

La première insertion sur le marché du travail, à travers les générations



Anne REINSTADLER, Pierre HAUSMAN - CEPS/INSTEAD
Jean-Claude RAY, Université Nancy 2

L'analyse du marché du travail de différents pays européens a conduit à conclure à une insertion professionnelle plus difficile au fil du temps. L'objectif de ce document est d'analyser l'évolution de celle qui se passe sur le marché du travail du Grand-Duché.

Plus précisément, il s'agit de comparer, selon les générations, la durée de recherche du premier emploi, les caractéristiques de ce premier emploi (et notamment le type de contrat, l'adéquation entre la qualification des individus et les tâches qui leur sont demandées, le temps de travail), et le statut qui a été occupé après ce premier emploi. Il peut alors s'agir d'un deuxième emploi, d'une interruption de carrière (est alors analysée l'évolution des causes de cette interruption), ou d'un épisode de chômage. Ce sont les trois premières années de carrière qui sont analysées ici.

L'insertion sur le marché du travail se fait-elle de façon plus chaotique aujourd'hui que hier ? Des analyses portant sur divers pays européens semblent indiquer que c'est effectivement la tendance observée ; la question¹ se pose de savoir si cette tendance l'est également au Luxembourg, dont la situation économique est restée relativement favorable et stable au cours des 40 dernières années. L'analyse de données biographiques, retraçant l'ensemble de la carrière professionnelle des individus d'âge actif en 2004, permet d'apporter quelques éléments de réponse. Sont analysés, parmi ces individus, ceux qui résident au Luxembourg et qui y ont débuté leur carrière professionnelle ; seules les trois premières années de carrière sont prises en considération (les données analysées concernant l'année 2004, tous ces individus

ont donc commencé leur premier emploi au plus tard en 2001). La population analysée est scindée en quatre générations, comportant chacune 25% des individus : celle des individus nés avant 1954, celle des individus nés entre 1954 et 1962, celle des individus nés entre 1963 et 1970, et enfin celle des individus nés après 1970.

Ce qui est analysé plus précisément ici, en fonction des générations pour vérifier si les conditions d'insertion se sont dégradées au fil du temps, c'est d'abord la durée d'accès au premier emploi, puis les caractéristiques du premier emploi – l'adéquation entre formation et emploi, le type de contrat d'embauche –, et enfin ce qui s'est passé après ce premier emploi², pour ceux qui ne l'ont pas exercé pendant trois ans.

¹ Une analyse plus complète de cette question peut être trouvée dans le Cahier PSELL n°159.

² Dans cette analyse, les changements réalisés à l'intérieur d'un emploi (par exemple un changement de durée de travail, ou de nature de contrat) ne sont pas considérés comme constituant une transition.

Une recherche du premier emploi très courte

Pour une large majorité d'individus, la **durée de recherche de leur premier emploi**³ a été extrêmement courte, voire **inexistante** : 37% disent avoir cherché pendant moins d'un mois, et 46% indiquent même n'avoir pas eu à chercher cet emploi ; au total, 83% n'ont donc eu quasiment aucun temps de recherche, et seuls 17% ont passé au moins un mois à chercher cet emploi. Ce dernier pourcentage est toutefois très différent selon les générations : plus faible dans les deux générations les plus anciennes – égal à 7% parmi les individus nés avant 1954, et à 12% pour ceux nés entre 1954 et 1962 –, il atteint 20% pour les individus nés entre 1963 et 1970, et même 27% dans la génération la plus jeune. L'accès au premier emploi sans qu'aucune recherche ne

soit nécessaire reste donc la norme sur le marché du travail luxembourgeois, mais est de moins en moins fréquent, les plus jeunes devant quatre fois plus souvent que les plus anciens passer au moins un mois à chercher leur premier emploi.

La recherche du premier emploi est liée positivement au fait d'avoir bénéficié d'un **contrat d'apprentissage** : les individus concernés sont en moyenne seulement 11% à avoir cherché leur emploi pendant au moins un mois, contre 19% pour ceux qui n'ont pas bénéficié d'un tel contrat. Ce résultat est vérifié dans toutes les générations, sauf la plus ancienne, où aucun lien entre contrat d'apprentissage et recherche du premier emploi n'est observé.

