

Le cofinancement peut-il être demandé pour un coaching individuel ?

Réponse courte

Le cofinancement peut être demandé pour un coaching individuel à condition que l'action soit directement liée à l'activité professionnelle du salarié, intégrée dans le plan de formation annuel de l'entreprise, dispensée par un prestataire externe qualifié, et formalisée par une convention précisant objectifs, durée, contenu et modalités d'évaluation.

Les actions de coaching à caractère thérapeutique, de développement personnel sans lien professionnel direct, ou imposées à la suite d'une sanction disciplinaire sont exclues du cofinancement. L'entreprise doit fournir un dossier complet à l'INFPC, incluant la description de l'action, les justificatifs du coach, le devis ou la facture, et les preuves de réalisation.

Le taux de cofinancement est de 15 % du montant annuel investi, porté à 20 % pour certains salariés, et couvre les honoraires du coach, les frais de déplacement et, le cas échéant, la location de locaux liés à l'action de coaching.

Définition

Le cofinancement de la formation professionnelle continue au Luxembourg est un mécanisme par lequel l'État soutient financièrement les entreprises dans leurs actions de formation à destination de leurs salariés. Le coaching individuel, dans ce cadre, correspond à un accompagnement personnalisé visant à développer les compétences professionnelles d'un salarié, généralement assuré par un coach externe qualifié. Cette modalité de formation est reconnue à condition de répondre strictement aux critères légaux définis par le Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Pour être éligible au cofinancement public, le coaching individuel doit respecter les conditions prévues par le Code du travail, notamment :

- L'action doit être directement liée à l'activité professionnelle du salarié et à l'amélioration de ses compétences dans l'entreprise.
- Elle doit s'inscrire dans le plan de formation annuel de l'entreprise, validé par la direction et, le cas échéant, communiqué aux instances représentatives du personnel conformément à l'article [L.542-9](#) du Code du travail.
- Le coaching doit être dispensé par un prestataire externe disposant d'une expérience avérée et d'une qualification professionnelle adaptée, conformément à l'article [L.542-10](#).
- Une convention ou un contrat doit préciser les objectifs, la durée, le contenu et les modalités d'évaluation du coaching, conformément à l'article [L.542-11](#).

Les actions de coaching individuel à caractère thérapeutique, de développement personnel sans lien direct avec l'activité professionnelle, ou imposées à la suite d'une sanction disciplinaire sont exclues du champ du cofinancement (article [L.542-12](#)).

Modalités pratiques

Pour solliciter le cofinancement d'un coaching individuel, l'entreprise doit intégrer l'action dans sa demande annuelle adressée à l'INFPC (Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue), conformément à l'article [L.542-13](#).

Le dossier doit comporter :

- Une description détaillée de l'action de coaching (objectifs, durée, calendrier, public cible).
- Le curriculum vitae du coach et la preuve de sa qualification.
- Le devis ou la facture du prestataire externe.
- Les justificatifs attestant de la réalisation effective du coaching (feuilles de présence, rapport de fin de mission, évaluation des acquis).

Le taux de cofinancement est fixé à 15 % du montant annuel investi par l'entreprise dans la formation continue, majoré à 20 % pour certaines catégories de salariés (peu qualifiés, âgés de plus de 45 ans, personnes en situation de handicap), conformément à l'article [L.542-14](#). Les dépenses éligibles comprennent les honoraires du coach, les frais de déplacement et, le cas échéant, les coûts de location de locaux spécifiquement liés à l'action de coaching.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser chaque action de coaching individuel par un document contractuel précisant les objectifs professionnels visés, les modalités d'intervention et les critères d'évaluation. L'entreprise doit assurer la traçabilité des actions réalisées et conserver les pièces justificatives pendant au moins cinq ans, conformément à l'article [L.542-15](#). Il est conseillé d'associer le salarié concerné et, le cas échéant, les représentants du personnel à la définition des besoins et à l'évaluation des résultats du coaching. Une attention particulière doit être portée à la sélection du prestataire, qui doit justifier d'une expérience professionnelle pertinente et d'une méthodologie conforme aux standards du secteur.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.542-9](#) (plan de formation et information des représentants du personnel)
 - Article [L.542-10](#) (qualification des prestataires)
 - Article [L.542-11](#) (convention de formation)
 - Article [L.542-12](#) (exclusions du cofinancement)
 - Article [L.542-13](#) (modalités de demande)
 - Article [L.542-14](#) (taux de cofinancement)
 - Article [L.542-15](#) (obligation de conservation des justificatifs)
- Loi modifiée du 19 décembre 2008 relative à la formation professionnelle continue
- Circulaire ministérielle du 15 janvier 2024
- Jurisprudence administrative luxembourgeoise applicable

Le recours au coaching individuel doit être justifié par des besoins professionnels clairement identifiés et documentés. Toute action de coaching non formalisée, dépourvue de lien direct avec l'activité de l'entreprise ou non conforme aux exigences du Code du travail expose l'employeur à un refus de cofinancement et à un risque de redressement en cas de contrôle.

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.