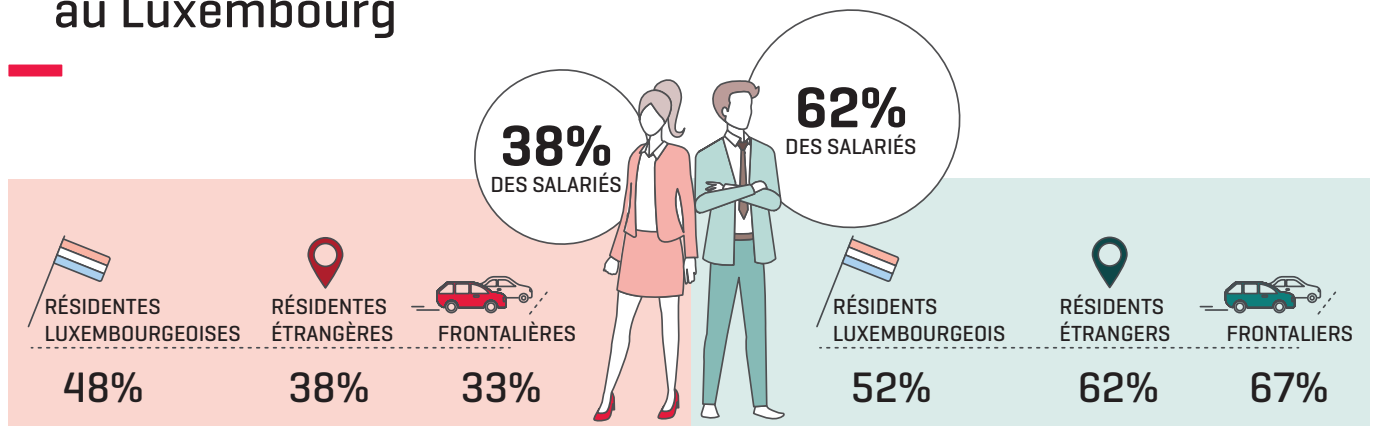


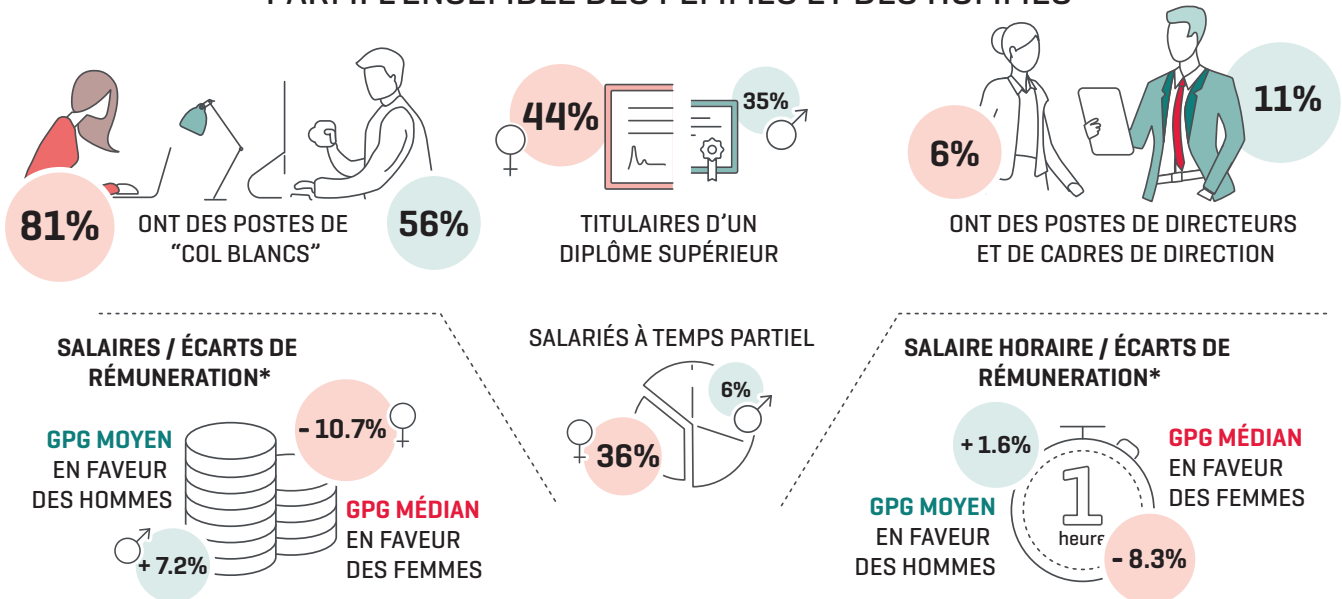
## Malgré des progrès, des inégalités hommes-femmes subsistent

Seulement 38% des salariés sont des femmes et elles sont toujours concentrées dans certains secteurs et quasi absentes dans d'autres. Si les femmes ont fortement progressé au niveau des postes de direction, les salaires très élevés semblent leur rester inaccessibles. Plus diplômées que les hommes, 4 femmes sur 5 occupent des postes de « cols blancs ». Elles sont également très présentes parmi les professions élémentaires, avec des salaires très faibles. En-dessous de 40 ans, leur salaire moyen est supérieur à celui des hommes. Avec la Roumanie, le Luxembourg présente l'écart salarial (gender pay gap - GPG) le plus faible de l'Union européenne.

### Emploi et salaires des femmes et des hommes au Luxembourg



#### PARMI L'ENSEMBLE DES FEMMES ET DES HOMMES



\*GPG (GENDER PAY GAP) : ÉCART DE RÉMUNÉRATION CALCULÉ SUR LES SALAIRES MOYEN OU MÉDIAN

Avec 38%, le Luxembourg affiche le plus faible pourcentage de femmes dans l'emploi total de tous les États membres de l'Union européenne, la moyenne étant de l'ordre de 48%<sup>1</sup>. En fait, la part des femmes dans l'emploi des résidents luxembourgeois correspond à la moyenne européenne (48%), mais parmi les résidents étrangers, elle n'est que de 38% et parmi les salariés frontaliers, elle descend même jusqu'à 33%.

