



DOSSIER CFTC HPE FORMATION PROFESSIONNELLE 2015 - 2016

La formation professionnelle continue des salariés chez HPE en France.....	3
Accord GPEC : des mesures spécifiques en faveur de la formation	7
Réforme de la formation professionnelle : loi du 5 mars 2014, les nouveautés.....	8
L'Entretien Professionnel.....	9
Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).....	12
Une offre de services en 3 niveaux.....	12
Opérateurs du CEP.....	14
Le Bilan de Compétences.....	15
Le Bilan Diagnostic & l'Entretien Carrière et Compétences (dispositifs GPEC)	19
Le Bilan Diagnostic.....	19
L'Entretien Carrière et Compétences (ECC).....	20
Fin du DIF : Droit Individuel à la Formation. Transfert des heures vers le CPF.....	21
Le Compte Personnel de Formation	22
Projets personnels de formation (longues et/ou diplômantes)	28
Le Congé Individuel de Formation (CIF).....	29
La Période de professionnalisation.....	33
Le DAP (Degree Assistance Program)	36
Cas particulier des salariés non cadres et des salariés en repositionnement / redéploiement.....	37
Cas particulier des salariés occupant un emploi sensible ou décroissant (dispositif GPEC)	37
La VAE : Validation des acquis de l'expérience.....	38
L'accompagnement renforcé vers la VAE (dispositif GPEC).....	39

Mise à jour du 2 décembre 2015

Le Passeport Formation et son évolution vers le Passeport d’Orientation, de Formation et de Compétences	41
En conclusion	42

La formation professionnelle continue des salariés chez HPE en France

La formation professionnelle continue des salariés chez HPE en France comprend 2 grands volets :

- Les formations organisées à l'initiative d'HPE dans le cadre du **plan de formation**, soumises aux dispositions prévues dans les accords nationaux de la Métallurgie. HPE peut prendre en compte, dans ces formations, vos demandes individuelles.
- Les formations auxquelles vous décidez de vous inscrire de votre propre initiative, à titre individuel, en utilisant votre droit au **CIF (Congé Individuel Formation)** ou le dispositif du **CPF (Compte Personnel de Formation)**, qui a remplacé le DIF (Droit Individuel à la Formation) dès janvier 2015.

La formation est un pilier majeur de l'employabilité d'un salarié. Selon la politique en vigueur chez HPE, le salarié et le manager sont co-acteurs du plan de développement du salarié et donc du plan de formation qui en découle. Le salarié doit donc avoir une implication majeure dans la construction de son propre plan de formation, en lien avec son manager.

Pour connaître les formations et dispositifs disponibles chez HPE vous avez à votre disposition plusieurs outils :

L'intranet HPE France dédié à la formation

https://hrcontent.corp.hp.com/sites/France/Formation_fr.page

SABA

L'outil **SABA** est accessible via l'intranet hpe : https://hpe.sabacloud.com/Saba/Web_spf/HPE/local

Il s'agit là de l'ensemble des formations disponibles chez HPE (France ou Etranger).

C'est notamment à travers cet outil que vous accéderez aux formations obligatoires HPE.

L'Université Hewlett Packard

La Direction Française qui a mis en place un portail spécialisé dans la formation, l'**Université Hewlett Packard** dont voici le mode d'emploi :

Lien pour accéder à ce portail : <http://intranet.hp.com/country/France/pages/universiteHP.aspx>

Nb : la charte graphique est en cours d'adaptation pour HPE mais, même si le logo est encore l'ancien « HP », il s'agit bien du portail exclusivement dédié aux salariés HPE.

Mise à jour du 2 décembre 2015

Une fois connecté sur ce lien, vous accédez à l'écran d'accueil de l'Université Hewlett Packard, en Français, qui vous donne accès au menu principal incluant :

- L'inscription
- Les formations disponibles
- Le calendrier et les tarifs
- Les informations et contacts
- Un forum de discussion

L'inscription

Le menu « inscription » vous donne accès à 3 types de processus mis en place selon la nature des formations demandées :

- formations disponibles dans le catalogue «Université Hewlett Packard»
- formations linguistiques (Anglais) : 3 formules sont proposées et nécessitent l'accord de votre manager :
 - One WBT English (remplace Global English WBT) : formule de e-learning à volonté pendant 1 an : service gratuit
 - One Coach Anglais (remplace Global English Coach) : formule de e-learning ci-dessus + sessions de formation par téléphone ou Skype, avec un professeur : service payant nécessitant un niveau minimal « intermédiaire »
 - Cours en présentiel : formule de 20 heures : service payant
- formations non disponibles dans le catalogue «Université Hewlett Packard».

Les formations

Le menu « formations » vous donne accès au catalogue de formations disponibles via l'Université Hewlett Packard. Ce catalogue est organisé en arborescence déclinée à partir des différentes catégories de formations disponibles :

- formations métier
- formations développement personnel (langues, nouveaux embauchés, travail à distance, « Wellness », communication et comportement)
- formations aux technologies HP
- formations aux technologies non HP

Pour chaque catégorie il est possible d'obtenir le catalogue détaillé des formations disponibles dans ce domaine.

Seuls bémols :

- lorsque le salarié consulte la fiche descriptive d'une formation, les dates des sessions n'apparaissent pas. Pour les connaître, il faut aller sur le menu « calendrier et tarifs » et retrouver la formation souhaitée dans le calendrier qui est un fichier conséquent à télécharger.

Mise à jour du 2 décembre 2015

- lorsque le salarié consulte la fiche d'une formation, il est possible d'insérer des commentaires et de lire des commentaires postés par des collègues. Or cette partie est dotée d'une interface en Anglais (« post a comment »), ce qui est dommage, compte-tenu de l'effort conséquent mené pour avoir un site en Français.

Le calendrier et les tarifs

Pour obtenir le calendrier et les tarifs des formations souhaitées, il faut télécharger le fichier complet. Il serait intéressant de pouvoir pointer directement sur une formation qui nous intéresse en utilisant par exemple son titre ou sa référence.

Les informations et contacts

Dans ce menu vous retrouverez plusieurs présentations et informations complémentaires, en particulier :

- la description du CPF (Compte Personnel de Formation) et des processus de demandes de formation dans le cadre de ce dispositif
- les contacts pour l'Université Hewlett Packard
- des présentations complémentaires telles que : la description de cette initiative, le travail en réseau, le mentoring ...

Le forum

Il s'agit là du blog « Université Hewlett Packard ». Sur ce point notre avis est plus mitigé, car il est très peu utilisé et contient des informations anciennes (par exemple sur le DIF).

En conclusion, le portail «Université Hewlett Packard » apporte un bénéfice incontestable aux salariés de HPE en France concernant l'information sur les cursus de formations disponibles.

En dehors de l'Université Hewlett Packard, vous pouvez également trouver un grand nombre d'informations, majoritairement en anglais, sur l'espace spécialisé SABA :

https://hpe.sabacloud.com/Saba/Web_spf/HPE/local/home

- Dans l'onglet « MY LEARNING » (« MA FORMATION »), vous découvrirez votre historique de formation et la liste des formations pouvant être lancées
- Vous accéderez également à un ensemble d'outils pour gérer votre carrière et au catalogue des formations HPE classées par thèmes.

Bon à savoir : certaines formations sont à distance (e-learning) et ne nécessitent pas forcément l'accord préalable de votre superviseur, si vous les prenez sur votre temps personnel. D'ailleurs les frais de formation étant désormais centralisés, le coût d'une formation proposée dans ce catalogue n'est pas imputé à votre manager et donc ce ne peut être un argument pour vous refuser une formation.

L'apprentissage en ligne (e-learning)

En apparence, il a tout pour plaire. Il est économique, fait gagner du temps et abolit les distances. Mais dans les faits, l'apprentissage en ligne n'est vraiment pas la panacée.

Chez HPE, les principales formations dispensées en ligne sont les formations dites « obligatoires » et généralement adressées à la totalité des salariés HPE dans le monde, telles que « Standards Of Business Conduct », une partie de ces formations étant francisée.

En outre, HPE propose un programme complet de formation à l'Anglais intitulé « One WBT English », accessible en en ligne. Les formations en bureautique sont également proposées en ligne.

De façon générale, l'apprentissage en ligne est surtout utilisé pour des apprentissages facilement transférables tels que la bureautique, la comptabilité, les langues et l'informatique. Et moins pour se former aux techniques commerciales, au management, à la qualité ou à la sécurité.

Au vu des retours d'expériences, les salariés ont parfois tendance à se démotiver seuls face à leur ordinateur, et ce même si l'apprentissage en ligne s'améliore en permanence pour devenir plus attrayant et interactif.

