Quelle est la place de la formation dans la politique RSE d'une entreprise ?

Réponse courte

La formation occupe une place centrale dans la politique **RSE** d'une entreprise au Luxembourg. Elle permet de développer les **compétences**, de favoriser l'**employabilité**, l'égalité des chances et l'inclusion sociale, tout en contribuant à la prévention des risques professionnels et à l'adaptation aux évolutions économiques et technologiques. La formation s'inscrit ainsi dans une démarche globale de durabilité, de diversité et de responsabilité sociale.

Sur le plan légal, la formation est encadrée par des obligations précises : adaptation des salariés à leur poste, information annuelle sur les droits à la formation, tenue d'un relevé individuel, remise d'attestations, **égalité d'accès** et consultation de la délégation du personnel. Elle doit être intégrée dans la stratégie RSE dès la phase de diagnostic, documentée à chaque étape, et considérée comme du **temps de travail effectif** lorsqu'elle est obligatoire.

En résumé, la formation est un **levier structurant** de la RSE, à la fois outil de conformité légale et vecteur d'engagement social, environnemental et éthique, dont la bonne gestion conditionne la crédibilité et la performance de la politique RSE de l'entreprise.

Définition

La **Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)** désigne l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales, environnementales et éthiques dans leurs activités et dans leurs relations avec les parties prenantes. Au Luxembourg, la **formation professionnelle** constitue un levier central de cette politique, car elle favorise le développement des compétences, l'**employabilité**, l'égalité des chances et l'inclusion sociale.

La formation contribue également à la prévention des risques professionnels, à la sécurité au travail, et à l'adaptation des effectifs aux évolutions économiques et technologiques. Elle s'inscrit ainsi dans une démarche globale de durabilité, de diversité et de responsabilité sociale.

Questions fréquentes

Comment financer les actions de formation dans le cadre de la RSE ?

Les coûts de formation sont à la charge de l'employeur, avec possibilité de cofinancements via l'INFPC dans le cadre du règlement grand-ducal du 31 juillet 2000, selon des critères d'éligibilité précis. Les cofinancements publics nécessitent la présentation de pièces justificatives attestant de la réalité et du contenu des formations. Il est recommandé de vérifier régulièrement les conditions d'éligibilité et de constituer un dossier rigoureux pour chaque demande.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle est la place de la formation dans la politique RSE d'une entreprise au Luxembourg ?

La formation occupe une place centrale dans la politique RSE d'une entreprise au Luxembourg car elle favorise le développement des compétences, l'employabilité, l'égalité des chances et l'inclusion sociale, tout en contribuant à la prévention des risques professionnels. Sur le plan légal, la formation est encadrée par des obligations précises : adaptation au poste, information annuelle sur les droits, tenue d'un relevé individuel et consultation de la délégation du personnel. Elle doit être intégrée dans la stratégie RSE dès la phase de diagnostic et considérée comme du temps de travail effectif lorsqu'elle est obligatoire.

Quelles sont les obligations légales liées à la formation dans une démarche RSE ?

L'employeur doit garantir l'adaptation des salariés à leur poste et maintenir leur capacité à occuper un emploi, conformément aux articles L.542-7 et suivants du Code du travail. Il est également tenu de consulter la délégation du personnel sur les grandes orientations de la formation (article L.414-3), de garantir l'égalité d'accès sans discrimination (articles L.251-1 et suivants) et de considérer la formation obligatoire comme du temps de travail effectif (article L.211-1). Chaque salarié doit recevoir une attestation ou un certificat à l'issue de la formation.

Quelles thématiques prioritaires intégrer dans le plan de formation RSE ?

Les priorités d'un plan de formation RSE incluent la diversité et l'égalité professionnelle, la transition écologique, la prévention des risques psychosociaux, l'éthique des affaires et les compétences clés pour l'avenir. Des actions ciblées pour les publics sous-représentés ou vulnérables doivent être prévues. Il est recommandé d'associer les représentants du personnel à l'élaboration du plan pour garantir sa légitimité et son efficacité.

