

Comment valoriser l'expérience internationale dans la gestion de carrière ?

Réponse courte

L'expérience internationale se valorise en reconnaissant officiellement, lors des entretiens d'évaluation, de mobilité ou de promotion, les **compétences acquises à l'étranger**, à condition qu'elles soient justifiées (contrats, attestations, certificats) et pertinentes pour le poste. Cette reconnaissance peut influencer la **classification**, la **rémunération**, l'accès à la formation et la gestion des talents, et doit être formalisée dans le dossier individuel du salarié.

La procédure doit respecter les principes d'**égalité de traitement** (article [L.241-1](#) du Code du travail) et de **non-discrimination** (article [L.241-1](#)), en s'appuyant sur des critères objectifs et en documentant chaque décision. Il est recommandé d'intégrer la dimension internationale dans les référentiels métiers et de prévoir un accompagnement au retour.

Définition

La **valorisation de l'expérience internationale** correspond à la reconnaissance, par l'employeur, des compétences et aptitudes acquises par un salarié lors d'activités professionnelles exercées hors du Luxembourg. L'expérience internationale peut résulter d'un détachement, d'une expatriation, d'une mission temporaire ou d'un contrat de travail conclu à l'étranger.

Questions fréquentes

Comment éviter la discrimination dans la valorisation de l'expérience étrangère ?

Il convient d'établir des critères objectifs et transparents, en tenant compte de la durée, du niveau de responsabilité et de la complexité des missions. Toute décision de valorisation ou non doit être motivée par des critères objectifs et documentés (articles [L.241-1](#) du Code du travail).

Comment intégrer l'expérience internationale dans la classification ?

L'expérience est intégrée dans la grille de classification, prise en compte dans la détermination du niveau de rémunération et facilitation de l'accès à la formation. Elle s'intègre dans les programmes de gestion des talents et permet une validation des acquis (loi modifiée du 19 décembre 2008).

Comment valoriser l'expérience internationale dans la gestion de carrière ?

L'expérience se valorise en reconnaissant officiellement, lors des entretiens d'évaluation et de mobilité, les compétences acquises à l'étranger, à condition qu'elles soient justifiées (contrats, attestations, certificats) et pertinentes pour le poste. Cette reconnaissance influence classification, rémunération et formation.

Faut-il prévoir un accompagnement au retour d'expatriation ?

Oui, il est conseillé de mettre en place des dispositifs d'accompagnement au retour afin de maximiser la capitalisation des acquis. Les référentiels métiers internes doivent intégrer la dimension internationale, notamment pour les fonctions à forte composante multiculturelle, pour valoriser pleinement l'expérience.

Quelle base juridique encadre la valorisation de l'expérience internationale ?

La base repose sur l'article L.241-1 du Code du travail (égalité de traitement et non-discrimination), la loi modifiée du 19 décembre 2008 sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'article L.261-1 (protection des données personnelles) et la jurisprudence nationale.

Quels justificatifs présenter pour valoriser une expérience internationale ?

Les justificatifs requis incluent les contrats de travail étrangers, les attestations d'employeurs et les certificats de missions. L'expérience doit être pertinente, avec un lien direct avec les compétences requises pour le poste actuel ou envisagé, dans le respect de l'égalité de traitement.

Conditions d'exercice

La prise en compte de l'expérience internationale est soumise à des conditions de preuve et de pertinence.

Condition	Détail
Justificatifs	Contrats de travail étrangers, attestations d'employeurs, certificats de missions
Pertinence	Lien direct avec les compétences requises pour le poste actuel ou envisagé
Égalité de traitement	Conformité à l'article L.241-1 du Code du travail
Non-discrimination	Aucune discrimination fondée sur la nationalité ou l'origine (art. L.241-1)
Traçabilité	Formalisation dans le dossier individuel du salarié

Modalités pratiques

La valorisation intervient à différents moments de la relation de travail.

Domaine	Application
Classification	Intégration dans la grille de classification
Rémunération	Prise en compte dans la détermination du niveau de rémunération
Formation	Facilitation de l'accès à la formation
Gestion des talents	Intégration dans les programmes de développement
VAE	Validation des acquis de l'expérience (loi modifiée du 19 décembre 2008)
Évaluation	Prise en compte lors des entretiens d'évaluation et de mobilité

Pratiques et recommandations

Établir des critères objectifs et transparents pour l'évaluation de l'expérience internationale, en tenant compte de la durée, du niveau de responsabilité et de la complexité des missions, constitue une mesure de sécurisation juridique. Les référentiels métiers internes doivent **intégrer la dimension internationale**, notamment pour les fonctions à forte composante multiculturelle. L'employeur doit **motiver** toute décision de valorisation ou de non-valorisation par des critères objectifs et documentés. Il est également conseillé de mettre en place des dispositifs d'**accompagnement au retour** afin de maximiser la capitalisation des acquis.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Interdiction de toute discrimination
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Validation des acquis de l'expérience (VAE)
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données personnelles dans la relation de travail
Jurisprudence nationale	Prise en compte de l'expérience internationale dans la classification

Veillez à documenter précisément l'expérience internationale et à motiver toute décision de valorisation ou de non-valorisation, afin de prévenir les contestations et de garantir la conformité avec les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

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.