

Le budget outplacement de la CCT Banques couvre-t-il les formations de reconversion externe ?

Réponse courte

Oui. Le budget d'outplacement de **5 000 à 8 000 EUR** prévu par la CCT Banques peut couvrir des **formations de reconversion** dans le cadre de l'accompagnement du salarié licencié économiquement. Le programme d'outplacement est flexible et peut inclure des bilans de compétences, du coaching de carrière, de l'aide à la candidature, mais aussi des **formations courtes de reconversion** permettant au salarié d'acquérir de nouvelles compétences pour se repositionner sur le marché de l'emploi. Le contenu exact dépend du programme défini avec le cabinet d'outplacement.

Définition

L'**outplacement incluant des formations de reconversion** est un accompagnement global qui ne se limite pas au coaching et à l'aide à la recherche d'emploi. Il peut intégrer des actions de **formation qualifiante** ou de mise à niveau dans la limite du budget conventionnel de 5 000 à 8 000 EUR, permettant au salarié de se réorienter vers un nouveau secteur ou un nouveau métier.

Conditions d'exercice

L'utilisation du budget outplacement pour des formations de reconversion est encadrée.

Aspect	Détail
Budget disponible	5 000 à 8 000 EUR, incluant les formations de reconversion
Types de formations	Formations courtes, certifications, mises à niveau, e-learning
Compatibilité	La formation doit s'inscrire dans le programme d'outplacement global
Prestataire	Cabinet d'outplacement ou organisme de formation partenaire
Objectif	Faciliter le retour à l'emploi du salarié licencié

Modalités pratiques

L'intégration de formations de reconversion dans le programme d'outplacement suit un processus défini.

Étape	Détail
Bilan initial	Évaluation des compétences et identification des besoins de reconversion
Plan d'outplacement	Élaboration d'un programme incluant formation et accompagnement
Sélection formation	Choix d'une formation en accord avec le salarié et le cabinet
Financement	Imputation sur le budget outplacement de 5 000 à 8 000 EUR
Compléments possibles	Congé individuel de formation ou aides <u>ADEM</u> en complément

Pratiques et recommandations

Inclure la possibilité de formations de reconversion dès la rédaction du cahier des charges du prestataire d'outplacement pour offrir une prestation complète. **Identifier** avec le salarié les compétences transférables et les formations courtes permettant un repositionnement rapide sur le marché de l'emploi. Le salarié peut également faire valoir son droit à l'outplacement si l'employeur ne le propose pas spontanément. **Compléter** le budget outplacement par les dispositifs publics d'aide à la formation (ADEM, INFPC) lorsque la reconversion nécessite un investissement supérieur. **Documenter** le programme de reconversion pour justifier l'utilisation du budget en cas de contrôle.

Cadre juridique

Référence	Objet
CCT Banques 2024-2026	Budget d'outplacement incluant la reconversion
Art. <u>L.542-1</u> du Code du travail	Formation professionnelle continue
Art. <u>L.542-7</u> du Code du travail	Congé individuel de formation
Art. <u>L.162-1</u> du Code du travail	Cadre des conventions collectives

Le budget outplacement est un montant global qui inclut toutes les prestations d'accompagnement. Si la formation de reconversion est coûteuse, elle peut absorber une part importante du budget, réduisant les autres prestations d'accompagnement. Le salarié et le cabinet doivent arbitrer ensemble la meilleure allocation des ressources en fonction du projet 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.