



COMPRENDRE & AGIR

Comment mettre à profit la formation professionnelle pour développer vos talents et dynamiser votre carrière !

Selon un [sondage BVA](#), 56% des personnes interrogées pensent que le métier qu'elles exercent n'existera plus dans 15 ans, et 61% estiment qu'il sera difficile pour elles de rebondir... Parallèlement, on ne compte plus les études annonçant l'extinction de masse des métiers, leur transformation généralisée, ou encore la création de 10 à 20% de nouveaux jobs.

La [Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) s'adresse à chaque personne dans ses particularités et ses choix professionnels afin de l'accompagner efficacement sur le marché de l'emploi. Elle se veut une réponse à cet enjeu de société, l'objectif affiché étant d'encourager la formation tout au long de sa vie professionnelle, dans un contexte d'évolution des métiers et de chômage élevé.

Quelles sont les obligations de l'employeur dans le domaine, quelles sont vos opportunités de formation et comment en profiter grâce, aussi, au CPF (Compte Personnel de Formation)... Rapide tour d'horizon

Les obligations de l'employeur

L'employeur assure l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences : article L. 6321-1 du Code du travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les actions de formation ont pour objet de :

- permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou contrat de travail d'accéder à un emploi,
- favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois / leur maintien dans l'emploi, participer au développement de leurs compétences, en lien ou non avec le poste de travail ; monter en qualification,
- pour les salariés dont l'emploi est menacé par une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, dans le cadre ou en dehors de leur entreprise,
- favoriser la mobilité professionnelle.

Une action de formation, hors bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE), et apprentissage, **se définit comme un parcours pédagogique** (existence de moyens techniques et humains, ressources pédagogiques adaptées) **permettant d'atteindre un objectif professionnel**.

Comment bénéficier d'une formation professionnelle ?

- à l'initiative de l'employeur, le cas échéant dans le cadre d'un plan de développement des compétences,
- à l'initiative du salarié, soit en mobilisant son compte personnel de formation (voir plus bas), dans le cadre de projets de transition professionnelle, du bilan de compétences, de la VAE, soit sur ses fonds propres dans le cadre d'un contrat de formation professionnelle,

- dans le cadre de l'alternance, avec les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Par principe, le temps passé en formation constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

- Une formation obligatoire est celle nécessaire à l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.
- Elle doit être considérée comme un temps de travail effectif et donner lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les autres actions de formation peuvent être réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- en application d'un accord collectif d'entreprise qui précise la limite horaire par salarié et éventuellement des contreparties pour compenser les charges liées à la garde d'enfant en cas de formations suivies en dehors de leur temps de travail,
- à défaut d'accord d'entreprise, avec l'accord écrit du salarié concerné (qui pourra être dénoncé) et dans la limite de 30 heures par an pour chaque salarié ou de 2% du forfait annuel en jours ou en heures.

L'action de formation peut associer différentes modalités pédagogiques, différents moyens humains et techniques et diverses ressources pédagogiques.

L'organisme de formation fournit au financeur les informations sur l'organisation du parcours et établit la réalité de l'action par tout moyen probant.

L'entretien professionnel (EP) pour définir vos perspectives d'évolution

Tous les deux ans le salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. **Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié (objet de l'entretien individuel, ou EI, effectué chaque semestre pour les cadres, une fois par an pour les non cadres) :**

- **L'EP est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.** À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du

CEP (externes à l'entreprise) qui pourront l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels,

- **désormais, l'entretien doit aussi comporter des informations sur l'activation du compte personnel de formation** et les possibilités d'abondement par l'employeur,
- Tous les six ans (selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise), cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Le premier état des lieux des EP arrive en Mars 2020. La Direction saura-t-elle respecter cet engagement, sachant qu'en cas de manquement elle devra abonder le CPF du salarié ?! Quoi qu'il en soit, si vous faites partie des personnels susceptibles de réaliser cet entretien, vérifiez que votre hiérarchie l'a bien programmé.

Chez Orange, l'offre de formation toujours insuffisante

La Direction des Ressources Humaine d'Orange affirme que « les entreprises qui réussissent sont celles dont les salariés disposent des compétences adaptées pour développer de nouvelles façons de travailler [...] et répondre aux enjeux technologiques et numériques de demain. Le plan de développement des compétences 2020 a pour objectif de répondre [à ces enjeux] en s'appuyant sur les travaux de la GPEC [gestion Prévisionnelle des emplois et des Compétences]. »

L'ambition est louable ! La CFE-CGC Orange a pour autant régulièrement alerté sur des dysfonctionnements dans les dispositifs de formation d'Orange. L'un d'eux, et pas des moindres, consiste à transférer la responsabilité de son évolution vers le salarié, en contradiction avec l'esprit du code du travail où il s'agit bien d'une obligation de l'employeur... **Une autre consiste à faire financer la formation obligatoire de l'entreprise par le CPF du personnel.**

