

Comment analyser un poste pour la transparence salariale au Luxembourg ?

Réponse courte

L'analyse de poste constitue la **base de toute classification** neutre en termes de genre pour la transparence salariale. Elle part de la **fiche de poste actualisée** et évalue les exigences objectives du poste selon les **quatre critères** définis par la directive (UE) 2023/970 : compétences, effort, responsabilités et conditions de travail. Chaque critère est coté sur une **grille par points** avec une pondération documentée et justifiée, ce qui produit un score total permettant de rattacher le poste à une **catégorie de rémunération**.

L'analyse doit impérativement porter sur les exigences du poste et non sur le profil du titulaire actuel, afin d'éviter tout **biais genré** dans la classification. Elle est réalisée conjointement par les RH et le manager, avec l'appui éventuel d'un **consultant externe**, à chaque création de poste, modification substantielle des missions ou lors de l'audit initial de transparence salariale.

Définition

L'**analyse de poste** est une démarche méthodique qui consiste à décomposer les exigences d'un emploi selon des critères objectifs pour en déterminer la **valeur relative** au sein de l'organisation.

Dans le cadre de la transparence salariale, elle constitue le préalable indispensable à toute **classification non discriminatoire** des emplois et au rattachement de chaque poste à une bande salariale de la grille de rémunération.

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

Conditions d'exercice

L'analyse de poste repose sur quatre critères légaux qui doivent être évalués de manière cumulative et documentée.

Critère	Détail
Compétences	Savoirs (diplômes, certifications), savoir-faire (techniques, méthodes) et savoir-être (relationnel, communication) requis par le poste
Effort	Charge physique (manutention, station debout), mentale (concentration, complexité) et émotionnelle (gestion de conflits, contact avec le public)
Responsabilités	Supervision d'équipes, gestion budgétaire, impact des décisions sur la sécurité ou l'activité de l'entreprise
Conditions de travail	Environnement physique, horaires atypiques, pénibilité, exposition aux risques professionnels
Point de départ	La fiche de poste actualisée, décrivant les missions et exigences objectives du poste
Neutralité de genre	L'analyse porte sur le poste, jamais sur le profil ou les compétences de la personne en place
Résultat	Un score total permettant le rattachement du poste à une catégorie de la grille de rémunération

Modalités pratiques

La conduite de l'analyse suit un processus structuré impliquant plusieurs acteurs et aboutissant à un score de classification.

Étape	Détail
Actualisation de la fiche de poste	Vérifier que la description reflète les missions réelles et les exigences objectives du poste
Cotation par critère	Évaluer chaque critère sur une échelle de points (1 à 5 ou 1 à 10) avec des descripteurs concrets
Pondération	Attribuer un coefficient à chaque critère en justifiant objectivement les choix de pondération
Calcul du score total	Multiplier la cotation par le coefficient pour chaque critère, puis additionner les résultats
Rattachement	Associer le score total à une catégorie de la grille de rémunération
Validation	Faire valider l'analyse par un comité associant RH, manager et éventuellement consultant externe
Fréquence	À chaque création de poste, modification substantielle des missions, et lors de l'audit initial de transparence

Pratiques et recommandations

Partir systématiquement de la fiche de poste actualisée et non du profil du titulaire actuel, car baser l'analyse sur la personne en place reproduit les biais historiques de rémunération et fausse la classification.

Structurer les analyses de poste dans un SIRH comme myhr.lu permet de standardiser les cotations et de conserver un historique auditable.

Associer le manager opérationnel à l'analyse pour garantir que la description des missions correspond à la réalité du terrain, tout en conservant le pilotage méthodologique par les RH.

Recourir à un consultant externe spécialisé en évaluation des emplois lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise interne, notamment pour les premières campagnes d'analyse.

Documenter chaque cotation et chaque choix de pondération de manière à pouvoir justifier la classification en cas de contestation ou de contrôle.

Vérifier la neutralité de genre du système en comparant les scores obtenus par des postes à prédominance féminine et masculine pour détecter d'éventuels biais systématiques dans la pondération des critères.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 4	Quatre critères d'évaluation de la valeur du travail : compétences, effort, responsabilités, conditions de travail
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de rémunération pour un travail de même valeur
Art. <u>L.225-3</u>	Critères de valeur égale des travaux : connaissances, expérience, responsabilités, charge physique ou nerveuse
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe

L'analyse de poste est le socle de la transparence salariale : sans elle, aucune classification ne peut prétendre à l'objectivité. La directive 2023/970 impose que cette analyse repose sur des critères neutres du point de vue du genre, ce qui exclut toute évaluation fondée sur le profil du titulaire actuel du poste.

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.