Comment intégrer les résultats d’évaluation dans le plan de formation ?

Réponse courte

Les résultats d’évaluation doivent être analysés pour identifier les écarts de compétences, puis documentés et conservés dans le dossier individuel du salarié, en respectant la protection des données. Les besoins de formation ainsi identifiés sont priorisés selon les objectifs de l’entreprise et les obligations légales, puis intégrés dans le plan de formation actualisé, en précisant les actions, objectifs, publics concernés, modalités et échéances.

La consultation de la délégation du personnel est obligatoire avant la mise en œuvre du plan de formation, et les salariés concernés doivent être informés individuellement des suites données à leur évaluation. Il est recommandé de formaliser le processus d’intégration, d’assurer la traçabilité des décisions et d’associer la délégation du personnel à chaque étape clé.

Définition

L’intégration des résultats d’évaluation dans le plan de formation désigne le processus par lequel les conclusions issues des évaluations individuelles ou collectives des salariés sont exploitées pour identifier, planifier et mettre en œuvre des actions de formation adaptées. Cette démarche vise à garantir l’adéquation des compétences des salariés avec les besoins de l’entreprise, tout en respectant les obligations légales en matière de formation professionnelle continue au Luxembourg.

Elle s’inscrit dans une logique d’amélioration continue des compétences et de maintien de l’employabilité, conformément aux exigences du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d’exercice

L’évaluation des salariés doit être réalisée dans le respect des principes de transparence, d’objectivité, d’égalité de traitement et de non-discrimination, conformément à l’article L.241-1 du Code du travail et à la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Les critères d’évaluation doivent être préalablement définis, objectifs et communiqués aux salariés. L’intégration des résultats dans le plan de formation suppose l’existence d’un dispositif d’évaluation formalisé et d’un plan de formation annuel ou pluriannuel, conformément aux articles L.542-8 à L.542-11 du Code du travail.

La consultation de la délégation du personnel est obligatoire pour tout projet de plan de formation, selon les articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail.

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

Modalités pratiques

Après la réalisation des entretiens d'évaluation ou des bilans de compétences, les résultats doivent être analysés pour identifier les écarts entre les compétences détenues et celles requises pour les postes occupés ou à venir.

Cette analyse doit être documentée et conservée dans le dossier individuel du salarié, dans le respect des règles de protection des données à caractère personnel (articles L.261-1 et suivants du Code du travail, RGPD).

Les besoins de formation identifiés sont priorisés en fonction des objectifs stratégiques de l'entreprise, des obligations légales d'adaptation au poste et de maintien de l'employabilité. Le plan de formation est actualisé pour intégrer les actions de formation nécessaires, en précisant pour chaque action les objectifs, les publics concernés, les modalités de réalisation et les échéances.

La consultation de la délégation du personnel doit intervenir avant la mise en œuvre du plan de formation. Les salariés concernés doivent être informés individuellement des suites données à leur évaluation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser un processus interne d'intégration des résultats d'évaluation dans le plan de formation, incluant une grille d'analyse des besoins, des critères de priorisation et un calendrier de révision du plan.

La traçabilité des décisions prises doit être assurée afin de pouvoir justifier, en cas de contrôle, la cohérence entre les évaluations et les actions de formation retenues. Il est conseillé d'associer la délégation du personnel à chaque étape clé du processus et de garantir l'encadrement humain des décisions prises.

L'articulation entre les résultats d'évaluation et le plan de formation doit permettre de répondre aux exigences de maintien de l'employabilité, d'adaptation au poste et de prévention des risques d'inadéquation professionnelle.

Cadre juridique

- **Articles L.542-8 à L.542-11 du Code du travail** : formation professionnelle continue, obligations de l'employeur en matière de formation, élaboration et mise en œuvre du plan de formation.
- **Articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail** : consultation obligatoire de la délégation du personnel sur le plan de formation.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Articles L.261-1 et suivants du Code du travail** : protection des données à caractère personnel.
- **Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail** : principes généraux relatifs à l'évaluation et à la formation.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : protection des données personnelles dans le cadre des évaluations et de la gestion du plan de formation.

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

L’absence de prise en compte des résultats d’évaluation dans le plan de formation peut constituer un manquement à l’obligation de formation de l’employeur et exposer l’entreprise à des contestations, notamment lors de procédures de licenciement ou de contrôle par l’Inspection du travail et des mines. Il est essentiel de garantir la traçabilité, l’objectivité et l’encadrement humain de l’ensemble du processus.

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.