

Qu'est-ce qu'un bilan de compétences et comment le mettre en place au Luxembourg ?

Réponse courte

Un **bilan de compétences** est un outil d'analyse individuelle permettant à une personne d'évaluer ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel ou de formation. Au Luxembourg, cet outil n'est pas réglementé par une disposition légale spécifique applicable aux salariés en emploi, contrairement à certains pays voisins. Il demeure une démarche **volontaire** qui peut être initiée aussi bien par le salarié que par l'employeur, dans un cadre conventionnel ou individuel.

Sa mise en place repose sur un accord entre les parties et peut faire appel à des organismes spécialisés, notamment sous l'égide de l'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)**. Pour les demandeurs d'emploi, le Code du travail prévoit explicitement le bilan de compétences comme instrument d'insertion professionnelle financé par le **Fonds pour l'emploi**, mais cette logique ne s'étend pas automatiquement au salarié en poste.

Définition

Le **bilan de compétences** est une démarche structurée permettant d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations d'une personne afin d'élaborer un projet professionnel réaliste et, le cas échéant, un projet de formation. Il est expressément défini à l'article L.524-10 du Code du travail dans le contexte des demandeurs d'emploi, où il se distingue des outils connexes que sont le **bilan d'insertion professionnelle (BIP)** et le diagnostic évolutif de l'insertion professionnelle (DEIP).

Il ne faut pas le confondre avec la **validation des acquis de l'expérience (VAE)**, qui est une procédure formelle de reconnaissance officielle de compétences professionnelles conduisant à l'obtention d'une certification reconnue. Le bilan de compétences est un préalable à la réflexion de carrière, tandis que la VAE constitue une démarche de certification.

Questions fréquentes

Comment est financé le bilan de compétences au Luxembourg ?

Pour les demandeurs d'emploi, le bilan de compétences est financé par le Fonds pour l'emploi conformément à l'article L. 524-10 du Code du travail. Pour les salariés en emploi, il est à la charge de l'employeur s'il en est à l'initiative, ou du salarié pour une démarche personnelle. Un cofinancement via le plan de formation de l'entreprise est possible si le bilan est intégré au plan de développement des compétences.

Le bilan de compétences peut-il être imposé à un salarié au Luxembourg ?

Non, la démarche de bilan de compétences ne peut être imposée au salarié ; elle requiert impérativement son accord écrit exprès avant tout début de prestation. Toute tentative d'imposer un bilan sans accord écrit expose l'employeur à un risque de contentieux fondé sur la violation de la protection des données et de l'autonomie personnelle du salarié. Les conclusions du bilan ne peuvent être communiquées à l'employeur qu'avec le consentement exprès du salarié, conformément à l'article L. 524-10 du Code du travail.

Qu'est-ce qu'un bilan de compétences et comment le mettre en place au Luxembourg ?

Un bilan de compétences est un outil d'analyse individuelle permettant d'évaluer les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations d'une personne afin de définir un projet professionnel ou de formation. Au Luxembourg, il n'est pas réglementé par une disposition légale spécifique pour les salariés en emploi et demeure une démarche volontaire initiée par le salarié ou l'employeur. Sa mise en place repose sur un accord entre les parties et peut faire appel à des organismes spécialisés, notamment sous l'égide de l'ADEM.

Quelle est la différence entre un bilan de compétences et une validation des acquis de l'expérience ?

Le bilan de compétences est un outil de réflexion et d'orientation permettant d'analyser les compétences et motivations pour élaborer un projet professionnel, tandis que la validation des acquis de l'expérience (VAE) est une procédure formelle de reconnaissance officielle conduisant à l'obtention d'une certification reconnue. Le bilan est un préalable à la réflexion de carrière, alors que la VAE constitue une démarche de certification. Ces deux outils sont complémentaires mais distincts dans leurs finalités.

Quelles précautions prendre pour protéger les données personnelles lors d'un bilan de compétences ?

L'organisme tiers chargé du bilan ne peut recevoir que les données nominatives limitativement énumérées dans l'accord écrit du salarié, conformément à la législation sur la protection des données personnelles. Le document de synthèse est remis au seul salarié, et sa transmission à l'employeur requiert le consentement écrit du salarié. Il convient de formaliser dans un accord écrit les objectifs du bilan, les données transmissibles, les modalités de restitution et les conditions de confidentialité.

