

Une formation peut-elle faire l'objet d'un contrôle d'acquisition des compétences ?

Réponse courte

Oui, une formation peut faire l'objet d'un **contrôle d'acquisition des compétences** au Luxembourg, à condition de respecter les droits fondamentaux du salarié, notamment l'**information préalable**, l'égalité de traitement et la non-discrimination. Ce contrôle doit être prévu dans le programme ou la convention de formation, et le salarié doit être informé à l'avance des modalités, finalités et conséquences du contrôle.

Le contrôle peut prendre différentes formes (tests, mises en situation, entretiens) et doit porter uniquement sur les **compétences visées**. Les résultats doivent être communiqués au salarié et utilisés uniquement dans le cadre défini à l'avance, en respectant la **confidentialité** et la loyauté. Toute utilisation à d'autres fins (promotion, mobilité, sanction) doit être expressément prévue et portée à la connaissance du salarié avant la formation.

Définition

Le **contrôle d'acquisition des compétences** désigne l'évaluation, par l'employeur ou un organisme mandaté, des connaissances, aptitudes ou savoir-faire acquis par un salarié à l'issue d'une action de formation professionnelle. Cette démarche vise à vérifier l'atteinte des **objectifs pédagogiques** fixés préalablement et à s'assurer de l'**opérationnalité des compétences** nouvellement acquises dans le contexte professionnel du salarié.

Le contrôle s'inscrit dans une logique d'amélioration continue des compétences et de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels. Il permet également de garantir l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les compétences détenues par les salariés.

Questions fréquentes

Comment protéger la confidentialité des résultats d'une évaluation post-formation ?

Les résultats doivent être utilisés uniquement aux fins définies à l'avance et dans le respect de la loyauté et de la confidentialité, conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018. L'employeur doit garantir la traçabilité des informations et l'encadrement humain du processus d'évaluation.

L'employeur peut-il évaluer les compétences acquises après une formation ?

Oui, une formation peut faire l'objet d'un contrôle d'acquisition des compétences, à condition que le salarié ait été informé préalablement des modalités, finalités et conséquences du contrôle. Ce contrôle doit être prévu dans le programme ou la convention de formation et respecter les droits fondamentaux du salarié.

La délégation du personnel doit-elle être consultée sur la mise en place d'évaluations post-formation ?

Oui, il est recommandé d'associer la délégation du personnel à la définition des modalités de contrôle, et cette consultation est obligatoire en cas de mise en place de nouveaux outils d'évaluation ou de traitement automatisé des données. La délégation doit être informée de toute évolution significative des pratiques d'évaluation.

Quelles formes peut prendre l'évaluation des acquis de formation ?

Le contrôle peut prendre la forme de tests écrits ou oraux, de mises en situation professionnelle, d'études de cas ou d'entretiens d'évaluation, réalisés en interne ou par un organisme externe. Les critères d'évaluation doivent être objectifs, transparents et directement liés aux contenus de la formation.

Sous quelles conditions un contrôle des compétences post-formation est-il licite ?

Le contrôle doit être prévu contractuellement, limité aux compétences visées par la formation, et les résultats communiqués au salarié. Le salarié doit être informé à l'avance et toute utilisation des résultats à d'autres fins que celles initialement définies, comme une promotion ou une sanction, doit être prévue expressément.

Conditions d'exercice

Les conditions de licéité du contrôle d'acquisition des compétences sont les suivantes.

Condition	Détail
Droits fondamentaux	Respect du droit à la vie privée, de l'égalité de traitement et de la non-discrimination (art. L.241-1 et L.251-1)
Prévision contractuelle	L'évaluation doit être prévue dans le programme ou la convention de formation
Information préalable	Le salarié doit être informé avant le début de la formation de l'existence, des modalités et des conséquences du contrôle (art. L.261-1 et s.)
Périmètre du contrôle	Porte uniquement sur les compétences effectivement visées par la formation
Proportionnalité	Le contrôle doit respecter le principe de proportionnalité
Traçabilité	L'employeur doit garantir la traçabilité des informations communiquées et l'encadrement humain du processus

Modalités pratiques

Les modalités d'organisation du contrôle d'acquisition des compétences sont les suivantes.

Modalité	Détail
Formes du contrôle	Tests écrits ou oraux, mises en situation professionnelle, études de cas, entretiens d'évaluation
Organisateur	L'employeur en interne ou un organisme externe agréé, après information du salarié
Communication des résultats	Obligatoire ; le salarié peut demander des explications sur l'évaluation
Mesures en cas d'échec	Accompagnement ou formation complémentaire possible (art. <u>L.312-1</u>)
Utilisation des résultats	Uniquement aux fins définies à l'avance, dans le respect de la loyauté et de la confidentialité

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser** le contrôle d'acquisition des compétences dans un document écrit, annexé au plan de formation ou à la convention individuelle de formation. Les critères d'évaluation doivent être objectifs, transparents et en lien direct avec les contenus de la formation.

L'employeur doit **veiller** à la confidentialité des résultats et à leur utilisation exclusive dans le cadre de la gestion des compétences. Toute utilisation des résultats à d'autres fins (promotion, mobilité, sanction) doit être prévue contractuellement et respecter le principe de loyauté.

Il est conseillé d'**associer** les représentants du personnel à la définition des modalités de contrôle, notamment dans les entreprises dotées d'une délégation du personnel (art. L.414-3). L'information et la consultation de la délégation du personnel sont obligatoires en cas de mise en place de nouveaux outils d'évaluation ou de traitement automatisé des données.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> et s. du Code du travail	Information préalable du salarié et conditions de la surveillance/évaluation dans le cadre des relations de travail
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination fondée sur le sexe
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel sur les questions de formation et d'évaluation
Loi modifiée du 22 juin 1999	Relative à la formation professionnelle continue
RGPD et loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles issues des évaluations

Veillez à informer explicitement les salariés, par écrit, des modalités, finalités et conséquences du contrôle d'acquisition des compétences avant le début de la formation. Assurez-vous également de la traçabilité de cette information et de l'encadrement humain du processus, en particulier en cas d'utilisation d'outils numériques ou d'IA.

Voir aussi

- [Critères pour évaluer l'efficacité d'une formation](#)
- [Intégrer un objectif de formation dans les objectifs annuels](#)
- [Méthodes d'évaluation de l'impact réel d'une formation](#)
- [Le modèle de Kirkpatrick dans l'évaluation des formations](#)

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.