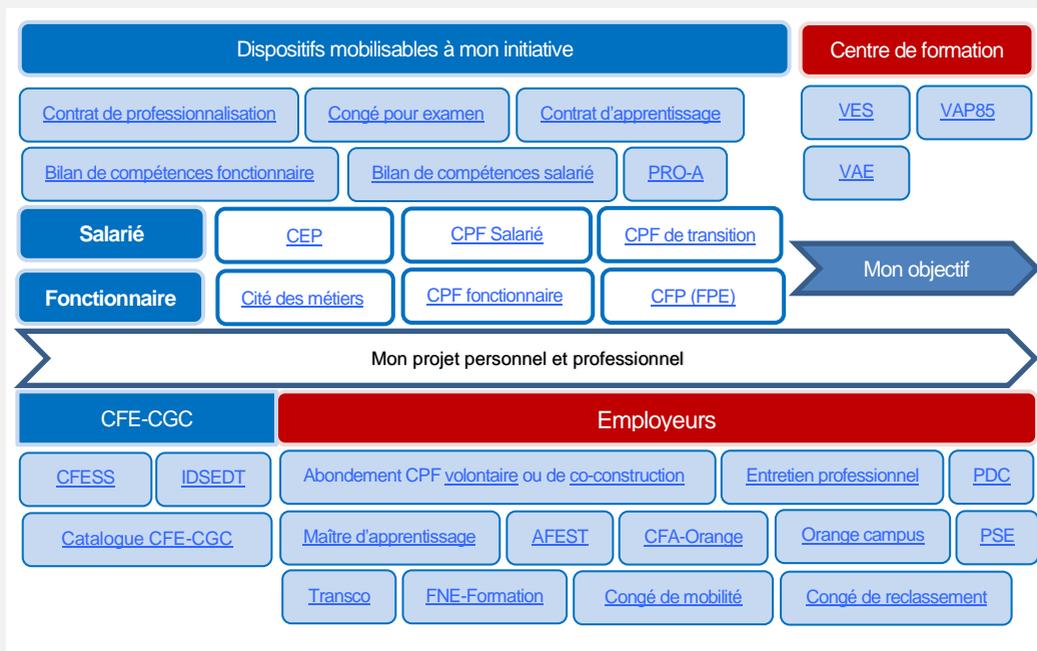
Annexes

Table de correspondance

L'employeur propose des dispositifs internes qui trouvent leur correspondance dans des dispositifs légaux.

Dispositif Orange	Dispositif légal
Accompagnant d'une FEST	Formateur d'AFEST
Conseiller évolution professionnelle Orange Avenir	Conseil en Évolution Professionnelle
Entretien évolution professionnelle Orange Avenir	Bilan de Compétences
Entretien « mes compétences et évolution professionnelle »	Entretien Professionnel
État des lieux des 6 ans	Entretien Professionnel récapitulatif des 6 ans
Parcours de professionnalisation	Contrat de Professionnalisation
Tuteur d'un apprenti en alternance	Maître d'Apprentissage d'un apprenti en alternance
Parcours de reconversion co-construit	CPF de Transition (salarié) ou CFP (fonctionnaire)

Mon parcours de formation en résumé



Glossaire

BC :	bilan de compétences
CEP :	conseil en évolution professionnel
CFA :	centre de formation d'apprentis
CFESS :	congé de formation économique, social et syndical
CPF :	compte personnel formation
CPF de transition :	appelé aussi projet de transition professionnelle (salarié)
CFP :	congé de formation professionnelle (fonctionnaires)
CQP :	certificat de qualification professionnelle
FPE :	fonction publique d'état
HO :	heures ouvrables
HTO :	hors temps ouvrable
OPCO :	opérateur de compétences (AFDAS pour Orange)
PDC :	plan de développement des compétences
PRO-A :	contrat de professionnalisation par l'alternance
PTP :	projet de transition professionnelle ou CPF de transition
PSE :	plan de sauvegarde de l'emploi
RNCP :	répertoire national des certifications professionnelles
Transco :	transitions collectives
VAE :	validation des acquis de l'expérience
VAP :	validation des acquis professionnels
VES :	validation des études supérieures

Liens utiles et texte de référence

- ◆ Texte définissant une action de formation

Décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.

