

ENQUETE
CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES
1995-1996

DOCUMENT PSELL N° 96

DECEMBRE 1996

ENTRE FAMILLE ET ACTIVITE
PROFESSIONNELLE, LES MODES D'ORGANISATION
DES EMPLOYEES PRIVEES

par

Pierre HAUSMAN
Blandine LEJEALLE

Chambre des Employés Privés
du Luxembourg
Luxembourg

CEPS/Instead
Differdange

Grand-Duché de Luxembourg

Ont participé à cette étude pour :

1. La construction du questionnaire :	– Comité du travail féminin de la Chambre des Employés Privés – A.Aubrun, P.Hausman, A.Kerger	C.E.P.L. CEPS/I
2. Traduction du questionnaire :	– F.Hentges, U.Kohl, U.Warner	CEPS/I
3. Test du questionnaire :	– M.Borsenberger, F.Hentges, A.Kerger, M.Pels – 4 enquêteurs	CEPS/I CEPS/I
4. La supervision des enquêtes :	– S.Breulheid, F.Hentges, A.Kerger, U.Kohl, B.L'Hôte, M.Pels	CEPS/I
5. La réalisation des enquêtes :	– 90 enquêteurs	CEPS/I
6. Précodage des questionnaires :	– S.Breulheid, N.De Goede, G.Wallers	CEPS/I
7. Le programme d'encodage des questionnaires :	– JJ.Wester	CEPS/I
8. L'encodage des questionnaires :	– S.Breulheid, S.Franssen, T.Steffen	CEPS/I
9. La vérification des données et la mise au point des fichiers :	– S.Breulheid, R.De Wever, B.L'Hôte	CEPS/I
10. Les schémas d'analyse :	– A.Aubrun, P.Hausman	CEPS/I
11. Les redressements de l'échantillon interrogé :	– B.Gailly	CEPS/I
12. L'analyse des données et rédaction de ce rapport :	– A.Aubrun, P.Hausman, B.L'Hôte, avec la collaboration de M.Borsenberger	CEPS/I
13. La présentation du questionnaire et de ce rapport :	– M.Belche, I.Bouvy, C.Texeira Ferreira	
14. Le travail documentaire :	– A.Aubrun	CEPS/I
15. Direction de l'étude :	– P.Hausman	CEPS/I

Document produit par le

CEPS/Instead

*Centre d'études de populations, de pauvreté et de politiques socio-économiques
B.P. 48 - L 4501 Differdange*

Président : Gaston Schaber

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
LES EMPLOYEES DE STATUT PRIVE	5
1. Le portrait des employées privées	7
1.1. Des femmes d'origines multiples	8
1.2. ...disposant souvent d'un milieu de formation élevé	9
2. Elles continuent à se former durant leur vie professionnelle	9
3. Quelles professions exercent-elles et dans quel secteur d'activité ?	10
4. Les aspirations au travail à temps partiel et au changement d'emploi	10
5. Les problèmes particuliers des mères ayant un ou plusieurs enfant(s) de moins de 13 ans	11
6. Près d'une employée sur trois est frontalière	12
7. Travail familial et travail professionnel chez les employées privées	13
ILLUSTRATION 1 LES POSITIONS PROFESSIONNELLES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYEES PRIVEES	15
1. Une interprétation visuelle des résultats	18
2. Interprétation des résultats	18
ILLUSTRATION 2 CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE	23
1. Introduction	25
2. La division du travail chez les employées	26
3. Les différents modes d'organisation du travail familial et professionnel selon les principales caractéristiques des employées	35
ILLUSTRATION 3 LES INTERRUPTIONS DE CARRIERE PROFESSIONNELLE	43
ILLUSTRATION 4 LES DIFFICULTES LIEES A LA REPRISE DE LA VIE PROFESSIONNELLE APRES UNE LONGUE INTERRUPTION	53

INTRODUCTION

Ce document fait suite à une étude¹ déjà publiée sur les femmes employées privées au Luxembourg. Les deux documents présentent les résultats d'une enquête réalisée à l'initiative de la Chambre des Employés Privés (CEP-L) auprès des femmes ayant ce statut. Pourquoi une enquête sur les femmes ? L'emploi féminin a connu ces dernières années une croissance considérable surtout dans le groupe des employés privés dans lequel les femmes représentent 48% de l'ensemble. Ce phénomène nouveau pose des problèmes d'organisation entre vie professionnelle et vie familiale qui se doivent d'être résolus par les femmes et dont ce document se propose d'éclaircir certains aspects.

Le premier rapport rendait compte des principaux résultats de l'enquête réalisée auprès de 2800 femmes. Cinq thèmes majeurs y ont été développés :

- leur situation de famille,
- leur formation initiale,
- leur accès à la formation professionnelle continue,
- leur activité professionnelle,
- l'organisation de leur travail professionnel et non professionnel.

Un dernier volet a été consacré plus spécialement aux frontalières constituant ainsi un aspect très novateur pour les statistiques au Luxembourg.

Après un tel descriptif jetant des bases solides sur la connaissance des femmes employées privées, une synthèse des informations était nécessaire pour regrouper les résultats et articuler les informations entre elles. Seul ce croisement entre les données permet de comprendre les mécanismes qui régissent la vie professionnelle et familiale des femmes. C'est dans cette perspective que le présent document aborde une série d'illustrations de ces mécanismes complexes.

La première illustration propose une représentation visuelle et globale de la situation professionnelle des femmes en relation avec leurs conditions de travail. Elle permet une synthèse des informations relatives aux professions des femmes en rapport avec leurs caractéristiques personnelles.

La deuxième illustration s'articule autour de la vie professionnelle et familiale : quels arbitrages doivent opérer les femmes entre leur temps de travail professionnel et leur temps de travail familial ? Comment ces femmes s'organisent-elles pour maintenir et évoluer dans leur activité professionnelle, pour s'occuper de leurs enfants, pour gérer leur intérieur et globalement pour maintenir une certaine qualité de vie ?

Enfin, les deux dernières illustrations portent sur des points plus précis : les interruptions de carrière et leurs déterminants ainsi que les difficultés liées à la reprise d'une activité après une longue interruption de carrière. Les interruptions de carrière pour l'éducation des enfants restent encore d'actualité et dans quelle mesure portent-elles préjudice à l'évolution de carrière des femmes ?

¹ PSELL n°88 : *Les employées de statut privé occupées au Luxembourg* - AUBRUN A. - HAUSMAN P. - LEJEALLE B. - Septembre 1996 - CEPS/Instead

LES EMPLOYEES DE STATUT PRIVE

1. LE PORTRAIT DES EMPLOYEES PRIVEES

1.1. Des femmes jeunes

Les employées privées constituent indéniablement une population jeune :

- leur âge « moyen » est égal à 33 ans ;
- près de la moitié d'entre elles (47.3%) n'a pas atteint 31 ans ;
- seules 5.1% ont dépassé l'âge de 50 ans ;
- les frontalières sont légèrement plus jeunes que les résidentes.

Tableau 1

La répartition des femmes enquêtées selon leur âge et le critère de résidence (%)

<i>Classe d'âge</i>	<i>Ensemble</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>
15-20 ans	3,7	4,7	1,2
21-25 ans	19,6	17,1	26,0
26-30 ans	24,0	21,7	30,0
31-35 ans	19,0	18,5	20,2
36-40 ans	13,2	14,2	10,7
41-45 ans	9,8	10,9	6,9
46-50 ans	5,6	6,2	3,8
51-55 ans	3,4	4,4	0,8
56-60 ans	1,3	1,6	0,3
61-65 ans	0,4	0,6	0,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0
Age moyen	32,9	33,7	30,7

Cette prédominance des classes d'âges plus jeunes est à l'origine de la répartition particulière, observée dans cette population en matière de situation matrimoniale : les employées célibataires et mariées la composent en proportions quasi équivalentes (44.4% contre 46.8%). Cette même prédominance explique aussi pourquoi six employées sur dix n'ont aucun enfant dans leur ménage. En ce qui concerne la composition du ménage dans lequel vivent les employées privées, on enregistre des situations très différentes :

- 30% vivent en couple¹, avec enfant(s) à charge et un quart en couple² sans enfant ;
- les employées vivant seules représentent 19% de l'ensemble ;
- 7% sont des familles monoparentales ;
- enfin, 16% vivent toujours chez leurs parents.

Tableau 2

La situation matrimoniale des femmes enquêtées (%)

	<i>Ensemble</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>
Célibataire	44,4	41,9	51,0
Mariée	46,8	47,8	44,1
Veuve	1,3	1,7	0,4
Divorcée	6,2	7,2	3,4
Séparée	1,3	1,4	1,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0

¹ marié ou non

² idem

1.2. Des femmes d'origines multiples...

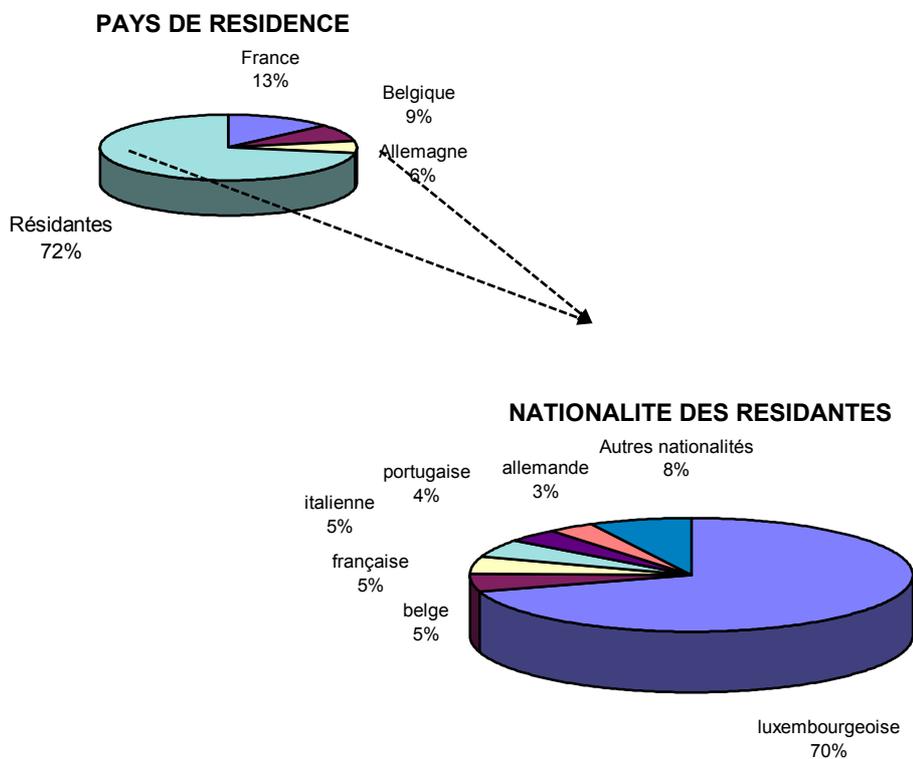
La population des employées privées recouvre au moins 38 nationalités différentes. Avec 51.2%, les Luxembourgeoises sont évidemment les plus nombreuses. Parmi les autres nationalités fortement représentées, on recense :

- 16.6 % de Françaises,
- 12.0 % de Belges,
- 8.1 % d'Allemandes,
- et 3.6 % d'Italiennes.

