

Qu'est-ce que le passeport de compétences au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **passeport de compétences** au Luxembourg est un document officiel individuel qui recense de manière structurée toutes les **compétences professionnelles**, techniques et transversales acquises par une personne active sur le marché du travail luxembourgeois. Il valorise les acquis issus de l'expérience professionnelle, de la formation et des activités extraprofessionnelles, et favorise la **mobilité** ainsi que la sécurisation des parcours professionnels.

Ce passeport, reconnu par les autorités nationales comme l'**ADEM**, est accessible à toute personne active (salariée, indépendante ou en recherche d'emploi) sur une base volontaire. Il est créé principalement via une plateforme numérique dédiée et peut être mis à jour à tout moment, sous réserve du **consentement explicite** du titulaire pour toute utilisation ou partage des données.

Définition

Le **passeport de compétences** est un document individuel permettant de recenser, de façon structurée, l'ensemble des compétences professionnelles, techniques et transversales acquises par une personne active sur le marché du travail luxembourgeois. Il vise à valoriser les **acquis de l'expérience** professionnelle, de la formation initiale ou continue, ainsi que des activités extraprofessionnelles. Ce dispositif favorise la **sécurisation des parcours professionnels** et la mobilité sur le marché du travail. L'**ADEM** propose des outils numériques pour soutenir cette démarche, sans que le passeport de compétences constitue un dispositif légalement défini et formellement institué par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment est créé et mis à jour le passeport de compétences ?

Le passeport de compétences est créé via une plateforme numérique dédiée de l'ADEM ou par des organismes de formation agréés, à partir d'une auto-évaluation complétée par des validations externes comme des certificats et attestations. Il peut être mis à jour à tout moment après une formation, une évolution de poste ou une expérience significative. L'accès est strictement personnel, sauf consentement écrit exprès du titulaire pour partage avec des tiers.

Comment intégrer le passeport de compétences dans la gestion RH ?

Il est recommandé d'intégrer le passeport de compétences dans les processus de gestion des talents, d'évaluation annuelle et de planification de la formation pour faciliter l'identification des besoins et la mobilité interne. L'employeur doit garantir la confidentialité des données et informer les salariés de leurs droits relatifs à la gestion de leur passeport. Le consentement écrit du salarié est obligatoire avant toute consultation ou transmission à des tiers.

Le passeport de compétences est-il obligatoire pour les employeurs luxembourgeois ?

Non, le passeport de compétences n'est pas obligatoire pour l'employeur. Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois ne l'impose, mais il est recommandé dans le cadre d'une gestion RH active. Il peut toutefois être rendu obligatoire par une convention collective ou un accord d'entreprise spécifique.

Qu'est-ce que le passeport de compétences au Luxembourg ?

Le passeport de compétences est un document individuel officiel qui recense de manière structurée toutes les compétences professionnelles, techniques et transversales acquises par une personne active au Luxembourg. Il valorise les acquis issus de l'expérience professionnelle, des formations et des activités extraprofessionnelles, et favorise la mobilité ainsi que la sécurisation des parcours professionnels. Il est accessible à toute personne active sur une base volontaire et peut être créé via une plateforme numérique dédiée de l'ADEM.

Quelles données personnelles sont protégées dans le passeport de compétences ?

Toutes les informations contenues dans le passeport de compétences sont protégées par la loi du 1er août 2018 sur la protection des données et le RGPD. L'accès au passeport est strictement personnel et ne peut être partagé qu'avec le consentement exprès écrit du titulaire. L'employeur doit assurer la traçabilité des accès et des modifications, et informer le salarié de ses droits d'accès, de rectification et d'opposition.

Qui peut créer un passeport de compétences au Luxembourg ?

Toute personne active au Luxembourg peut créer un passeport de compétences : salariée, indépendante ou en recherche d'emploi. La démarche est volontaire et peut être initiée par le salarié, l'employeur ou un organisme d'accompagnement agréé. L'ADEM propose des outils numériques pour soutenir cette démarche.

Conditions d'exercice

L'établissement du passeport de compétences est soumis à plusieurs conditions définies par le cadre légal luxembourgeois.

Condition	Détail
Bénéficiaires	Toute personne active au Luxembourg : salariée, indépendante ou en recherche d'emploi
Initiative	Peut provenir du salarié, de l'employeur ou d'un organisme d'accompagnement agréé
Caractère volontaire	Démarche volontaire nécessitant le consentement explicite du titulaire
Obligation légale	Non obligatoire pour l'employeur, mais recommandé dans le cadre de la gestion RH
Égalité de traitement	Non-discrimination garantie à chaque étape du processus

Modalités pratiques

La création et la gestion du passeport de compétences suivent un processus défini par les organismes compétents luxembourgeois.

Modalité	Détail
Création	Via plateforme numérique dédiée de l' <u>ADEM</u> ou organismes de formation agréés
Recensement	Auto-évaluation complétée par des validations externes (certificats, attestations, entretiens)
Documentation	Toutes les informations doivent être documentées et vérifiables
Mise à jour	Possible à tout moment après formation, évolution de poste ou expérience significative
Accès	Strictement personnel, sauf consentement exprès écrit du titulaire pour partage avec des tiers

Pratiques et recommandations

Intégrer le passeport de compétences dans les processus de gestion des talents, d'évaluation annuelle et de planification de la formation pour faciliter l'identification des besoins et la mobilité interne.

Garantir la confidentialité des données et informer les salariés de leurs droits relatifs à la gestion de leur passeport, notamment lors de restructurations ou de démarches de VAE.

Assurer la traçabilité des accès et des modifications du passeport et proposer un accompagnement personnalisé pour son élaboration et sa mise à jour dans le respect des exigences légales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 18 décembre 2015, art. 1, 2, 3 et 7	Formation professionnelle continue : reconnaissance et valorisation des compétences
Art. <u>L.622-1</u> et suivants du Code du travail	Placement et service de l' <u>ADEM</u> pour les demandeurs d'emploi
Art. <u>L.542-1</u> et suivants du Code du travail	Formation professionnelle continue : cadre général, droits et obligations
Art. <u>L.541-1</u> et suivants du Code du travail	Mesures pour l'emploi (remboursement cotisations pour chômeurs de 45 ans et plus)
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Art. <u>L.261-1</u> et suivants du Code du travail	Traitement des données personnelles et surveillance dans le cadre de la relation de travail

Obtenez systématiquement le consentement écrit du salarié avant toute consultation, transmission ou traitement de son passeport de compétences par des tiers. Respectez la traçabilité des accès et informez le salarié de ses droits d'accès, de rectification et d'opposition conformément à la législation sur la protection des données.

Voir aussi

- [Le passeport de compétences est-il obligatoire ?](#)
- [Lien entre formation et GPEC](#)
- [Plan de développement individuel](#)
- [Place de la formation dans le développement de l'employabilité](#)

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.