◆ Textes relatifs à la formation tout le long de la vie

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

◆ Compte Personnel de Formation

Service Public : [fiche CPF](#)

◆ Prendre rendez-vous avec son conseiller en évolution professionnelle : [contacter son CEP](#)

◆ Entretien Professionnel

Droit à l'entretien professionnel : article L6315-1

Abondement du CPF pour défaut d'entretien : articles L6323-10 à L6323-15

Alimentation du compte : articles R6323-1 à R6323-3-3

Ministère du Travail : [fiche entretien professionnel](#)

Service Public : [fiche entretien professionnel](#)

Ministère du Travail : [Modèle de support d'entretien professionnel afin de le préparer](#)

AFDAS : [Kit salarié et employeur de l'entretien professionnel](#)

◆ Pour les fonctionnaires

[Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État](#)

Formation professionnelle dans la fonction publique : [Portail service public](#)

Contactez la cité des métiers : dans un moteur de recherche « cité des métiers +votre région »

Le congé de formation professionnelle (CFP) : [site fonction publique](#), [site service public](#)

[Guide de mise en œuvre du CPF des agents publics](#)

Service public : [le CPF dans la fonction publique](#)

◆ Ressources diverses

France Compétences : [Recherche d'une certification, d'un CEP, ouverture du CPF, ...](#)

[Portail des financeurs](#)

Foire aux questions

Q1 : Je n'arrive pas à valider une formation sur mon compte formation : mon authentification par [Franceconnect](#) ne fonctionne pas.

R1 : Contactez le conseiller CPF au **0970 823 550**, qui vous indiquera comment débloquent la situation (fournir une pièce d'identité par exemple)

Q2 : Quelles sont les adresses pour transférer les spams par mails, messages vocaux ou SMS ?

R2 : Par Mail :

- a. Sur Outlook pro « signaler un courrier » dans la barre de menu, ce sont les services internes d'Orange qui traiteront
- b. Sur 100 % pratique, vous pouvez installer un plug-in Outlook de signalement de spam
- c. Sur votre messagerie personnelle, vous continuez à être spammé malgré le fait d'avoir demandé de vous désabonner, ou le mail ne vous le propose pas.
<https://www.signal-spam.fr/>.
- d. Les spams par téléphone et SMS : www.33700.fr
- e. Sur la page du [CPE](#), vous trouvez les informations, sites, contacts et numéros de téléphone pour déjouer les techniques des escrocs, et ce qu'il faut faire en cas de doute, ou si vous avez été victime.

Q3 : J'ai fait l'objet d'un appel téléphonique d'un centre d'appels qui connaissait mon nom et mon numéro de téléphone professionnel...

R3 : Prévenir les services sécurité d'Orange, sinon, pour les spams vocaux, signalez-le sur <https://www.33700.fr/>.

Q4 : Quel est le n° de téléphone du conseiller en évolution professionnelle ?

R4 : Le n° gratuit dépend de votre lieu de travail ou de résidence. Pour le connaître, rendez-vous sur <https://mon-cep.org>.

Q5 : Le temps de formation (HO) est-il pris en charge par l'employeur ?

R5 : Oui, si vous avez l'accord de l'employeur ou sans réponse de celui-ci dans un délai de 30 jours calendaires. De votre côté, vous devez formuler votre demande 60 jours avant le début pour une formation de moins de 6 mois, 120 jours au-delà.

Q6 : Sur mon compte CPF est indiqué « dont le montant X Euro de DIF ». À quoi cela correspond-il ?

R6 : Le montant DIF correspond aux droits acquis jusqu'en 2014. Le montant CPF, ceux acquis depuis. Quand vous utiliserez votre CPF, c'est le montant DIF qui sera consommé en premier jusqu'à épuisement. C'est automatique, vous n'avez rien à faire.

Q7 : Le CPF peut-il permettre de faire une formation autre qu'en relation avec mon métier chez Orange ? Par exemple une formation liée à un loisir ou à un métier comme boulangerie, sans nécessairement changer de métier.

