



En l'espace de quinze ans, l'écart entre le taux d'emploi féminin au Luxembourg et dans l'Union européenne s'est réduit plaçant, en 2006, le Luxembourg juste en dessous de la moyenne européenne. Ce taux et cette position du Luxembourg sont à relativiser dans la mesure où, d'une part, aux âges où les femmes sont à même d'être mères, le taux d'emploi des femmes du Luxembourg est supérieur à la moyenne européenne, et d'autre part, ce taux ne concerne que 67% des femmes actives du territoire, négligeant 33% de frontalières.

Par rapport aux hommes, les femmes sont nettement plus concentrées dans les activités du tertiaire (avec une forte segmentation entre hommes et femmes mais aussi entre femmes selon leur origine résidentielle), elles continuent d'occuper des professions avec des positions hiérarchiques inférieures, de plus en plus fréquemment des emplois à temps partiel et perçoivent des rémunérations encore inférieures.

Des freins au développement de l'activité féminine persistent en matière de niveaux et de domaines de formation, en raison du poids de l'éducation des enfants et des contraintes de l'offre en modes de garde et en raison d'un partage encore fortement déséquilibré des tâches domestiques et familiales au sein des couples.

Evolution et place des femmes sur le marché du travail

Blandine LEJEALLE - CEPS/INSTEAD

Evolution de l'emploi féminin au Luxembourg et mise en perspective européenne

La réalisation des Enquêtes Forces de Travail du STATEC fournit une multitude de données comparables dans l'Union Européenne. C'est à partir de ces enquêtes que sont créés les indicateurs clefs du marché de l'emploi².

En 2006, le taux d'emploi des femmes au Luxembourg se situe en dessous de la moyenne européenne (54,6% contre 58,6%). En l'espace de quinze ans, cet écart entre le Luxembourg et la moyenne européenne s'est cependant réduit, passant de 6,2 points en 1990 à 4 points en 2006³. C'est sur la base d'indicateurs structurels de ce type que la Commission européenne fixe les objectifs en matière de stratégie pour l'emploi lors des différents Conseils européens. L'objectif pour le taux d'emploi des femmes est d'atteindre 60% en 2010. Avec un taux de 54,6% en 2006, le Luxembourg, s'il poursuit la même progression que les années précédentes,

L'essentiel des statistiques présentées dans ce document est issu de la cinquième édition du rapport *Les femmes et le marché de l'emploi*¹ réalisé par le CEPS/Instead en 2007 à la demande du Ministère de l'Egalité des Chances. Tous les deux ans, ce rapport dresse un bilan statistique de la situation des femmes sur le marché du travail. Ce recueil de données, issues pour l'essentiel de l'IGSS et du STATEC, croisant systématiquement les caractéristiques du marché du travail avec le genre présente très peu de statistiques où femmes et hommes ont un profil similaire. Il existe toujours des différences entre hommes et femmes et quasiment toujours en défaveur des femmes.

Après avoir dressé un bilan de l'évolution de l'emploi féminin au Luxembourg au cours de ces quinze dernières années (première section), nous aborderons plus spécifiquement la place des femmes par rapport aux hommes sur le marché du travail (deuxième section) puis les freins au développement de l'activité féminine (troisième section).

¹ Guastalli, E., Lejealle, B., Villeret, A., *Les femmes et le marché de l'emploi – Actualisation 2007* – Ministère de l'Egalité des Chances – CEPS/Instead – Octobre 2007.

² Ces indicateurs clefs sont disponibles sur le site d'Eurostat : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

³ En 2006, le taux d'emploi des hommes au Luxembourg est de 72,6%.

devrait donc s'en rapprocher sans toutefois vraiment l'atteindre. Cet objectif étant toutefois calibré sur une large dispersion d'âge – entre 15 et 64 ans – le détail des taux d'emploi féminins par classes d'âge permet de relativiser positivement la situation du Luxembourg par rapport à la moyenne européenne. En effet, c'est surtout aux âges extrêmes de ce champ de population que la différence entre le Luxembourg et la moyenne européenne est la plus marquée alors que pour les classes d'âges intermédiaires, le taux d'emploi des femmes du Luxembourg y est supérieur (cf. graphique 1).

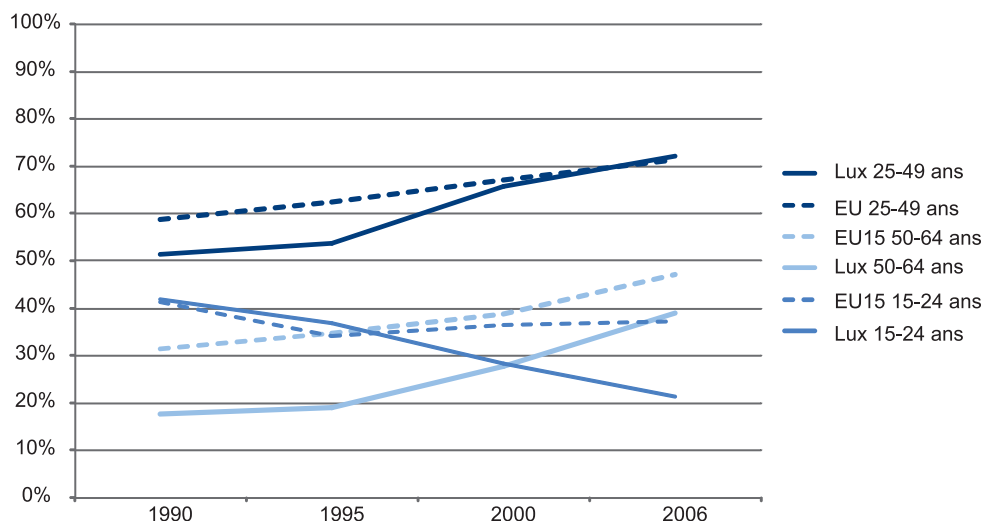
→ Avant 25 ans, les taux d'emploi féminins oscillent entre 19% et 64% dans les différents pays de l'Union européenne des vingt-cinq. En 2006, avec un taux de 21%, le Luxembourg se situe parmi les pays ayant le moins de jeunes femmes en activité (34% en moyenne dans l'Union européenne des vingt-cinq). C'est cette tranche d'âge qui a fortement contribué à la moindre augmentation du taux d'emploi global au Luxembourg puisque, pour les femmes de moins de 25 ans, l'écart entre le Luxembourg et la moyenne européenne s'est amplifié : nul en 1990, il est passé à 16 points de différence en 2006 en défaveur du Luxembourg. Mais cette baisse illustre en grande partie le fait que de plus en plus de jeunes femmes (et de jeunes hommes) poursuivent des études supérieures, avec une perspective positive pour la qualité des emplois et la position des femmes sur le marché du travail.

→ Au-delà de 50 ans, les variations du taux d'emploi féminin inter-pays sont encore plus fortes : entre 18% et 72%. Avec un taux de 39%, le Luxembourg se situe, comme pour la population des jeunes femmes, en deçà de la moyenne européenne (46%). Mais cet écart s'est considérablement réduit au cours des quinze dernières années : d'un écart de 14 points en 1990, il est passé à 8 points en 2006.

→ Entre 25 et 50 ans, les taux d'emploi des femmes oscillent entre 41% et 84% dans les différents Etats

G1

Evolution du taux d'emploi des femmes dans l'Union européenne des quinze et au Luxembourg entre 1990 et 2006



Champ : résidents

Guide de lecture : Le taux d'emploi des femmes de 25 à 49 ans au Luxembourg est de 72,1% contre 71,3% en moyenne européenne.