Les caractéristiques du premier emploi

Toutes générations confondues, 71% des individus étudiés ici considèrent que leur **premier emploi correspondait à leur domaine de formation initiale**. Parallèlement, seuls 17% des individus jugent qu'ils étaient **surqualifiés** lors de l'exercice de leur premier emploi ; autrement dit, une majorité d'entre eux considèrent avoir trouvé un emploi jugé adéquat par rapport à leurs compétences. Ce dernier pourcentage est toutefois un peu plus élevé parmi les individus les plus jeunes : ils sont 21% d'un tel avis, contre 15% de ceux des deux générations les plus anciennes.

Une courte majorité de ces premiers emplois a commencé dans le cadre d'un **contrat à durée indéterminée** (54%) ; dans 43% des cas, dans le cadre d'un contrat temporaire (qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée – 29% des premiers emplois –, d'un statut d'intérimaire – 1% des cas seulement –, d'une mesure pour l'emploi ou d'un autre statut – 13% des premiers emplois) ; enfin, 3% de ces premiers emplois concernaient des travailleurs indépendants. Le pourcentage de contrats à durée

déterminée a évolué à la hausse au fil des générations : de 20% chez les individus nés avant 1954, il est passé à 25% dans la génération suivante, puis s'est stabilisé autour de 35% dans les deux générations les plus jeunes. Cette évolution montre ainsi que le Luxembourg n'a pas échappé au mouvement général de précarisation des débuts de carrière ; notons toutefois que les contrats temporaires étaient déjà relativement fréquents dans les générations les plus anciennes : ils ne sont pas un phénomène récent. Et cette précarisation resterait limitée : d'un côté, la part des contrats à durée indéterminée reste majoritaire dans toutes les générations, et d'un autre côté, pour une part non négligeable d'individus, la nature du contrat de travail a évolué au sein même de leur premier emploi, et ce dans toutes les générations. Ce sont ainsi 71% des individus dont le premier emploi s'est poursuivi dans le cadre d'un CDI, 16% restant en CDD. Cette dernière part reste toutefois plus importante dans la génération la plus jeune que dans la plus ancienne : elle atteint respectivement 22% et 11%.

³ N'ont pas été considérés comme des emplois ceux qui ont été occupés pendant les études, sauf s'ils se sont poursuivis après la fin des études – constituant ainsi le premier emploi occupé.

Lorsque le premier emploi n'a pas été occupé pendant plus de trois ans

Parmi les individus entrés sur le marché du travail au plus tard en 2001, 40% quittent ou ont déjà **quitté leur premier emploi** lorsqu'on les observe trois ans plus tard. Autrement dit, 60% d'entre eux ont exercé leur premier emploi pendant au moins trois ans ; pour ces individus, l'insertion sur le marché du travail a donc été totalement stable sur cette période.

Le pourcentage d'individus ne gardant pas leur premier emploi pendant plus de trois ans a augmenté au fil des générations : il était de 34% dans la génération la plus ancienne (celle des individus nés avant 1954), contre 46% dans la génération la plus jeune (celle des individus nés en 1971 ou après) ; un tel résultat est cohérent avec le fait que la part des CDD a augmenté au fil du temps.

Leur premier emploi a duré en moyenne 1,7 ans. Cette **durée moyenne**⁴ est très proche d'une génération à l'autre. Autrement dit, parmi ceux qui ne gardent pas leur premier emploi pendant plus de trois ans, plus nombreux proportionnellement dans les générations les plus jeunes, la durée de cet emploi est, elle, restée identique, indiquant que la situation est restée stable sur le marché du travail de ce point de vue.

