

Le mobile learning est-il adapté à tous les profils de salariés ?

Réponse courte

Le mobile learning n'est **pas automatiquement adapté** à tous les profils de salariés. Son accessibilité dépend de la maîtrise des **compétences numériques**, de la disponibilité d'un équipement compatible, de l'accès à une connexion internet et de l'adaptation des contenus à la langue de travail. Les salariés en situation de handicap, en horaires décalés ou sans accès régulier à un terminal mobile peuvent rencontrer des obstacles spécifiques.

L'employeur doit **évaluer individuellement** les besoins et aptitudes numériques de chaque salarié, proposer des **alternatives** (présentiel ou format mixte) si nécessaire, et garantir l'**égalité d'accès** à la formation. Le cadre juridique impose d'adapter les dispositifs pour éviter toute discrimination et de compenser les difficultés rencontrées par certains profils. L'accord exprès du salarié est requis pour toute formation réalisée en dehors du temps de travail (art. [L.542-10\(3\)](#)).

Définition

Le **mobile learning** désigne l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle accessibles via des terminaux mobiles (smartphones, tablettes). Il s'agit d'une modalité pédagogique permettant aux salariés d'accéder à des contenus de formation en tout lieu et à tout moment, sous réserve de disposer d'un équipement compatible et d'une connexion internet. Au Luxembourg, le mobile learning est reconnu comme une méthode de **formation à distance**, au même titre que l'e-learning, dès lors qu'il répond aux exigences de traçabilité, d'évaluation et de qualité prévues par la législation sur la formation professionnelle continue.

Questions fréquentes

Comment évaluer l'aptitude des salariés au mobile learning ?

Procéder à une évaluation individuelle des aptitudes numériques et des besoins spécifiques avant de généraliser. Cette démarche identifie les profils qui ne peuvent pas en bénéficier pleinement et permet de proposer alternatives ou accompagnement adapté pour préserver l'égalité.

Comment garantir l'égalité d'accès au mobile learning ?

Identifier et compenser les obstacles liés au profil (âge, qualification, handicap, contraintes organisationnelles). Proposer des alternatives en présentiel ou format mixte pour les salariés ne pouvant en bénéficier pleinement, conformément aux articles L. 251-1 et L. 251-2.

Faut-il l'accord du salarié pour le mobile learning hors temps de travail ?

Oui. L'article L. 542-10(3) impose l'accord exprès du salarié pour toute formation réalisée en dehors du temps de travail. Cette exigence vise à protéger la frontière vie privée / vie professionnelle, particulièrement importante avec les outils mobiles toujours accessibles.

L'employeur doit-il fournir l'équipement mobile ?

Oui, ou garantir l'accès à un équipement adéquat. Il doit également sécuriser les données personnelles (loi du 1er août 2018), assurer la compatibilité technique avec les différents systèmes d'exploitation mobiles et fournir un support technique pour les moins familiers avec le numérique.

Le mobile learning est-il adapté à tous les profils de salariés ?

Non, pas automatiquement. L'accessibilité dépend de la maîtrise des compétences numériques, de l'équipement, de l'accès internet et de l'adaptation des contenus à la langue. Les salariés handicapés, en horaires décalés ou sans terminal mobile peuvent rencontrer des obstacles spécifiques.

Le mobile learning est-il reconnu par la loi ?

Oui, comme méthode de formation à distance, au même titre que l'e-learning, dès lors qu'il répond aux exigences de traçabilité, d'évaluation et de qualité prévues par la législation sur la formation professionnelle continue (art. L. 542-1 et suivants).

Conditions d'exercice

Le recours au mobile learning est soumis à plusieurs conditions préalables que l'employeur doit évaluer.

Condition	Exigence
Compatibilité avec les fonctions	Vérifier que la modalité est compatible avec les fonctions, horaires et contraintes professionnelles des salariés
Compétences numériques	Maîtrise des compétences digitales de base et disponibilité de supports adaptés à la langue de travail
Profils vulnérables	Identifier les salariés en situation de handicap, en horaires décalés ou sans accès régulier à un terminal mobile
Égalité d'accès	Identifier et compenser les obstacles liés au profil (âge, qualification, handicap, contraintes organisationnelles)
Accord hors temps de travail	Accord exprès du salarié requis pour toute formation réalisée en dehors des heures habituelles (art. <u>L.542-10(3)</u>)

Modalités pratiques

La mise en œuvre du mobile learning requiert une préparation spécifique en matière d'équipement, de sécurité et d'accompagnement.

Étape	Action requise
Analyse préalable	Analyse des besoins et des profils des salariés avant déploiement
Équipement	Fourniture ou accès garanti à un équipement adéquat par l'employeur
Sécurité des données	Sécurisation des données personnelles et conformité loi du 1er août 2018
Compatibilité technique	Contenus compatibles avec les différents systèmes d'exploitation mobiles
Accompagnement	Support technique et pédagogique pour les salariés moins familiers avec le numérique
Temps de formation	Organisation respectant les dispositions relatives au temps de travail

Pratiques et recommandations

Procéder à une évaluation individuelle des aptitudes numériques et des besoins spécifiques avant de généraliser le mobile learning est une condition préalable indispensable. Cette démarche permet d'identifier les profils qui ne peuvent pas bénéficier pleinement de cette modalité.

Proposer des alternatives en présentiel ou en format mixte pour les salariés ne pouvant pas bénéficier pleinement du mobile learning est une obligation découlant du principe d'**égalité d'accès** à la formation. Cette exigence est particulièrement importante pour les seniors, les salariés en situation de handicap ou ceux peu familiers avec les outils numériques.

Assurer une communication claire sur les objectifs, les modalités d'accès et les attentes en matière de formation, accessible à tous les profils, favorise l'adhésion et évite les incompréhensions sources de litige.

Impliquer les représentants du personnel dans la définition des modalités de formation favorise l'acceptabilité et l'équité du dispositif. Un suivi régulier de la participation et de la satisfaction des salariés permet d'ajuster les dispositifs et d'assurer l'effectivité du droit à la formation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1 et suivants	Formation professionnelle continue
Art. L.542-10(3)	Accord exprès du salarié pour formation hors temps de travail
Art. L.251-1 et L.251-2	Égalité d'accès et non-discrimination dans la formation
Art. L.312-1	Obligation de sécurité et de santé au travail — adaptations aux besoins des salariés
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles lors de l'utilisation d'outils numériques

L'employeur doit systématiquement vérifier que le mobile learning ne crée pas de disparités d'accès à la formation au sein de l'entreprise et doit prévoir des solutions alternatives pour les salariés rencontrant des difficultés d'utilisation ou d'accès aux outils numériques.

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.