



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.



<b>Pourquoi ce livret ?</b> .....	5
<b>Guide de lecture du livret</b> .....	5
<b>Un nouveau regard sur la formation</b> .....	6
<b>La loi du 5 septembre 2018, une liberté de choisir son avenir professionnel</b> .....	9
<b>Un changement de perspective</b> .....	9
<b>L'accès et les circuits de financement sont simplifiés</b> .....	9
<b>Les circuits de financement sont simplifiés</b> .....	9
<b>Les entretiens professionnels</b> .....	10
<b>Pour les agents fonctionnaires : l'accompagnement personnalisé</b>  .....	11
<b>Plan de Développement des Compétences</b> .....	14
<b>Le FNE-Formation</b>  .....	15
<b>Le Passeport de Prévention</b>  .....	16
<b>L'Action de Formation En Situation de Travail</b> .....	17
<b>Le maître d'apprentissage</b> .....	18
<b>Le compte engagement citoyen pour les maîtres d'apprentissage</b>  .....	18
<b>Le Congé de Mobilité</b>  .....	19
<b>Le Congé de Reclassement</b>  .....	21
<b>Les congés de formation pris en charge par l'employeur</b> .....	22
<b>Le Congé de Formation Économique, Social, Environnemental et Syndical</b> .....	22
<b>Le Congé de Formation des Conseillers Prud'hommes</b> .....	22
<b>Le Congé de Formation des Représentants du Personnel</b> .....	22
<b>Le Congé de Formation des Cadres et animateurs de jeunesse</b> .....	22
<b>Le mécénat de compétences</b>  .....	23

<b>Je souhaite optimiser mon expérience de formation</b> .....	25
<b>Je souhaite faire le point avant de m’orienter</b> .....	25
<b>Pour les salariés : le Conseil en Évolution Professionnelle</b> .....	25
<b>Pour les fonctionnaires : le Conseiller Formation à la Cité des Métiers</b> .....	25
<b>Le Compte Personnel d’Activité</b>  .....	26
<b>Compte Personnel de Formation</b> .....	27
<b>Le CPF pour les salariés de droit privé</b> .....	27
<b>Le CPF pour les fonctionnaires</b> .....	27
<b>Les contributions possibles de l’employeur pour abonder votre CPF</b> .....	28
<b>CPF et dispositifs additionnels pour des formations longues</b> .....	28
<b>Le CPF et je prépare mon départ à la retraite</b> .....	29
<b>CPF : Attention aux escroqueries</b> .....	29
<b>La Mobilité Volontaire Sécurisée</b>  .....	30
<b>Le passeport de compétences</b>  .....	31
<b>Le Cléa-management</b>  .....	32
<b>Le congé pour examen</b> .....	33
<b>Les contrats de professionnalisation</b> .....	37
<b>Les contrats d’apprentissage</b> .....	37
<b>La reconversion ou promotion par l’alternance</b> .....	37
<b>Le bilan de compétences</b> .....	39
<b>La Validation des Acquis de l’Expérience</b>  .....	39
<b>Le Congé VAE</b> .....	41
<b>Les dispositifs additionnels proposés par les organismes de formation</b> .....	41

<b>La VAPP 85</b> .....	41
<b>La validation des études supérieures</b> .....	41
<b>Formation durant un arrêt de travail</b> .....	42
<b>La Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise</b>  .....	42
<b>L'essai encadré</b>  .....	43
<b>La démission-Reconversion</b>  .....	44
<b>Qui finance des différents dispositifs ?</b> .....	47
<b>Auprès de qui m'adresser ou me renseigner ?</b> .....	48
<b>L'Institut des Savoirs et des Talents</b> .....	49
<b>Le pôle RH à la CFE-CGC Orange</b> .....	50
<b>Les voies de médiation pour faire aboutir vos projets</b> .....	51
<b>Vos contacts dédiés à la Commission Interne Thématique Formation :</b> .....	53
<b>Abonnez-vous gratuitement à nos publications</b> .....	53
<b>Table de correspondance</b> .....	54
<b>Liens utiles et texte de référence</b> .....	56
<b>Foire aux questions</b> .....	57

# Introduction

## Pourquoi ce livret ?

Ce livret est conçu comme une boussole dans l'univers en constante évolution de la formation professionnelle. Il vise à vous éclairer sur les options complémentaires aux formations proposées par l'employeur, répondant à des enjeux individuels, économiques, et sociétaux.

La CFE-CGC Orange a élaboré ce livret afin de permettre de faire de la formation un levier de votre parcours personnel et professionnel. Notre but est de rendre plus accessibles les outils de cet écosystème, au service de votre développement et votre épanouissement.

## Guide de lecture du livret

Pour approfondir votre compréhension sur un dispositif spécifique, orientez-vous vers des sources fiables en utilisant des moteurs de recherche avec les mots-clés « service public » ou « gov.fr ». Ces plateformes vous offriront des informations pratiques et à jour. En outre, nos représentants du personnel sont à votre disposition pour toute assistance ou éclaircissement.

La version numérique de ce livret est régulièrement mise à jour pour refléter les dernières évolutions réglementaires. Vous pouvez la [télécharger en format PDF](#) sur notre [site web](#) pour un accès facile et rapide.

# L'Édito de Sébastien Crozier

## Un nouveau regard sur la formation

Chers collègues,

La formation professionnelle est un domaine en constante évolution. Chez Orange, notre syndicat est soucieux de vous permettre de rester à la pointe de ces changements. Depuis la [loi du 5 septembre 2018](#) « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », nous avons assisté à une transformation significative dans le monde de la formation et il est crucial, pour vous, de rester au fait des évolutions.

La montée en puissance de la digitalisation et des technologies immersives, offre des opportunités uniques d'apprentissage interactif et engageant. L'« intelligence artificielle » joue désormais un rôle central dans la personnalisation de l'expérience d'apprentissage, permettant une adaptation plus fine aux besoins individuels de chaque individu.

Les micro-apprentissages, avec leur format court et ciblé, sont devenus une solution privilégiée s'intègrent plus aisément dans nos emplois du temps, et peuvent offrir des opportunités dans l'acquisition de nouvelles compétences. Nous observons également une tendance vers des formations axées sur les compétences du futur, telles que la maîtrise des technologies émergentes, la sobriété dans la production des services, la pensée critique, pour se préparer aux défis d'un monde professionnel en mutation rapide.

Notre syndicat a pris l'initiative de créer l'[Institut des Savoirs et des Talents \(IDSED\)](#), non seulement pour répondre à ces nouvelles tendances, mais aussi pour garantir que chaque personnel chez Orange ait accès aux meilleures ressources de formation. L'IDSED offre non seulement des formations thématiques, mais également des [bilans de compétences](#) finançables par le [CPF](#), pour répondre aux besoins individuels et professionnels de chacun.