Les autres dispositifs de formation

Au-delà du catalogue de formations HPE, plusieurs dispositifs existent pour vous aider à progresser. Les principaux d'entre eux sont :

- Le **Passeport Formation**
- Le **Bilan de Compétences**
- Le **CPF ou Compte Personnel de Formation** qui a remplacé dès janvier 2015 le DIF ou Droit Individuel à la Formation.
- La **Période de Professionnalisation** associée au **DAP** (« **Degree Assistance Program** »), dispositif permettant de réaliser une formation diplômante avec le soutien financier de HPE.
- Le **CIF (Congé Individuel de Formation)** : dispositif permettant de se lancer dans une formation externe à votre propre initiative, avec possibilité de financement partiel du **FONGECIF** (pour les frais de formation et le salaire).
- La **VAE ou Validation des Acquis de l'Expérience**.

Vous trouverez dans la suite de ce document les informations relatives à chacun de ces dispositifs.

Accord GPEC : des mesures spécifiques en faveur de la formation

Dans le cadre de l'accord GPEC, si vous occupez un emploi **sensible** ou **en décroissance**, vous pouvez bénéficier d'un ensemble de mesures et financements spécifiques de formations vous permettant de développer votre employabilité.

Priorité et accompagnement renforcé en termes de formation professionnelle

Budgets de formation pour accompagner les mobilités internes validées (par le manager et le comité de mobilité) :

- Mobilité au sein de la même zone : valeur moyenne **5000€ HT**
- Mobilité de la zone 1 vers la zone 2 : valeur moyenne **10 000€ HT**
- Mobilité de la zone 1 vers la zone 3 : valeur moyenne **25 000€ HT**

Tout dépassement de ces valeurs moyennes fera l'objet d'une étude en Comité de Mobilité.

Ces montants visent à accompagner vos souhaits d'évolution : pour le cas particulier au sein de la même zone (zone 1), la mobilité doit être engagée.

Pour les souhaits de mobilité vers les zones 2 et 3, l'emploi visé devra être un emploi présent au sein de HPE, stable, en croissance, en tension ou émergent.

L'aide pourra être accordée après diagnostic individuel de vos besoins en formation via l'Espace Aide et Conseil si vous occupez un emploi sensible (à l'issue du Bilan Diagnostic), via le POCC (en période de PSE) ou l'Espace Aide et Conseil (hors période de PSE) si vous occupez un emploi en décroissance (à l'issue de l'ECC, Entretien Carrière et Compétences).

Cas des permutations de postes : Si vous n'occupez ni un emploi sensible, ni un emploi en décroissance, mais que par votre mobilité interne vous permettez directement le repositionnement effectif d'un salarié occupant un emploi sensible ou en décroissance sur le poste ainsi libéré, l'aide pourra vous être accordée par l'Espace Aide et Conseil à l'issue du Bilan Diagnostic.

Accompagnement renforcé à la VAE pour le salarié dont l'écart entre le niveau de diplôme initial et le diplôme requis pour le poste cible est trop important

Ce dispositif est décrit dans le chapitre VAE de ce document.

Mobilisation du Degree Assistance Program en cas de mobilité vers une zone 3

Si vous avez un projet de mobilité vers une zone 3 (reconversion professionnelle avec acquisition d'une qualification) et que votre projet professionnel élaboré dans le cadre du POCC (en période de PSE) ou de

Mise à jour du 2 décembre 2015

l'Espace Aide et Conseil (hors période de PSE) est validé, vous pouvez bénéficier d'une prise en charge renforcée dans le cadre du DAP « Degree Assistance Program ».

Ce dispositif est décrit dans le chapitre DAP de ce document.

Réforme de la formation professionnelle : loi du 5 mars 2014, les nouveautés

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été adoptée le 5 mars 2014. Mise en œuvre depuis janvier 2015, elle prévoit la mise en place de plusieurs dispositifs spécifiques en faveur de la formation professionnelle des salariés.

En complément, l'Accord National du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle continue de la branche de la Métallurgie prévoit des dispositions spécifiques en complément de cette loi, applicable aux salariés de HP en France.

Les nouveautés notaires introduites dans le cadre de cette réforme sont les suivantes :

Le Compte Personnel de Formation (CPF) : il remplace le DIF depuis le 1^{er} janvier 2015, et les heures qui étaient sur votre compte DIF ont dû être transférées sur ce nouveau dispositif (attention : ce transfert n'est pas automatique nécessite une action de votre part : pour en savoir davantage, consultez la rubrique CPF de ce document).

L'Entretien Professionnel : le salarié bénéficie désormais d'un entretien professionnel avec son employeur tous les deux ans ou à la suite d'un congé maternité, d'un congé parental ou d'un arrêt longue maladie. Cet entretien doit être consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi mais ne portera pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie sera remise au salarié. Tous les 6 ans, cet état des lieux permettra d'apprécier si le salarié a suivi une formation, acquis des éléments de certification (par la formation ou la VAE), bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Votre premier Entretien Professionnel doit avoir lieu au plus tard le **7 mars 2016**.

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) : Le CEP est un conseil externe neutre et gratuit, ouvert à tous, quel que soit le statut, dès l'entrée du marché du travail et jusqu'à la retraite. Cette nouvelle prestation, disponible depuis le 1^{er} janvier 2015, a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel de son bénéficiaire. Elle est assurée par des opérateurs agréés tels que l'APEC, les OPACIF comme le FONGECIF et CAP EMPLOI (pour les salariés handicapés) notamment.

L'Entretien Professionnel

Une communication des RH a été faite le 24 novembre 2015 aux salariés concernant le lancement de l'Entretien Professionnel . Votre manager devrait vous inviter à cet entretien sur la période de **décembre-janvier** (d'un point de vue légal, le premier entretien professionnel doit être mené au plus tard le **7 mars 2016**).

La direction vous a transmis à cet effet 2 supports très complets que nous vous engageons vivement à lire et à utiliser :

- Le **guide employé** pour réussir votre entretien
- Le document qui sera complété lors de celui-ci et servira de **support** écrit

L'Entretien Professionnel est un entretien dédié à l'évolution professionnelle du salarié, mis en œuvre dans le cadre la réforme de la formation professionnelle continue

Tout salarié bénéficie désormais, au minimum **tous les 2 ans** à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

Déroulement de l'entretien

Rappel clair : même si on vous l'a déjà dit, lors de cet entretien **il n'est absolument pas question de performance** ! Donc si votre manager commence à vous parler de votre performance, rappelez-lui fermement que là n'est pas l'objet de la discussion.

Lors de cet entretien, vous allez aborder plusieurs points :

- Votre historique d'évolution professionnelle. Une évolution qui doit prendre en compte 2 composantes :
 - Votre évolution en tant que salarié
 - L'évolution de votre emploi

Il est très important que, pour aborder ce sujet, vous ayez une définition claire de votre emploi (intitulé fiche de paie et coefficient, « job title », métier au sens GPEC), car c'est le point de départ de la réflexion. Les documents de référence pour cela sont notamment votre bulletin de paie et votre historique de carrière dans WORKDAY.

- Votre parcours de formation et le parcours d'emploi
 - Les formations suivies depuis 2 ans, certifications obtenues, compétences développées par la formation

Nb : les certifications professionnelles sont celles inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

- Votre parcours professionnel depuis 2 ans en matière d'emplois et de postes occupés, et de compétences développées dans ce cadre
- Les moyens disponibles pour votre évolution
 - Les possibilités d'accès à la formation chez HPE, en tenant compte des priorités de formation de HPE.
 - Les possibilités de mobilité offertes par HPE et les moyens d'accompagnement associés
- Vos souhaits et les propositions de HPE
 - Formation : utilisation du CPF (Compte Personnel de Formation), intégré le cas échéant dans les différents dispositifs pouvant vous être proposés : Période de professionnalisation, Validation des Acquis de l'Expérience ; Tutorat, Conseil en Evolution Professionnelle.
 - Vos souhaits en matière d'évolution professionnelle : sur le contenu de l'emploi occupé, et/ou sur une évolution d'emploi (interne ou externe)

Attention sur ce dernier point : si vous envisagez d'évoluer à l'extérieur de HPE mais que vous n'en êtes pas absolument certain, soyez prudents dans vos propos ! N'oubliez pas que vous avez en face de vous : si vous commencez à évoquer un départ d'HPE alors que vous n'avez rien de concret, il n'est pas exclu que vous soyez (pas avec tous les managers, bien entendu, mais certains d'entre eux) catalogué comme salarié peu motivé, ce qui n'est vraiment pas souhaitable par les temps qui courent. Donc réfléchissez bien avant de parler (c'est du simple bon sens, mais notre mise en garde est issue de l'expérience).

Les obligations de HPE

Cet entretien ne porte pas sur l'appréciation du travail du salarié. **Il est donc totalement distinct de l'entretien d'évaluation.**

La tenue de cet entretien et sa traçabilité écrite sont obligatoires (exigence légale).

Tous les **6 ans**, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis, notamment via la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Périodicité

Cet entretien doit avoir lieu tous les **2 ans**, avec un bilan à **6 ans**. Ainsi, pour les salariés présents chez HPE au 5 mars 2014 :

- Le premier entretien professionnel devra avoir lieu au plus tard le **7 mars 2016**.
- Le second entretien professionnel devra avoir lieu au plus tard le **7 mars 2018**.