Conditions d'exercice

La mise en place d'un bilan de compétences dans le cadre d'une relation de travail au Luxembourg suppose le respect de plusieurs conditions. Le tableau ci-dessous en présente les principales :

Condition	Détail
Caractère volontaire	La démarche ne peut être imposée au salarié ; elle requiert son accord écrit exprès avant tout début de prestation
Protection des données	L'organisme tiers chargé du bilan ne peut recevoir que les données nominatives limitativement énumérées dans l'accord écrit du salarié, conformément à la législation sur la protection des données personnelles (art. <u>L.524-10</u> al. 2 Code du travail)
Confidentialité des résultats	Les conclusions du bilan ne peuvent être communiquées à l'employeur qu'avec le consentement exprès du salarié
Organisme prestataire	Doit être qualifié et reconnu ; en contexte <u>ADEM</u> , l'organisme tiers est agréé dans le cadre d'une convention de coopération
Initiative de l'employeur	Possible dans le cadre d'un plan de formation ou d'une procédure de reclassement, sous réserve du caractère volontaire
Initiative du salarié	Le salarié peut solliciter un bilan dans le cadre de sa gestion de carrière personnelle, sans obligation d'en informer l'employeur

Modalités pratiques

La mise en place concrète d'un bilan de compétences implique une coordination entre le salarié, l'employeur et le prestataire. Le tableau ci-dessous décrit les étapes et paramètres essentiels :

Modalité	Détail
Prestataires disponibles	Organismes agréés par l' <u>ADEM</u> , cabinets de coaching RH, centres de formation professionnelle, services d'orientation professionnelle
Durée habituelle	Entre quelques heures et plusieurs jours, répartis sur plusieurs semaines selon la profondeur de l'analyse
Financement pour demandeurs d'emploi	Pris en charge par le Fonds pour l'emploi (art. <u>L.524-10</u> al. 3 Code du travail)
Financement pour salariés en emploi	À la charge de l'employeur s'il en est à l'initiative, ou du salarié pour une démarche personnelle ; possibilité de cofinancement via le plan de formation de l'entreprise
Contenu du bilan	Phase préliminaire (définition des objectifs), phase d'investigation (analyse des compétences, aptitudes, motivations), phase de conclusions (synthèse et projet professionnel)
Document de synthèse	Remis au seul salarié ; sa transmission à l'employeur requiert le consentement écrit du salarié

Pratiques et recommandations

Formaliser dans un accord écrit, signé par les deux parties avant tout commencement, les objectifs du bilan, les données transmissibles, les modalités de restitution et les conditions de confidentialité. Cet accord constitue la pièce maîtresse du dispositif et protège à la fois l'employeur et le salarié en cas de litige ultérieur sur l'utilisation des résultats.

Distinguer clairement le bilan de compétences des autres outils d'évaluation internes (entretien annuel, bilan de carrière managérial) est indispensable : le bilan de compétences est mené par un tiers indépendant, ce qui garantit la neutralité de l'analyse et la confiance du salarié dans la démarche. Toute confusion avec une évaluation interne risque de compromettre le caractère volontaire de la démarche.

Orienter les salariés qui traversent une période de reconversion professionnelle ou d'incertitude de carrière vers un bilan de compétences réalisé par un organisme agréé ADEM constitue une bonne pratique RH. Cette démarche contribue à maintenir l'employabilité des salariés et à prévenir les risques psychosociaux liés à la stagnation professionnelle, dans le respect de l'obligation générale d'adaptation prévue à l'article L.312-8 du Code du travail.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables sont les suivantes :

Référence	Objet
Art. L.524-10 Code du travail	Définition du bilan de compétences et financement par le Fonds pour l'emploi pour les demandeurs d'emploi
Art. L.524-11 Code du travail	Obligation pour le demandeur d'emploi d'accepter un bilan proposé par l' <u>ADEM</u> sous peine d'exclusion des indemnités
Art. L.312-8 Code du travail	Obligation générale de l'employeur d'adapter les salariés à leur poste et de maintenir leur employabilité
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Licéité, minimisation des données, consentement et droit d'accès du salarié
Fonds pour l'emploi	Financement des bilans de compétences pour les demandeurs d'emploi dans le cadre des mesures actives d'insertion

Au Luxembourg, il n'existe pas à ce jour de droit individuel légalement garanti au bilan de compétences pour les salariés en poste, contrairement au modèle français. La démarche repose entièrement sur la négociation et le volontariat. Toute tentative d'imposer un bilan de compétences sans accord écrit du salarié exposera l'employeur à un risque de contentieux fondé sur la violation de la protection des données et de l'autonomie personnelle du salarié.

Voir aussi

- [Un salarié peut-il demander une VAE ?](#)
- [Démarches pour obtenir une VAE au Luxembourg](#)
- [Droit individuel à la formation au Luxembourg](#)
- [Dispositif équivalent au CPF au Luxembourg](#)

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.