

Comment évaluer les compétences acquises lors d'une mobilité professionnelle ?

Réponse courte

L'évaluation des compétences acquises lors d'une mobilité professionnelle se réalise principalement à l'issue de la mobilité, via des entretiens de retour, des grilles d'évaluation, l'autoévaluation, des bilans de compétences ou la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ces outils permettent d'identifier, d'analyser et de valider les savoir-faire, savoir-être et connaissances développés par le salarié pendant sa mobilité.

L'évaluation doit être préparée en amont, fondée sur des critères objectifs et des faits observables, et associer les différents acteurs concernés (managers, RH, salarié). Elle doit respecter le cadre juridique luxembourgeois, garantir la transparence, l'égalité de traitement, la confidentialité des données et être formalisée par un document écrit signé par les parties.

Définition

L'évaluation des compétences acquises lors d'une mobilité professionnelle consiste à identifier, analyser et valider les savoir-faire, savoir-être et connaissances développés par un salarié à l'occasion d'un changement de poste, de service, de site ou d'entité, que la mobilité soit interne ou externe à l'entreprise. Cette démarche vise à reconnaître formellement les acquis du salarié, à optimiser la gestion des talents et à sécuriser les parcours professionnels.

La mobilité professionnelle peut prendre plusieurs formes, telles que le détachement, l'expatriation, la mission temporaire dans une autre entité du groupe ou le changement de fonction au sein de la même entreprise. L'évaluation permet d'assurer la valorisation des compétences nouvellement acquises et leur prise en compte dans la gestion de carrière.

Conditions d'exercice

L'évaluation des compétences acquises en mobilité doit respecter le contrat de travail, les accords collectifs applicables et le principe d'égalité de traitement entre salariés, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail. Elle intervient généralement à l'issue d'une période de mobilité, lors d'un entretien d'évaluation ou de retour d'expérience.

L'employeur est tenu d'informer le salarié des objectifs, critères et modalités de l'évaluation, en application du principe de transparence et d'information (articles L.121-6 et L.121-7). La participation du salarié à l'évaluation ne peut être imposée que si elle est prévue par une clause contractuelle ou un accord collectif. Toute évaluation doit respecter la vie privée du salarié et la confidentialité des informations recueillies, conformément à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des données à caractère personnel.

Modalités pratiques

L'évaluation des compétences acquises en mobilité s'appuie sur des outils et méthodes adaptés à la nature de la mobilité et aux missions exercées. Les principaux dispositifs sont :

- L'entretien de retour de mobilité, conduit par le supérieur hiérarchique ou le responsable RH, permettant d'identifier les compétences développées et de recueillir le ressenti du salarié.
- Les grilles d'évaluation ou référentiels de compétences, élaborés selon les exigences du poste occupé durant la mobilité.
- L'autoévaluation, qui permet au salarié de formaliser ses acquis et de les confronter à l'analyse de l'employeur.
- Les bilans de compétences, proposés dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), conformément aux articles [L.542-1](#) à [L.542-10](#).
- La validation des acquis de l'expérience (VAE), permettant, sous conditions, d'obtenir une certification professionnelle sur la base des compétences acquises.

Chaque évaluation doit faire l'objet d'une traçabilité écrite (compte rendu, fiche de synthèse) et être intégrée au dossier individuel du salarié, dans le respect des obligations de conservation et de confidentialité des données.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préparer l'évaluation en amont de la mobilité, en définissant les compétences attendues et les critères d'appréciation. L'implication du salarié dans la démarche favorise la reconnaissance des acquis et l'adhésion au processus.

L'évaluation doit être objective, fondée sur des faits observables et des résultats mesurables. Il convient d'associer les différents acteurs concernés (manager d'origine, manager d'accueil, RH) pour garantir une vision globale des compétences développées.

L'utilisation d'outils digitaux (portfolios de compétences, plateformes RH) facilite la centralisation et la valorisation des acquis. Il est conseillé d'intégrer les résultats de l'évaluation dans les processus de mobilité ultérieurs, de formation et de gestion de carrière, tout en respectant la protection des données personnelles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6 et L.121-7 Code du travail	Obligation d'information du salarié
Art. L.241-1 Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. L.542-1 à L.542-10 Code du travail	Formation professionnelle, bilan de compétences, VAE
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel

En cas de contestation, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou les juridictions compétentes.

Formalisez chaque évaluation par un document signé par le salarié et l'employeur ou leur représentant. Cette formalisation sécurise la reconnaissance des compétences acquises et limite les risques de litige sur leur prise en compte dans la gestion de carrière.

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.