Comment automatiser les entretiens annuels avec un SIRH ?

Réponse courte

Un SIRH peut automatiser les aspects logistiques et administratifs des entretiens annuels : planification de la campagne, envoi des formulaires d'auto-évaluation, relances, archivage et reporting agrégé.

La **décision d'évaluation** elle-même doit rester le fruit d'un échange humain entre le salarié et son responsable — l'article 22 du RGPD interdit les décisions produisant des **effets juridiques** fondées exclusivement sur un traitement automatisé.

La mise en place d'un module d'entretiens dans le SIRH nécessite une **consultation préalable** de la délégation du personnel (art. L.414-9 du Code du travail), une information individuelle des salariés sur les modalités de traitement de leurs données d'évaluation, et une **analyse d'impact** (AIPD) si les données collectées sont susceptibles de générer un profilage.

Les critères d'évaluation doivent être **objectifs, transparents et non discriminatoires**, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail.

Définition

L'**entretien annuel d'évaluation** est un échange formalisé entre un salarié et son responsable hiérarchique, visant à évaluer les performances passées, fixer les objectifs futurs et identifier les besoins en développement professionnel. Il n'est pas imposé par le Code du travail luxembourgeois mais constitue une pratique courante, souvent prévue par le règlement intérieur où la convention collective applicable.

L'**automatisation via un SIRH** consiste à gérer le cycle complet de l'entretien : déclenchement automatique de la campagne, envoi des formulaires, notification des managers, saisie des évaluations, validation hiérarchique, archivage sécurisé et génération de statistiques agrégées. Le SIRH ne remplace pas l'entretien en tant que tel — il en structure le déroulement et en facilite le suivi administratif.

Vous cherchez un SIRH adapté au Luxembourg ? myHR centralise vos processus RH dans une solution Made In Luxembourg. Demander une démo ?

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les données d'évaluation ?

La recommandation de la CNPD est de limiter la conservation à 3 ans maximum, proportionnée à la finalité. Configurer la suppression automatique des évaluations obsolètes dans le SIRH pour respecter cette durée et éviter une conservation excessive non conforme au RGPD.

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

Comment automatiser les entretiens annuels avec un SIRH ?

Le SIRH automatise les aspects logistiques : planification de la campagne, envoi des formulaires d'auto-évaluation, relances, archivage et reporting agrégé. La décision d'évaluation reste un échange humain, l'article 22 du RGPD interdisant les décisions à effets juridiques exclusivement automatisées.

Comment former les managers à l'outil et à la pratique ?

Former les managers à l'utilisation du module (saisie, échelles de notation, validation) et à la pratique de l'entretien : bonnes pratiques de feedback, erreurs à éviter (effet de halo, biais de récence), obligations légales en matière de non-discrimination.

Faut-il consulter la délégation avant un module d'entretiens ?

Oui, l'article L.414-9 du Code du travail impose une consultation préalable de la délégation du personnel avant l'introduction du module. Une analyse d'impact AIPD est obligatoire si le traitement implique un profilage ou une évaluation systématique (art. 35 RGPD).

Que dit l'article 22 du RGPD sur les évaluations automatisées ?

L'article 22 du RGPD interdit les décisions produisant des effets juridiques fondées exclusivement sur un traitement automatisé. L'évaluation des salariés doit donc rester un échange humain entre le manager et le collaborateur, le SIRH se limitant au support administratif.

Que peut automatiser un SIRH dans les entretiens annuels ?

Le SIRH automatise : planification et calendrier de la campagne, envoi des formulaires et relances, archivage des comptes rendus, reporting agrégé par service, alertes sur les objectifs non renseignés. Il ne remplace pas la conduite de l'entretien ni la décision d'évaluation.

Quels critères d'évaluation utiliser ?

Les critères doivent être objectifs, mesurables, transparents et non discriminatoires conformément à l'article L.241-1 du Code du travail. Les définir en concertation avec la direction, les managers et la délégation du personnel, en lien direct avec le poste occupé.

Conditions d’exercice

La ligne de partage est nette : le SIRH peut orchestrer toute la logistique de la campagne d'évaluation, mais la conduite de l'entretien et toute décision à effets juridiques — promotion, licenciement — doivent rester humaines.

Automatisable via SIRH	Doit rester humain
Planification et calendrier de la campagne	La conduite de l'entretien
Envoi des formulaires et relances	La décision d'évaluation
Archivage des comptes rendus	L'interprétation des résultats individuels
Reporting agrégé par service	Toute décision à effets juridiques (promotion, licenciement)
Alertes sur les objectifs non renseignés	Le feedback constructif et le dialogue

Modalités pratiques

Comment déployer un module d'entretiens dans le SIRH ?