Le **pays de résidence** constitue un autre critère de différenciation important. En effet, dans cette population ; on relève 27.9% d'employées frontalières parmi lesquelles les Françaises forment le groupe le plus important.

Graphique 1

Répartition des employées selon le pays de résidence



1.3.. ... disposant souvent d'un niveau de formation élevé

Le niveau de qualification des employées privées dépasse, en moyenne, celui que l'on rencontre au sein de la population active totale. Deux chiffres caractérisent bien ce bilan :

- la moitié des employées a obtenu au moins un certificat du cycle secondaire supérieur ;
- plus d'une employée sur quatre a suivi une formation de niveau supérieur (BAC + 2, 3 ou 4 ans).

De ce dernier point de vue, l'écart entre les résidentes et les frontalières est très net : 45% de ces dernières bénéficient d'un tel niveau contre seulement 20% pour les employées résidant au Luxembourg.

Tableau 3

Le niveau d'études

<i>Niveau d'études</i>	<i>Fréquences</i> %	
1. Etudes primaires	5.0] 49.7
2. Sec. Tech. / Prof. . inf.	35.5	
3. Sec. Général inf.	9.2] 50.3
4. Sec. Tech. / Prof. sup.	10.6	
5. Sec., Général sup. (BAC)	12.9	
6. BAC + 2, ou 3 ans	15.5	
7. BAC + 4 ans	11.2	
Ensemble	100.0	

2. ELLES CONTINUENT A SE FORMER DURANT LEUR VIE PROFESSIONNELLE

Pour s'adapter à son nouveau poste de travail ou pour progresser dans sa vie professionnelle, il peut être utile de compléter le bagage acquis au cours de sa formation initiale. Les professionnels sont, de nos jours, plus souvent confrontés à ce type d'exigence et les employées n'y échappent pas, loin s'en faut, puisque 63.3% d'entre elles ont participé à des expériences de post-formation¹ à l'une ou l'autre période postérieure à leur cursus scolaire de base. Les frontalières allemandes et belges se distinguent ici par des taux de participation très élevés (84.3% et 71.7%). Il en va de même pour les employées qui disposent d'un niveau de formation équivalent ou supérieur au baccalauréat.

Enfin, parmi celles qui n'ont pas encore suivi de post-formation jusqu'à présent, près de la moitié souhaiterait remédier à cette situation et consacrer quatre heures par semaine à cette activité.

¹ Cours de formation professionnelle continue, séminaires, conférences, ateliers...

3. **QUELLES PROFESSIONS EXERCENT-ELLES ET DANS QUEL SECTEUR D'ACTIVITE ?**

Les pratiques ou besoins en matière de post-formation reflètent bien les soucis rencontrés par les employées dans les professions qu'elles exercent. Dans la plupart des cas, il s'agit, en effet, de professions où les procédés utilisés sont en évolution constante.

- ♦ Près de 40% de ces femmes sont employées de type administratif et, plus précisément, employées de bureau ou secrétaires.
- ♦ Elles sont un tiers à occuper des professions intermédiaires telles qu'infirmières, spécialistes de la finance ou de la gestion, ou encore secrétaires de direction.
- ♦ Très peu ont des postes de cadres supérieurs (3%) mais 11% exercent des professions dites intellectuelles ou scientifiques : elles sont alors médecins, cadres-infirmières, ingénieurs, cadres-comptables ou enseignantes.
- ♦ Enfin, 12% sont employées en tant que personnel de service (aides-soignantes, serveuses) ou vendeuses.

Le poids du tertiaire est écrasant dans le détail des secteurs d'activité :

- 91% des employées privées travaillent dans le secteur tertiaire
- contre 8% dans l'industrie et moins d'un pour cent dans le secteur agricole.

4. **LES ASPIRATIONS AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AU CHANGEMENT D'EMPLOI**

Tableau 4

La répartition des emplois en fonction de la durée hebdomadaire de travail

<i>Durée</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>	<i>Ensemble</i>
Temps complet	75.7	86.1	78.6
Temps partiel	24.3	13.9	21.4
Ensemble	100.0	100.0	100.0

- ♦ Les emplois à temps partiel représentent 21.4% de l'ensemble des emplois occupés par les employées privées. Essentiellement, les emplois à temps partiel sont les plus répandus dans les professions liées à l'enseignement, au social ou à la santé, et parmi les personnels de services et vendeuses. Ils sont aussi plus fréquents chez les résidentes et plus rares chez les frontalières. Le choix de l'emploi à temps partiel semble être lié à deux facteurs : la présence d'un conjoint et/ou la présence d'enfant(s) à charge.
- ♦ D'une manière générale, les femmes travaillant à temps partiel sont plus souvent satisfaites de leur horaire que les femmes travaillant à temps complet. Le travail à temps partiel n'est donc pas synonyme ici de sous-emploi puisqu'il satisfait plus de huit femmes concernées sur dix. Parmi les emplois à temps complet, 28% des résidentes et 34% des frontalières souhaiteraient diminuer leur horaire hebdomadaire.

- ◆ 75% des femmes n'ont aucune responsabilité d'encadrement dans leur travail. Si l'on ajoute à ceci le fait que les employées ont signalé qu'elles subissaient, en moyenne, deux désagréments¹ associés à leurs conditions de travail (tout le temps ou souvent), on sera déjà moins surpris par les tendances s'exprimant en faveur du temps partiel. A travers ces différents aspects, on ne peut nier que couve un foyer d'insatisfaction sinon de revendication qui se traduit encore plus franchement par le bilan suivant : trois employées sur dix souhaiteraient changer d'emploi si cela leur était possible (29.4% des résidentes et 38.6% des frontalières).

Tableau 5

La satisfaction de l'horaire de travail en fonction de la durée actuelle de l'emploi (%)

<i>Souhaiterait travailler...</i>	<i>Emplois à temps complet</i>	<i>Emplois à temps partiel</i>
...plus d'heures	0.8	10.2
...moins d'heures	29.8	7.4
est satisfaite du temps de travail	69.4	82.3
Ensemble	100.0	100.0

5. LES PROBLEMES PARTICULIERS DES MERES AYANT UN OU PLUSIEURS ENFANT(S) DE MOINS DE 13 ANS

- ◆ La majorité des mères gère sa double fonction sans trop de difficulté. Pour la garde des enfants et pour les tâches domestiques, plus de la moitié de ces mères ne rencontrent aucun problème. En ce qui concerne la surveillance de la scolarité et des loisirs, il n'y a aucune difficulté pour les trois quarts d'entre elles. Néanmoins, près de 10% de ces mères ont un souci permanent et 35% ont des problèmes occasionnels en ce qui concerne les tâches domestiques. La garde des enfants suit de très près avec 7% de problèmes permanents et 34% de problèmes occasionnels.
- ◆ L'enfant malade pose souvent un problème difficile qui oblige la mère à prendre des jours de congé si elle n'a pas un conjoint pouvant se libérer de ses obligations professionnelles. Dans ce cas, la famille reste la première aide, et de loin, la plus importante. Plus de la moitié des femmes y ont recours. Dans un tiers des cas, les mères sont obligées de prendre des jours de congé. Dans un cas sur cinq, le conjoint prend la relève et s'occupe de l'enfant malade.
- ◆ Face à ces divers soucis quotidiens, quels sont les souhaits des mères pour pouvoir mieux concilier vie familiale et vie professionnelle ?
 - Le congé parental rémunéré vient ici largement en tête, avec la possibilité de reprendre les activités professionnelles après avoir assuré l'éducation des enfants.
 - En deuxième position, elles demandent du travail à temps partiel et des aménagements d'horaires des écoles et des crèches. Une plus grande souplesse de la part des entreprises et des écoles pourrait ainsi leur rendre la vie plus facile.

¹ Bruit, éclairage, position, écran, stress, monotonie du travail.

