

Qui est responsable de choisir les formations dans le cadre de l'allocation individuelle ?

Réponse courte

Le choix des formations relève d'une **co-responsabilité** entre le salarié et l'employeur, formalisée par la CCT Banques 2024-2026. Le salarié est le **premier responsable** de la gestion de son allocation de **16 heures** : il identifie ses besoins de développement et propose des formations. Le **manager** et le service **RH** l'accompagnent dans cette démarche en orientant les choix, en validant les demandes et en garantissant l'accès aux ressources de formation. L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement le contenu de l'allocation individuelle.

Définition

La co-responsabilité en matière de formation est un principe de la CCT Banques 2024-2026 qui répartit la responsabilité entre le salarié et l'employeur. Le salarié est acteur de son **développement professionnel**, tandis que l'employeur fournit les moyens (budget, catalogue, temps) et accompagne les choix. Ce principe se distingue des formations obligatoires où l'employeur décide seul du contenu.

Conditions d'exercice

La répartition des responsabilités en matière de choix de formation est clairement définie.

Acteur	Rôle
Salarié	Identifie ses besoins, propose des formations, planifie l'utilisation de ses 16h
Manager	Orienté, conseille, valide les demandes en cohérence avec les objectifs de l'équipe
Service RH	Fournit le catalogue, gère le budget, accompagne les démarches administratives
Commission formation	Arbitre en cas de désaccord entre salarié et manager (si existante)
Employeur	Garantit les moyens financiers et le temps nécessaire

Modalités pratiques

Le processus de choix des formations suit un cycle structuré.

Étape	Détail
Entretien annuel	Discussion sur les besoins de formation lors de l'entretien de développement
Proposition	Le salarié soumet ses souhaits de formation via l'outil interne
Validation	Le manager valide en concertation avec le RH
Inscription	Le service RH procède à l'inscription et au suivi budgétaire
Évaluation	Bilan post-formation pour mesurer l'atteinte des objectifs

Pratiques et recommandations

Organiser un entretien de développement en début d'année pour identifier les besoins de formation et planifier l'utilisation des 16 heures. **Proposer** un catalogue diversifié couvrant les compétences techniques, managériales et transversales pour offrir un choix réel au salarié. **Éviter** de refuser systématiquement les demandes non directement liées au poste actuel, car l'allocation vise aussi le développement à long terme. **Formaliser** par écrit les motifs de refus éventuel pour permettre un recours objectif du salarié. Le plan de développement peut structurer cette démarche.

Cadre juridique

Référence	Objet
CCT Banques 2024-2026	Co-responsabilité employeur-salarié en matière de formation
Art. <u>L.542-1</u> du Code du travail	Formation professionnelle continue
Art. <u>L.542-2</u> du Code du travail	Obligations de l'employeur
Art. <u>L.162-1</u> du Code du travail	Cadre des conventions collectives

La co-responsabilité ne signifie pas que l'employeur peut bloquer indéfiniment les choix du salarié. En cas de refus répété et non motivé, le salarié peut saisir la Commission Paritaire. Le manager doit justifier tout refus par des motifs objectifs liés à l'organisation du service ou à la pertinence de la formation par rapport au développement professionnel.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.