

# Quelle est la place de l'intelligence artificielle dans la formation professionnelle au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'**intelligence artificielle** occupe une place croissante dans la formation professionnelle au Luxembourg, principalement à travers des outils **adaptatifs**, des évaluations automatisées, des chatbots pédagogiques et des systèmes de recommandation de parcours. Ces technologies visent à **personnaliser** et optimiser les dispositifs de formation, tout en respectant les droits fondamentaux des salariés.

Son utilisation est encadrée par des exigences strictes en matière de **transparence**, de protection des données personnelles, d'égalité de traitement et de consultation de la délégation du personnel. L'IA ne doit pas se substituer à l'**accompagnement humain** et les salariés doivent pouvoir contester toute décision automatisée, avec une traçabilité et une documentation rigoureuses des traitements.

## Définition

L'**intelligence artificielle** (IA) désigne, dans le contexte de la formation professionnelle au Luxembourg, l'ensemble des systèmes informatiques capables d'exécuter des tâches d'analyse, d'adaptation ou de **personnalisation de contenus pédagogiques**, traditionnellement réalisées par des formateurs humains.

L'IA appliquée à la formation recouvre notamment les **plateformes adaptatives**, les outils d'évaluation automatisée, les chatbots pédagogiques et les systèmes de recommandation de parcours d'apprentissage.

Ces technologies visent à optimiser l'efficacité des dispositifs de formation, tout en respectant les droits fondamentaux des salariés.

## Questions fréquentes

### Comment garantir l'égalité de traitement lors de l'utilisation de l'IA dans les dispositifs de formation ?

L'égalité de traitement doit être garantie lors de l'accès à la formation et dans l'utilisation des outils d'IA, conformément à l'article L. 251-1 du Code du travail. Les critères d'évaluation et les algorithmes utilisés doivent être transparents pour prévenir toute discrimination indirecte. L'employeur doit veiller à ce que l'IA ne soit pas utilisée à des fins de surveillance ou d'évaluation disciplinaire déguisée.

### Quelle est la place de l'intelligence artificielle dans la formation professionnelle au Luxembourg ?

L'intelligence artificielle occupe une place croissante dans la formation professionnelle au Luxembourg à travers des outils adaptatifs, des évaluations automatisées, des chatbots pédagogiques et des systèmes de recommandation de parcours. Son utilisation est encadrée par des exigences strictes de transparence, de protection des données personnelles, d'égalité de traitement et de consultation de la délégation du personnel. L'IA ne doit pas se substituer à l'accompagnement humain, et les salariés doivent pouvoir contester toute décision automatisée.

### Quelles obligations s'imposent à l'employeur avant d'introduire des outils d'IA dans la formation ?

L'employeur doit informer préalablement les salariés de toute utilisation d'outils d'IA impliquant le traitement de données à caractère personnel, et consulter la délégation du personnel en cas d'introduction de nouvelles technologies. Une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) est requise lorsque le traitement présente un risque élevé pour les droits et libertés des personnes. Les principes de loyauté, transparence et proportionnalité du Code du travail luxembourgeois doivent être respectés.

### Quels droits les salariés ont-ils en cas de décision automatisée dans le cadre de la formation ?

Les salariés disposent du droit de solliciter une intervention humaine en cas de contestation d'une décision automatisée, conformément aux articles 12 à 22 du RGPD. La traçabilité des parcours de formation et l'accès aux résultats d'évaluation automatisée doivent être garantis. Les modalités d'accès, de conservation et de suppression des données générées par l'IA doivent être définies dans la politique interne de formation.

### Quels textes juridiques encadrent l'utilisation de l'IA dans la formation professionnelle au Luxembourg ?

Les principaux textes sont les articles L. 414-3 et L. 251-1 du Code du travail, la loi du 1er août 2018 sur la protection des données personnelles, et le Règlement (UE) 2016/679 (RGPD). L'article L. 312-1 et suivants du Code du travail encadre la formation professionnelle continue. La traçabilité et la documentation des traitements sont essentielles pour démontrer la conformité en cas de contrôle.

## Conditions d'exercice

L'introduction de l'IA dans la formation des salariés est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Détail
<b>Loyauté, transparence et proportionnalité</b>	L'utilisation de l'IA doit respecter ces principes conformément au Code du travail luxembourgeois et à la législation sur la protection des données
<b>Information préalable des salariés</b>	Toute utilisation d'outils d'IA impliquant le traitement de données à caractère personnel nécessite une information préalable des salariés concernés
<b>Analyse d'impact (AIPD)</b>	Une AIPD est requise lorsque le traitement présente un risque élevé pour les droits et libertés des personnes
<b>Consultation de la délégation du personnel</b>	Obligatoire en cas d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'affecter les conditions de travail
<b>Égalité de traitement</b>	Garantie lors de l'accès à la formation et dans l'utilisation des outils d'IA, conformément à l'article <a href="#">L.251-1</a> du Code du travail

## Modalités pratiques

L'intégration de l'IA dans les dispositifs de formation peut prendre diverses formes et appelle plusieurs obligations pratiques.

Aspect	Description
<b>Formes d'intégration</b>	Modules e-learning adaptatifs, simulateurs intelligents, outils d'analyse des besoins de formation
<b>Conformité des solutions</b>	L'employeur doit s'assurer que les solutions déployées respectent les exigences de sécurité informatique et que les prestataires externes respectent les obligations contractuelles de confidentialité
<b>Traçabilité et droits des salariés</b>	Traçabilité des parcours de formation, accès aux résultats d'évaluation automatisée et possibilité pour le salarié de solliciter une intervention humaine en cas de contestation
<b>Gestion des données</b>	Modalités d'accès, de conservation et de suppression des données générées par l'IA définies dans la politique interne de formation, en conformité avec les articles 12 à 22 du RGPD et la loi du 1er août 2018

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer les représentants du personnel dès la phase de conception des projets intégrant l'IA afin d'anticiper les impacts organisationnels et d'identifier les risques psychosociaux potentiels. La transparence sur les finalités, les critères d'évaluation et les algorithmes utilisés est essentielle pour garantir l'acceptabilité des dispositifs.

Les employeurs doivent veiller à ce que l'IA ne soit pas utilisée à des fins de surveillance ou d'évaluation disciplinaire déguisée. Il convient également de prévoir des sessions d'information et de formation à destination des salariés sur le fonctionnement et les limites des outils d'IA utilisés dans le cadre de leur développement professionnel.

## Cadre juridique

Les textes encadrant l'utilisation de l'IA dans la formation professionnelle sont les suivants.

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.312-1</u> et s. C. trav.</b>	Formation professionnelle continue
<b>Art. <u>L.414-3</u> C. trav.</b>	Information et consultation de la délégation du personnel en cas d'introduction de nouvelles technologies
<b>Art. <u>L.251-1</u> C. trav.</b>	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), art. 12 à 22</b>	Droits des personnes concernées par des traitements automatisés

L'employeur doit veiller à ce que l'IA ne remplace pas l'accompagnement humain dans les processus de formation et à garantir aux salariés un recours effectif en cas de contestation des décisions automatisées. La traçabilité et la documentation des traitements sont essentielles pour démontrer la conformité en cas de contrôle.

## Voir aussi

- [Lien entre formation et GPEC](#)
- [Exploitation des données issues de la formation](#)
- [Structurer une base de données interne sur les formations](#)
- [Rôle des RH dans la stratégie de développement des compétences](#)

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.