

# Comment évaluer le critère des compétences pour la transparence salariale ?

## Réponse courte

Le critère des **compétences** — l'un des quatre critères d'évaluation — englobe l'ensemble des savoirs, **savoir-faire** et **savoir-être** requis pour exercer un poste : diplômes, certifications, expérience professionnelle, compétences techniques et relationnelles. La directive (UE) 2023/970 exige que l'évaluation soit **neutre en termes de genre**, ce qui implique de ne pas survaloriser certaines compétences historiquement associées à un sexe.

Les compétences physiques ne doivent pas être systématiquement cotées plus haut que les compétences relationnelles ou émotionnelles, souvent requises dans les métiers à prédominance féminine. L'employeur doit établir une grille de cotation documentée, transparente et justifiable.

## Définition

Les **compétences** constituent le premier des quatre critères d'évaluation des emplois définis par la directive (UE) 2023/970.

Ce critère mesure l'ensemble des **qualifications et aptitudes** nécessaires pour exercer correctement les fonctions d'un poste. Il couvre aussi bien les compétences formelles (diplômes, certifications) que les compétences acquises par l'expérience et les **aptitudes interpersonnelles** indispensables à certaines fonctions.

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

## Conditions d'exercice

L'évaluation des compétences doit couvrir toutes les dimensions requises par le poste sans privilégier un type de compétence.

Critère	Détail
<b>Compétences formelles</b>	Diplômes, certifications, qualifications professionnelles requises
<b>Compétences techniques</b>	Maîtrise d'outils, procédés, logiciels ou méthodes spécifiques
<b>Compétences relationnelles</b>	Communication, négociation, gestion de conflits, empathie
<b>Expérience requise</b>	Nombre d'années et type d'expérience nécessaire pour le poste
<b>Compétences linguistiques</b>	Langues requises et niveau de maîtrise attendu
<b>Capacité d'adaptation</b>	Polyvalence, apprentissage continu, gestion du changement
<b>Neutralité de genre</b>	Chaque type de compétence doit être pondéré équitablement

## Modalités pratiques

La cotation des compétences nécessite une démarche méthodique pour éviter les biais inconscients dans l'évaluation.

Étape	Détail
<b>Inventaire</b>	Lister toutes les compétences requises pour chaque poste à partir des fiches de fonction
<b>Catégorisation</b>	Classer les compétences en sous-critères (formelles, techniques, relationnelles, linguistiques)
<b>Échelle de cotation</b>	Définir des niveaux (1 à 5) avec des descripteurs précis et mesurables
<b>Pondération interne</b>	Attribuer un poids à chaque sous-critère en justifiant le choix
<b>Test de neutralité</b>	Vérifier que la cotation ne défavorise pas systématiquement les postes féminisés
<b>Validation</b>	Faire valider la grille par un comité paritaire incluant des représentants du personnel

## Pratiques et recommandations

**Éviter** le piège classique de la survalorisation des compétences physiques ou techniques au détriment des compétences relationnelles et émotionnelles, car ce biais pénalise les métiers à prédominance féminine comme les soins, l'éducation ou l'accueil.

**Documenter** précisément, dans le cadre de l'analyse de poste, pourquoi une compétence reçoit un poids supérieur à une autre dans la grille de cotation, en se fondant sur les exigences réelles du poste et non sur des présupposés.

**Inclure** systématiquement les compétences linguistiques dans l'évaluation, car elles constituent une exigence majeure sur le marché luxembourgeois multilingue.

**Actualiser** régulièrement l'inventaire des compétences pour refléter l'évolution des métiers, notamment l'apparition de nouvelles compétences numériques.

**Associer** les titulaires de postes à la validation de l'inventaire des compétences pour garantir que l'évaluation reflète la réalité du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 4</b>	Les compétences comme critère d'évaluation de la valeur du travail
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
<b>CJUE, C-237/85 Rummler</b>	L'évaluation des compétences ne peut se fonder sur des critères favorisant un sexe

La jurisprudence Rummler de la CJUE a établi dès 1986 que les systèmes de classification ne peuvent se fonder exclusivement sur des critères favorisant un sexe. La directive 2023/970 codifie ce principe en imposant une évaluation équilibrée de toutes les formes de compétences. 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.