Source : Enquêtes Forces de Travail - STATEC - Eurostat

membres et le Luxembourg, avec 72,1%, se situe juste au-dessus de la moyenne européenne (71,3%). C'est à ces âges intermédiaires que le rattrapage entre le Luxembourg et le reste de l'Union européenne a été le plus important puisqu'en 1990, un écart de 7,4 points séparait le Luxembourg du reste de l'Union européenne des quinze et qu'en 2006, le Luxembourg a pris légèrement le dessus. Cette évolution rend compte d'une augmentation de l'emploi féminin à des âges où la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle est la plus difficile pour les femmes puisqu'elles sont en âge d'être mères de jeunes enfants. Ceci illustre le maintien des femmes en âge d'être mère sur le marché du travail, voire leur retour plus rapide après une courte interruption.

Si la tendance se poursuit, 2005 pourra être retenue comme la date clef où le taux d'emploi des femmes ayant des charges de famille est passé au-dessus de la moyenne européenne.

Calculés sur la population résidente, les indicateurs structurels, qui mesurent les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la

... le détail des taux d'emploi féminins par classes d'âge permet de relativiser positivement la situation du Luxembourg par rapport à la moyenne européenne

stratégie de Lisbonne, ne tiennent pas compte de l'emploi frontalier. Si l'emploi frontalier est marginal dans la plupart des Etats membres, il en est tout autrement au Luxembourg. Le poids des frontaliers dans l'emploi intérieur, c'est-à-dire dans l'ensemble des emplois occupés sur le territoire national, a connu une expansion sans précédent ces quinze dernières années⁴. Les frontalières, bien plus que les résidentes, ont profité de la croissance de l'emploi entre 1996 et 2007 : +38% pour les salariées résidentes et +133% pour les frontalières.

Les objectifs économiques de la Commission européenne basés sur les taux d'emploi des résidents ne concernent donc que 58% des hommes actifs et 67% des femmes actives sur le territoire. A la critique du choix de l'étendue des tranches d'âge précédemment évoquée, s'ajoute donc celle de la limitation du lieu de résidence des actifs sans oublier celle, non moins importante, du conflit d'objectif entre cette augmentation de l'emploi féminin et l'égalité professionnelle entre hommes et femmes au Luxembourg.

En effet, l'augmentation de l'emploi féminin, avant d'aboutir à créer plus d'égalité entre hommes et femmes, risque fort d'accroître la segmentation des emplois féminins et masculins. La segmentation partielle du marché du travail entre, d'un côté, des emplois féminins peu qualifiés, faiblement rémunérés et souvent précaires et, d'un autre côté, des emplois masculins plus qualifiés, plus rémunérés et moins précaires, existe déjà mais cette segmentation ne risque-t-elle pas de s'amplifier avec l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail ? Quelles places vont prendre les femmes qui jusqu'à présent quittaient le marché du travail ? Et, à cette question s'ajoute celle de savoir quelles places les femmes *résidentes* vont occuper compte tenu de la segmentation supplémentaire de la main-d'œuvre entre résidents et frontaliers et notamment entre résidentes et frontalières ? Pour tenter d'apporter une réponse à ces questions, une analyse de la place des femmes sur le marché du travail et de son évolution récente peut nous éclairer.

Les frontalières, bien plus que les résidentes, ont profité de la croissance de l'emploi entre 1996 et 2007 : +38% pour les salariées résidentes et +133% pour les frontalières

Position des femmes sur le marché du travail luxembourgeois

L'emploi féminin ayant augmenté tant chez les résidents que chez les frontaliers, y-a-t-il eu un renforcement ou une atténuation de la segmentation du marché du travail entre résidentes et frontalières ? La question mérite une analyse approfondie qui dépasse le cadre de cet article, mais quelques éléments de réponse peuvent être apportés à travers l'analyse des secteurs d'activité occupés par les femmes. Nous aborderons également les caractéristiques de l'offre de travail des femmes en regard de celles des hommes en termes de professions, de temps de travail, de type de contrat de travail et de salaire.

1. Une segmentation du marché du travail par genre mais aussi selon l'origine résidentielle

Les femmes sont, comme dans tous les pays de l'Union européenne, nettement plus concentrées dans les activités du tertiaire que les hommes. Au Luxembourg, plus de neuf salariées sur dix sont occupées dans le tertiaire alors que moins de une sur dix l'est dans l'industrie et moins de 1% dans l'agriculture. Pour les hommes, la répartition est de deux tiers dans le tertiaire, un tiers dans l'industrie et moins de 1% dans l'agriculture.

⁴ Pour les hommes, la part des travailleurs frontaliers dans l'emploi salarié intérieur masculin est passée de 18% en 1988 à 45% en 2006 et, pour les femmes, de 13% à 35%.

Les secteurs d'activité les plus féminisés sont les services domestiques (97% de femmes), la santé et l'action sociale, les services aux particuliers, l'éducation et l'hôtellerie-restauration (52%). Les secteurs où les femmes sont représentées à la hauteur de leurs effectifs dans l'ensemble des actifs sont le commerce (45%), l'administration publique, l'intermédiation financière et les services aux entreprises. En revanche, elles sont nettement sous-représentées dans la construction (7%), le secteur des transports et communications, l'industrie et l'agriculture.

L'emploi féminin par secteur d'activité est assez clairement segmenté selon l'origine résidentielle des actives. Les résidentes de nationalité luxembourgeoise sont à la fois largement concentrées dans l'administration publique et le secteur de la santé (ces deux secteurs occupent 53% du total des salariées luxembourgeoises résidentes). Les résidentes de nationalité étrangère sont concentrées dans les secteurs des services (et notamment domes-

tiques) et du commerce (la moitié sont employées dans ces deux secteurs) et, proportionnellement aux autres femmes, elles sont plus représentées dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. Pour les frontalières, trois secteurs concentrent les effectifs : le secteur des services aux entreprises, de l'intermédiation financière et du commerce (plus des deux tiers des frontalières travaillent dans ces trois secteurs). Le secteur de l'intermédiation financière leur est particulièrement favorable, que ce soit pour celles qui viennent d'Allemagne, de Belgique ou de France. Outre ce point commun, des spécificités selon le pays de provenance renforcent la segmentation du marché du travail : les frontalières françaises et belges sont proportionnellement plus représentées dans le commerce et les services aux entreprises et les frontalières allemandes, dans l'industrie manufacturière et le secteur de la santé.

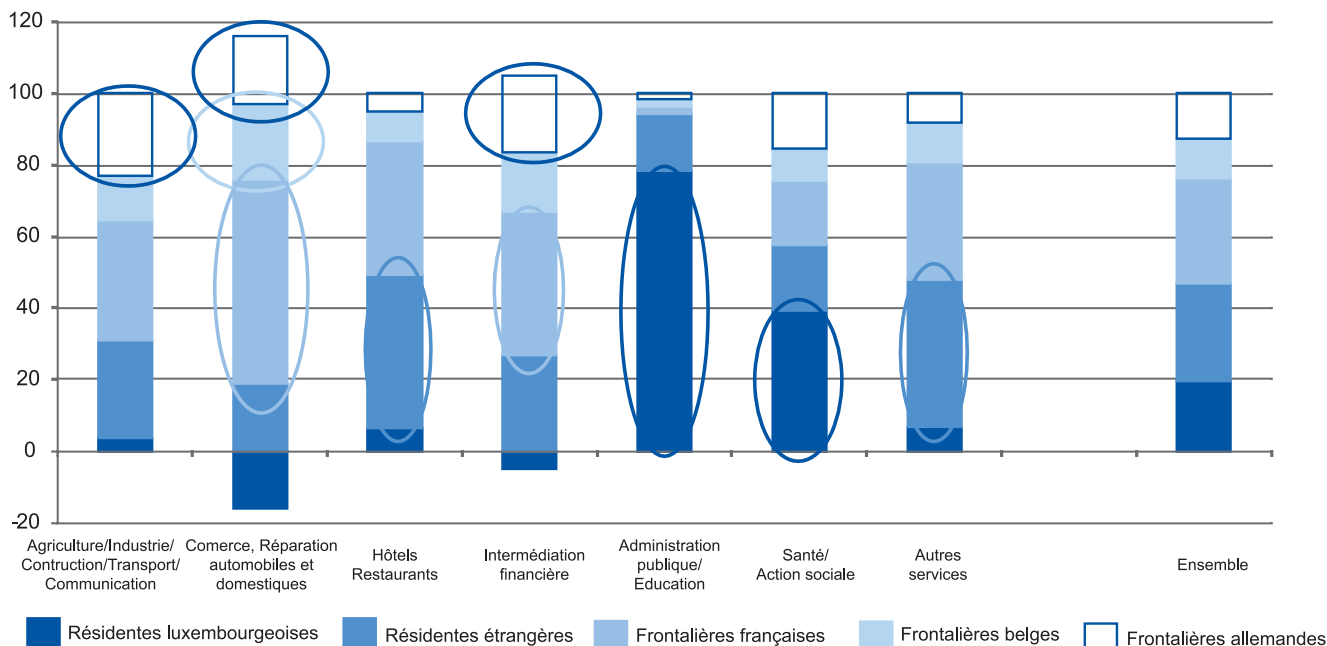
Partant de ce constat, la question est alors de savoir, compte tenu de l'augmentation importante des effectifs féminins, quels ont été les sec-