Ce premier emploi s'est terminé le plus souvent suite à une **démission** (69%). Venant loin derrière la démission pour expliquer la fin du premier emploi, la **venue à terme du contrat à durée limitée** concerne 24% des individus en moyenne. Enfin, **licenciement** et **fermeture de l'entreprise** sont à l'origine de la fin du premier emploi pour respectivement 5% et 2% des individus. Ces divers pourcentages sont variables en fonction des générations. Ainsi, la démission est moins fréquente parmi les plus jeunes : 59% de ces jeunes individus ont démissionné de

leur premier emploi avant de l'avoir exercé pendant trois ans, contre 70% à 78% des individus appartenant aux trois générations précédentes (nés avant 1971). Inversement, et logiquement, c'est chez les plus jeunes que la fin de contrat explique le plus souvent la fin du premier emploi : c'est le cas pour 32% d'entre eux, contre 15% à 23% parmi les trois générations précédentes. Ce dernier résultat est, là encore, cohérent avec l'augmentation de la part des CDD au fil du temps.

Pour tous les individus qui quittent leur emploi au cours de leurs trois premières années de carrière, on sait quelle a été la **deuxième étape** de leur trajectoire professionnelle au cours de cette période. En l'occurrence, pour 75% d'entre eux, il s'agit d'un deuxième emploi, obtenu immédiatement après la fin du premier ; 17% ont interrompu leur carrière, et 8% ont connu un épisode de chômage.

Le plus souvent, enchaînement immédiat avec un deuxième emploi

Parmi les individus d'âge actif en 2004, le pourcentage d'individus qui enchaînent un deuxième emploi après le premier est proche dans toutes les générations, tournant autour de 75%. Il est en revanche plus élevé parmi les hommes (79% d'entre eux ont exercé un deuxième emploi tout de suite après le premier) que parmi les femmes (71%).

Une proportion non négligeable (38%) de l'ensemble de ces individus a **changé de profession** entre ces deux premiers emplois, si l'on compare les professions classées en dix grandes catégories. Ce pourcentage de changements de profession n'a pas évolué au fil du temps : il est identique quelle que soit la génération.

75% des individus qui quittent leur premier emploi au cours de leurs trois premières années de carrière enchaînent directement avec un deuxième emploi

⁴ Lors de l'enquête, les personnes interrogées pouvaient indiquer une durée précise, en nombre d'années et de mois. Parmi celles qui n'ont pas occupé leur premier emploi pendant plus de trois ans, pour lesquelles la durée de cet emploi est connue, 33% ont indiqué une durée aussi détaillée, la majorité donc donnant seulement le nombre d'années passées dans l'emploi. Cette durée moyenne n'est donc pas très précise.

Une large majorité d'individus (73%) considèrent que leur deuxième emploi était, comme le premier, adapté à leur qualification, et 14% indiquent qu'ils étaient, pour ce deuxième emploi comme pour le premier, surqualifiés ; autrement dit, pour 87% des individus, le changement d'emploi n'a pas entraîné de **changement d'opinion quant à l'adéquation entre leur emploi et leur qualification**. Parmi les 13% restants, 8% indiquent que leur deuxième emploi correspondait désormais à leur qualification, mais 5% considèrent à l'inverse que l'exercice de ce deuxième emploi leur avait valu d'être désormais surqualifiés. Cette opinion est liée aux générations : les individus de la génération la plus jeune sont les plus nombreux proportionnellement à considérer qu'ils étaient encore surqualifiés dans leur deuxième emploi (21%), ce qui pourrait indiquer une difficulté plus grande que pour les générations précédentes à trouver un emploi correspondant à leurs compétences, les individus nés avant 1954 n'étant que 10% à partager un tel avis.

Suite au changement d'emploi, 92% des individus sont restés à temps plein, et 4% ont continué à travailler à temps partiel. Seuls 4% des individus ont donc **changé de temps de travail**⁵ entre leur premier et leur deuxième emploi. Plus précisément, 2% sont passés à temps plein, et 2% à temps partiel. Un changement identique est observé pour chaque génération.

