

Comment impliquer les salariés dans la conception des outils d'IA qui les concernent ?

Réponse courte

L'implication des salariés dans la conception des outils d'IA est une **obligation indirecte** au Luxembourg, découlant du droit à l'information et à la consultation de la **délégation du personnel** (art. [L.414-3](#) et suivants). Au-delà de cette obligation légale, associer les utilisateurs finaux améliore la qualité des outils, réduit les biais algorithmiques et favorise l'**adoption** par les équipes.

L'employeur doit mettre en place des mécanismes de **participation effective** : ateliers de co-conception, tests utilisateurs, comités de suivi, canaux de remontée de dysfonctionnements. Le RGPD impose la **transparence** sur les traitements et l'[AI Act](#) encourage une approche centrée sur l'humain. La participation des salariés constitue un facteur clé de succès du déploiement de l'IA et un gage de conformité réglementaire.

Définition

La **co-conception d'outils d'IA** désigne l'implication active des salariés concernés à chaque étape du cycle de vie d'un outil d'intelligence artificielle : définition des besoins, conception, développement, tests, déploiement et amélioration continue. Cette approche participative vise à garantir que l'outil répond aux besoins réels des utilisateurs et respecte leurs droits.

Au Luxembourg, cette démarche s'inscrit dans la tradition du **dialogue social** et du rôle consultatif de la délégation du personnel. Elle dépasse la simple information pour atteindre une participation substantielle des salariés aux décisions technologiques qui affectent leurs conditions de travail.

Questions fréquentes

Combien de personnes doit comprendre un groupe de co-conception ?

Un groupe représentatif compte généralement entre 5 et 10 personnes, avec un mandat clair, des réunions régulières et des comptes-rendus partagés. Ce format favorise des contributions structurées et un dialogue effectif.

Comment garantir la diversité dans un groupe de co-conception IA ?

Le groupe doit inclure des profils diversifiés en termes d'âge, de genre, d'ancienneté, de service et de niveau hiérarchique. Cette diversité prévient la conception d'outils adaptés uniquement aux salariés les plus à l'aise avec le numérique.

Comment impliquer les salariés dans la conception des outils d'IA ?

L'implication passe par des ateliers de co-conception, des tests utilisateurs, des comités de suivi et des canaux de remontée. Au-delà de l'obligation de consultation (art. [L.414-3](#)), elle améliore la qualité des outils et favorise leur adoption.

La participation à la co-conception d'un outil IA est-elle obligatoire ?

Non, la participation aux ateliers de co-conception est volontaire et ne peut être imposée. Elle se déroule sur le temps de travail. Aucune conséquence négative ne peut être tirée du refus ou des critiques exprimées par un salarié.

Le RGPD impose-t-il une participation des salariés au design IA ?

Indirectement, l'article 25 RGPD (Privacy by Design) impose la prise en compte des droits dès la conception. Les articles 13 et 14 imposent une information transparente. La consultation des salariés est ainsi facilitée par ces obligations.

Quel rôle pour le comité mixte dans les projets IA ?

Pour les entreprises de 150 salariés et plus, le comité mixte doit être consulté sur les décisions technologiques majeures (art. L.423-1). Il s'ajoute à la consultation de la délégation du personnel et participe au suivi du projet IA.

Conditions d'exercice

L'implication des salariés dans la conception d'outils d'IA repose sur des obligations légales et des bonnes pratiques complémentaires.

Critère	Détail
Consultation obligatoire	Information et consultation de la délégation du personnel avant l'introduction de toute nouvelle technologie affectant les conditions de travail (art. L.414-3)
Transparence RGPD	Information claire sur les données collectées, les finalités, la logique algorithmique et les droits des salariés (articles 13 et 14 RGPD)
Volontariat	La participation aux ateliers de co-conception est volontaire et ne peut être imposée ; elle se déroule sur le temps de travail
Représentativité	Les groupes de travail incluent des profils diversifiés (âge, genre, ancienneté, service, niveau hiérarchique)
Protection des participants	Aucune conséquence négative pour les salariés exprimant des réserves ou des critiques sur l'outil
Suivi continu	Mécanisme permanent de remontée des dysfonctionnements et des suggestions d'amélioration après déploiement
Comité mixte	Pour les entreprises de 150 salariés et plus, consultation du comité mixte sur les décisions technologiques majeures

Modalités pratiques

La mise en place d'une démarche participative pour la conception d'outils d'IA suit un processus structuré.

Étape	Détail
Cadrage participatif	Ateliers de recueil des besoins avec les futurs utilisateurs, cartographie des irritants actuels, définition collaborative des objectifs
Groupe de travail dédié	Constitution d'un groupe représentatif (5-10 personnes), mandat clair, réunions régulières, compte-rendus partagés
Prototypage itératif	Présentation de maquettes, tests utilisateurs, recueil de retours structurés, itérations successives
Phase de test	Beta-test avec un panel élargi de salariés volontaires, questionnaire de satisfaction, identification des points bloquants
Formation co-construite	Supports de formation élaborés avec les utilisateurs testeurs, FAQ collaborative, tutoriels adaptés aux différents profils
Canal de feedback	Outil de signalement accessible (formulaire, adresse dédiée, référent identifié), délai de réponse garanti

Pratiques et recommandations

Organiser des sessions de sensibilisation à l'IA en amont pour permettre aux salariés de participer en connaissance de cause et de formuler des contributions pertinentes.

Valoriser les contributions des salariés en communiquant sur les modifications apportées grâce à leurs retours, ce qui renforce la confiance et l'engagement dans la démarche.

Garantir une diversité de profils dans les groupes de travail pour éviter que l'outil ne soit conçu uniquement pour les salariés les plus à l'aise avec le numérique.

Prévoir un accompagnement spécifique pour les salariés exprimant des craintes ou des difficultés, en proposant des formations adaptées et un soutien individualisé.

Documenter les contributions des salariés et les décisions prises pour assurer la traçabilité de la démarche participative et démontrer la conformité à l'obligation de consultation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.414-3</u> et suivants	Information et consultation de la délégation du personnel sur les nouvelles technologies
Art. <u>L.423-1</u> et suivants	Comité mixte d'entreprise : consultation sur les décisions technologiques majeures (entreprises de 150 salariés et plus)
RGPD - Articles 13 et 14	Obligations d'information des personnes concernées
RGPD - Article 25	Protection des données dès la conception (Privacy by Design)
AI Act (UE 2024/1689)	Approche centrée sur l'humain, supervision humaine des systèmes d'IA
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés

L'implication des salariés dans la conception des outils d'IA dépasse la simple obligation légale de consultation pour constituer un facteur de succès du déploiement technologique. Les entreprises luxembourgeoises qui adoptent cette approche participative constatent une meilleure adoption des outils, moins de résistance au changement et une détection précoce des biais et dysfonctionnements.

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.