La réforme du CPF, de l'apprentissage, et de la formation continue ainsi que la volonté du législateur de réguler l'offre de formation, sont des éléments importants à prendre en considération pour se former.

Ce livret a été conçu pour vous guider à travers ces changements et vous fournir tous les informations et contacts utiles pour prendre en main votre avenir professionnel. Son objectif

est de vous accompagner dans chaque étape de votre parcours de formation, en vous assurant d'avoir accès aux outils et ressources les plus à jour.

il est de notre devoir de favoriser le développement professionnel continu et l'épanouissement de chacun au sein de notre groupe. Nous espérons que ce livret répondra à vos attentes.

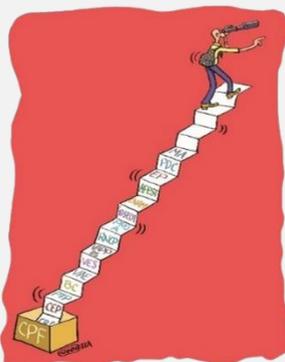
Syndicalement vôtre,

**Sébastien Crozier**

Président de la CFE-CGC Orange

A handwritten signature in grey ink, consisting of a stylized 'S' followed by a 'C' and a 'Z'.

# 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, 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, 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 [Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels](#) (GEPP)

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.

D'autre part :

- ◆ **L'Entretien Professionnel est à distinguer de l'Entretien Individuel**, qui lui évalue l'atteinte des objectifs sur le poste. Les 2 entretiens peuvent être réalisés l'un à la suite de l'autre, mais en aucun cas en même temps.
- ◆ **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.

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 période de 6 ans, il doit abonder de 3 000 €, le [CPF](#) des salariés concernés.

### **Pour les agents fonctionnaires : l'accompagnement personnalisé**

En plus de l'entretien professionnel, les modalités de l'accompagnement personnalisé pour l'évolution professionnelle des fonctionnaires sont désormais encadrées.

Les agents publics bénéficient, depuis un [décret publié au Journal officiel le 24 juillet 2022](#), de plusieurs dispositifs en matière de formation et d'accompagnement personnalisé pour favoriser leur évolution professionnelle. La manière dont ils se déroulent et peuvent être utilisés est désormais définie.

Apprentissages théoriques et pratiques, bilan de parcours professionnel, plan individuel de développement des compétences. Les agents des trois fonctions publiques, titulaires ou contractuels, peuvent bénéficier de différents outils pour définir et développer leur projet d'évolution professionnelle. Un [arrêté publié au Journal officiel le 17 août 2023](#) précise leurs modes d'exécution.

### **Le bilan de parcours professionnel**

Le bilan de parcours professionnel peut être réalisé sous la forme de séances de travail collectives ou d'entretiens individuels. Il se déroule en présentiel ou à distance, sur le temps de service de l'agent. La personne qui l'organise est tenue au secret et à la discrétion professionnels.

Ce bilan peut être élaboré en suivant les quatre étapes suivantes :

- ◆ Une première phase pour informer l'agent public des objectifs du dispositif ;
- ◆ Une analyse de son parcours professionnel afin d'identifier et valoriser ses expériences, ses compétences, ses valeurs professionnelles ainsi que ses motivations. Cette phase lui permet notamment de se préparer à présenter son parcours professionnel à l'oral ;
- ◆ La réalisation d'un plan d'action pour lui permettre, selon la situation, d'élaborer ou de mettre en œuvre son projet d'évolution professionnelle ;
- ◆ Une phase de conclusion lors de laquelle l'agent peut s'approprier les résultats de son bilan et rédiger un document de synthèse avec le professionnel qui l'encadre. Dans ce document, il est notamment indiqué les principales compétences qu'il a mobilisées lors d'expériences de toute nature et les éventuelles pistes d'évolution professionnelle identifiées. L'agent peut transmettre ce document de synthèse à son supérieur hiérarchique et à son service des ressources humaines.

### **Le plan individuel de développement des compétences**

Le plan individuel de développement des compétences vise à réduire l'écart entre la liste des aptitudes détenues par l'agent public et celle des compétences attendues pour le poste qu'il vise. Ce plan peut s'appuyer sur le document de synthèse réalisé à l'issue du bilan de parcours professionnel.

- ◆ Pour élaborer ce plan, l'agent et son administration d'emploi :
- ◆ S'appuient sur des référentiels métiers afin de déterminer des objectifs d'acquisition de compétences ;
- ◆ Identifient les dispositifs de formation adaptés et les modalités favorisant les apprentissages recherchés ;
- ◆ Peuvent envisager la mise en place d'un tutorat pour un apprentissage accompagné ;
- ◆ Analysent les possibilités d'aménagement de l'organisation individuelle et collective du travail pour que l'agent puisse mettre en application les acquis de la formation accomplie ;
- ◆ Organisent éventuellement des périodes d'immersion professionnelle de 2 à 10 jours (20 jours au maximum sur une période de 3 ans). Les périodes d'immersion sont comprises dans le temps de service de l'agent, qui par ailleurs conserve sa rémunération habituelle.

## Les formations

Les formations proposées sont composées :

- ◆ D'apprentissages théoriques et pratiques correspondant à un contexte professionnel précis ;
- ◆ De séquences de mise en activité qui permettent à l'agent public de mobiliser des savoirs et savoir-faire dans le cadre d'une pratique professionnelle ;
- ◆ D'un examen final, éventuellement précédé d'évaluations tout au long de la formation.

Elles se déroulent :

- ◆ En présentiel ;
- ◆ À distance ;
- ◆ En situation de travail ;
- ◆ Ou de manière hybride, en combinant deux ou trois de ces modalités de formation.

Dans le cadre d'une formation réalisée « en situation de travail » : l'agent est encadré par un tuteur ; les différentes situations de travail liées au poste sont identifiées et analysées afin de les adapter à une visée pédagogique ; et des phases de réflexion sont organisées afin notamment d'explicitier les apprentissages et évaluer l'atteinte des objectifs professionnels.

## Ressources et Références Juridiques :

- ◆ [Arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics](#)
- ◆ [Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle](#)
- ◆ [Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle](#)
- ◆ [Code général de la fonction publique, Chapitre II : Dispositifs de formation professionnelle \(Articles L422-1 à L422-35\)](#)
- ◆ [Formation professionnelle dans la fonction publique](#)

# 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.

### Le FNE-Formation

Le FNE-Formation est un dispositif conçu pour soutenir l'emploi et encourager le développement des compétences à tous les salariés, excepté les apprentis et ceux en contrat de professionnalisation.

