Comment utiliser les statistiques du STATEC dans le benchmarking et la stratégie RH ?

Réponse courte

Les statistiques du STATEC peuvent être utilisées dans le benchmarking RH en identifiant des indicateurs pertinents (emploi, salaires, absentéisme, etc.), en accédant aux données officielles adaptées au secteur, à la taille et à la localisation de l'entreprise, puis en comparant ces références nationales ou sectorielles avec les données internes. Cette comparaison permet de repérer les écarts, d'orienter les axes d'amélioration et d'intégrer les bonnes pratiques dans la stratégie RH.

Il est essentiel de respecter les conditions de réutilisation des données, la méthodologie du STATEC, ainsi que les principes d'égalité de traitement, de confidentialité et de protection des données personnelles. Les résultats doivent être régulièrement actualisés, documentés et interprétés avec un encadrement humain, en veillant à contextualiser les écarts observés pour éviter toute interprétation erronée.

Définition

Le benchmarking RH désigne la comparaison systématique des pratiques, indicateurs et résultats internes d'une entreprise avec ceux d'organisations similaires ou avec des références nationales. Au Luxembourg, le STATEC (Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg) est la source officielle de données statistiques économiques, sociales et démographiques. Les statistiques du STATEC couvrent des domaines essentiels pour la gestion des ressources humaines, tels que l'emploi, les salaires, la structure des effectifs, la formation, la mobilité professionnelle et l'absentéisme.

Conditions d'exercice

L'utilisation des statistiques du STATEC dans le cadre du benchmarking RH est libre, sous réserve du respect des droits d'auteur et des conditions de réutilisation fixées par le STATEC. Les données publiques sont généralement accessibles sans restriction, à l'exception de certaines microdonnées nécessitant une autorisation spécifique. L'entreprise doit veiller à utiliser des données actualisées, pertinentes pour son secteur d'activité, sa taille et sa localisation. Il est impératif de respecter les définitions méthodologiques du STATEC pour garantir la cohérence des comparaisons, notamment en ce qui concerne les notions d'emploi, de rémunération et de temps de travail.

L'entreprise doit également s'assurer que l'utilisation des statistiques respecte les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination prévus par le Code du travail luxembourgeois, notamment lors de l'élaboration de politiques RH fondées sur ces données.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

L'intégration des statistiques du STATEC dans le benchmarking RH s'effectue en plusieurs étapes :

- Identifier les indicateurs pertinents pour l'entreprise, tels que la masse salariale, le taux de rotation, la durée moyenne d'emploi, la répartition hommes/femmes ou l'absentéisme.
- Accéder aux publications, tableaux et bases de données disponibles sur le portail officiel du STATEC (www.statistiques.public.lu).
- Sélectionner les séries statistiques correspondant au secteur d'activité, à la taille de l'entreprise et à la localisation géographique.
- Comparer les données internes de l'entreprise avec les valeurs de référence issues du STATEC, en veillant à l'homogénéité des périmètres et des périodes.
- Utiliser les résultats pour identifier les écarts, définir des axes d'amélioration et intégrer les bonnes pratiques dans la stratégie RH.

Il est recommandé de documenter chaque étape du processus, d'assurer la traçabilité des sources utilisées et de garantir l'encadrement humain dans l'interprétation des résultats.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé d'actualiser régulièrement les benchmarks à partir des dernières publications du STATEC, notamment lors de la préparation des bilans sociaux, des négociations collectives ou de la définition des politiques salariales. Les responsables RH doivent privilégier les indicateurs sectoriels et, lorsque cela est pertinent, croiser les données du STATEC avec d'autres sources nationales telles que l'Inspection du travail et des mines ou la Chambre de commerce.

L'analyse des statistiques doit être complétée par une approche qualitative afin de contextualiser les écarts observés et d'éviter les interprétations erronées liées à des différences structurelles ou organisationnelles. Il est essentiel de respecter la confidentialité des données internes et de ne pas divulguer d'informations permettant d'identifier des personnes physiques ou morales tierces.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

- **Loi modifiée du 10 août 2011 relative à l'organisation de la statistique publique** : garantit l'indépendance, la confidentialité et la qualité des statistiques officielles (articles 1 à 15).
- **Loi modifiée du 23 décembre 2016 relative à la réutilisation des informations du secteur public** : encadre la réutilisation des données publiques (articles 1 à 16).
- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.241-1 et suivants (égalité de traitement et non-discrimination)
  - Article L.261-1 et suivants (obligations en matière de documentation et de traçabilité RH)
- **Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel** : encadre la protection des données personnelles lors de l'utilisation de statistiques (articles 1 à 64).

Les entreprises doivent mentionner la source des données STATEC dans leurs rapports ou communications internes et externes, respecter les droits de propriété intellectuelle et s'assurer que l'utilisation des statistiques ne conduit pas à la divulgation d'informations confidentielles ou à des traitements de données à caractère personnel non conformes à la législation.

Vérifiez systématiquement la date de publication et la méthodologie des statistiques du STATEC utilisées. Assurez-vous que toute analyse comparative respecte les principes d'égalité de traitement et de confidentialité, et qu'un encadrement humain supervise l'interprétation des résultats.

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.