Tableau 6

Les désirs des mères pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et leur disposition à payer plus d'impôts pour que certaines mesures soient garanties

	% d'accord par ordre décroissant		
	Ensemble	Résidentes	Frontalières
1. Mesures familiales			
... un congé parental rémunéré	72.3	73.4	69.9
... des horaires scolaires/crèches mieux adaptés	50.3	54.4	41.6
... plus d'aide pour la garde des enfants malades	47.2	48.9	43.6
... des crèches/garderies plus proches du domicile/lieu de travail	45.3	46.3	43.2
... plus d'aide pour la garde des enfants	41.4	44.6	34.6
... plus d'aide pour la surveillance des enfants après l'école et pour les devoirs scolaires	40.1	41.2	38.0
... des cantines scolaires	39.5	43.5	31.0
... plus d'aide pour le travail domestique	30.3	24.6	42.5
... des internats	6.3	8.3	2.2
2. Mesures d'ordre professionnel			
... garantie de réemploi après une phase d'éducation	73.4	76.4	67.0
... aménagement du temps de travail pour les mères/pères de jeunes enfants	63.6	61.9	67.1
... plus de transports en commun	39.0	39.1	38.7
... le travail à temps partiel	38.8	36.7	43.4
... le travail à domicile	28.6	32.6	20.1
... la cantine dans l'entreprise	19.0	16.7	24.0

6. PRES D'UNE EMPLOYEE SUR TROIS EST FRONTALIERE

- ◆ Dans la grande majorité, les frontalières ont d'abord travaillé ou cherché un emploi dans leur pays de résidence avant de se tourner vers le Luxembourg.
- ◆ 85% d'entre elles souhaiteraient y conserver définitivement leur emploi ; cette préférence n'est sans doute pas étrangère au fait qu'elles sont aussi 80% à estimer peu favorables leurs chances de retrouver un emploi dans leur pays de résidence. Mais elles sont 67.5% à évaluer comme bonnes ou très bonnes leurs chances de retrouver un emploi au Luxembourg (en cas de perte de l'emploi actuel).
- ◆ Etre frontalière ne correspond pas forcément à une situation idyllique. Les trajets sont plus longs et plus coûteux que ceux des résidentes. Une frontalière sur cinq signale cet inconvénient. Mais, pour 46.8% d'entre elles, le statut de frontalière n'est cependant associé à aucune des difficultés examinées¹.
- ◆ Les activités des salariées frontalières au Luxembourg ne sont pas exclusivement professionnelles. Plus d'une employées sur trois y fait « souvent » ses courses et une sur cinq y rend « souvent » visite à des collègues ou à des amis. Enfin, plus la durée de leur carrière professionnelle au Luxembourg s'allonge, plus elles sont impliquées dans de telles activités extra-professionnelles.

¹ En rapport avec la protection sociale, la fiscalité, le taux de change, le salaire ou les déplacements.

7. **TRAVAIL FAMILIAL ET TRAVAIL PROFESSIONNEL CHEZ LES EMPLOYEES PRIVEES**

Au cours d'une semaine ordinaire, les employées travaillent en moyenne près de 70 heures. Dans ce total, 44 heures sont consacrées au volet « professionnel » et 26 heures au volet « familial » (ou privé).

Ces valeurs se réfèrent aux tendances centrales, observées dans l'ensemble de notre échantillon. Au niveau individuel, les prestations réalisées sont très différenciées et peuvent s'écarter, de façon très sensible, de ces valeurs comme le montre le tableau 9 (page 30) où les différentes durées de travail ont été calculées selon le pays de résidence et la situation familiale des employées privées.

Les prestations totales les plus longues (plus de 72 heures/semaine) concernent les frontalières belges et françaises ; les employées résidant au Luxembourg présentent des horaires à peine inférieurs (moins de 3 ou 4 heures/semaine par rapport aux frontalières belges). Par contre, les frontalières allemandes sont celles qui ont les semaines de travail les plus courtes.

La répartition de ces prestations selon le pôle familial ou professionnel varie d'un groupe à l'autre : les résidentes luxembourgeoises sont, par exemple, plus nombreuses à exercer leur profession à temps partiel et bénéficient aussi de trajets « domicile-lieu de travail » plus courts que les frontalières ; de même, la proportion de célibataires, plus importante chez les frontalières allemandes, explique aussi pourquoi celles-ci se caractérisent par un temps familial inférieur à celui des autres employées.

COMPOSITION DU TEMPS...

- professionnel :
 - travail professionnel
 - trajets "domicile-lieu de travail"

- familial :
 - travail domestique
 - lessive, repassage
 - courses, travaux administratifs
 - soins aux enfants
 - soins aux parents âgés

L'estimation du temps total de chaque activité est évaluée à partir des durées enregistrées au cours d'une semaine complète (WE compris).

ILLUSTRATION 1

**LES POSITIONS PROFESSIONNELLES ET LES CONDITIONS DE
TRAVAIL DES EMPLOYEES PRIVEES**

LES POSITIONS PROFESSIONNELLES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYEES PRIVEES

SYNTHESE

Dans la première partie de ce document, la situation professionnelle des employées a été détaillée sous de nombreux aspects.

Partant de ces diverses présentations, on a pu dégager progressivement des associations récurrentes comme, par exemple, celle entre la nationalité et :

- des niveaux particuliers de formation scolaire
- ou tel ou tel type d'activité économique de l'entreprise où l'employée est occupée.

Pareils recoupements s'établissent au fil de la lecture des résultats. Dans un deuxième temps il s'agit de voir, comme l'illustre le graphique, comment ces différentes informations s'articulent entre elles.

L'approche adoptée à cet effet fournit une représentation globale des différentes positions professionnelles caractérisant les employées.

1. **UNE INTERPRETATION VISUELLE DES RESULTATS**

Les résultats d'une analyse des correspondances multiples¹ pratiquée sur une sélection de six caractéristiques sont projetés, ici, sur un graphique à deux dimensions.

Cette technique permet d'analyser graphiquement le mode selon lequel s'organise l'ensemble des modalités définissant les six informations étudiées ; dans le graphique ci-contre, ce sont - au total - 30 modalités qui peuvent être examinées simultanément et chaque modalité y occupe une position bien précise par rapport aux deux axes².

Le repérage de ces positions peut ensuite servir de guide à une interprétation visuelle de l'information projetée sur le graphique et ce, globalement, de deux manières complémentaires :

- d'un côté, on peut observer que certaines modalités (appartenant à un même type d'information ou variable) s'échelonnent tout au long du premier ou du second axe ; la signification de chaque axe sera ensuite dégagée à partir de l'interprétation de telles régularités ;
- d'un autre côté, il est éventuellement utile d'identifier des groupes d'employées qui, en moyenne, partagent les mêmes caractéristiques ; ceci est tout à fait possible dans le cadre de cette analyse parce que chaque point reporté sur le graphique correspond à la fois à la position :
 - des sujets qui ont fourni une réponse identique à une même question
 - et de cette modalité par rapport aux autres analysées simultanément.

En d'autres termes, plusieurs modalités très proches sur le graphique correspondent à un groupe homogène d'employées ; et ces groupes se différencient d'autant plus les uns des autres que la distance entre les modalités s'accroît.

2. **INTERPRETATION DES RESULTATS**

Dans cette analyse, la position professionnelle des employées est résumée en trois informations: le secteur d'activité de l'employeur, la profession exercée par l'employée ainsi que le niveau de qualification de celle-ci. En outre, les conditions dans lesquelles l'emploi est exercé sont qualifiées par deux échelles graduant la pénibilité du travail, d'une part, et le caractère plus ou moins atypique de l'horaire de travail, de l'autre. Enfin, une dernière indication permet de préciser l'origine géographique des employées (frontalières, résidentes luxembourgeoises ou étrangères).

Quelles sont les grandes tendances ressortant de cet examen des positions professionnelles et des conditions de travail des employées ?

→ Le premier axe de l'analyse discrimine les différents secteurs d'activité de même que les professions et niveaux de qualification qui leur sont plus spécialement associés.

→ Le second axe oppose certaines professions hiérarchisées, ici, en fonction du caractère plus ou moins atypique des horaires de travail qui y sont en vigueur (travailler le soir, la nuit, durant le week-end ou selon horaire variable d'une semaine à l'autre).

¹ Cette technique d'analyse sera aussi utilisée dans la présentation suivante.

² L'un des résultats de cette technique d'analyse est de fournir les coordonnées en x et y de chaque modalité.

Axe horizontal

Un examen plus détaillé de l'information définissant le premier axe de l'analyse montre que les différents types d'activité s'échelonnent comme suit, de gauche à droite sur le graphique 1 :

- Banques, Assurances, Services financiers
- Bâtiment
- Agriculture et Industrie
- Transports
- Santé et autres services (administration publique,)
- Commerce, Hôtels, Restaurants, Cafés

On identifie de même la graduation suivante en matière de niveaux de formation :

- BAC + 2,3 ou 4 ans
- Secondaire supérieur
- Secondaire inférieur
- Etudes primaires

Enfin, deux catégories de professions s'opposent encore sur ce premier axe :

- d'un côté, les professions intermédiaires, intellectuelles ou scientifiques (ces deux dernières sont plus souvent associées à un niveau de diplôme supérieur au BAC).
- et, de l'autre côté, les personnels de service et vendeuses (plus fréquemment caractérisés par le niveau de qualification le plus faible : études primaires, tout au plus).

Axe vertical

L'opposition entre professions concerne ici :

- les employées de type administratif (à l'extrémité supérieure du graphique)
- et les employées exerçant une profession intellectuelle ou scientifique (partie inférieure du graphique).

Ce n'est pas un hasard si ces deux groupes de professions semblent appartenir à des sphères différentes :

- d'une manière générale, les employées de type administratif ont une vie professionnelle réglée par des horaires fixes et "normaux" (comme c'est bien souvent le cas dans le secteur bancaire) ;

- par contre, le caractère atypique de l'horaire de travail se renforce déjà dans le secteur « commerce et Horeca » et atteint son paroxysme dans le secteur de la Santé (ou pour les cadres supérieurs) où le travail de nuit, ou durant le week-end, constitue pratiquement la norme tout comme les changements d'horaire d'une semaine à l'autre.