teurs d'activité vers lesquels se sont dirigées respectivement les frontalières et les résidentes.

Globalement, depuis une dizaine d'années⁵ (cf. graphique 2), l'augmentation des effectifs par secteur et selon l'origine résidentielle s'est faite dans les secteurs déjà investis : les résidentes de nationalité luxembourgeoise ont renforcé leur présence dans le secteur public et la santé, les résidentes étrangères dans les services domestiques, les services aux entreprises et l'hôtellerie-restauration, les frontalières françaises ont confirmé leur présence dans les secteurs de l'intermédiation financière et de la restauration mais surtout dans le commerce, les frontalières belges dans le commerce et enfin, les frontalières allemandes, dans le secteur industriel, le commerce et l'intermédiation financière.

Le positionnement des résidentes de nationalité luxembourgeoise est d'autant plus segmenté que, par exemple, leurs effectifs dans le commerce et l'intermédiation financière

G2 Contribution (en %) des femmes selon leur origine résidentielle à l'augmentation de l'emploi féminin entre 1997 et 2006 par secteur d'activité



Champ : résidents et frontaliers

Guide de lecture : entre 1997 et 2006, les résidentes de nationalité luxembourgeoise ont contribué pour 78% à l'augmentation de l'emploi féminin dans le secteur public ou de l'Education. Par contre, sur la même période, le nombre d'emplois les concernant dans le domaine du commerce a baissé (ainsi que leur part) dans l'évolution du stock d'emplois.

Source : IGSS

⁵ La comparaison dans le temps de la répartition par secteur d'activité n'est possible que depuis 1997 car auparavant la nomenclature des secteurs d'activité était sensiblement différente.

ont baissé entre 1997 et 2006. En simplifiant et en ne retenant que les tendances les plus fortes, on peut résumer l'emploi résident féminin à des emplois qui, lorsqu'il s'agit des femmes de nationalité luxembourgeoise, sont plutôt qualifiés dans le secteur public et le secteur de la santé, et qui, lorsqu'ils concernent les étrangères, sont plutôt moins qualifiés dans les services, le commerce et la restauration. Et l'emploi féminin frontalier-type serait à la fois qualifié avec des emplois dans l'intermédiation financière et moins qualifié avec des emplois dans le commerce et les services.

2. Des positions professionnelles hiérarchiques toujours inférieures mais en progression

Concernant les résidents, les données des Enquêtes Forces de Travail du STATEC illustrent la décroissance de la présence féminine dans l'échelle hiérarchique croissante des professions par rap-

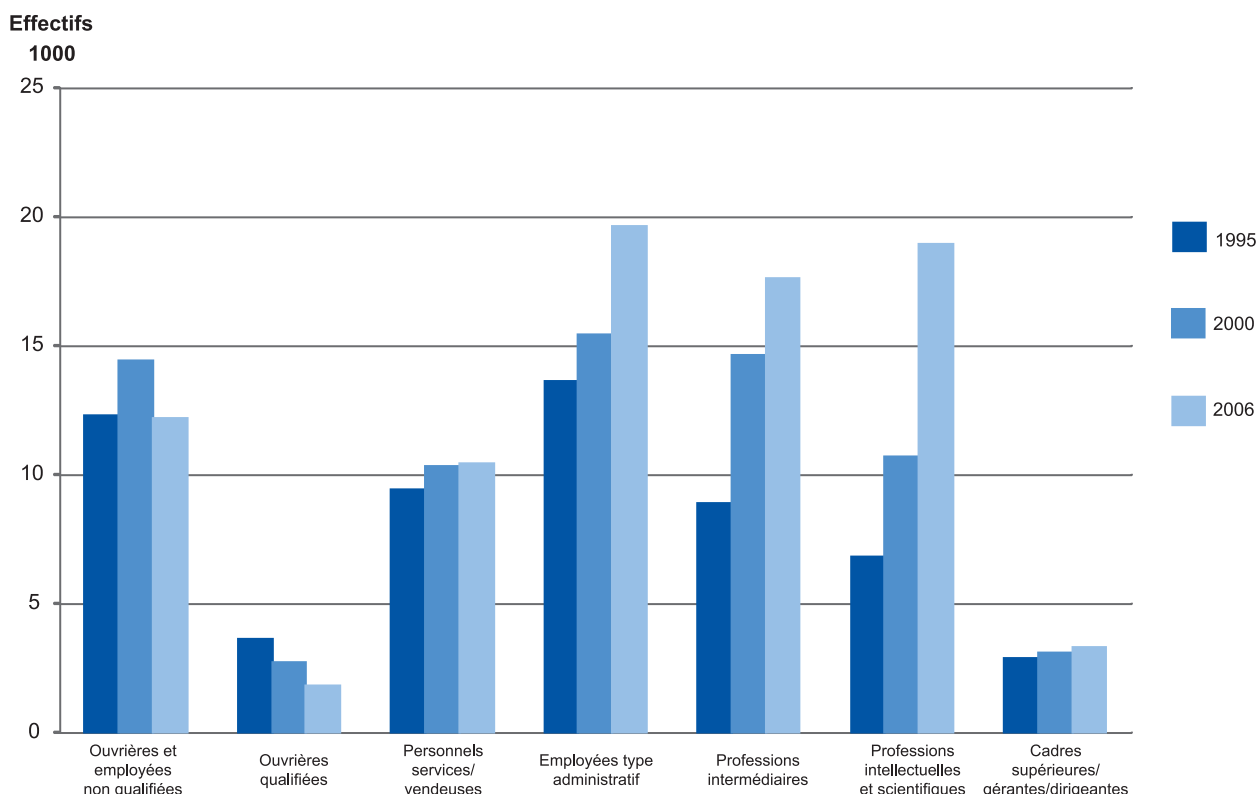
port aux hommes. Ainsi, les femmes sont particulièrement présentes en tant que personnel dans les emplois de service, de la vente et parmi les agents non qualifiés : plus de 60% de l'ensemble des effectifs de ces deux groupes de professions sont des femmes. Par rapport à leur poids dans la population active résidente (43%), elles ne sont pas moins bien représentées dans les professions intellectuelles et scientifiques, au sein des professions intermédiaires et des employés de type administratif. En revanche, elles sont largement sous-représentées parmi les ouvriers qualifiés, que ce soit les ouvriers de type artisanal, agricoles ou sur machines (moins de 10% de femmes) ainsi que parmi les dirigeants et cadres supérieurs (environ 25% de femmes).