R7 : C'est la fonction et la finalité du CPF qu'a souhaité introduire le législateur, financer une formation dans le cadre d'un projet personnel et professionnel en lien ou pas avec votre emploi actuel.

Q8 : Où peut-on trouver nos codes pour s'identifier sur mon Compte Formation ?

R8 : Le CPF a été récemment sécurisé. L'authentification se fait désormais par FranceConnect avec l'un de ces comptes suivants : impôts, AMELI, La Poste, etc.

Q9 : Dans le cadre de l'entretien professionnel récapitulatif des 6 ans, il apparaît une formation de 8 mois que je n'ai jamais faite. J'ai aussi contesté l'ARCQ qui n'a pas été validé. J'ai contesté auprès de ma responsable et ma RH. Je n'ai pas eu de réponse. Quels sont mes recours ?

R9 : Vous pouvez vous rapprocher d'un représentant du personnel. Tout en respectant vos choix et la confidentialité, il peut faire une demande de réponse RH anonyme, organiser une médiation, explorer avec vous les différentes voies de résolution.

Concernant la réalisation des entretiens professionnels, l'employeur a des obligations précises. Je vous invite à regarder les modalités de réalisation sur le site Service Public, pour vérifier ce qui a été fait et ce qui ne l'a pas été. Vous pourrez alors demander que vos remarques soient notées dans les commentaires du compte-rendu.

Q10 : Je suis fonctionnaire, je retrouve bien mes 150 h de DIF dans mon CPF, mais il n'est plus alimenté en heures depuis 2019. De même, il n'y a aucun montant en euro dans mon compte.

R10 : Sauf cas particulier (agent peu qualifié, bénéficiaire de l'obligation d'emploi), le plafond du solde CPF pour les fonctionnaires est de 150 heures. Les heures sont monétisées au moment de la mobilisation d'une formation. Vous pouvez aussi mobiliser jusqu'à 2 ans de crédit CPF par anticipation pour compléter le coût de la formation.

Q11 : De combien d'euros est l'abondement dans le CPF pour un ACO ?

R11 : Depuis 2019, l'abondement à partir d'un mi-temps est de 500 € par an. 800 € pour les salariés peu qualifiés ou bénéficiant de l'obligation d'emploi, avec un plafond qui est respectivement de 5 000 € et 8 000 €.

Q12 : Lorsque j'effectue une recherche sur un moteur de recherche avec mot clé : CPF, le premier résultat est mon-compte-formation.fr.

R12 : Voici un bon exemple de site qui doit susciter votre vigilance. Le lien officiel est bien moncompteformation.gouv.fr tout attaché.

Q13 : L'employeur nous a demandé en 2019 d'utiliser notre DIF pour des formations semi-individuelles en anglais, alors que nous sommes susceptibles de l'utiliser pour le travail.

R13 : L'anglais est nécessaire dans vos métiers pour effectuer votre travail. L'apprentissage de l'anglais est par conséquent assimilable à une formation métier. Il est donc légitime de demander le remboursement à l'employeur (il connaît la procédure pour abonder votre compte CPF). Vérifiez aussi sur votre état des formations si elle apparaît. Si c'est le cas, cette situation n'est pas normale. L'employeur comptabiliserait alors dans son plan de formation une formation que vous avez vous-même payée. Si vos demandes n'aboutissent pas, c'est le rôle de vos représentants du personnel d'interpeller l'employeur pour demander des explications, et le cas échéant, régulariser la situation.

Q14 : La formation retraite est-elle toujours d'actualité et doit-elle être prise sur le compte de formation ?

R14 : Sur E-learning, il existe un module, mais il n'y a pas de date programmée à ce jour. Sur le moteur de recherche du compte CPF, les résultats remontent une en présentiel et une en distanciel. Ainsi qu'une autre dans le cadre d'un bilan de compétence.

Selon vos souhaits et projets, faire la formation dans le cadre d'un [bilan de compétences](#) peut être un choix pertinent.

Q15 : Je suis en TPS. Est-ce qu'il y a des formations spécifiques pour les futurs retraités ?