Enfin, 38% ont **changé de contrat de travail** entre la fin de leur premier emploi et le début du deuxième : 24% sont passés en contrat à durée indéterminée, 13% en contrat temporaire, dont 10% en contrat à durée déterminée, et 1% sont devenus travailleurs indépendants. Ils sont ainsi 65% à bénéficier d'un contrat à durée indéterminée au début de

leur deuxième emploi, contre 52% en fin de leur premier emploi. Le fait de changer ou non de contrat de travail est partiellement lié aux générations : les individus appartenant à la génération la plus ancienne sont moins souvent restés en CDD ; or ils l'étaient déjà moins lors de leur premier emploi que les individus appartenant aux générations plus récentes. Cette génération la plus ancienne a donc été embauchée, en début de carrière (premier et deuxième emploi), dans des circonstances plus favorables que celles qu'ont connues les générations suivantes. Un tel résultat est conforme à l'hypothèse d'un emploi moins stable au fil du temps.

Parmi les individus qui ont enchaîné un deuxième emploi immédiatement après le premier dans les trois premières années de leur carrière professionnelle, 23% ont connu une **autre transition** (et donc un troisième statut) au cours de ces trois ans. C'est dans la génération la plus jeune que cette proportion est la plus élevée, égale à 30%, contre respectivement 23%, 19% et 19% dans les trois générations précédentes. Ce résultat tendrait donc à renforcer l'hypothèse selon laquelle l'insertion des plus jeunes est devenue moins stable que celle des générations précédentes.

Dans un cas sur six, une interruption de carrière

Parmi les individus d'âge actif en 2004, qui résident au Luxembourg, qui y ont débuté leur carrière professionnelle et qui ont occupé leur premier emploi pendant moins de trois ans, 17% ont connu une interruption de carrière après ce premier emploi⁶. Ce chiffre moyen varie selon la génération : ce sont surtout les plus anciens qui ont interrompu leur carrière (27% de ceux qui sont nés en 1954 ou avant, contre 14% à 17% des autres générations).

Ces individus sont 44% à avoir connu une **autre transition** au cours de ces trois premières années de leur carrière professionnelle, ce pourcentage étant nettement plus élevé dans la génération la plus jeune (68%), que dans chacune des autres générations (où il tourne autour de 30% à 38%).

Dans l'ensemble, l'interruption de carrière de ces individus a été **causée** le plus souvent par la reprise d'études (28%), le mariage et l'éducation des enfants étant cités nettement moins souvent (respectivement 18% et 19%). Mais ces chiffres moyens cachent des situations très différentes selon le sexe : seules 22% des femmes s'étant arrêtées l'ont fait pour reprendre des études, contre 37% des hommes ; elles étaient en revanche 30% à s'arrêter à l'occasion de leur mariage, et autant pour s'occuper de leur(s) enfant(s), ce qui n'a été le fait d'aucun des hommes ayant interrompu leur carrière après leur premier emploi. Par ailleurs, les causes d'interruption varient également en fonction des générations⁷. Ainsi, la reprise d'études concerne essentiellement les deux générations les plus jeunes (chez les hommes comme chez les femmes). En revanche, dans le cas des générations les plus anciennes – mais uniquement chez les femmes – c'est essentiellement le mariage qui ressort. Il faut toutefois souligner que l'éducation des enfants est une raison avancée par presque toutes les générations de femmes⁸.

⁵ Ce chiffre pourrait être sous-estimé au sens où ce qui est connu ici, c'est seulement si l'emploi est exercé à temps plein ou à temps partiel. Par conséquent, les individus qui ont exercé leurs deux premiers emplois à temps partiel, mais selon des durées différentes (par exemple à 80% et à mi-temps), sont comptabilisés dans les deux cas comme ayant travaillé à temps partiel, et aucun changement de temps de travail n'apparaît donc.

⁶ Sans surprise, ce chiffre moyen varie selon le sexe : les femmes se sont plus souvent interrompues que les hommes (respectivement 22% et 12% – notons toutefois que ce dernier pourcentage n'est pas négligeable, contrairement à ce qu'on aurait pu penser).

⁷ Du fait d'effectifs un peu limités, ce ne sont toutefois que des tendances que nous indiquons ici.

