

Comment structurer des parcours de formation par métier en entreprise ?

Réponse courte

Pour structurer des **parcours de formation par métier** en entreprise au Luxembourg, l'employeur doit organiser l'offre selon des itinéraires pédagogiques cohérents alignés sur les compétences requises pour chaque famille de métiers, tout en respectant l'**égalité d'accès à la formation** pour tous les salariés, en évitant toute discrimination et en garantissant la compatibilité des parcours avec les besoins de l'entreprise et les aspirations professionnelles des salariés.

L'employeur doit **informer les salariés** sur les modalités d'accès aux parcours métiers, **consulter la délégation du personnel** lors de l'élaboration du **plan de formation** selon l'article L.414-3, point 11 du Code du travail, et formaliser les modalités de suivi et d'évaluation. L'inscription à un parcours ne peut être imposée sans consultation préalable du salarié, sauf obligation légale ou conventionnelle spécifique.

Définition

Le regroupement des formations autour de **parcours métiers** consiste à structurer l'offre de **formation interne** selon des itinéraires pédagogiques cohérents, alignés sur les compétences requises pour des fonctions ou familles de métiers spécifiques au sein de l'entreprise. Cette approche vise à favoriser la **montée en compétences** progressive et adaptée aux besoins opérationnels, tout en assurant la conformité avec les obligations légales en matière de **formation professionnelle continue**.

Cette organisation permet de créer des **parcours de développement** structurés qui accompagnent l'évolution professionnelle des salariés tout en répondant aux enjeux stratégiques de l'entreprise.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'employeur dispose d'une **liberté d'organisation** de la formation, sous réserve du respect des droits individuels et collectifs des salariés. Le regroupement des formations en **parcours métiers** est possible à condition de garantir l'**égalité d'accès** à la formation pour l'ensemble des salariés, conformément au **principe de non-discrimination** établi par l'article L.241-1 du Code du travail.

L'employeur doit veiller à ce que la structuration des parcours ne constitue pas une **discrimination directe ou indirecte** fondée sur le poste, l'ancienneté, le sexe, l'âge ou tout autre critère prohibé par la loi. La **délégation du personnel** doit obligatoirement être consultée sur les **plans de formation professionnelle continue** selon l'article L.414-3, point 11 du Code du travail.

Les parcours métiers doivent être compatibles avec les besoins de l'entreprise et les aspirations professionnelles des salariés, notamment dans le cadre de l'**entretien professionnel** et des dispositifs d'évolution de carrière.

Modalités pratiques

La mise en place de parcours métiers nécessite une préparation structurée couvrant l'identification des compétences jusqu'à la traçabilité des acquis.

Étape / Exigence	Description
Identification des compétences clés	Analyse des postes et des référentiels métiers internes ; cartographie des besoins de formation
Structure pédagogique	Regroupement en modules successifs avec prérequis et validations intermédiaires
Information des salariés	Obligation d'informer sur l'existence et les modalités d'accès aux parcours métiers
Inscription au parcours	Ne peut être imposée sans consultation préalable du salarié, sauf obligation légale ou conventionnelle
Suivi et évaluation des acquis	Modalités formalisées et intégrées dans la politique RH
Cofinancement INFPC	Respect des critères d'éligibilité et de traçabilité requis

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer la **délégation du personnel** à la définition des parcours métiers, notamment dans le cadre de la consultation obligatoire sur la **formation professionnelle continue** prévue à l'article L.414-3, point 11 du Code du travail. L'entreprise doit veiller à la **transparence des critères d'accès** et à la traçabilité des actions de formation réalisées dans le cadre des parcours métiers.

L'intégration de ces parcours dans le **plan de formation annuel** facilite leur pilotage et leur évaluation. Il est conseillé de prévoir des dispositifs de **validation des acquis de l'expérience (VAE)** ou de reconnaissance interne des compétences acquises au fil du parcours. L'articulation des parcours métiers avec les **entretiens professionnels** permet d'assurer leur adéquation avec les projets d'évolution des salariés.

La documentation des parcours doit inclure les **objectifs pédagogiques**, les modalités d'évaluation, les **prérequis** et les **débouchés professionnels** pour garantir la transparence et l'efficacité du dispositif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-3 , point 11 du Code du travail	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur les plans de formation professionnelle continue
Art. L.241-1 et suivants du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination dans l'accès à la formation
Art. L.542-7 à L.542-17 du Code du travail	Cadre légal de la formation professionnelle continue, définitions et obligations
Art. L.542-9 à L.542-13 du Code du travail	Modalités de cofinancement INFPC et exigences de traçabilité et de documentation

Veillez à documenter précisément les **critères d'accès** et les modalités de suivi des parcours métiers afin de prévenir tout risque de contestation pour discrimination ou inégalité de traitement. La consultation obligatoire de la **délégation du personnel** sur le plan de formation doit être respectée selon l'article [L.414-3](#), point 11.

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.