

## Qu'est-ce que la pyramide des âges en RH ?

### Réponse courte

La pyramide des âges en RH est une représentation graphique de la répartition des effectifs d'une entreprise selon les tranches d'âge et le sexe. Elle permet de visualiser la structure démographique du personnel à un instant donné, d'anticiper les évolutions de la main-d'œuvre et d'orienter la politique RH.

Cet outil facilite l'identification des risques liés au vieillissement ou au renouvellement des effectifs, la planification des recrutements, la gestion des départs à la retraite et la transmission des compétences. Son utilisation doit respecter la confidentialité, la protection des données personnelles et le principe de non-discrimination, notamment fondée sur l'âge.

### Définition

La pyramide des âges en ressources humaines est une représentation graphique de la répartition des effectifs d'une entreprise selon les tranches d'âge et le sexe. Elle permet de visualiser la structure démographique du personnel à un instant donné et d'anticiper les évolutions de la main-d'œuvre. Cet outil facilite l'identification des risques liés au vieillissement ou au renouvellement des effectifs et oriente la politique RH.

### Conditions d'exercice

L'établissement d'une pyramide des âges n'est pas une obligation légale pour les employeurs au Luxembourg. Toutefois, elle s'inscrit dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), notamment pour les entreprises soumises à l'obligation d'information et de consultation du comité mixte ou de la délégation du personnel sur la structure des effectifs, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail.

La collecte et le traitement des données d'âge doivent respecter les dispositions relatives à la protection des données à caractère personnel, en particulier la loi modifiée du 1er août 2018 et le Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), ainsi que les articles [L.261-1](#) et suivants du Code du travail. Il est impératif de garantir la confidentialité, la sécurité et la finalité des données traitées.

L'égalité de traitement et la non-discrimination, notamment fondées sur l'âge, doivent être assurées lors de l'élaboration et de l'utilisation de la pyramide des âges, conformément aux articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail.

## Modalités pratiques

La pyramide des âges se construit à partir des données du personnel, extraites du registre du personnel ou du système de gestion RH. Les effectifs sont répartis par tranches d'âge (généralement quinquennales) et par sexe, puis représentés sous forme d'histogramme à double entrée.

L'analyse peut être affinée par service, catégorie professionnelle ou ancienneté, selon les besoins de l'entreprise. Les données doivent être actualisées régulièrement pour garantir la pertinence de l'outil et permettre une gestion dynamique des effectifs.

Il convient de documenter les traitements de données, d'assurer la traçabilité des accès et de limiter la consultation aux personnes habilitées, conformément aux exigences de protection des données.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'utiliser la pyramide des âges pour planifier les recrutements, gérer les départs à la retraite, organiser la transmission des compétences et prévenir les risques liés à l'usure professionnelle.

L'analyse de la pyramide permet d'anticiper les besoins en formation, d'identifier les postes critiques et de mettre en place des mesures de gestion des âges telles que le tutorat ou l'aménagement des fins de carrière.

Il est conseillé d'associer la délégation du personnel à l'analyse et à l'interprétation des résultats, dans le respect des obligations d'information et de consultation prévues par le Code du travail. Toute décision RH fondée sur la pyramide des âges doit être objectivée et documentée pour garantir la transparence et l'équité.

## Cadre juridique

- **Articles L.414-3, L.414-4, L.414-5 du Code du travail** : Information et consultation de la délégation du personnel ou du comité mixte sur la structure des effectifs.
- **Articles L.251-1 et suivants du Code du travail** : Principe de non-discrimination, notamment fondée sur l'âge.
- **Articles L.261-1 et suivants du Code du travail** : Protection des données à caractère personnel dans le cadre de la relation de travail.
- **Loi modifiée du 1er août 2018** portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : Principes relatifs au traitement des données à caractère personnel.

La pyramide des âges est un outil d'aide à la décision stratégique, mais son utilisation doit s'accompagner d'une vigilance particulière quant au respect de la vie privée des salariés et à l'absence de toute discrimination fondée sur l'âge. Toute mesure RH prise sur la base de cet outil doit être justifiée par des considérations objectives, proportionnées et documentées, conformément aux exigences du Code du travail.

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.