Fait plutôt étonnant révélé ici par la proximité de certaines modalités :

- les employées les plus concernées par les désagréments des horaires atypiques travaillent, selon leurs propres témoignages, rarement dans des conditions pénibles, bien au contraire ;
- des conditions de travail pénibles ou stressantes se rencontrent plutôt dans les secteurs d'activité où l'horaire atypique est peu pratiqué ; par exemple : dans certaines professions intermédiaires plutôt exercées dans le secteur des « Banques, Assurances ou Services financiers » mais aussi dans les secteurs du Bâtiment et des transports/communications.

Sur le plan du "pays de résidence", toutes les employées semblent ici touchées au même degré par la pénibilité du travail, à l'exception des frontalières belges.

Cette dernière information relative au "pays de résidence" des employées permet encore de compléter ce bilan général :

- de ce point de vue, le premier axe établit une discrimination modérée entre les frontalières et les résidentes.

Les frontalières belges figurent à l'extrémité gauche du graphique et sont proches du niveau de formation le plus élevé ; elles sont suivies par les frontalières françaises et allemandes, plus proches du niveau de formation équivalent au secondaire supérieur alors que les résidentes luxembourgeoises sont situées à mi-distance entre les niveaux du secondaire supérieur et inférieur (les résidentes étrangères sont localisées entre les trois niveaux de formation cités).

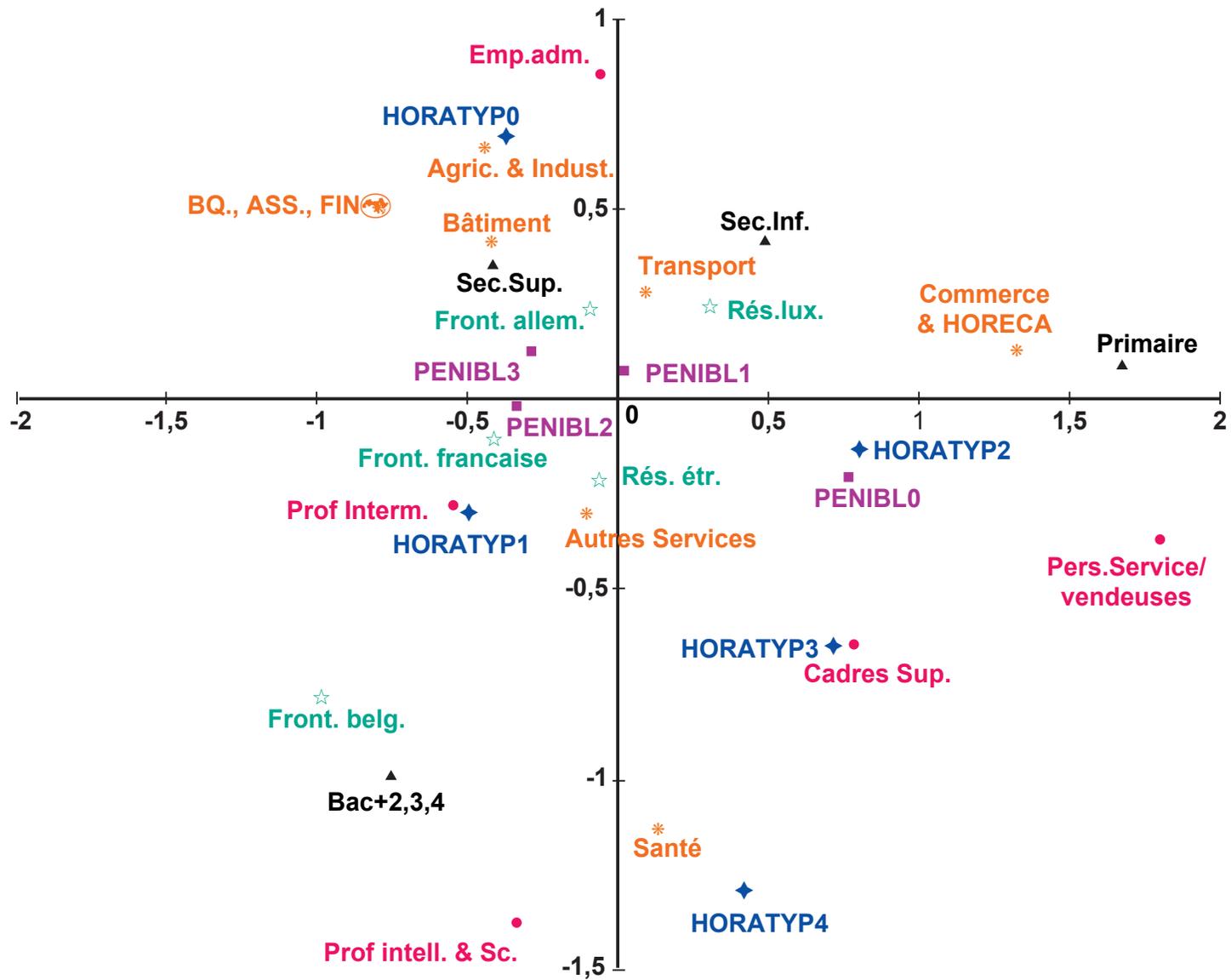


ILLUSTRATION 2

CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

1. INTRODUCTION

Dresser un bilan des positions professionnelles ne suffit pas pour comprendre la dynamique complexe de l'emploi féminin.

La carte des caractéristiques d'emploi qui vient d'être commentée¹ ne nous apprend rien, en effet, sur les nombreux arbitrages que les employées enquêtées ont dû opérer afin de mener de front leur carrière professionnelle et leurs responsabilités familiales éventuelles.

- Dans quels cas la vie familiale prend-t-elle le dessus sur l'emploi ? Ce mode de vie est-il bien accepté ?
- Comment s'organisent celles qui ont radicalement opté en faveur de leur carrière ? Quelles solutions utilisent-elles pour les enfants ? De quelle qualité de vie familiale disposent-elles encore ?

Les réponses à ces questions, et à bien d'autres, sont fondamentales si nous souhaitons mieux appréhender les prochains développements de l'emploi féminin, sinon les maîtriser. Car ces questions masquent un enjeu de taille. Le temps est, en effet, révolu où l'on pouvait encore débattre sur l'opportunité de l'emploi des femmes ou sur le caractère plus ou moins impératif du salaire d'appoint. Cette approche réductrice a été balayée par l'arrivée et le maintien massif des femmes sur le marché du travail.

Ce mouvement n'est prêt ni à s'arrêter, ni à s'inverser et a d'ores et déjà recomposé entièrement les équilibres économiques dans notre société.

Il reste à déterminer si ses effets se limiteront à cette seule sphère économique. Dans ce contexte, les différents modes de conciliation entre vie professionnelle et familiale revêtent un intérêt capital ; ils nous fournissent, en effet, des indications précieuses à propos des ajustements qui se négocient actuellement entre ces deux sphères et qui préfigurent sans doute les solutions dominantes de demain.

Nous ne disposons certainement pas de toutes les informations nécessaires pour alimenter cette réflexion. En particulier, aucun élément ne nous permet d'examiner la façon selon laquelle les exigences actuelles des entreprises définissent des profils de personnels qui, indirectement, contribuent à façonner les projets des familles, sinon la composition de celles-ci. Cet impact des entreprises sur l'évolution des familles n'est peut-être pas négligeable mais son analyse relève encore du domaine de l'inaccessible. Par contre, les divers modes d'organisation de vie chez les employées témoignent des arbitrages et des efforts consentis par les individus pour répondre, au moins en partie, à de telles exigences.

Et, sur ce thème précis, l'enquête auprès des employées privées nous apporte les premiers éléments de réponse.

La première sous-partie décrit la division du travail féminin entre travail professionnel et travail familial ainsi que les caractéristiques associées aux différents types de partage. La seconde sous-partie décrit la division du travail domestique et familial au sein du couple et propose différents modèles d'organisation du travail familial et professionnel.

¹ Voir article précédent

2. LA DIVISION DU TRAVAIL CHEZ LES EMPLOYEES

1. La description de l'engagement professionnel s'appuie habituellement sur les modalités de l'horaire de travail, choisies ou acceptées. De ce point de vue, nous savons déjà que 21.4% des employées privées exercent leur métier à temps partiel (voir, à ce propos, la première partie de ce cahier).

Lorsqu'on adopte une telle approche, il faut cependant être conscient du fait que la notion de "travail" est alors utilisée dans une acception très précise : celle du travail professionnel. A cette approche classique, on peut en opposer une autre, plus riche, où la notion de travail recouvre un éventail plus complet de prestations.

L'analyse présentée dans cet article opte radicalement pour ce second choix où le terme "travail" recouvre à la fois les prestations "familiales ou privées" et "professionnelles". Dans cette perspective, l'engagement au travail sera mesuré par la somme des temps que les employées consacrent, en moyenne, à ces deux domaines d'activité (**cf. encadré**).

COMPOSITION DU TEMPS...	
<ul style="list-style-type: none"> • professionnel • familial 	<ul style="list-style-type: none"> : - travail professionnel - trajets "domicile-lieu de travail" : - travail domestique - lessive, repassage - courses, travaux administratifs - soins aux enfants - soins aux parents âgés
<p>L'estimation du temps total de chaque activité est évaluée à partir des durées enregistrées au cours d'une semaine complète (WE compris).</p>	

Cette procédure est sans doute mieux adaptée à l'étude des conditions concrètes auxquelles les femmes sont confrontées pour gérer simultanément leur carrière professionnelle et leur vie privée.

