

# Comment intégrer les soft skills dans un dashboard RH ?

## Réponse courte

Pour intégrer les soft skills dans un dashboard RH, il faut d'abord identifier les compétences comportementales pertinentes pour chaque poste à partir de référentiels métiers, puis évaluer ces compétences via des entretiens, auto-évaluations, évaluations croisées ou outils psychométriques, en respectant la transparence et les droits des salariés. Les résultats sont ensuite traduits en indicateurs qualitatifs ou quantitatifs, anonymisés ou individualisés selon l'objectif (gestion des talents, mobilité, formation), et intégrés dans le dashboard avec un accès restreint aux personnes habilitées.

Il est essentiel de formaliser la liste des soft skills évaluées, de définir des critères objectifs et de garantir la traçabilité et la confidentialité des données conformément au Code du travail luxembourgeois. Toute utilisation des soft skills à des fins de décision individuelle doit être justifiée par des éléments factuels, non discriminatoires, et respecter les obligations d'information et de consultation des salariés et de leurs représentants.

## Définition

Les soft skills, ou compétences comportementales, désignent l'ensemble des aptitudes non techniques mobilisées par un salarié dans l'exercice de ses fonctions. Elles incluent notamment la communication, l'adaptabilité, l'esprit d'équipe, la gestion du stress, la résolution de problèmes ou encore l'intelligence émotionnelle. Dans le contexte luxembourgeois, leur reconnaissance s'inscrit dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et dans les dispositifs d'évaluation du personnel, conformément aux pratiques RH encadrées par le Code du travail.

## Conditions d'exercice

L'intégration des soft skills dans un dashboard RH requiert le respect des principes de transparence, de loyauté et de proportionnalité dans la collecte et le traitement des données relatives aux salariés. Toute évaluation ou collecte d'informations sur les compétences comportementales doit être portée à la connaissance des salariés concernés, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail relatif à la protection des données à caractère personnel. Le traitement de ces données doit être strictement limité à la finalité de gestion des ressources humaines, et les salariés doivent être informés de leurs droits d'accès, de rectification et d'opposition.

## Modalités pratiques

La mise en œuvre opérationnelle passe par l'identification préalable des soft skills pertinentes pour chaque poste, sur la base de référentiels métiers internes ou sectoriels. L'évaluation des soft skills peut s'effectuer via des entretiens annuels, des auto-évaluations, des évaluations croisées (360°) ou des outils psychométriques, sous réserve du

respect des droits individuels. Les résultats sont ensuite intégrés dans le dashboard RH sous forme d'indicateurs qualitatifs ou quantitatifs, anonymisés ou individualisés selon la finalité poursuivie (gestion des talents, mobilité interne, plan de formation). L'accès à ces données doit être limité aux personnes habilitées, conformément à la politique interne de confidentialité.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la liste des soft skills évaluées dans un document accessible à l'ensemble du personnel et de définir des critères d'évaluation objectifs et vérifiables. L'implication des représentants du personnel dans l'élaboration des outils d'évaluation favorise l'acceptabilité du dispositif. La traçabilité des évaluations et la conservation des données doivent respecter les durées légales prévues par le Code du travail. Toute utilisation des soft skills à des fins de décision individuelle (promotion, sanction, licenciement) doit pouvoir être justifiée par des éléments factuels et non discriminatoires.

## Cadre juridique

L'intégration des soft skills dans un dashboard RH est encadrée par le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles relatifs à la protection des données personnelles ([L.261-1](#) et suivants), à la non-discrimination ([L.251-1](#) et suivants) et à la transparence des procédures d'évaluation ([L.121-6](#) et suivants). La Commission nationale pour la protection des données (CNPD) peut contrôler la conformité des dispositifs mis en place. Toute collecte ou traitement de données relatives aux soft skills doit faire l'objet d'une information préalable des salariés et, le cas échéant, d'une consultation des représentants du personnel.

L'évaluation et l'intégration des soft skills dans un dashboard RH ne doivent en aucun cas conduire à une discrimination directe ou indirecte entre salariés. Il est impératif de garantir la confidentialité des données et de s'assurer que les critères retenus sont en lien direct avec les exigences professionnelles du poste concerné.

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.