Mise à jour du 2 décembre 2015

- Le troisième entretien professionnel devra avoir lieu au plus tard le **7 mars 2020** et devra donner lieu au bilan des 6 années écoulées.

Cet entretien doit être proposé systématiquement à l'issue de certaines périodes d'absence : maternité, congé parental, longue maladie, congé sabbatique.

Tout salarié nouvellement embauché doit être informé de l'organisation de cet entretien professionnel tous les 2 ans.

Gestion du parcours sur 6 ans

Avec l'obligation de procéder à un bilan, tous les 6 ans, du parcours professionnel du salarié, HPE est tenu de gérer le parcours de chaque salarié sur cette période :

- Le salarié doit avoir bénéficié d'un entretien professionnel tous les **2 ans**
- En complément, HP doit s'assurer que pour chaque salarié, **au moins 2 critères parmi les 3 cités ci-dessous** ont été menés à bien durant les 6 années écoulées :
 - **avoir au moins suivi une formation**
 - **avoir obtenu une certification (par le biais de la formation ou d'une VAE)**
 - **avoir bénéficié d'une évolution professionnelle ou salariale**

Si HPE n'a pas respecté ces obligations pour un salarié, l'Entreprise est soumise à des pénalités :

- Abondement du CPF de 100 heures (130 heures pour les temps partiels) : cet abondement n'entre pas en compte dans le plafond de 150 heures du dispositif CPF, il vient donc en complément !
- Versement d'une pénalité à l'OPCA (organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle) de 30€ de l'heure
- Le salarié peut mobiliser de droit ces heures dans son CPF pendant le temps de travail

En conclusion

Même si les potentielles pénalités liées à un défaut de gestion du parcours du salarié peuvent sembler lointaines – elles n'interviendront pas en effet avant 6 ans –, nous pensons que cet Entretien peut constituer un atout dans votre développement professionnel.

Nous nous sommes rendus compte depuis de nombreuses années que, si les managers mènent dans leur quasi-totalité les Entretiens d'Evaluation, nombre d'entre eux se montrent beaucoup moins rigoureux en ce qui concerne la mise en œuvre de l'Entretien de Développement, lequel est censé aboutir sur un plan de développement & de formation.

Grâce à l'Entretien Professionnel, l'accent est désormais mis, et de façon légale, sur le développement et la formation des salariés. Nous vous recommandons donc de vous préparer soigneusement, afin de mettre à profit ce temps d'échange qui vous est dédié, pour formuler et développer votre propre projet d'évolution professionnelle.

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Le CEP est un conseil externe neutre et gratuit, ouvert à tous, quel que soit le statut, dès l'entrée du marché du travail et jusqu'à la retraite.

Cette nouvelle prestation, disponible depuis le 1^{er} janvier 2015, a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel de son bénéficiaire.

Elle doit faciliter l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements possibles, et faciliter le recours, si nécessaire, au CPF (Compte Personnel de Formation).

Le bilan de compétences demeure un dispositif distinct du CEP, accordant davantage d'importance aux dimensions personnelle et psychologique.

Contenu du CEP

Le CEP constitue un processus d'appui pour toute personne désirant faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, formaliser un projet d'évolution professionnelle quelle qu'en soit sa nature (insertion professionnelle, mobilité interne ou externe, reconversion, création ou reprise d'activité).

Les prestations assurées dans le cadre du CEP sont :

- Un accompagnement, pour :
 - o Mieux maîtriser son environnement professionnel
 - o Evaluer ses compétences
 - o Se positionner au regard des emplois existants
- Le croisement d'un diagnostic individuel / professionnel / territorial
- La mise en adéquation des projets d'évolution professionnelle avec les besoins du territoire, les formations existantes et les financements disponibles.
-

Une offre de services en 3 niveaux

L'offre de services du CEP se structure en 3 niveaux :

1. Un accueil individualisé
2. Un conseil personnalisé
3. Un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel

Ces différentes étapes du processus de CEP n'ont pas vocation à être toutes systématiquement mises en œuvre. Cela dépendra des souhaits et des besoins du bénéficiaire, en fonction notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet.

Premier niveau : un accueil individualisé

L'accueil permet d'analyser la demande de la personne et d'identifier, le cas échéant, la structure la mieux à même de lui offrir le service adapté à son besoin.

Le bénéficiaire peut donc accéder à une information sur les tendances socio-économiques, l'emploi, les métiers, les compétences, les qualifications et les formations prenant en compte l'émergence des nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Ce premier niveau doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.

Deuxième niveau : un conseil personnalisé

Ce conseil est réalisé par les opérateurs du CEP. Chaque bénéficiaire est alors suivi par un référent qui sera son interlocuteur tout au long du processus de conseil et d'accompagnement de son projet d'évolution professionnelle, de l'élaboration à la réalisation (niveaux 2 et 3).

Ce conseil s'inscrit dans une démarche dynamique et itérative.

Il doit permettre au bénéficiaire :

- De clarifier sa demande et de préciser ses priorités en matière d'évolution professionnelle
- D'identifier ses compétences, en particulier celles qui seraient transférables dans une optique de mobilité, et de celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle (besoins de formation)
- D'identifier les emplois correspondant aux compétences dont il dispose ou qu'il serait susceptible d'occuper en complétant ses compétences
- De bénéficier d'une méthodologie de construction du projet professionnel, notamment en matière de recherche d'un environnement professionnel correspondant à ses aspirations
- De définir son projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité au regard des opportunités identifiées.

Ce conseil repose sur 2 principes :

- La prise en compte du degré d'autonomie du bénéficiaire et du niveau de maturation de son projet
- Le respect de son initiative, de ses souhaits et du rythme d'avancement de son projet.

Le deuxième niveau doit permettre au bénéficiaire de formaliser son projet d'évolution professionnelle et d'y assortir une stratégie.

Troisième niveau : l'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet

Une fois le projet d'évolution professionnelle de la personne et la stratégie associée formalisés, l'opérateur du conseil en évolution professionnelle doit contribuer à en faciliter la concrétisation. C'est l'objet de l'accompagnement personnalisé. Il est assuré par l'opérateur du CEP qui a pris en charge la personne, soit dès le niveau 2 dans l'appui à la formalisation du projet, soit en accès direct au niveau 3 lorsque le projet présenté par la personne est abouti. Le référent affecté en niveau 2 au suivi d'une bénéficiaire en assure la continuité de service. Pour la personne intégrant directement le dispositif en niveau 3, un référent lui est affecté.

Sur la base d'un projet et d'une stratégie formalisés, le bénéficiaire et le conseiller construisent ensemble un plan d'actions qui comprend :

- Les étapes et objectifs intermédiaires pour la réalisation du projet
- Les différentes actions à conduire pour chacune de ces étapes
- L'éventuel parcours de formation envisagé
- Les dispositifs et prestations à mobiliser
- Le plan de financement
- A titre indicatif, un calendrier prévisionnel.

Lorsque le plan d'actions prévoit une ou plusieurs actions impliquant un financement dédié (par ex une formation, un accompagnement à la VAE ou une prestation complémentaire), le conseiller en examine la faisabilité financière et recherche les financements adaptés au projet. Le cas échéant, il alerte au sein de son organisme afin que soient mobilisés les acteurs et dispositifs existants, si nécessaire dans un cadre collectif propre à chaque région, afin de permettre la finalisation du projet en cas de défaut ou d'insuffisance de financement.

Si des éléments viennent remettre en cause le plan d'actions, le conseiller reconsidère alors la situation du bénéficiaire et, si nécessaire, examine avec lui les modalités de son aménagement et actualise le plan d'actions.

Ce troisième niveau doit donc permettre au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet.

Opérateurs du CEP

5 opérateurs ont été désignés pour assurer le CEP : Les FONGECIF, l'APEC, Pôle Emploi (pour les demandeurs d'emploi), Les missions locales, et CAP EMPLOI (pour les personnes handicapées).

Pour les salariés HPE, les opérateurs privilégiés sont le FONGECIF et l'APEC.

Le Bilan de Compétences

Site de référence HPE : https://hrcontent.corp.hp.com/sites/France/imports/Bilan_competences.pdf

Liste des cabinets référencés par HPE accessible ici (dans la rubrique Bilan de Compétences) :

https://hrcontent.corp.hp.com/sites/France/Formation_fr.page

Le Bilan de Compétences vous permet de faire le point sur vos compétences, aptitudes et motivations à définir un projet professionnel et le cas échéant la mise en place d'un parcours de développement formation ou d'une procédure de reconnaissance et de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Réalisé par un prestataire extérieur à HPE, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut vous être proposé par HPE (dans le cadre de votre plan de formation) ou mis en œuvre à votre propre initiative, dans le cadre du congé bilan de compétences.

Dans la pratique, il est rare d'obtenir un bilan de compétences dans le cadre du plan de formation HPE, sauf situations particulières (par exemple pour les salariés en redéploiement, auxquels il peut être proposé un bilan professionnel, sorte de mini bilan de compétences, dans le cadre des actions menées pour leur permettre de retrouver un nouveau poste).

