

Quelles méthodes de cotation utiliser pour classer les postes dans la transparence salariale ?

Réponse courte

Trois grandes méthodes permettent de **classer les postes** dans le cadre de la transparence salariale. La méthode **Hay** évalue chaque poste selon trois facteurs : compétence, initiative créatrice et finalité. La méthode par **points-facteurs** attribue un score pondéré à chaque critère d'évaluation, le total déterminant la valeur relative du poste. La **classification par niveaux** regroupe les postes dans des catégories prédéfinies.

La directive (UE) 2023/970 exige que la méthode retenue soit **neutre du point de vue du genre** et qu'elle intègre les quatre critères obligatoires : compétences, effort, responsabilités et conditions de travail. La méthode analytique par points est la plus adaptée à ces exigences, car elle permet une évaluation objective et documentée de chaque facteur.

Définition

La **cotation des postes** est un processus structuré qui consiste à évaluer la valeur relative de chaque emploi au sein d'une organisation.

Elle constitue le socle de la classification des postes et permet de regrouper les travailleurs effectuant un **travail de valeur égale** au sens de la directive (UE) 2023/970. Le choix de la méthode de cotation conditionne la fiabilité et la neutralité de l'ensemble du système de rémunération.

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

Questions fréquentes

Comment vérifier la neutralité de genre de la pondération ?

S'assurer que les facteurs traditionnellement associés aux postes masculins (effort physique, conditions dangereuses) ne sont pas surpondérés par rapport aux facteurs présents dans les postes féminisés (compétences relationnelles, charge émotionnelle). Tester la grille avant déploiement général.

Faut-il éviter les méthodes de classement global ?

Oui. Les méthodes globales reposent sur un jugement d'ensemble sans décomposition par critère et sont plus vulnérables aux biais inconscients. Privilégier des méthodes analytiques décomposant chaque poste selon les quatre critères de la directive 2023/970.

La délégation du personnel doit-elle être consultée sur la méthode ?

Oui, conformément à l'article L.414-1 du Code du travail. La délégation est consultée sur le choix de la méthode et les résultats obtenus. Cette consultation favorise l'adhésion et garantit la légitimité du système de cotation.

Pourquoi privilégier la méthode par points-facteurs ?

Cette méthode offre la meilleure traçabilité et permet de démontrer objectivement que les quatre critères de la directive 2023/970 sont respectés. Elle est recommandée par la Commission européenne dans ses lignes directrices sur la transparence salariale et facilite la justification des classements.

Que regroupe la méthode Hay ?

La méthode Hay évalue chaque poste selon trois facteurs : la compétence (savoir-faire technique et managérial), l'initiative créatrice (complexité des problèmes à résoudre) et la finalité (impact sur les résultats de l'organisation). Elle est largement utilisée dans les grandes entreprises.

Quelles méthodes de cotation utiliser pour classer les postes dans la transparence salariale ?

Trois méthodes principales : la méthode Hay (3 facteurs : compétence, initiative créatrice, finalité), la méthode par points-facteurs (cotation analytique pondérée) et la classification par niveaux. La méthode par points-facteurs est la plus adaptée aux exigences de la directive 2023/970.

Conditions d'exercice

Le choix de la méthode de cotation doit respecter les exigences de la directive et garantir la neutralité de genre.

Critère	Détail
Méthode Hay	Évaluation selon 3 facteurs : compétence (savoir-faire technique et managérial), initiative créatrice (complexité des problèmes), finalité (impact sur les résultats)
Méthode par points-facteurs	Cotation analytique : chaque critère reçoit un score pondéré, le total détermine la valeur du poste
Classification par niveaux	Regroupement des postes dans des catégories prédéfinies avec des descriptions types
Critères obligatoires	Compétences, effort, responsabilités et conditions de travail (art. 4 de la directive)
Neutralité de genre	Le choix des facteurs, leur pondération et leur échelle ne doivent pas favoriser un sexe
Documentation	La méthode retenue doit être formalisée et accessible aux représentants du personnel

Modalités pratiques

La mise en place d'un système de cotation exige une démarche méthodique impliquant l'ensemble des parties prenantes.

Étape	Détail
Choix de la méthode	Sélectionner la méthode en fonction de la taille de l'entreprise et de la complexité des postes
Définition des facteurs	Identifier et décrire les facteurs d'évaluation en intégrant les 4 critères de la directive
Pondération	Attribuer un poids relatif à chaque facteur en vérifiant la neutralité de genre
Échelle de cotation	Définir les niveaux de chaque facteur avec des descripteurs concrets
Cotation des postes	Évaluer chaque poste à partir des fiches de fonction actualisées
Vérification	Analyser les résultats pour détecter d'éventuels biais de genre dans la hiérarchie obtenue

Pratiques et recommandations

Privilégier la méthode analytique par points-facteurs pour construire une grille de rémunération conforme, car elle offre la meilleure traçabilité et permet de démontrer objectivement que les critères de la directive sont respectés.

Éviter les méthodes globales de classement qui reposent sur un jugement d'ensemble sans décomposition par critère, car elles sont plus vulnérables aux biais inconscients.

Vérifier la neutralité de genre de la pondération en s'assurant que les facteurs traditionnellement associés aux postes masculins (effort physique, conditions dangereuses) ne sont pas surpondérés par rapport aux facteurs présents dans les postes féminisés (compétences relationnelles, charge émotionnelle).

Former les évaluateurs aux biais de genre avant de procéder à la cotation.

Consulter la délégation du personnel sur le choix de la méthode et les résultats obtenus.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 4	Critères objectifs et non sexistes pour évaluer 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
Art. <u>L.414-1</u>	Attributions de la délégation du personnel

La méthode analytique par points-facteurs est recommandée par la Commission européenne dans ses lignes directrices sur la transparence salariale. Elle garantit la meilleure conformité avec l'exigence de neutralité de genre et facilite la justification des classements auprès des salariés et des autorités. 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.