

Comment évaluer le critère de l'effort pour la transparence salariale ?

Réponse courte

Le critère de l'**effort** — l'un des quatre critères d'évaluation — mesure la charge **physique, mentale et émotionnelle** exigée par un poste. La directive (UE) 2023/970 insiste sur la prise en compte de toutes les formes d'effort, car l'effort émotionnel, fréquent dans les secteurs de la santé, de l'éducation ou du travail social, est historiquement **sous-évalué** dans les systèmes de classification.

L'évaluation doit intégrer la concentration requise, la gestion du stress, la charge émotionnelle liée au contact avec des personnes vulnérables et la fatigue liée aux tâches répétitives. Une pondération équilibrée entre effort physique et effort psychologique est indispensable pour garantir la **neutralité de genre** du système.

Définition

L'**effort** constitue le deuxième des quatre critères d'évaluation des emplois définis par la directive (UE) 2023/970.

Il mesure l'intensité de la **sollicitation globale** que le poste impose au travailleur, qu'elle soit d'ordre physique, cognitif ou émotionnel. Ce critère vise à objectiver la **pénibilité réelle** d'un emploi au-delà de la seule dimension physique traditionnellement prise en compte dans les classifications.

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

Questions fréquentes

Comment construire une échelle de cotation de l'effort ?

Définir des niveaux d'intensité (1 à 5) avec des descripteurs concrets et mesurables, distinguer effort physique, mental et émotionnel dans des sous-critères séparés, et attribuer un poids équivalent à chaque dimension pour respecter la neutralité de genre.

Comment évaluer le critère de l'effort pour la transparence salariale ?

Le critère effort mesure la charge physique, mentale et émotionnelle exigée par le poste. La directive 2023/970 (considérant 19) impose une cotation équilibrée des trois dimensions, l'effort émotionnel étant historiquement sous-évalué dans les systèmes de classification traditionnels.

Comment éviter la sous-évaluation de l'effort dans les métiers féminisés ?

Reconnaître explicitement le care work et l'effort émotionnel comme une composante à part entière. Utiliser des descripteurs concrets pour chaque niveau de cotation, consulter les titulaires de postes et comparer systématiquement les cotations entre métiers féminins et masculins.

Le travail de soin (care work) doit-il être valorisé dans l'effort ?

Oui. Intégrer la notion de care work dans l'évaluation de l'effort émotionnel reconnaît que le travail de soin et d'accompagnement exige une mobilisation psychologique importante. La directive 2023/970 impose explicitement la prise en compte de toutes les formes d'effort.

Pourquoi prendre en compte l'effort émotionnel ?

L'effort émotionnel est fréquent dans les secteurs santé, éducation, travail social et accueil, à prédominance féminine. Sa sous-évaluation constitue selon la Commission européenne l'un des facteurs structurels de l'écart salarial entre femmes et hommes en Europe.

Quelles dimensions l'effort doit-il couvrir ?

L'effort couvre l'effort physique (port de charges, postures), l'effort mental (concentration, résolution de problèmes, prise de décisions sous pression) et l'effort émotionnel (gestion des émotions, empathie, accompagnement de personnes en difficulté). La gestion du stress y est intégrée.

Conditions d'exercice

L'évaluation de l'effort doit couvrir ses trois dimensions sans privilégier l'une au détriment des autres.

Critère	Détail
Effort physique	Port de charges, postures contraignantes, déplacements, gestes répétitifs
Effort mental	Concentration soutenue, résolution de problèmes, prise de décisions sous pression
Effort émotionnel	Gestion des émotions, empathie, accompagnement de personnes en difficulté
Gestion du stress	Exposition à des situations de tension, d'urgence ou de conflit
Monotonie et répétitivité	Fatigue liée aux tâches répétitives ou à faible variété
Charge de travail	Volume de tâches, rythme imposé, délais à respecter
Neutralité de genre	L'effort émotionnel doit être coté au même niveau que l'effort physique équivalent

Modalités pratiques

La cotation de l'effort nécessite des outils adaptés pour mesurer objectivement les différentes formes de sollicitation.

Étape	Détail
Analyse du poste	Identifier toutes les formes d'effort requises à partir d'observations et d'entretiens
Décomposition	Distinguer effort physique, mental et émotionnel dans des sous-critères séparés
Échelle de cotation	Définir des niveaux d'intensité (1 à 5) avec des descripteurs concrets et mesurables
Équilibrage	Attribuer un poids équivalent aux différentes formes d'effort
Vérification	Comparer les cotations entre postes féminisés et masculinisés pour détecter les biais
Documentation	Justifier par écrit chaque cotation pour répondre aux demandes d'information

Pratiques et recommandations

Reconnaître explicitement l'effort émotionnel comme une composante à part entière de la charge de travail, au même titre que l'effort physique, car sa sous-évaluation constitue l'une des principales sources d'écart salarial entre femmes et hommes.

Utiliser des descripteurs concrets pour chaque niveau de cotation afin d'éviter les appréciations subjectives qui tendent à minimiser les formes d'effort moins visibles.

Consulter les titulaires de postes lors de l'analyse de l'effort, car certaines dimensions comme la charge émotionnelle ou la gestion du stress ne sont pas toujours perceptibles de l'extérieur.

Comparer systématiquement les cotations entre métiers à prédominance féminine et masculine, conformément aux exigences de la grille de rémunération, pour identifier les déséquilibres potentiels dans la pondération.

Intégrer la notion de care work dans l'évaluation de l'effort émotionnel, en reconnaissant que le travail de soin et d'accompagnement exige une mobilisation psychologique importante.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 4	L'effort 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
Considérant 19 directive 2023/970	Nécessité de prendre en compte toutes les formes d'effort, y compris émotionnel

La sous-évaluation de l'effort émotionnel dans les systèmes de classification traditionnels est identifiée par la Commission européenne comme l'un des facteurs structurels de l'écart salarial. La directive 2023/970 impose explicitement la prise en compte de toutes les formes d'effort pour corriger ce biais. 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.