Elle repose peut-être sur un modèle que certains pourraient critiquer en raison de sa simplicité ; mais il n'est pas interdit de penser que cette simplicité constitue ici un avantage dans la mesure où ce parti pris force, en quelque sorte, l'analyste à jouer "cartes sur table" et à définir des données de référence qui, bien qu'élémentaires, n'en reflètent pas moins les contraintes propres à l'emploi féminin. Cette perspective nous oblige aussi à nous démarquer des modèles d'analyse typiquement "masculins". Dans le domaine de la Sociologie du travail, certaines études ont bien mis en évidence l'influence des exigences des entreprises sur l'organisation de la vie des cadres supérieurs, par exemple¹. Pour mener de telles carrières, il apparaît plus souhaitable que les hommes vivent en couple mais aussi que leur conjointe n'exerce aucune activité professionnelle afin que les hommes bénéficient d'une disponibilité maximale au service de l'employeur. La transposition de ce modèle au cas de l'emploi féminin conduit inévitablement à construire des hypothèses selon lesquelles les chances de promotion seraient plus réduites pour les femmes vivant en couple ; à l'inverse, seules les femmes célibataires seraient susceptibles d'accéder aux fonctions de cadres supérieurs, étant sous-entendu que les femmes vivant en couple ne disposeraient pas d'une "liberté" suffisante pour embrasser de telles carrières (alors que les célibataires n'auraient, à cet égard, "rien" à sacrifier).

On peut penser ce que l'on veut de ce type d'hypothèses. Mais le fait que celles-ci n'aient pas été confirmées dans le cadre de la présente étude ne peut nous laisser indifférent : aucune relation significative n'a, en effet, été découverte entre l'exercice de certaines professions (cadres supérieurs, professions intellectuelles et scientifiques) ou responsabilités dans le travail ou, encore, la mobilité professionnelle et le fait de mener une vie de couple (même non marié).

Pareil résultat montre bien le danger que représente toute transposition "simpliste" des références d'un champ d'étude à un autre ; il permet aussi d'attirer l'attention sur les limites de généralisations faites à partir de quelques cas particuliers (tout le monde connaît une personne célibataire qui a organisé, par exemple, toute sa vie autour de son activité professionnelle et qui a bénéficié d'une promotion, etc).²

Comme nous venons de le montrer, ce sont finalement toutes les connaissances de base concernant l'emploi féminin qui doivent être révisées ainsi que les présupposés. A cette condition, on peut espérer disposer progressivement d'éléments fiables qui permettront d'envisager, en toute objectivité, les mécanismes associés au développement de l'emploi féminin.

¹ Réf. BARRÈRE-MAURISSON M-A : *La division familiale du travail* - PUF - 1992

² Dans un autre ordre d'idées, on pourrait ajouter que l'accès des femmes à certaines fonctions de cadre demeure encore limité ; cette situation dépend sans doute moins des choix opérés par les femmes au niveau de leur vie privée (célibataire > mariée) que par le fait qu'il s'agit de femmes.

2. Au cours d'une semaine ordinaire, les employées travaillent en moyenne près de 70 heures. Dans ce total, 44 heures sont consacrées au volet "professionnel" et 26 heures au volet "familial" (ou privé).

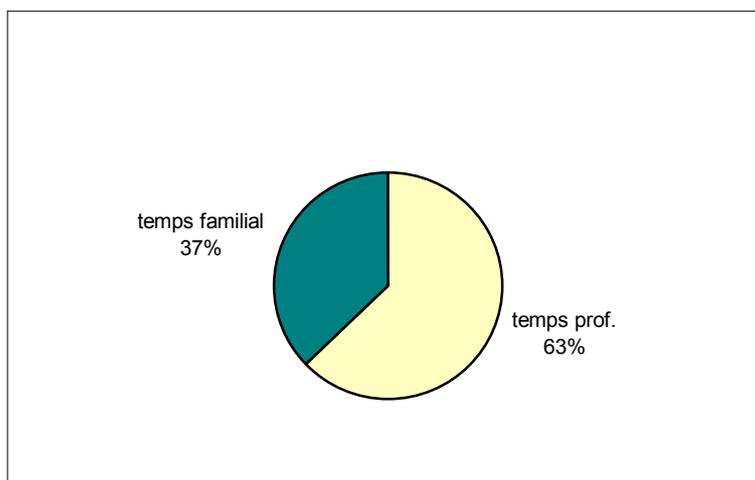
Tableau 8

Durées au cours d'une semaine complète

	moyennes	médianes
Activités professionnelles	43h 51'	45h
Activités familiales	25h 54'	22h
TOTAL	69h 45'	68h

Graphique 3

Répartition moyenne du temps familial et du temps professionnel dans le temps de travail total



Ces valeurs se réfèrent aux tendances centrales, observées dans l'ensemble de notre échantillon. Au niveau individuel, les prestations réalisées sont très différenciées et peuvent s'écarter, de façon très sensible, de ces valeurs. Ainsi, 50% des employées :

- travaillent plus de 68 heures/semaine au total,
- passent plus de 45 heures/semaine sur le lieu de leur travail et en trajets professionnels,
- sont occupées plus de 22 heures/semaine à des tâches familiales (ou privées).

Enfin, compte tenu de la diversité des situations individuelles, on peut considérer que les activités professionnelles prennent ici une part importante : elles représentent 63% du temps de travail cumulé dans l'ensemble de l'échantillon interrogé.

3. Ces premières indications permettent uniquement de dresser un bilan global. On apprend ainsi que la somme totale des temps professionnel et familial recouvre près de 42% d'une semaine ordinaire pour les employées privées. Il s'agit là d'une tendance moyenne dont certaines peuvent s'écarter en fonction de leurs caractéristiques individuelles. Et, de fait, on observe déjà des durées sensiblement différentes lorsque les employées sont regroupées selon leur pays de résidence ou leur type d'ancrage ; ces écarts s'accroissent encore dès lors que chaque groupe ainsi constitué est ensuite ventilé selon la présence ou l'absence d'un conjoint¹ ; et, à un troisième niveau de division opéré à partir de la présence ou de l'absence d'un enfant âgé de moins de 13 ans. A partir de ces 3 niveaux de division, on obtient à la fois des groupes d'employées homogènes en ce qui concerne les durées de leurs prestations, et qui affichent de l'un à l'autre des différences de durées plus importantes. Les résultats d'une telle analyse sont reproduits dans le tableau 9.

¹ Que l'employée soit mariée ou non.

Tableau 9

Durées moyennes au cours d'une semaine complète selon le pays de résidence, la présence d'un conjoint et la présence d'enfant(s) de moins de 13 ans

	TEMPS de travail total	TEMPS de travail familial	TEMPS de travail professionnel
Pays de résidence			
1. Rés. luxembourgeoises	68h 58'	27h 45'	41h 13'
1.1. pas de conjoint	64h 56'	19h 17'	45h 39'
1.1.1. pas d'enfant < 13 ans	63h 24'	17h 04'	46h 20'
1.1.2. enfant(s) < 13 ans	80h 57'	42h 24'	38h 33'
1.2. vit avec conjoint	72h 06'	34h 17'	37h 49'
1.2.1. pas d'enfant < 13 ans	66h 44'	25h 36'	41h 08'
1.2.2. enfant(s) < 13 ans	81h 41'	49h 54'	31h 47'
2. Rés. étrangères	69h 53'	25h 07'	44h 46'
2.1. pas de conjoint	63h 24'	16h 48'	46h 36'
2.1.1. pas d'enfant < 13 ans	62h 13'	15h 20'	46h 53'
2.1.2. enfant(s) < 13 ans	(82h 08')	(40h 08')	(42h 00')
2.2. vit avec conjoint	74h 33'	31h 05'	43h 28'
2.2.1. pas d'enfant < 13 ans	68h 10'	21h 27'	46h 43'
2.2.2. enfant(s) < 13 ans	83h 59'	45h 23'	38h 36'
3. Frontalières françaises	72h 19'	24h 31'	47h 48'
3.1. pas de conjoint	66h 17'	17h 40'	48h 37'
3.1.1. pas d'enfant < 13 ans	64h 40'	16h 00'	48h 40'
3.1.2. enfant(s) < 13 ans	(85h 05')	(36h 54')	(48h 11')
3.2. vit avec conjoint	76h 10'	28h 54'	47h 16'
3.2.1. pas d'enfant < 13 ans	70h 56'	23h 00'	47h 56'
3.2.2. enfant(s) < 13 ans	82h 46'	36h 20'	46h 26'
4. Frontalières allemandes	63h 39'	17h 14'	46h 25'
4.1. pas de conjoint	60h 17'	11h 30'	48h 47'
4.1.1. pas d'enfant < 13 ans	60h 24'	10h 47'	49h 37'
4.1.2. enfant(s) < 13 ans	(59h 01')	(18h 16')	(40h 45')
4.2. vit avec conjoint	66h 05'	21h 18'	44h 47'
4.2.1. pas d'enfant < 13 ans	62h 41'	15h 42'	46h 59'
4.2.2. enfant(s) < 13 ans	77h 14'	40h 17'	36h 57'
5. Frontalières belges	73h 59'	24h 50'	49h 09'
5.1. pas de conjoint	68h 18'	17h 49'	50h 29'
5.1.1. pas d'enfant < 13 ans	67h 00'	16h 30'	50h 30'
5.1.2. enfant(s) < 13 ans	(82h 10')	(31h 52')	(50h 18')
5.2. vit avec conjoint	77h 20'	29h 00'	48h 20'
5.2.1. pas d'enfant < 13 ans	69h 10'	19h 40'	49h 30'
5.2.2. enfant(s) < 13 ans	84h 05'	36h 42'	47h 23'
Ensemble échantillon	69h 45'	25h 54'	43h 51'

Remarque : entre () : Effectifs faibles

3.1. On y découvre, tout d'abord, que les prestations totales les plus lourdes (plus de 72 heures/semaine) concernent les frontalières belges et françaises ; les employées résidant au Luxembourg (de nationalité luxembourgeoise ou étrangère) prestent des horaires à peine inférieurs (moins de 3 ou 4 heures/semaine par rapport aux frontalières belges). Par contre, avec 63h 39', les frontalières allemandes sont celles qui ont les semaines de travail les plus courtes (10 heures de moins que les frontalières belges).

La répartition de ces prestations selon le pôle familial ou professionnel varie d'un groupe à l'autre ; les résidentes luxembourgeoises ont ainsi des prestations familiales légèrement plus longues que les autres mais la moyenne de leur temps professionnel est aussi plus courte.