Depuis 2023, l'accent est mis sur les formations qui préparent les entreprises aux défis posés par les changements environnementaux, numériques, technologiques, et économiques. Les bénéficiaires potentiels incluent les entreprises engagées dans ces transitions ou nécessitant une formation en anticipation d'événements sportifs importants, avec l'engagement de maintenir les salariés formés en poste.

Le programme couvre divers frais associés aux formations, des salaires aux coûts opérationnels, et est ajusté selon la taille de l'entreprise, permettant un remboursement de 50 % à 70 % des dépenses éligibles. Les formations, qui doivent être dispensées par des organismes certifiés, peuvent se dérouler durant ou en dehors des heures de travail, avec une exigence que ces dernières durent au maximum douze mois.

Les demandes de financement sont gérées par les Opérateurs de Compétences (OPCO), nécessitant une soumission détaillée incluant une proposition de subvention et des justificatifs.

En somme, le FNE-Formation est un levier pour les entreprises et leurs salariés afin de s'aligner sur les exigences du marché et de l'environnement, favorisant ainsi une évolution professionnelle alignée avec les besoins actuels et futurs.

## Le Passeport de Prévention

Dans un monde où la sécurité et la santé au travail sont des priorités absolues, une innovation législative récente va changer la donne pour les travailleurs : le [Passeport de Prévention](#). Conçu pour rassembler et sécuriser les informations sur les formations en santé et sécurité au travail, ce passeport représente une avancée majeure pour assurer la protection des travailleurs et la conformité des entreprises.

Le Passeport de Prévention, accessible à partir du compte CPF des travailleurs, compile toutes les données relatives aux formations en santé et sécurité au travail. Il inclut les attestations, certificats et diplômes acquis par les travailleurs, qu'ils soient salariés, stagiaires ou demandeurs d'emploi. L'objectif principal de ce passeport est de faciliter l'échange d'informations sur les compétences acquises, d'éviter la redondance des formations et d'assurer la sécurité des données.

Depuis le 30 mai 2023, une version initiale du Passeport de Prévention est disponible pour les travailleurs. Les employeurs et les organismes de formation seront progressivement intégrés jusqu'en 2024, avec une obligation de renseignement pour les employeurs d'ici 2025. L'accès à ce passeport est sécurisé via FranceConnect+ et les informations préchargées sont garanties par la Caisse des Dépôts.

Les travailleurs ont le contrôle total sur leur Passeport de Prévention. Ils peuvent choisir d'activer leur passeport et d'y ajouter les formations suivies de leur propre initiative. De plus, ils peuvent gérer les autorisations d'accès pour les employeurs et les organismes de formation, assurant ainsi la confidentialité de leurs données.

Ce nouvel outil offre de nombreux avantages pour les travailleurs. Il regroupe toutes les données concernant les formations et reconnaissances en santé et sécurité au travail en un seul endroit sécurisé. Il garantit la fiabilité des formations suivies, facilite le partage d'informations numériques et permet d'anticiper les mises à jour nécessaires pour maintenir les compétences à jour.

Le Passeport de Prévention est un dispositif innovant au service de votre sécurité et de votre santé au travail. Il vous offre une meilleure visibilité de vos compétences en prévention des risques professionnels et améliore votre employabilité tout en assurant la conformité des employeurs aux réglementations en vigueur. Utilisez-le pour prendre en main votre parcours professionnel en santé et sécurité au travail.

### **Ressources et Références Juridiques :**

- ◆ [Décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022](#) : détaille les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention.
- ◆ L'[accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020](#) relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail.
- ◆ [Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail
- ◆ [Article L. 4141-5 du Code du travail](#) : mise à disposition de l'ensemble des travailleurs et demandeurs d'emploi un Passeport de prévention.

### **Liens Web Utiles :**

- ◆ Pour le Passeport de Prévention : [passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr](https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr)
- ◆ Pour le Compte personnel de formation : [moncompteformation.gouv.fr](https://moncompteformation.gouv.fr)

## **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 suive 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.

## Le compte engagement citoyen pour les maîtres d'apprentissage

Dans le cadre du développement professionnel continu, le [Compte Engagement Citoyen \(CEC\)](#) représente un levier essentiel pour les maîtres d'apprentissage. Conçu pour valoriser l'engagement citoyen, le CEC est intégré au sein du Compte Personnel de Formation (CPF), facilitant ainsi l'acquisition de droits à formation. Cette initiative gouvernementale vise à reconnaître et encourager l'engagement bénévole, y compris l'accompagnement des apprentis.

Accessible dès l'âge de 16 ans (ou 15 ans pour les individus ayant signé un contrat d'apprentissage), le CEC s'adresse à une vaste catégorie de bénéficiaires, incluant les

salariés du secteur privé, les agents publics, les travailleurs indépendants, les demandeurs d'emploi, les étudiants, et les retraités. Pour bénéficier du CEC en tant que maître d'apprentissage, une activité d'encadrement d'apprentis doit être exercée durant une période minimale de 6 mois, sans restriction sur le nombre d'apprentis accompagnés.

Le rôle de maître d'apprentissage est crucial dans le parcours de formation des apprentis, offrant un accompagnement personnalisé et une transmission de savoir-faire. En reconnaissance de cet engagement, le CEC permet d'accumuler jusqu'à 240 € par année d'activité, avec un plafond de 720 €, en droits de formation sur le CPF. Ces fonds peuvent être utilisés pour diverses formations qualifiantes, y compris pour la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Les droits acquis via le CEC sont inscrits sur le CPF du maître d'apprentissage et restent disponibles jusqu'à leur utilisation ou la clôture du compte. Il est important de souligner que l'utilisation de ces droits est soumise à l'entière discrétion du bénéficiaire ; un employeur ne peut exiger l'utilisation de ces droits sans l'accord du maître d'apprentissage.

### **Ressources et Références Juridiques :**

- ◆ [Code du travail : articles L5151-7 à L5151-12](#)
- ◆ [Code du travail : articles D5151-11 à D5151-13](#)
- ◆ [Code du travail : article D5151-14](#)
- ◆ [Compte d'engagement citoyen dans la fonction publique \(article L422-4\)](#)
- ◆ [Décret n° 2018-1164 du 17 décembre 2018 modifiant les modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole dans le cadre du compte d'engagement citoyen](#)
- ◆ [Décret n° 2018-1349 du 28 décembre 2018 relatif aux montants des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen](#)

## **Le Congé de Mobilité**

Dans un contexte professionnel en constante évolution, anticiper les changements économiques est cruciale pour les entreprises. C'est dans cette optique que le [congé de mobilité](#) se présente comme une solution stratégique, tant pour l'employeur que pour le salarié. Ce dispositif, encadré par des accords collectifs, vise à faciliter le retour à un emploi stable après une période de transition professionnelle.

Le congé de mobilité est une option offerte par l'employeur dans le cadre d'un accord collectif ou d'une [rupture conventionnelle](#) collective. Il débute immédiatement après la signature de cet

accord, sans que le salarié ait à exécuter un préavis, et se conclut par une rupture du contrat de travail, qui n'est ni un licenciement, ni une démission.

Pour pouvoir proposer ce congé, l'entreprise doit répondre à certaines exigences :

- ◆ Être une entreprise ou un groupe d'entreprises avec au moins 300 salariés,
- ◆ Une entreprise de dimension communautaire avec au moins un établissement de 150 salariés en France, et employant un total de 1000 salariés dans l'Union européenne.

**Pour l'employeur**, le congé de mobilité permet de gérer les effets des mutations économiques anticipées sur le personnel. **Pour le personnel**, il offre la possibilité de se repositionner sur le marché du travail grâce à un accompagnement personnalisé, incluant formations et périodes de travail, qui peut se dérouler au sein de l'entreprise actuelle ou ailleurs.

Les principales caractéristiques de cet accord incluent :

- ◆ La durée du congé, ajustable selon les besoins spécifiques.
- ◆ La rémunération durant le congé, ne peut pas être inférieure à 65% de la moyenne des dernières rémunérations brutes, avec un minimum fixé à 1 501,88 €.
- ◆ Des mesures d'accompagnement telles que la formation et des périodes de travail pratiques.

Le congé de mobilité représente une opportunité significative pour les salariés désirant une transition professionnelle soutenue, tout en permettant aux entreprises de s'adapter de manière proactive aux changements économiques. Cet accord favorise un [retour à l'emploi stable et sécurisé](#), soutenu par des mesures d'accompagnement efficaces et une protection des revenus pendant la période de transition.

### **Ressources et Références Juridiques :**

Le congé de mobilité doit être clairement distingué de la mobilité volontaire sécurisée. Il est soumis à des règles spécifiques détaillées dans plusieurs articles du Code du travail :

- ◆ [Code du travail : articles L2341-1 et L2341-2](#)  
Entreprise de dimension communautaire
- ◆ [Code du travail : article L1237-17](#)  
Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif
- ◆ [Code du travail : articles L1237-18 à L1237-18-5](#)  
Congés de mobilité
- ◆ [Code du travail : articles L2242-20 à L2242-21](#)  
Gestion des emplois et des parcours professionnels

# Le Congé de Reclassement

Le congé de reclassement est une disposition pour soutenir les salariés d'entreprises d'au moins 1 000 employés confrontés à un licenciement économique. Ce dispositif vise à faciliter leur transition vers un nouvel emploi à travers des formations et un accompagnement personnalisé.

Le congé de reclassement est obligatoirement proposé aux salariés dont l'emploi est menacé par un licenciement pour motif économique. Cependant, cette obligation ne tient pas si l'entreprise est en situation de redressement ou de liquidation judiciaire.

Avant tout licenciement, l'employeur doit informer les salariés concernés des modalités du congé de reclassement. Cette information peut être donnée lors de l'entretien préalable ou durant la réunion du comité social et économique, selon le nombre de licenciements envisagés. Le congé doit être formellement proposé dans la lettre de licenciement.

Les salariés disposent de 8 jours calendaires à partir de la notification de leur licenciement pour accepter ou refuser le congé de reclassement. L'absence de réponse équivaut à un refus.

Un entretien initial permet d'établir un projet professionnel personnalisé. Les résultats de cet entretien sont formalisés dans un document qui définit les actions de formation et d'accompagnement à entreprendre, document que le salarié doit signer pour confirmer sa participation.

Durant le congé, le salarié bénéficie de l'assistance d'une cellule dédiée pour l'accompagner dans ses démarches de recherche d'emploi et dans la mise en œuvre de son projet professionnel, incluant éventuellement un bilan de compétences et une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le congé de reclassement peut être suspendu si le salarié trouve un emploi temporaire durant cette période. La durée du congé varie entre 4 et 12 mois, extensible jusqu'à 24 mois en cas de formation de reconversion. Si le salarié accepte le congé, il est dispensé de son préavis, qui est intégré dans la durée du congé.

Pendant le congé de reclassement, l'employeur continue de verser une rémunération qui correspond à 65% de la moyenne des 12 derniers mois, avec un minimum fixé à 85% du SMIC. Cette allocation est exemptée de cotisations sociales mais soumise aux prélèvements CSG et CRDS.

Si le salarié trouve un nouvel emploi pendant le congé, il doit en informer son employeur par lettre recommandée, précisant la date d'embauche, ce qui peut ajuster la durée du congé accordé.

### **Ressources et Références Juridiques :**

[Articles L1233-71 à L1233-76](#) : Salariés concernés, durée, suspension du congé, rémunération

[Articles R1233-17 à R1233-21](#) : Procédure

[Articles R1233-22 à R1233-36](#) : Fonctionnement du congé

## **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 Économique, Social, Environnemental et Syndical**

Le [CFESES](#) 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](#).

### **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](#).

## Le mécénat de compétences

Le mécénat de compétences permet à l'employeur de mettre les compétences de ses employés à disposition d'organismes d'intérêt général durant leur temps de travail, avec des avantages fiscaux.

Cela se différencie du bénévolat de compétences qui s'exerce sur le temps personnel. Il se décline en deux formes principales : la prestation de service et le prêt de main-d'œuvre. Dans le premier cas, l'entreprise pilote une mission pour un organisme, dans le second, les salariés sont dirigés par l'organisme bénéficiaire.

Les missions peuvent varier en durée, allant d'une demi-journée à trois ans. Cette flexibilité favorise l'engagement des employés dans des projets sociaux significatifs. Le mécénat de compétences donne droit à une réduction d'impôts pour l'entreprise, jusqu'à 60 % du montant du salaire et des charges sociales de l'employé mis à disposition. Cet avantage fiscal est accessible à tous types d'entreprises, sans minimum de contribution.

Pour les salariés, le mécénat de compétences est l'opportunité de diversifier leurs compétences, de s'engager dans des causes significatives et d'explorer de nouveaux horizons professionnels.

La mise en place d'un programme de mécénat de compétences nécessite une planification rigoureuse, incluant la définition des missions, la sélection des organismes bénéficiaires et le suivi du dispositif. Il est essentiel de garantir que l'expérience soit enrichissante pour toutes les parties prenantes, sans perturber l'activité normale de l'entreprise ou le bien-être du salarié. Ce dispositif encourage le partage de connaissances et favorise l'émergence d'une culture d'entreprise responsable et engagée.