⁸ Toutes ces différences pourraient être nuancées du fait que les individus appartenant à la génération la plus jeune ont été jusqu'alors moins souvent concernés par les événements mariage et naissance, du fait de leur âge (puisque'ils ont entre 16 et 33 ans).

Pour certains, minoritaires, une période de chômage

Le statut qui succède le moins souvent au premier emploi, pour les individus d'âge actif en 2004 qui sont observés durant les trois premières années de leur carrière, est celui de chômage/recherche d'emploi : 8% des individus sont concernés. Ce chiffre est ici aussi variable en fonction des générations, la fréquence du passage par le chômage ayant augmenté pour les deux générations les plus jeunes : seuls 4% de ceux nés en 1962 ou avant (c'est-à-dire ceux des deux générations les plus anciennes) ont ensuite connu un épisode de chômage, contre 10% de ceux qui sont nés entre 1963 et 1970, et 13% de ceux de la plus jeune génération (nés à partir de 1971).

La **durée** de cet épisode de chômage suivant le premier emploi est en moyenne de 5 mois, et ce dans toutes les générations. Autrement dit, le passage par le chômage après un premier emploi a augmenté au fil du temps sur le marché de l'emploi, mais la durée de l'épisode de chômage, elle, n'a pas varié. Cette durée étant relativement courte, il est peu étonnant de constater que 73% des individus ayant enchaîné un épisode de chômage après leur premier emploi connaissent ensuite un troisième statut au cours de leurs trois premières années de carrière. Ce pourcentage varie peu selon les générations.

Conclusion

Que conclure de cette première analyse, exploratoire, des carrières professionnelles des individus d'âge actif en 2004, résidant au Luxembourg et y ayant débuté leur carrière ?

La première conclusion semble être celle d'une certaine dégradation de l'entrée sur le marché du travail. Désormais, comparés aux plus anciens, les individus de la plus jeune génération doivent chercher plus souvent leur premier emploi ; ils sont plus souvent engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ; et, pour ceux qui quittent leur premier emploi au cours des trois premières années de carrière, proportionnellement plus nombreux qu'auparavant, ils connaissent plus souvent un épisode de chômage, et passent plus souvent par un troisième statut au cours de leurs trois premières années de carrière lorsqu'ils ont enchaîné avec une interruption de carrière ou un deuxième emploi.

Cependant, cette première conclusion doit être tempérée, la dégradation des conditions d'entrée sur le marché du travail semblant somme toute assez modeste. Ainsi, les individus faisant partie de la plus jeune génération ont en moyenne trouvé aussi souvent que les plus anciens un premier emploi correspondant à leur formation initiale, premier emploi qui a duré tout aussi longtemps en moyenne ; et ils ont aussi souvent que les plus anciens enchaîné un deuxième emploi après le premier, ce qui leur a permis aussi souvent de changer de profession et de temps de travail (cf. tableaux 1 et 2, qui récapitulent ces résultats).

Une dégradation toute relative des conditions d'entrée sur le marché du travail

T1 Ce qui a changé au fil des générations

	Génération la plus jeune (nés à partir de 1971)	Génération la plus ancienne (nés avant 1954)
Le premier emploi		
Part des individus qui ont dû chercher leur premier emploi pendant au moins 1 mois	27%	7%
Part d'individus qui jugent avoir été surqualifiés dans l'exercice de leur premier emploi	21%	15%
Part des premiers emplois qui ont commencé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée	35%	22%
Part des premiers emplois qui ont duré moins de trois ans	46%	34%
Fin du premier emploi par : - démission - par fin de contrat	59% 32%	78% 15%
Deuxième statut : un deuxième emploi		
Part des individus encore surqualifiés dans leur deuxième emploi	21%	10%
Part des individus qui ont ensuite connu un troisième statut au cours des trois premières années de carrière	30%	19%
Deuxième statut : une interruption de carrière		
Part des individus qui se sont interrompus après leur premier emploi	14%	27%
Part des individus qui ont ensuite connu un troisième statut au cours des trois premières années de carrière	68%	36%
Deuxième statut : un épisode de chômage		
Part des individus qui ont connu un épisode de chômage après leur premier emploi	13%	3%