Pour réaliser un Bilan de Compétences à votre propre initiative, le recours au CPF n'est pas possible. Il convient donc de demander un **congé bilan de compétences**.

Etes-vous concernés ?

Le bilan de compétences vous concerne si vous êtes désireux :

- d'analyser vos aptitudes, vos compétences personnelles et professionnelles, vos motivations
- de gérer vos ressources personnelles,
- d'organiser vos priorités professionnelles,
- d'utiliser vos atouts comme arguments de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Comment se déroule un bilan de compétences ?

Le bilan se déroule en 3 phases sous la conduite du prestataire que vous aurez choisi :

La phase **préliminaire** a pour objet de :

- confirmer votre engagement dans cette démarche
- définir et analyser la nature de vos besoins
- vous informer des conditions de déroulement du bilan de compétences,

Mise à jour du 2 décembre 2015

- ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

La phase **d'investigation** vous permettra :

- d'analyser vos motivations et intérêts professionnels et personnels
- d'identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer vos connaissances générales
- de déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle.

La phase de **conclusion**, par la voie d'entretiens personnalisés, vous permettra de :

- prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation
- prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

A l'issue de cette conclusion, votre prestataire vous présentera un document de synthèse.

Durée du bilan : la durée est au maximum de 24 heures et se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Vous êtes **seul destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences** qui ne peuvent être communiquées à HP qu'avec votre accord.

Comment bénéficier d'un bilan de compétences ?

Basé sur le volontariat, le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan de formation HP (avec les réserves que nous avons mentionnées précédemment,) ou à votre propre initiative dans le cadre d'un congé spécifique intitulé « congé bilan de compétences ».

Le bilan de compétences via le Plan de Formation HPE

Le bilan de compétences peut être inscrit dans le cadre de votre **Plan de Formation HPE**, mais ne peut être réalisé qu'avec votre consentement. Sa mise en œuvre fait alors l'objet d'une convention tripartite signée par HPE, le salarié ainsi que l'organisme prestataire de ce bilan. La convention vise à clarifier les modalités de réalisation du bilan et les objectifs visés, et vous disposez de 10 jours pour faire connaître votre acceptation.

Votre absence de réponse dans ce délai équivaut à un refus. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Pendant le bilan, vous conservez votre rémunération et votre protection sociale habituelles. Les frais du bilan sont à la charge d'HPE qui peut les imputer sur son budget « plan de formation ».

Mise à jour du 2 décembre 2015

Le congé de bilan de compétences

Si vous souhaitez effectuer un bilan de compétences à votre propre initiative, vous pouvez demander à bénéficier d'un « congé bilan de compétences » : si vous justifiez d'au moins 5 années d'activité salariée dont 12 mois chez HPE, vous pouvez demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures. La demande écrite doit indiquer :

- les dates du bilan de compétences
- sa durée
- le nom de l'organisme prestataire.

La demande doit être transmise à HPE au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, HPE doit vous faire connaître par écrit son accord, ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence (report maximum : 6 mois).

Vous pouvez présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé (prestation et rémunération) à l'organisme collecteur (FONGECIF). Cet organisme est susceptible de refuser le financement de ce congé.

En cas d'acceptation, vous conservez votre rémunération habituelle, versée par HPE qui est remboursé par l'organisme collecteur.

La réalisation du bilan est subordonnée à la signature d'une convention par le salarié, l'organisme prestataire du bilan et l'organisme paritaire agréé (FONGECIF).

Un délai de franchise de 5 ans est nécessaire pour effectuer 2 bilans de compétences au sein d'une même entreprise.

Le congé de bilan de compétences est assimilé à une période de travail pour la détermination de vos droits en matière de congés payés annuels et sa durée est comptabilisée pour le calcul de l'ancienneté.

Important : les résultats du bilan sont votre **propriété exclusive**. Ils ne peuvent être communiqués à HPE ou à toute autre personne qu'avec votre accord.

Vous êtes salariés en CDD : avez-vous accès au congé de bilan de compétences ?

Si vous êtes en CDD, le congé de bilan de compétences vous est ouvert si vous remplissez les conditions suivantes :

- justifier de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois.

Vous pouvez par ailleurs obtenir de l'organisme collecteur (FONGECIF) une rémunération d'un montant égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous CDD.

Mise à jour du 2 décembre 2015

Où ferez-vous votre bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est une prestation réalisée par des prestataires spécialisés, extérieurs à HPE.

La liste des centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC) et des organismes agréés au titre du congé individuel de formation (FONGECIF) est disponible à la DDTEFP (Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle) ou dans les agences locales pour l'emploi (ALE). HPE met à votre disposition une liste de prestataires référencés.

La liste des prestataires référencés par HPE est disponible dans la rubrique « bilan de compétences » sur le lien suivant : https://hrcontent.corp.hp.com/sites/France/Formation_fr.page.

Les prestataires actuellement référencés par HP sont les suivants (cette liste est susceptible d'évoluer à tout moment) : APEC et RIGHT MANAGEMENT

APEC : cible les cadres et non cadres. 46 centres en France. Différentes prestations sont proposées:

Bilan de compétences individuel, durée 17 heures ; bilan professionnel tripartite (salarié, consultant, entreprise), durée adaptée en fonction du besoin.

RIGHT MANAGEMENT : présent sur Paris – Grenoble – Lyon – Sophia. Prestataire très orienté vers l'accompagnement de la mobilité. Différentes prestations sont proposées :

Bilan projet (classique), durée 16 heures ; bilan Stratégie de Carrière (BSC) pour les managers, durée 20 heures.

Nous vous conseillons de contacter au moins ces deux prestataires afin de sélectionner celui qui vous correspond le mieux.

Mise à jour du 2 décembre 2015

Le Bilan Diagnostic & l'Entretien Carrière et Compétences (dispositifs GPEC)

Le Bilan Diagnostic

Etes-vous concernés ?

Dans le cadre de l'accord GPEC, si vous êtes **salarié non cadre**, quelle que soit la tendance d'évolution de l'emploi que vous occupez, vous pouvez bénéficier une fois par an d'un bilan diagnostic, piloté par l'Espace Aide et Conseil et s'appuyant sur un réseau de consultants spécialisés.

Au cours de cet entretien, vous pourrez, si vous le souhaitez, élaborer un plan de carrière et de formation et formaliser un objectif de passage cadre.

Pour les emplois GPEC ayant des salariés non cadres, des aires de mobilité seront définies vers des emplois accessibles à un statut cadre.

Si vous êtes un **salarié cadre occupant un emploi sensible**, vous pouvez également bénéficier, dans la limite d'une fois par an, de ce dispositif.

Ce bilan vous permettra d'obtenir des informations sur les procédures à suivre selon votre projet, et d'un diagnostic flash des besoins de formation pour élaborer votre dossier de demande et maximiser la réussite de votre projet.

Comment s'inscrire ?

Pour s'inscrire à ce Bilan Diagnostic, vous devez avoir précisé votre projet via l'outil de construction du plan de carrière en ligne sur la plateforme GPEC et avoir fait une demande de rendez-vous.

Mise à jour du 2 décembre 2015

L'Entretien Carrière et Compétences (ECC)

L'ECC est un bilan professionnel en deux étapes mis en œuvre dans le cadre de l'accord GPEC.

Il comporte également une information sur les dispositions de l'accord GPEC et un accompagnement à la formalisation du projet.

Etes-vous concernés ?

L'ECC s'adresse aux **salariés sur un emploi décroissant**, en période de PSE ou non.

Comment s'inscrire ?

Vous devez avoir renseigné l'outil de construction de carrière en ligne sur la plateforme GPEC et avoir fait une demande de rendez-vous.

En période de PSE, le Point d'Orientation Carrière et Compétences (POCC), structure spécifique d'accompagnement des salariés occupant un emploi en décroissance, organisera des campagnes d'ECC.

Cependant, vous pouvez faire une demande d'ECC tout au long de l'année, si vous n'avez pas pu en bénéficier pendant la campagne, dans la limite d'un ECC par an.

A l'issue de cet ECC, et selon la nature de votre projet, vous pourrez soit être orienté vers un ECC - Entretien de Construction de Dossier - (pour une mobilité interne ou externe hors PSE), soit vers un EDV - Entretien de Dossier de Volontariat - (en période de PSE).

Mise à jour du 2 décembre 2015

Fin du DIF : Droit Individuel à la Formation. Transfert des heures vers le CPF

le DIF a été remplacé à partir du 1^{er} janvier 2015 par le Compte Personnel de Formation (CPF) , nouveau dispositif prévu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle.

Vous ne pouvez donc plus effectuer de demande de DIF.

En revanche votre compteur d'heures DIF que vous aviez acquises jusqu'au 31 décembre 2014 et non consommées, est reportable sur votre nouveau compteur CPF

Attention ! Si vous n'inscrivez pas vos heures de DIF vous-mêmes, cela ne sera pas fait automatiquement.