Quels risques l'employeur encourt-il en l'absence de traçabilité des formations dans la démarche RSE ?

L'absence d'information écrite, de traçabilité ou de consultation peut constituer un manquement grave en cas de contrôle de l'ITM ou de litige. La loi du 23 juillet 2016 sur la publication d'informations non financières impose aux entreprises concernées de rendre compte de leurs pratiques sociales, y compris en matière de formation. Il est impératif de documenter chaque étape, de respecter les délais et obligations légales, et de remettre systématiquement une preuve de participation au salarié.

Conditions d’exercice

Les obligations légales encadrant la formation dans le cadre de la RSE sont les suivantes.

Obligation	Référence
Garantir l'adaptation des salariés à leur poste et maintenir leur capacité à occuper un emploi	Articles L.542-7 et suivants du Code du travail
Consulter la délégation du personnel sur les grandes orientations de la formation professionnelle	Article L.414-3 du Code du travail
Garantir l'égalité d'accès à la formation et interdire toute discrimination directe ou indirecte	Articles L.251-1 et suivants du Code du travail
Considérer la formation obligatoire comme du temps de travail effectif	Article L.211-1 du Code du travail

Modalités pratiques

L'intégration de la formation dans la politique RSE repose sur un ensemble de dispositifs et d'obligations pratiques.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Aspect	Détail
Plan de formation RSE	Élaborer un plan intégrant des priorités telles que la diversité et l'égalité professionnelle, la transition écologique, la prévention des risques psychosociaux, l'éthique des affaires et les compétences clés pour l'avenir
Dispositifs mobilisables	Formation continue, apprentissage, validation des acquis de l'expérience (VAE), reconversion professionnelle
Traçabilité complète	Assurer le suivi des formations (attestations, feuilles de présence, suivi individuel) et respecter les obligations d'information écrite
Temps de formation	Considérer comme du temps de travail effectif tout temps passé en formation obligatoire
Attestation de formation	Remettre un certificat ou une attestation de formation à chaque salarié concerné
Cofinancements publics	Coûts à la charge de l'employeur, avec possibilité de cofinancements via l'INFPC (règlement grand-ducal du 31 juillet 2000), selon critères d'éligibilité

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**intégrer** les objectifs de formation dans la stratégie RSE dès la phase de diagnostic et d'**associer** les représentants du personnel à l'élaboration du plan de formation.

Prévoir des actions ciblées pour les publics sous-représentés ou vulnérables et **documenter** chaque action de formation (contenu, durée, bénéficiaires, preuves de réalisation). S'assurer de la **remise** d'une attestation écrite à chaque salarié à l'issue de la formation.

Vérifier que le temps de formation est inclus dans le temps de travail effectif, sauf accord contraire écrit, et **contrôler** le respect des obligations légales pour éviter toute sanction ou litige en cas de contrôle par l'ITM.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-8 du Code du travail	Obligation de formation à la sécurité et à la santé au travail
Art. L.414-3 du Code du travail	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur la politique de formation
Art. L.251-1 et suivants du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Art. L.211-1 du Code du travail	Temps de travail effectif
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement en matière d'emploi
Loi du 23 juillet 2016	Publication d'informations non financières (RSE)
Règlement grand-ducal du 31 juillet 2000	Aide à la formation professionnelle continue

Une politique de formation conforme à la législation luxembourgeoise est un pilier central de la RSE. L'absence d'information écrite, de traçabilité ou de consultation peut constituer un manquement grave en cas de contrôle de l'ITM ou de litige. Documentez chaque étape, respectez les délais et obligations, et veillez à remettre systématiquement une preuve de participation au salarié.

Voir aussi

- Qu'est-ce qu'un plan de formation d'entreprise ?
- Un audit qualité peut-il porter sur la politique de formation ?
- Obligations légales de formation de l'employeur
- Lien entre formation et GPEC

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.