Comment désigner un tuteur interne dans une ASBL ?

Réponse courte

La désignation d'un tuteur interne dans une ASBL luxembourgeoise suppose un formalisme minimal garantissant la traçabilité et la qualité de l'accompagnement. L'employeur doit formaliser la mission par une **lettre de mission écrite** précisant les objectifs, les moyens et la durée du tutorat. Pour l'apprentissage, des conditions renforcées s'appliquent : le tuteur doit disposer d'un **DAP/CATP** dans la spécialité et justifier de **3 ans d'expérience** minimum.

En dehors du cadre de l'apprentissage, la désignation relève de la politique de formation interne de l'ASBL et ne nécessite ni agrément ni qualification imposée. L'information de la délégation du personnel est requise lorsque le tutorat modifie substantiellement l'organisation du travail (art. L.414-3). Un **avenant au contrat** du tuteur est nécessaire si la mission entraîne une modification substantielle de ses fonctions habituelles.

Définition

Le **tuteur interne** est un salarié expérimenté désigné par l'employeur pour accompagner, former et évaluer un ou plusieurs apprenants dans le cadre d'une mission structurée. Cette fonction s'inscrit dans le dispositif de **formation professionnelle** continue prévu par les art. L.542-1 et suivants du Code du travail et contribue à la transmission des **compétences** au sein de l'ASBL.

Questions fréquentes

Comment désigner un tuteur interne dans une ASBL au Luxembourg ?

L'employeur formalise la mission par une lettre de mission écrite précisant les objectifs, les moyens et la durée du tutorat. Pour l'apprentissage, des conditions renforcées s'appliquent : DAP/CATP dans la spécialité et 3 ans d'expérience minimum.

Comment valoriser la fonction de tuteur dans une ASBL ?

Valoriser la fonction par une reconnaissance formelle : prime, mention dans l'évaluation annuelle ou attestation de compétences pédagogiques. Adapter aussi la charge de travail principale du tuteur pour lui permettre de consacrer le temps nécessaire à sa mission.

Faut-il un avenant au contrat pour devenir tuteur ?

Un avenant au contrat du tuteur est nécessaire si la mission entraîne une modification substantielle de ses fonctions habituelles. Une lettre de mission écrite reste recommandée dans tous les cas pour garantir la traçabilité de l'accompagnement.

La délégation du personnel doit-elle être consultée pour le tutorat ?

L'information de la délégation du personnel est requise lorsque le tutorat modifie substantiellement l'organisation du travail selon l'article L.414-3. Une simple désignation interne sans impact organisationnel n'exige pas de consultation formelle préalable de la délégation.

Quels risques en cas de tutorat sans formalisation écrite ?

Le non-respect des obligations de formalisme, même minimales, peut engager la responsabilité de l'ASBL en cas d'accident ou de défaut de formation. La documentation des actions de tutorat constitue une preuve essentielle du respect des obligations légales.

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

Un agrément est-il nécessaire pour être tuteur en ASBL ?

Hors apprentissage, aucun agrément n'est requis ; la désignation relève de la politique de formation interne de l'ASBL. Pour l'apprentissage, un agrément du service d'orientation professionnelle est obligatoire et s'ajoute aux conditions de qualification du tuteur.

Conditions d’exercice

Les conditions varient selon le cadre du tutorat.

Condition	Tutorat interne (hors apprentissage)	Apprentissage
Qualification	Compétences techniques avérées	DAP/CATP dans la spécialité
Expérience	Recommandée	Minimum 3 ans obligatoire
Formation pédagogique	Recommandée	Obligatoire
Agrément	Non requis	Agrément du service d'orientation professionnelle
Désignation écrite	Recommandée	Obligatoire
Nombre d'apprenants	Selon capacité	Plafonné réglementairement

Modalités pratiques

La procédure de désignation suit les étapes ci-dessous.

Étape	Détail
Identification du tuteur	Sélection d'un salarié compétent et volontaire
Lettre de mission	Document écrit détaillant responsabilités, objectifs, durée et moyens alloués
Avenant au contrat	Nécessaire si modification substantielle des fonctions du tuteur
Information de la délégation	Consultation de la délégation du personnel si impact organisationnel (art. L.414-3)
Plan de formation	Documentation du programme de tutorat et du planning de suivi

Pratiques et recommandations

Former le tuteur aux techniques pédagogiques avant le début de la mission afin de garantir la qualité de l'accompagnement et la transmission effective des compétences.

Adapter la charge de travail principale du tuteur pour lui permettre de consacrer le temps nécessaire à sa mission d'accompagnement sans compromettre ses autres responsabilités.

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

Valoriser la fonction de tuteur par une reconnaissance formelle, telle qu'une prime, une mention dans l'évaluation annuelle ou une attestation de compétences pédagogiques.

Documenter les actions de tutorat réalisées et les évaluations des apprenants pour assurer la traçabilité et démontrer le respect des obligations de formation de l'employeur. Le tutorat s'inscrit dans le cadre plus large du plan de formation pluriannuel de l'ASBL. L'employeur peut également instaurer un quota de formation obligatoire par salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1 et suivants Code du travail	Cadre général de la formation professionnelle
Art. L.414-3 Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Art. L.312-2 Code du travail	Obligation de sécurité et de formation de l'employeur
Loi du 7 août 2023	Cadre juridique des ASBL

Le non-respect des obligations de formalisme, même minimales, peut engager la responsabilité de l'ASBL en cas d'accident ou de défaut de formation. La documentation des actions de tutorat constitue une preuve essentielle du respect des obligations légales de l'employeur.

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.