### **Ressources et Références Juridiques :**

[Article 238 bis du Code général des impôts \(CGI\)](#) sur les dons et prestations ouvrant des droits à la réduction d'impôts

[Loi n° 2003-709 du 1<sup>er</sup> août 2003](#) relative au mécénat, aux associations et aux fondations

Pour les agents fonctionnaires :

[Décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022](#)

[Article 209 de la loi du 21 février 2022](#)

# Les formations à votre initiative



Nous vous encourageons à partager votre projet personnel ou professionnel avec la ligne managériale, RH, et votre correspondant formation dont vous trouvez les coordonnées dans votre fiche professionnelle sur Anoo. 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.

C'est aussi l'occasion de contacter votre Conseil en Évolution Professionnelle [CEP](#) (salarié) ou la Cité des Métiers (fonctionnaires). Il vous sera d'une aide précieuse dans la formalisation et la mise en œuvre de votre projet, que ce dernier relève d'une démarche personnelle, ou tripartite entre vous, l'employeur et un 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 par des financements extérieurs.

## Je souhaite faire le point avant de m'orienter

### Pour les salariés : 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 [CEP](#) et le conseiller de formation sont parmi les plus compétents pour vous accompagner, et vous permettre de rester acteur de votre avenir professionnel.



## Le Compte Personnel d'Activité

Le [CPA](#) est un outil pour toute personne désirant développer ses compétences professionnelles ou valoriser son engagement citoyen. Il garantit un droit à la qualification professionnelle et offre un accompagnement sur mesure pour concrétiser vos ambitions professionnelles. Il regroupe 3 comptes.

- ◆ [Compte Personnel de Formation \(CPF\)](#) : Soutient la formation professionnelle continue.
- ◆ [Compte Professionnel de Prévention \(C2P\)](#) : Offre des mesures pour les métiers exposés à des risques.
- ◆ [Compte d'Engagement Citoyen \(CEC\)](#) : Encourage et valorise l'engagement citoyen dans le bénévolat, le volontariat et le maître d'apprentissage des salariés en formation par alternance.

Le site [moncompteformation.gouv.fr](https://moncompteformation.gouv.fr) est le portail centralisé où les dotations des trois comptes sont regroupées et gérées. Il vous permet de consulter vos droits, les formations éligibles, et d'utiliser vos crédits pour des parcours de formation spécifiques. Nous détaillerons dans la suite du livret les 3 dispositifs.

## Compte Personnel de Formation

**L'exécutif confirme son projet d'instaurer un reste à charge forfaitaire de 100 euros pour les formations suivies via le CPF.** Cette mesure doit être appliquée à partir du 1er mai. Le projet de décret indique que chaque salarié souhaitant utiliser son CPF devra contribuer financièrement. Ce montant sera revalorisé annuellement en fonction de l'indice des prix à la consommation. Toutefois, certains bénéficieront d'exonérations, notamment les demandeurs d'emploi et les salariés dont les formations sont abondées par l'employeur.

Le [CPF salarié de droit privé](#) et le [CPF fonctionnaire](#), créé 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 pour la préparation à l'épreuve théorique du Code de la route et à l'épreuve pratique de conduite de tous les véhicules terrestres.

## 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](#)

## Les contributions possibles de l'employeur pour abonder votre CPF

- ◆ Abondement « correctif » en cas de manquement à [l'entretien professionnel](#) : 3 000 € ;
- ◆ Abondement « volontaire » lorsque les droits sont insuffisants pour suivre une formation à votre initiative ;
- ◆ Dans le cadre d'un projet professionnel de reconversion co-construit avec l'employeur. La liste des parcours est présentée sur le [portail E-Learning](#) ;
- ◆ Abondement par l'utilisation des points du [compte professionnel de prévention \(C2P\)](#)
- ◆ 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 : 3 000 € minimum.
- ◆ Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle qui entraîne un taux d'incapacité permanente égale ou supérieure à 10 % : 7 500 €.
- ◆ Abondement du lanceur d'alerte, du facilitateur ou du tiers en lien avec le lanceur d'alerte : montant fixé par le Conseil de Prud'Hommes : 8000 € maximum

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 proposées dans l'offre E-Learning.

## CPF et dispositifs additionnels pour des formations longues

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.

## Le CPF et je 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 67 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 le cas d'une reprise d'activité si elle respecte les conditions d'un [cumul emploi-retraite](#).

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 et une formation non obligatoire par période de 6 ans. **Si ce n'est pas le cas, demandez que votre compte CPF soit abondé de 3 000 €, comme il est prévu par la loi.**

## 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](http://www.moncompteformation.gouv.fr)
- ▶▶ Consultez le site web de l'assistance et prévention du risque numérique de l'État [cybermalveillance.gouv.fr](http://cybermalveillance.gouv.fr) (voir [leur article](#) sur la fraude CPF)
- ▶▶ Signalez les spams vocaux : [www.33700.fr](http://www.33700.fr) et les spams messagerie : [signal-spam.fr](http://signal-spam.fr)
- ▶▶ Informez-vous sur l'usage du numéro de sécurité sociale (ou NIR) sur le site de [la CNIL](#)

## La Mobilité Volontaire Sécurisée

La [mobilité volontaire sécurisée](#) offre aux salariés du secteur privé des entreprises de plus de 300 employés de suspendre temporairement leur contrat de travail pour exercer dans une autre entreprise, tout en conservant la possibilité de retourner à leur poste initial après une période définie. Le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins deux ans, et pour en bénéficier, il est soumis à l'approbation de l'employeur. Ce dispositif ne doit pas être confondu avec le [congé de mobilité](#).

Durant la mobilité, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est suspendu, et le salarié cesse d'être rémunéré par celle-ci. Il est alors employé et rémunéré par l'entreprise d'accueil. Il doit également respecter une obligation de loyauté et de discrétion, ne pouvant servir les intérêts d'un concurrent sans l'accord de son employeur original.

L'employeur ne peut refuser la demande de mobilité sur des bases discriminatoires. En cas de désaccord, il peut refuser la demande à deux reprises, mais doit considérer positivement une nouvelle demande par la suite. Aucune contrainte légale ne fixe de délai pour la réponse de l'employeur, et il n'a pas à motiver son refus.

Le processus doit être formalisé par un avenant au contrat de travail, détaillant la durée de la mobilité, les conditions de réintégration ou de non-réintégration à l'entreprise d'origine. En cas de non-réintégration, le contrat avec l'employeur initial est considéré comme rompu, équivalent à une démission.

La mobilité volontaire sécurisée permet au salarié de gagner en expérience et potentiellement en qualifications dans un autre contexte professionnel, sans perdre son lien avec son employeur initial. Toutefois, pendant cette période, il n'acquiert pas de droits aux congés payés ni d'ancienneté auprès de son entreprise d'origine, bien qu'il puisse acquérir ces droits dans son entreprise d'accueil.

