

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 ?](#)

Questions fréquentes

Comment construire une échelle de cotation des compétences ?

Définir des niveaux (1 à 5) avec des descripteurs précis et mesurables pour chaque niveau, attribuer un poids à chaque sous-critère en justifiant le choix, puis tester la grille sur des postes féminisés et masculinisés pour vérifier l'absence de biais.

Comment évaluer le critère des compétences pour la transparence salariale ?

Le critère couvre savoirs, savoir-faire et savoir-être : diplômes, certifications, expérience, compétences techniques, relationnelles et linguistiques. La directive 2023/970 exige une cotation neutre en termes de genre, sans survaloriser les compétences historiquement associées à un sexe.

Comment éviter les biais de genre dans l'évaluation des compétences ?

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. Une pondération équilibrée et un comité paritaire d'évaluation préviennent ces biais inconscients.

Que dit la jurisprudence Rummler de la CJUE sur les compétences ?

L'arrêt Rummler (C-237/85, 1986) établit 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.

Quelles compétences inclure dans la grille de cotation ?

Inclure les compétences formelles (diplômes, certifications), techniques (outils, procédés), relationnelles (communication, négociation), linguistiques, l'expérience requise et la capacité d'adaptation. Sur le marché luxembourgeois multilingue, les compétences linguistiques sont particulièrement importantes à valoriser.

Qui doit valider la grille de cotation des compétences ?

La grille doit être validée par un comité paritaire incluant des représentants du personnel et des titulaires de postes diversifiés. Cette validation garantit la neutralité et la légitimité de la cotation auprès des salariés et de la délégation.

Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
Compétences formelles	Diplômes, certifications, qualifications professionnelles requises
Compétences techniques	Maîtrise d'outils, procédés, logiciels ou méthodes spécifiques
Compétences relationnelles	Communication, négociation, gestion de conflits, empathie
Expérience requise	Nombre d'années et type d'expérience nécessaire pour le poste
Compétences linguistiques	Langues requises et niveau de maîtrise attendu
Capacité d'adaptation	Polyvalence, apprentissage continu, gestion du changement
Neutralité de genre	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
Inventaire	Lister toutes les compétences requises pour chaque poste à partir des fiches de fonction
Catégorisation	Classer les compétences en sous-critères (formelles, techniques, relationnelles, linguistiques)
Échelle de cotation	Définir des niveaux (1 à 5) avec des descripteurs précis et mesurables
Pondération interne	Attribuer un poids à chaque sous-critère en justifiant le choix
Test de neutralité	Vérifier que la cotation ne défavorise pas systématiquement les postes féminisés
Validation	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
Directive (UE) 2023/970, art. 4	Les compétences comme critère d'évaluation de la valeur du travail
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
CJUE, C-237/85 Rummler	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.