

# Les entretiens de carrière doivent-ils évoquer la formation ?

## Réponse courte

Oui, les **entretiens de carrière** doivent explicitement évoquer la formation. Il s'agit d'une étape essentielle pour identifier les **besoins en développement professionnel**, tant du point de vue de l'employeur que du salarié, et pour répondre à l'obligation légale de **maintien de l'employabilité**.

L'entretien doit déboucher sur un **plan d'action** incluant, si nécessaire, des actions de formation, et un compte rendu écrit mentionnant les besoins de formation identifiés est fortement recommandé. Omettre la thématique de la formation lors de l'entretien peut constituer un manquement aux obligations de l'employeur et exposer à un risque de contentieux.

## Définition

L'**entretien de carrière**, aussi appelé entretien professionnel, est une rencontre périodique entre le salarié et l'employeur visant à faire le point sur le **parcours professionnel**, les compétences acquises, les perspectives d'évolution et les besoins en développement professionnel. Au Luxembourg, cet entretien s'inscrit dans la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, ainsi que dans la politique de formation continue de l'entreprise.

Il s'agit d'un outil de dialogue permettant d'identifier les attentes du salarié et les besoins de l'entreprise, notamment en matière de formation et d'adaptation aux évolutions du poste de travail.

## Questions fréquentes

### Comment garantir l'égalité de traitement lors des entretiens de carrière sur la formation ?

L'employeur doit s'assurer que l'accès à la formation est garanti à tous les salariés dans des conditions équitables, sans discrimination liée à l'âge, au sexe, à la durée du travail ou à d'autres critères prohibés. Les entretiens de carrière doivent être conduits par une personne formée et les échanges doivent rester confidentiels. Toute décision relative à la formation doit pouvoir être justifiée en cas de contrôle.

### Faut-il rédiger un compte rendu après un entretien de carrière ?

Un compte rendu écrit mentionnant les besoins de formation identifiés et les engagements pris est fortement recommandé après chaque entretien de carrière. Ce document doit être signé par les deux parties et constitue une preuve du respect des obligations légales en cas de contrôle ou de litige. La traçabilité des entretiens et des actions de formation engagées est essentielle pour démontrer la conformité.

### Les entretiens de carrière doivent-ils obligatoirement aborder la formation professionnelle ?

Oui, les entretiens de carrière doivent explicitement évoquer la formation, car cela constitue une étape essentielle pour identifier les besoins en développement professionnel et répondre à l'obligation légale de maintien de l'employabilité. Omettre ce sujet peut constituer un manquement aux obligations de l'employeur et exposer à un risque de contentieux. L'entretien doit déboucher sur un plan d'action incluant, si nécessaire, des actions de formation.

### Quelles entreprises ont une obligation légale de consulter le comité mixte sur la formation ?

Les entreprises de 150 salariés et plus ont l'obligation de consulter annuellement le comité mixte sur la politique de formation professionnelle continue. Pour les entreprises de taille inférieure, l'obligation de conduire des entretiens de carrière formels n'est pas imposée par la loi, sauf disposition conventionnelle ou sectorielle spécifique. Toutefois, toutes les entreprises restent soumises à l'obligation générale d'adaptation des salariés à leur poste.

### Quelles informations l'employeur doit-il partager avec le salarié lors d'un entretien de carrière sur la formation ?

L'employeur doit informer le salarié sur les dispositifs de formation existants, notamment le congé individuel de formation, le plan de formation interne et les possibilités de VAE. Les besoins de formation identifiés doivent être formalisés dans un document signé par les deux parties. L'entretien doit également aborder les compétences actuelles, les souhaits d'évolution et les lacunes à combler.

### Quels risques encourt un employeur qui n'aborde pas la formation lors d'un entretien de carrière ?

L'omission de la thématique de la formation lors d'un entretien de carrière peut constituer un manquement à l'obligation de maintien de l'employabilité. Cela expose l'employeur à un risque de contentieux, notamment en cas de litige relatif à l'évolution professionnelle ou à l'inaptitude du salarié. La documentation systématique des besoins de formation identifiés est donc indispensable pour prévenir ce risque.

## Conditions d'exercice

Les conditions d'obligation et de mise en œuvre de l'entretien de carrière sont définies par le Code du travail luxembourgeois.

Condition	Détail
<b>Obligation générale</b>	Obligation d'adaptation des salariés au poste et de maintien de l'employabilité impliquant une évaluation régulière des besoins
<b>Entreprises ? 150 salariés</b>	Consultation annuelle obligatoire du comité mixte sur la politique de formation professionnelle continue
<b>Caractère obligatoire</b>	Non imposé à toutes les entreprises sauf disposition conventionnelle ou sectorielle spécifique
<b>Égalité de traitement</b>	Doit être respectée lors de la conduite des entretiens en matière d'accès à la formation

## Modalités pratiques

L'entretien de carrière doit être conduit selon des modalités précises pour satisfaire aux obligations légales luxembourgeoises.

Modalité	Détail
<b>Contenu</b>	Compétences actuelles, souhaits d'évolution, lacunes à combler ; formation explicitement évoquée
<b>Plan d'action</b>	Débouche sur un plan incluant actions de formation, validations d'acquis ou mobilités internes
<b>Compte rendu</b>	Écrit, mentionnant besoins de formation et engagements pris, fortement recommandé
<b>Confidentialité</b>	Échanges confidentiels, entretien conduit par une personne formée

## Pratiques et recommandations

**Intégrer** systématiquement un volet formation dans chaque entretien de carrière, quelle que soit la taille de l'entreprise, afin de répondre à l'obligation légale de maintien de l'employabilité.

**Inform**er le salarié sur les dispositifs de formation existants : congé individuel de formation, plan de formation interne, possibilités de VAE, en formalisant les besoins dans un document signé par les deux parties.

**Assurer** la traçabilité des entretiens et des actions de formation engagées pour démontrer le respect des obligations légales en cas de contrôle ou de litige.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.312-8</a> du Code du travail	Obligation de formation en matière de sécurité et de santé au travail
Art. <a href="#">L.414-3</a> du Code du travail	Consultation annuelle obligatoire du comité mixte dans les entreprises de 150 salariés et plus
Art. <a href="#">L.414-1</a> à <a href="#">L.414-10</a> du Code du travail	Délégation du personnel : information, consultation et rôle en matière de formation professionnelle (art. <a href="#">L.414-3</a> , §5)
Loi du 19 décembre 2008	Réforme de la formation professionnelle continue
Art. <a href="#">L.251-1</a> du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Conventions collectives	Peuvent prévoir des obligations supplémentaires en matière d'entretien de carrière et de formation

L'omission de la thématique de la formation lors de l'entretien de carrière peut constituer un manquement à l'obligation de maintien de l'employabilité, exposant l'employeur à un risque de contentieux en cas de litige relatif à l'évolution professionnelle ou à l'inaptitude du salarié. Il est donc essentiel de documenter systématiquement les besoins de formation identifiés et les actions envisagées.

## Voir aussi

- [Objectifs de l'entretien professionnel au Luxembourg](#)
- [Fréquence minimale des entretiens professionnels](#)
- [Rôle actif du manager dans le suivi des formations](#)
- [Intégrer les attentes du salarié dans le plan de formation](#)

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.