Pour bénéficier de ce crédit d'heures, il vous appartient donc de les saisir vous-mêmes sur votre espace personnel www.moncompteformation.gouv.fr/

Vous pouvez y renseigner votre crédit d'heures DIF, sur la base des données disponibles sur votre **fiche de paie de janvier 2015**.

Vous devrez conserver précieusement votre bulletin de paie comme justificatif, il vous sera demandé lors de l'inscription à votre première formation au titre du CPF, et potentiellement lors de contrôles ponctuels ultérieurs.

La date limite d'exercice des anciennes heures DIF créditées sur votre compteur DIF est le **31 décembre 2020**. Au-delà ces heures seront perdues définitivement.

Le Compte Personnel de Formation

Site de référence HP : https://hrcontent.corp.hp.com/sites/France/Formation_fr.page, rubrique : Compte Personnel de Formation

Mail de contact pour toutes vos questions : cpf.contact@hpe.com

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le DIF n'existe plus et a été remplacé par le **Compte Personnel de Formation (CPF)**, qui suit désormais le salarié tout au long de sa carrière, même lors des périodes de chômage ou s'il change d'emploi.

Alimentation du Compte Personnel de Formation

Le CPF peut être ouvert dès l'âge de **16 ans** et sera alimenté lors des périodes de salariat : **24 heures** de formation par année de travail à temps complet seront créditées sur le compte de la personne pendant 5 heures, puis **12 heures** par an pendant 3 ans, dans la limite d'un plafond total de **150 heures**.

Pour les salariés à temps partiel, le crédit d'heures sera calculé en proportion du travail effectué.

Les premières heures CPF, acquises durant l'année 2015, seront créditées automatiquement sur le compteur de chaque bénéficiaire, à partir de mars 2016.

Comme indiqué dans notre chapitre sur le DIF, les heures de DIF non consommées peuvent être transférées sur votre compteur d'heures CPF depuis janvier 2015.

Abondements supplémentaires

Le compteur CPF peut aussi être complété d'heures dans certains cas :

- si le compteur CPF est insuffisant par rapport à la durée de la formation (par HPE, par le salarié, par l'OPCAIM)
- en cas de non-respect par l'employeur de ses obligations sur l'entretien professionnel (100 à 130 heures, à l'issue du bilan des 6 ans de l'entretien professionnel)
- en cas d'accord collectif (pour HPE la négociation d'un accord collectif n'est pas à l'ordre du jour, la direction ayant refusé ce point lors des NAO 2016)
- pour un complément de formation qualifiante pour un jeune sans diplôme.

Ces heures complémentaires ne sont pas soumises au plafond de 150 heures.

Les périodes d'absence du salarié pour congé maternité, paternité, accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, soutien familial, parental d'éducation, maladie professionnelle, accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

Mise à jour du 2 décembre 2015

Priorités d'abondement par l'OPCAIM (pour la branche Métallurgie)

Si vous faites partie des publics ci-dessous, identifiés comme prioritaires par l'OPCAIM, qui gère les fonds de la formation professionnelle pour la branche de la Métallurgie à laquelle HPE est rattachée, alors vous pouvez augmenter vos chances d'obtenir un abondement de vos heures inscrites au CPF :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et en particulier salariés d'une qualification de niveau V (niveau CAP ou BEP) ou inférieure
- salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail
- salariés en mobilité professionnelle, en particulier bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et salariés dont l'emploi est menacé
- salariés en CDD
- salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans
- salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'entreprise
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident
- salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L.5212-13 du Code du Travail.

Votre espace personnel dédié à la formation : www.moncompteformation.gouv.fr

Depuis le 5 janvier 2015 vous bénéficiez désormais d'un accès personnel sur le site internet de gestion du CPF : www.moncompteformation.gouv.fr.

Cet espace vous permet de consulter et gérer vos droits en matière de CPF.

Pour activer votre espace privé, lors de votre première connexion, vous devez indiquer votre numéro de sécurité sociale et d'autres informations personnelles.

Une fois votre inscription validée, vous pouvez à tout moment accéder à votre espace privé, en utilisant comme identifiant votre numéro de sécurité sociale, ainsi que le mot de passe que vous aurez choisi lors de la création de votre compte.

Dans votre espace privé, vous pouvez notamment consulter votre crédit d'heures CPF.

Dans la pratique, votre crédit d'heures sera alimenté automatiquement à partir de mars 2016, date à laquelle les heures acquises pour l'année 2015 (an 1 du CPF) seront créditées. Il vous incombe de saisir manuellement le nombre d'heures DIF acquises et non consommées (voir notre chapitre sur le DIF).

Sur votre espace privé, vous pouvez également rechercher les formations éligibles au CPF. La recherche s'effectue en indiquant les informations suivantes :

- région géographique
- code APE (code NACE) de votre société (indiqué sur votre bulletin de paie) : 4651Z pour HPEF, 2620Z pour HPECCF
- votre recherche (par mots clés)

Mise à jour du 2 décembre 2015

En fonction des données saisies ci-dessus, le moteur de recherche vous donne la liste des formations éligibles correspondant à vos critères de recherche, avec un code (numéro de formation) qui sera à utiliser lorsque vous créez votre dossier de formation.

Sur votre espace privé vous pouvez donc créer votre propre projet de formation, en sélectionnant la formation que vous souhaitez suivre. Dans la pratique, cela ne pourra être fait qu'une fois si vous avez renseigné le solde de votre compte DIF saisi dans votre espace, sur la base des données disponibles sur votre bulletin de paie de janvier 2015.

Sur ce site internet, vous trouverez également des tutoriels ainsi que des réponses aux questions les plus fréquentes sur le CPF.

Le CPF, pour quelles formations ?

Les formations éligibles au CPF sont obligatoirement des formations **qualifiantes** correspondant aux besoins de l'économie à court ou moyen terme, ce qui limite le choix pour le salarié (par rapport à l'ancien dispositif DIF) :

- formations d'accompagnement à la VAE
- formations permettant l'acquisition d'un socle de connaissances ou de compétences
- formations conduisant à une « qualification professionnelle » ET figurant sur une liste de branche (la branche métallurgie pour HP) ou interprofessionnelle (nationale ou régionale).

Les listes officielles des formations accessibles sont consultables sur le site www.moncompteformation.gouv.fr

Vous pouvez également consulter la dernière liste complète des certifications éligibles au CPF sur le site (fichier téléchargeable au format excel reprenant la toute dernière version des certifications validées)

<http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/copanef/les-actualites/copanef-actualites>

Dans la pratique, les salariés HPE qui utilisaient le DIF pour effectuer des bilans de compétences, ne pourront plus utiliser le CPF dans ce cadre : les bilans de compétences devront être effectués soit dans le cadre du plan de formation HPE, si le bilan est à l'initiative d'HPE, soit dans le cadre du congé bilan de compétences, si le bilan est à l'initiative du salarié.

Cas particulier des Langues Etrangères

Il est possible de suivre des formations en langues étrangères, à condition qu'elles débouchent sur le passage d'une certification (TOEIC, TOEFL, BULATS).

Pour l'**Anglais**, HPE a mis en place un processus d'abondement vous permettant de suivre des cours d'Anglais via le CPF, sans frais à votre charge. Reportez-vous à l'intranet HPE pour la description du processus de demandes de formations à l'Anglais.

Comment utiliser son CPF ?

Pendant ou hors temps de travail ?

- Si vous souhaitez suivre une formation **hors temps de travail**, vous pouvez mobiliser votre CPF sans accord de HPE.

Une exception néanmoins : si HPE abonde votre formation vous devez demander l'autorisation à HPE sur le contenu et le calendrier de celle-ci.

Contrairement au DIF, si vous utilisez votre CPF pour suivre une action de formation, vous ne recevrez pas d'allocation de formation (50% de votre rémunération lorsque l'action était suivie via le DIF hors temps de travail).

Si vous souhaitez suivre une formation **pendant le temps de travail**, vous devrez demander l'accord de HPE sur le contenu de la formation & sur le calendrier (uniquement sur le calendrier s'il s'agit d'une action d'accompagnement à la VAE).

Comment déposer sa demande ?

Si vous associez HPE à votre projet de formation :

- Choisissez votre formation (certification & organisme) sur www.moncompteformation.gouv.fr
- Faites votre demande écrite à HP :
 - o 60 jours avant le début de la formation si celle-ci est d'une durée inférieure à 6 mois
 - o 120 jours avant le début de la formation si celle-ci est d'une durée supérieure à 6 mois
- HPE doit vous notifier sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires.
- L'absence de réponse de HP vaut acceptation.
- En cas d'acceptation, HPE vous informera de la prise en charge de votre demande (en précisant l'éventuel reste à charge vous incombant)
- Vous devrez éditer le plan de financement sur l'outil du CPF et signer le document pour accord ou refus, puis l'envoyer à l'ADEFIM.
- Une prise en charge sera adressée, en cas d'accord du salarié, à l'organisme de formation
- L'outil informatique du CPF sera mis à jour automatiquement à la fin de la formation.

