

Un salarié peut-il faire valider une formation non agréée ?

Réponse courte

Un salarié peut faire valider une formation non agréée uniquement par son employeur, à la discrétion de ce dernier. Cette **validation interne** peut être prise en compte dans l'évolution professionnelle, l'évaluation annuelle ou l'attribution de nouvelles responsabilités, à condition que le processus soit transparent et traçable.

Cependant, cette reconnaissance n'a aucune valeur officielle vis-à-vis des autorités publiques. Elle ne permet pas d'accéder au **cofinancement étatique**, ni de bénéficier du **congé individuel de formation**. Pour une validation officielle, la formation doit être agréée ou le salarié doit recourir à la **validation des acquis de l'expérience** (VAE).

Définition

Au Luxembourg, une **formation non agréée** désigne toute action de formation professionnelle continue qui n'a pas reçu l'agrément du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, conformément à la loi modifiée du 19 décembre 2008 sur la formation professionnelle continue. L'agrément conditionne l'accès à certains avantages, tels que le cofinancement public et la reconnaissance officielle de la formation dans le cadre du développement professionnel du salarié.

La distinction entre **formation agréée** et **non agréée** a des conséquences directes sur la reconnaissance des acquis, l'accès aux dispositifs de soutien public et la valorisation de la formation dans le parcours professionnel du salarié.

Questions fréquentes

Comment un salarié peut-il obtenir une validation officielle d'une formation non agréée ?

Pour obtenir une validation officielle, le salarié doit s'assurer que la formation est dispensée par un organisme agréé ou solliciter la reconnaissance de l'expérience acquise par la validation des acquis de l'expérience (VAE), selon les procédures prévues par la loi. Il est recommandé de vérifier avant toute inscription si la formation figure sur la liste des formations agréées publiée par le ministère compétent. En cas de doute, une demande d'information peut être adressée à l'organisme de formation ou au service RH.

Faut-il privilégier les formations agréées pour les formations stratégiques de l'entreprise ?

Oui, pour les formations stratégiques ou en lien direct avec l'activité professionnelle, il est conseillé de privilégier les organismes agréés afin de garantir la pleine reconnaissance des acquis et l'accès aux dispositifs de soutien public comme le cofinancement ou le congé individuel de formation. Le recours à des formations agréées facilite également la valorisation des compétences acquises dans le parcours professionnel du salarié. Les employeurs doivent systématiquement vérifier l'éligibilité des formations avant de les intégrer dans leur plan de formation.

L'employeur peut-il reconnaître une formation non agréée pour l'évolution professionnelle d'un salarié ?

Oui, l'employeur peut librement reconnaître en interne la pertinence d'une formation non agréée et en tenir compte dans l'évolution professionnelle, la classification ou l'attribution de nouvelles responsabilités du salarié. Cette reconnaissance doit être formalisée par écrit pour assurer la traçabilité et éviter tout litige ultérieur. L'égalité de traitement entre salariés doit être garantie dans le processus de reconnaissance interne, conformément à l'article L. 251-1 du Code du travail.

Quelle est la différence entre une formation agréée et une formation non agréée au Luxembourg ?

Une formation agréée a reçu l'agrément du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, conformément à la loi modifiée du 19 décembre 2008, ce qui ouvre droit au cofinancement public et à la reconnaissance officielle dans le parcours professionnel. Une formation non agréée ne bénéficie d'aucun de ces avantages et sa reconnaissance reste à la seule appréciation de l'employeur. Cette distinction a des conséquences directes sur l'accès aux dispositifs de soutien public et la valorisation de la formation.

Un salarié peut-il faire valider une formation non agréée au Luxembourg ?

Un salarié peut faire valider une formation non agréée uniquement par son employeur, à la discrétion de ce dernier. Cette validation interne peut être prise en compte dans l'évolution professionnelle ou l'évaluation annuelle, à condition que le processus soit transparent et traçable. Cependant, cette reconnaissance n'a aucune valeur officielle vis-à-vis des autorités publiques et ne permet pas d'accéder au cofinancement étatique ni au congé individuel de formation.

Conditions d'exercice

Un salarié peut suivre une formation non agréée à titre personnel ou dans le cadre de son emploi. Les conditions encadrant sa validation sont les suivantes :

Condition	Détail
Accord préalable de l'employeur	Requis pour toute absence sur le temps de travail (principe général du contrat de travail)
Validation officielle	Non automatique ; seules les formations agréées ouvrent droit aux dispositifs légaux
Exceptions conventionnelles	Des conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dérogations
Égalité de traitement	Doit être respectée lors de la reconnaissance interne des formations (article L.251-1)

Modalités pratiques

La validation d'une formation non agréée obéit aux règles suivantes selon qu'elle est interne ou officielle.

Label	Détail
Reconnaissance interne	Relève de la seule appréciation de l'employeur, qui peut en tenir compte dans l'évolution professionnelle, l'évaluation annuelle ou l'attribution de responsabilités
Exigences de traçabilité	La reconnaissance interne doit être transparente et traçable dans le processus décisionnel
Absence de valeur officielle	Cette reconnaissance n'a aucune valeur vis-à-vis des autorités publiques ; elle n'ouvre pas droit au cofinancement étatique ni au congé individuel de formation
Voie de validation officielle	Pour une validation officielle, le salarié doit recourir à un organisme agréé ou à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux salariés de **vérifier avant toute inscription** si la formation figure sur la liste des formations agréées publiée par le ministère compétent. En cas de doute, une demande d'information peut être adressée à l'organisme de formation ou au service RH de l'entreprise.

Les employeurs sont invités à **formaliser par écrit** toute reconnaissance interne d'une formation non agréée afin d'assurer la traçabilité et d'éviter tout litige ultérieur. Pour les formations stratégiques ou en lien direct avec l'activité professionnelle, il est conseillé de **privilégier les organismes agréés** afin de garantir la pleine reconnaissance des acquis et l'accès aux dispositifs de soutien public.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue, agrément, reconnaissance, cofinancement (articles 2, 5 et 6)
Articles <u>L.542-1</u> et suivants du Code du travail	Congé individuel de formation et conditions d'accès
Articles <u>L.542-1</u> à <u>L.542-8</u> du Code du travail	Congé individuel de formation
Article <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue, agrément et cofinancement

Un salarié souhaitant faire reconnaître une formation non agréée doit anticiper l'absence de valeur officielle de celle-ci et privilégier, pour toute démarche administrative ou évolution de carrière, les formations agréées par le ministère compétent. La traçabilité des décisions de reconnaissance interne et le respect de l'égalité de traitement sont essentiels pour prévenir tout risque de contestation.

Voir aussi

- [Un salarié peut-il demander une VAE ?](#)
- [Démarches pour obtenir une VAE au Luxembourg](#)
- [Bilan de compétences au Luxembourg](#)
- [Conditions pour bénéficier du congé individuel 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.