Orange Learning

Orange Learning, espace unique censé permettre à tout collaborateur d'accéder facilement à tous les dispositifs d'apprentissage, décrié aussi bien par les acteurs de la formation (ingénieurs formation, formateurs, gestionnaires formation) que par les salariés, Orange Learning, donc, est un échec. Un catalogue touffu, pléthorique, peu intuitif et souvent incompréhensible, perçu comme un parcours du combattant quand il s'agit de trouver une formation en rapport avec ses besoins, empêche que la promesse de départ de « rendre les salariés acteurs du développement de leurs compétences » soit tenue... Quoi que puisse en dire la Direction, on est très loin d'un moteur de recherche efficace ou d'un « trip advisor » de la formation !

Orange Campus

Créé en 2011 pour accueillir et former les managers puis les experts du groupe, Orange Campus avait vocation à proposer des programmes en présentiel, de qualité, animés le plus souvent par des cabinets externes.

En 2019, Orange Campus prend un virage et s'adresse désormais à tous les salariés, dans le but de bâtir « l'entreprise apprenante de demain [afin de] diffuser largement les compétences indispensables et les expertises les plus demandées de l'ère numérique, maîtriser les nouvelles technologies et leurs outils, et développer ses soft skills : écoute, créativité, communication, collaboration... ».

Ce qui se voulait auparavant une offre rationalisée au travers de grandes thématiques consiste, depuis cette date notamment, en une inflation des contenus digitaux qui vont de la simple information à des modules d'approfondissement. Face à la multitude d'offres de formation, le salarié se retrouve livré à lui-même dans la construction de son parcours de formation.

Dysfonctionnements ? Pas fatalement ! La CFE-CGC Orange a plusieurs fois formulé des propositions...

- **Création d'un lien systématique entre les métiers et les formations.** À date, il n'existe toujours pas de plans permettant de comprendre comment évoluer sur un métier donné sur 3 phases principales :
 - comment y accéder, en termes de prérequis,
 - comment se maintenir dans son poste, y rester efficace,
 - et comment en sortir et évoluer vers d'autres métiers.
- **Anticipation de la formation en fonction des projections GPEC,** dès la phase des orientations stratégiques, pour :
 - ne pas fantasmer sur des métiers qui ne seront pas couverts par des ressources en propre, ou au contraire, d'écartier certains métiers dévolus à des ressources externes, alors que des salariés pourraient y accéder,
 - prioriser et dimensionner les modules de formations en fonction des besoins des salariés,
 - définir avec précision comment combler les écarts besoins-ressources des structures d'activité.
- **Réinternalisation de la formation des filières identifiées comme « cœur de métier ou stratégiques »** actuellement pourtant sous-traitée,
- Création de cellules de formations dans les domaines clés de l'entreprise : 5G, domotique, banque, énergie, etc. en plus de celles dédiées à la Cyber et à l'Intelligence Artificielle (IA),
- **Mise en place de mesures encadrant les nouvelles formes d'apprentissage ;** évaluation des nouvelles approches de formation et du ressenti des salariés sur leur efficacité par rapport à leurs besoins. Notamment leur avis sur les modes d'apprentissage (présentiel, digital, apprentissage individuel, développement des compétences en situation de travail ou dans une communauté d'apprentissage).

Le CPF, une opportunité à saisir !

25 millions de personnels (fonctionnaires, salariés et demandeurs d'emplois) auraient à ce jour un CPF. En avril 2020, trois millions de travailleurs indépendants s'y ajouteront. L'objectif du gouvernement est qu'un million de personnes l'utilisent chaque année.

Au départ, des modalités d'ouverture de compte identiques pour tous

Instauré en 2015, à destination des salariés de droit privé, puis adapté en 2017 aux fonctionnaires, les modalités d'ouverture de compte étaient uniformes via le [site dédié](#), en créditant les personnels de 24h par an pour un total plafonné à 150 heures.

Depuis le [1^{er} janvier 2019](#), le CPF des personnels salariés n'est plus alimenté en heures mais en euros. Il est crédité de 500 € par an (800 € pour les salariés non qualifiés), avec un plafond de 5 000 € (8 000 €) sur 10 ans.

Les heures capitalisées depuis 2015 sont monétisées au tarif bradé de 15 € de l'heure.

N'attendez plus, transférez vos heures DIF

Attention : si vos heures DIF (ancien dispositif) ne sont pas consommées, soit 120 h au total, transférez-les au sein de votre CPF [avant le 31/12/2020](#), sinon ce sera 1 800 € de perdu.