Mise à jour du 2 décembre 2015

Le contenu de la demande d'accord préalable doit inclure :

- L'intitulé et le contenu de l'action de formation
- Le nombre d'heures CPF mobilisées
- Le calendrier de la formation
- La part de l'action réalisée sur le temps de travail
- Le coût de la formation
- L'organisme de formation pressenti

Pour un accompagnement à la VAE, la demande doit inclure :

- Le diplôme, titre ou certificat de qualification visé
- Le nombre d'heures CPF mobilisées
- Le calendrier de l'action
- La part de l'action réalisée sur le temps de travail
- Le coût de l'action
- L'organisme délivrant les actions d'accompagnement pressenti

Financement du CPF

Prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement) :

Les formations réalisées pendant ou hors temps de travail seront pris en charge au coût réel dans la limite de 45€ / heure (soit un plafond de 6750€ pour 150 heures) pour les frais pédagogiques.

Les modalités de prise en charge des frais de transport et d'hébergement restent à préciser.

HPE a décidé de mettre en place un abondement spécifique permettant de financer les cours d'Anglais dans leur intégralité. Si vous souhaitez obtenir un abondement de la part de HPE pour d'autres natures de formation, alors HPE a décidé de mettre en place une possibilité de demande d'abondement HPE, à condition que la formation soit diplômante et adossée à une période de professionnalisation.

-

Pour tous renseignements auprès de la CFTC HPE, contactez nos spécialistes :

Anne-Sophie Deletombe (anne-sophie.deletombe@hpe.com), tél : 06.72.99.25.11

Françoise Montfollet-Duriez (francoise.montfollet@hpe.com), tél : 06.19.28.55.44

Frédéric Goupil (frederic.goupil@hpe.com), tél : 06.03.97.39.65

Jean-Louis Turlier (jean-louis.turlier@hpe.com), tél : 02.46.94.00.28

Fabrice Munier (fabrice.munier@hpe.com) tél : 06.27.84.25.60

Mise à jour du 2 décembre 2015

Projets personnels de formation (longues et/ou diplômantes)

Si, dans le cadre d'un projet de vie, vous souhaitez vous absenter de votre poste de travail pour suivre la formation de votre choix (par exemple dans le cadre d'un projet de changement de métier), alors le **CIF (Congé Individuel Formation)** est fait pour vous. Vous en trouverez tous les détails ci-après.

Dans le cadre de votre développement, vous pouvez également envisager de suivre une formation de votre propre initiative en dehors du dispositif **CIF**, et solliciter HPE pour une participation à la prise en charge de cette formation.

Dans le cas où cette formation présente un intérêt pour HPE, la société peut décider de prendre en charge une partie de cette formation. Cette prise en charge peut se faire :

- en vous conseillant sur les solutions possibles,
- en vous autorisant à suivre une partie de la formation sur votre temps de travail,
- ou en finançant une partie des frais pédagogiques.

Les modalités de prise en charge sont décidées en commun par le superviseur et l'employé.

Le Département Formation/Développement est informé de ces modalités.

Pour soutenir vos projets, il existe un dispositif légal en France, la « période de professionnalisation », ainsi qu'un programme mondial HPE de financement de formations diplômantes, le « **DAP (Degree Assistance Program)** ». Ces deux dispositifs peuvent être combinés pour vous permettre de mener à bien votre projet.

Pour toute information concernant vos projets de formation longue, contactez Sylvie Faissolle, sylvie.faissolle@hpe.com, votre interlocutrice RH, qui pourra vous informer et vous aider à formaliser votre projet.

Le Congé Individuel de Formation (CIF)

Le CIF est le droit de vous absenter de votre poste de travail pour suivre des actions de formation pour vous qualifier, évoluer ou vous reconvertir. Le CIF est à l'initiative du salarié et s'effectue indépendamment du plan de formation HPE. Sous certaines conditions, vous pouvez bénéficier d'une prise en charge de votre rémunération et des frais liés au congé auprès du FONGECIF de votre région.

Le CIF, pour quelle durée ?

Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1200 heures pour un stage à temps partiel. La durée minimale d'un CIF est de 30 heures, néanmoins le CIF a pour vocation de permettre la mise en œuvre de projets nécessitant une formation longue.

La formation peut se dérouler en plusieurs temps, sur une durée de 3 ans maximum.

Le CIF permet également de préparer et passer un examen.

Pouvez-vous bénéficier d'un CIF ?

Si vous êtes en CDI vous devez justifier d'une activité professionnelle de 2 ans (consécutifs ou non), dont 12 mois chez HPE.

Si vous êtes titulaire ou ancien titulaire d'un CDD vous devez justifier :

De 24 mois d'activité salariée durant les 5 dernières années dont : 4 mois d'activité salariée, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois

Ou

De 6 mois d'activité salariée, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée, au cours des 22 derniers mois.

Les conditions d'ouverture du CIF CDD déjà existantes sont conservées.

Un délai de franchise entre 2 CIF doit être respecté. Il est calculé en fonction de la durée du CIF précédent.

Démarches à accomplir auprès d'HPE

La procédure est accessible sous l'intranet au lien suivant

https://hrcontent.corp.hp.com/sites/France/Individual_Training_Leave_fr.page

Vous devez effectuer une demande d'autorisation d'absence, dont la durée est égale à celle nécessaire pour suivre la formation, auprès du service HR Global Services, 5 avenue Raymond Chanas, 38053 Grenoble par LRAR, avec une copie à votre manager et une copie à Sylvie Faissolle (HPE Nanterre) 4 mois avant le début de la formation si celle-ci excède 6 mois, sinon 2 mois avant le début de la formation si celle-ci est inférieure à 6 mois.

Vous devez également saisir une demande de « training LOA » dans WORKDAY.

Veillez à indiquer avec précision dans votre courrier de demande :

- L'intitulé de la formation
- Sa date d'ouverture
- Sa durée
- L'organisme qui la réalise.

HPE doit répondre dans les 30 jours. Passé ce délai, l'accord de HPE est tacite. HPE ne peut pas s'opposer à votre départ en formation si vous remplissez les conditions d'ouverture du droit au CIF (ancienneté, délai de franchise) et respectez la procédure de demande d'autorisation d'absence. HPE peut toutefois reporter votre départ de 9 mois maximum si les conditions suivantes sont remplies :

- Les seules raisons de refus que HPE peut invoquer sont :
 - Le pourcentage des personnes absentes simultanément dans le cadre du CIF est supérieur à 2% (hypothèse très peu probable, au vu de notre expérience !)
 - Votre départ en formation empêche le bon fonctionnement de l'entreprise.
- Pour que cette demande de report soit valide, HPE doit impérativement suivre les règles de forme suivantes :
 - Pour être valide, un tel report doit impérativement vous être signifié dans les 30 jours qui suivent la réception de votre demande de congé.
 - Il ne peut vous être notifié qu'après consultation du CE
 - La durée maximale du report est de 9 mois

En cas de différend entre HPE et vous, l'inspecteur du travail peut être saisi par HPE ou vous-même, et pris pour arbitre.

Qui finance le CIF ?

Le financement du CIF est assuré par des organismes paritaires agréés par l'Etat : il s'agit notamment des FONGECIF (Fonds de gestion du CIF, présents dans chaque région).

Vous devez vous adresser, pour bénéficier d'une prise en charge financière, à l'organisme FONGECIF de votre région. Chaque organisme définit ses propres règles de procédure de demande de financement : vous avez donc intérêt à vous adresser le plus tôt possible à votre FONGECIF pour retirer un dossier et

Mise à jour du 2 décembre 2015

disposer des renseignements nécessaires à sa constitution (prévoyez de le retourner dûment complété environ 3 mois avant le début de votre formation).

Quels frais peuvent être pris en charge ?

En cas d'acceptation Le FONGECIF peut prendre en charge, dans l'ordre de priorité :

- La rémunération (maintien total ou partiel de votre salaire (suivant le taux de remboursement accepté par cet organisme). Dans ce cas, la rémunération qui vous est accordée vous est versée par HP, qui se fait rembourser par le FONGECIF
- Le coût de la formation (à la charge totale ou partielle de cet organisme, suivant le taux de remboursement accepté par lui)
- Les frais de transport
- Les frais d'hébergement.

HPE verse une cotisation annuelle au FONGECIF, mais n'a aucune obligation de participer directement au financement de votre congé.

Si vous n'êtes pas éligible au financement FONGECIF, vous pouvez néanmoins vous adresser à HPE (votre manager et Sylvie Faissolle) pour obtenir, soit un financement complémentaire à la prise en charge décidée par le FONGECIF, soit le financement total ou partiel d'un CIF qui ne pourrait être pris en charge par le FONGECIF.

En cas de refus par le FONGECIF, vous avez la possibilité de prendre un CIF non rémunéré. Dans ce cas, c'est à vous de financer les frais de formation et vous ne percevrez aucun salaire. Il sera donc nécessaire de souscrire à une mutuelle et une assurance vie personnelles avant la date de votre départ en formation.

Dans le cadre du CIF, aucun code n'est à saisir dans Eetime.