T2 Ce qui n'a pas changé au fil des générations

	Ensemble des générations
Durée moyenne de recherche du premier emploi, pour ceux qui l'ont cherché	6 mois
Part des individus encore surqualifiés dans leur deuxième emploi	11%
Le premier emploi a été exercé dans le domaine de formation initiale	71%
Durée moyenne du premier emploi, lorsqu'il a duré moins de 3 ans	1,7 ans
Part d'individus dont le premier emploi a duré moins de trois ans et qui ont enchaîné un deuxième emploi après le premier	75%
Part des individus qui ont changé de profession entre leurs deux premiers emplois	38%
Part des individus qui ont changé de temps de travail entre leurs deux premiers emplois	4%
Part des individus qui ont connu un troisième statut au cours des trois premières années de carrière, après avoir connu un épisode de chômage	73%

Liste des Population & Emploi 2000-2007

- HARTMANN-HIRSCH Claudia. Une libre circulation restreinte pour les personnes âgées à pension modique. CEPS/INSTEAD, 2007, **Population & Emploi** n°23, 16 p.
- TCHICAYA Anastase. Etat de santé et facteurs de risque : quelques indicateurs pour le Luxembourg en 2005. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°22, 8 p.
- BROSIUS Jacques. Les flux de main-d'oeuvre au Luxembourg. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°21, 8 p.
- CLEMENT Franz. Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes de 1978 à nos jours. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°20, 16 p.
- HARTMANN-HIRSCH Claudia. L'incapacité de travail. Une mesure de maintien à l'emploi aux effets pervers ? CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°19, 16 p.
- CLEMENT Franz, MARLIER Eric. Programmes Nationaux de Réforme, *Stratégie de Lisbonne* « recentrée » et coopération européenne en matière sociale : Rappel historique, enjeux et défis. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°18, 8 p.
- BERGER Frédéric. Regard sur la pauvreté monétaire et la redistribution des revenus en 2004. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°17, 8 p.
- GENEVOIS Anne-Sophie. Stigmatisation des travailleurs âgés : mythe ou réalité ? CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°16, 8 p.
- LEDUC Kristell, ZANARDELLI Mireille. Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière de formation continue pour les travailleurs âgés. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°15, 4 p.
- LEDUC Kristell, ZANARDELLI Mireille. Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière d'aménagement des conditions de travail en fin de carrière. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°14, 8 p.
- LEDUC Kristell, ZANARDELLI Mireille. Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière d'embauche des travailleurs âgés. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°13, 8 p.
- ZANARDELLI Mireille. Le vieillissement de la main-d'œuvre : dans quelles mesures les entreprises en ont-elles conscience ? CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°12, 8 p.
- ZANARDELLI Mireille. Les entreprises face au vieillissement de leur main-d'œuvre : ou en est-on au Luxembourg ? CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°11, 8 p.
- ZANARDELLI Mireille. Vieillesse de la main-d'œuvre et vieillissement actif : enjeux européens, contextes nationaux et spécificités luxembourgeoises. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°10, 4 p.
- KLEIN Carlo. L'utilisation des compétences linguistiques sur le marché du travail luxembourgeois : une comparaison entre résidents luxembourgeois, étrangers et frontaliers. CEPS/INSTEAD, 2005, **Population & Emploi** n°9, 8 p.
- BERGER Frédéric. Développement de l'emploi transfrontalier au Luxembourg et portrait socio-démographique des frontaliers. CEPS/INSTEAD, 2005, **Population & Emploi** n°8, 16 p.
- KLEIN Carlo. Le rendement de l'éducation dans un contexte de société de la connaissance. CEPS/INSTEAD, 2005, **Population & Emploi** n°7, 12 p.
- BERGER Frédéric. Approche monétaire et approches alternatives de la pauvreté. Situation en 2003. CEPS/INSTEAD, 2004, **Population & Emploi** n°6, 8 p.
- LEDUC Kristell. Les caractéristiques démographiques des actifs occupés dans le secteur privé en mars 2003. CEPS/INSTEAD, 2004, **Population & Emploi** n°5, 12 p.
- BERGER Frédéric. Le patrimoine immobilier des ménages : qui possède quoi ? CEPS/INSTEAD, 2004, **Population & Emploi** n°4, 8 p.
- ZANARDELLI Mireille. Les niveaux de formation de la main-d'oeuvre active et potentielle au Grand-Duché de Luxembourg. CEPS/INSTEAD, 2004, **Population & Emploi** n°3, 12 p.
- BERGER Frédéric. L'impact du loyer fictif sur la redistribution des revenus. CEPS/INSTEAD, 2004, **Population & Emploi** n°2, 8 p.
- BERGER Frédéric. Revenu disponible, niveau de vie et indicateurs d'inégalités : bilan sur la période 1994-2001. CEPS/INSTEAD, 2004, **Population & Emploi** n°1, 12 p.
- BORSENBERGER Monique, KUEPIE Mathias. Structures familiales des ménages et solidarités familiales au Grand-Duché du Luxembourg entre 1985 et 1999. CEPS/INSTEAD, 2003, **Population & Emploi** n°6, 12 p.