### **Ressources et Références Juridiques :**

- ◆ [Articles L1222-12 à L1222-16 du Code du travail](#)

# Le passeport de compétences

La récente [loi « Plein emploi » du 18 décembre 2023](#) met en avant le passeport d'orientation, de formation et de compétences, élargissant ainsi les opportunités offertes aux personnes en activité. Ces dispositions visent à renforcer l'accompagnement tout en permettant aux acteurs du réseau pour l'emploi d'y accéder dans le cadre de leurs missions.

En vigueur depuis le 23 décembre 2023, chaque titulaire d'un [Compte Personnel de Formation](#) (CPF) peut bénéficier du passeport d'orientation, de formation et de compétences, conformément à l'article [L6323-8 modifié du Code du travail](#). Son accès se fait à partir de son espace personnel CPF. Actuellement en version bêta, son opérabilité est prévue au cours du second trimestre 2024.

La loi étend la liste des éléments inclus dans le passeport, y compris les détails sur la formation, le parcours professionnel, ainsi que les activités bénévoles ou de volontariat pertinentes. Les personnes en activité peuvent ainsi valoriser l'ensemble de leurs compétences et expériences pour leur évolution professionnelle.

Outre les informations déjà répertoriées, le répertoire de gestion des carrières unique (RGCU), réglementé par l'[article L161-17-1-2 nouveau du Code de la Sécurité sociale](#), fournira des données pour enrichir le passeport, garantissant ainsi une vision plus complète du parcours professionnel.

La législation accorde aux titulaires du passeport un contrôle total sur l'accès à leurs données. Cette mesure garantit la confidentialité et la sécurité des informations personnelles des actifs.

Enfin, la loi prévoit un accès restreint aux données du passeport pour certains acteurs du réseau pour l'emploi. Ceci vise à améliorer l'orientation, l'accompagnement, la formation et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, en accord avec les missions confiées.

En somme, l'évolution du passeport de compétences représente une avancée pour les personnes en activité, ouvrant de nouvelles opportunités et offrant un accompagnement renforcé pour leur développement professionnel. Accessible en ligne et sécurisé, il constitue un outil précieux pour les actifs dans leur parcours professionnel.

## Ressources et Références Juridiques :

- ◆ [Article L. 6323-8 du Code du travail](#) : concernant le passeport de compétences.

# Le Cléa-management

Le [CléA Management](#) est une certification enregistrée au Répertoire Spécifique, conçue pour structurer les compétences fondamentales en management des équipes de travail. Valable jusqu'au 17 février 2028, cette certification est l'aboutissement de travaux initiés par [CertifPro](#), suivant l'Accord national interprofessionnel de février 2020. Elle vise à établir un socle commun de compétences pour les individus exerçant ou aspirant à des fonctions managériales, en incluant spécifiquement les compétences nécessaires à la gestion du travail à distance.

La certification CléA Management couvre trois domaines principaux : l'organisation de l'activité en adéquation avec les exigences et contraintes de l'entreprise, l'animation et l'encadrement d'un collectif de travail, et l'accompagnement des employés pour favoriser le développement de leurs compétences. Elle répond ainsi à un besoin croissant de formaliser et de reconnaître les compétences managériales essentielles, notamment dans le contexte de l'évolution rapide des modes de travail, comme le télétravail et les configurations hybrides.

Cette certification est particulièrement pertinente pour les salariés prenant de nouvelles fonctions managériales, ceux souhaitant consolider leurs compétences dans ce domaine, ou encore pour les managers de proximité désireux de structurer leur pratique managériale. En se basant sur une évaluation initiale des compétences du travailleur, le CléA Management peut également servir de point de départ pour des actions de formation continue, visant à renforcer les compétences managériales au sein de l'organisation.

Voir le référentiel du [Cléa Management](#)  
[Organismes habilités Cléa Management](#)

# 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 les examens de passage de tous les permis de conduire de véhicules terrestres.

# 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. Sinon, vous pourrez saisir la Commission paritaire et au 3<sup>e</sup> 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 du personnel de la CFE-CGC Orange sont aussi à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches.

En dernier recours, le site [www.antidiscriminations.fr](http://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 ou reconversion
- ◆ Promotion professionnelle

Pour les personnes en situation de handicap, il n'y a pas de limite d'âge. 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

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 A SAVOIR :**

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

# 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.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, si l'employeur propose un bilan, le consentement du salarié est indispensable. Il est à noter que l'employeur ne peut pas directement effectuer cette prestation. Cependant, l'organisme désigné pour le bilan peut communiquer les résultats à l'employeur. Afin de garantir la confidentialité des résultats, il est recommandé de vérifier dans le contrat tripartite entre l'organisme, l'employeur et le salarié, que soient précisées clairement les modalités de partage ou de non-partage des informations.

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) est un dispositif permettant à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'études, ou son statut, de faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification ([CQP](#)) inscrits au RNCP. Ce processus valorise ainsi l'expérience acquise sur le terrain.

[La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022](#), et par son premier [décret du 27 décembre 2023](#) ont apporté des modifications significatives au dispositif de la VAE pour le rendre plus accessible et efficace :

- ◆ **Simplification de la Procédure** : L'étape de recevabilité est simplifiée, les parcours sont raccourcis et les règles de financements harmonisées. L'objectif est de rendre la VAE plus attrayante et d'atteindre 100 000 parcours d'ici la fin du quinquennat.

- ◆ **Sécurisation des Parcours** : L'accompagnement des candidats est individualisé et renforcé, dès l'inscription dans le parcours avec la mise en relation d'un architecte-accompagnateur. Il est désormais possible de réaliser des compléments de formation en cours de parcours et de bénéficier d'un congé-VAE qui passe de 24h à 48h pour préparer les sessions devant le jury.
- ◆ **Modernisation du Dispositif** : Création d'un service public national sous forme de plateforme numérique, « [France VAE](#) », concentrant l'information et organisant les différentes étapes du parcours de la VAE. Cette plateforme rassemble plus de 50 acteurs institutionnels et offre la possibilité de reconnaître des compétences sur près de 200 certifications dans six secteurs prioritaires.
- ◆ **Le bénéfice d'un [congé VAE](#)** : d'une durée de 48h consécutives ou fractionnables.