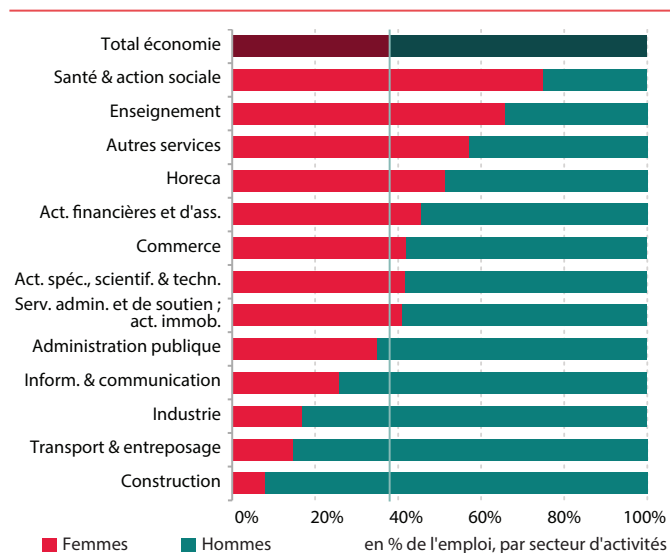
## La ségrégation professionnelle entre hommes et femmes, une donne structurelle

La ségrégation de l'emploi par sexe reste toujours une réalité dans plusieurs secteurs d'activité. Ainsi, 75% des salariés sont des femmes dans le secteur de la santé et de l'action sociale. Elles occupent aussi 66% des postes dans l'enseignement. Par contre, les femmes restent l'exception dans la construction (8%), le transport (15%) et l'industrie (17%). Dans certains secteurs, elles sont légèrement surreprésentées par rapport à la moyenne générale : dans l'horeca (51%) et le commerce (42%), les services de soutien (41%), mais aussi dans le secteur financier (46%) et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (42%).

Hormis une légère augmentation de la part des femmes dans l'horeca, l'administration publique et les transports, ces chiffres restent plus ou moins stables depuis le début des années 2000. En 2018, le choix d'un secteur d'activité reste donc toujours très différent selon les sexes :

- 29% des femmes travaillent dans les soins et l'enseignement<sup>2</sup>, contre 7% des hommes ;
- 40% des hommes travaillent dans la construction, l'industrie et les transports, contre 9% des femmes.

GRAPHIQUE 1 : SANTÉ ET ENSEIGNEMENT MAJORITAIREMENT FÉMININS, CONSTRUCTION, TRANSPORT ET INDUSTRIE À PLUS DE 80% MASCULINS



Source : STATEC [ESS2018]

1 Source : Eurostat

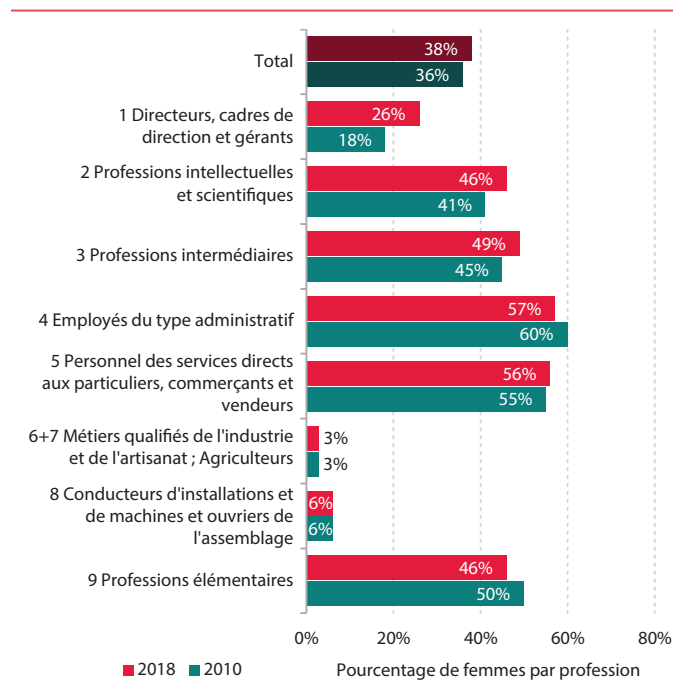
2 Ce taux est même de 50% parmi les Luxembourgeoises (19% parmi les Luxembourgeois)

La part des femmes dépasse la moyenne dans les professions dites de « cols blancs » au milieu de la hiérarchie : postes administratifs et emplois directement en contact avec des personnes, professions intermédiaires et professions intellectuelles et scientifiques (graphique 2). Les femmes n'occupent toutefois que 26% des postes de directeurs et de cadres de direction. Parmi les « cols bleus », c. -à-d. les emplois à dominante manuelle, elles sont quasi absentes dans les professions de « cols bleus qualifiés » (tels que p.ex. artisans qualifiés) (3%). Au vu du nombre élevé de postes qu'elles occupent notamment dans le domaine du nettoyage, elles sont toutefois surreprésentées parmi les professions dites élémentaires, c. à d. peu qualifiées.

## 26% des postes de directeurs et de cadres de direction sont occupés par des femmes, tendance à la hausse

La catégorie professionnelle qui a connu la plus forte progression des femmes entre 2010 et 2018 est celle des directeurs et des cadres de direction (graphique 3) : le pourcentage de femmes y a augmenté de 18 à 26%. Dans les catégories professionnelles « professions intellectuelles et scientifiques » et « professions intermédiaires », où elles étaient déjà fortement présentes, leur part a encore progressé de l'ordre de 5 points de pourcentage. Dans les autres groupes professionnels, le partage des emplois entre les sexes est resté relativement stable, sauf dans les professions élémentaires, où la part des femmes a diminué.

GRAPHIQUE 2 : LA PART DES FEMMES PARMIS LES « COLS BLANCS QUALIFIÉS » EN NETTE AUGMENTATION



Source : STATEC [ESS2010-2018]

## 81% des femmes occupent des postes de « cols blancs », contre 56% des hommes

Puisque le taux d'emploi des femmes est plus faible que celui des hommes, il est peut-être plus parlant de comparer la composition de l'emploi des femmes à celle des hommes (voir graphique 3).

