

# En quoi l'employee journey diffère-t-il du parcours de carrière ?

## Réponse courte

L'**employee journey** correspond à l'ensemble de l'expérience vécue par le salarié au sein de l'entreprise, depuis le recrutement jusqu'à la sortie, en englobant tous les aspects de la relation de travail, les processus RH, l'environnement, la communication et le respect des droits fondamentaux.

Le **parcours de carrière** se concentre uniquement sur la progression professionnelle du salarié, c'est-à-dire les évolutions de poste, promotions, changements de fonctions, acquisition de compétences et mobilité interne, dans le cadre des politiques de gestion des talents et des dispositifs d'évaluation.

Ainsi, l'employee journey couvre la globalité du vécu salarié dans l'entreprise, tandis que le parcours de carrière ne concerne que l'évolution professionnelle individuelle. Les deux notions sont complémentaires mais distinctes et doivent être gérées séparément pour assurer la conformité et la satisfaction des salariés.

## Définition

L'**employee journey** désigne l'ensemble des étapes vécues par un salarié au sein d'une entreprise, depuis le premier contact lors du recrutement jusqu'à la sortie effective de l'organisation. Ce concept englobe l'expérience globale du salarié, en tenant compte de l'environnement de travail, des interactions, des processus RH et des conditions d'emploi, ainsi que du respect des droits individuels et collectifs.

Le **parcours de carrière** se réfère à la progression professionnelle du salarié au sein de l'entreprise, matérialisée par les évolutions de poste, les promotions, les changements de fonctions ou de responsabilités, ainsi que l'acquisition de compétences et la mobilité interne. Il s'agit d'un cheminement individuel, souvent formalisé par des entretiens d'évaluation et des plans de développement professionnel.

## Conditions d'exercice

L'employee journey concerne tout salarié lié par un contrat de travail luxembourgeois, quel que soit son statut, dès son intégration dans l'organisation. L'employeur est tenu de garantir le respect des droits fondamentaux à chaque étape, notamment l'égalité de traitement, la non-discrimination, la protection des données personnelles et la traçabilité des décisions RH.

Le parcours de carrière dépend de la structure de l'entreprise, de sa politique interne de gestion des talents, des accords collectifs applicables et des dispositifs d'évaluation et de formation. L'employeur doit assurer la transparence des critères d'évolution professionnelle, garantir l'accès équitable aux opportunités de carrière et respecter l'encadrement humain dans les processus décisionnels.

## Modalités pratiques

La gestion de l'employee journey implique la mise en place de processus RH couvrant le recrutement, l'accueil, l'intégration, la formation continue, l'évaluation périodique, la gestion des absences, la communication interne, la prévention des risques psychosociaux et la préparation à la sortie du salarié. Chaque étape doit être documentée et conforme aux obligations légales, notamment en matière de protection des données (RGPD et Code du travail), de santé et sécurité au travail, et de respect du contrat de travail.

Le parcours de carrière se matérialise par des entretiens annuels d'évaluation, des plans de formation individualisés, des dispositifs de mobilité interne et des procédures de promotion. L'entreprise doit informer le salarié des possibilités d'évolution, des critères d'accès et des voies de recours en cas de contestation. Les décisions relatives à la carrière doivent être motivées, traçables et soumises à un encadrement humain, conformément aux exigences de transparence et de non-discrimination prévues par le Code du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser l'employee journey à travers des procédures internes, des guides d'accueil, des chartes de gestion des ressources humaines et des outils de suivi. L'implication des managers, la communication régulière avec les salariés et la consultation des représentants du personnel favorisent une expérience positive et limitent les risques de contentieux.

Pour le parcours de carrière, il convient d'établir des référentiels de compétences, de clarifier les critères d'évolution et de garantir l'accès à la formation professionnelle continue. L'employeur doit veiller à l'objectivité des évaluations, à la traçabilité des décisions relatives à la mobilité ou à la promotion, et à l'association des représentants du personnel dans l'élaboration des politiques de carrière, conformément aux obligations de dialogue social.

## Cadre juridique

- **Recrutement** : articles [L.211-1](#) et suivants du Code du travail
- **Contrat de travail** : articles [L.121-1](#) et suivants
- **Formation professionnelle** : articles [L.542-1](#) et suivants
- **Évaluation et mobilité interne** : articles [L.121-6](#), [L.121-7](#), [L.121-8](#)
- **Rupture du contrat** : articles [L.124-1](#) et suivants
- **Égalité de traitement** : article [L.241-1](#)
- **Non-discrimination** : article [L.251-1](#)
- **Respect de la vie privée et protection des données** : article [L.261-1](#), RGPD (Règlement UE 2016/679)
- **Dialogue social et consultation du personnel** : articles [L.414-1](#) et suivants

La confusion entre employee journey et parcours de carrière peut entraîner des lacunes dans la gestion RH, notamment en matière de conformité légale, de traçabilité des décisions et de satisfaction des salariés. Il est essentiel de distinguer ces deux notions pour garantir une gestion efficace des ressources humaines, limiter les risques de litiges liés à l'évolution professionnelle ou à l'expérience globale du salarié, et assurer le respect des obligations légales luxembourgeoises.

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.