### Expérimentations Innovantes :

- ◆ **VAE Inversée** : Intégrée au contrat de professionnalisation, cette expérimentation vise à faciliter l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs en tension. Elle permet à un salarié de viser une certification complète ou partielle tout en travaillant.
- ◆ **REVA (Reconnaissance et Valorisation)** : Portée par l'incubateur des services numériques de l'État ([beta.gouv.fr](http://beta.gouv.fr)), cette expérimentation cherche à simplifier et accélérer la certification des compétences professionnelles par la VAE. Elle tire son bilan pour dessiner les contours du futur service public de la VA

Le financement est assuré jusqu'à 9 000 euros par an par les opérateurs de compétences, variant selon la nature des actions, la durée et le type de parcours du bénéficiaire.

Les récentes évolutions de la VAE marquent un tournant décisif vers une reconnaissance plus large et plus accessible des compétences professionnelles acquises sur le terrain. Que vous soyez salarié cherchant à valoriser votre expérience ou employeur désireux de développer les compétences de votre équipe, la VAE nouvelle génération offre des opportunités précieuses pour tous.

### Ressources et Références Juridiques :

[Décret n° 2024-332 du 10/04/ 2024](#) relatif au jury et au congé de VAE

[Décret n°2023-1275 du 27/12/2023](#) relatif aux conditions de mise en œuvre du service public national "France VAE"

## 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 48 heures de temps de travail (consécutives ou non) par [VAE](#) préparée.

## 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 Licence. 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 d'avoir à passer les examens des unités d'enseignement reconnues dans les formations suivies.

# Formation et Reconversion lors d'un Arrêt ou d'une Démission :

## 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.

C'est votre médecin traitant qui formule la demande. Vous la transmettez ensuite au médecin-conseil de votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), de préférence par lettre recommandée avec avis de réception. En cas d'accord, c'est la CPAM qui en informe l'employeur.

## La Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise

La [Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise \(CRPE\)](#) permet aux salariés, déclarés inaptes à leur poste à la suite d'un accident ou d'une maladie, de suivre une formation pour occuper un nouveau poste ou pour réintégrer leur poste d'origine, au sein de leur entreprise actuelle ou dans une nouvelle entreprise. Ce dispositif facilite la transition professionnelle en offrant une formation pratique adaptée à chaque situation, avec un accompagnement par un tuteur en entreprise ou par des formations externes si nécessaire.

La CRPE est une collaboration entre l'employeur, l'Assurance Maladie, et le salarié, pour une durée maximale de 18 mois. Pendant cette période, le salarié bénéficie d'une rémunération, garantie par des indemnités journalières de l'Assurance Maladie et une contribution de l'employeur. Cette convention est mise en place pour soutenir le salarié dans sa réinsertion professionnelle, tout en préservant son contrat de travail et en assurant une continuité de revenus.

Les salariés éligibles à la CRPE sont ceux déclarés inaptes par le médecin du travail, ou ceux considérés à risque d'inaptitude. La demande peut être initiée par le salarié ou proposée par l'Assurance Maladie, le médecin du travail, ou des organismes spécialisés. Ce dispositif représente une solution concrète pour maintenir l'employabilité des salariés face aux défis posés par les accidents de travail et les maladies professionnelles, favorisant ainsi leur bien-être et leur épanouissement professionnel.

## L'essai encadré

L'[essai encadré](#) s'adresse aux salariés en arrêt de travail indemnisé, confrontés à des difficultés de reprise de leur poste en raison de leur état de santé. Cette mesure, soutenue par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), offre la possibilité de tester la capacité à reprendre l'emploi initial, avec ou sans aménagements nécessaires, ou d'expérimenter un nouveau poste. Elle vise à faciliter le retour à l'emploi en évaluant la compatibilité entre les exigences du poste et les capacités actuelles du salarié. Que ce soit au sein de l'entreprise actuelle ou d'une autre, l'essai encadré se présente comme un cadre sécurisé pour envisager une reprise du travail adaptée ou une éventuelle reconversion professionnelle, tout en conservant les indemnités journalières.

La mise en place de l'essai encadré est limitée à une durée maximale de 14 jours ouvrables, avec la possibilité d'un renouvellement une fois, pour ne pas excéder 28 jours au total. Pendant cette période, le salarié reste officiellement en arrêt de travail et continue de percevoir ses indemnités, que ce soit pour maladie ou à la suite d'un accident de travail ou une maladie professionnelle. Cette disposition s'adresse à tout salarié sous contrat de travail (CDI, CDD, apprentissage, intérim, formation professionnelle) et en arrêt de travail partiel ou total, indemnisé pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle.

L'initiative pour un essai encadré peut émaner du salarié lui-même ou lui être proposée par divers acteurs dédiés à la prévention, à la santé au travail, au service social de l'Assurance maladie, ou encore par des organismes spécialisés dans le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. L'évaluation préalable et la mise en œuvre de l'essai sont coordonnées par le service social de l'Assurance maladie, en concertation avec le médecin traitant, le médecin-conseil de l'Assurance maladie et le médecin du travail, assurant ainsi une approche globale et adaptée à chaque situation.

# La démission-Reconversion

**pour bénéficier de ce dispositif, prendre rendez-vous avec un Conseil en Évolution Professionnelle est une étape obligatoire pour bénéficier de ce dispositif.** Préparer minutieusement sa reconversion professionnelle avant de démissionner est crucial pour une transition en douceur et pour bénéficier de l'allocation chômage. Voici un guide étape par étape pour vous assurer d'être prêt.

## Étape 1 : Vérifier les Conditions pour l'Allocation Chômage

Avant de démissionner, assurez-vous de remplir certaines conditions pour prétendre à l'allocation chômage :

- ◆ Être en CDI au moment de la démission.
- ◆ Avoir travaillé au moins 1300 jours dans les 60 derniers mois.
- ◆ Avoir un projet de reconversion professionnelle bien préparé, reconnu comme réel et sérieux.
- ◆

## Étape 2 : Élaborer Son Projet avec un Conseil en Évolution Professionnelle

Le CEP est un service gratuit vous aidant à sécuriser votre projet de reconversion. Il évalue les risques, envisage toutes les facettes de votre projet et identifie les ressources nécessaires

Si vous envisagez de créer ou de reprendre une entreprise, ne le faites pas avant de vous inscrire à Pôle emploi. L'inscription doit précéder la création pour bénéficier de l'aide à la création et à la reprise d'entreprises (ARCE).

**Étape 3 : Valider Son Projet** Préparez votre dossier pour obtenir l'assurance de la viabilité de votre projet via le CEP. Étudiez les formations disponibles et les modalités de financement, puis envoyez votre dossier à la commission de validation. Attendez la décision de cette commission avant de démissionner pour garantir la validation de votre projet et votre éligibilité à l'indemnisation.