R15 : En complément de la réponse précédente, le CPF peut répondre à tous vos besoins en formation concernant les activités que vous souhaiteriez développer.

Q16 : À quelle date est crédité l'abondement du CPF ?

R16 : L'abondement du CPF de l'année N. est versé au cours du premier semestre N+1.

Q17 : Un plafond de formation à 150 h valorisé à 2 250 € pour les fonctionnaires, c'est peu. Peut-on l'ajouter à un autre dispositif ?

R17 : Outre le fait de demander à l'employeur de s'associer à votre projet et d'abonder votre CPF, vous pouvez demander à bénéficier par anticipation de 2 années d'abondement. Désormais, nous proposons aussi aux fonctionnaires de faire leur demande de formation dans le cadre d'un congé de formation professionnelle et non plus de CPF. Le CPF servira alors à financer tout ou partie de la formation.

Q18 : Je suis fonctionnaire, et l'employeur refuse systématiquement mes demandes de CPF, que la formation se fasse HO ou HTO

R18 : Pour ces situations, nous vous proposons désormais de faire vos demandes de formation dans le cadre d'un congé de formation professionnelle et non plus de CPF. Le CPF servira alors à financer tout ou partie de la formation. Respectez bien le formalisme de la demande. En cas de refus, l'employeur devra répondre avec un avis motivé.

Dans l'éventualité d'une saisine de la commission paritaire d'Orange, commencez à vous constituer un dossier de toutes vos demandes et réponses écrites, comptes-rendus de réunion ou d'échanges oraux, que vous formaliserez dans un écrit transmis à votre interlocuteur.

Faites-vous aider par la cité des métiers de votre région si nécessaire et son pôle juridique. Demandez aussi conseil sur le site antidiscrimination.fr. Dans les situations bloquées, alertez vos représentants du personnel qui solliciteront les experts formation.

Enfin, sachez qu'avant le troisième refus de demande de congé de formation professionnelle, c'est à l'employeur de saisir lui-même la commission paritaire.

Q19 : En quoi consiste le droit correctif dans le CPF ?

R19 : Le droit correctif se rajoute à l'abondement légal de 500 € par an dans le cas général. À cet abondement peut se rajouter d'autres abondements correctifs par l'employeur :

- Volontaires ou prévus par accord pour compléter le financement d'une formation
- Accident ou maladie professionnelle (jusqu'à 7 500 €)
- Non-respect de dispositions légales par l'employeur concernant les entretiens professionnels (3000 €)
- Abondements supplémentaires pour les salariés peu qualifiés ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi (300 € par an)
- Licenciement à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise (3000 € minimum)

Q20 : Peut-on transformer les heures de CET en temps de formation ? Et financement de la formation ?

R20 : Seul l'employeur peut abonder le CPF en numéraire dans les différents cas évoqués. En revanche, vous pouvez utiliser vos CET, ARTT, congés, et en arrêt maladie avec l'accord de votre médecin traitant, dans le cadre de l'utilisation de votre CPF pour une formation se déroulant la journée. Quand cette formation est faite durant votre temps libre, vous n'avez pas à en informer l'employeur. En revanche, ce dernier n'a pas le droit non plus de vous demander de faire une formation métier ou autre durant ces périodes d'absences.

Q21 : Peut-on avoir le lien pour l'institut de formation (IDSED) en relation avec la CFE-CGC Orange ?

R21 : <https://www.idsedt.org/>

Q22 : Quelles sont les différences pour les personnels en situation de handicap ?

R22 : Ces personnels bénéficient d'un abondement annuel supplémentaire de 300 €, soit 800 €. Ainsi qu'un plafond qui passe de 5000 € à 8000 €.

Q23 : Pour le congé de formation professionnelle, on touche 85 % du salaire, mais les cotisations sont-elles les mêmes par exemple pour la retraite ?

R23 : Le fonctionnaire en congé de formation étant en position d'activité, il conserve ses droits à l'ancienneté, à l'avancement et à la retraite, y compris lorsqu'il ne perçoit plus l'indemnité forfaitaire mensuelle.

