

# Comment la co-responsabilité employeur-salarié en matière de formation est-elle formalisée dans la CCT ?

## Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 formalise la **co-responsabilité** en matière de formation en répartissant les obligations entre l'employeur et le salarié. L'employeur doit fournir les **moyens** (budget augmenté de 10 %, catalogue, temps de formation) et garantir l'accès aux **16 heures** d'allocation individuelle. Le salarié est responsable de la **gestion proactive** de son allocation : identification de ses besoins, planification des formations et utilisation avant le **31 décembre**. Le manager joue un rôle d'**accompagnement** et de validation dans ce processus partagé.

## Définition

La **co-responsabilité** en matière de formation est un principe de la CCT Banques 2024-2026 qui reconnaît que le développement professionnel est une responsabilité partagée. Elle rompt avec l'approche traditionnelle où la formation relève exclusivement de la décision de l'employeur, en confiant au salarié un rôle actif dans la gestion de ses **compétences** et de son parcours professionnel.

## Conditions d'exercice

La co-responsabilité se traduit par des obligations distinctes pour chaque partie.

Acteur	Obligations
<b>Employeur</b>	Augmenter le budget de 10 %, fournir un catalogue, libérer du temps de formation
<b>Salarié</b>	Identifier ses besoins, planifier ses 16h, suivre les formations choisies
<b>Manager</b>	Accompagner le salarié, valider les choix, faciliter l'organisation
<b>Service RH</b>	Administrer l'allocation, suivre le budget, proposer des formations
<b>Commission Paritaire</b>	Arbitrer les litiges liés à la formation

## Modalités pratiques

La formalisation de la co-responsabilité s'intègre dans les processus RH existants.

Étape	Détail
<b>Onboarding</b>	Présenter le principe de co-responsabilité et l'allocation de 16h au nouvel embauché
<b>Entretien annuel</b>	Discuter du plan de formation individuel et des besoins identifiés
<b>Suivi trimestriel</b>	Le salarié vérifie son solde d'heures et planifie ses formations
<b>Bilan annuel</b>	Évaluation conjointe de l'utilisation de l'allocation et des compétences acquises
<b>Documentation</b>	Formaliser les engagements réciproques dans un support interne

## Pratiques et recommandations

**Intégrer** la présentation de la co-responsabilité formation dans le parcours d'onboarding de chaque nouveau salarié pour créer une culture de développement continu. **Outiller** les salariés avec une plateforme de gestion de la formation leur permettant de visualiser leur solde d'heures, de consulter le [catalogue de formations](#) et de s'inscrire en autonomie. **Former** les managers au rôle d'accompagnement en matière de développement professionnel pour qu'ils encouragent activement l'utilisation de l'allocation. **Mesurer** annuellement le taux d'utilisation de l'allocation par équipe pour identifier les services où l'accompagnement managérial doit être renforcé.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>CCT Banques 2024-2026</b>	Principe de co-responsabilité en matière de formation
<b>Art. <a href="#">L.542-1</a> du Code du travail</b>	Formation professionnelle continue
<b>Art. <a href="#">L.542-2</a> du Code du travail</b>	Obligations de l'employeur
<b>Art. <a href="#">L.162-1</a> du Code du travail</b>	Cadre des conventions collectives

La co-responsabilité ne décharge pas l'employeur de son obligation de fournir les moyens de formation. Si le salarié ne peut pas utiliser ses 16 heures en raison d'un manque de catalogue, de budget ou de temps libéré par l'employeur, la responsabilité incombe à ce dernier. La co-responsabilité suppose que l'employeur ait rempli ses obligations préalables.

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.