

Quelle place pour la micro-formation dans un plan annuel ?

Réponse courte

La **micro-formation** peut être intégrée dans le **plan annuel de formation** des entreprises luxembourgeoises, à condition de respecter les critères légaux et réglementaires, notamment ceux du Code du travail et de l'INFPC. Elle doit répondre à une **finalité professionnelle** clairement identifiée, être formalisée (objectifs, durée, modalités d'évaluation), dispensée pendant le temps de travail (sauf accord contraire), et faire l'objet d'une **traçabilité rigoureuse**.

La micro-formation est recommandée comme complément aux dispositifs classiques, pour répondre à des besoins ponctuels ou favoriser l'adaptation rapide. Elle doit cependant s'inscrire dans la **politique globale de développement des compétences**, et ne pas être utilisée pour contourner les obligations légales ou la consultation de la délégation du personnel.

Définition

La **micro-formation** désigne des actions de formation de très courte durée, généralement **inférieures à deux heures**, visant l'acquisition rapide de **compétences précises** ou la mise à jour de connaissances spécifiques. Elle se distingue des formations traditionnelles par sa brièveté, sa focalisation sur des **objectifs opérationnels immédiats** et son format souvent digitalisé ou intégré à l'activité professionnelle quotidienne.

Au Luxembourg, la micro-formation peut être intégrée dans le plan annuel de formation, à condition de respecter les critères définis par le Code du travail et les exigences de l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC). Elle doit répondre à une finalité professionnelle clairement identifiée.

Questions fréquentes

Comment documenter les micro-formations pour répondre aux contrôles de l'INFPC ?

Chaque micro-formation doit être documentée avec une feuille de présence, un descriptif des objectifs et une attestation de participation. Il est conseillé d'anticiper les contrôles de l'INFPC en documentant systématiquement chaque action, même de courte durée, pour assurer la traçabilité requise.

La micro-formation peut-elle bénéficier d'un cofinancement public au Luxembourg ?

La micro-formation est éligible au cofinancement public sous réserve d'être inscrite dans le plan annuel de formation et de respecter les conditions de la loi modifiée du 19 décembre 2008. Les justificatifs (programmes, feuilles de présence, attestations) doivent être conservés pour les contrôles de l'INFPC.

La micro-formation peut-elle être intégrée dans le plan annuel de formation au Luxembourg ?

Oui, la micro-formation peut être intégrée dans le plan annuel de formation à condition de respecter les critères légaux et ceux de l'INFPC. Elle doit répondre à une finalité professionnelle clairement identifiée, être formalisée avec des objectifs et des modalités d'évaluation, et faire l'objet d'une traçabilité rigoureuse.

La multiplication des micro-formations peut-elle remplacer les formations classiques obligatoires ?

Non, la multiplication des micro-formations ne doit pas conduire à négliger l'obligation de formation minimale annuelle ni à contourner les procédures de consultation de la délégation du personnel. Une telle pratique pourrait entraîner une remise en cause du cofinancement public ou des sanctions administratives.

Qu'est-ce que la micro-formation et quelles sont ses caractéristiques ?

La micro-formation désigne des actions de formation de très courte durée, généralement inférieures à deux heures, visant l'acquisition rapide de compétences précises. Elle se distingue par sa brièveté, sa focalisation sur des objectifs opérationnels immédiats et son format souvent digitalisé ou intégré à l'activité professionnelle quotidienne.

Quelles conditions doivent être remplies pour qu'une micro-formation soit reconnue officiellement ?

La micro-formation doit être formalisée avec un programme précisant les objectifs, la durée et les modalités d'évaluation. Elle doit être dispensée pendant le temps de travail sauf accord contraire (art. L. 542-10), et sa traçabilité doit être assurée pour justifier l'effectivité lors d'un contrôle ITM ou INFPC.

Conditions d'exercice

La reconnaissance d'une micro-formation dans le plan annuel est soumise à plusieurs conditions cumulatives.

Critère	Détail
Formalisation	Programme même succinct précisant les objectifs, la durée et les modalités d'évaluation
Temps de travail	Dispensée pendant le temps de travail sauf accord collectif ou individuel contraire (art. L.542-10)
Traçabilité	Permet de justifier l'effectivité et la pertinence lors d'un contrôle ITM ou INFPC
Non-discrimination	Respect des obligations relatives à la non-discrimination (art. L.251-1) et l'égalité de traitement (art. L.251-1)
Consultation du personnel	Consultation préalable de la délégation du personnel lorsqu'elle existe (art. L.414-3)

Modalités pratiques

L'intégration de la micro-formation dans le plan annuel suit une organisation précise.

Modalité	Détail
Identification des besoins	Identification préalable des besoins, planification des sessions et formalisation des contenus
Supports possibles	Modules e-learning, ateliers pratiques, tutoriels vidéo, sessions de coaching ciblées
Documentation	Feuille de présence, descriptif des objectifs, attestation de participation
Éligibilité au cofinancement	Inscription dans le plan annuel de formation, respect des conditions de la loi modifiée du 19 décembre 2008
Formateur	Organisme agréé ou formateur interne qualifié
Protection des données	Conformité art. <u>L.261-1</u> et RGPD lors de la collecte d'informations relatives à la formation

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**intégrer la micro-formation comme complément** aux dispositifs de formation classiques, notamment pour répondre à des besoins ponctuels, favoriser l'adaptation rapide aux évolutions technologiques ou réglementaires, et soutenir la montée en compétences continue.

La **traçabilité des actions** est essentielle : il convient de conserver tous les justificatifs (programmes, feuilles de présence, attestations) et de veiller à l'articulation avec les entretiens annuels d'évaluation professionnelle. L'**implication de la délégation du personnel** dans la définition des besoins et la validation du plan annuel renforce la légitimité des actions de micro-formation.

Il est conseillé d'**anticiper les contrôles de l'INFPC** en documentant systématiquement chaque action, même de courte durée, et de s'assurer que la micro-formation ne soit pas utilisée pour contourner l'obligation de formation minimale annuelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1 à L.542-12	Formation professionnelle continue, plan de formation, conditions d'éligibilité au cofinancement public
Art. L.542-10	Conditions relatives à la dispense de la formation sur le temps de travail (cofinancement INFPC)
Art. L.542-10	Conditions relatives à la dispense de la formation sur le temps de travail (cofinancement INFPC)
Art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel sur le plan de formation
Art. L.251-1 et L.251-1	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Art. L.261-1	Protection des données personnelles dans le cadre des relations de travail
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue — cofinancement, traçabilité, seuils horaires
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel

La multiplication des micro-formations ne doit pas conduire à négliger l'obligation de formation minimale annuelle ni à contourner les procédures de consultation de la délégation du personnel, sous peine de remise en cause du cofinancement public ou de sanctions administratives.

Voir aussi

- [Outils numériques pour gérer la formation](#)
- [Blended learning versus présentiel](#)
- [Avantages et limites de la gamification en formation](#)
- [Mobile learning adapté à tous les profils de salariés](#)
- [Badges numériques associés aux formations internes](#)

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.