

Comment analyser les écarts salariaux dans les secteurs à prédominance féminine ou masculine ?

Réponse courte

L'analyse des écarts salariaux dans les secteurs à prédominance féminine ou masculine nécessite une approche qui dépasse la simple comparaison au sein d'une même catégorie professionnelle. La **ségrégation professionnelle**, qui concentre les femmes dans certains secteurs historiquement moins rémunérés, impose de recourir à la notion de **travail de valeur égale** pour comparer des postes différents mais équivalents en termes de compétences, responsabilités et efforts.

L'employeur doit s'appuyer sur des **critères objectifs de comparaison** incluant les qualifications requises, les conditions de travail, les responsabilités exercées et l'effort physique ou intellectuel. La classification des postes constitue l'outil central de cette analyse, car elle permet de regrouper des emplois comparables au-delà des intitulés de poste. La directive 2023/970 impose que ces critères d'évaluation soient neutres du point de vue du genre et ne reproduisent pas les biais historiques de valorisation des emplois.

Définition

L'analyse des écarts salariaux dans les secteurs à prédominance féminine ou masculine consiste à évaluer si les différences de rémunération entre des emplois occupés majoritairement par un sexe résultent de facteurs objectifs ou d'une **discrimination structurelle**.

Cette approche repose sur le concept de **travail de valeur égale**, qui permet de comparer des postes différents mais nécessitant des compétences, responsabilités et efforts comparables.

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

Questions fréquentes

Comment analyser les écarts salariaux dans les secteurs à prédominance féminine ou masculine ?

L'analyse repose sur la notion de travail de valeur égale, qui permet de comparer des postes différents mais équivalents en compétences, responsabilités, efforts et conditions de travail. La classification objective des postes constitue l'outil central de cette comparaison.

Comment cartographier les postes à prédominance féminine ou masculine ?

L'employeur identifie les postes occupés à plus de 60 % par un sexe, puis cote chaque poste selon les quatre critères de la directive. Le regroupement par valeur permet ensuite de comparer les rémunérations entre catégories équivalentes mais ségréguées.

Comment éviter les biais de genre dans la classification des postes ?

L'employeur doit pondérer équitablement les compétences relationnelles, la charge émotionnelle et les responsabilités de coordination, souvent sous-évaluées dans les métiers féminins. L'article 4§4 de la directive impose la neutralité des critères de classification.

Qu'est-ce que la ségrégation professionnelle ?

La ségrégation professionnelle désigne la concentration des femmes dans certains secteurs historiquement moins rémunérés. C'est un facteur structurel des écarts salariaux que la directive 2023/970 oblige à analyser au-delà des comparaisons intra-catégorielles.

Que faire si l'écart entre catégories de valeur égale dépasse 5 % ?

Un écart supérieur à 5 % non justifié déclenche l'obligation d'évaluation conjointe avec les représentants du personnel, suivie d'un plan d'action correctif. Cette obligation s'applique entre catégories de valeur comparable, pas seulement au sein d'une même catégorie.

Quels sont les quatre critères de comparaison de la directive 2023/970 ?

L'article 4 de la directive définit quatre critères : compétences, effort, responsabilités et conditions de travail. Ces critères doivent être neutres au regard du genre et ne pas reproduire les biais historiques de valorisation des emplois masculins.

Conditions d'exercice

L'analyse inter-catégories des écarts salariaux repose sur des critères objectifs définis par la directive et le Code du travail.

Critère	Détail
Travail de valeur égale	Comparaison fondée sur les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail
Critères neutres	Les critères de comparaison ne doivent pas reproduire de biais de genre
Classification des postes	Système de cotation objectif permettant de regrouper les postes de valeur comparable
Seuil d'alerte	Écart de plus de 5 % non justifié déclenchant une évaluation conjointe
Périmètre	Comparaison possible entre catégories professionnelles différentes
Données ventilées	Analyse systématique par sexe et par catégorie de travailleurs

Modalités pratiques

L'analyse des écarts dans les secteurs ségrégués requiert une méthodologie rigoureuse en plusieurs étapes.

Étape	Détail
Cartographie des postes	Identifier les postes à prédominance féminine (>60 %) et masculine dans l'entreprise
Cotation des postes	Évaluer chaque poste selon les quatre critères de la directive (compétences, effort, responsabilités, conditions)
Regroupement	Former des catégories de travailleurs comparables sur la base de la cotation
Calcul des écarts	Comparer les rémunérations moyennes et médianes entre catégories de valeur égale
Analyse des causes	Identifier les facteurs objectifs expliquant les écarts constatés
Plan correctif	Définir des mesures de correction si les écarts ne sont pas justifiés

Pratiques et recommandations

Adopter un système de classification des postes fondé sur des critères objectifs et vérifiés comme neutres du point de vue du genre, en évitant de survaloriser les critères historiquement associés aux emplois masculins comme l'effort physique.

Recourir à des méthodes analytiques de cotation des postes qui pondèrent équitablement les compétences relationnelles, la charge émotionnelle et les responsabilités de coordination, souvent sous-évaluées dans les métiers à prédominance féminine.

Impliquer les représentants du personnel dans la définition des critères de comparaison et dans l'analyse des résultats pour garantir la légitimité de la démarche.

Réviser périodiquement la classification des postes pour s'assurer qu'elle reflète l'évolution réelle des emplois et ne perpétue pas des biais historiques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 4	Définition du travail de valeur égale et critères de comparaison
Directive (UE) 2023/970, art. 4§4	Neutralité des critères de classification au regard du genre
Art. <u>L.225-1</u>	Principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.225-2</u>	Définition du travail de valeur égale dans le Code du travail luxembourgeois
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Évaluation conjointe en cas d'écart supérieur à 5 %

La ségrégation professionnelle est un facteur structurel des écarts salariaux entre femmes et hommes. La directive 2023/970 impose aux employeurs d'analyser ces écarts au-delà des comparaisons intra-catégorielles, en recourant à la notion de travail de valeur égale. 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.