**Étape 4 : S'inscrire à Pôle Emploi** Après la validation de votre projet, inscrivez-vous comme demandeur d'emploi sur [pole-emploi.fr](https://pole-emploi.fr). Cela doit se faire au plus tard 6 mois après la validation de votre projet. Utilisez le simulateur de reconversion professionnelle pour estimer vos droits et, en cas de prise en charge, vous bénéficierez de l'ARE dans les mêmes conditions que les autres demandeurs d'emploi.

Bien préparer votre reconversion professionnelle est essentiel pour assurer une transition réussie et sécurisée. Suivez ces étapes attentivement et utilisez les ressources disponibles pour maximiser vos chances de succès.

# 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.** Exception faite pour le [CFESES](#) et le [congé de VAE](#), dont le délai de prévenance est de 30 jours. La règle générale est de 60 jours calendaires pour les formations de moins de 6 mois, et 120 jours calendaires au-delà.

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 finance des différents dispositifs ?

Dans tous les dispositifs où l'employeur abonde 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
<b>Plan de développement des compétences</b>	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	- 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
<b>CPF</b>	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 : - Salaires ou traitements - Abondement du CPF + frais annexes à négocier		
<b>CPF de transition pour les salariés de droit privé</b>	Montant disponible sur le CPF Solde éventuel à charge après financement par la région		Pas d'obligation, mais peut s'associer au projet par : - 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
<b>Congé de formation professionnelle pour les agents fonctionnaires</b>		CPF + 2 ans max. d'abondement par anticipation - solde éventuel à charge	Accord de l'employeur : - 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
<b>CFESES</b>	Selon les conventions avec le centre de formation choisi. L'IDSEDT (centre de formation partenaire de la CFE-CGC Orange) <b>permet à tous sans condition</b> d'accéder au catalogue.		Tous les personnels bénéficient de 12 jours de congés par an, et pris sur le temps de travail : - Salaires + traitements		
<b>CEP</b>	Gratuit + confidentiel HTO sans accord de l'employeur		HO : accord de l'employeur		
<b>Cité des métiers</b>	Gratuit + confidentiel HTO sans accord de l'employeur		HO : accord de l'employeur		
<b>VAE</b>	CPF ou CPF de transition PRO-A	CPF ou congé de formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PRO-A</li> <li>• - Plan de développement des compétences</li> </ul> - Temps de travail salaires + traitements - Frais annexes		
<b>Bilan de compétences</b>	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](https://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.

# La CFE-CGC Orange vous accompagne



**Pour réfléchir ou construire votre parcours professionnel, l'Institut des Savoirs et Des Talents vous accompagne.**

## L'Institut des Savoirs et des Talents

L'Institut des Savoirs et des Talents (IDSED), initié par la CFE-CGC Orange, constitue un organisme de formation visant à démocratiser l'accès à la connaissance et au savoir, essentiel pour relever les défis numériques et environnementaux d'un monde en constante évolution.

Sa vocation première est d'accompagner les personnes tout au long de leur parcours professionnel, en les préparant aux métiers émergents dans le domaine du numérique et en les sensibilisant à leur impact sur le management, l'économie, l'environnement, la société et l'inclusion sociale.

Accessible à tous, sans aucune condition préalable, l'IDSED offre à chacun l'opportunité de façonner et d'enrichir son parcours professionnel à travers :

- ◆ Des bilans de compétences, des diagnostics personnels et des séances de coaching
- ◆ Des formations pour accompagner la professionnalisation des élus et mandatés
- ◆ Une variété de formations professionnelles

Dans un monde où l'adaptabilité et la formation continue sont essentielles, l'IDSEDT s'engage à être un partenaire incontournable dans le développement des compétences professionnelles et personnelles de chacun.

## Le pôle RH à la CFE-CGC Orange

Le pôle Ressources Humaines joue un rôle essentiel dans le domaine de la formation en offrant un accompagnement complet tout au long du parcours de formation des adhérents, élus et mandatés. Ses responsabilités comprennent la conception et la gestion de parcours de formation en lien avec les missions syndicales, établissant ainsi une interface stratégique avec l'IDSEDT et le CFESSES (Congé de Formation Économique Sociale et Syndicale).

En outre, le pôle RH anime de manière dynamique le réseau de référents formation tout en restant attentif aux évolutions externes dans le domaine de la formation.

L'accompagnement offert par le pôle RH sur les divers dispositifs de formation, tels que le CPF et la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), reflète son engagement continu dans le soutien et le développement des compétences des adhérents et mandatés. La valorisation des parcours syndicaux demeure une priorité, mettant en lumière la reconnaissance des acquis et des compétences des adhérents élus et mandatés au sein du syndicat.

En jouant un rôle central en tant que facilitateur, animateur et catalyseur du développement des compétences au sein du pôle formation, le pôle RH démontre son importance cruciale dans l'écosystème syndical.

Pour toute demande d'information supplémentaire, veuillez contacter :  
[contact-rh@cfecgc-orange.org](mailto:contact-rh@cfecgc-orange.org)

## Les 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](http://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.

# 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](#)).





## **Vos contacts dédiés à la Commission Interne Thématique Formation :**

Luis-Carlos DAVILA — 06 30 90 52 16

**Mail :** [luiscarlos.davila@cfecgc-orange.org](mailto:luiscarlos.davila@cfecgc-orange.org)

## **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'Actionnariat 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.



[facebook.com/cfecgc.orange](https://facebook.com/cfecgc.orange)



[twitter.com/CFECGCOrange](https://twitter.com/CFECGCOrange)



[linkedin.com/company/cfe-cgc-orange](https://linkedin.com/company/cfe-cgc-orange)

# 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)
Compte Pénibilité	Compte Professionnel de Prévention

## **Glossaire**

BC : Bilan de Compétences

CEC : Compte d'Engagement Citoyen

CEP : Conseil en Évolution Professionnelle

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CFESES : Congé de Formation Économique, Social, Environnemental et Syndical

CFP : Congé de Formation Professionnelle (fonctionnaires)

CPA : Compte Personnel d'Activité

CPF : Compte Personnel de Formation

CPF de Transition : Appelé aussi Projet de Transition Professionnelle (salarié)

CPP ou C2P : Compte Professionnel de Prévention

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

CRPE : Congé de Rééducation Professionnelle en Entreprise

FNE : Fond National de l'Emploi

FPE : Fonction Publique d'État

GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

GPEC : Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences

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](#)

Contacteur 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](http://www.33700.fr)
- e. Sur la page du [CPF](#), 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 sécurisé. L'authentification se fait désormais par FranceConnect+ avec les services de « La Poste Numérique ». La procédure est expliquée sur le site du CPF

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](http://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](http://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)
- 240 euros pour tout salarié ayant été maître d'apprentissage d'un alternant durant au moins 6 mois sur 12 mois glissants

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 (IDSEDT) 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 : les permis terrestres sont pris en charge par le CPF.

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.