

Comment articuler l'évaluation du personnel avec la gestion des talents ?

Réponse courte

L'évaluation du personnel doit servir de fondement objectif et documenté à la gestion des talents, dans le respect des articles [L.121-6](#) et [L.241-1](#) du Code du travail luxembourgeois. Toute décision relative aux talents (promotion, formation, mobilité) doit s'appuyer sur des critères d'évaluation transparents, non-discriminatoires et traçables.

Définition

L'évaluation du personnel désigne l'ensemble des procédures formalisées permettant d'apprécier objectivement les compétences, performances et potentiel des salariés. Elle constitue le socle légal sur lequel repose la gestion des talents, qui vise à identifier, développer et fidéliser les collaborateurs à fort potentiel ou disposant de compétences stratégiques.

Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter plusieurs obligations légales :

- Information préalable des salariés sur les critères et modalités d'évaluation (Art. [L.121-6](#))
- Consultation obligatoire des représentants du personnel sur le système d'évaluation (Art. [L.414-3](#))
- Garantie d'égalité de traitement et non-discrimination (Art. [L.241-1](#))
- Protection des données personnelles (RGPD et loi du 1er août 2018)
- Documentation et traçabilité des décisions prises

Modalités pratiques

La mise en œuvre requiert :

- Des entretiens d'évaluation formalisés et documentés
- Des critères objectifs et mesurables
- Une grille d'évaluation uniforme et transparente
- Un système de notation ou d'appréciation équitable
- La conservation sécurisée des évaluations
- Un processus de recours en cas de contestation

Pratiques et recommandations

Pour une articulation efficace :

- Former les évaluateurs aux techniques d'entretien
- Établir des référentiels de compétences clairs
- Documenter systématiquement les décisions de gestion des talents
- Assurer la traçabilité du lien entre évaluation et décisions
- Prévoir des révisions régulières des critères d'évaluation
- Garantir la confidentialité des données personnelles

Cadre juridique

- Art. [L.121-6](#) : Obligation d'information préalable et loyauté des procédures
- Art. [L.241-1](#) : Interdiction des discriminations directes et indirectes
- Art. [L.414-3](#) : Information-consultation des représentants du personnel
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des données personnelles
- RGPD (Règlement UE 2016/679)

La formalisation rigoureuse du lien entre évaluation et gestion des talents constitue une protection juridique essentielle. En cas de contentieux, l'employeur doit pouvoir démontrer l'objectivité et la non-discrimination des décisions prises sur base des évaluations.

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.