Chez les hommes, l'emploi se répartit de manière diversifiée sur toutes les catégories professionnelles. 56% des hommes occupent des postes de « cols blancs » et 44% sont des travailleurs à dominante manuelle, dont à peu près la moitié sont qualifiés [cat. 6 à 7 « cols bleus qualifiés »] et l'autre moitié relève des professions peu qualifiées [cat. 8 à 9 « cols bleus peu qualifiés »].

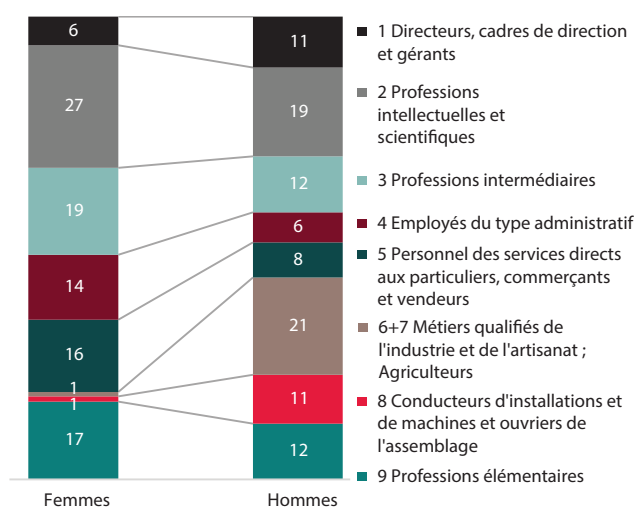
Les femmes sont plus fortement concentrées dans les professions à dominante intellectuelle : 81% des femmes occupent en effet des postes de « cols blancs », [catégories 1 à 3 : « cols blancs qualifiés » et cat. 4 à 5 : « cols blancs peu qualifiés »].

Parmi celles-ci, on trouve 6% des femmes qui occupent des postes de manager [cat. 1], contre 11% des hommes. Ces pourcentages varient en fonction de la nationalité/résidence. C'est parmi les résidentes étrangères que la part de managers est la plus importante (8%), alors qu'elle est moindre chez les résidentes luxembourgeoises (5%) et moyenne parmi les frontalières (7%). Chez les hommes, ces taux sont de respectivement 12%, 12% et 10%.

## 1/3 des résidentes de nationalités étrangères relèvent des « professions élémentaires » non qualifiées

Si au total, 17% des femmes occupent des postes de « professions élémentaires », on observe toutefois un pourcentage plus élevé de femmes résidentes étrangères (32%) que de frontalières (14%) ou de résidentes luxembourgeoises (7%).

GRAPHIQUE 3 : UN TIERS DES HOMMES TRAVAILLENT DANS DES MÉTIERS QUALIFIÉS ET PROFESSIONS MANUELLES DE LA CONSTRUCTION ET DE L'INDUSTRIE, OÙ LES FEMMES SONT QUASI ABSENTES



Source : STATEC (ESS2018)

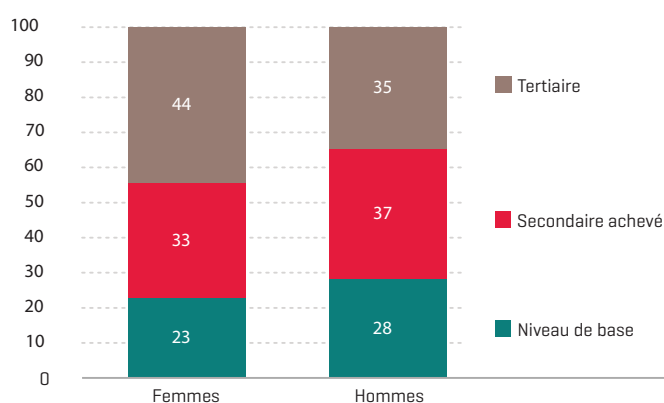
Un autre indicateur qui confirme la progression des femmes dans le haut de la hiérarchie est le pourcentage de salariés qui occupent un poste qui englobe une tâche de supervision. Parmi les femmes, ce pourcentage a progressé de 8% en 2010 à 13% en 2018, alors que la progression a été plus faible parmi les hommes (de 17 à 20%).

## Les femmes plus diplômées que les hommes

Ces transformations au niveau des profils professionnels sont la conséquence d'une mutation profonde au niveau de l'éducation, où, depuis une quinzaine d'années, les jeunes femmes sortent du système scolaire plus hautement diplômées que les jeunes hommes. Ce phénomène est encore amplifié sur le marché de l'emploi étant donné que le taux d'emploi est plus élevé parmi les plus diplômé(e)s.

En 2018, 44% des femmes salariées sont titulaires d'un diplôme supérieur, contre 35% seulement des hommes (graphique 4). Les femmes ont donc encore pu augmenter leur avance dans ce domaine depuis 2010, où les chiffres étaient de respectivement 34% et 28%. Et, comme le suggère le tableau 1, qui montre le pourcentage de diplômés du tertiaire en fonction de l'âge parmi les femmes et les hommes, ce phénomène va probablement s'accroître encore davantage à l'avenir.

GRAPHIQUE 4 : LES SALARIÉES PLUS DIPLÔMÉES QUE LES SALARIÉS



Source : STATEC (ESS2018)

TABLEAU 1 : LE POURCENTAGE DE SALARIÉS AYANT UN DIPLÔME DE NIVEAU TERTIAIRE EST BEAUCOUP PLUS ÉLEVÉ CHEZ LES JEUNES FEMMES QUE CHEZ LES JEUNES HOMMES

