Existe-t-il des dispositifs publics pour soutenir les évolutions internes ?

Réponse courte

Oui, il existe des dispositifs publics au Luxembourg pour soutenir les évolutions internes des salariés. Ces dispositifs incluent principalement le cofinancement de la formation professionnelle continue par l'INFPC, la validation des acquis de l'expérience (VAE) et l'accompagnement de l'ADEM pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que le reclassement interne.

L'accès à ces dispositifs est soumis à des conditions précises : l'entreprise doit être établie au Luxembourg, les salariés doivent être déclarés et liés par un contrat de travail luxembourgeois, et les actions doivent viser le développement des compétences ou la mobilité interne. Le respect de l'égalité de traitement, de la non-discrimination et de la traçabilité est obligatoire.

Le cadre juridique de ces dispositifs est défini par plusieurs lois et règlements, notamment la loi modifiée du 19 décembre 2008 sur la formation professionnelle continue, la loi du 22 juin 2000 sur la VAE, et le Code du travail luxembourgeois.

Définition

Les dispositifs publics de soutien aux évolutions internes regroupent l'ensemble des mesures, programmes et aides mis en place par les autorités luxembourgeoises pour accompagner les entreprises et leurs salariés dans les processus de mobilité interne, de reconversion, d'adaptation des compétences ou de promotion professionnelle.

Ces dispositifs visent à favoriser l'employabilité, la sécurisation des parcours professionnels et l'adaptation des organisations aux évolutions économiques et technologiques, tout en garantissant l'égalité de traitement entre les salariés.

Ils s'inscrivent dans une logique de développement continu des compétences et de prévention des risques d'obsolescence professionnelle.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les justificatifs de cofinancement INFPC ?

L'employeur doit conserver l'ensemble des justificatifs (factures, attestations de présence, conventions) pendant 5 ans minimum pour répondre aux contrôles a posteriori de l'INFPC. Tout manquement aux justificatifs peut entraîner le refus de l'aide.

L'ADEM intervient-elle en cofinancement direct des promotions internes ?

Non, l'ADEM n'intervient pas en cofinancement direct des promotions internes. Elle peut accompagner l'employeur en gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), proposer des aides à l'embauche pour chômeurs reclassés ou intervenir dans le reclassement professionnel des salariés en inaptitude (L.551-1).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'INFPC peut-il cofinancer une formation associée à une promotion interne ?

Oui, l'INFPC peut cofinancer la formation continue associée à une promotion interne à hauteur de 15 % des investissements éligibles, et 20 % pour les salariés peu qualifiés ou de plus de 45 ans. Le dispositif est régi par les articles L.542-1 et suivants du Code du travail.

Qu'est-ce que la VAE et comment facilite-t-elle une promotion ?

La validation des acquis de l'expérience (loi du 19 décembre 2008) permet de reconnaître officiellement les compétences acquises et de faciliter une promotion sans formation supplémentaire. La demande s'effectue auprès du Ministère de l'Éducation nationale luxembourgeois.

Quel taux de cofinancement majoré applicable et pour quels salariés ?

Le cofinancement est porté à 20 % des investissements éligibles pour les salariés peu qualifiés ou âgés de plus de 45 ans, contre 15 % pour les autres. L'employeur doit identifier précisément ces salariés pour optimiser l'aide.

Quelles conditions pour bénéficier du cofinancement INFPC ?

L'entreprise doit disposer d'un établissement stable au Grand-Duché, employer des salariés déclarés au CCSS, déposer un plan de formation annuel à l'INFPC, mener une action éligible (présentielle, distancielle, mixte) et fournir les justificatifs (factures, attestations, conventions).

Conditions d’exercice

L’accès aux dispositifs publics d’accompagnement des évolutions internes est soumis à plusieurs conditions cumulatives.

Les entreprises doivent être établies au Luxembourg et disposer d’un établissement stable. Les salariés concernés doivent être liés par un contrat de travail luxembourgeois, à durée déterminée ou indéterminée, et être déclarés auprès du Centre commun de la sécurité sociale.

Les actions soutenues doivent s’inscrire dans une démarche de développement des compétences, de mobilité interne, de reconversion ou d’adaptation à un nouveau poste. Certaines aides sont réservées aux entreprises de droit privé, à l’exclusion des établissements publics et des administrations de l’État.

Le respect des principes d’égalité de traitement, de non-discrimination et de traçabilité des démarches est obligatoire, conformément au Code du travail.

Modalités pratiques

Le principal dispositif public est le cofinancement de la formation professionnelle continue, géré par l’Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC).

Les entreprises peuvent solliciter une participation financière de l’État pour les actions de formation visant l’évolution interne des salariés, sous réserve de déposer un plan de formation annuel et de respecter les critères d’éligibilité fixés par la loi modifiée du 19 décembre 2008. Le taux de cofinancement peut atteindre 15 % des investissements en formation, majoré à 20 % pour les salariés peu qualifiés ou âgés de plus de 45 ans.

Le dispositif de validation des acquis de l’expérience (VAE) permet aux salariés de faire reconnaître officiellement les compétences acquises dans le cadre professionnel, facilitant ainsi leur mobilité interne ou leur promotion. La demande de VAE doit être adressée à l’organisme certificateur compétent, avec l’appui éventuel de l’employeur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L’Agence pour le développement de l’emploi (ADEM) propose un accompagnement spécifique pour les entreprises en mutation, incluant des conseils en gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), des diagnostics RH et des dispositifs de reclassement interne, notamment en cas de restructuration ou de transformation des métiers.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises de formaliser une politique de gestion des carrières intégrant les dispositifs publics existants.

L’élaboration d’un plan de formation structuré, aligné sur les besoins de mobilité interne, facilite l’accès au cofinancement public. L’identification précoce des compétences à développer et la mise en place d’entretiens professionnels réguliers permettent d’anticiper les évolutions de poste et d’optimiser l’utilisation des dispositifs publics.

La collaboration avec l’INFPC et l’ADEM est à privilégier pour bénéficier d’un accompagnement personnalisé et d’un appui dans la constitution des dossiers administratifs. L’information et la sensibilisation des salariés sur la VAE et les possibilités de formation interne renforcent l’adhésion aux démarches d’évolution professionnelle.

Il est également conseillé de documenter l’ensemble des démarches et de garantir la traçabilité des actions menées, afin de répondre aux exigences de contrôle et d’audit des autorités compétentes.

Cadre juridique

Les dispositifs publics de soutien aux évolutions internes sont encadrés principalement par :

- **Loi modifiée du 19 décembre 2008 relative à la formation professionnelle continue**
- **Règlement grand-ducal du 31 juillet 2009 fixant les modalités d’application de la loi du 19 décembre 2008**
- **Loi modifiée du 22 juin 2000 relative à la validation des acquis de l’expérience**
- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Articles **L.541-1 et suivants** (accompagnement des entreprises et des salariés en matière d’emploi et de formation)
  - Articles **L.415-1 et suivants** (égalité de traitement et non-discrimination)
  - Articles **L.312-1 et suivants** (obligations de l’employeur en matière de formation)
- **Textes relatifs à l’action de l’ADEM** et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Anticipez les délais de dépôt des dossiers de cofinancement auprès de l’INFPC et conservez l’ensemble des justificatifs relatifs aux actions de formation ou de VAE, afin de sécuriser l’obtention des aides publiques. Veillez à respecter les principes d’égalité de traitement et à garantir la traçabilité des démarches pour répondre aux contrôles éventuels.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois