

La gestion des parcours peut-elle intégrer un dispositif de mentorat ?

Réponse courte

La **gestion des parcours professionnels** peut intégrer un **dispositif de mentorat**, à condition de respecter les principes de **non-discrimination**, de **confidentialité** et de **volontariat**. Le mentorat doit être formalisé par une charte ou un règlement interne précisant les objectifs, les modalités de sélection, la durée, les droits et obligations des participants, ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation.

Le dispositif ne doit pas se substituer aux **obligations légales de formation professionnelle** continue et doit garantir l'**égalité de traitement** entre les salariés. La participation au mentorat doit rester volontaire, sans conditionner l'accès à une promotion ou à une formation obligatoire, et la confidentialité des échanges doit être assurée.

Définition

Le **mentorat en entreprise** désigne une relation structurée dans laquelle un salarié expérimenté (le **mentor**) accompagne un autre salarié (le **mentoré**) dans le développement de ses compétences, de son intégration ou de son évolution professionnelle. Ce dispositif s'inscrit dans la **gestion des parcours professionnels**, qui vise à optimiser l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les aspirations des salariés, en favorisant la mobilité interne, l'acquisition de compétences et la fidélisation.

Conditions d'exercice

L'intégration d'un dispositif de mentorat dans la gestion des parcours professionnels est possible sous réserve du respect des principes de **non-discrimination**, de **confidentialité** et de **volontariat**. Le mentorat ne doit pas se substituer aux obligations légales de formation professionnelle continue prévues par le Code du travail luxembourgeois. La désignation des mentors et des mentorés doit reposer sur des **critères objectifs**, transparents et non discriminatoires, notamment en matière d'égalité de traitement entre les salariés. La participation au mentorat ne peut être imposée ni conditionner l'accès à une promotion ou à une formation obligatoire.

Modalités pratiques

La mise en place d'un dispositif de mentorat requiert l'élaboration d'une **charte ou d'un règlement interne** précisant les objectifs, les modalités de sélection des participants, la durée de l'accompagnement, les droits et obligations des parties, ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation. Il est recommandé de **formaliser la relation** de mentorat par un accord écrit, distinct du contrat de travail, afin de clarifier la nature volontaire de l'engagement et d'éviter toute

confusion avec un lien hiérarchique. Le **temps consacré au mentorat** peut être reconnu comme temps de travail effectif si les activités sont réalisées pendant l'horaire normal, sous réserve d'un accord avec l'employeur.

Pratiques et recommandations

Pour garantir l'efficacité du mentorat, il convient d'**assurer une formation préalable des mentors**, de prévoir un accompagnement RH dédié et de mettre en place des **outils d'évaluation régulière** du dispositif. Il est recommandé d'**associer les représentants du personnel** à la conception et au suivi du programme, notamment dans les entreprises dotées d'une délégation du personnel. La **confidentialité des échanges** entre mentor et mentoré doit être garantie, sauf en cas de nécessité liée à la sécurité ou à la prévention des risques psychosociaux. Le mentorat doit **s'articuler avec les autres dispositifs** de gestion des compétences, tels que les entretiens annuels, les plans de formation et les dispositifs de mobilité interne.

Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de régime spécifique pour le mentorat, mais plusieurs dispositions encadrent indirectement sa mise en œuvre. L'**article L.414-3** impose l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation et à l'évolution professionnelle. Les principes généraux du droit du travail protègent la vie privée et la confidentialité des salariés. Les obligations générales de sécurité et de prévention des risques psychosociaux, prévues par l'**article L.312-1**, s'appliquent également au mentorat. La participation à un dispositif de mentorat ne doit pas porter atteinte aux droits individuels ou collectifs des salariés, ni constituer un critère de discrimination directe ou indirecte. Enfin, toute collecte ou traitement de données personnelles dans le cadre du mentorat doit respecter la **loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Veillez à ce que la participation au mentorat reste strictement volontaire et à formaliser les règles du dispositif afin de prévenir tout risque de requalification ou de litige relatif à l'**égalité de traitement**.

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.