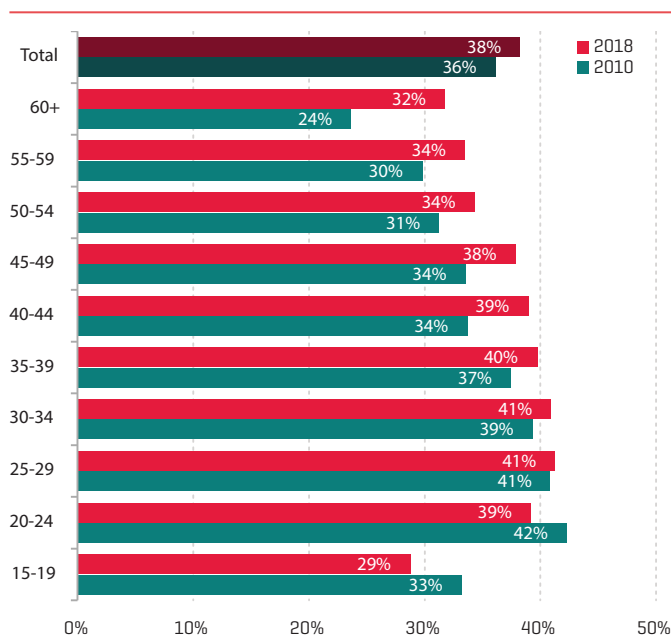
Classe d'âge :	15-24	25-34	35-44	45-54	55+	Total
<b>Femmes</b>	27	55	50	34	28	44
<b>Hommes</b>	18	41	39	30	29	35

Source : STATEC (ESS2018)

## Plus de femmes restent en emploi après 40 ans (ou y retournent)

Le fait que les jeunes femmes font des études plus longues que les jeunes hommes se reflète dans la part des femmes dans l'emploi qui est en train de diminuer dans la classe d'âge en-dessous de 25 ans (graphique 5). Comme en 2010, les femmes sont actuellement le plus représentées dans la classe d'âge entre 25 et 40 ans, mais leur progression a été la plus forte parmi les salariés au-dessus de 40+.

GRAPHIQUE 5 : LA PART DES FEMMES DANS L'EMPLOI AUGMENTE FORTEMENT DANS LES CLASSES D'ÂGE SUPÉRIEURES



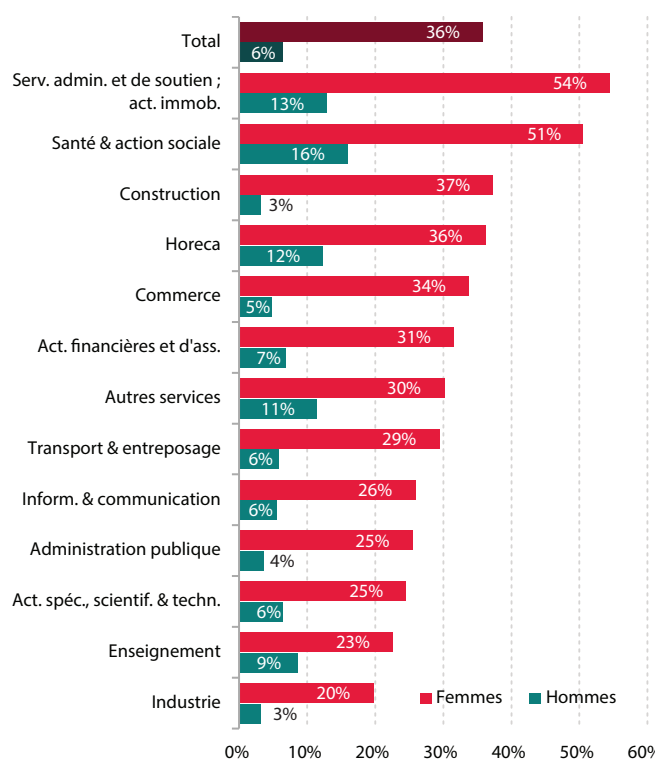
Source : STATEC (ESS2010-2018)

## Plus une femme est diplômée, moins elle est susceptible de travailler à temps partiel

36% des femmes et 6% des hommes travaillent à temps partiel, ou autrement dit : 78% des personnes travaillant à temps partiel sont des femmes.

Dans certaines activités, plus de la moitié des femmes travaillent à temps partiel (voir graphique 6). Il s'agit surtout du secteur des services administratifs et de soutien (dont le nettoyage) et du secteur des soins (santé et action sociale). Il est le plus faible dans l'enseignement et l'industrie (23% et 20%)

GRAPHIQUE 6 : DANS TOUS LES SECTEURS, LE TEMPS PARTIEL EST UN PHÉNOMÈNE SURTOUT FÉMININ

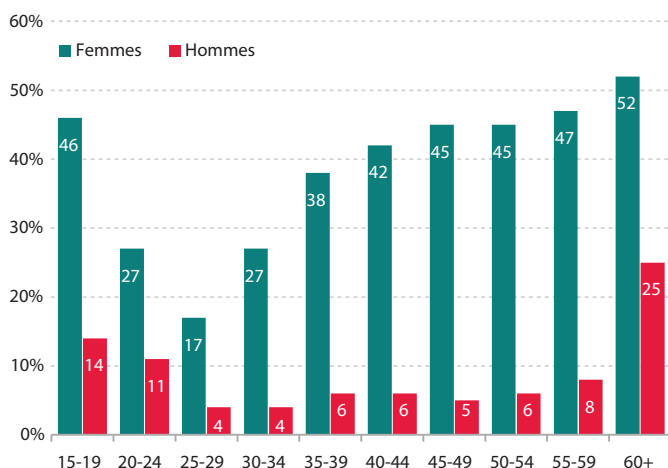


Source : STATEC (ESS2018)

Alors que parmi les hommes, le pourcentage de temps partiels de 6% ne varie quasiment pas en fonction du niveau d'éducation, chez les femmes au contraire, ce taux dépend fortement du niveau d'éducation : il est en effet de 48% parmi les femmes n'ayant pas achevé d'études secondaires, de 37% parmi les femmes ayant un diplôme de niveau secondaire, et de 29% seulement parmi les femmes disposant d'un diplôme supérieur.

Il est bien connu que le temps partiel permet de décrocher un premier emploi ou de financer des études. Il est donc logique que le taux de temps partiels soit plus élevé parmi les très jeunes salariés (graphique 7). Il se trouve au plus bas dans la catégorie des 25-29 ans, période coïncidant pour beaucoup avec la fin de leurs études supérieures, ou alors avec l'obtention d'un poste plus stable pour ceux qui ont commencé à travailler plus jeunes. Mais même à ce jeune âge, la part des femmes en temps partiel est largement au-dessus de celle des hommes. À partir de 30 ans, le temps partiel devient surtout un moyen pour concilier vie familiale et vie professionnelle. Entre 30 et 39 ans, c'est une femme sur trois qui travaille à temps partiel. Après 40 ans, c'est presque une femme sur deux.

