

# Quels outils existent pour suivre les plans d'action post-évaluation ?

## Réponse courte

Les outils existants pour suivre les plans d'action post-évaluation sont principalement les tableaux de suivi individualisés (papier ou numériques), les logiciels RH dédiés à la gestion centralisée des plans d'action, les entretiens de suivi périodiques et les rapports d'avancement rédigés à échéances définies. Ces outils permettent de recenser les objectifs, actions, échéances, indicateurs de réalisation et d'assurer la traçabilité des démarches.

L'utilisation de ces outils doit respecter la législation luxembourgeoise, notamment en matière de protection des données personnelles, et être encadrée par des procédures internes précisant les modalités d'accès, de conservation et de suppression des données. Il est recommandé d'impliquer le salarié dans le choix des outils et la définition des indicateurs pour garantir l'efficacité et la conformité du dispositif.

## Définition

Le plan d'action post-évaluation désigne l'ensemble des mesures, objectifs et actions correctives ou de développement définis à l'issue d'un entretien d'évaluation du salarié. Il vise à formaliser les engagements réciproques entre l'employeur et le salarié pour améliorer la performance, corriger les écarts constatés ou accompagner l'évolution professionnelle. Le suivi de ces plans d'action implique la mise en place d'outils permettant de contrôler l'exécution des mesures décidées, d'en mesurer l'efficacité et d'assurer la traçabilité des démarches entreprises.

## Conditions d'exercice

La mise en œuvre d'outils de suivi des plans d'action post-évaluation s'inscrit dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur, sous réserve du respect des droits fondamentaux du salarié, notamment en matière de protection des données à caractère personnel (réglementation RGPD telle qu'intégrée dans la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel). Les outils doivent être proportionnés à l'objectif poursuivi, transparents pour le salarié et ne pas porter atteinte à sa vie privée. Toute collecte ou traitement de données doit faire l'objet d'une information préalable du salarié, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

## Modalités pratiques

Les outils de suivi des plans d'action post-évaluation peuvent revêtir plusieurs formes, sous réserve du respect des exigences légales :

- **Tableaux de suivi individualisés** : Documents internes, papier ou numériques, recensant les objectifs, actions à mener, échéances, indicateurs de réalisation et responsables désignés. Ils sont généralement partagés entre le salarié et son supérieur hiérarchique.
- **Logiciels RH dédiés** : Solutions informatiques permettant la gestion centralisée des plans d'action, le suivi des échéances, l'enregistrement des progrès et la génération de rapports. L'accès à ces outils doit être sécurisé et limité aux personnes habilitées.
- **Entretiens de suivi périodiques** : Réunions formalisées à intervalles réguliers pour faire le point sur l'avancement du plan d'action, ajuster les mesures si nécessaire et documenter les échanges.
- **Rapports d'avancement** : Documents synthétiques rédigés à échéances définies, permettant de constater l'état d'exécution des actions et d'identifier les éventuels obstacles ou besoins complémentaires.

L'utilisation de ces outils doit être encadrée par des procédures internes précisant les modalités d'accès, de conservation et de suppression des données, conformément à la politique de confidentialité de l'entreprise.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser le plan d'action post-évaluation dans un document signé par les deux parties, précisant les objectifs, moyens, délais et critères d'évaluation. Le suivi doit être régulier, documenté et faire l'objet d'un retour constructif au salarié. L'implication du salarié dans le choix des outils et la définition des indicateurs favorise l'adhésion et l'efficacité du dispositif. Il convient d'éviter toute collecte excessive de données ou toute surveillance disproportionnée. La traçabilité des actions menées doit être assurée, notamment en cas de contestation ultérieure ou de procédure disciplinaire liée à l'inexécution du plan d'action.

## Cadre juridique

Le suivi des plans d'action post-évaluation s'inscrit dans le cadre des articles [L.121-6](#) et suivants du Code du travail relatifs à l'évaluation professionnelle, ainsi que des dispositions relatives à la protection des données à caractère personnel (loi modifiée du 1er août 2018 et articles [L.261-1](#) et suivants du Code du travail). Toute procédure de suivi doit respecter les principes de loyauté, de proportionnalité et de transparence à l'égard du salarié. La Commission nationale pour la protection des données (CNPD) peut contrôler la conformité des outils utilisés. En cas de litige, la charge de la preuve du respect des obligations légales incombe à l'employeur.

Il est conseillé de consulter le délégué à la protection des données (DPO) de l'entreprise avant la mise en place ou la modification d'outils de suivi des plans d'action post-évaluation, afin de garantir la conformité des traitements et d'éviter tout risque de sanction administrative ou contentieuse.

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.