Globalement, les femmes occupent donc des professions d'un niveau hiérarchique inférieur à celui des hommes mais l'évolution des effectifs par professions, en cohérence avec ce qui a été observé sur l'évolution

des effectifs des résidentes par secteurs d'activité, montre une nette augmentation des effectifs féminins dans le haut de la hiérarchie, notamment en ce qui concerne les professions intermédiaires ainsi que les professions intellectuelles et scientifiques, même si le nombre de cadres supérieurs et de dirigeants/gérants évolue peu (cf. graphique 3).

Environ 30% des hommes salariés déclarent exercer des responsabilités d'encadrement ou de supervision contre seulement 14% des femmes. Le différentiel est d'autant plus important que les salariés sont âgés, respectivement 11% et 7% des hommes et des femmes parmi les jeunes de moins de 30 ans, 28% et 16% pour les 31-40 ans et 38% et 17% pour les 41-64 ans. Au-delà de 40 ans, la part des femmes exerçant des responsabilités plafonne, notamment parce qu'en moyenne, au sein de cette population, les femmes ont moins souvent que les hommes des niveaux de formation élevés.

G₃ Evolution des effectifs féminins selon les professions de 1995 à 2006



Champ : résidents

Guide de lecture : en 1995, un peu moins de 7 000 femmes résidentes exerçaient une profession intellectuelle et scientifique, elles étaient 11 000 en 2000 et 19 000 en 2006.

Source : Enquêtes Forces de Travail – STATEC

Les chiffres suivants, issus d'une enquête réalisée auprès des entreprises⁶ en 2003, précisent la sous-représentation des femmes dans la prise de décision selon la taille des entreprises. Cette enquête a permis d'estimer à 22% le pourcentage de femmes parmi les chefs d'entreprise dans les petites structures de moins de 15 salariés et à 16% dans les plus grandes. La sous-représentation des femmes dans la prise de décision au sein des entreprises, c'est aussi seulement 16% de femmes parmi les membres des conseils d'administration et 24% parmi les délégués effectifs des délégations du personnel.

Dans le secteur financier⁷, la place des femmes dans la prise de décision peut s'illustrer par leur part parmi les dirigeants : seulement 23% de femmes étaient concernées en 2006. On constate cependant un accroissement non négligeable puisque cette part n'était que de 12% en 1991.

Dans la Fonction Publique⁸, les femmes ont clairement pris position au sein des fonctionnaires avec une

part qui est passée de 31% à 41% en dix ans. Mais, pour l'essentiel, la part des femmes baisse en fonction du niveau des carrières. Par exemple, dans l'enseignement, elles représentent 67% des fonctionnaires ayant une carrière moyenne contre 39% de ceux ayant une carrière supérieure et, dans l'Administration générale, elles représentent 34% de ceux ayant une carrière moyenne contre 24% de ceux ayant une carrière supérieure.

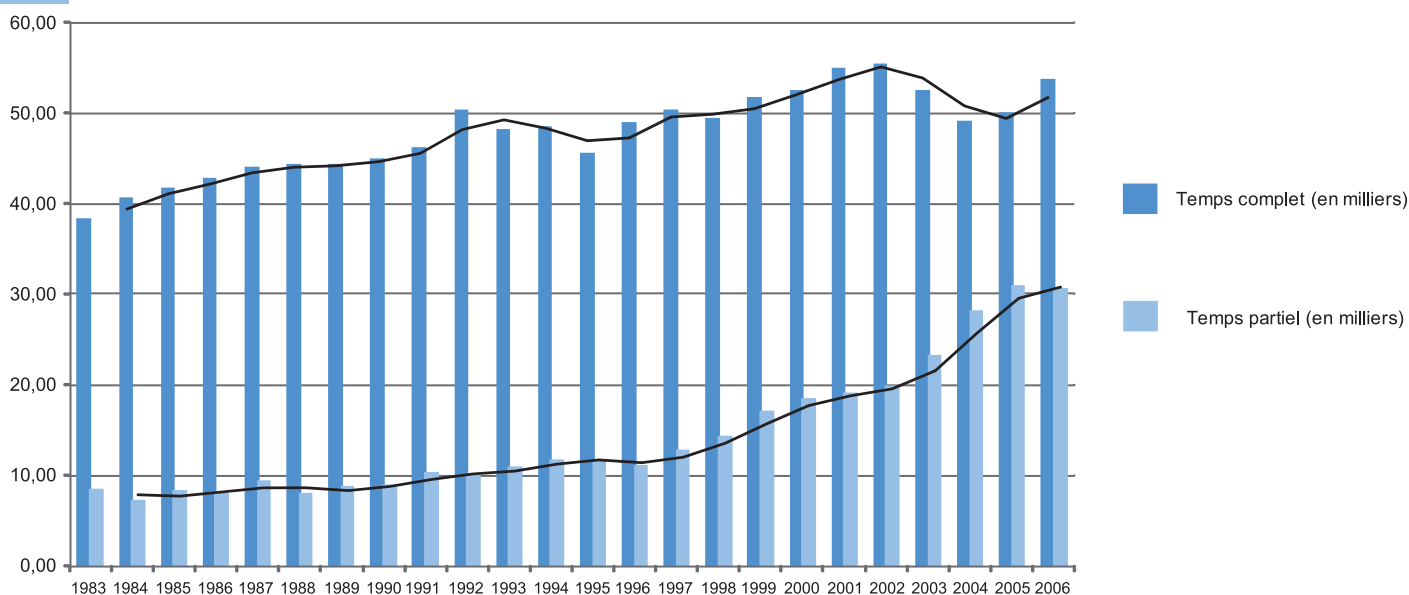
3. Une augmentation assez spectaculaire des emplois à temps partiel

En termes de structure, l'aspect le plus important de l'évolution de l'emploi féminin au cours de ces vingt dernières années est sans aucun doute l'augmentation spectaculaire du travail à temps partiel. Ainsi la part des emplois à temps partiel dans l'emploi féminin résident est passée de 16% en 1985 à 36% en 2006⁹.

Avec l'Italie, le Luxembourg est le pays où l'augmentation des emplois

à temps partiel a été la plus forte au cours de ces dernières années. Le Luxembourg se situe ainsi au même niveau que la moyenne européenne pour les femmes. Le récent développement de l'emploi total des femmes au Luxembourg est passé essentiellement par ce développement des emplois à temps partiel. L'analyse passée de l'évolution du stock des emplois à temps plein et à temps partiel pour les résidentes pourrait laisser penser que les emplois à temps partiel sont venus en partie se substituer aux emplois à temps plein mais aussi aux interruptions. En effet, cette évolution a connu plusieurs phases : une phase où le stock d'emplois à temps plein augmentait plus vite que celui des emplois à temps partiel (1983 à 1990) puis une phase de croissance similaire (1991 à 1996), une phase où les emplois à temps partiel ont crû plus vite que les emplois à temps plein (1997 à 2001) et, enfin, une dernière phase où les emplois à temps plein ont diminué alors que les emplois à temps partiel ont continué à croître et de manière plus forte (2002 à 2006) (cf. graphique 4 et tableau 1). Une analyse plus fine de l'évolution de

G₄ Evolution du nombre de salariés à temps complet et de salariés à temps partiel de 1983 à 2006



Champ : résidents

Guide de lecture : en 2006, environ 54 000 femmes résidentes exerçaient leur emploi à temps complet.

Source : Enquêtes Forces de Travail – STATEC

⁶ Enquête réalisée par le CEPS/INSTEAD pour le Ministère de l'Egalité des Chances auprès des entreprises sur la place des femmes dans les organes de décision de l'entreprise en 2000 et 2003 (champ : résidents et frontaliers).

⁷ Source : Banque Centrale du Luxembourg (champ : résidents et frontaliers).

⁸ Source : Ministère de la Fonction Publique (champ : résidents et frontaliers).

⁹ Suivant la source de données et la définition utilisée, le taux de travail à temps partiel des résidents varie entre 32% et 36% pour les femmes et de 3% à 7% pour les hommes.

l'emploi à temps partiel serait nécessaire pour répondre de manière plus robuste à cette hypothèse de substitution.

