

# Comment l'IA peut-elle contribuer à l'accessibilité au travail pour les salariés en situation de handicap ?

## Réponse courte

L'intelligence artificielle offre des solutions concrètes pour améliorer l'accessibilité au travail des salariés en situation de handicap au Luxembourg. Les outils d'IA permettent la **transcription automatique** en temps réel, la **synthèse vocale**, la **description d'images** et l'**adaptation personnalisée** des interfaces de travail selon les besoins individuels.

L'employeur qui déploie ces outils doit respecter le RGPD en matière de **données sensibles** (données de santé, article 9 RGPD) et assurer des garanties humaines effectives. La loi du 28 novembre 2006 impose l'obligation de **reclassement et d'aménagement raisonnable** du poste de travail. L'IA constitue un levier puissant pour satisfaire cette obligation, à condition que son usage reste volontaire et non stigmatisant pour le salarié concerné.

## Définition

L'**accessibilité assistée par IA** désigne l'utilisation de technologies d'intelligence artificielle pour supprimer ou réduire les obstacles rencontrés par les salariés en situation de handicap dans l'exercice de leurs fonctions. Ces technologies incluent la reconnaissance vocale, la traduction en langue des signes, les lecteurs d'écran intelligents, les systèmes de sous-titrage automatique et les interfaces adaptatives.

Au Luxembourg, le cadre juridique combine la **loi du 28 novembre 2006** sur l'emploi des personnes handicapées, le RGPD (protection renforcée des données de santé) et l'AI Act (évaluation des niveaux de risque des systèmes déployés). L'employeur doit concilier innovation technologique et respect de la dignité et de l'autonomie du salarié.

## Conditions d'exercice

Le déploiement d'outils d'IA pour l'accessibilité repose sur des conditions juridiques et pratiques cumulatives.

Critère	Détail
<b>Consentement explicite</b>	Le salarié doit consentir à l'utilisation de l'outil d'IA ; aucune obligation d'utiliser un dispositif d'assistance contre sa volonté
<b>Données de santé (art. 9 RGPD)</b>	Traitement interdit sauf consentement explicite ou obligation légale ; AIPD obligatoire si traitement à grande échelle
<b>Aménagement raisonnable</b>	Obligation légale de l'employeur d'adapter le poste ; l'IA peut constituer un aménagement raisonnable au sens de la loi
<b>Non-discrimination</b>	L'outil ne doit pas créer de stigmatisation ni révéler le handicap à des tiers sans accord du salarié
<b>Supervision humaine</b>	Un référent RH ou médecin du travail valide l'adéquation de l'outil aux besoins réels du salarié
<b>Consultation sociale</b>	Information et consultation de la délégation du personnel avant déploiement (art. <a href="#">L.414-3</a> et suivants)
<b>Évaluation continue</b>	Réévaluation périodique de l'efficacité de l'outil et adaptation aux évolutions des besoins du salarié

## Modalités pratiques

La mise en place d'outils d'IA pour l'accessibilité suit un processus structuré et individualisé.

Étape	Détail
<b>Évaluation des besoins</b>	Entretien individuel avec le salarié et le médecin du travail pour identifier les obstacles concrets et les solutions adaptées
<b>Sélection de l'outil</b>	Choix d'une solution conforme au RGPD, hébergement européen, explicabilité des traitements, accessibilité de l'interface elle-même
<b>Phase de test</b>	Période d'essai avec accompagnement personnalisé, ajustements selon les retours du salarié
<b>Formation</b>	Formation du salarié à l'outil, formation des collègues à l'interaction avec les dispositifs d'assistance
<b>Confidentialité</b>	Paramétrage garantissant que les données liées au handicap ne sont pas accessibles aux collègues ou managers non autorisés
<b>Suivi et ajustement</b>	Bilans réguliers avec le salarié, mise à jour de l'outil, adaptation aux évolutions technologiques

## Pratiques et recommandations

**Impliquer** le salarié dès la phase de conception du projet pour garantir que l'outil répond à ses besoins réels et non à une vision théorique du handicap.

**Privilégier** des solutions universelles bénéficiant à tous les salariés (sous-titrage, synthèse vocale, interfaces simplifiées) plutôt que des dispositifs stigmatisants réservés aux personnes handicapées.

**Garantir** la confidentialité absolue des données de santé en cloisonnant les accès et en anonymisant les données transmises aux fournisseurs d'IA pour l'amélioration des modèles.

**Prévoir** un budget dédié à l'accessibilité numérique dans le plan de déploiement de l'IA, en sollicitant les aides financières disponibles auprès de l'ADEM et du Fonds pour l'emploi.

**Documenter** les aménagements mis en place pour constituer un dossier de conformité en cas de contrôle de l'ITM ou de la CNPD.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 28 novembre 2006	Emploi des personnes handicapées, obligation d'aménagement raisonnable
RGPD - Article 9	Protection renforcée des données de santé, consentement explicite requis
RGPD - Article 35	Analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) obligatoire pour traitements à risque élevé
AI Act (UE 2024/1689)	Évaluation du niveau de risque des systèmes d'IA, obligations de transparence et de supervision
Art. <u>L.251-1</u>	Interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap dans l'emploi
Art. <u>L.414-3</u> et suivants	Information et consultation de la délégation du personnel sur les nouvelles technologies
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés

L'IA constitue un levier majeur pour l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, à condition de respecter le consentement du salarié et la confidentialité des données de santé. Les employeurs luxembourgeois peuvent bénéficier d'aides publiques pour financer ces aménagements technologiques, sous réserve de conformité au RGPD et à 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.