Comment l'IA peut-elle soutenir la gestion des entretiens annuels d'évaluation ?

Réponse courte

L'IA peut soutenir la gestion des entretiens annuels d'évaluation au Luxembourg en automatisant la **préparation**, en analysant les données de performance et en facilitant le suivi des objectifs. Elle peut générer des synthèses de performance, suggérer des **objectifs personnalisés** et identifier les besoins de formation à partir des évaluations précédentes.

L'IA ne peut cependant pas se substituer au **jugement humain** dans l'évaluation du salarié. L'article 22 du RGPD interdit les décisions fondées exclusivement sur un traitement automatisé produisant des effets significatifs. L'évaluation reste un **acte managérial** fondé sur l'échange direct entre le manager et le salarié. Les résultats d'analyse IA constituent une aide à la décision et non un verdict algorithmique. La délégation du personnel doit être consultée sur le dispositif d'évaluation.

Définition

Le **soutien de l'IA aux entretiens annuels d'évaluation** désigne l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle pour assister les managers et les professionnels RH dans la préparation, la conduite et le suivi des entretiens d'évaluation. Les fonctions d'IA incluent l'analyse des données de performance, la génération de synthèses, la suggestion d'objectifs et la détection de tendances.

L'entretien annuel d'évaluation au Luxembourg n'est pas une obligation légale générale mais est imposé par de nombreuses conventions collectives et constitue une **bonne pratique** de gestion RH reconnue. Lorsqu'il est mis en place, il doit respecter les principes de transparence, d'objectivité et de non-discrimination.

Questions fréquentes

Comment former les managers à l'usage critique de l'IA en évaluation ?

En leur apprenant à questionner les suggestions algorithmiques, à contextualiser les données avec leur connaissance directe du salarié et à préserver la dimension humaine de l'entretien. La formation doit éviter la validation mécanique des résultats algorithmiques.

Comment l'IA peut-elle soutenir la gestion des entretiens annuels d'évaluation ?

En automatisant la préparation, en analysant les données de performance et en facilitant le suivi des objectifs. Elle génère des synthèses, suggère des objectifs personnalisés et identifie des besoins de formation, mais ne se substitue jamais au jugement humain dans l'évaluation finale.

Faut-il auditer les biais des suggestions IA en évaluation ?

Oui. Un audit régulier des suggestions de l'IA par critères protégés (genre, âge, nationalité, ancienneté) est nécessaire pour détecter les biais systémiques dans les objectifs proposés ou l'analyse de performance, conformément à l'article L.251-1 et à l'AI Act.

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

L'entretien annuel d'évaluation est-il obligatoire au Luxembourg ?

Pas obligation légale générale, mais imposé par de nombreuses conventions collectives. Lorsqu'il est mis en place, il doit respecter les principes de transparence, d'objectivité et de non-discrimination (article L.251-1) et la délégation du personnel doit être consultée sur le dispositif.

Quelles données l'IA peut-elle exploiter dans un entretien d'évaluation ?

Des données professionnelles objectives : objectifs fixés et résultats, formations suivies, projets réalisés, feedback 360° si existant. La surveillance continue de l'activité, les données de navigation, les communications privées et les données de santé sont interdites.

Un système d'IA peut-il évaluer seul un salarié ?

Non. L'article 22 du RGPD interdit les décisions exclusivement automatisées produisant des effets significatifs. L'évaluation reste un acte managérial fondé sur l'échange direct entre manager et salarié. L'IA constitue une aide à la décision, pas un verdict algorithmique.

Conditions d'exercice

L'utilisation de l'IA dans le processus d'évaluation est soumise à des conditions cumulatives.

Critère	Détail
Rôle de l'IA	Aide à la préparation (synthèse des données), suggestion d'objectifs, analyse des tendances de performance, identification des besoins de formation ; jamais de notation ou de décision finale
Décision humaine obligatoire	L'évaluation reste un acte managérial ; le manager apprécie la performance au regard du contexte, des circonstances et de l'échange avec le salarié (article 22 RGPD)
Données exploitables	Objectifs fixés et résultats, formations suivies, projets réalisés, feedback 360° si existant ; données professionnelles objectives
Données interdites	Surveillance continue de l'activité, données de navigation, communications privées, données de santé, scoring émotionnel
Transparence	Information du salarié sur les données analysées et les outils utilisés ; possibilité de contester les éléments factuels
Non-discrimination	Audit des suggestions IA pour détecter des biais systémiques par genre, âge, nationalité ou ancienneté (art. L.251-1)
Consultation sociale	Information de la délégation du personnel sur le dispositif d'évaluation et l'utilisation de l'IA (art. L.414-3)

Modalités pratiques

L'intégration de l'IA dans le processus d'évaluation suit un déploiement progressif.

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

Phase	Détail
Pré-entretien	L'IA compile les données objectives : objectifs fixés/atteints, formations suivies, projets clés, feedback reçu ; génère une synthèse pour le manager
Suggestion d'objectifs	L'IA propose des objectifs SMART alignés sur la stratégie d'entreprise et le parcours du salarié ; le manager sélectionne, adapte et valide
Analyse des tendances	Identification des évolutions de performance sur plusieurs années ; détection précoce des signaux de désengagement ou de difficulté
Entretien	Le manager conduit l'entretien en personne ; l'IA fournit un support mais n'est pas présente dans l'échange ; décision humaine
Post-entretien	L'IA aide à formaliser le compte-rendu ; suivi des actions décidées ; rappel des échéances ; planification des formations
Reporting RH	Analyses agrégées pour la DRH : tendances par département, besoins de formation transversaux, cohérence des évaluations

Pratiques et recommandations

Former les managers à l'interprétation critique des analyses IA, en leur apprenant à questionner les suggestions algorithmiques et à contextualiser les données avec leur connaissance directe du salarié.

Garantir que l'entretien reste un moment d'échange humain authentique et constructif, sans se transformer en validation mécanique de résultats algorithmiques.

Auditer régulièrement les suggestions de l'IA pour détecter des biais algorithmiques systémiques dans les objectifs proposés ou dans l'analyse de performance, en vérifiant l'équité par critères protégés.

Permettre au salarié de consulter les données factuelles utilisées par l'IA avant l'entretien et de signaler les éventuelles erreurs ou données manquantes.

Utiliser les analyses agrégées de l'IA pour améliorer le processus d'évaluation lui-même, en identifiant les managers qui évaluent de manière systématiquement plus sévère ou plus clémente.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD - Article 22	Interdiction des décisions fondées exclusivement sur un traitement automatisé
RGPD - Articles 13 et 14	Information des salariés sur les traitements de données
RGPD - Article 5	Principes de minimisation et de limitation de la finalité
Art. L.251-1	Non-discrimination dans l'évaluation des salariés
Art. L.261-1	Traitement des données personnelles des salariés
Art. L.414-3 et suivants	Consultation de la délégation du personnel
AI Act (UE 2024/1689)	Classification des systèmes de gestion RH selon le niveau de risque

L'IA est un outil précieux pour objectiver et structurer le processus d'évaluation, mais elle ne remplace pas le dialogue managérial. Les entreprises qui réussissent l'intégration de l'IA dans l'évaluation sont celles qui l'utilisent pour enrichir la préparation et le suivi, tout en préservant la dimension humaine et relationnelle de l'entretien.

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.