Le Luxembourg se positionne comme le pays où l'écart de genre en matière de travail à temps partiel est le plus important. C'est également le pays où le travail à temps partiel des hommes est le plus faible au sein de l'Union européenne. En vingt ans, ce taux n'a guère évolué. Le contraste entre hommes et femmes au Luxembourg ne cesse donc de s'accroître.

Choisi ou contraint ? La part de femmes ayant déclaré avoir été contraintes de choisir un travail à temps partiel, à défaut d'un emploi à temps complet, est un indicateur du travail à temps partiel contraint par l'offre d'emplois sur le marché du travail. Cette part oscille entre 7% (Royaume-Uni) et 37% (Portugal) selon les pays de l'Union européenne. Le Luxembourg se situe clairement dans un schéma où le travail à temps partiel contraint par le marché du travail est peu fréquent (9%). Les emplois à temps partiel n'en demeurent pas moins fortement concentrés dans les emplois peu qualifiés. Seulement 14% des femmes cadres supérieures travaillent à temps partiel contre

T₁ Taux de croissance du travail à temps plein et à temps partiel des femmes de 1983 à 2006

	Taux de croissance annuel moyen			
	de 1983 à 1990	de 1991 à 1996	de 1997 à 2001	de 2002 à 2006
Temps plein	+ 0,71	+ 0,26	+ 0,38	- 0,13
Temps partiel	+ 0,25	+ 0,33	+ 1,77	+ 1,90
Ensemble	+ 0,59	+ 0,22	+ 0,70	+ 0,49

Champ : résidents

Guide de lecture : de 1983 à 1990, le taux de croissance annuel moyen des femmes résidentes travaillant à temps plein a été de 0,71%.

Source : Enquêtes Forces de Travail – STATEC

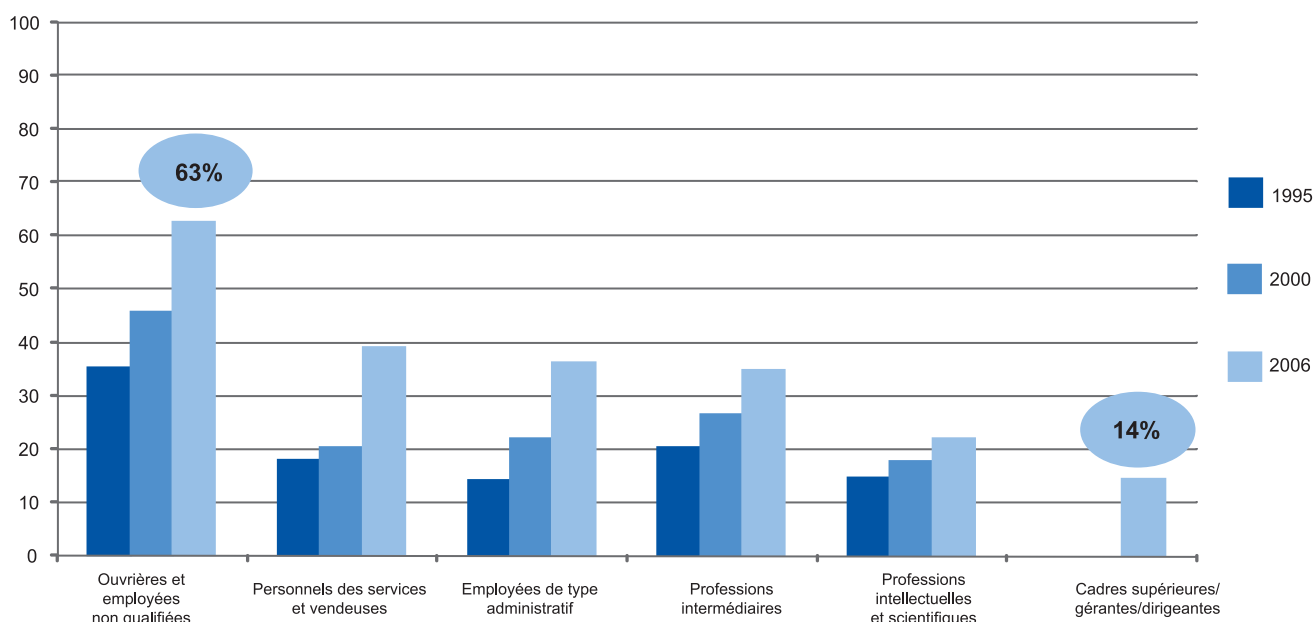
63% des agents non qualifiés (cf. graphique 5). Chez ces dernières, elles n'étaient encore que 35% en 1995. La part des emplois à temps partiel féminins diminue nettement en fonction de l'échelle croissante hiérarchique des professions.

Les risques liés au travail à temps partiel dans un contexte où l'augmentation de l'emploi féminin semble essentiellement passer par cette forme d'emploi, ne sont donc pas à négliger. D'une part, ces emplois concernent rarement les hommes, et d'autre part, il s'agit surtout d'emplois peu qualifiés, avec des évolutions de carrière limitées, des rémunérations nécessairement plus faibles et qui généreront, dans

le futur des pensions peu élevées. Le risque est donc de voir se creuser les écarts entre hommes et femmes présents sur le marché du travail dans l'hypothèse où celles qui auraient travaillé à temps complet se dirigent vers des emplois à temps partiel, compensé par le fait que celles qui s'interrompaient jusqu'alors, continuent à travailler grâce au temps partiel.

Les informations sur le travail à temps partiel chez les frontalières ne permettent pas un tel détail mais les données qui sont partiellement comparables montrent globalement une activité à temps partiel moins fréquente pour les frontalières que pour les résidentes.

G₅ Evolution de la part des femmes salariées travaillant à temps partiel selon les professions de 1995 à 2006



Champ : résidents

Guide de lecture : en 1995, 35,2% des femmes résidentes travaillant en tant qu'ouvrière ou employée non qualifiée exerçaient leur activité à temps partiel, elles sont 63% en 2006.

Source : Enquêtes Forces de Travail – STATEC

Des études plus précises sur les choix de carrière des femmes¹⁰ montrent que les femmes manifestent, compte tenu des charges qui pèsent sur elles, une nette tendance à vouloir travailler à temps partiel pour concilier leur activité professionnelle avec leur vie familiale. Et celles qui désirent y accéder sans y parvenir le regrettent à un point tel qu'une partie d'entre elles finit par s'interrompre. L'augmentation de l'emploi total féminin au Luxembourg s'est donc fait essentiellement par la hausse de l'emploi à temps partiel qui répond à un réel besoin de la part des parents, et massivement des femmes, de réduire leur temps de travail à l'arrivée d'un enfant. Alors qu'avant, la norme du travail à temps complet contraignait un grand nombre de femmes à l'interruption de l'activité à l'arrivée d'un enfant, l'ouverture des emplois à temps partiel permet à ces femmes de se maintenir sur le marché du travail.

Une étude sur les anticipations de carrière des femmes¹¹, qui actuellement sans enfant projettent d'en avoir, montre que les emplois à temps partiel devraient encore se développer mais surtout que les interruptions de carrière devraient nettement se réduire. Près de 47% de ces femmes pensent reprendre leur activité professionnelle dans les mêmes conditions qu'avant la naissance, 49% espèrent réduire leur temps de travail et seulement 4% pensent s'interrompre. Ce qui, dans l'hypothèse de la concrétisation de ces projections et comparativement à ce que l'on peut observer aujourd'hui au niveau des carrières des femmes, est annonciateur d'un véritable changement de comportement. Autre changement : ces femmes se sont massivement prononcées pour la prise d'un congé parental suite à cette projection de naissance ; 67% ont déclaré qu'elles envisageaient de le prendre. Le congé parental apparaît donc comme

un instrument de conciliation entre la vie familiale et professionnelle dans la mesure où la majeure partie des interruptions de carrière envisagées aujourd'hui par les femmes entre dans le cadre du congé parental court.

