

Les formateurs internes doivent-ils être qualifiés ?

Réponse courte

Aucune **qualification formelle** ou certification spécifique n'est légalement exigée pour les formateurs internes au Luxembourg. Cependant, l'employeur doit s'assurer que le formateur interne possède les **compétences techniques et pédagogiques** nécessaires, notamment pour les formations obligatoires en matière de sécurité, d'hygiène ou de santé, où une **expertise avérée** est requise.

La qualification du formateur interne relève donc de la **responsabilité de l'employeur**, qui doit pouvoir justifier la pertinence de son choix en cas de contrôle ou de litige. Il est recommandé de documenter les compétences, l'expérience et, le cas échéant, les formations suivies par le formateur interne, surtout si la formation est financée ou cofinancée par l'État.

Définition

Le **formateur interne** désigne tout salarié d'une entreprise chargé d'assurer des actions de formation professionnelle au bénéfice d'autres salariés de la même entité. Cette fonction peut être exercée à titre principal ou accessoire, dans le cadre de la formation continue, de l'intégration ou de la **transmission de compétences** spécifiques à l'entreprise. Le formateur interne n'est pas assimilé à un organisme de formation externe et n'est pas soumis aux mêmes obligations déclaratives.

Questions fréquentes

Comment désigner formellement un formateur interne dans l'entreprise ?

La désignation peut être formalisée par une note de service ou par une mention explicite dans la fiche de poste du salarié concerné. Il est conseillé de documenter les critères ayant conduit à ce choix, comme l'ancienneté, l'expertise technique et l'aptitude à la communication.

Comment documenter les qualifications d'un formateur interne ?

Il est recommandé de documenter les compétences, l'expérience professionnelle et les formations suivies par le formateur interne, par note de service ou mention dans la fiche de poste. Cette documentation facilite la justification auprès de l'ITM ou de l'Association d'assurance accident en cas de contrôle.

Est-il recommandé de former les formateurs internes à la pédagogie ?

Une formation à la pédagogie ou à l'animation de groupe, bien que non obligatoire, constitue un atout important pour garantir la qualité des actions de formation dispensées. L'évaluation régulière des compétences des formateurs internes et la mise à jour de leurs connaissances sont également conseillées.

Les formateurs internes doivent-ils détenir une certification ou qualification spécifique au Luxembourg ?

Aucune qualification formelle ou certification spécifique n'est légalement exigée pour les formateurs internes au Luxembourg. Cependant, l'employeur doit s'assurer que le formateur possède les compétences techniques et pédagogiques nécessaires pour dispenser la formation, et peut être tenu de le démontrer en cas de contrôle ou de litige.

Quelles exigences s'appliquent aux formateurs internes pour les formations obligatoires en sécurité ?

Pour les formations obligatoires en matière de sécurité, d'hygiène ou de santé, le formateur interne doit justifier d'une expérience ou d'une expertise avérée dans le domaine concerné. La responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas d'accident si le formateur manquait des compétences requises.

Conditions d'exercice

Les conditions applicables à la qualification du formateur interne sont les suivantes.

Condition	Détail
Obligation légale de qualification	Aucune disposition du Code du travail n'impose de qualification formelle ou de certification spécifique
Compétences requises	L'employeur doit s'assurer que le formateur possède les compétences techniques et pédagogiques nécessaires
Formations obligatoires	Pour les formations en sécurité, hygiène et santé, le formateur doit justifier d'une expérience ou expertise avérée
Responsabilité de l'employeur	Appréciation de la qualification relève de la responsabilité de l'employeur, sous réserve de pouvoir la démontrer

Modalités pratiques

Les modalités pratiques de désignation et de suivi du formateur interne sont les suivantes.

Modalité	Détail
Formalisation de la désignation	Par note de service ou mention dans la fiche de poste
Documentation des compétences	Compétences, expérience professionnelle et formations suivies à documenter
Traçabilité	Facilite la justification auprès de l' <u>ITM</u> ou de l'Association d'assurance accident (AAA) lors d'un contrôle
Formation cofinancée	Le formateur interne peut devoir justifier d'un niveau de qualification ou d'expérience adéquat
Conservation des justificatifs	À conserver et présenter à l'appui des demandes de subvention

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **sélectionner** les formateurs internes sur la base de critères objectifs, tels que l'ancienneté, l'expertise technique, l'aptitude à la communication et, le cas échéant, la détention de titres ou de certifications professionnelles. Une formation à la pédagogie ou à l'animation de groupe, bien que non obligatoire, constitue un atout pour garantir la qualité des actions de formation.

L'**évaluation** régulière des compétences des formateurs internes et la mise à jour de leurs connaissances sont conseillées, notamment dans les secteurs soumis à des évolutions réglementaires fréquentes. L'employeur doit **veiller** à ce que les formations dispensées par des formateurs internes répondent aux objectifs fixés et soient adaptées aux besoins des salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1 et s. du Code du travail	Formation professionnelle continue, cadre général
Art. L.312-8 du Code du travail	Formation en matière de sécurité et de santé au travail, exigence de compétence du formateur
Obligation de sécurité	L'employeur garantit la compétence des personnes chargées de dispenser les formations obligatoires
Responsabilité en cas d'accident	La responsabilité de l'employeur peut être engagée si le formateur interne manquait des compétences requises

Il est conseillé de conserver une documentation précise sur les compétences et l'expérience des formateurs internes, afin de pouvoir justifier leur aptitude en cas de contrôle ou de litige relatif à la qualité ou à la conformité des formations dispensées.

Voir aussi

- [Les formateurs internes peuvent-ils être rémunérés ?](#)
- [Un salarié peut-il refuser la fonction de formateur interne ?](#)
- [Tutorat, mentorat et coaching : quelles différences ?](#)
- [Qualification des compétences 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.