

# La digitalisation permet-elle de réduire les inégalités d'accès à la formation ?

## Réponse courte

La digitalisation peut **réduire certaines inégalités** d'accès à la formation (géographiques, temporelles) mais **risque d'en créer de nouvelles** liées à la **fracture numérique**. Au Luxembourg, l'employeur doit garantir l'**égalité d'accès** selon les articles [L.251-2 b](#)) et [L.241-2§2](#), quel que soit le support utilisé.

Sans **mesures d'accompagnement** adaptées — diagnostic des compétences, alternatives présentielles, support technique — la digitalisation peut constituer une **discrimination indirecte** désavantageant les seniors ou les salariés peu équipés. L'obligation d'**adaptation raisonnable** s'applique pour les salariés en situation de handicap (art. [L.562-1](#)).

Les études LISER (2022-2024) indiquent que **23% de la population** luxembourgeoise sont des « faibles utilisateurs » du numérique. Une **stratégie d'inclusion numérique** — parcours progressifs, mentorat interne, communication multicanale — est indispensable pour que la digitalisation soit un levier d'égalité.

## Définition

La **digitalisation de la formation professionnelle** désigne l'intégration d'outils et supports numériques (e-learning, plateformes LMS, webinaires, réalité virtuelle) dans les dispositifs de développement des compétences. Au Luxembourg, cette évolution s'inscrit dans le cadre de la **modernisation des politiques RH** et de l'**inclusion numérique** promue par le Ministère de la Digitalisation.

La **fracture numérique** désigne les inégalités d'accès aux technologies numériques et aux compétences digitales. Selon les études LISER (2022-2024), **23% de la population** sont des « faibles utilisateurs » du numérique, créant des risques d'exclusion dans un contexte professionnel de plus en plus digitalisé.

## Conditions d'exercice

L'égalité d'accès à la formation professionnelle est encadrée par plusieurs obligations légales complémentaires.

Domaine	Référence	Exigence
Égalité d'accès en formation	<b>Art. <u>L.251-2</u> b)</b>	Accès à tous types de formation professionnelle sans distinction
Non-discrimination en formation	<b>Art. <u>L.241-2</u> §2</b>	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe, l'âge ou la situation familiale
Adaptation pour handicap	<b>Art. <u>L.562-1</u></b>	Mesures appropriées pour l'accès à la formation des salariés handicapés
Interdiction de discrimination	<b>Art. <u>L.251-1</u></b>	Interdit de discriminer selon la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'origine
Objectif inclusion numérique UE	Objectif 2030	80 % de la population avec compétences numériques de base

## Modalités pratiques

La mise en œuvre d'un dispositif de formation digitale inclusif implique plusieurs étapes structurées.

Étape	Action requise
<b>Diagnostic préalable</b>	Identifier les salariés à risque d'exclusion numérique, auditer l'équipement disponible
<b>Formation aux outils</b>	Initiation à la navigation, plateformes et sécurité informatique avant tout déploiement
<b>Formats hybrides</b>	Combiner présentiel et distanciel selon les besoins individuels
<b>Alternatives présentiels</b>	Maintenir l'option pour les salariés réfractaires au numérique
<b>Accessibilité technique</b>	Conformité WCAG 2.1, compatibilité lecteurs d'écran, matériel spécialisé
<b>Temps de travail</b>	Formation digitale = temps de travail effectif rémunéré
<b>Support technique</b>	Assistance dédiée pour les difficultés d'utilisation

## Pratiques et recommandations

**Identifier et accompagner les profils vulnérables** est la première priorité de toute stratégie d'inclusion numérique. Le diagnostic différencié permet de repérer les « faibles utilisateurs » (23 % selon LISER) et d'adapter les parcours en conséquence, depuis l'initiation jusqu'aux compétences avancées.

**Mettre en place un mentorat interne** constitue une solution pragmatique : les binômes entre salariés « numériques » et autres favorisent le transfert de compétences sans passer par des formations formelles coûteuses. Cette approche renforce également la cohésion d'équipe.

**Consulter les instances représentatives** est une obligation légale indissociable du déploiement. La délégation du personnel doit être associée aux modalités d'accès à la formation (art. [L.414-9](#)), et le délégué à l'égalité doit veiller à l'équité d'accès (art. [L.414-15](#)). Le service de santé au travail peut apporter des conseils sur les adaptations ergonomiques.

**Mobiliser les ressources luxembourgeoises disponibles** — modules gratuits Erwuessebildung, appels à projets du Ministère de la Digitalisation, Journée nationale du 17 mai — optimise les coûts tout en renforçant la démarche d'inclusion. Des indicateurs de participation par catégorie de salariés permettent d'évaluer l'effectivité du dispositif et d'ajuster continuellement les mesures.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.251-1</a> et <a href="#">L.251-2</a>	Principe général de non-discrimination et application à la formation professionnelle
Art. <a href="#">L.241-1</a> et <a href="#">L.241-2</a>	Non-discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à la formation
Art. <a href="#">L.252-1</a>	Exceptions légitimes aux critères de discrimination (exigences professionnelles proportionnées)
Art. <a href="#">L.542-1</a> et suivants	Cadre général de la formation professionnelle continue
Art. <a href="#">L.542-7</a>	Finalités et bénéficiaires : adaptation, recyclage, promotion
Art. <a href="#">L.414-9</a>	Consultation de la délégation sur les plans de formation
Art. <a href="#">L.562-1</a>	Mesures appropriées pour l'accès à la formation des salariés handicapés
Règlement UE 2016/679 (RGPD)	Traitement des données personnelles dans les dispositifs de formation

L'absence de mesures d'inclusion numérique adaptées peut constituer une discrimination indirecte sanctionnable devant le tribunal 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.