

## Pourquoi segmenter les KPI RH (genre, service, etc.) ?

### Réponse courte

La segmentation des KPI RH permet d'analyser de façon détaillée la situation des salariés selon des critères comme le genre ou le service, afin d'identifier des écarts, tendances ou risques spécifiques qui ne seraient pas visibles dans les moyennes globales. Elle répond aussi à des obligations légales, notamment en matière d'égalité de traitement et de prévention des discriminations.

Cette démarche aide à détecter d'éventuelles inégalités salariales ou de traitement, à anticiper les besoins en formation ou mobilité, et à justifier les mesures correctives prises en cas d'écarts constatés. Elle constitue ainsi un outil essentiel pour prévenir les risques juridiques liés à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.

### Définition

La segmentation des indicateurs clés de performance en ressources humaines (KPI RH) consiste à ventiler les données RH selon des critères spécifiques tels que le genre, le service, l'âge, l'ancienneté ou le type de contrat. Cette démarche vise à analyser de manière différenciée la situation des salariés au sein de l'entreprise afin d'identifier des écarts, des tendances ou des risques particuliers.

La segmentation permet d'obtenir une vision affinée de la performance RH, au-delà des moyennes globales, et de répondre à des obligations légales spécifiques, notamment en matière d'égalité de traitement et de prévention des discriminations.

### Conditions d'exercice

La segmentation des KPI RH doit respecter les principes de proportionnalité, de finalité et de minimisation des données, conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel et au Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) tel qu'appliqué au Luxembourg.

Les données utilisées doivent être pertinentes, adéquates et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités poursuivies. Toute segmentation impliquant des catégories particulières de données (ex. : santé, origine ethnique) requiert une base légale spécifique et, le cas échéant, le consentement explicite des personnes concernées.

L'accès aux données segmentées doit être strictement limité aux personnes habilitées, et toute opération de traitement doit être documentée pour garantir la traçabilité et l'encadrement humain des décisions automatisées.

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de la segmentation des KPI RH suppose l'identification préalable des critères pertinents en fonction des objectifs poursuivis, tels que l'égalité professionnelle, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ou la prévention des risques psychosociaux.

Les données doivent être collectées et traitées dans le respect des obligations de confidentialité et de sécurité prévues par la loi modifiée du 1er août 2018 et le RGPD. Les résultats de la segmentation doivent être présentés de manière anonymisée ou agrégée afin d'éviter toute identification individuelle, sauf nécessité légale contraire.

Il convient d'informer les salariés, via la politique interne de protection des données, de l'existence et des finalités de ces traitements. Une documentation précise des méthodes de segmentation et des mesures de sécurité mises en place est requise.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de segmenter systématiquement les KPI RH selon le genre et le service afin de détecter d'éventuelles inégalités salariales ou de traitement, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail. L'analyse par ancienneté et type de contrat permet d'anticiper les besoins de formation et de mobilité interne.

La segmentation doit être actualisée régulièrement pour refléter l'évolution de la structure de l'effectif. Il est conseillé de documenter les méthodes de segmentation, de conserver une traçabilité des traitements réalisés et d'assurer un encadrement humain des décisions prises sur la base de ces analyses.

En cas de constat d'écarts significatifs, l'employeur doit être en mesure de justifier les mesures correctives ou d'adaptation mises en œuvre, conformément à l'obligation d'égalité de traitement et de non-discrimination.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Articles [L.241-1](#) à [L.241-8](#) (égalité de traitement entre hommes et femmes)
  - Articles [L.251-1](#) et suivants (lutte contre les discriminations)
  - Article [L.414-3](#) (consultation du personnel sur les questions touchant à l'organisation du travail et à l'égalité)
- **Loi modifiée du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**, tel qu'appliqué au Luxembourg
- **Obligations générales :**
  - Principe de licéité, loyauté et transparence (art. 5 RGPD, art. 4 loi du 1er août 2018)
  - Principe de minimisation des données (art. 5 RGPD)
  - Obligation d'information des salariés (art. 13 et 14 RGPD)
  - Encadrement humain des décisions automatisées (art. 22 RGPD)
  - Traçabilité et documentation des traitements (art. 30 RGPD)

La segmentation des KPI RH constitue un outil essentiel pour prévenir les risques juridiques liés à l'égalité de traitement et à la non-discrimination. Toutefois, une segmentation excessive ou mal encadrée peut exposer l'employeur à des sanctions pour atteinte à la vie privée ou traitement illicite de données.

Il est impératif de limiter la segmentation aux critères strictement nécessaires, de garantir l'encadrement humain des analyses et de veiller à la conformité des traitements à la réglementation luxembourgeoise.

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.