

Comment mesurer l'adhésion des salariés aux valeurs de l'entreprise ?

Réponse courte

L'adhésion des salariés aux valeurs de l'entreprise peut être mesurée par des enquêtes internes anonymes, des entretiens individuels ou collectifs, l'observation de comportements professionnels objectivement constatables, et le suivi d'indicateurs RH pertinents. Ces méthodes doivent garantir l'anonymat, la confidentialité et la transparence, tout en respectant la liberté d'opinion, la vie privée et l'égalité de traitement.

Avant toute démarche, il est obligatoire d'informer clairement les salariés sur les méthodes, la finalité et l'utilisation des résultats, et de consulter la délégation du personnel. La collecte et le traitement des données doivent respecter la législation sur la protection des données et le principe de proportionnalité.

Il est recommandé d'utiliser des outils participatifs et non coercitifs, d'associer la délégation du personnel à la définition des modalités, et de formaliser les procédures dans une politique interne documentée, afin d'assurer la traçabilité et la conformité légale.

Définition

L'adhésion des salariés aux valeurs de l'entreprise correspond à l'appropriation et à la mise en œuvre, par les salariés, des principes et comportements fondamentaux définis par l'employeur. Elle se traduit par l'alignement des attitudes et des actions des salariés avec les valeurs explicitement communiquées par l'entreprise, telles que l'intégrité, la collaboration, l'innovation ou la responsabilité sociale.

Cette notion implique une dimension subjective, mais doit être abordée dans le respect des droits fondamentaux des salariés, notamment la liberté d'opinion et la protection de la vie privée.

Conditions d'exercice

La mesure de l'adhésion aux valeurs de l'entreprise doit impérativement respecter la liberté d'opinion (article [L.121-6](#) du Code du travail) et la vie privée des salariés. Toute démarche d'évaluation doit reposer sur des critères objectifs, transparents et non discriminatoires, conformément aux articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail.

L'employeur est tenu d'informer préalablement les salariés sur les méthodes utilisées, la finalité de la démarche et les conséquences éventuelles. La collecte et le traitement des données à caractère personnel doivent respecter la loi du 1er août 2018 relative à la protection des données et le RGPD, ainsi que le principe de proportionnalité.

La consultation de la délégation du personnel est obligatoire avant toute mise en place d'un dispositif de collecte ou d'évaluation systématique (article [L.414-9](#) du Code du travail).

Modalités pratiques

La mesure de l'adhésion peut être réalisée par différents moyens, sous réserve du respect des droits des salariés et des obligations légales :

- **Enquêtes internes anonymes** : Utilisation de questionnaires garantissant l'anonymat et la confidentialité, afin de recueillir la perception des salariés sur les valeurs de l'entreprise.
- **Entretiens individuels ou collectifs** : Discussions lors des entretiens annuels, en veillant à ne pas porter atteinte à la liberté d'opinion ou à la vie privée.
- **Observation des comportements professionnels** : Analyse de situations concrètes où les valeurs sont mises en œuvre, sur la base de faits objectivement constatables et documentés.
- **Indicateurs RH** : Suivi d'indicateurs tels que la participation à des initiatives en lien avec les valeurs, sous réserve de leur pertinence et de leur proportionnalité.

Avant toute collecte ou traitement de données, une information claire et préalable des salariés est obligatoire. La consultation de la délégation du personnel doit être réalisée conformément à l'article [L.414-9](#) du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier des outils d'évaluation participatifs et non coercitifs, afin de favoriser l'expression libre des salariés. Les résultats doivent être utilisés à des fins d'amélioration continue et non de sanction individuelle, sauf en cas de manquement avéré à des obligations contractuelles.

La transparence sur les objectifs, les méthodes et l'utilisation des résultats est essentielle pour instaurer un climat de confiance. Il convient d'associer la délégation du personnel à la définition des modalités de mesure, afin de garantir le respect des droits collectifs et individuels.

L'égalité de traitement doit être assurée à chaque étape du processus, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail. Toute discrimination directe ou indirecte est prohibée.

Cadre juridique

La mesure de l'adhésion aux valeurs de l'entreprise doit respecter les dispositions suivantes du Code du travail luxembourgeois et des textes associés :

- **Protection de la vie privée et liberté d'opinion :**
 - Article [L.121-6](#) du Code du travail
- **Non-discrimination et égalité de traitement :**
 - Articles [L.251-1](#) à [L.251-6](#) du Code du travail
- **Consultation de la délégation du personnel :**
 - Article [L.414-9](#) du Code du travail
- **Protection des données à caractère personnel :**
 - Loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données (RGPD)
- **Traçabilité et encadrement humain :**
 - Obligation d'assurer la traçabilité des procédures et l'intervention d'un encadrement humain dans l'analyse des résultats

L'employeur doit veiller à ce que la mesure de l'adhésion aux valeurs ne devienne pas un contrôle idéologique ou un outil de pression sur les salariés. Toute démarche perçue comme intrusive ou discriminatoire peut engager la responsabilité de l'employeur, tant sur le plan civil que pénal.

Il est conseillé de formaliser les procédures dans une politique interne validée par la délégation du personnel et de documenter l'ensemble des étapes pour garantir la traçabilité et la conformité légale.

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.