Même chose pour les fonctionnaires, mais avec un compteur en heures majoré des heures DIF intégrées.

Si votre compte CPF n'est pas encore ouvert, rendez-vous sur le site [moncompteformation](#), ou sur l'application sur App store ou Google Play muni de votre numéro de sécurité sociale pour le créer. Ensuite contactez via [ANOO](#) votre CSRH pour l'attestation Heures DIF et, sur-tout, conservez-la.

Jusqu'à 3 240 € de formation « à consommer »

L'appli développée par la Caisse des Dépôts vise à permettre à la connaissance de ses droits, **de trouver, de réserver et de payer la formation de son choix, en toute autonomie, en cas de projet en dehors du temps de travail.**

Selon le ministère, le montant moyen disponible sur un CPF serait de 1 040 €, avec un maximum de 3 240 € pour qui n'a encore jamais mobilisé ni son CPF ni son DIF qui peut monter à 5 000 euros. Les 100 000 formations disponibles au catalogue sont diplômantes ou certifiantes, et leur coût avoisine les 1 400 €. Une fois la formation choisie, l'organisme de formation a 48 heures pour répondre. Encore faut-il que les formations soient pertinentes et que l'appli fonctionne correctement...

Ne vous faites pas voler votre CPF

Le CPF est à la main du salarié : **l'employeur ne peut lui imposer de mobiliser son CPF**. Imposer à un salarié de mobiliser l'argent disponible sur son compteur CPF pour suivre une formation exigée par l'entreprise est donc totalement illégal et Orange n'a pas le droit d'exiger de ses personnels (salariés de droit privé ou fonctionnaires) qu'ils mobilisent leur CPF pour des formations, d'autant moins quand celles-ci sont nécessaires pour tenir leur poste.

Les fonctionnaires, des employés à part entière, mais trop souvent traités à part

Depuis 2017, le compte CPF des fonctionnaires toujours crédité en heures (24h/an), n'est mobilisable qu'avec l'accord de l'employeur tandis que les salariés de droit privé peuvent utiliser leur compte (en euros depuis 2019) sans l'accord de la hiérarchie, quand celle-ci est hors temps de travail.

De plus chez Orange, si les salariés de droit privé semblent obtenir sans difficulté l'accord de leur hiérarchie pour une formation sur une thématique partagée avec l'entreprise, les fonctionnaires qui souhaitent mobiliser leur CPF essuient une majorité de refus, la Direction invoquant des arguments pseudo légaux. Hors projet Orange, point de salut, car même hors temps de travail, la validation de l'entreprise est requise.

Enfin, les fonctionnaires ne peuvent utiliser l'application mobile qu'en mode dégradé, puisque seule la consultation du compte en heures et du catalogue des formations leur est possible. Pour la suite, retour à l'employeur et « contrôle parental » pour validation et accord hypothétique...

« Une loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui réclame donc patience et abnégation... pour cette catégorie de personnel sachant que par ailleurs les fonctionnaires détachés et auto détachés sont traités comme des salariés de droit privé.

Alertée par ce traitement inéquitable des demandes, la CFE-CGC a saisi la RH nationale pour que ces pratiques cessent. Devant l'insuffisance de sa réponse, [elle a remonté le problème auprès des Ministres de tutelle](#) et se réserve toute action en justice si nécessaire.

Une appli balbutiante...

Depuis le 21 novembre 2019, l'appli mobile [moncompteformation](#) matérialise l'ambition de la réforme : assurer la possibilité de mobiliser ses droits en toute autonomie et sans intermédiaire. Téléchargeable sur Android et iOS, elle est supposée permettre la consultation du crédit disponible, la comparaison des offres de formation, l'inscription et le règlement en ligne.

Pour l'heure, des bugs de connexion, un moteur de recherche capricieux et peu pertinent, un catalogue peau de chagrin, font plutôt rimer simplification avec parcours du combattant.

L'appli mobile [moncompteformation](#) met également en évidence le décalage entre ce qui est crédité sur le compte, et le coût d'une formation qualifiante au prix du marché, la distorsion de prix constatée dans bien des cas condamnant le demandeur soit à patienter, soit à quémander un abondement en cas de projet partagé avec l'entreprise, soit à mettre la main au porte-monnaie...

À partir de fin S1 2020, entreprises et collectivités pourront abonder le compte de leurs personnels salariés afin de favoriser certaines formations. D'ici quelques mois, il devrait également être possible d'évaluer les formations suivies. Patience et longueur de temps...

