

Comment intégrer un module réseaux sociaux dans le plan de formation RH ?

Réponse courte

Oui, il est possible d'intégrer un **module réseaux sociaux** dans le plan de formation RH, à condition que la formation réponde à un **besoin professionnel** identifié (adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement de compétences) et que la consultation préalable de la **délégation du personnel** soit respectée pour toute action collective ou modification substantielle du plan.

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement, la non-discrimination, la **protection de la vie privée** et la conformité à la législation sur la protection des données personnelles. Le module doit être formalisé, clairement défini quant à ses objectifs, modalités et critères, et la participation pendant le temps de travail est assimilée à **du temps de travail effectif**.

Définition

L'intégration d'un **module réseaux sociaux** dans le **plan de formation RH** consiste à inclure, dans le plan de formation de l'entreprise, des actions visant à développer les compétences des salariés en matière d'utilisation professionnelle des réseaux sociaux. Ce module peut aborder la **gestion de l'image de l'entreprise**, la **communication institutionnelle**, la **veille stratégique**, la gestion de crise ou la **prévention des risques** liés à l'usage des réseaux sociaux dans un contexte professionnel.

Ce type de formation vise à adapter les salariés aux évolutions des **outils numériques** et à renforcer leur **employabilité**, tout en tenant compte des spécificités du secteur d'activité et des besoins identifiés par l'employeur.

Conditions d'exercice

Les conditions d'inclusion du module dans le plan de formation sont les suivantes.

Condition	Exigence
Besoin professionnel	Adaptation au poste ou maintien dans l'emploi
Consultation délégation	Art. <u>L.414-3</u> Code du travail
Égalité de traitement	Art. <u>L.251-1</u> Code du travail
Protection vie privée	Art. <u>L.261-1</u> Code du travail
Non-discrimination	Accès équitable pour tous les salariés

Modalités pratiques

Les modalités pratiques d'intégration et de déploiement du module sont synthétisées ci-dessous.

Élément	Modalité
Format	Présentiel, distanciel ou hybride
Formalisation	Plan écrit et communiqué
Objectifs pédagogiques	Clairement définis
Temps de travail	Assimilation au temps effectif
Protection données	Conformité RGPD et loi 1er août 2018

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de définir précisément les **objectifs pédagogiques** du module réseaux sociaux afin de distinguer clairement l'**usage professionnel** de l'**usage privé**. L'employeur doit s'assurer que le contenu de la formation respecte la vie privée, la liberté d'expression et la protection des données personnelles des salariés.

Il est conseillé d'associer la **délégation du personnel** à l'élaboration du module et d'informer les salariés sur les finalités, les modalités et les conséquences de la formation. L'**évaluation des compétences** acquises doit être objective, transparente et documentée.

En cas de traitement de données personnelles, l'employeur doit informer les salariés sur la nature des données collectées, la finalité du traitement et les droits dont ils disposent, conformément à la loi du 1er août 2018. Il est également recommandé de prévoir un **encadrement humain** lors de l'utilisation d'outils numériques ou d'IA dans le cadre de la formation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-3 Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination au travail
Art. L.261-1 Code du travail	Protection de la vie privée
RGPD (UE) 2016/679	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Application du RGPD au Luxembourg

L'employeur doit veiller à ce que le module réseaux sociaux ne porte pas atteinte à la vie privée des salariés et n'entraîne pas une surveillance illicite de leurs activités en ligne, même à des fins pédagogiques. Toute collecte ou traitement de données doit être strictement encadré et justifié.

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.