

Comment construire une grille de classification des postes neutre en termes de genre ?

Réponse courte

La construction d'une grille de classification neutre en termes de genre repose sur l'utilisation de **critères objectifs** qui valorisent de manière équitable toutes les dimensions du travail, sans favoriser les caractéristiques associées à un sexe. La directive (UE) 2023/970 impose que les systèmes de classification soient fondés sur quatre piliers : les **compétences professionnelles**, les responsabilités, les efforts et les **conditions de travail**.

Ces critères doivent être définis et pondérés de manière à ne pas sous-évaluer les tâches traditionnellement occupées par des femmes, comme le travail relationnel, le soin ou la gestion administrative. La grille doit être appliquée de manière uniforme à tous les postes et faire l'objet d'une validation conjointe avec les représentants du personnel. Elle constitue le socle sur lequel repose la comparabilité des rémunérations entre femmes et hommes.

Définition

Une **grille de classification neutre** est un outil d'évaluation des postes qui attribue une valeur à chaque fonction sur la base de critères objectifs, sans reproduire les biais de genre présents dans les classifications traditionnelles.

La **neutralité de genre** signifie que les critères retenus et leur pondération ne désavantagent pas systématiquement les postes majoritairement occupés par un sexe.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

Questions fréquentes

Comment construire une grille de classification des postes neutre en termes de genre ?

La grille doit utiliser des critères objectifs valorisant équitablement toutes les dimensions du travail. La directive (UE) 2023/970 impose quatre piliers : compétences professionnelles, responsabilités, efforts et conditions de travail, sans favoriser les caractéristiques associées à un sexe particulier.

Comment tester la neutralité de genre d'une grille de classification ?

Il faut tester la grille sur un échantillon de postes majoritairement féminins et majoritairement masculins pour vérifier l'absence de biais systématique. Cette validation préalable garantit que la classification ne reproduit pas les hiérarchies genrées existantes dans l'entreprise.

Faut-il faire appel à un expert externe pour la classification des emplois ?

Oui, faire appel à un expert en classification des emplois garantit la rigueur méthodologique et la neutralité de genre de la grille. Cette expertise externe renforce la crédibilité de la démarche auprès des représentants du personnel et de l'organisme de surveillance.

Pourquoi évaluer les compétences relationnelles au même niveau que les compétences techniques ?

La sous-évaluation des compétences relationnelles et émotionnelles constitue une source majeure de discrimination indirecte. Les intégrer au même niveau que les compétences techniques garantit la neutralité de genre exigée par l'article 4 de la directive (UE) 2023/970.

Que prévoit la Commission européenne pour les critères neutres ?

La Commission européenne publiera des lignes directrices sur les critères de classification neutres en termes de genre. Ces orientations guideront les entreprises luxembourgeoises dans la construction de leur grille conforme à la directive (UE) 2023/970 avant juin 2026.

Quels critères inclure pour évaluer les compétences professionnelles ?

Les compétences incluent les connaissances professionnelles, les diplômes, les savoir-faire techniques et relationnels. La directive (UE) 2023/970 et l'article L.225-3 du Code du travail imposent une approche complète intégrant aussi les compétences relationnelles souvent sous-évaluées dans les classifications traditionnelles.

Conditions d'exercice

La construction d'une grille neutre exige le respect de principes méthodologiques stricts.

Critère	Détail
Compétences	Connaissances professionnelles, diplômes, savoir-faire techniques et relationnels
Responsabilités	Encadrement, gestion budgétaire, impact des décisions, responsabilité envers des tiers
Efforts	Charge physique, intellectuelle et émotionnelle liée au poste
Conditions de travail	Environnement, horaires, risques, contraintes organisationnelles
Pondération	Poids relatif de chaque critère équilibré pour éviter les biais de genre
Application uniforme	Mêmes critères et même méthode pour tous les postes de l'entreprise

Modalités pratiques

La mise en place d'une grille neutre suit un processus itératif impliquant plusieurs parties prenantes.

Étape	Détail
Sélectionner les critères	Retenir les quatre piliers de la directive et les décliner en sous-critères mesurables
Vérifier la neutralité	Tester les critères pour s'assurer qu'ils ne désavantagent pas un sexe
Pondérer les critères	Attribuer des poids équilibrés en valorisant équitablement toutes les dimensions
Évaluer les postes	Appliquer la grille à tous les postes de l'entreprise de manière systématique
Analyser les résultats	Vérifier que la classification ne reproduit pas les hiérarchies genrées existantes
Valider et documenter	Soumettre la grille aux représentants du personnel et formaliser la méthodologie

Pratiques et recommandations

Intégrer les compétences relationnelles et émotionnelles au même niveau que les compétences techniques dans l'évaluation des postes, car leur sous-évaluation est une source majeure de discrimination indirecte.

Tester la grille sur un échantillon de postes majoritairement féminins et majoritairement masculins pour vérifier l'absence de biais systématique.

Faire appel à un expert en classification des emplois pour garantir la rigueur méthodologique et la neutralité de genre de la grille.

Réviser la grille régulièrement pour intégrer l'évolution des postes et les retours d'expérience des salariés et de leurs représentants.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 4	Critères de détermination du travail de valeur égale
Directive (UE) 2023/970, art. 4 §4	Systèmes de classification neutres en termes de genre
Art. L.225-3	Critères de valeur égale : compétences, capacités, responsabilités, charge
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination indirecte fondée sur le sexe

La Commission européenne publiera des lignes directrices sur les critères de classification neutres en termes de genre. Ces orientations pourront guider les entreprises luxembourgeoises dans la construction de leur grille. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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.