Comment est assurée votre rémunération pendant le CIF ?

Pendant le CIF, vous conservez votre statut de salarié HPE, mais, comme indiqué ci-dessus, vous ne bénéficiez pas par défaut, du maintien automatique de votre rémunération. Le temps passé en formation est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté et des droits aux congés payés. Vous conservez donc l'intégralité des droits auxquels vous pouvez prétendre du fait de votre ancienneté chez HPE, par exemple les primes (congés d'ancienneté, primes d'ancienneté) associées. Si vous êtes en CIF, vous restez électeur et éligible aux élections professionnelles.

Vous continuez à bénéficier des remboursements de frais médicaux et de la prévoyance.

A votre retour, HPE doit vous réintégrer dans votre emploi antérieur (soit dans votre département d'origine, soit sur un poste similaire assorti d'un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Mise à jour du 2 décembre 2015

Si vous êtes en CDD, pouvez-vous bénéficier d'un CIF ?

Oui, sous les conditions suivantes :

Vous devez avoir travaillé 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années ;

Dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois. Le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD. L'action de formation doit débiter au plus tard 12 mois après le terme du CDD. Cependant, à votre demande, la formation peut être suivie, après l'accord de HPE, en tout ou partie, avant le terme du CDD.

Vos démarches en pratique :

- Demandez l'autorisation d'absence à HPE en respectant les délais
- Retirez le dossier auprès du FONGECIF
- Complétez les différents volets du dossier et adressez-le à :

Sylvie FAISSOLLE

4 avenue Pablo Picasso

92000 Nanterre

- Adressez la réponse du FONGECIF à Sylvie FAISSOLLE
- En cas d'acceptation : envoyez l'attestation de présence mensuelle et la copie du bulletin de salaire à Sylvie
- En cas de refus : informez Sylvie de votre décision sur la suite du projet.

Pour en savoir plus sur les modalités HPE concernant le **Congé Individuel Formation** :

https://hrcontent.corp.hp.com/sites/France/Training_Leave_fr.page

La Période de professionnalisation

Site de référence HPE :

https://hrcontent.corp.hp.com/sites/France/imports/Periode_de_professionnalisation_feb2015.pdf

Cette période a pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés en CDI, notamment ceux qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés de 45 ans et plus et disposent d'une ancienneté minimum d'1 an de présence dans leur entreprise.

Etes-vous concernés ?

Ce dispositif s'adresse aux salariés suivants, présents dans l'entreprise et titulaires d'un CDI :

- Salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et de l'organisation du travail,
- Salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus et disposant d'une ancienneté minimum d'1 an de présence dans leur entreprise,
- Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou hommes et femmes après un congé parental,
- Salariés handicapés.

Plus spécifiquement, l'accord national de branche de la métallurgie prévoit que les salariés se trouvant dans une ou plusieurs des situations suivantes, sont prioritaires pour ce dispositif :

- Salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et de l'organisation du travail et, en particulier, salariés dont l'emploi est menacé,
- Salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus et disposant d'une ancienneté minimum d'1 an de présence dans leur entreprise, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 50 ans,
- Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption,
- Salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental,
- Salariés handicapés,
- Salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

Mise à jour du 2 décembre 2015

Objet de la période de professionnalisation

Acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court et moyen terme et devant également :

- soit être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- soit ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle,

Participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de la branche professionnelle dont relève HPE (Métallurgie).

Plus spécifiquement pour la Métallurgie, l'objectif est :

- Prioritairement d'acquérir un certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) validant une qualification reconnue,
- Ou de suivre une action de professionnalisation,
- Ou d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

La période de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dans l'entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisations sont mises en œuvre suivant le processus ci-dessous.

Elles se déroulent en 2 étapes :

- Evaluation pré-formative : permet de cerner au plus près les besoins précis en formation de chaque salarié en évaluant ses connaissances et ses savoir-faire, compte-tenu de son expérience et ainsi de personnaliser le contenu et la durée de la formation,
- Organisation de la formation : la formation peut être dispensée pour partie en dehors du temps de travail sous réserve de l'accord du salarié.

Votre situation pendant la période de professionnalisation

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du Compte Personnel de Formation

Mise à jour du 2 décembre 2015

- de l'employeur (avec l'accord écrit du salarié) dans le cadre du plan de formation.

Votre rémunération pendant la période de professionnalisation

Si les actions de formation sont réalisées pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut dépasser 2% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement, sauf accord du chef d'entreprise de l'établissement (dans la pratique chez HPE ce chiffre n'a jamais été atteint et il est très improbable qu'il le soit).

Bon à savoir : chez HPE, pour obtenir une période de professionnalisation il convient de satisfaire aux conditions suivantes :

- La formation doit être diplômante après acceptation de votre demande de DAP (voir ci-après),
- La formation doit être de longue durée : supérieure à 70 heures,
- La formation doit être diplômante ou certifiante pour les salariés en passage cadre ou en redéploiement chez HPE.

Formalités

Le salarié suivant une période de professionnalisation doit fournir au service Formation France les documents suivants :

15 jours avant le début de la formation :

- l'accord du manager par mail,
- une copie scannée de la convention de formation signée par le manager et l'école,
- une copie scannée du programme de la formation avec le contenu pédagogique détaillé,
- une copie scannée du calendrier de la formation.

Pendant la formation :

- les attestations de présence indiquant le nombre d'heures suivies.

Le DAP (Degree Assistance Program)

Site de référence HPE :

https://hrcontent.corp.hp.com/sites/DegreeProgram/Global_Degree_Program_Homepage.page

Pour financer votre projet de formation dans le cadre d'une formation diplômante, vous pouvez bénéficier du programme mondial HPE prévu à cet effet, le DAP (Degree Assistance Program).

Dans la pratique, chez HPE en France aujourd'hui, on essaie systématiquement de coupler la période de professionnalisation avec un financement par le programme DAP, diminuant ainsi l'impact financier de la formation sur l'organisation dont vous dépendez.

Attention : dans le cadre de sa pratique courante, la fenêtre soumission des demandes est ouverte une fois par an, entre janvier et mars de l'année n, pour une formation prévue l'année n+1.

En France il est possible de bénéficier d'une procédure d'exception et de poser votre candidature tout au long de l'année dans certains cas particuliers (hors accord GPEC : si vous êtes non cadre et/ou en redéploiement/repositionnement, ou dans le cadre de l'accord GPEC : si vous occupez un emploi sensible ou en décroissance) décrits à la fin de ce chapitre.

Ce programme a pour objet d'aider les salariés HPE désireux de suivre une formation diplômante. Ce programme permet à l'employé concerné de bénéficier d'une participation financière d'HPE, conditionnée par l'adéquation du projet avec les besoins business et les contraintes budgétaires.

Pour bénéficier du programme DAP, les salariés concernés doivent soumettre leur dossier via l'outil en ligne « Degree Program Tool » accessible ici : <http://dp.learn.hp.com/dp/default.aspx> . Les demandes de remboursement sont traitées à travers cet outil.

Les demandes de DAP doivent être soumises entre le **15 janvier et le 31 mars 2016** pour une formation à suivre en **FY2017**. Le processus est **clos pour les formations de 2016**.

La préparation est un élément clé pour obtenir un financement via ce dispositif.

Les étapes d'approbation

- **Soumission de candidature** : les dossiers doivent être soumis avant le 31 mars de chaque année. Approbation du Manager et du Vice-Président Business : les approbations doivent être données dans un délai de 30 jours maximum suivant le dépôt du dossier de candidature (approbations de niveaux 1 et 2)
- **Revue L&D (Learning & Development)** : les candidatures soumises en temps et en heure et ayant reçu les 2 premiers niveaux d'approbation seront prises en compte pour une revue d'approbation de niveau 3 le 30 avril de chaque année.

Mise à jour du 2 décembre 2015

- **Décision de niveau 3 L&D** : la décision finale sera prise et l'employé aura la réponse, positive ou négative, dans la semaine du 1^{er} juin.

La participation au DAP

- est revue annuellement et sujette à modification
- est liée aux SBC (Standards of Business Conduct)
- sera réévaluée si vous changez de business unit ou de métier.

Les remboursements sont soumis à un plafond annuel (année fiscale). Les remboursements peuvent servir à financer exclusivement les cours et les livres. Cette année le plafond du financement DAP est de **4524€**.

Vous pouvez bénéficier d'un seul DAP à la fois.

A noter : en France, le DAP est utilisé quasiment systématiquement en association avec la période de professionnalisation.

Cas particulier des salariés non cadres et des salariés en repositionnement / redéploiement

Les demandes des salariés non cadres et populations en repositionnement / redéploiement sont automatiquement acceptées par le service Formation après approbation du manager. Les frais de formation et de salaires pendant la durée de la formation sont intégralement financés par HPE. Les demandes de salariés concernés peuvent être soumises tout au long de l'année.