POPULATION & EMPLOI

- KLEIN Carlo. La valorisation des compétences linguistiques sur le marché du travail luxembourgeois. CEPS/INSTEAD, 2003, **Population & Emploi** n°5, 12 p.
- BORSENBARGER Monique. Les pratiques de lecture au Luxembourg. CEPS/INSTEAD, 2003, **Population & Emploi** n°4, 12 p.
- REINSTADLER Anne. L'évolution de l'endettement des ménages au cours des années 1994 à 2000. CEPS/INSTEAD, 2003, **Population & Emploi** n°3, 12 p.
- BERGER Frédéric. Le système socio-fiscal luxembourgeois : analyse des effets de son évolution entre 1998 et 2002 à l'aide de cas-types. CEPS/INSTEAD, 2003, **Population & Emploi** n°2, 12 p.
- LEJEALLE Blandine. La participation à la vie associative au Luxembourg en 2001. CEPS/INSTEAD, 2003, **Population & Emploi** n°1, 8 p.
- LEJEALLE Blandine. Le travail bénévole au Luxembourg en 2001. CEPS/INSTEAD, 2002, **Population & Emploi** n°2, 12 p.
- BERGER Frédéric. Revenu disponible, niveau de vie et auto-évaluation des conditions de vie en 2000. CEPS/INSTEAD, 2002, **Population & Emploi** n°1, 12 p.
- BERGER Frédéric. Le revenu disponible et niveau de vie en 1999. CEPS/INSTEAD, 2001, **Population & Emploi** n°4, 12 p.
- BORSENBARGER Monique. La résonnance sociale du congé parentale. CEPS/INSTEAD, 2001, **Population & Emploi** n°3, 12 p.
- LANGERS Jean. Démographie de la population étrangère de 1950-2000. CEPS/INSTEAD, 2001, **Population & Emploi** n°2a, 4 p.
- GUASTALLI Eric. Le temps de travail hebdomadaire en 1999. CEPS/INSTEAD, 2001, **Population & Emploi** n°2b, 4 p.
- LEJEALLE Blandine. Activité professionnelle, activité familiale, les choix des femmes luxembourgeoises. CEPS/INSTEAD, 2001, **Population & Emploi** n°1, 8 p.
- LANGERS Jean. La démographie dans les années 90. CEPS/INSTEAD, 2000, **Population & Emploi** n°3a, 7 p.
- LEJEALLE Blandine. Qui se ressemble s'assemble. CEPS/INSTEAD, 2000, **Population & Emploi** n°3b, 4 p.
- LEJEALLE Blandine. A travail égal, salaire égal ?. CEPS/INSTEAD, 2000, **Population & Emploi** n°2, 12 p.
- PELS Monique. Les femmes sans-abri. CEPS/INSTEAD, 2000, **Population & Emploi** n°1, 8 p.

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)

