Comment les RH peuvent-ils intégrer le LLLC dans leur plan de formation au Luxembourg ?

Réponse courte

Les RH peuvent intégrer le **LLLC** (Lifelong Learning Center) dans leur plan de formation en identifiant les **besoins en compétences** des salariés lors des entretiens annuels et en sélectionnant des **formations certifiantes** proposées par le LLLC. Ils doivent planifier les **inscriptions** en fonction du calendrier du LLLC et des périodes d'activité de l'entreprise, puis inscrire les salariés via la **plateforme en ligne** du LLLC, en veillant à respecter l'**égalité de traitement** et à **documenter** chaque décision.

Les **frais de formation** sont à la charge de l'employeur, mais il est possible de solliciter un **cofinancement public** en constituant un dossier administratif complet (conventions, attestations de présence, factures) pour chaque action de formation. Il est recommandé de **centraliser la gestion** administrative, d'assurer une **veille régulière** sur l'offre du LLLC et d'**évaluer systématiquement** l'impact des formations sur le poste de travail.

Définition

Le **Lifelong Learning Center** (LLLC) est un organisme de **formation continue** rattaché à la **Chambre de Commerce du Luxembourg**, spécialisé dans la formation des adultes. Il propose des **formations certifiantes**, **qualifiantes** et **sur mesure**, couvrant de nombreux secteurs professionnels. Le LLLC a pour objectif de favoriser l'**adaptation** et le **développement des compétences** des salariés tout au long de leur vie professionnelle, contribuant ainsi à la **compétitivité** des entreprises luxembourgeoises.

Le centre bénéficie de l'**agrément** comme organisme de formation, garantissant la **qualité** des formations dispensées et leur **éligibilité** aux dispositifs de cofinancement public prévus par la législation luxembourgeoise.

Conditions d’exercice

Toutes les **entreprises établies au Luxembourg**, quel que soit leur secteur ou leur taille, peuvent accéder aux formations du LLLC. Les **salariés**, **indépendants** et **dirigeants** sont éligibles, sous réserve de satisfaire aux éventuels **prérequis spécifiques** à certains programmes (niveau d'études, expérience professionnelle, etc.).

L'**inscription à une formation** peut être initiée par l'employeur dans le cadre du **plan de formation** entreprise, ou par le salarié avec l'**accord de l'employeur** si la formation se déroule pendant le temps de travail. L'employeur doit respecter l'**égalité de traitement** entre les salariés dans l'accès à la formation, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail.

Toute **décision relative à la formation** doit être **documentée** pour garantir la **traçabilité** et la **transparence** des choix opérés, conformément aux obligations de l'employeur en matière de gestion des ressources humaines.

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

Modalités pratiques

Types de formations proposées :

- Formations en **présentiel**, **à distance** ou en format **hybride**
- Sessions **inter-entreprises** ouvertes à tous
- Formations **intra-entreprise** adaptées aux besoins spécifiques
- **Programmes certifiants** reconnus par les autorités luxembourgeoises

Processus d'inscription :

- **Inscriptions directes** auprès du LLLC via la plateforme en ligne dédiée
- **Sélection** des formations selon les besoins identifiés
- **Planification** en fonction des calendriers disponibles
- **Confirmation** des inscriptions et arrangements logistiques

Gestion financière :

- **Frais à la charge** de l'employeur dans le cadre du plan de formation
- **Possibilité de cofinancement** public selon les critères légaux
- **Constitution d'un dossier** administratif complet pour chaque action
- **Conservation** des justificatifs pendant les délais légaux requis

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH de :

- **Identifier les besoins** en compétences à partir des **entretiens annuels d'évaluation** et des **orientations stratégiques** de l'entreprise
- **Privilégier les formations certifiantes** reconnues par la Chambre de Commerce pour maximiser la **valeur ajoutée**
- **Planifier les inscriptions** en tenant compte du **calendrier du LLLC** et des **périodes d'activité** de l'entreprise
- **Évaluer systématiquement** l'impact des formations suivies, notamment le **transfert des acquis** sur le poste de travail
- **Centraliser la gestion** administrative des formations pour optimiser les processus
- **Assurer une veille régulière** sur l'offre du LLLC pour anticiper les évolutions et bénéficier des nouveautés
- **Documenter** toutes les décisions de formation pour respecter les obligations légales de traçabilité
- **Impliquer les managers** dans l'évaluation des besoins et le suivi post-formation

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

Cadre juridique

L'intégration du LLLC dans le plan de formation s'inscrit dans le cadre de la **loi modifiée du 19 décembre 2008** relative à la formation professionnelle continue, notamment :

- **Articles L.542-1 et suivants du Code du travail** : **obligations de l'employeur** en matière de formation continue, **droits des salariés**, **égalité d'accès** à la formation
- **Article L.251-1 du Code du travail** : principe d'**égalité de traitement** dans l'accès à la formation
- **Articles L.541-1 et suivants du Code du travail** : encadrement des **organismes de formation agréés**
- **Règlement grand-ducal du 31 juillet 2020** : modalités de demande de **cofinancement**, critères d'**éligibilité** des actions de formation, obligations de **justification**

La **Chambre de Commerce**, via le LLLC, est reconnue comme **organisme de formation agréé**, ce qui garantit la **conformité** des actions menées avec les exigences légales en vigueur et leur **éligibilité** aux dispositifs de cofinancement public.

Il est essentiel de **conserver systématiquement** tous les justificatifs relatifs aux formations suivies via le LLLC (attestations de présence, factures, conventions) afin de répondre aux exigences de **contrôle de l'ADEM** et du **ministère de l'Éducation nationale** lors des demandes de cofinancement. Assurez-vous également que chaque salarié bénéficie d'un **encadrement humain adéquat** lors de la formation, conformément aux principes de la **formation professionnelle continue** et aux obligations de **traçabilité** prévues par le Code du travail.

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.