GRAPHIQUE 7 : LE TEMPS PARTIEL EN FORTE PROGRESSION CHEZ LES FEMMES DÈS L'ÂGE DE 30 ANS

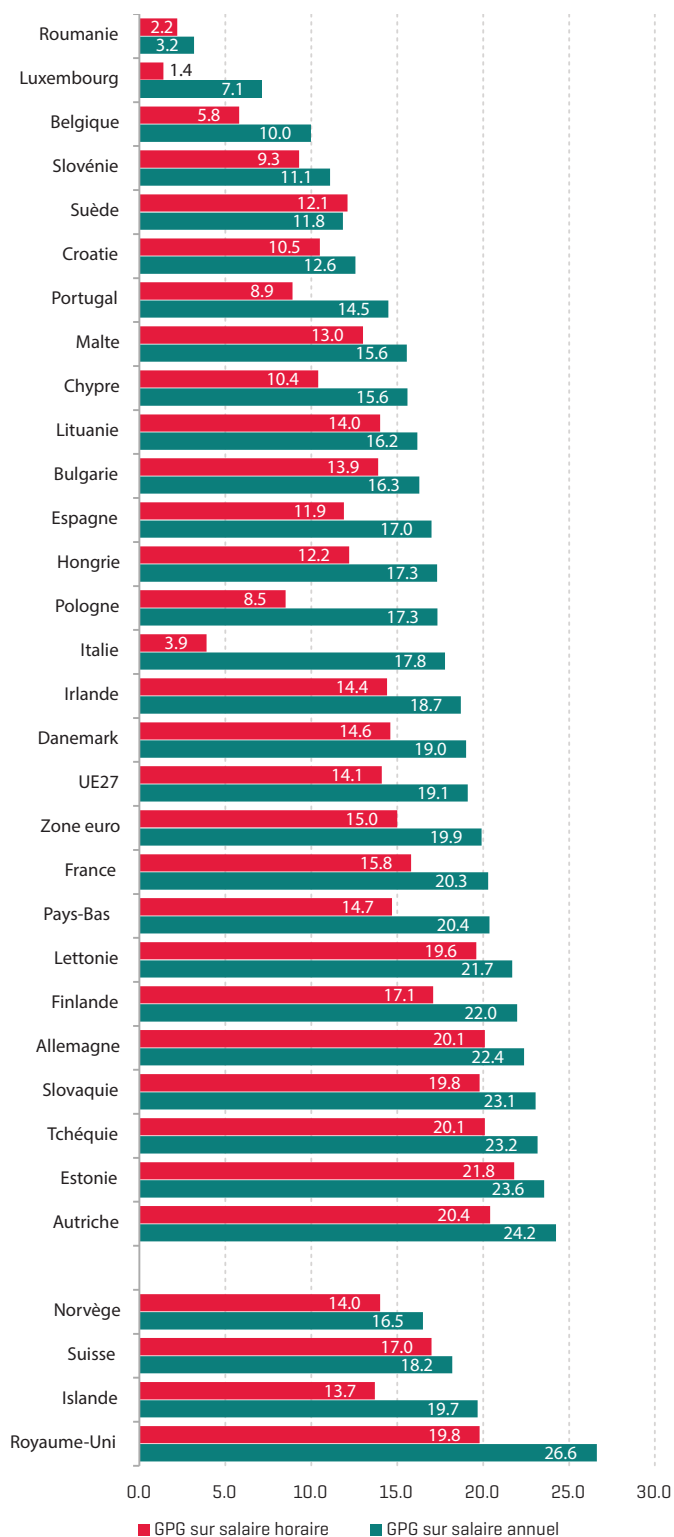


Source : STATEC (ESS2018)

### Par rapport aux autres pays d'Europe, l'écart salarial est très faible au Luxembourg

En 2018, le salaire moyen annuel brut équivalent temps plein d'un homme est de 67 675 EUR, celui d'une femme est de 62 829 EUR<sup>3</sup>. L'écart<sup>4</sup> est donc de 7.2% (7.1% hors administration publique). Après la Roumanie, le Luxembourg présente ainsi l'écart salarial annuel le moins élevé de l'Union Européenne (voir graphique 8).

GRAPHIQUE 8 : LE LUXEMBOURG PRÉSENTE UN ÉCART DE SALAIRE ENTRE SEXES PARI MI LES PLUS FAIBLES D'EUROPE



Source : EUROSTAT/STATEC (ESS2018) ; GPG sur salaire annuel : écart calculé sur base du salaire moyen annuel d'un équivalent temps plein ; hors administration publique. [Suisse, Irlande : 2017\*]

3 Pour une étude plus détaillée des salaires au Luxembourg, voir le « Regards N° 14 » : <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2020/PDF-14-2020.pdf>

4 Les écarts de salaires entre hommes et femmes (« Gender Pay Gap (GPG) » en anglais) se mesurent traditionnellement de la manière suivante :  $(\text{Salaire homme} - \text{salaire femme}) / \text{salaire homme}$ . L'écart est donc exprimé en % du salaire homme, et un chiffre positif veut dire que le salaire homme est supérieur au salaire femme.

En y regardant de plus près [voir tableau 2], on constate que cet écart résulte pour une grande partie des bonus de fin d'année et autres rémunérations non payées régulièrement [comme le 13<sup>e</sup> mois ou des primes de performances, etc.]. Sans ces bonus, l'écart ne serait que de 3%. Si le pourcentage des personnes bénéficiant de ce genre de paiements est sensiblement identique parmi les hommes et les femmes (à savoir 88%), ce n'est pas le cas des montants ainsi distribués, qui sont presque 30% plus élevés pour les hommes.