• Concevoir le formulaire et les critères d'évaluation

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

Définir les critères d'évaluation en concertation avec la direction, les managers et la délégation du personnel. Les critères doivent être objectifs, mesurables et en lien direct avec le poste occupé.

Structurer le formulaire dans le SIRH avec des sections distinctes : bilan de la période écoulée, évaluation des objectifs, compétences comportementales, besoins en formation et objectifs pour la période suivante. Prévoir un espace de commentaires libres pour le salarié et le manager afin de garantir le caractère humain de l'échange.

• Paramétrer le cycle d'entretien

Configurer le calendrier de la campagne : date de lancement, délai d'auto-évaluation, période de réalisation des entretiens, date limite de saisie et validation hiérarchique. Paramétrer les notifications automatiques et les workflows de validation (manager, N+2, service RH).

Définir les droits d'accès avec soin : chaque manager ne voit que les évaluations de ses collaborateurs directs, le service RH dispose d'une vision consolidée, et chaque salarié accède uniquement à ses propres évaluations.

• Former les managers à l'outil et à la pratique

Former les managers à l'utilisation du module : saisie des évaluations, utilisation des échelles de notation, rédaction des commentaires, validation du compte rendu. Rappeler que le SIRH est un outil support et que l'entretien reste un échange en face à face.

Fournir un guide pratique incluant les bonnes pratiques de feedback, les erreurs à éviter (effet de halo, biais de récence) et les obligations légales en matière de non-discrimination.

• Exploiter les données pour le pilotage RH

Utiliser les données consolidées pour orienter les décisions RH : identification des besoins en formation prioritaires, détection des collaborateurs à haut potentiel, suivi des objectifs collectifs par service.

Veiller à ce que les données individuelles ne soient pas utilisées à d'autres fins que celles communiquées aux salariés lors de l'information préalable. Les statistiques présentées à la délégation du personnel doivent être agrégées et anonymisées.

Quelles obligations légales respecter ?

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

Obligation	Détail
Consultation de la délégation	Obligatoire avant l'introduction du module (art. L.414-9 Code du travail)
Information des salariés	Notification préalable des critères, finalités et destinataires des données (art. 13 RGPD)
Analyse d'impact (AIPD)	Obligatoire si le traitement implique un profilage où une évaluation systématique (art. 35 RGPD)
Interdiction des décisions automatisées	L'évaluation ne peut résulter exclusivement d'un traitement automatisé (art. 22 RGPD)
Non-discrimination	Les critères d'évaluation doivent être objectifs et non discriminatoires (art. L.241-1 Code du travail)
Durée de conservation	Proportionnée à la finalité — recommandation CNPD : 3 ans maximum
Droit d'accès	Chaque salarié doit pouvoir accéder à son évaluation et la contester (art. 15 RGPD)

Pratiques et recommandations

Maintenir systématiquement le caractère humain de l'entretien : le SIRH gère la logistique et l'archivage, mais l'évaluation résulte d'un échange direct entre le manager et le salarié.

Standardiser les formulaires pour garantir l'équité de traitement, tout en prévoyant une adaptation aux spécificités des différents métiers et niveaux de responsabilité.

Former les managers non seulement à l'outil mais aussi aux techniques d'entretien et à la rédaction d'évaluations factuelles et constructives, pour éviter les biais et les formulations discriminatoires.

Limiter la conservation des données d'évaluation à trois ans conformément aux recommandations de la CNPD, et configurer la suppression automatique des évaluations obsolètes dans le SIRH.

Garantir à chaque salarié un accès facile à ses évaluations et la possibilité d'ajouter des commentaires ou de contester une appréciation, conformément à l'article 15 du RGPD.

Exploiter les données agrégées pour alimenter le plan de formation et la gestion prévisionnelle des compétences, en veillant à ne pas individualiser les analyses au-delà de ce qui à été communiqué aux salariés.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-9 Code du travail	Consultation de la délégation sur l'introduction de nouvelles technologies
Art. L.414-1 et s. Code du travail	Attributions générales de la délégation du personnel
Art. L.241-1 Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. 22 RGPD	Décisions individuelles automatisées et profilage
Art. 35 RGPD	Analyse d'impact relative à la protection des données
Art. 13 et 15 RGPD	Information des personnes concernées et droit d'accès
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD et mise en œuvre du RGPD au Luxembourg

L'automatisation des entretiens annuels via un SIRH crée de la valeur à deux niveaux : elle libère le service RH de la gestion logistique de la campagne, et elle produit des données agrégées utiles au pilotage RH. La condition est de maintenir la décision d'évaluation dans la sphère humaine — le SIRH structure l'entretien, il ne le remplace pas.

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.