Q24 : L'employeur a-t-il un droit de regard sur le thème de la formation choisie ? 1) pendant le temps de travail et 2) pendant le temps libéré ?

R24 : Sur la partie de temps travaillée, s'il vous donne son accord, il a un droit de regard sur le contenu de la formation et la durée. En revanche, vous êtes libre de vos choix si vous faites votre formation sur la part de temps libéré.

Q25 : Le traitement de l'entreprise est-il différent entre AFO et ACO ?

R25 : De manière globale, sur sa politique en matière de formation, non. Sur la mobilisation du CPF par les fonctionnaires, du fait que les fonctionnaires doivent encore obtenir l'accord de l'employeur, nous constatons à leur égard un traitement défavorable.

Q26 : Sur mon compte formation du Gouvernement, mes droits sont en heure (je suis fonctionnaire) : j'ai du mal à comprendre, car je croyais que cela était transformé en €.

R26 : Vos heures sont transformées en €, à hauteur de 15 € de l'heure, au moment où vous mobilisez une formation.

Q27 : Quand on est alternant, est-ce que cela ouvre des droits ?

R27 : Un alternant en apprentissage est un salarié. À ce titre, il bénéficie de l'abondement du compte CPF et du plan de développement des compétences. De même, il est informé en début de contrat qu'il bénéficie des entretiens professionnels tous les 2 ans.

Q28 : Est-ce que l'employeur a obligation de former à hauteur de x heures par an chaque salarié ?

R28 : Depuis la loi avenir de 2018 et la liberté de choisir son avenir professionnel, l'obligation de moyen est devenue une obligation de résultat. En résumé, celui de maintenir

les personnels dans l'emploi, et les préparer aux mutations et transformations (métiers, activités, organisationnelles, technologiques).

Q29 : Y a-t-il d'autres permis, que le permis B prit en charge par le CPF ?

R29 : Oui, 5 types de permis poids lourds sont aussi pris en charge.

Q30 : Chez OBS SA, mêmes les formations proposées par l'employeur ne sont pas assimilées à du temps de travail. Est-ce que cela a un impact sur le calcul de l'intéressement et la participation ?

R30 : Chez OBS SA, les accords ne sont pas les mêmes que chez Orange SA. Il faudrait s'y référer concernant la formation et ce qui est assimilable à du temps du travail ou ne l'est pas. Ainsi que les incidences sur l'intéressement, la participation et les primes variables si ces éléments sont proratisés au temps de travail effectif

Q31 : Dans le cadre d'une formation CPF, est-ce que l'employeur doit prendre en charge les frais de vie ?

R31 : Avec l'accord de l'employeur pour mobiliser votre CPF durant votre temps de travail, il est en effet prudent de faire préciser sa participation à l'hébergement, les repas, le transport et les frais de garde.

Q32 : Sur mon CPF, j'ai x euros et 87 h de droits d'agent public. Comment utiliser ce temps ?

R32 : Vos 87 heures seront monétisées à hauteur de 15 euros l'heure au moment où vous mobiliserez une formation.

Abonnez-vous gratuitement à nos publications

[+ D'infos ici](#)

Les publications de la CFE-CGC Orange constituent une source d'information et d'analyse unique avec notre lettre Comprendre et Agir. Comme pour optimiser votre épargne salariale grâce à la Lettre de l'Épargne et de l'Actionariat salarié et les Flashs Épargne (choisir l'offre adaptée lors des offres d'actions réservées aux personnels, faire des arbitrages entre les fonds, voter en AG des actionnaires si vous détenez des actions au nominatif pur...). Nous vous conseillons de vous abonner pour rester informés de l'actualité.



Vos correspondants dédiés :

Luis-Carlos DAVILA — 06 30 90 52 16

Mail : luiscarlos.davila@cfecgc-orange.org

Guy de VARAX — 06 76 12 61 77

Mail : guy.devarax@orange.com

Marie Hélène AGIS — 06 82 32 67 41

Mail : mariehelene.agis@orange.com

Échanger et partager

 facebook.com/cfecgc.orange

 twitter.com/CFECGCOrange

 linkedin.com/company/cfe-cgc-orange