

# L'employeur peut-il évaluer les acquis après une formation ?

## Réponse courte

Oui, l'employeur peut évaluer les acquis à l'issue d'une formation en organisant un **contrôle d'acquisition des compétences**, mais ce contrôle n'est pas obligatoire au Luxembourg sauf si une convention collective, un règlement interne ou le plan de formation le prévoit. L'employeur peut organiser un tel contrôle à condition de respecter les principes de **proportionnalité**, de transparence et de non-discrimination, et d'informer préalablement le salarié sur les modalités et conséquences du contrôle.

Le contrôle peut prendre différentes formes (tests, mises en situation, entretiens, observation en poste) et doit porter uniquement sur les compétences visées par la formation. Les résultats doivent être communiqués au salarié et ne peuvent être utilisés à des fins disciplinaires que si cela a été **clairement annoncé avant la formation**.

## Définition

Le **contrôle d'acquisition des compétences** désigne l'ensemble des méthodes permettant de vérifier, à l'issue d'une action de formation, que le salarié a effectivement acquis les connaissances, aptitudes ou savoir-faire visés par le programme. Ce contrôle peut prendre la forme d'évaluations écrites, orales, pratiques ou d'observations en situation de travail. Il s'inscrit dans la logique d'**efficacité de la formation professionnelle**, tant pour l'employeur que pour le salarié.

## Questions fréquentes

### Comment encadrer l'usage des résultats en RH ?

Toute utilisation des résultats à des fins autres que l'évaluation pédagogique (impact sur la rémunération ou l'évolution professionnelle) doit être encadrée et justifiée. La traçabilité des contrôles doit être assurée pour garantir transparence et prévenir tout litige.

### Faut-il informer le salarié des modalités de contrôle ?

Oui, les modalités et conséquences doivent être communiquées au préalable au salarié. La transparence préalable conditionne la validité du contrôle. Il est essentiel d'informer explicitement les salariés des modalités et finalités avant le début de la formation.

### L'employeur peut-il évaluer les acquis après une formation ?

Oui, l'employeur peut organiser un contrôle d'acquisition des compétences mais ce n'est pas obligatoire au Luxembourg, sauf disposition de convention collective, règlement interne ou plan de formation. Le contrôle doit respecter proportionnalité, transparence et non-discrimination.

### Le résultat d'évaluation peut-il fonder une sanction ?

Uniquement si cela a été clairement annoncé avant la formation. L'usage disciplinaire des résultats nécessite que le salarié ait été expressément informé des conséquences. Le défaut d'information préalable rend toute sanction disciplinaire fondée sur l'évaluation contestable.

### Que faire en cas d'échec à l'évaluation ?

Une formation complémentaire ou un accompagnement peuvent être proposés. La communication des résultats est obligatoire auprès du salarié concerné. L'évaluation s'inscrit dans une logique d'efficacité de la formation et non automatiquement de sanction.

## Quelles formes peut prendre l'évaluation des acquis ?

L'évaluation peut prendre la forme de tests, mises en situation, études de cas, entretiens individuels ou observation en poste. Le contrôle doit porter uniquement sur les compétences effectivement visées par la formation, dans une logique de pertinence pédagogique.

## Conditions d'exercice

Le contrôle d'acquisition des compétences n'est pas automatiquement imposé, mais il reste possible sous certaines conditions.

Condition	Détail
<b>Non-obligatoire par défaut</b>	Sauf disposition de convention collective, règlement interne ou plan de formation
<b>Proportionnalité</b>	Le contrôle doit être proportionné à l'objectif poursuivi
<b>Transparence</b>	Les modalités et conséquences doivent être communiquées au préalable
<b>Non-discrimination</b>	Le contrôle ne peut être utilisé de manière discriminatoire
<b>Périmètre limité</b>	Porte uniquement sur les compétences effectivement visées par la formation

## Modalités pratiques

Les modalités du contrôle doivent être adaptées à la nature de la formation et formalisées avant son début.

Modalité	Détail
<b>Formes possibles</b>	Tests, mises en situation, études de cas, entretiens individuels, observation en poste
<b>Communication des résultats</b>	Obligatoire auprès du salarié concerné
<b>Mesures en cas d'échec</b>	Formation complémentaire ou accompagnement peuvent être proposés
<b>Usage disciplinaire</b>	Uniquement si expressément prévu et porté à la connaissance du salarié avant la formation
<b>Traçabilité</b>	Conservation des supports, résultats et échanges

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser les modalités de contrôle** dans le plan de formation ou dans un document remis au salarié avant le début de la formation. La traçabilité des contrôles doit être assurée afin de garantir la transparence et de prévenir tout litige. L'implication des **représentants du personnel** dans la définition des modalités de contrôle est conseillée, notamment dans les entreprises dotées d'une délégation du personnel. Toute utilisation des résultats à des fins autres que l'évaluation pédagogique (impact sur la rémunération ou l'évolution

professionnelle) doit être **encadrée et justifiée**.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> et s.	Droit à la formation professionnelle continue et droits fondamentaux du salarié
Art. <u>L.542-1</u> et s.	Formation professionnelle continue

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de disposition spécifique imposant ou interdisant le contrôle d'acquisition des compétences à l'issue d'une formation. Les **principes généraux du droit du travail** (loyauté, proportionnalité, transparence) s'appliquent à toute procédure de contrôle. La jurisprudence nationale rappelle que toute évaluation doit être justifiée par l'intérêt de l'entreprise et proportionnée à l'objectif poursuivi.

Veillez à **informer explicitement les salariés** des modalités et finalités du contrôle avant le début de la formation afin d'éviter tout risque de contestation ultérieure.

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.