Cas particulier des salariés occupant un emploi sensible ou décroissant (dispositif GPEC)

Si vous occupez un emploi sensible ou décroissant et souhaitez effectuer une mobilité vers un Emploi impliquant une reconversion professionnelle avec l'acquisition d'une qualification, et ayant un projet de mobilité, l'accès au DAP est étendu.

Si vous êtes éligible et que votre projet professionnel est validé par le comité de mobilité, vous bénéficierez d'une prise en charge renforcée dans les conditions suivantes :

- les frais de formation et de salaires pendant la période de formation seront intégralement financés par HPE
 - les frais pédagogiques seront pris en charge pour un montant maximum de 15 000€ HT. Cette prise en charge s'inscrit dans le montant de 25 000€ HT pour une mobilité vers une zone 3.
 - Les frais de transport et d'hébergement seront pris en charge à hauteur de 200€ HT par jour, dans la limite de 30 jours de formation ouvrés.
 - Vous continuerez à percevoir votre rémunération habituelle
- Aucune contrainte de période de soumission de la demande
- Accompagnement du salarié à la recherche de la qualification adéquate via l'espace information conseil

Mise à jour du 2 décembre 2015

- Encouragement à la prise des heures de CPF.

La VAE : Validation des acquis de l'expérience

Site de référence HPE :

https://hrcontent.corp.hp.com/sites/France/imports/VAE_Validation_Aquis_fr_FEB2015.pdf

Site gouvernemental :

<http://www.vae.gouv.fr/>

Envie de concrétiser par un diplôme votre expérience professionnelle ? La VAE est faite pour vous.

Présentation du dispositif

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans (salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou ayant exercé des responsabilités syndicales en rapport avec le contenu de la certification visée), de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle (CQP). Introduite par la loi de modernisation sociale, du 17 janvier 2002, ce dispositif est désormais inscrit dans le livre IX du Code du travail et dans le Code de l'éducation.

Nouveau : vous pouvez désormais mobiliser votre CPF (Compte Personnel de Formation) pour suivre une action d'accompagnement à la VAE (voir notre chapitre CPF)

Contenu de la VAE

La VAE prend en compte des compétences professionnelles acquises au travers d'activités salariées, non salariées, syndicales et bénévoles, en rapport direct avec le contenu du titre ou du diplôme.

Le jury de validation peut accorder la totalité de la certification. La durée de l'expérience considérée est ramenée de 5 à 3 ans.

Mise en place d'un congé de validation

Il permet, sous certaines conditions, au salarié d'obtenir une autorisation d'absence de 24 heures de temps de travail maximum. Une prise en charge financière peut être accordée par un organisme collecteur

Mise à jour du 2 décembre 2015

agrée au titre du CIF (congé individuel de formation), pour ce qui concerne la rémunération du salarié et les frais de validation.

Les actions de validation des acquis entrent désormais dans le champ des actions de formation et, en conséquence, peuvent être imputées par les employeurs sur leur participation au financement de la formation continue.

Où s'adresser ?

A partir du moment où vous connaissez le diplôme. Le titre ou le CQP (certificat de qualification professionnelle) auquel vous postulez, vous pouvez vous adresser directement aux organismes qui le délivrent.

Diplômes de l'enseignement technologique et professionnel relevant du ministère de l'Education nationale (du CAP au BTS) : centres académiques de validation (rattachés aux Rectorats).

Diplômes de l'enseignement supérieur : Département de formation continue des universités, CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers).

L'accompagnement renforcé vers la VAE (dispositif GPEC)

Etes-vous concernés ?

L'accompagnement renforcé est proposé pour les salariés occupant un emploi sensible ou décroissant, ayant un projet de mobilité vers un emploi pour lequel il existe un écart entre le niveau de diplôme initial et le niveau de diplôme requis.

Mise en œuvre du dispositif

Si vous êtes éligibles mais que votre demande de financement est refusée par le FONGECIF, les frais inhérents à la VAE seront pris en charge par HPE selon le barème suivant :

- accompagnement « pré accompagnement identification du diplôme visé (10h) : montant maximal 1000€ HT
- accompagnement « écriture du livret 2 et entretien avec le jury » (24h) : montant maximal 3000€ HT
- accompagnement en aval de la décision du jury : entretien avec le manager, RH et formation pour définir les moyens d'accéder à une validation totale
- frais pédagogiques de formation (si besoin pour validation totale) : montant maximum 4500€ HT
- frais éventuels de transport et d'hébergement : 200€ par jour dans la limite de 30 jours ouvrés de formation

Mise à jour du 2 décembre 2015

- rémunération pendant la formation : vous continuerez à percevoir votre rémunération habituelle dans la limite de 30 jours (210 heures) ouvrés de formation si vous êtes cadre, 50 jours si vous êtes non cadre, auxquelles peuvent s'ajouter les heures acquises au titre du CPF.

Mise à jour du 2 décembre 2015

Le Passeport Formation et son évolution vers le Passeport d'Orientation, de Formation et de Compétences

Le passeport formation, instauré par l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, permet au salarié d'identifier et de faire certifier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles, acquises via la formation initiale, continue et les différentes expériences professionnelles, afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, ou la validation des acquis de l'expérience.

Le salarié peut télécharger le passeport formation sur le site du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, et a la responsabilité de l'alimenter en informations. Pour accéder au site, allez sur : <http://www.passeportformation.eu/>

Fin 2015 : le passeport d'orientation, de formation et de compétences

A partir de fin 2015, vous aurez la possibilité de stocker ou de créer dans l'espace sécurisé votre compte personnel <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>, votre passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Ce passeport vous permettra de recenser les formations suivies et les qualifications acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue. Il vous permettra ainsi d'enregistrer les différentes étapes de votre vie professionnelle et vos compétences acquises, illustrant votre parcours professionnel.

Mise à jour du 2 décembre 2015

En conclusion

Ouf, voilà c'est fini, on vous a dit l'essentiel !

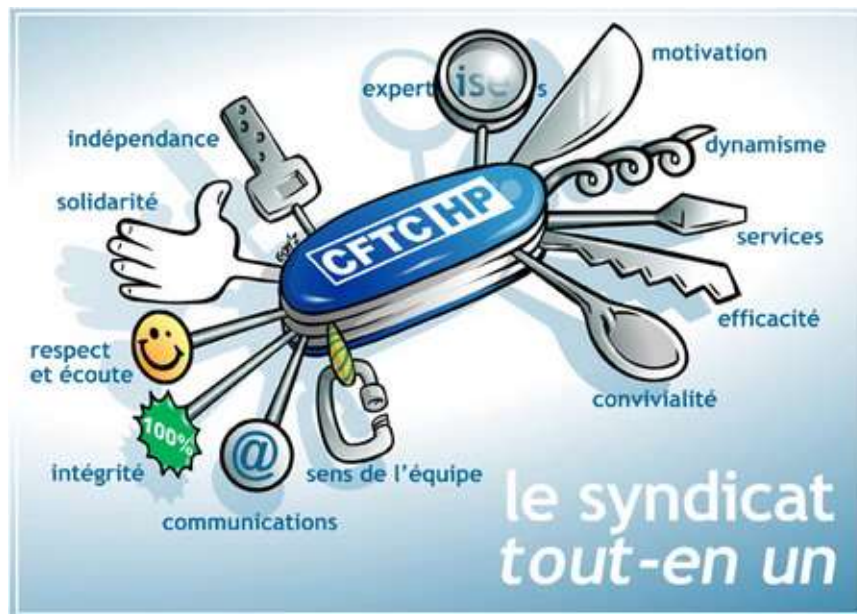
Merci pour votre attention et rendez-vous avec vos questions, commentaires, réactions dans le sujet du Blog consacré à la formation professionnelle.

Nos spécialistes vous répondront comme ils répondront à vos questions personnelles envoyées sur la boîte cftchp@hpe.com.

Pour rejoindre l'équipe CFTC HPE – HPI (forte de plus de 500 adhérents, diversité et soutien assurés) et bénéficier de services supplémentaires pour seulement 4 à 6 Euros net fiscal par mois :

Consultez le document [Pourquoi adhérer](#), ainsi que [Avantages adhérents](#) et [Témoignages](#).

Courriel : cftchp@hpe.com Téléphone : 06 7577 4368



La CFTC HP est 100% à votre service !

- *S'abonner aux communications pratiques de la CFTC HP*
(Flash hebdo, Alertes et dossiers pratiques)
- *Accéder à nos archives et dossiers : <http://cftc.fra.hp.com>*
- *Vous informer en temps réel, vous donner la parole et répondre à vos questions : [le Blog](#) !*

Si vous recevez ce message directement de la boîte cftchp@hpe.com,

Mise à jour du 2 décembre 2015

c'est que vous vous êtes abonnés de votre plein gré aux communications de la CFTC HPE.

Vous avez le droit de transmettre ce document à vos collègues de travail

*qui ne reçoivent pas nos messages pour qu'ils s'abonnent et
profitent à leur tour de nos informations pratiques exclusives.*

*Pour ne plus recevoir nos communications : c'est immédiat,
il suffit de le signaler en répondant au dernier message reçu.*

