

Peut-on évaluer les soft skills dans un cadre RH formalisé ?

Réponse courte

Oui, il est possible d'évaluer les soft skills dans un cadre RH formalisé, à condition de respecter les principes du Code du travail luxembourgeois, notamment la protection de la vie privée, la non-discrimination, la proportionnalité et la protection des données personnelles. L'évaluation doit être directement liée aux exigences du poste ou aux objectifs professionnels, et ne pas porter atteinte à la dignité du salarié.

Les outils et méthodes utilisés doivent être adaptés, transparents, validés et documentés, avec des critères d'évaluation clairement définis et communiqués. Il est également obligatoire d'informer les personnes concernées sur la nature, la finalité et les conséquences de l'évaluation, d'impliquer les représentants du personnel et de garantir l'équité du processus par la formation des évaluateurs.

Définition

Les soft skills, ou compétences comportementales, regroupent les aptitudes non techniques mobilisées dans le cadre professionnel, telles que la communication, l'adaptabilité, la gestion du stress, l'esprit d'équipe ou le leadership. Elles relèvent de qualités personnelles et relationnelles qui influencent la performance, l'intégration et la collaboration au sein de l'entreprise. L'évaluation des soft skills vise à apprécier la capacité d'un salarié ou d'un candidat à s'adapter à l'environnement de travail et à contribuer à la dynamique collective.

Conditions d'exercice

L'évaluation formalisée des soft skills est admise sous réserve du respect des principes du Code du travail luxembourgeois, notamment en matière de protection de la vie privée (articles [L.121-6](#) à [L.121-8](#)), de non-discrimination (articles [L.241-1](#) et suivants) et de proportionnalité. L'évaluation doit présenter un lien direct et nécessaire avec les exigences du poste ou les objectifs professionnels. Elle ne peut porter atteinte à la dignité du salarié, ni conduire à recueillir des informations sans rapport avec l'activité professionnelle. Toute collecte de données doit respecter les obligations relatives à la protection des données à caractère personnel, conformément à la loi du 1er août 2018 et au RGPD.

Modalités pratiques

L'évaluation des soft skills peut intervenir lors du recrutement, de l'entretien annuel d'évaluation, de la mobilité interne ou du développement professionnel. Les outils utilisés doivent être adaptés, transparents et validés pour garantir leur fiabilité et leur objectivité. Il peut s'agir de questionnaires structurés, de mises en situation, d'entretiens comportementaux ou d'assessments spécifiques. Les critères d'évaluation doivent être clairement définis, communiqués à la personne concernée et documentés dans les procédures internes. Toute décision fondée sur

l'évaluation des soft skills doit pouvoir être justifiée par des éléments objectifs, en lien avec les besoins de l'entreprise.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les processus d'évaluation des soft skills dans des politiques internes, en précisant les compétences évaluées, les méthodes employées et les finalités poursuivies. L'implication des représentants du personnel dans la définition des critères et des modalités d'évaluation favorise la transparence et la légitimité du dispositif. L'information préalable des personnes concernées sur la nature, la finalité et les conséquences de l'évaluation est obligatoire. Il convient d'assurer la formation des évaluateurs afin de limiter les biais subjectifs et de garantir l'équité du processus. La conservation des résultats doit respecter les durées légales et garantir les droits d'accès, de rectification et d'opposition des personnes concernées.

Cadre juridique

- **Articles L.121-6 à L.121-8 du Code du travail** : protection de la vie privée et encadrement de la collecte d'informations lors du recrutement et de la gestion du personnel.
- **Articles L.241-1 et suivants du Code du travail** : interdiction de toute discrimination fondée sur des critères non objectifs ou non pertinents au regard de l'emploi.
- **Loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données** : encadrement du traitement des données à caractère personnel, limitation de la collecte aux seules informations strictement nécessaires à la finalité poursuivie.
- **Articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail** : consultation et information des représentants du personnel sur les méthodes et techniques d'évaluation.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : exigence de proportionnalité, de transparence et de traçabilité dans toute démarche d'évaluation professionnelle, y compris pour les compétences comportementales.
- **Principe d'égalité de traitement** (article L.251-1 du Code du travail).

L'évaluation des soft skills doit toujours être justifiée par les exigences du poste et ne peut servir de fondement à des décisions arbitraires ou discriminatoires. Toute démarche d'évaluation doit être documentée, transparente, proportionnée et encadrée humainement, sous peine de voir sa légitimité contestée devant les juridictions compétentes.

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.