

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 du niveau de maîtrise des outils numériques, de la disponibilité des équipements, de l'accessibilité des contenus (notamment pour les personnes en situation de handicap) et de la langue utilisée. L'employeur doit veiller à garantir l'égalité d'accès et à éviter toute discrimination, directe ou indirecte, envers les salariés moins familiarisés avec les technologies ou ayant des besoins spécifiques.

Il est donc nécessaire d'évaluer les besoins et compétences numériques des salariés avant de généraliser le mobile learning, de prévoir un accompagnement adapté (tutorat, assistance technique, modules d'initiation) et de proposer des alternatives pour ceux rencontrant des difficultés d'accès ou d'utilisation. L'adaptation du mobile learning à tous les profils n'est effective que si ces conditions sont respectées.

Définition

Le **mobile learning** désigne l'ensemble des dispositifs de formation accessibles via des terminaux mobiles (smartphones, tablettes), permettant aux salariés d'acquérir des compétences ou des connaissances en tout lieu et à tout moment. Cette modalité pédagogique s'inscrit dans le champ de la formation professionnelle continue telle que définie par le Code du travail luxembourgeois, incluant les actions de formation interne ou externe, à distance ou en présentiel, dès lors qu'elles visent le développement des compétences professionnelles.

Questions fréquentes

Comment accompagner les salariés peu à l'aise avec le mobile learning ?

Un accompagnement spécifique doit être prévu pour les salariés moins à l'aise avec les outils numériques, incluant du tutorat, une hotline et des modules d'initiation. L'employeur doit proposer des alternatives pour les salariés rencontrant des difficultés d'accès ou d'utilisation, afin de garantir l'égalité d'accès à la formation.

Comment protéger les données personnelles des salariés lors du mobile learning ?

La confidentialité des données personnelles doit être respectée conformément à la loi du 1er août 2018. Les modalités de collecte, de traitement et de conservation des données issues du mobile learning doivent être définies et communiquées aux salariés, dans le respect du RGPD.

Faut-il consulter la délégation du personnel avant de déployer le mobile learning ?

Oui, l'information et la consultation des représentants du personnel sur les modalités de déploiement du mobile learning sont requises (art. L. 414-3). Les modalités doivent également être précisées dans le plan de formation et, le cas échéant, dans le règlement intérieur.

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

Le mobile learning n'est pas automatiquement adapté à tous les profils de salariés. Son accessibilité dépend du niveau de maîtrise des outils numériques, de la disponibilité des équipements, de l'accessibilité des contenus pour les personnes en situation de handicap et de la langue utilisée. L'employeur doit évaluer ces facteurs avant de généraliser cette modalité.

Quelles obligations légales encadrent le déploiement du mobile learning en entreprise ?

L'employeur doit garantir l'égalité d'accès à la formation (art. L. 542-9), éviter toute discrimination directe ou indirecte (art. L. 251-1) et assurer l'aménagement raisonnable pour les salariés en situation de handicap (art. L. 251-10). Les formations doivent être accessibles dans une langue comprise par les salariés concernés.

Quels équipements l'employeur doit-il fournir pour le mobile learning ?

L'employeur doit fournir les appareils, la connexion internet et l'assistance technique adéquate pour garantir l'accès au mobile learning. Le temps de formation imposé ou validé par l'entreprise est comptabilisé comme temps de travail effectif (art. L. 211-1).

Conditions d'exercice

L'employeur peut recourir au mobile learning sous réserve de plusieurs conditions légales.

Critère	Détail
Égalité d'accès	Art. L.542-9 — garantie d'égalité d'accès à la formation pour tous les salariés
Non-discrimination	Art. L.251-1 — le mobile learning ne doit pas constituer une source de discrimination directe ou indirecte
Accessibilité handicap	Art. L.251-10 — obligation d'aménagement raisonnable pour les salariés en situation de handicap
Maîtrise numérique	L'employeur doit prendre en compte le niveau de maîtrise des outils numériques des salariés
Accessibilité linguistique	Les formations doivent être accessibles dans une langue comprise par les salariés concernés

Modalités pratiques

La mise en œuvre du mobile learning implique des obligations pratiques précises.

Modalité	Détail
Support technique	Fourniture d'appareils, connexion internet et assistance technique adéquate
Temps de travail	Art. <u>L.211-1</u> — temps de formation comptabilisé comme temps de travail effectif lorsqu'imposé ou validé par l'entreprise
Accessibilité des contenus	Formations accessibles en langue comprise par les salariés et adaptées aux personnes en situation de handicap
Consultation du personnel	Art. <u>L.414-3</u> — information et consultation des représentants du personnel sur les modalités de déploiement
Plan de formation	Modalités précisées dans le plan de formation et, le cas échéant, dans le règlement intérieur
Protection des données	Confidentialité des données personnelles conforme à la loi du 1er août 2018

Pratiques et recommandations

Avant de généraliser le mobile learning, il est recommandé de **procéder à une évaluation des besoins** et des compétences numériques des salariés. Un **accompagnement spécifique** (tutorat, hotline, modules d'initiation) doit être prévu pour les publics moins à l'aise avec les outils digitaux.

L'**accessibilité des contenus** doit être vérifiée, notamment pour les salariés présentant des déficiences visuelles, auditives ou motrices. Il est conseillé d'**associer les représentants du personnel** à la définition des modalités de déploiement, conformément à l'obligation d'information et de consultation sur les questions de formation professionnelle (art. L.414-3).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.542-1</u> et suivants	Formation professionnelle continue et obligations de l'employeur
Art. <u>L.542-9</u>	Égalité d'accès à la formation
Art. <u>L.251-1</u>	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Art. <u>L.251-10</u>	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Art. <u>L.211-1</u>	Temps de travail effectif
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation des représentants du personnel
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel

L'introduction du mobile learning ne dispense pas l'employeur d'évaluer l'adéquation de cette modalité aux profils des salariés et d'assurer des alternatives pour ceux qui rencontreraient des difficultés d'accès ou d'utilisation.

Voir aussi

- [Outils numériques pour gérer la formation](#)
- [Accessibilité des formations en ligne](#)
- [Digitalisation et réduction des inégalités d'accès à la formation](#)
- [Micro-formation dans un plan annuel](#)
- [Badges numériques associés aux formations internes](#)

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.