

# Une entreprise est-elle tenue de réévaluer régulièrement ses dispositifs de formation ?

## Réponse courte

Une entreprise luxembourgeoise n'est pas tenue par la loi de **réévaluer ses dispositifs** de formation à une fréquence précise, mais elle a l'obligation de garantir que ces dispositifs restent **adaptés aux besoins** de l'entreprise et des salariés. Cette réévaluation est inhérente à l'**obligation de résultat** de l'employeur en matière d'adaptation des compétences, conformément à l'article L.542-1 du Code du travail.

En pratique, la réévaluation s'effectue généralement lors de l'élaboration du **plan de formation annuel** ou pluriannuel, et il est recommandé de formaliser ce processus au moins une fois par an. L'absence de réévaluation expose l'employeur à des **risques juridiques**, notamment en cas de contrôle ou de litige sur l'adaptation des compétences.

## Définition

La **réévaluation des dispositifs de formation** désigne l'examen périodique, par l'employeur, des actions, programmes et politiques de **formation professionnelle continue** mis en place au sein de l'entreprise. Cette démarche vise à s'assurer que les formations proposées répondent aux **besoins évolutifs** de l'entreprise et de ses salariés, ainsi qu'aux exigences légales en matière de développement des compétences.

## Questions fréquentes

### À quelle fréquence réévaluer les dispositifs de formation en entreprise ?

Bien qu'aucune fréquence légale précise ne soit imposée, il est recommandé de formaliser un processus de réévaluation périodique au minimum une fois par an, en cohérence avec le cycle budgétaire et la planification des ressources humaines. Cette réévaluation doit s'appuyer sur les entretiens annuels d'évaluation, les retours des salariés, les indicateurs de performance et les changements stratégiques. Les résultats doivent se traduire par des ajustements concrets du plan de formation.

### Comment assurer la traçabilité des démarches de réévaluation de formation ?

La traçabilité des démarches de réévaluation s'assure par la conservation de rapports, procès-verbaux et synthèses d'entretiens documentant les étapes du processus. Ces documents constituent un élément de preuve essentiel en cas de contrôle par l'ITM ou de contentieux avec un salarié. Il est recommandé de formaliser un processus structuré incluant l'analyse des besoins, la consultation de la délégation et la communication des résultats.

### Comment impliquer la délégation du personnel dans la réévaluation des formations ?

L'employeur doit impliquer la délégation du personnel dans l'identification des besoins et la validation des priorités de formation pour renforcer la conformité et la pertinence des dispositifs. Cette consultation contribue à l'adéquation du plan avec les besoins réels et favorise l'adhésion des salariés. L'employeur doit assurer la traçabilité de ces démarches (rapports, procès-verbaux) pour constituer un élément de preuve en cas de contrôle.

## Quels risques encourt un employeur qui ne réévalue pas ses formations ?

En l'absence de réévaluation régulière, l'employeur s'expose à des risques juridiques accrus, notamment en cas de litige relatif à l'adaptation des compétences ou de contestation d'un licenciement pour motif professionnel. La jurisprudence nationale confirme que l'absence de mise à jour des dispositifs de formation peut engager la responsabilité de l'employeur. L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler le respect de ces obligations.

## Une entreprise luxembourgeoise est-elle légalement obligée de réévaluer régulièrement ses dispositifs de formation ?

Le droit luxembourgeois n'impose pas de fréquence précise de réévaluation des dispositifs de formation, mais l'employeur a l'obligation légale de garantir que ces dispositifs restent adaptés aux besoins de l'entreprise et des salariés, conformément à l'article L. 542-1 du Code du travail. Cette réévaluation est inhérente à l'obligation de résultat de l'employeur en matière d'adaptation des compétences. En pratique, la réévaluation s'effectue généralement lors de l'élaboration du plan de formation annuel ou pluriannuel.

## Conditions d'exercice

Condition	Détail
<b>Base légale</b>	L'obligation de formation professionnelle continue découle principalement de l'article <u>L.542-1</u> du Code du travail, qui impose à l'employeur de veiller au maintien et à l'adaptation des compétences des salariés en fonction de l'évolution des postes, des technologies et de l'organisation du travail.
<b>Fréquence</b>	La réévaluation régulière n'est pas explicitement imposée à une fréquence déterminée, mais elle est inhérente à l'obligation de résultat pesant sur l'employeur en matière d'adaptation des compétences.
<b>Pertinence des dispositifs</b>	L'entreprise doit garantir que ses dispositifs de formation restent pertinents et adaptés.

## Modalités pratiques

Étape	Contenu
<b>Calendrier</b>	La réévaluation s'effectue généralement lors de l'élaboration du plan de formation annuel ou pluriannuel, soumis à l'avis de la délégation du personnel.
<b>Analyse des besoins</b>	L'employeur doit analyser les besoins en formation à la lumière des évolutions technologiques, organisationnelles ou réglementaires affectant l'activité.
<b>Sources d'analyse</b>	Entretiens annuels d'évaluation, retours des salariés, indicateurs de performance ou changements stratégiques.
<b>Ajustements</b>	Les résultats de la réévaluation doivent se traduire par des ajustements concrets du plan de formation.

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** un processus de réévaluation périodique, au minimum une fois par an, en cohérence avec le cycle budgétaire et la planification des ressources humaines.

**Impliquer** la délégation du personnel dans l'identification des besoins et la validation des priorités de formation pour renforcer la conformité et la pertinence des dispositifs.

**Assurer** la traçabilité des démarches de réévaluation (rapports, procès-verbaux, synthèses d'entretiens) pour constituer un élément de preuve en cas de contrôle par l'ITM ou de contentieux avec un salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Articles <u>L.542-1</u> et suivants du Code du travail</b>	Obligation de formation professionnelle continue ; obligation de prendre toutes mesures nécessaires pour garantir l'adaptation des salariés à leur poste et à l'évolution de l'emploi.
<b>Jurisprudence nationale</b>	Confirmation que l'absence de mise à jour des dispositifs de formation peut engager la responsabilité de l'employeur, notamment en cas d'inadéquation des compétences ou de licenciement pour insuffisance professionnelle.
<b>Compétence de l'<u>ITM</u></b>	L' <u>ITM</u> est compétente pour contrôler le respect de ces obligations.

En l'absence de réévaluation régulière des dispositifs de formation, l'employeur s'expose à des risques juridiques accrus, notamment en cas de litige relatif à l'adaptation des compétences ou à la contestation d'un licenciement pour motif professionnel.

## Voir aussi

- [Quels sont les risques d'un système de formation sous-dimensionné ?](#)
- [Lien entre formation et GPEC](#)
- [Qu'est-ce qu'un plan de formation d'entreprise ?](#)
- [Obligations légales de formation de l'employeur](#)

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.