

# Comment rendre les KPI RH lisibles visuellement tout en respectant le cadre légal ?

## Réponse courte

La visualisation des KPI RH requiert le respect de trois obligations légales fondamentales : l'agrégation des données pour garantir l'anonymat (minimum 7 personnes par groupe selon l'Art. [L.261-2](#)), l'utilisation exclusive d'outils certifiés conformes au RGPD, et la consultation obligatoire de la délégation du personnel pour tout nouveau système de traitement des données (Art. [L.414-3](#)).

## Définition

Les KPI (Key Performance Indicators) RH sont des indicateurs quantitatifs ou qualitatifs mesurant la performance des processus et politiques des ressources humaines. Leur visualisation implique la transformation de données brutes en représentations graphiques (tableaux de bord, diagrammes) dans le respect des obligations légales de protection des données et de transparence.

## Conditions d'exercice

L'employeur doit satisfaire aux exigences suivantes :

- Obtenir l'avis préalable de la délégation du personnel (Art. [L.414-3](#))
- Garantir l'anonymat des données individuelles (Art. [L.261-1](#) et [L.261-2](#))
- Assurer l'égalité de traitement dans la présentation (Art. [L.241-1](#))
- Documenter les méthodologies de calcul (Art. [L.423-1](#))
- Mettre en place des mesures techniques de sécurité (Art. [L.261-5](#))
- Désigner un responsable du traitement des données (Art. [L.261-4](#))

## Modalités pratiques

La mise en œuvre des visualisations doit respecter ces règles :

- Agréger les données par groupes d'au moins 7 personnes
- Utiliser exclusivement des outils certifiés RGPD
- Limiter à 5-7 indicateurs par tableau de bord
- Inclure systématiquement méthodologies et sources
- Archiver les versions pendant 3 ans minimum (Art. [L.423-2](#))
- Prévoir un système de validation à double niveau

## Pratiques et recommandations

Pour une visualisation conforme et efficace :

- Mettre en place une charte graphique normalisée
- Former régulièrement les utilisateurs aux outils
- Réviser trimestriellement la pertinence des KPI
- Documenter chaque modification de présentation
- Maintenir un registre des traitements actualisé
- Prévoir un contrôle humain systématique

## Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. [L.414-3](#) : Consultation obligatoire de la délégation du personnel
- Art. [L.261-1](#) et [L.261-2](#) : Protection des données personnelles
- Art. [L.261-4](#) : Désignation du responsable de traitement
- Art. [L.261-5](#) : Mesures de sécurité techniques
- Art. [L.241-1](#) : Principe d'égalité de traitement
- Art. [L.423-1](#) : Obligations de documentation
- Art. [L.423-2](#) : Durée de conservation des données

Textes complémentaires :

- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)
- Loi modifiée du 1er août 2018 sur la protection des données

Toute nouvelle visualisation doit faire l'objet d'une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) si elle implique un traitement à grande échelle. En cas de doute, consulter le DPO avant toute mise en production.

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.