

IV

Contexte

Identifier les dispositifs de formation au sein de l'entreprise

Intégrant de nouveaux services en magasin, notamment un récent équipement digital, Sephora renforce ses dispositifs de formation pour permettre soit l'adaptation au poste de travail ou le maintien dans l'emploi de certains de ses salariés, soit le développement des compétences de certains autres.



12

La formation pour développer les compétences du salarié

Par arrêt du 5 juillet 2018, la Cour de cassation a estimé qu'un employeur avait manqué à son obligation de formation et l'a condamné à indemniser le salarié. En effet, l'employeur avait assuré à l'intéressé 17 formations de courte durée, mais toutes liées au métier qu'il exerçait déjà. Par ailleurs, l'employeur refusait au salarié toutes ses demandes de participation à des formations permettant d'accéder à un niveau supérieur, malgré les appréciations favorables de sa hiérarchie relatives à sa capacité à évoluer vers un poste d'encadrement.



- 1 Après avoir rappelé les faits, expliquez pourquoi un employeur est contraint de former ses salariés. Justifiez la décision de la Cour de cassation.

13

Les différents dispositifs de la loi

« Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Le plan de développement des compétences	À l'initiative de l'employeur, le plan de développement des compétences rassemble les actions de formation mises en place dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise.
Le compte personnel de formation (CPF) intégré au compte personnel d'activité (CPA)	Chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail d'un compte personnel de formation. Elle acquiert 24 heures par an à temps complet jusqu'à 120 heures puis 12 heures par an, dans la limite de 150 heures. Relevant de la seule initiative du salarié, ce crédit d'heures de formation est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. L'alimentation du compte se fait en euros et non plus en heures depuis janvier 2019.
Le compte personnel de formation de transition professionnelle	Le salarié peut demander la prise en charge d'une action de formation longue destinée à changer de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle en bénéficiant d'un congé spécifique.
La validation des acquis de l'expérience (VAE)	La validation des acquis de l'expérience est un dispositif permettant au salarié qui le souhaite d'obtenir un diplôme en faisant reconnaître des compétences acquises au travail.
Le conseil en évolution professionnelle (CEP)	Le salarié est informé par son employeur de la possibilité d'y recourir, notamment à l'occasion de son entretien professionnel pour favoriser l'évolution de son parcours professionnel.

- 2 Distinguez les formations qui permettent à un salarié de choisir librement sa formation de celles qui sont à l'initiative de l'employeur dans le cadre de sa politique RH et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
- 3 Dites en quoi ces dispositifs sont des moyens pour les salariés d'acquérir ou d'actualiser leurs connaissances, de développer leurs compétences et leur employabilité.
- 4 Quel dispositif montre particulièrement que la formation est de plus en plus attachée à la personne du salarié et non à l'entreprise ?
- 5 Expliquez en quoi la formation de ses salariés est aussi une nécessité pour Sephora qui contribue à son financement.