

Comment introduire la notion de “personas RH” pour adapter les politiques internes ?

Réponse courte

Pour introduire la notion de “personas RH” dans l’adaptation des politiques internes, il faut créer des profils types de salariés à partir de critères objectifs, anonymisés et non discriminants, en veillant à respecter l’égalité de traitement, la protection des données personnelles et la non-discrimination prévues par le droit luxembourgeois. Les critères utilisés doivent être strictement liés aux finalités RH, vérifiables, et ne jamais reposer sur des motifs prohibés par la loi.

La démarche implique une analyse statistique et qualitative des données de l’effectif, l’anonymisation ou la pseudonymisation des données, la consultation de la délégation du personnel en cas de modification substantielle, la tenue d’un registre des traitements et, si nécessaire, la réalisation d’une évaluation d’impact sur la protection des données. Il est recommandé de documenter et justifier chaque étape, d’associer la délégation du personnel dès la conception, et de réaliser des audits réguliers pour garantir la conformité et prévenir tout risque de discrimination.

Définition

La notion de “personas RH” correspond à la création de profils types de salariés, élaborés à partir de critères objectifs, anonymisés et non discriminants. Cette méthode vise à segmenter l’effectif pour adapter les politiques internes, telles que la formation, la communication, les avantages sociaux ou la gestion des carrières, tout en respectant les principes d’égalité de traitement et de protection des données à caractère personnel prévus par le droit luxembourgeois.

Les personas RH servent à identifier des besoins ou attentes communs au sein de groupes de salariés, sans permettre l’identification directe ou indirecte d’une personne physique. Leur utilisation doit s’inscrire dans une démarche de conformité avec les obligations légales en matière de non-discrimination et de respect de la vie privée.

Conditions d’exercice

L’élaboration et l’utilisation de personas RH doivent respecter les obligations relatives à la protection des données personnelles, telles que définies par la loi modifiée du 1er août 2018 et le Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), ainsi que les articles [L.261-1](#) à [L.261-4](#) du Code du travail relatifs à l’égalité de traitement et à la non-discrimination.

Les critères retenus pour la constitution des personas ne peuvent en aucun cas reposer sur des motifs prohibés par la loi, tels que l’origine, le sexe, l’âge, l’orientation sexuelle, le handicap, la religion ou toute autre caractéristique protégée. Toute collecte ou traitement de données doit être fondé sur une base légale, proportionné à la finalité

poursuivie et faire l'objet d'une information préalable, claire et accessible à l'ensemble des salariés concernés.

L'employeur doit garantir la traçabilité des traitements, assurer la sécurité des données et permettre l'exercice effectif des droits des personnes concernées (accès, rectification, opposition, limitation).

Modalités pratiques

La création de personas RH implique une analyse statistique et qualitative des données relatives à l'effectif, telles que l'ancienneté, la catégorie professionnelle, le niveau de formation ou les parcours de carrière. Les données utilisées doivent être anonymisées ou, à défaut, pseudonymisées, afin d'exclure toute identification individuelle.

Avant toute mise en œuvre, il convient de consulter la délégation du personnel conformément à l'article [L.414-9](#) du Code du travail, notamment si la démarche entraîne une modification substantielle des politiques internes ou des conditions de travail. L'employeur doit également tenir un registre des traitements de données, conformément à l'article 30 du RGPD et à la loi modifiée du 1er août 2018.

Une évaluation d'impact relative à la protection des données (DPIA) peut être requise si le traitement présente un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter le nombre de personas à des profils pertinents pour l'organisation, en évitant toute granularité excessive susceptible de compromettre l'anonymat. Les critères de segmentation doivent être objectifs, vérifiables et strictement liés aux finalités RH poursuivies.

Toute utilisation des personas dans l'élaboration ou la modification de politiques internes doit être documentée, justifiée et traçable. Il est conseillé d'associer la délégation du personnel à la démarche dès la phase de conception, afin de garantir la transparence et l'adhésion des salariés.

Un audit régulier des pratiques doit être mis en place pour s'assurer du respect des obligations légales, de l'absence de discrimination directe ou indirecte, et de la conformité des traitements de données.

Cadre juridique

- **Articles [L.261-1](#) à [L.261-4](#) du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Article [L.414-9](#) du Code du travail** : consultation de la délégation du personnel en cas de modification des conditions de travail ou des politiques internes.
- **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)**, notamment article 30 (registre des traitements), principes de minimisation des données, limitation des finalités, sécurité et droits des personnes concernées.

L'utilisation de personas RH ne doit jamais conduire à l'exclusion, à la stigmatisation ou à la différenciation injustifiée de salariés ou de groupes de salariés. Toute politique interne élaborée sur la base de personas doit être systématiquement vérifiée au regard des risques de discrimination directe ou indirecte, et faire l'objet d'une évaluation d'impact sur la protection des données si nécessaire.

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.