Comme nous le verrons plus loin, de nombreux facteurs peuvent influencer ce mode de répartition ; les résidentes luxembourgeoises sont, par exemple, plus nombreuses à exercer leur profession à temps partiel et bénéficient aussi de trajets "domicile-lieu de travail" plus courts que les frontalières.

3.2. Comme on pouvait s'y attendre, la présence d'un conjoint et/ou d'un jeune enfant dans le ménage de l'employée déterminent, plus que le pays de résidence, l'importance des prestations ; en outre, le sens de l'effet de ces deux facteurs est différent selon que l'on considère le travail familial ou professionnel :

- la présence d'un conjoint ou d'un enfant en bas âge tend à augmenter la charge des prestations familiales alors qu'elle en limite celle des prestations professionnelles.

Ces tendances ne s'exercent toutefois pas avec la même intensité dans les différents groupes d'ancrage considérés¹. Ainsi, le supplément de travail familial imputable à la présence d'un conjoint diminue progressivement d'un groupe à l'autre ; il atteint son niveau le plus élevé chez les résidentes luxembourgeoises (+ 8h 30'/semaine) et le plus faible chez les frontalières belges (+ 3h 10').² Ce supplément de travail familial s'accompagne éventuellement d'une réduction du temps professionnel comme le montre le tableau 47 ; mais, d'une manière générale, cette compensation n'est jamais parfaite. Par exemple, les résidentes luxembourgeoises diminuent ici leur temps professionnel de 5h/sem. ; il s'agit de 2h 30' pour les frontalières allemandes et d'1h/sem. pour les frontalières belges et françaises alors que les résidentes étrangères ne bénéficient d'aucune réduction de leur temps professionnel pour les 6h/sem. de surcharge familiale occasionnée par la présence d'un conjoint.

Tableau 10

Effet de la présence d'un conjoint et d'un enfant de moins de 13 ans / le temps familial et le temps professionnel

Type d'ancrage	Effet de la présence			
	d'un conjoint sur		d'un enfant âgé de moins de 13 ans sur	
	TPS familial	TPS professionnel	TPS familial	TPS professionnel
résidentes lux.	+ 8h 30'	- 5h 00'	+ 14h 18'	- 9h 31'
résidentes étr.	+ 6h 00'	- 0h 10'	+ 24h 00'	- 8h 09'
frontalières françaises	+ 7h 00'	- 1h 00'	+ 13h 20'	- 1h 30'
frontalières allemandes	+ 5h 00'	- 2h 30'	+ 24h 35'	-10h 02'
frontalières belges	+ 3h 10'	- 1h 00'	+17h 00'	- 2h 07'

¹ Ancrage par rapport au pays de résidence

² Référence pour cette comparaison : a) sans conjoint et sans enfant < 13 ans
b) avec conjoint et sans enfant < 13 ans.

3.3. On retrouve les mêmes tendances à l'examen de l'effet de la présence d'un jeune enfant sur les prestations familiales et professionnelles. Et les mêmes constats peuvent être renouvelés :

un enfant en bas âge (ou plusieurs) alourdit le budget-temps familial et réduit celui des activités professionnelles. Mais, dans le cas présent, le transfert de temps d'un pôle de travail vers l'autre parvient encore moins à rétablir la "balance initiale" entre ceux-ci vu l'importante augmentation du budget-temps familial occasionné par la présence d'enfant(s) en bas âge (en particulier chez les frontalières allemandes et les résidentes étrangères). On notera que les résidentes luxembourgeoises sont celles qui réalisent ici l'opération la moins défavorable.

3.4. Synthèse

Comme nous venons de le voir, une étude limitée au seul temps professionnel ne conduirait pas à une compréhension fort avancée de la dynamique des mécanismes intervenant pour définir le profil de l'emploi féminin. Les résultats présentés jusqu'ici ne fournissent pas encore une vue complète de cette dynamique. Mais ils nous ont au moins appris une chose : le temps professionnel ne représente qu'un aspect de la vie des employées et, en se focalisant exclusivement sur celui-ci, il est évident qu'on laisse dans l'ombre toute une série d'éléments. Ceci ne serait guère problématique si ces éléments n'étaient pas, justement, à l'origine même des arbitrages individuels qui modulent le niveau de l'engagement professionnel des employées.

Grâce à la démarche exposée dans cet article, il est possible de pénétrer plus avant au coeur même de ces arbitrages. Partant de trois caractéristiques seulement, nous comprenons déjà mieux comment s'organisent les différentes logiques présidant à la répartition du budget-temps alloué aux tâches professionnelles et familiales. L'effet de chacune de ces caractéristiques varie selon le pôle de travail examiné. Ainsi le type d'ancrage rend mieux compte du temps professionnel que du temps familial. C'est l'inverse en ce qui concerne la présence d'un enfant en bas âge mais cette dernière caractéristique contribue presque autant que le type d'ancrage dans l'explication du temps professionnel (cf. tableau 11 : les 3 dernières colonnes).

Le tableau de synthèse ci-après permet de lire directement les écarts de temps résultant des modalités spécifiant les trois caractéristiques prises en compte¹. On peut ainsi suivre, colonne par colonne, l'évolution de ces écarts en passant du temps professionnel au temps familial et, enfin, au temps de travail total.

Tableau 11

Synthèse

Variables explicatives	Déviations (ajustées) par rapport au temps moyen [Temps moyen = 100]			Intensité des effets (coeff. Béta) pour le temps...		
	Temps de travail total col 1	Temps de travail familial col 2	Temps de travail professionnel col 3	TOTAL	FAMIL.	PROF.
Type d'ancrage				0.11	0.17	0.29
1. Rés. lux.	-0.6	+9.3	-6.4			
2. Rés. étr.	+0.2	-3.0	+2.1			
3. Fr. franç.	+2.7	-9.5	+9.8			
4. Fr. allem.	-6.9	-26.2	+4.5			
5. Fr. belges	+3.3	-15.1	+14.2			
Conjoint?				0.13	0.22	0.14
1. pas de conjoint	-3.2	-15.9	+4.3			
2. présence d'un conjoint	+2.3	+11.4	-3.1			
Jeune enfant ?				0.47	0.59	0.27
1. pas d'enfant < 13 ans	-5.6	-21.9	+4.0			
2. enfant (s) < 13 ans	+16.0	+62.3	-11.4			
R Multiple				0.55	0.71	0.43

On s'aperçoit aisément que les employées, classées par type d'ancrage, se différencient peu les unes des autres au niveau du temps de travail total alors qu'elles affichent des valeurs plus contrastées pour le temps familial et le temps professionnel. Et la confrontation directe des colonnes 2 et 3 met bien en évidence le mécanisme de régulation intervenant entre ces deux pôles d'activité.

L'intérêt de notre approche élargie de la notion de travail ressort tout à fait de cet examen. Ainsi, un examen restreint au seul temps de travail professionnel aurait conduit à constater que 20.6 points séparent les résidentes luxembourgeoises des frontalières belges sur le temps professionnel. Au niveau du temps de travail total, cet écart est en réalité ramené à 3.9 points seulement grâce au jeu de compensation assuré par le travail familial.

¹ Les valeurs des écarts sont ajustées en fonction des effets joints des trois variables analysées. Le temps moyen étant fixé à la valeur 100, les points d'écart entre deux modalités peuvent être directement calculés (par exemple, 8.5 points séparent les résidentes luxembourgeoises et étrangères sur le temps professionnel). Les résultats proviennent d'une analyse de la variance des différents compteurs de temps.

Les données de ce tableau de synthèse permettent aussi de construire facilement différents profils de situations vécues par les employées en combinant trois caractéristiques. Le tableau 12 fournit un exemple de quelques résultats obtenus selon cette procédure. On y remarque que les employées vivant en couple et ayant la charge d'un enfant en bas âge ont, au total, des budgets-temps très proches.¹

Tableau 12

Profil des employées

Déviations (ajustées) par rapport au temps moyen (= 100)						
N°	Ancrage	Conjoint	Enf. < 13 ans	TEMPS de TRAVAIL		
				Total	Familial	Professionnel
1.	rés. lux.	oui	oui	+ 17.7	+ 83.0	- 20.9
2.	rés. étr.	oui	oui	+ 18.5	+ 70.7	- 12.4
3.	fr. allem.	oui	oui	+ 11.4	+ 47.5	- 10.0
4.	fr. franç.	oui	oui	+ 21.0	+ 64.2	- 4.7
5.	fr. belges	oui	oui	+ 21.6	+ 58.6	- 0.3
6.	rés. lux.	non	non	- 9.4	- 28.5	+ 1.9
7.	rés. étr.	non	non	- 8.6	- 40.8	+ 10.4
8.	fr. allem.	non	non	- 15.7	- 64.0	+ 12.8
9.	fr. franç.	non	non	- 6.1	- 47.3	+ 18.1
10.	fr. belges	non	non	- 5.5	- 52.9	+ 22.5

Pour le temps familial comme pour le temps professionnel, on note en revanche des modes d'organisation plus nuancés, plus typiques au pays de résidence. Les employées résidant au Luxembourg se distinguent nettement des frontalières belges et françaises alors que ces dernières s'organisent aussi différemment des frontalières allemandes.

Parmi ces résultats, la situation des frontalières belges présente un profil plutôt surprenant ; elles constituent le seul cas de figure où le supplément de charge familiale n'entraîne pas une réduction massive du temps de travail professionnel. Pour quelle raison ? C'est une question que l'on tentera d'élucider dans une prochaine analyse.

Enfin, les employées dégagées de charges familiales directes² se caractérisent évidemment par des profils de budget-temps en tous points opposés à ceux qui viennent d'être commentés :

- leur temps de travail total est inférieur à la moyenne,
- ce sont elles qui présentent aussi les temps professionnels les plus élevés (en particulier, les frontalières belges et françaises),
- et ceci grâce à une forte réduction de leur temps familial (celle-ci est cependant moins élevée chez les résidentes luxembourgeoises et plus importante chez les frontalières allemandes).

