

# Quelles sont les qualifications ou diplômes requis pour devenir formateur interne en entreprise ?

## Réponse courte

Aucune qualification formelle ou diplôme spécifique n'est exigé par le Code du travail luxembourgeois pour exercer la fonction de **formateur interne**, sauf dans certains **secteurs réglementés** (sécurité, santé, hygiène, conduite d'engins) où des certifications ou une expérience minimale peuvent être requises par voie réglementaire.

L'employeur doit cependant s'assurer que le formateur interne possède les **compétences techniques** et les aptitudes pédagogiques nécessaires pour transmettre efficacement les connaissances. En cas de formation obligatoire liée à la sécurité ou à la santé, il convient de vérifier l'existence d'exigences légales spécifiques et de conserver les justificatifs de qualification ou d'expérience du formateur.

L'absence de qualification formelle n'exonère pas l'employeur de sa **responsabilité** en cas de formation inadaptée ou insuffisante. Il est donc recommandé de documenter les compétences et l'expérience des formateurs internes, et de prévoir des formations pédagogiques pour garantir la qualité des formations dispensées.

## Définition

Le **formateur interne** est un salarié désigné par l'employeur pour dispenser, au sein de l'entreprise, des actions de formation à destination d'autres salariés. Il intervient dans le cadre du **développement des compétences**, de l'intégration ou de la transmission de savoir-faire spécifiques à l'entreprise. Le formateur interne n'est pas un prestataire externe, mais un **membre du personnel** assumant une mission de formation en complément de ses fonctions principales ou à titre exclusif. Cette fonction s'inscrit dans la politique de formation continue de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

Le principe général est l'absence d'obligation de diplôme, mais avec des exceptions importantes selon le secteur d'activité.

Domaine	Conditions applicables
<b>Principe général</b>	Aucune disposition du Code du travail n'impose de qualification formelle ou de diplôme spécifique
<b>Sécurité et santé au travail</b>	Formations selon articles <a href="#">L.312-3</a> et <a href="#">L.312-8</a> — compétence de la personne exigée
<b>Conduite d'engins</b>	Certifications obligatoires prévues par réglementation spécifique
<b>Manipulations dangereuses</b>	Qualifications spécialisées selon réglementation sectorielle
<b>Formations hygiène</b>	Selon réglementations sectorielles applicables
<b>Obligation de l'employeur</b>	Vérifier que le formateur dispose des compétences techniques, pédagogiques et de l'expérience suffisante

## Modalités pratiques

La désignation et le suivi du formateur interne doivent respecter un cadre formalisé pour garantir la qualité et la traçabilité des formations dispensées.

Étape / obligation	Détail
<b>Désignation</b>	Relève du pouvoir de direction — lettre de mission ou modification du descriptif de poste
<b>Évaluation préalable</b>	Aptitudes techniques et pédagogiques vérifiées avant la désignation
<b>Formation pédagogique</b>	Formations internes aux techniques pédagogiques ou formations externes spécialisées selon les besoins
<b>Documentation requise</b>	Description de la mission, durée, objectifs, responsabilités et justificatifs de compétences
<b>Rémunération</b>	Clarification nécessaire si mission supplémentaire — accord écrit si modification substantielle des conditions
<b>Mise à niveau</b>	Actualisation régulière des compétences du formateur

## Pratiques et recommandations

Pour la sélection des formateurs internes, l'employeur doit rechercher une **expertise reconnue** dans le domaine concerné, une capacité réelle à communiquer et transmettre des savoirs, ainsi qu'une aptitude à s'adapter aux besoins des apprenants. La motivation et la disponibilité pour la mission sont également des critères déterminants.

L'organisation de **sessions de formation pédagogique** (techniques d'animation de groupe, méthodes d'évaluation des acquis, gestion des situations difficiles) permet d'accroître la qualité des formations dispensées et de réduire le risque de responsabilité pour l'employeur.

Les domaines nécessitant une vigilance particulière sont les formations obligatoires (sécurité, santé, hygiène), pour lesquels il convient de vérifier les exigences légales spécifiques, de conserver les justificatifs de qualification et de documenter la traçabilité des actions de formation. La préparation aux contrôles de l'**ITM** implique d'évaluer les compétences acquises par les apprenants et de documenter les formations dispensées.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.312-3</a> et <a href="#">L.312-8</a>	Dispositions sur la sécurité et santé au travail — formation par des « personnes compétentes »
Art. <a href="#">L.542-3</a>	Label de qualité incluant les qualifications professionnelles des formateurs
Art. <a href="#">L.542-8</a>	Autorisation pour l'activité de formation (formateurs externes uniquement)
RGD du 9 juin 2006	Qualifications pour salariés désignés en sécurité
RGD du 4 novembre 1994	Sécurité lors de l'utilisation d'équipements de travail

Bien qu'aucun diplôme ne soit généralement requis, l'absence de **qualification formelle** n'exonère pas l'employeur de sa **responsabilité** en cas de formation inadaptée ou insuffisante, notamment en matière de sécurité. Il est donc prudent de **documenter** les compétences et l'expérience des formateurs internes, et de prévoir des formations pédagogiques adaptées pour garantir la qualité des formations dispensées.

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.