Comment obtenir l'agrément de consultant pour la GPEC ?

Réponse courte

L'agrément est délivré par le **ministre de l'Emploi**, sur avis de l'ADEM qui instruit les dossiers en **trois semaines** (art. L.514-3 (2)). Pour une **personne physique**, quatre conditions cumulatives : **deux ans d'expérience en stratégie RH** ; des **connaissances confirmées des tendances structurelles** du marché ; une connaissance du marché, de l'**offre de formation** et de la législation ; et la maîtrise d'**au moins deux des quatre langues** — français, luxembourgeois, anglais, allemand.

Une **personne morale** est agréée si ses intervenants sur le programme sont des consultants agréés ; elle doit **en permanence employer au moins un** consultant agréé pour rester « entreprise de conseil agréée ».

L'agrément vaut **trois ans**, se reconduit sur demande écrite — et se **retire** sans mise en demeure, avec effet immédiat, pour tout fait grave (art. L.514-3 (6)). Les entreprises clientes disposent alors de deux mois pour changer de consultant.

Définition

L'agrément filtre un métier nouveau : le conseil en transformation des compétences, à mi-chemin de la stratégie RH et de l'ingénierie de formation. Les quatre conditions dessinent le profil — praticien expérimenté, connaisseur des mutations économiques, au fait du paysage luxembourgeois de la formation, et capable de mener des bilans de compétences dans les langues réelles des salariés du pays.

La souplesse des **équipes mixtes** évite l'effet de rareté : des consultants non agréés peuvent travailler sur le programme « tant qu'un consultant agréé participe activement comme **chef du projet** aux différentes étapes » (art. L.514-3 (5)).

Questions fréquentes

Comment une société de conseil obtient-elle l'agrément GPEC ?

En faisant agréer ses intervenants : la personne morale est agréée si les personnes physiques exerçant les activités du programme sont des consultants agréés, et elle doit en employer au moins un en permanence.

L'agrément de consultant GPEC peut-il être retiré ?

Oui, « sans mise en demeure et avec effet immédiat », pour tout fait grave rendant impossible l'exercice de l'activité (art. L.514-3 (6)) — la sanction de dernier recours du dispositif.

Pourquoi demander l'agrément GPEC avant d'avoir un client ?

Parce que le marché est réglementé et naissant : trois semaines d'instruction plus la décision ministérielle ne se compriment pas, et les premières références construisent les positions pour des années.

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

Quelles conditions pour devenir consultant agréé GPEC ?

Quatre : deux ans d'expérience en stratégie des ressources humaines, des connaissances confirmées des tendances structurelles du marché, la connaissance du marché, de l'offre de formation et de la législation, et la maîtrise de deux des quatre langues — français, luxembourgeois, anglais, allemand (art. L.514-3 (3)).

Qui délivre l'agrément de consultant GPEC et en combien de temps ?

Le ministre de l'Emploi, sur avis de l'ADEM qui instruit les dossiers dans un délai de trois semaines (art. L.514-3 (2)). L'agrément vaut trois ans et se reconduit sur demande écrite.

Conditions d’exercice

Les conditions se déclinent selon la forme du candidat.

Candidat	Conditions
Personne physique	2 ans d'expérience en stratégie RH ; connaissances confirmées des tendances ; connaissance du marché, de l'offre de formation et de la législation ; 2 langues sur 4 (FR, LU, EN, DE)
Personne morale	Les intervenants du programme sont des consultants agréés ; au moins un consultant agréé employé en permanence
Durée	3 ans, reconduction sur demande écrite
Changements	Tout changement en cours de validité notifié immédiatement au ministre ; agrément adapté
Retrait	Fait grave — sans mise en demeure, effet immédiat
Titres	« Consultant agréé » (physique) ; « entreprise de conseil agréée » (morale)

Modalités pratiques

Le dossier de demande se construit autour des quatre preuves.

Condition	Pièces types
Expérience 2 ans	CV détaillé, références de missions en stratégie RH, attestations
Tendances structurelles	Publications, missions de transformation, formations données
Marché et législation	Missions luxembourgeoises, certifications, veille documentée
Langues	Certificats ou démonstration — l'instruction peut vérifier
Personne morale	Liste des consultants agréés salariés, organisation du chef de projet
Instruction	Avis ADEM sous 3 semaines, décision ministérielle

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

Pratiques et recommandations

Pour les cabinets RH installés, l'agrément est un **investissement de place** : le programme GPEC crée un marché réglementé où seuls les agréés opèrent, et les premières références — les entreprises pionnières du dispositif de 2025 — construiront les positions pour des années. Le dossier se dépose avant d'avoir un client, pas quand l'appel d'offres arrive : trois semaines d'instruction plus la décision ministérielle ne se compriment pas.

La condition des **deux langues** se pense côté terrain : les bilans de compétences se mènent dans la langue du salarié, et un cabinet dont tous les agréés sont francophones-anglophones peinera dans une industrie où l'équipe parle luxembourgeois et portugais. La composition linguistique de l'équipe agréée est un argument commercial autant qu'une condition réglementaire.

Pour l'entreprise de conseil, la dépendance à ses agréés se gère contractuellement : le départ du dernier consultant agréé fait tomber l'agrément de la structure — clauses de préavis long, agrément de plusieurs collaborateurs et notification immédiate des changements au ministre sont les trois assurances de continuité vis-à-vis des clients en cours de programme.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.514-3 (2) du Code du travail	Délivrance par le ministre sur avis de l'ADEM (instruction en 3 semaines)
Art. L.514-3 (3) du Code du travail	Quatre conditions des personnes physiques
Art. L.514-3 (4) et (5) du Code du travail	Agrément des personnes morales et équipes mixtes
Art. L.514-3 (6) du Code du travail	Retrait pour fait grave et délai de deux mois pour les entreprises clientes

Le texte ne définit pas le « fait grave » justifiant le retrait : la formule — « rendant immédiatement impossible l'exercice de l'activité de consultance » — vise les manquements à la probité ou à la compétence incompatibles avec la mission. Le retrait sans mise en demeure en fait une sanction de dernier recours, mais immédiate.

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.