Quelle est la place de la formation dans la politique RSE d'une entreprise ?

Réponse courte

La formation occupe une place centrale dans la politique RSE d'une entreprise, car elle favorise le **développement des compétences**, l'employabilité, l'**égalité des chances** et l'inclusion sociale des salariés. Elle contribue à l'amélioration continue des conditions de travail et à la prévention des discriminations, répondant ainsi aux attentes des parties prenantes.

L'intégration de la formation dans la RSE implique la définition d'objectifs précis, l'**égalité d'accès** pour tous les salariés et la **consultation obligatoire** de la délégation du personnel. La formation doit être accessible pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération, peut bénéficier d'**aides publiques** et peut constituer un critère d'évaluation dans les marchés publics ou pour l'obtention de labels RSE.

Définition

La **Responsabilité Sociétale des Entreprises** (RSE) désigne l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales, environnementales et éthiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec les parties prenantes. Au Luxembourg, la **formation professionnelle continue** constitue un levier central de la politique RSE, en ce qu'elle favorise le développement des compétences, l'employabilité, l'**égalité des chances** et l'inclusion sociale des salariés. Elle s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue des conditions de travail et de prévention des discriminations, conformément aux attentes des parties prenantes internes et externes.

Questions fréquentes

Comment garantir l'égalité d'accès à la formation dans une démarche RSE ?

L'article L. 414-2 (3°) impose l'égalité d'accès sans distinction d'âge, sexe, origine, handicap ou statut contractuel. Il faut prendre en compte les besoins des salariés vulnérables ou en reconversion, et fixer des objectifs précis dans le plan RSE.

La formation pendant le temps de travail est-elle rémunérée ?

Oui, l'article L. 542-2 prévoit l'organisation de la formation professionnelle continue pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération. Cet accès facilité concerne aussi bien les formations obligatoires (sécurité, santé) que volontaires (numérique, transition écologique).

La formation RSE peut-elle être cofinancée ?

Oui, la loi modifiée du 19 décembre 2008 et le règlement grand-ducal du 31 octobre 2017 prévoient des aides publiques partielles à la formation professionnelle continue. Ces dispositifs renforcent l'accès financier à la formation dans une logique RSE.

Pourquoi documenter les actions RSE de formation ?

La documentation systématique permet de justifier en cas de contrôle ou de litige le respect des obligations légales et des engagements pris vis-à-vis des salariés et parties prenantes. Elle conditionne aussi l'évaluation dans les marchés publics ou pour les labels RSE.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle est la place de la formation dans la politique RSE d'une entreprise ?

La formation occupe une place centrale dans la RSE car elle favorise le développement des compétences, l'employabilité, l'égalité des chances et l'inclusion. Elle contribue à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des discriminations, conformément aux articles L. 542-1 et suivants.

Quels indicateurs RSE retenir pour la formation ?

Suivre le taux d'accès à la formation, le nombre d'heures par salarié, le taux de satisfaction et la transparence des critères de sélection. Communiquer ces engagements dans le rapport RSE ou la déclaration de performance extra-financière, lorsqu'elle est requise.

Conditions d’exercice

L'intégration de la formation dans la politique RSE implique plusieurs conditions cumulatives à respecter pour garantir la conformité légale et l'efficacité de la démarche.

Condition	Détail
Objectifs définis	L'entreprise doit fixer des objectifs précis en matière de développement des compétences et d'accès à la formation pour tous les salariés
Égalité d'accès	Garantir l'égalité d'accès à la formation sans distinction fondée sur l'âge, le sexe, l'origine, le handicap ou le statut contractuel (art. L.414-2 (3°))
Besoins spécifiques	Prendre en compte les besoins des salariés vulnérables ou en situation de reconversion professionnelle
Consultation obligatoire	Consultation de la délégation du personnel sur les plans de formation (art. L.414-3 (11°))

Modalités pratiques

La mise en œuvre de la formation dans le cadre de la RSE repose sur un plan de formation annuel ou pluriannuel intégrant des actions obligatoires et volontaires, organisées selon les modalités suivantes.

Type d'action	Modalités
Formations obligatoires	Sécurité, santé, égalité de traitement — imposées par la loi ou les conventions collectives
Formations volontaires	Développement personnel, compétences numériques, transition écologique
Modalités pédagogiques	Présentiel ou distanciel, interne ou externe, adapté aux besoins des salariés
Temps de travail	Accès facilité **pendant le temps de travail**, avec maintien de la rémunération (art. L.542-2)
Financement	Aides publiques partielles possibles via la loi modifiée du 19 décembre 2008

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer la formation dans la stratégie RSE de l'entreprise en fixant des **indicateurs de suivi** (taux d'accès à la formation, nombre d'heures de formation par salarié, taux de satisfaction). L'entreprise doit veiller à la **transparence des critères de sélection** des bénéficiaires et à la traçabilité des actions réalisées. L'implication de la direction et des managers est essentielle pour promouvoir une **culture de l'apprentissage continu**. Il est conseillé d'associer les salariés à l'identification des besoins de formation et d'évaluer régulièrement l'impact des actions menées sur la performance sociale et économique de l'entreprise. La communication sur les engagements et résultats en matière de formation doit être intégrée dans le **rapport RSE** ou la déclaration de performance extra-financière, lorsque celle-ci est requise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1 et suivants	Formation professionnelle continue — cadre légal général
Art. L.542-2	Organisation de la formation professionnelle continue pendant le temps de travail
Art. L.414-2 (3°)	Égalité de traitement dans l'accès à la formation et à la promotion professionnelles
Art. L.414-3 (11°)	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur les plans de formation
Art. L.414-9 (4°)	Décision d'un commun accord pour tout programme collectif de formation (entreprises 150+ salariés)
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Aides publiques à la formation professionnelle continue
Règlement grand-ducal du 31 octobre 2017	Dispositifs d'aides publiques à la formation

Veillez à documenter systématiquement les actions de formation entreprises dans le cadre de la RSE afin de justifier, en cas de contrôle ou de litige, le respect des obligations légales et des engagements pris vis-à-vis des salariés et des parties prenantes.

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.