4. Des contrats temporaires encore globalement minoritaires mais en augmentation

Rares sont les emplois dits précaires pour les résidents. Une très grande majorité des salariés résidents exerce son activité professionnelle sous contrat à durée indéterminée : 94% en moyenne, avec très peu de différence entre hommes et femmes (94,3% pour les hommes et 93,4% pour les femmes). Chez les frontaliers, on avoisine les mêmes ordres de grandeur avec toutefois plus d'hommes que de femmes car l'intérim concerne traditionnellement plus souvent les métiers de l'industrie et de la construction et donc plus souvent les emplois typiquement masculins. Si la part de CDD – chez les résidents comme chez les frontaliers – reste largement négligeable par rapport à ce qui est observé dans les autres pays de l'Union européenne (15% en moyenne), la tendance, depuis 2003, est toutefois à la hausse tant pour les femmes que pour les hommes.

5. Des différences de rémunération qui reflètent les inégalités professionnelles entre hommes et femmes

Conséquence de toutes les différences structurelles précédemment évoquées entre hommes et femmes, les femmes sont, en moyenne, moins bien rémunérées que les hommes. Si l'on neutralise ces effets de structure, il reste toujours, à caractéristiques identiques, une différence de salaire liée uniquement au fait d'être une femme par rapport au fait d'être un homme¹².

D'après les données de l'IGSS de 2006, le rapport moyen de salaire horaire brut entre hommes et femmes est de 87,5%, soit une différence moyenne de 13% en défaveur des femmes. Cette différence est en moyenne de 18% pour les ouvriers et de 24% pour les employés. Chez les fonctionnaires, le rapport salarial est en faveur des femmes : le salaire horaire brut moyen féminin équivaut à 103% du salaire horaire brut moyen masculin. Cette différence en faveur des femmes est en partie la conséquence de la forte proportion d'hommes parmi les fonctionnaires de carrière inférieure¹³.

Les salaires accusent un différentiel moyen de genre plus important pour les résidents que pour les frontaliers¹⁴ : un écart de 16% entre les résidentes et les résidents et de 9% entre les frontalières et les frontaliers.

... les femmes manifestent, compte tenu des charges qui pèsent sur elles, une nette tendance à vouloir travailler à temps partiel pour concilier leur activité professionnelle avec leur vie familiale

¹⁰ Population et Emploi n°33 : Lejealle, B., Impact des enfants sur la carrière professionnelle des parents à Esch-sur-Alzette, 2008, CEPS/INSTEAD.

¹¹ Population et Emploi n°27, Bousselin, A., Perspectives de carrière professionnelle des femmes après une naissance, 2007, CEPS/INSTEAD.

¹² Cahier économique n°105 du STATEC : Égalité hommes-femmes, mythe ou réalité ? Allegrezza, S., Frising, A., Haag, A., Langers, J., Reichmann, L., Schockmel, M., avec les contributions de Berger, F. et Lejealle B., CEPS/Instead.

¹³ Rapport général sur la Sécurité Sociale – 2003 – IGSS.

¹⁴ Ce résultat est sans doute dû au fait qu'au sein des frontaliers, les hommes occupent des emplois d'une qualification plus proche des frontalières que ce que l'on peut observer au niveau des résidents où les écarts de position sur le marché du travail entre hommes et femmes sont plus marqués du fait des positions hiérarchiques des résidents hommes nettement plus élevées.

Principaux freins au développement de l'activité féminine

Les objectifs européens qui visent une augmentation des taux d'emploi pour les femmes conduisent chaque pays à identifier les facteurs désincitatifs et incitatifs à l'activité féminine. Les principaux freins au développement de l'emploi féminin se situent en dehors de la sphère professionnelle. Les différences de niveaux et de domaine de formation, la charge de la garde des enfants et le partage inégalitaire des tâches domestiques restent les principaux freins au développement de l'emploi féminin, que ce soit en termes de position des femmes sur le marché du travail, de maintien en activité ou de retour sur le marché du travail.

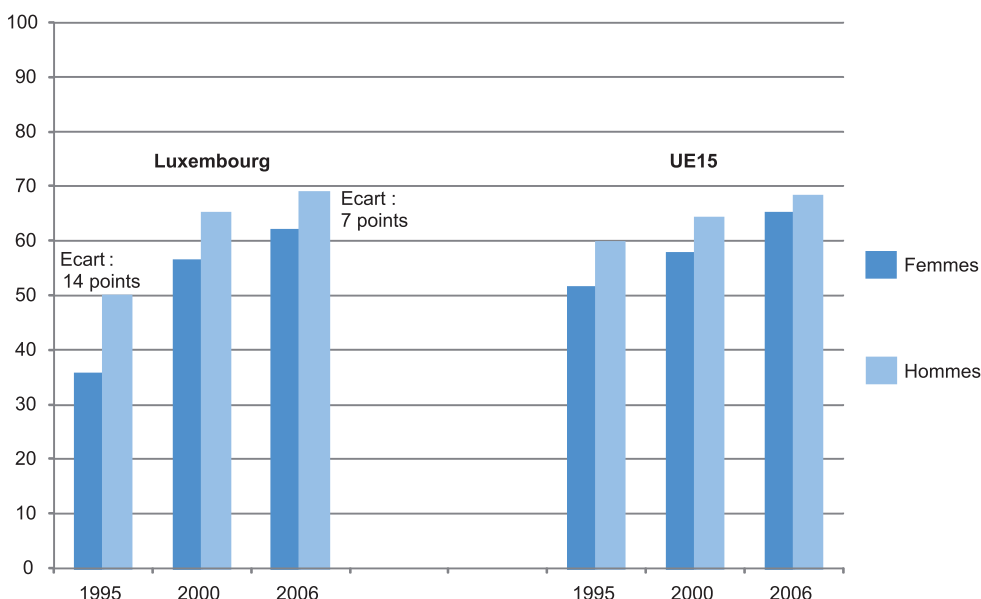
1. Un niveau de formation initiale encore inférieur, des domaines de formation stéréotypés et une formation professionnelle continue moins suivie pour les femmes

Les pays où les taux d'emploi féminins sont les plus faibles sont aussi, en général, les pays où le niveau de formation des femmes (mais aussi celui des hommes) est relativement faible¹⁵. Ainsi le Luxembourg se positionne, comme pour les taux d'emploi, juste en dessous de la moyenne européenne : près de 62% des femmes de 25 à 64 ans ont au moins achevé le secondaire supérieur contre 65% en moyenne dans l'Union européenne des quinze. En moyenne, l'écart de genre est en défaveur des femmes (3 points dans l'Union européenne des quinze), ce qui est également le cas au Luxembourg mais pas dans tous les pays : la Suède, la Finlande, l'Irlande (avec des taux globalement élevés) ont un différentiel favorable aux femmes ainsi que la Grèce, l'Italie, l'Espagne et le Portugal (mais avec des taux globalement plus faibles).

Au Luxembourg, l'écart entre hommes et femmes a toutefois nettement tendance à se réduire : de 14 points en 1995, l'écart entre hommes

G6

Evolution de la part de la population âgée de 25 à 64 ans ayant achevé au moins le secondaire supérieur au Luxembourg et dans l'ensemble de l'Union européenne des quinze selon le genre de 1995 à 2006



Champ : résidents

Guide de lecture : en 2006, 62,1% des femmes de 25 à 64 ans au Luxembourg ont au moins achevé le secondaire supérieur en 2006 ; elles sont 65,1% en moyenne dans l'Union européenne des quinze. L'écart de 14 points entre hommes et femmes en 1995 est passé à 7 points en 2006.