¹ Comme nous l'avons vu précédemment, seules les frontalières allemandes disposent ici d'un budget-temps légèrement inférieur à celui des autres employées.

² Pas d'enfant en bas âge, pas de conjoint.

3. LES DIFFERENTS MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL FAMILIAL ET PROFESSIONNEL SELON LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES EMPLOYEES

Au point précédent nous avons vu que des charges familiales supplémentaires¹ conduisent habituellement à un réaménagement du budget-temps des employées : celles-ci tendent à réduire leur horaire professionnel dans de tels cas.

Cette nouvelle organisation du temps ne définit toutefois pas une balance entre les activités fonctionnant systématiquement à l'avantage des femmes, loin s'en faut.

Dans ce contexte, toutes les employées n'adoptent évidemment pas le même régime horaire. Dans de nombreux cas, la présence d'un conjoint et d'un enfant en bas d'âge tend effectivement à augmenter le temps familial et à contracter le temps professionnel. D'autres employées ne suivent cependant pas cette tendance ; certaines parviennent même à modérer les charges familiales supplémentaires tout en conservant leur emploi à temps plein. Ces employées profitent certainement d'un mode de régulation particulier à cet effet.

Mais lequel ? On peut sans doute estimer que cet équilibre entre les deux pôles de travail se réalise, pour cette catégorie d'employées, grâce à des formes spécifiques de partage des responsabilités familiales au sein de leur couple. C'est, du moins, l'hypothèse que nous allons envisager ici.

1. Les employées vivant en couple

De ce point de vue, la participation du conjoint aux tâches familiales pourrait peut-être jouer ce rôle de régulation qui vient d'être évoqué². Dans quelle mesure les conjoints des employées privées prennent-ils en charge une partie des tâches familiales ? Pour répondre à cette question, le budget-temps des tâches familiales assumées par chaque couple a fait l'objet d'une évaluation. De l'examen de cette information, il ressort que les conjoints des employées privées prennent en charge 32%, en moyenne, du budget-temps consacré par le couple aux tâches familiales³.

¹ Présence d'un conjoint, d'un enfant en bas âge.

² Etant donné que la plupart des conjoints des employées exercent ici leur emploi à temps plein, cela n'a guère de sens d'élargir l'examen de la division du travail au pôle professionnel. Seul le partage du travail familial sera dès lors envisagé dans cette approche.

³ Les femmes employées privées vivant en couple contribuent donc aux tâches familiales à concurrence de 68% du budget-temps moyen consacré à celles-ci.

Comme le montrent les résultats reproduits dans le tableau 13, cette participation demeure encore modérée pour la majorité des conjoints :

Près de sept conjoints sur dix prennent en charge moins de 40% du budget-temps (du couple) relatif aux tâches familiales (plus d'un sur cinq y participe pour moins de 20% et seuls 12% couvrent au moins la moitié de ces tâches).

Tableau 13

Participation du conjoint au temps de travail familial

Participation en %	Fréquences	
	%	% cumulés
moins de 10%	9.5	9.5
entre 10 et 19%	11.4	20.9
entre 20 et 29%	20.6	41.5
entre 30 et 39%	25.8	67.3
entre 40 et 49%	20.7	88.0
50% ou davantage	12.0	100.0
TOTAL	100.0	

Cette contribution moyenne apparaît, de prime abord, plutôt modeste. Il faut toutefois se garder de toute conclusion hâtive à ce propos ; une faible participation du conjoint aux tâches familiales peut très bien s'expliquer ici par le fait que l'épouse ait justement réduit son temps de travail professionnel pour prendre en charge une plus grande partie de ces tâches.

En poursuivant ce raisonnement, on devrait donc s'attendre, en toute logique, à une augmentation progressive de l'investissement des conjoints dans les tâches familiales au fur et à mesure que s'élève le niveau d'engagement professionnel des épouses. C'est effectivement la tendance qui a été vérifiée dans le cadre de cette enquête. Ce résultat est illustré par le tableau 14 où le pourcentage moyen de la contribution des conjoints dans le budget-temps familial a été calculé pour treize modalités définissant l'orientation des épouses par rapport aux temps professionnels et familiaux. Ces treize modalités résultent d'un regroupement des calculs obtenus en divisant le temps professionnel par le temps familial¹.

L'examen du même tableau révèle encore qu'une prédominance du temps familial² concerne moins de 30% des employées vivant en couple³, alors que 37% se caractérisent par un temps professionnel au moins deux fois plus important que le temps familial⁴.

¹ Les trois premières modalités correspondent ainsi aux situations des employées dont la valeur du temps familial est supérieure à celle du temps professionnel. Plus on s'élève sur cette échelle en 13 points, plus le rapport entre le temps professionnel et le temps familial s'accroît. Par exemple, la modalité '13' réunit les employées dont le temps professionnel est au moins six fois plus important que le temps familial.

² C'est-à-dire temps familial supérieur au temps professionnel.

³ Il s'agit de 18.4% dans l'ensemble de l'échantillon (ensemble des femmes avec ou sans conjoint).

⁴ 52.5% dans l'ensemble de l'échantillon (ensemble des femmes avec ou sans conjoint).

Tableau 14

Répartition des employées selon leur orientation par rapport aux temps professionnel et familial et contribution des conjoints dans le budget-temps familial

Rapport = (temps professionnel / temps familial)	Ensemble des employées		Employées vivant en couple		
	%	% cumulés	%	%cumulés	participation moyenne des conjoints
T.PROF. < 50% au T.FAM	7.2	7.2	11.6	11.6	26.2
T.PROF. = 50 à 74% du T.FAM.	6.0	13.2	9.1	20.7	26.7
T.PROF. = 75 à 94% du T.FAM.	5.2	18.4	7.1	27.8	29.2
T.PROF. = T.FAM.	3.0	21.4	4.0	31.8	31.1
T.PROF. : entre 1.05 et 1.24 fois T.FAM.	5.4	26.8	7.3	39.1	31.7
T.PROF. : entre 1.25 et 1.49 fois T.FAM.	7.2	34.0	8.6	47.1	32.6
T.PROF. : entre 1.50 et 1.74 fois T. FAM.	6.5	40.5	8.0	55.7	33.9
T.PROF. : entre 1.75 et 1.99 fois T.FAM.	7.1	47.6	7.4	63.1	31.1
T.PROF. = 2 fois T.FAM.	19.7	67.3	18.3	81.4	33.3
T.PROF. = 3 fois T.FAM.	12.7	80.0	9.3	90.7	35.3
T.PROF. = 4 fois T.FAM.	7.3	87.3	4.2	94.9	36.0
T.PROF. = 5 fois T.FAM.	4.0	91.3	2.8	97.7	39.1
T.PROF. ≥ 6 fois T.FAM.	8.7	100.0	2.3	100.0	47.0
Ensemble	100.0		100.0		32.0

2. Synthèse des différents modes d'organisation du travail familial et professionnel

Le graphique 4 dresse un bilan général des relations¹ existant entre :

- d'une part, les modes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, adoptés par les employées,
- d'autre part, les caractéristiques individuelles de celles-ci (âge, état civil, nombre d'enfants) ainsi que les informations définissant leur position sur le marché du travail.

Pour élaborer cette synthèse, pas moins de 54 modalités décrivant 11 variables (ou caractéristiques) ont été analysées. Il en ressort globalement que les informations définissant, au sens strict, la position des employées sur le marché du travail se répartissent de manière quasi aléatoire par rapport aux modalités d'organisation adoptées par les mêmes employées pour régler ou concilier leur vie familiale et professionnelle. En d'autres termes, cela signifie que les positions professionnelles n'influencent guère les arbitrages pratiqués par les employées pour organiser leur vie familiale et professionnelle.

Axe horizontal

Ce premier axe (**cf. graphique 4**) rend clairement compte de l'orientation des employées par rapport au temps familial et au temps professionnel ainsi que des contraintes ou facilités rencontrées dans la sphère de leur vie privée pour déterminer cette orientation.

Le rapport « Temps professionnel / Temps familial » augmente progressivement à mesure que l'on se rapproche de l'extrémité droite de cet axe.

La participation du conjoint aux tâches familiales contribue aussi à définir l'axe horizontal : vers l'extrémité gauche, on peut repérer les employées dont le conjoint prend en charge moins de 30% du budget-temps familial. Ensuite les niveaux de participation plus importants s'échelonnent lorsqu'on se déplace vers la droite de ce premier axe ; enfin, à l'extrémité droite, nous trouvons les employées ne vivant pas en couple.

On enregistre donc, ici, une forte coïncidence entre l'organisation du temps familial et professionnel et l'intensité de la participation du conjoint aux responsabilités familiales.

D'autres informations permettent de préciser encore cette relation :

- les employées qui privilégient le temps de travail familial sont aussi plus souvent mariées, avec des enfants à charge, et exercent leur métier à temps partiel ;
- ce premier groupe s'oppose radicalement aux célibataires chez lesquelles le temps professionnel représente une plage de temps au moins quatre fois plus importante que celle consacrée aux tâches familiales ; en outre, ces employées sont aussi plus jeunes, sans enfant ni conjoint.

¹ Ce bilan a été réalisé à partir des résultats d'une analyse des correspondances multiples (voir l'encadré de l'illustration 1 pour plus de détails sur cette technique d'analyse).

Axe vertical

Le second axe établit une différenciation des employées selon leur position socio-professionnelle qui est principalement définie à partir du niveau de formation et du métier exercé. A l'extrémité supérieure du graphique 4, se trouvent réunies les employées disposant d'un diplôme d'études primaires travaillant plus souvent comme vendeuses ou personnels de service. Ce groupe s'oppose aux employées situées vers le bas du graphique et se caractérisant par un niveau de formation équivalent ou supérieur au bac ; dans ce dernier groupe, les employées exercent plus souvent des professions intellectuelles, scientifiques ou intermédiaires (dans le secteur des banques, assurances ou services financiers).

