

Comment intégrer le mentorat dans une politique de développement des compétences ?

Réponse courte

Le **mentorat** peut être intégré dans une politique de développement des compétences, à condition de respecter certaines exigences. Il doit être formalisé par un **document écrit**, intégré au plan de formation de l'entreprise ou à une démarche de **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC), et faire l'objet d'une consultation de la délégation du personnel.

La désignation des mentors et mentorés doit se faire selon des critères objectifs et transparents, en respectant l'égalité de traitement et la non-discrimination. Le temps consacré au mentorat est reconnu comme **temps de travail effectif**, sous réserve de validation par l'employeur, et les actions de mentorat peuvent être éligibles à un **cofinancement public** sous certaines conditions.

Il est essentiel de garantir la confidentialité, la traçabilité et l'évaluation régulière du dispositif, ainsi que d'informer et consulter les représentants du personnel conformément au Code du travail luxembourgeois.

Définition

Le **mentorat**, dans le contexte professionnel luxembourgeois, désigne une relation formalisée entre un salarié expérimenté (le **mentor**) et un salarié moins expérimenté (le **mentoré**). Cette relation vise à favoriser le transfert de compétences, l'accompagnement professionnel et le développement des aptitudes au sein de l'entreprise.

Le mentorat se distingue du tutorat ou du coaching par son caractère volontaire, l'absence de lien hiérarchique direct et son inscription dans une démarche structurée de **développement des compétences**. Il s'agit d'un dispositif interne, encadré par des règles précises pour garantir l'égalité de traitement et la traçabilité des actions.

Questions fréquentes

Comment intégrer le mentorat dans la politique de développement des compétences d'une entreprise ?

Le mentorat doit être formalisé par un document écrit, intégré au plan de formation ou à la démarche GPEC de l'entreprise, et faire l'objet d'une consultation de la délégation du personnel. La désignation des mentors et mentorés doit respecter des critères objectifs et transparents, et le temps consacré au mentorat est reconnu comme temps de travail effectif sous réserve de validation par l'employeur.

Comment sélectionner les mentors dans le cadre d'un programme de mentorat professionnel ?

Les mentors doivent être sélectionnés sur la base de leur expérience, de leurs compétences pédagogiques et de leur capacité à accompagner le développement professionnel, selon des critères objectifs et documentés. La confidentialité des échanges et la définition d'objectifs mesurables sont essentielles pour garantir l'efficacité du dispositif.

Les actions de mentorat peuvent-elles bénéficier d'un cofinancement public au Luxembourg ?

Les actions de mentorat peuvent être intégrées au plan de formation et être éligibles à un cofinancement public sous certaines conditions, notamment en étant formalisées et documentées correctement. Il convient de vérifier la compatibilité du dispositif avec les critères du Service de la formation professionnelle.

Quelle est la différence entre mentorat, tutorat et coaching en droit du travail luxembourgeois ?

Le mentorat repose sur une relation volontaire et non hiérarchique entre un salarié expérimenté et un salarié moins expérimenté, axée sur le partage d'expérience à moyen ou long terme. Il se distingue du tutorat qui est plus opérationnel et initié par l'employeur, et du coaching qui est une démarche structurée par un professionnel dans un cadre contractuel précis.

Quelles obligations découlent de la mise en place d'un dispositif de mentorat ?

L'employeur doit garantir la confidentialité des échanges, la traçabilité du dispositif et son évaluation régulière, ainsi qu'informer et consulter les représentants du personnel sur les modalités de mise en œuvre. Le mentorat ne peut se substituer aux obligations légales de formation professionnelle continue.

Conditions d'exercice

Les conditions d'intégration du mentorat dans une politique de développement des compétences sont les suivantes.

Condition	Détail
Accord des parties	Accord explicite et éclairé des mentors et mentorés requis
Cadre institutionnel	S'inscrit dans le plan de formation ou la démarche GPEC de l'entreprise
Critères de désignation	Objectifs, transparents et documentés, dans le respect de la non-discrimination
Non-substitution	Ne peut se substituer aux obligations légales de formation professionnelle continue
Contrat de travail	Ne peut modifier le contrat de travail ni créer un lien de subordination supplémentaire

Modalités pratiques

La mise en place d'un dispositif de mentorat suit les modalités ci-après.

Modalité	Détail
Charte ou accord interne	Précise les objectifs, la durée, les modalités de suivi et d'évaluation, et les engagements réciproques
Formalisation écrite	Document signé par les parties, conservé dans le dossier du personnel (traçabilité obligatoire)
Temps de travail	Reconnu comme temps de travail effectif, sous réserve de validation préalable de l'employeur
Cofinancement public	Actions de mentorat pouvant être intégrées au plan de formation et éligibles sous conditions

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **sélectionner** les mentors sur la base de leur expérience, de leurs compétences pédagogiques et de leur capacité à accompagner le développement professionnel. Un dispositif de mentorat efficace repose sur la confidentialité des échanges, la définition d'objectifs mesurables et un suivi régulier par le service des ressources humaines.

L'évaluation de l'impact du mentorat doit être **intégrée** au bilan social et au rapport annuel sur la formation. Il convient d'**informer** les représentants du personnel et, le cas échéant, de **consulter** la délégation du personnel sur les modalités de mise en œuvre du mentorat, conformément aux obligations d'information et de consultation prévues par le Code du travail. L'encadrement humain du dispositif doit être assuré pour garantir la qualité et la conformité des actions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.542-1</u> à <u>L.542-9</u> du Code du travail	Formation professionnelle continue, obligations de l'employeur, plan de formation, droits des salariés
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur le plan de formation
Art. <u>L.251-1</u> et s. du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification du contrat de travail et conditions de validité des avenants
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Textes réglementaires d'application	Critères d'éligibilité et modalités de cofinancement public des actions de formation professionnelle continue

Formalisez chaque dispositif de mentorat par écrit, intégrez-le dans le plan de formation et assurez-vous de la consultation de la délégation du personnel. Respectez strictement les principes d'égalité de traitement, de confidentialité et de traçabilité pour garantir la conformité juridique et la sécurisation d'un éventuel cofinancement public.

Voir aussi

- [Avantages et obligations du tutorat entre pairs](#)
- [Tutorat, mentorat et coaching : quelles différences ?](#)
- [Les formateurs internes doivent-ils être qualifiés ?](#)
- [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.