

L'IA est-elle autorisée à recommander des formations aux salariés ?

Réponse courte

L'IA peut recommander des formations aux salariés au Luxembourg, sous réserve de conformité aux obligations RGPD et à l'AI Act. Cette utilisation est licite car elle constitue une **aide à la décision** et non une décision automatisée imposée. L'employeur peut analyser les compétences, identifier les besoins et proposer des **parcours personnalisés** adaptés au profil de chaque salarié.

Le salarié doit disposer du **droit de refuser** la formation recommandée sans subir de conséquences négatives. L'employeur assure une supervision humaine effective, informe clairement les salariés et met en place des **audits réguliers** pour détecter les biais discriminatoires. La délégation du personnel doit être consultée conformément au Code du travail. Cette utilisation s'inscrit dans le **droit à la formation professionnelle** continue garanti par l'article L.542-1.

Définition

Une **recommandation de formation par IA** désigne l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle pour suggérer des parcours de formation professionnelle personnalisés. Ces systèmes analysent compétences actuelles, lacunes identifiées, objectifs de développement, évolutions du poste et formations précédemment suivies.

La distinction fondamentale avec une **décision automatisée** (article 22 RGPD) réside dans le fait que la recommandation reste une suggestion que le salarié peut accepter ou refuser librement et qui nécessite une validation humaine. Si l'IA impose automatiquement une formation obligatoire sans intervention humaine ni possibilité de refus, cela constituerait une décision automatisée interdite.

Conditions d'exercice

L'utilisation de l'IA pour recommander des formations au Luxembourg repose sur des conditions cumulatives.

Critère	Détail
Base légale RGPD	Intérêt légitime de l'employeur à développer les compétences ou exécution du contrat de travail ; finalité déterminée, explicite et légitime
Information et transparence	Information des salariés (articles 13 et 14 RGPD) : finalité, catégories de données, logique sous-jacente, conséquences, durée de conservation
Minimisation des données	Données professionnelles pertinentes uniquement (parcours, compétences, évaluations, objectifs) ; éviter les données sensibles (santé, opinions, appartenance syndicale)
Supervision humaine	Responsable RH, manager ou conseiller en formation examine et valide les recommandations avant transmission ; capacité d'ajuster ou d'écarter
Droit de refus	Liberté totale d'accepter ou refuser (sauf formation obligatoire par la loi ou le contrat) ; aucune conséquence négative en cas de refus
Droits des salariés	Droit d'accès, droit à l'explication, droit de rectification, droit d'opposition ; procédure simple avec interlocuteur identifié ; délai d'un mois maximum
Prévention des biais	Audits réguliers de la répartition des recommandations ; qualité des données d'entraînement ; correction des biais détectés
Consultation sociale	Consultation de la délégation du personnel ou du comité mixte (art. L.414-3 et suivants) avant mise en place

Modalités pratiques

Le déploiement d'un système de recommandation de formations par IA suit un processus structuré.

Étape	Détail
Conception	Approche Privacy by Design ; algorithmes privilégiant l'explicabilité (arbres de décision, règles explicites) ; paramètres configurables par les responsables RH
Validation des recommandations	Workflow : IA génère les recommandations, conseiller en formation ou RH examine et valide, transmission au salarié avec possibilité de discussion en entretien de développement
Présentation au salarié	Explication personnalisée (pourquoi cette formation, comment identifiée, bénéfices attendus) ; interface claire pour accepter, refuser ou demander des alternatives
Catalogue structuré	Métadonnées riches (objectifs, compétences visées, niveau, durée, format) ; catalogue diversifié et inclusif pour tous les profils
Évaluation continue	Taux d'acceptation, satisfaction post-formation, évolution des compétences ; audits annuels par âge, genre, ancienneté, département ; ajustement continu
Formation des acteurs RH	Fonctionnement de l'outil, limites et biais, importance de l'intervention humaine, obligations légales

Pratiques et recommandations

Communiquer de manière transparente sur les objectifs du système pour améliorer l'accès à la formation et personnaliser les parcours, en organisant des sessions d'information pour renforcer la confiance des salariés.

Combiner IA et approche humaine car les entretiens de développement, bilans de compétences et conseils personnalisés restent essentiels pour comprendre les aspirations profondes des salariés.

Privilégier la co-construction des parcours en permettant aux salariés de renseigner leurs préférences et objectifs de carrière, plutôt qu'un système qui prescrit des formations.

Veiller à ce que le système ne crée pas de nouvelles inégalités dans l'accès à la formation, en mettant en place des indicateurs d'équité et en vérifiant la diversité des formations proposées.

Documenter rigoureusement le dispositif (architecture, algorithmes, données, processus, audits) pour démontrer la conformité en cas de contrôle CNPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD - Article 6	Bases légales du traitement (intérêt légitime, exécution du contrat)
RGPD - Articles 13 et 14	Obligations d'information des personnes concernées
RGPD - Article 22	Décision individuelle automatisée (applicable si la recommandation devient imposée)
RGPD - Article 25	Protection des données dès la conception et par défaut
AI Act (UE 2024/1689)	Application progressive ; évaluer le niveau de risque selon l'impact sur les droits des salariés
Art. <u>L.542-1</u>	Droit à la formation professionnelle continue tout au long de la vie
Art. <u>L.414-3</u> et suivants	Information et consultation de la délégation du personnel sur les nouvelles technologies
Art. <u>L.514-4</u>	Programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
CNPD	Autorité de contrôle RGPD et AI Act ; programme "Sandkescht" ; formations spécialisées

Les recommandations de formation par IA bénéficient d'un cadre relativement favorable dès lors que la nature de suggestion (et non d'imposition) est respectée, avec supervision humaine, droit de refus et prévention des biais. L'enjeu est de trouver l'équilibre entre innovation technologique et protection des personnes, sous réserve de l'application progressive de l'AI Act.

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.