

Peut-on utiliser l'intelligence artificielle pour suggérer des parcours d'évolution ?

Réponse courte

L'intelligence artificielle peut être utilisée pour suggérer des parcours d'évolution professionnelle, à condition de respecter les droits fondamentaux des salariés, notamment la protection des données, la non-discrimination et la transparence. Les suggestions générées par l'IA doivent rester indicatives et ne peuvent en aucun cas se substituer à une décision humaine.

L'employeur doit informer les salariés sur le fonctionnement du dispositif, consulter la délégation du personnel avant toute mise en place, et garantir un droit de recours effectif. Toute décision ayant un impact juridique ou significatif ne peut être prise exclusivement sur la base d'un traitement automatisé.

Définition

L'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) pour suggérer des parcours d'évolution consiste à recourir à des systèmes automatisés capables d'analyser les données relatives aux compétences, à la performance et aux aspirations professionnelles des salariés afin de proposer des trajectoires de carrière personnalisées. Ces outils peuvent intégrer des algorithmes de traitement de données, d'apprentissage automatique ou de recommandations automatisées, appliqués à la gestion des ressources humaines.

Conditions d'exercice

L'employeur peut recourir à l'IA pour suggérer des parcours d'évolution sous réserve du respect des droits fondamentaux des salariés, notamment en matière de protection des données à caractère personnel, de non-discrimination et de transparence. Toute utilisation de l'IA doit être justifiée par un intérêt légitime, proportionnée à la finalité poursuivie et ne pas porter atteinte à la dignité ou à l'autonomie professionnelle des salariés. L'information préalable des salariés sur l'existence, le fonctionnement général et les finalités du dispositif est obligatoire.

Modalités pratiques

Avant la mise en œuvre d'un système d'IA pour la suggestion de parcours d'évolution, l'employeur doit réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) si le traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées. Les salariés doivent être informés de manière claire sur les types de données collectées, les critères utilisés par l'IA, la logique sous-jacente aux suggestions et les conséquences éventuelles sur leur situation professionnelle. Les suggestions générées par l'IA ne peuvent avoir qu'une valeur indicative et ne sauraient se substituer à une décision humaine. Les salariés doivent pouvoir solliciter

l'intervention d'un responsable RH pour toute contestation ou demande d'explication relative aux recommandations émises.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter l'utilisation de l'IA à des finalités compatibles avec le développement professionnel et l'accompagnement des salariés, en évitant toute automatisation des décisions individuelles ayant un impact juridique ou significatif. Les algorithmes doivent être régulièrement audités afin de prévenir les biais discriminatoires et garantir l'équité des suggestions. La consultation de la délégation du personnel est requise avant l'introduction de tout dispositif automatisé susceptible d'affecter l'organisation du travail ou les conditions d'évolution professionnelle. L'employeur doit également prévoir des mesures pour garantir la sécurité et la confidentialité des données traitées par l'IA.

Cadre juridique

L'utilisation de l'IA dans la gestion des parcours d'évolution professionnelle est encadrée par la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, qui transpose le règlement (UE) 2016/679 au Luxembourg. L'article [L.261-1](#) du Code du travail impose à l'employeur d'informer les salariés sur les méthodes et techniques d'évaluation utilisées. L'article [L.414-3](#) du Code du travail prévoit l'obligation de consultation de la délégation du personnel en cas d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'affecter les conditions de travail. Toute décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé, y compris le profilage, est interdite lorsqu'elle produit des effets juridiques ou affecte de manière significative la personne concernée, sauf exceptions prévues par la loi.

L'employeur doit veiller à ce que les suggestions de parcours générées par l'IA ne constituent jamais une décision automatique et à garantir un droit de recours effectif au salarié.

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.