Quels nouveaux KPI RH émergent en 2025 ?

Réponse courte

En 2025, les nouveaux KPI RH qui émergent au Luxembourg concernent principalement la conformité au télétravail, la prévention des risques psychosociaux, la conciliation vie professionnelle/vie privée, la diversité et l'égalité, l'adaptation des compétences dans un contexte numérique, ainsi que le respect de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

Ces indicateurs incluent notamment le taux de conformité au télétravail, l'indice de prévention des risques psychosociaux, le taux de recours aux dispositifs de conciliation, l'indice de diversité et d'égalité, le taux d'adaptation des compétences et l'indicateur de conformité à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Leur mise en œuvre doit respecter la législation luxembourgeoise, notamment en matière de protection des données, d'égalité de traitement, de consultation de la délégation du personnel et de proportionnalité dans la collecte des données.

Définition

Les indicateurs clés de performance en ressources humaines (KPI RH) sont des outils de mesure permettant d'évaluer l'efficacité des politiques et pratiques RH au sein d'une organisation. En 2025, au Luxembourg, de nouveaux KPI émergent pour répondre à l'évolution du cadre légal, aux attentes sociétales et aux obligations des employeurs. Ces indicateurs couvrent notamment la gestion des risques psychosociaux, la conformité au télétravail, la diversité, l'égalité de traitement, la prévention des discriminations et l'adaptation des compétences dans un contexte de transformation numérique.

Conditions d'exercice

L'élaboration et le suivi des KPI RH doivent respecter l'ensemble des obligations légales luxembourgeoises, notamment en matière de protection des données à caractère personnel, d'égalité de traitement, de non-discrimination, de santé et sécurité au travail, et de consultation des représentants du personnel. Toute collecte ou traitement de données à des fins de suivi des KPI doit être précédé d'une information claire et transparente des salariés. Lorsque la mise en œuvre des KPI implique une modification substantielle de l'organisation du travail ou du système d'évaluation, la consultation préalable de la délégation du personnel est obligatoire.

Les indicateurs relatifs à la diversité, à l'égalité ou à la santé au travail ne peuvent être collectés et traités que dans le respect du principe de proportionnalité et de la législation sur la protection des données. Les données sensibles, telles que celles relatives à la santé ou à l'origine ethnique, ne peuvent être traitées que dans les conditions strictement prévues par la loi.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

En 2025, les nouveaux KPI RH les plus fréquemment utilisés au Luxembourg incluent :

- **Taux de conformité au télétravail** : pourcentage de salariés disposant d'un avenant conforme à la législation, intégrant les modalités de contrôle du temps de travail et la prise en charge des frais professionnels.
- **Indice de prévention des risques psychosociaux** : nombre d'actions de prévention réalisées, taux de participation aux formations obligatoires, fréquence des signalements et suivi des enquêtes internes.
- **Taux de recours aux dispositifs de conciliation vie professionnelle/vie privée** : proportion de salariés utilisant les congés familiaux, le congé pour raisons familiales ou les horaires flexibles.
- **Indice de diversité et d'égalité** : répartition par genre, âge, origine, situation de handicap, et évolution des écarts de rémunération.
- **Taux d'adaptation des compétences** : nombre d'heures de formation suivies dans le cadre du plan de développement des compétences, taux de salariés formés aux nouveaux outils numériques.
- **Indicateur de conformité à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap** : pourcentage de respect du quota légal, nombre d'adaptations de postes réalisées.

La collecte et l'analyse de ces KPI nécessitent la mise en place de procédures internes documentées, l'information des salariés et, le cas échéant, la consultation de la délégation du personnel. Il est recommandé d'assurer la traçabilité des actions et de garantir l'encadrement humain dans l'interprétation et l'utilisation des résultats.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de formaliser la définition des nouveaux KPI RH dans une politique interne validée par la direction et communiquée à l'ensemble des salariés. Les indicateurs doivent être pertinents, mesurables, actualisés régulièrement et exploités dans le respect du principe de proportionnalité. La transparence vis-à-vis des salariés et des représentants du personnel est essentielle, notamment lors de la communication des résultats et de l'utilisation des données collectées.

L'implication des instances représentatives du personnel dans la définition et le suivi des KPI favorise leur acceptabilité et leur efficacité. Il convient de privilégier des indicateurs permettant d'anticiper les risques juridiques, tels que la discrimination ou le non-respect des obligations légales, et d'orienter les actions correctives. La documentation des processus et la conservation des preuves de consultation et d'information sont recommandées pour assurer la traçabilité et la conformité.

Cadre juridique

Les nouveaux KPI RH doivent être élaborés et suivis dans le respect du Code du travail luxembourgeois et des textes associés, notamment :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Égalité de traitement et non-discrimination** : articles L.241-1 à L.241-9 du Code du travail
- **Prévention des risques psychosociaux et santé au travail** : articles L.312-1 à L.312-9 du Code du travail
- **Protection des données à caractère personnel** : loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- **Obligation d'emploi des personnes en situation de handicap** : article L.562-1 du Code du travail
- **Télétravail** : article L.122-7 du Code du travail et convention du 20 octobre 2020 sur le télétravail, étendue par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
- **Consultation de la délégation du personnel** : article L.414-3 du Code du travail

Toute collecte ou traitement de données à des fins de suivi des KPI doit être précédé d'une information claire des salariés et, le cas échéant, d'une consultation de la délégation du personnel.

La mise en place de nouveaux KPI RH ne doit jamais conduire à la collecte de données sensibles sans base légale ni à l'instauration de dispositifs de surveillance disproportionnés. Il est impératif de veiller à la conformité des pratiques avec la législation luxembourgeoise, sous peine de sanctions administratives et pénales. L'encadrement humain dans l'analyse et l'utilisation des KPI est essentiel pour garantir l'équité et la transparence.

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.