## Au niveau du salaire horaire, l'écart salarial est le moins élevé de l'UE

Si on se base sur le salaire horaire, l'écart salarial entre hommes et femmes se réduit même à 1.6% [ou 1.4%, hors administration publique]. C'est cette base horaire qu'utilise Eurostat pour calculer son écart [non ajusté] de rémunération entre hommes et femmes [« Unadjusted Gender Pay Gap »]. Calculé de cette manière, le Luxembourg présente le GPG le moins élevé de l'Union Européenne.<sup>5</sup>

TABLEAU 2 : LA MAJEURE PARTIE DU GPG PROVIENT DES BONUS DE FIN D'ANNÉE

	Femmes	Hommes	GPG
<b>Salaire annuel moyen ETP</b>	62 829	67 675	7.2%
<b>dont : Salaire annuel hors bonus</b>	55 050	56 765	3.0%
<b>dont : Bonus annuels ETP [y compris 13e m.]</b>	7 780	10 910	28.7%
<b>Salaire annuel médian ETP</b>	53 071	47 937	-10.7%
<b>Salaire horaire moyen</b>	25.3	25.8	1.6%
<b>Salaire horaire médian</b>	21.1	19.5	-8.3%

Source : STATEC [ESS2018]

## Le salaire moyen des hommes est supérieur à celui des femmes ; pour le salaire médian, c'est l'inverse

Sachant que le salaire moyen est « tiré vers le haut » par un faible pourcentage de salaires extrêmement élevés plus souvent touchés par des hommes que par des femmes, la moyenne ne donne pas une vue très réaliste du salaire gagné par la grande majorité des hommes et des femmes. C'est la raison pour laquelle la médiane<sup>6</sup> est souvent préférée comme instrument de mesure. Or, depuis 2010 déjà, le salaire médian des femmes est supérieur à celui des hommes. En 2018, 50% des femmes ont un salaire supérieur à 53 071 EUR, alors que 50% des hommes ont un salaire supérieur à 47 937 EUR. L'écart en faveur des femmes est donc de 10.7%.

5 Nous présentons ici aussi le GPG sur le salaire annuel, étant donné que la part des bonus de fin d'année dans le total des rémunérations varie fortement d'un pays à l'autre et est particulièrement importante au Luxembourg. Le salaire horaire ne reflète donc qu'une partie de la réalité des écarts de rémunération entre hommes et femmes.

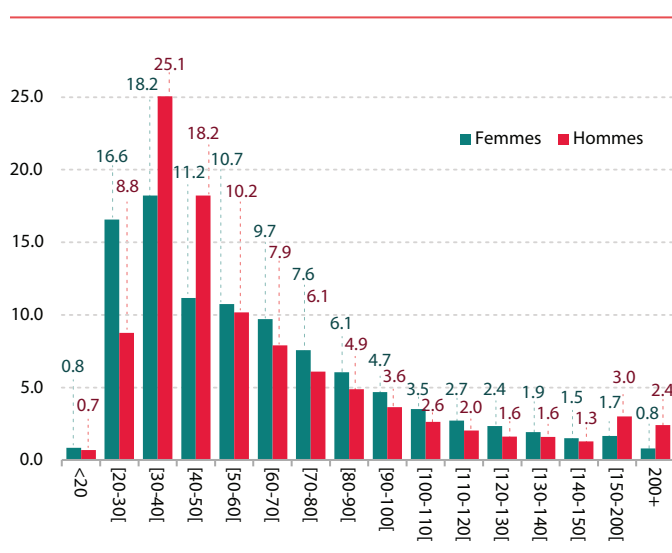
6 Le salaire médian correspond au niveau de salaire auquel 50% des salaires sont inférieurs et 50% des salaires sont supérieurs.

## Salaires très bas plus fréquents chez les femmes, salaires très élevés plus fréquents chez les hommes

Le graphique 9 montre la distribution des salaires bruts [équivalent temps plein] chez les femmes et chez les hommes. Les femmes sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses à gagner des salaires très faibles [inférieurs à 30 000 EUR/an]. De même, entre 50 000 et 150 000, les femmes sont proportionnellement plus présentes.<sup>7</sup>

Par contre, dans les tranches salariales modales entre 30 000 et 50 000 EUR, c'est l'inverse : on trouve ici 43% des hommes et 29% des femmes. Enfin, 2.5% seulement des femmes gagnent des salaires annuels supérieurs à 150 000, contre 5.4% des hommes.

GRAPHIQUE 9 : DISTRIBUTION DES SALAIRES ANNUELS BRUTS SELON LE SEXE [PAR TRANCHES, EN MILLIERS D'EUR]



Source : STATEC [ESS2018]

Note de lecture : 16.6% des femmes gagnent un salaire annuel brut supérieur ou égal à 20 000 et inférieur à 30 000 EUR.

Notes : Le salaire annuel comprend toutes les rémunérations supplémentaires telles que compléments de salaires, heures supplémentaires, bonus de fin d'année, 13<sup>e</sup> mois, primes de performance, etc. Un faible pourcentage de salariés gagne des salaires inférieurs à 20 000. Il s'agit de catégories particulières de salariés tels que <18 ans, apprentis, stagiaires etc. La dernière classe salariale regroupe tous les salariés qui gagnent des salaires supérieurs à 200 000 par an. Ces salaires très élevés consistent pour une large part en bonus et autres primes.

Un autre indicateur confirme le fait que la part de femmes gagnant des salaires faibles est plus importante que parmi les hommes. Il s'agit du taux d'employés « à bas salaires », le seuil étant défini comme étant 2/3 du salaire horaire médian<sup>8</sup>. Si la situation s'est

7 Rappelons toutefois qu'il s'agit ici de salaires équivalents temps plein. Or, puisque plus d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel, les revenus réels des femmes sont moins élevés.