Source : Enquêtes Forces de Travail – STATEC – EUROSTAT

et femmes de la part des individus de 25 à 64 ans ayant au moins achevé le secondaire supérieur est passé à 7 points en 2006 (cf. graphique 6). La réduction de l'écart de genre y a été plus forte qu'en moyenne dans l'Union européenne.

Globalement, les femmes au Luxembourg ont donc un niveau de formation inférieur à celui des hommes. Mais les jeunes sortent aujourd'hui avec des niveaux de formation au moins équivalents. En 2006, parmi les jeunes de 20 à 24 ans, la part des femmes ayant au moins achevé le secondaire supérieur est plus élevée que chez les hommes. En 2000, le différentiel était favorable aux jeunes hommes mais entre 2000 et 2006, la situation des jeunes hommes s'est dégradée alors que celle des jeunes femmes a stagné, conduisant à un différentiel en faveur des jeunes femmes en 2006.

Il n'y a pas que les niveaux de formation qui soient différents entre hommes et femmes et qui aient un impact sur l'offre de travail des femmes, il y a également le choix des domaines de formation qui cloisonne les jeunes filles dans des métiers et donc dans des carrières bien souvent très stéréotypés. Ainsi, les femmes sont nettement surreprésentées dans les domaines de formation de la santé, de la protection sociale, de l'enseignement, des langues, des lettres, des sciences de la vie, des sciences sociales, du commerce et du droit. Elles constituent plus de 60% des individus ayant achevé leurs études dans ces domaines de formation. En revanche, les hommes sont surreprésentés dans les domaines de formation suivants : les études d'ingénieurs, en sciences industrielles et en construction, l'agriculture, l'informatique, les mathématiques et statistiques, les sciences physiques, et les services.

¹⁵ Seul le Portugal fait exception puisqu'il affiche le niveau de formation féminin moyen le plus faible de l'Union européenne des quinze et un taux d'emploi féminin au-dessus de la moyenne européenne.

Les jeunes femmes continuent d'investir dans ces formations dites féminines mais leur présence dans les domaines des mathématiques et des statistiques s'est renforcée par rapport à la génération précédente. Le bilan intergénérationnel est donc mitigé puisque leur préférence pour des formations féminines reste forte, voire renforcée et que leur orientation dans les formations dites masculines progresse très lentement.

C'est à cette absence de diversification des choix professionnels et à l'absence perceptible d'évolution dans ce domaine que l'initiative du Girls' day tente de répondre. Depuis 2002, l'asbl CID-Femmes et le Service à l'Egalité des Chances de la Ville d'Esch-sur-Alzette¹⁶ coordonnent ce projet dont l'objectif est de sensibiliser les jeunes filles à un éventail de professions plus large en vue de mieux préparer leur choix professionnel. Ainsi, chaque année, les entreprises œuvrant dans le secteur scientifique, technique, technologique et dans l'artisanat ouvrent leurs portes pour une journée découverte. A l'inverse, les jeunes hommes sont invités à s'initier à des métiers dits féminins.

La segmentation entre hommes et femmes est également visible dans les filières d'apprentissage : représentant 30,3% de l'ensemble des apprentis inscrits à la Chambre des Métiers, elles ne sont que 2% dans les métiers des services et biens mécaniques et seulement 5% dans la section Bâtiment et parachèvement. En revanche, dans la section Mode et Hygiène, elles représentent 93% des effectifs. A la Chambre de Commerce, les domaines d'apprentissage axés sur le secteur industriel sont quasi exclusivement masculins (environ 10% de jeunes filles). Par contre, les filières du commerce et des auxiliaires de vie qui y sont proposées sont largement féminisées avec respectivement plus de 60% et 93% de jeunes filles.

Du côté de la formation professionnelle continue, le suivi de telles formations est globalement limité au Luxembourg par rapport aux autres pays de l'Union européenne : en moyenne, 8% des individus de 25 à 65 ans ont participé à une action d'éducation ou de formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête en 2006 contre 11% en moyenne dans l'Union européenne des quinze¹⁷. Il n'y a guère de différence entre hommes et femmes au Luxembourg, voire un avantage pour les femmes résidentes : 8,7% pour les femmes et 7,6% pour les hommes.

Du côté des organismes de formation (qui reçoivent également les inscriptions concernant les frontaliers), les femmes sont plus ou moins bien représentées selon les types de formations dispensées. Comparativement à leur part de 38% dans l'emploi salarié intérieur, elles représentent 54% des inscrits à la Chambre des Employés Privés, 35% des inscrits à la Chambre des Métiers, 30% des inscrits à l'Institut National d'Administration Publique et 29% des inscrits dans les Centres Nationaux de Formation Professionnelle Continue.

2. La garde des enfants reste le principal frein à l'activité féminine

La charge d'éducation des enfants est la cause principale du retrait des femmes du marché du travail. En témoignent les taux d'activité selon le nombre d'enfants : jeunes, célibataires, sans enfants, hommes et femmes ont des taux d'activité élevés et similaires ; mariées, les femmes affichent déjà des taux inférieurs aux hommes ; avec des enfants, les différences s'accroissent : un écart de 17 points avec un enfant à charge et un écart de 46 points avec quatre enfants à charge ou plus. Outre le fait qu'un certain nombre de parents (et notamment de mères) souhaite s'occuper personnellement de leurs

enfants quand ils sont en bas âge, les contraintes liées à la disponibilité et au coût des modes de garde pèsent sur la carrière professionnelle des femmes¹⁸.

Le recensement des parents ayant dû modifier leur activité professionnelle à cause du mode de garde est révélateur de cet impact¹⁹. En 2003, parmi les ménages biactifs au moment de l'enquête, 37% des enfants ont vu un de leurs parents modifier (et le plus souvent réduire) son activité professionnelle pour résoudre ce problème de garde d'enfants. Parmi les ménages monoactifs, 12% des enfants ont vu un de leurs parents interrompre son activité professionnelle à cause de la garde du ou des enfants (cf. *graphique 7*). Ce même recensement réalisé en 2006 auprès de ménages résidant à Esch-sur-Alzette a permis de mettre en évidence les mêmes effets en précisant, si cela était nécessaire, qu'il s'agit dans la quasi totalité des cas d'une incidence sur la carrière professionnelle de la mère.

Que le ménage soit monoactif ou biactif, c'est donc un enfant sur quatre qui a entraîné une modification de l'activité des parents à cause de sa garde. Lorsque l'un des parents a arrêté son activité professionnelle, c'est, dans la majorité des cas, à cause du coût trop élevé des structures d'accueil, de l'absence de crèches à proximité ou de l'indisponibilité des grands-parents. Le dernier tiers des ménages monoactifs s'est interrompu pour d'autres raisons que le problème de garde, plus pour des convenances personnelles et notamment pour répondre à leur désir de s'occuper personnellement de leur(s) enfant(s). Aussi, pour plus de la moitié des ménages monoactifs, un des parents était déjà inactif avant que ne se pose le "problème" de la garde des enfants. Il existe donc une part non négligeable de ménages ayant volontairement interrompu l'une des

¹⁶ Ce projet est soutenu par le Fonds Social Européen, le Ministère de l'Egalité des Chances et le Ministère de l'Education Nationale. Des partenaires dans les écoles et dans le monde du travail supportent également cette initiative.

¹⁷ Source : Eurostat.

¹⁸ Dans les ménages où les deux parents travaillent et où il existe un besoin de faire garder les enfants, ce sont les grands-parents qui sont le plus souvent sollicités. Près de 40% des enfants sont gardés par les grands-parents, autres membres de la famille ou amis/voisins. Viennent ensuite les modes de garde collectifs tels que les crèches et garderies (33%) puis les gardiennes (26%).

¹⁹ Ce recensement s'est fait parmi tous les parents dont le (ou les) enfant(s) est (sont) en âge d'être gardé(s), que les parents soient tous les deux actifs ou non, qu'ils fassent garder leur(s) enfant(s) par d'autres personnes ou qu'ils les gardent eux-mêmes.

deux activités professionnelles du couple pour s'occuper personnellement des enfants, indépendamment des contraintes liées à un problème de garde.

