

# L'ITM peut-elle contrôler la politique de formation d'une entreprise ?

## Réponse courte

Oui, l'ITM peut contrôler la politique de formation d'une entreprise luxembourgeoise, notamment en ce qui concerne les **formations obligatoires** liées à la sécurité et à la santé au travail. Par ailleurs, tout audit — interne ou externe — portant sur la politique de formation constitue une démarche autorisée et encadrée, visant à évaluer la **conformité**, **l'efficacité et l'efficience** des actions et procédures de formation mises en place par l'employeur, dans le respect des obligations légales et des droits des salariés.

L'audit doit respecter la **confidentialité**, la protection des données personnelles et impliquer l'information des salariés concernés. Il doit également s'appuyer sur des **critères objectifs** et donner lieu à un rapport assorti de recommandations, tout en impliquant les représentants du personnel pour garantir la transparence. Aucun texte n'interdit la réalisation d'un tel audit, sous réserve du respect du cadre légal et des procédures internes.

## Définition

Un **audit qualité** est une démarche systématique, indépendante et documentée visant à évaluer la conformité, l'efficacité et l'efficience des processus internes d'une organisation par rapport à des référentiels définis. Dans le contexte des ressources humaines, la **politique de formation** désigne l'ensemble des orientations, procédures et actions mises en œuvre par l'employeur pour assurer le développement des compétences des salariés conformément aux obligations légales et aux objectifs stratégiques de l'entreprise.

## Questions fréquentes

### Faut-il associer la délégation du personnel à l'audit ?

Oui, l'implication des représentants du personnel dans la préparation et le suivi de l'audit est vivement conseillée pour garantir la transparence et l'adhésion des salariés. Cette association renforce la crédibilité du processus et facilite la mise en œuvre des recommandations.

### L'ITM peut-elle contrôler la politique de formation d'une entreprise ?

Oui, l'ITM peut contrôler notamment les formations obligatoires liées à la sécurité et la santé au travail. Les audits internes ou externes sur la politique de formation sont autorisés, sous réserve du respect du cadre légal, de la confidentialité et de la protection des données.

### Que doit contenir le rapport d'audit final ?

Les conclusions doivent figurer dans un rapport écrit assorti de recommandations précises et d'un plan d'action correctif si nécessaire. Le rapport s'appuie sur des critères objectifs : conformité légale, pertinence, efficacité des dispositifs et traçabilité des actions.

### Quelles étapes comporte un audit qualité de la formation ?

Cinq étapes : définition du périmètre et mandat, examen documentaire (plan, bilans, budgets), analyse des procédures internes, entretiens avec direction, RH, représentants et salariés, et protection des données avec information préalable et registre des traitements.

### Quelles obligations RGPD lors d'un audit formation ?

Toute collecte de données personnelles doit être justifiée, proportionnée et consignée dans le registre des activités de traitement, conformément à la loi du 1er août 2018 et au RGPD (UE 2016/679). L'information préalable des salariés concernés est obligatoire.

### Qui peut initier un audit qualité de la politique de formation ?

L'audit peut être initié par l'employeur, un auditeur interne ou externe, ou dans le cadre d'une certification volontaire (ISO 9001). Il doit respecter les principes de confidentialité, transparence et loyauté à l'égard des salariés, sans porter atteinte à leurs droits fondamentaux.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'audit qualité portant sur la politique de formation peut être initié à l'initiative de l'employeur, d'un auditeur interne ou externe, ou dans le cadre d'une démarche de certification volontaire (par exemple, ISO 9001). Il doit respecter les principes de **confidentialité, de transparence et de loyauté** à l'égard des salariés. L'audit ne peut en aucun cas porter atteinte aux droits fondamentaux des salariés, notamment au respect de la vie privée et à la protection des données à caractère personnel, conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

## Modalités pratiques

L'audit qualité de la politique de formation comprend plusieurs étapes à mener dans l'ordre et avec rigueur documentaire.

| Étape                         | Contenu  |
|-------------------------------|--|
| <b>Périmètre et mandat</b>    | L'auditeur dispose d'un mandat clair précisant l'étendue de sa mission et les objectifs poursuivis   |
| <b>Examen documentaire</b>    | Analyse du plan de formation, bilans, évaluations, budgets, conventions de formation, etc.   |
| <b>Analyse des procédures</b> | Vérification des procédures internes de sélection des bénéficiaires, de suivi et d'évaluation  |
| <b>Entretiens</b>             | Réalisation d'entretiens avec la direction, les responsables RH, les représentants du personnel et les salariés  |
| <b>Protection des données</b> | Information préalable des salariés ; toute collecte de données personnelles doit être justifiée, proportionnée et consignée dans le registre des activités de traitement |

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser la politique de formation** dans un document accessible, régulièrement mis à jour et validé par la direction. L'audit qualité doit s'appuyer sur des critères objectifs, tels que la conformité aux obligations légales, la pertinence des actions de formation au regard des besoins identifiés, l'efficacité des dispositifs d'évaluation et de suivi, ainsi que la traçabilité des actions réalisées. **L'implication des représentants du personnel** dans la

préparation et le suivi de l'audit est vivement conseillée afin de garantir la transparence et l'adhésion des salariés. Les conclusions de l'audit doivent donner lieu à un **rapport écrit**, assorti de recommandations précises et d'un plan d'action correctif si nécessaire.

## Cadre juridique

| Référence                       | Objet   |
|---------------------------------|---|
| <b>Art. L.542-1 et suivants</b> | Formation professionnelle continue — cadre légal général  |
| <b>Art. L.414-1 et suivants</b> | Droits d'information et de consultation des représentants du personnel                          |
| <b>Art. L.414-3 (11°)</b>       | Consultation de la délégation du personnel sur les plans de formation                           |
| <b>Loi du 1er août 2018</b>     | Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel              |
| <b>RGPD (UE 2016/679)</b>       | Règles applicables au traitement des données personnelles des salariés dans le cadre de l'audit |

Un audit qualité sur la politique de formation peut constituer un **levier d'amélioration continue**, mais il doit impérativement s'inscrire dans le respect du cadre légal et des droits des salariés, notamment en matière de **confidentialité** et de traitement des données personnelles.

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.