A noter : actuellement, de grandes entreprises, dont Orange, négocient avec la Caisse des Dépôts pour mettre en place la possibilité des abondements dans le cadre de projets de formation co-construits entre l'entreprise et le salarié, en imposant à ce dernier d'utiliser son CPF. Or, l'appli CPF ne permettant pas aujourd'hui de gérer ces abondements (c'est prévu pour fin S1 2020, si le délai est tenu), Orange leur propose soit de retarder leur entrée en formation après la mise en œuvre des abondements sur l'appli CPF (solution idéale pour l'entreprise), soit, si elle n'a pas d'autre choix que de faire démarrer la formation avant la fin du premier semestre 2020, de prendre en charge le coût total de la formation, sans mobiliser le CPF du salarié... arguant qu'elle « leur fait une fleur en inscrivant à titre exceptionnel cette formation dans le cadre du plan de développement des compétences ».

Ne zappez surtout pas les conditions générales d'utilisation (CGU) !

Vider en un clic tout ou partie de son crédit CPF n'a rien d'un acte d'achat anodin.

- Quid des euros débités si manquement du prestataire ?
- Comment récupérer les fonds si défaillance de l'organisme ?

- Quels seraient les cas de désistement ou d'annulation sans pénalités ?
- Si litiges de non certification, qui est le médiateur ?

Face à des organismes de formation pouvant se jouer facilement de sa non-maitrise des subtilités contractuelles, le demandeur seul et souvent peu armé doit se faire accompagner en amont, et lire attentivement les conditions générales d'utilisation (CGU) avant de contracter.



Forte de son expérience dans la formation de ses représentants, comme dans l'organisation de conférences, débats, événements thématiques, séminaires, universités d'été... et de son expertise sur le numérique, la CFE-CGC Orange a décidé de créer un organisme de formation indépendant ouvert à tous les personnels :

institut des savoirs et des talents

Sa raison d'être :

permettre 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 intégrera :

- L'accompagnement des personnels du groupe Orange dans leurs parcours de développement des compétences, depuis la réalisation de bilans de compétences et coaching jusqu'à l'inscription dans les formations diplômantes les plus pointues.
- L'accès à des conférences et débats, événements thématiques séminaires et universités d'été, sur les sujets d'actualité et de culture générale.

L'IDSEDT permettra à chaque personnel de bénéficier librement de son CPF et d'un service sur mesure et différenciant.

Les formations se déclineront autour de 5 axes liés au numérique et ses conséquences dans les domaines suivants :

- Le management,
- L'économie,
- La société,
- L'environnement,
- L'inclusion.

Pour mener à bien sa mission et proposer des formations certifiées, l'institut des savoirs et des talents inscrira à son catalogue les partenaires qu'il aura qualifiés au regard de leur compétence sur les sujets traités et les outils pédagogiques qu'ils proposeront de mettre en œuvre.

L'institut des savoirs et des talents entend répondre aux défis du monde de l'emploi de demain.

www.idsedt.org ; contact@idsedt.org

Avec l'évolution récente du cadre législatif et la transformation des dispositifs de formation professionnelle, les droits et devoirs de l'employeur comme des personnels changent en même temps que le vocabulaire et les acronymes, rendant la lisibilité des possibilités offertes et les choix plus complexes ! Entre l'Entretien Individuel, l'Entretien Professionnel, l'Entretien d'évaluation des compétences, le Bilan professionnel interne, le Bilan de Compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE), le conseil d'évolution professionnelle, le Plan de développement individuel... s'y retrouver n'est pas simple.

Contactez vos représentants CFE-CGC Orange pour vous guider dans l'utilisation de ces dispositifs.

La formation professionnelle : outil de performance globale et source d'innovation

La formation professionnelle doit permettre à chacun d'exercer sa fonction de manière exemplaire, comprendre les questions qui traversent l'entreprise, l'économie, la société, profiter de son expérience pour développer ses talents et dynamiser sa carrière.

Elle constitue aussi un enjeu majeur de compétitivité et de capacité d'innovation pour notre entreprise. Sa performance sociale, et donc économique, en dépendent.

Les GAFAM ont fait le choix d'investir massivement dans la formation de leurs personnels.

La CFE-CGC Orange entend que la DRH d'Orange suive cet exemple pour être en mesure de remplir ses obligations d'employeur responsable et pouvoir effectivement « relever le défi des compétences » !

Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous ! www.cfecgc-orange.org

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement

bit.ly/abtCFE-CGC

Vos correspondants CFE-CGC

Guy de Varax – 06 76 12 61 77

Marie-Hélène Agis – 06 82 32 67 41

et aussi : bit.ly/annuaireCFECCG

Lettre éditée par le syndicat CFE-CGC Groupe Orange et diffusée par les sections syndicales

Responsable de la publication

Sébastien Crozier

Responsables éditoriales

Valérie Chapuis Frédérique Limido-Milesi

Photo bannière [Harish via pixabay](#)