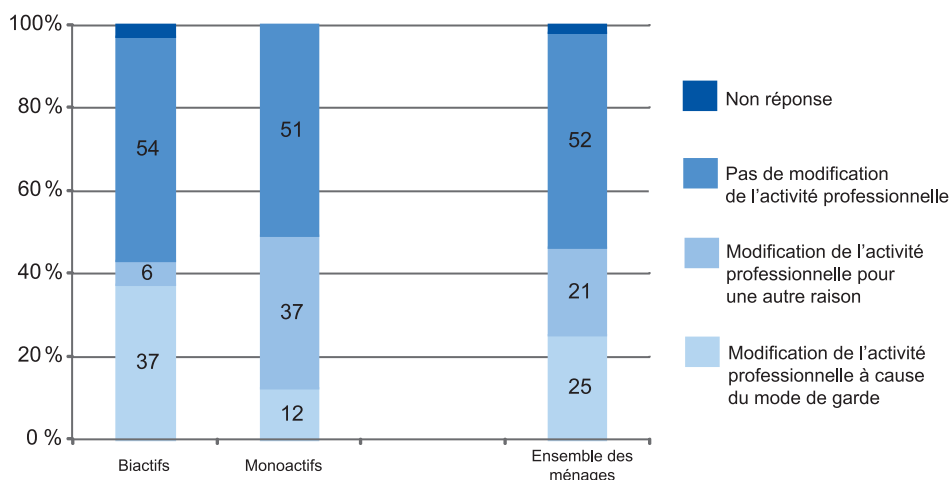
Aujourd'hui encore, la charge d'éducation des enfants pèse donc sur les carrières des mères mais les comportements évoluent quand même d'une génération à l'autre. Le nombre d'interruptions diminue et les motifs changent. Alors que 35% des femmes de 50 à 64 ans déclarent s'être interrompues parce qu'elles se sont mariées²⁰, elles ne sont plus que 17% entre 35 et 50 ans et cela ne concerne quasiment plus les jeunes femmes de moins de 35 ans. En revanche, les raisons d'interruptions liées aux enfants demeurent d'actualité pour les générations intermédiaires et les jeunes femmes. Concernant les hommes, les raisons d'interruption liées au mariage et à l'éducation des enfants étant quasi inexistantes, ces données ne peuvent être fournies que pour les femmes.

Des études plus précises sur le sujet ont pu montrer que lorsque les femmes s'interrompent quand leurs enfants sont en bas âge, un grand nombre d'entre elles préféreraient reprendre son activité professionnelle à la condition de réduire le temps de travail plutôt que de s'interrompre²¹.

3. Un partage des tâches domestiques encore fortement stéréotypé

Concernant le partage des tâches domestiques, les femmes continuent d'y consacrer plus de temps que les hommes, même lorsque les deux conjoints travaillent à temps complet avec des enfants²². Mais on observe des signes d'évolution vers plus de partage : d'abord une augmentation de la participation des pères aux soins et loisirs des enfants ; aussi, les tâches comme les courses et la cuisine sont de plus en plus partagées (dans une très grosse majorité des couples, les conjoints participent tous les deux

G7 Impact de la garde des enfants sur l'activité professionnelle des parents en 2003



Champ : résidents

Guide de lecture : 37% des enfants vivant dans un ménage biactif ont vu un de leurs parents modifier leur activité professionnelle à cause du mode de garde.

Source : PSELL- EUSILC 2003 – CEPS/Instead

à ces activités) mais les hommes y consacrent toujours moins d'heures que les femmes. Il reste des tâches très fortement féminisées : l'entretien du linge, la vaisselle et le ménage/ rangement restent des activités quasi exclusivement féminines. Enfin, la présence d'enfants a tendance à accroître le déséquilibre entre conjoints. Bien sûr, ce partage inégalitaire des tâches familiales et domestiques monopolise du temps pour les femmes, temps qu'elles ne peuvent consacrer à un emploi.

L'éventail des données présentées dans ce document montre des différences plus ou moins fortes entre hommes et femmes sur le marché du travail. Globalement, les écarts entre hommes et femmes ont tendance à se réduire même si sur de nombreux points l'évolution est lente. C'est pour documenter ces différences que la production et l'analyse de statistiques sur le marché du travail par genre restent utiles et pertinentes. Utiles, car il s'agit d'un moyen efficace de mesurer l'évolution des comportements en matière d'égalité de genre ; et pertinentes car quasiment aucun aspect de l'offre de travail des femmes n'est similaire à celui des hommes et, ceci quasiment toujours en défaveur des femmes.

Concernant le partage des tâches domestiques, les femmes continuent d'y consacrer plus de temps que les hommes, même lorsque les deux conjoints travaillent à temps complet avec des enfants

²⁰ Il s'agit de la raison de la première interruption lorsqu'il y en a eu plusieurs. Source : PSELL 1998 – CEPS/INSTEAD.

²¹ Population et Emploi n°33 : Lejealle, B., Impact des enfants sur la carrière professionnelle des parents à Esch-sur-Alzette, 2008, CEPS/INSTEAD.

²² Population et Emploi n°32 : Genevois, A.S., Partage des tâches domestiques et familiales au sein des couples à Esch-sur-Alzette, 2008, CEPS/INSTEAD.

Liste des Population & Emploi 2007-2008

LEJEALLE Blandine. Fécondité, activité professionnelle et mesures de conciliation à Esch-sur-Alzette. CEPS/INSTEAD, **Population & Emploi** n°34, (à paraître).

LEJEALLE Blandine. Impact des enfants sur la carrière professionnelle des parents à Esch-sur-Alzette. CEPS/INSTEAD, **Population & Emploi** n°33, (à paraître).

GENEVOIS Anne-Sophie. Partage des tâches domestiques et familiales au sein des couples à Esch-sur-Alzette. CEPS/INSTEAD, 2008, **Population & Emploi** n°32, (à paraître).

BOUSSELIN Audrey. La garde au quotidien des jeunes enfants à Esch-sur-Alzette. CEPS/INSTEAD, 2008, **Population & Emploi** n°31, (à paraître)

LEJEALLE Blandine. Evolution et place des femmes sur le marché du travail. CEPS/INSTEAD, 2008, **Population & Emploi** n°30, 12 p.

REINSTADLER Anne. Le mode de garde des jeunes enfants à Esch-sur-Alzette : utilisation, satisfaction. CEPS/INSTEAD, 2008, **Population & Emploi** n°29, 8 p.

BODSON Lucile. La nationalité, un motif de discrimination dans la vie quotidienne ? CEPS/INSTEAD, 2007, **Population & Emploi** n°28, 8 p.

BOUSSELIN Audrey. Perspectives de carrière professionnelle des femmes après une naissance. CEPS/INSTEAD, 2007, **Population & Emploi** n°27, 8 p.

BROSIUS Jacques. La recherche d'emploi des frontaliers au Luxembourg. CEPS/INSTEAD, 2007, **Population & Emploi** n°26, 8 p.

WILLIAM Donald R. Effects of Multiple Language Usage in Western Europe. CEPS/INSTEAD, 2007, **Population & Emploi** n°25, 8 p.

REINSTADLER Anne, HAUSMAN Pierre, RAY Jean-Claude. La première insertion sur le marché du travail à travers les générations. CEPS/INSTEAD, 2007, **Population & Emploi** n°24, 8 p.

HARTMANN-HIRSCH Claudia. Une libre circulation restreinte pour les personnes âgées à pension modique. CEPS/INSTEAD, 2007, **Population & Emploi** n°23, 16 p.

POPULATION & EMPLOI

CEPS/INSTEAD

B.P. 48

L-4501 Differdange

Tél. : 58 58 55-513

e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu

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

ISSN 1813-5064