8 Voir aussi la publication d'Eurostat à ce sujet : <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-eurostat-news/-/ddn-20201214-1?redirect=%2Feurostat%2Ffr%2Fhome>

améliorée pour les femmes depuis 2010, ce taux reste néanmoins largement supérieur à celui des hommes [tableau 3].<sup>9</sup>

**TABLEAU 3 : LE TAUX D'EMPLOYÉS À BAS SALAIRES (EN %) DEUX FOIS PLUS ÉLEVÉ CHEZ LES FEMMES**

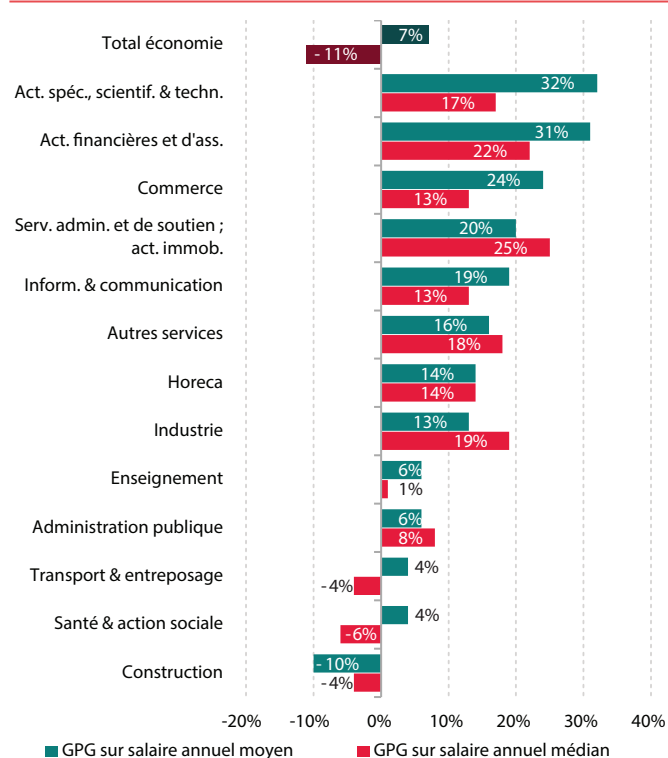
	2010	2014	2018
<b>Total</b>	13.1	11.9	11.4
<b>Hommes</b>	9.3	8.4	8.5
<b>Femmes</b>	20.2	17.5	15.9

Source : STATEC [ESS2010-2018], Bas salaire = salaire horaire brut inférieur à 2/3 du salaire médian ; Secteurs B-S hors administration publique, hors apprentis.

## Les finances et les activités spécialisées présentent les écarts les plus élevés

Dans certains secteurs d'activité, l'écart salarial entre sexes est très faible voire négatif [voir graphique 10]. C'est le cas de secteurs où les deux sexes occupent traditionnellement des types de poste très différents, comme la construction et les transports. C'est également le cas dans des secteurs à forte présence d'employés féminins comme les secteurs de la santé et de l'enseignement.

**GRAPHIQUE 10 : GPG DE PLUS DE 30% DANS LES FINANCES ET LES ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES**



Source : STATEC [ESS2018]

<sup>9</sup> Enfin, une récente analyse sur le salaire social minimum (SSM) arrive également à la même conclusion. D'après ces chiffres, 16.7% des femmes et 13.2% des hommes gagnent des salaires au voisinage du SSM en mars 2020. Chiffres de l'IGSS publiés dans l'exposé des motifs du projet de loi n° 7719 modifiant l'article L 222-9 du Code de Travail [relatif au SSM] [date de référence : 31/03/2020, fonctionnaires exclus, salaires ≤ 102% du SSM].

Les écarts les plus marqués sont observés dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques (dont p.ex. les activités des cabinets de consultants, des activités comptables, juridiques, de la recherche, etc.) et les finances et assurances. Dans ces deux branches d'activité, les écarts déjà très importants au niveau du salaire horaire (de l'ordre de 25%) sont encore renforcés par des écarts de l'ordre de 50% sur les bonus non périodiques.

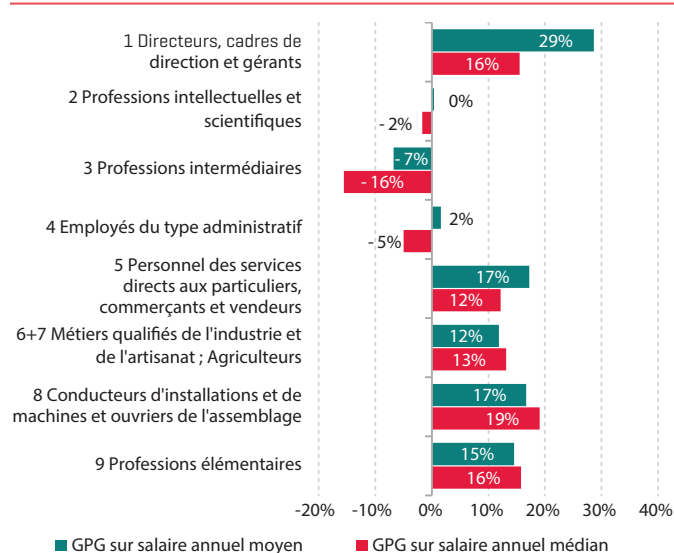
## Une femme manager gagne en moyenne 29% de moins qu'un homme manager

Dans le haut de la hiérarchie [voir graphique 11], les femmes gagnent toujours beaucoup moins que les hommes. Cela semble confirmer l'existence d'une sorte de « plafond de verre » souvent évoqué dans la littérature. Si les femmes parviennent aujourd'hui à occuper un certain pourcentage de postes de cadres et de direction [26%, voir graphique 2], les postes les plus importants [et les plus rémunérateurs] leurs resteraient moins accessibles.

Dans les autres professions de « cols blancs » qui occupent plutôt le milieu de la hiérarchie, c.-à-d. les professions intellectuelles et scientifiques<sup>10</sup>, les professions intermédiaires<sup>11</sup> et les employés du type administratif, les écarts de salaires ne sont que très faiblement en faveur des hommes, voire en faveur des femmes.

Parmi le personnel directement au service des clients et les vendeurs, de même qu'en général parmi les « cols bleus », les salaires des hommes dépassent de nouveau largement ceux des femmes.

**GRAPHIQUE 11 : LES FEMMES GAGNENT PLUS QUE LES HOMMES DANS LES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES**



Source : STATEC [ESS2018]

<sup>10</sup> Il s'agit de professions hautement qualifiées telles que médecins, chimistes, ingénieurs, architectes, cadres infirmiers, professeurs, éducateurs, spécialistes en finance, concepteurs/analystes TIC, économistes, juristes, etc.

