

Quels outils numériques peuvent être utilisés pour gérer la formation ?

Réponse courte

Les outils numériques pouvant être utilisés pour gérer la formation au Luxembourg sont principalement les **plateformes LMS** (Learning Management System), les logiciels de gestion administrative, les outils de **suivi des compétences** et les applications de reporting. Ces solutions permettent de planifier, organiser, suivre et évaluer les actions de formation professionnelle, tout en facilitant la **gestion administrative**, la cartographie des compétences et la production de rapports.

L'utilisation de ces outils doit respecter les obligations du Code du travail luxembourgeois, notamment en matière de **protection des données personnelles**, d'égalité de traitement et d'information/consultation des représentants du personnel. Il est également recommandé de réaliser une **analyse d'impact** sur la protection des données (DPIA) et d'associer les représentants du personnel au choix et au déploiement des outils.

Définition

Les **outils numériques de gestion de la formation** regroupent l'ensemble des solutions informatiques permettant de planifier, organiser, suivre et évaluer les actions de formation professionnelle des salariés. Ils incluent notamment les **plateformes LMS**, les logiciels de gestion administrative, les outils de suivi des compétences et les applications de reporting. Leur objectif principal est d'optimiser la gestion des **obligations légales** en matière de formation et de favoriser le développement des compétences au sein de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment garantir l'encadrement humain lors de l'utilisation d'outils numériques pour la formation ?

L'employeur doit prévoir des formations internes à l'utilisation des nouveaux outils pour les utilisateurs concernés et assurer l'encadrement humain des décisions automatisées. Toute décision ayant un impact sur les salariés doit faire l'objet d'un encadrement humain et d'une information claire auprès des personnes concernées.

La délégation du personnel doit-elle être consultée avant le déploiement d'un LMS ou d'un outil numérique de formation ?

Oui, l'information et la consultation préalable de la délégation du personnel ou du comité mixte sont obligatoires avant l'introduction de nouveaux outils technologiques, conformément aux articles L. 414-9 et L. 414-10 du Code du travail. Cette consultation permet de garantir la transparence et l'adhésion des salariés.

Quelles obligations légales s'appliquent lors de l'utilisation d'outils numériques pour la gestion de la formation ?

L'utilisation de ces outils doit garantir la protection des données à caractère personnel des salariés conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018. L'employeur doit également assurer l'égalité de traitement, informer et consulter préalablement la délégation du personnel ou le comité mixte lors de l'introduction de nouveaux outils technologiques.

Quels outils numériques peut-on utiliser pour gérer la formation professionnelle au Luxembourg ?

Les principaux outils numériques sont les plateformes LMS (Learning Management System) pour la gestion des catalogues et le suivi des parcours, les logiciels de gestion administrative pour la planification et les budgets, les outils de cartographie des compétences et les applications de reporting. Ces solutions permettent de planifier, organiser, suivre et évaluer les actions de formation.

Une analyse d'impact (DPIA) est-elle nécessaire avant de déployer un outil numérique de gestion de la formation ?

Une analyse d'impact relative à la protection des données (DPIA) est recommandée si l'outil traite des données sensibles ou à grande échelle, afin de répondre aux contrôles de l'ITM ou de la CNPD. Cette analyse permet d'identifier et d'atténuer les risques liés au traitement des données personnelles des salariés.

Conditions d'exercice

L'utilisation d'outils numériques pour gérer la formation est soumise à plusieurs conditions définies par le Code du travail luxembourgeois.

Condition	Détail
Protection des données	Garantir la protection des données à caractère personnel des salariés
Égalité de traitement	Assurer l'égalité de traitement et le respect du droit individuel à la formation
Consultation obligatoire	Information et consultation préalable de la délégation ou du comité mixte (art. L.414-9 et L.414-10)
Conformité RGPD	Toute collecte de données doit respecter la loi du 1er août 2018 et le RGPD

Modalités pratiques

Les principaux outils numériques utilisés au Luxembourg pour la gestion de la formation répondent chacun à des fonctions spécifiques.

Outil	Fonctions principales
Plateformes LMS	Gestion des catalogues, inscription, suivi des parcours, évaluation des acquis, génération de rapports
Logiciels de gestion administrative	Planification, inscriptions, suivi des présences, budgets, documents justificatifs de cofinancement
Outils de suivi des compétences	Identification des besoins, cartographie des compétences, suivi individuel et collectif
Applications de reporting	Tableaux de bord, indicateurs légaux, bilans annuels ADEM/INFPC
Sécurité et information	Accès limité aux personnes habilitées ; salariés informés conformément à l'art. 13 RGPD

Pratiques et recommandations

Sélectionner des outils compatibles avec les exigences du Code du travail luxembourgeois et du RGPD avant toute mise en œuvre.

Réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (DPIA) si l'outil traite des données sensibles ou à grande échelle, afin de répondre aux contrôles de l'ITM ou de la CNPD.

Associer les représentants du personnel au choix et au déploiement des outils afin de garantir la transparence, la traçabilité des actions et l'adhésion des salariés.

Prévoir des formations internes à l'utilisation des nouveaux outils pour les utilisateurs concernés et assurer l'encadrement humain des décisions automatisées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.414-9</u> et <u>L.414-10</u> du Code du travail	Information et consultation des représentants du personnel lors de l'introduction de nouveaux outils technologiques
Art. <u>L.542-1</u> à <u>L.542-8</u> du Code du travail	Obligations relatives à la formation professionnelle continue, suivi et égalité d'accès
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, transposant le RGPD
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Obligations de traitement, d'information, de sécurité et droits des personnes concernées
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)

Assurez-vous de mettre à jour régulièrement vos outils et procédures pour rester en conformité avec les évolutions législatives et les recommandations de la CNPD. Toute décision automatisée ayant un impact sur les salariés doit faire l'objet d'un encadrement humain et d'une information claire auprès des personnes concernées.

Voir aussi

- [E-learning comme substitut à la formation en présentiel](#)
- [Obligations de traçabilité des formations en ligne](#)
- [Formation à distance pendant les heures de travail](#)
- [Outils pour la transformation digitale de la formation](#)
- [Blended learning versus présentiel](#)

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.