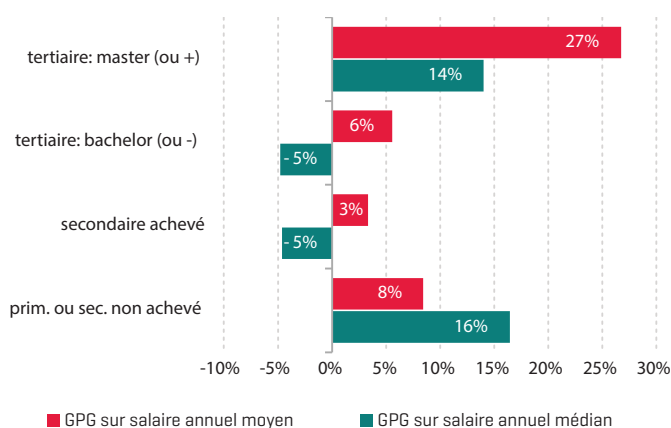
<sup>11</sup> Les « professions intermédiaires » regroupent une vaste panoplie de professions à niveau de formation et de responsabilités intermédiaires, telles que techniciens, superviseurs, infirmiers, assistants, responsables intermédiaires, agents d'assurance, agents de services commerciaux, agents immobiliers, inspecteurs de police, travailleurs sociaux, photographes, chefs cuisiniers, techniciens TIC, etc.



## Bac+5 : écart salarial très élevé chez les 45+, mais faible chez les jeunes diplômés

L'écart de salaires est particulièrement élevé pour les détenteurs d'un Master [ou+] : 27% en moyenne sur l'ensemble des diplômés de ce niveau. On constate toutefois une différence significative en fonction de l'âge : ainsi l'écart est p.ex. de 44% parmi les 55+, 29% pour les 45-49 ans, 7% seulement pour les 30 à 40 ans et 0% parmi les 25-29 ans.

GRAPHIQUE 12 : LES ÉCARTS DE SALAIRES SONT PARTICULIÈREMENT ÉLEVÉS AU NIVEAU MASTER ET PLUS



Source : STATEC (ESS2018)

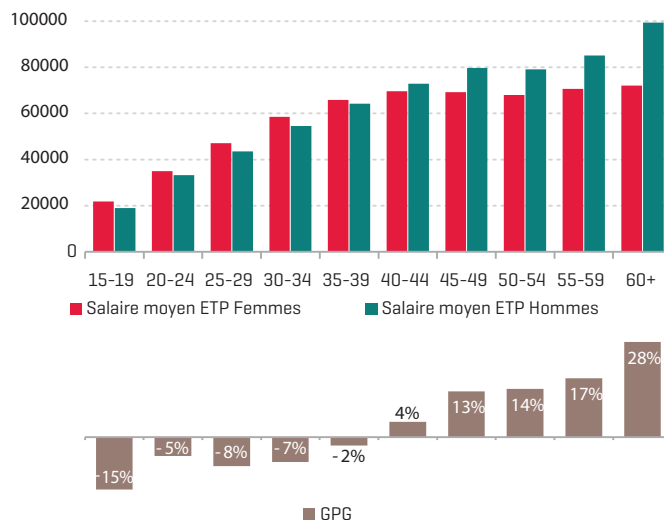
Pour les Bachelor et les détenteurs d'un diplôme du secondaire, l'écart sur salaire moyen est légèrement en faveur des hommes, alors que l'écart sur salaire médian penche en faveur des femmes. Parmi les moins diplômés (secondaire non achevé), l'écart est de nouveau plus important en défaveur des femmes.

## Jusqu'à l'âge de 40 ans, les femmes gagnent en moyenne plus que les hommes

L'afflux de jeunes femmes plus diplômées sur le marché du travail fait que leur salaire moyen est supérieur à celui des hommes. L'écart (GPG) est de 15% chez les 15-19 ans, mais se réduit ensuite progressivement.

Au-delà de 40 ans, le salaire moyen des femmes est relativement identique dans les différentes classes d'âge (autour de 70 000 EUR), alors que celui des hommes varie de 73 000 pour les 40-44 ans à 99 000 pour les salariés âgés de 60 ans ou plus, résultant en un écart de +28% en leur faveur.

GRAPHIQUE 13 : EN-DESSOUS DE 40 ANS, LES FEMMES GAGNENT D'AVANTAGE QUE LES HOMMES



Source : STATEC (ESS2018)

L'âge pivot, à partir duquel le salaire moyen des hommes dépasse celui des femmes se déplace vers la droite. Il passe de 35 ans en 2010 à 40 ans en 2018. On peut s'attendre à ce que cette tendance se confirme dans les années à venir comme conséquence logique des phénomènes structurels décrits plus haut, à savoir :

- la hausse progressive du niveau moyen d'études des femmes au-delà de celui des hommes, dont l'effet est renforcé sur le marché de l'emploi par le fait que les femmes plus diplômées ont tendance à rester plus actives (même après avoir eu des enfants, et même au-delà de 60 ans) et à opter moins souvent pour un temps partiel ;
- la part croissante de femmes dans les professions plus rémunératrices (dont surtout les postes de cadres de direction et les professions intellectuelles et scientifiques) et leur recul dans les professions élémentaires.

### SOURCE

Enquête sur la structure des salaires 2018. Cette enquête est réalisée tous les quatre ans dans tous les pays membres de l'Union Européenne. La dernière enquête (année de référence 2018) a été réalisée en 2019 auprès d'un échantillon de plus de 3000 entreprises. Elle couvre les entreprises de 10 salariés et plus (salariés résidents et frontaliers, mais hors indépendants) dans tous les secteurs d'activité à l'exception de l'agriculture, des activités des ménages en tant qu'employeurs et des activités extraterritoriales. Les salaires bruts ont été convertis en équivalents temps pleins annuels et comprennent tous les suppléments, primes et bonus payés au cours de l'année.

Cette publication n'engage que le STATEC.

Contact:

**Paul REIFF**

[paul.reiff@statec.etat.lu](mailto:paul.reiff@statec.etat.lu)

+352-247-88475

[info@statec.etat.lu](mailto:info@statec.etat.lu)

[www.statistiques.lu](http://www.statistiques.lu)

ISSN 2304-7135