L'examen des modalités proches les unes des autres sur le graphique 4 permet de découvrir d'autres associations importantes pour notre propos.

- (1) On constate ainsi que les employées travaillant à temps partiel (partie supérieure gauche du graphique) sont plus souvent orientées vers les tâches familiales ; c'est parmi celles qui sont âgées de 40 à 49 ans que l'on observe aussi les niveaux de participation les plus faibles du conjoint à ces tâches alors que ces couples n'ont souvent qu'un seul enfant à charge.

Autre fait intéressant à noter ici : ces employées souhaiteraient augmenter leur temps de travail professionnel. On peut cependant penser que la division des tâches familiales conditionne la réalisation de ce souhait. Ces quelques éléments montrent qu'il existe une importante réserve de main-d'oeuvre, en particulier parmi les résidentes luxembourgeoises (mariées) travaillant actuellement à temps partiel¹. Et il apparaît clairement ici que la mobilisation de cette main-d'oeuvre est soumise à des arbitrages concernant directement la division du travail entre conjoints.

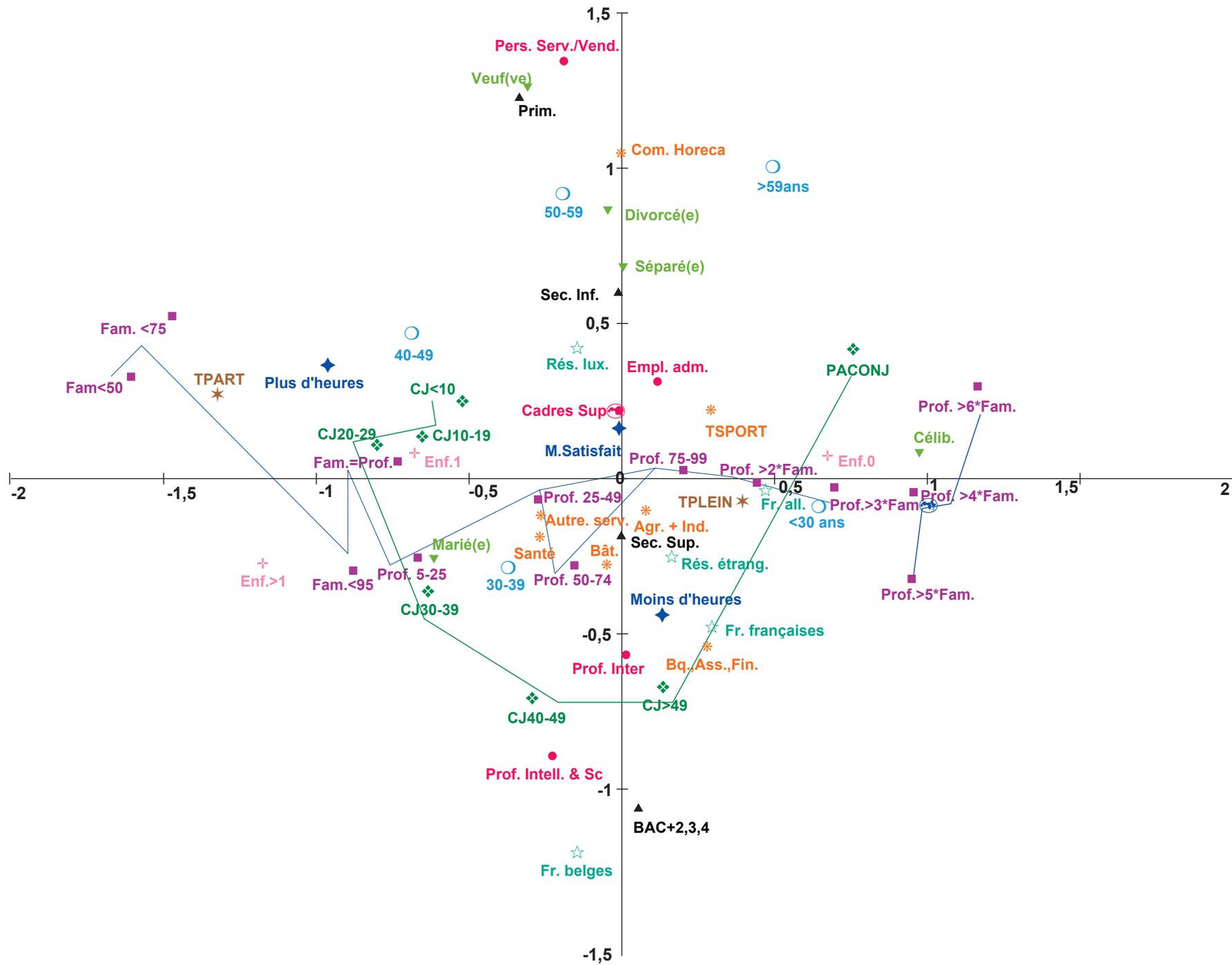
- (2) L'observation de solutions adoptées par d'autres employées vivant en couple et ayant même la charge d'au moins deux enfants confirme cette interprétation. La répartition du travail ne penche, en effet, en faveur du temps professionnel qu'à partir du moment où, en général, le conjoint prend au minimum en charge 30% des tâches familiales (cf. partie inférieure gauche du graphique). Notons que ce type de solution est déjà plus fréquent parmi les employées âgées de moins de 40 ans.

¹ La présente enquête ne peut évidemment avancer aucune information à propos des femmes « au foyer » souhaitant rejoindre le marché du travail.

- (3) Pour les frontalières belges et françaises¹ travaillant habituellement à temps plein et soumises à des trajets "domicile-lieu de travail" plus longs, il est clair qu'il n'existe pas de conciliation possible entre leur vie professionnelle et familiale en dehors d'une participation plus importante du conjoint aux tâches familiales : celui-ci y participe pour plus de 40% et parfois même 50%. La répartition du budget-temps selon les deux pôles de travail, telle qu'on l'observe dans ces deux groupes de frontalières, pourrait sans doute servir de référence pour les autres employées confrontées à des situations similaires². Il faut toutefois signaler le fait que cette forme de régulation entre travail familial et professionnel intervient ici dans des conditions particulières que ne partagent pas toutes les employées :
- les frontalières concernées disposent plus souvent du bac ou d'une formation encore plus élevée ;
 - de plus, comme leur salaire perçu au Luxembourg est beaucoup plus important que celui qu'elles obtiendraient dans leur pays de résidence, cela constitue certainement un argument de poids dans la recherche d'une conciliation, plus avantageuse pour elles, des tâches familiales et professionnelles et dans leur négociation du partage des tâches familiales avec le conjoint.
- (4) Enfin, on rencontre un dernier mode important de régulation entre vie professionnelle et familiale, plus typique des employées célibataires qui ne vivent pas en couple. C'est dans ce groupe que l'on enregistre le plus grand déséquilibre entre les deux pôles de travail. Chez ces employées, les tâches familiales représentent peu de choses par rapport au temps de travail total et ce, d'autant plus que le temps plein constitue ici la règle pour l'exercice de la profession. Dès lors, on ne s'étonnera guère de retrouver, plus concernées par ce profil, les employées très jeunes et n'ayant pas d'enfant. Les frontalières allemandes correspondent, plus souvent que les autres, à ce profil-type.

¹ Vivant en couple.

² Cette solution plus fréquentes chez les frontalières ne doit cependant pas être idéalisée ; comme on peut s'en rendre compte à l'examen du graphique, de nombreuses frontalières, françaises surtout, souhaiteraient alléger leur horaire de travail.



LEGENDE

RAPPORT TEMPS PROFESSIONNEL / TEMPS FAMILIAL

FAM<50	T.PROF. < 50% au T.FAM.
FAM<75	T.PROF. = 50 à 74% du T.FAM.
FAM<95	T.PROF. = 75 à 94% du T.FAM:
FAM = PROF	T.PROF. = T.FAM.
PRO5-25	T.PROF. : entre 1.05 et 1.24 fois T.FAM.
PRO25-49	T.PROF. : entre 1.25 et 1.49 fois T.FAM.
PRO50-74	T.PROF. : entre 1.50 et 1.74 fois T.FAM.
PRO75-99	T.PROF. : entre 1.75 et 1.99 fois T.FAM.
PRO > 2*FAM.	T.PROF. = 2 fois T.FAM.
PRO > 3*FAM.	T.PROF. = 3 fois T.FAM.
PRO > 4*FAM	T.PROF. = 4 fois T.FAM.
PRO > 5*FAM	T.PROF. = 5 fois T.FAM.
PRO > 6*FAM	T.PROF. = 6 fois T.FAM.

NOMBRE D'ENFANT (S)

ENF0	pas d'enfant
ENF1	1 enfant
ENF > 1	2 enfants ou plus

PARTICIPATION DU CONJOINT AU TEMPS DE TRAVAIL FAMILIAL

PACONJ	pas de conjoint
CJ < 10	moins de 10%
CJ10-19	entre 10 et 19%
CJ20-29	entre 20 et 29%
CJ30-40	entre 30 et 40%
CJ40-49	entre 40 et 49%
CJ > 49	50% ou plus

ILLUSTRATION 3

LES INTERRUPTIONS DE CARRIERE PROFESSIONNELLE

LES INTERRUPTIONS DE CARRIERE PROFESSIONNELLE

Les carrières professionnelles des femmes restent encore incomplètes comparées à celles des hommes. Mais cette discontinuité des carrières féminines est de moins en moins marquée parce que les jeunes femmes interrompent moins souvent que leurs aînées leur activité professionnelle. Dans le passé, après un mariage ou la naissance des enfants, les femmes cessaient fréquemment leur activité professionnelle et ne la reprenaient pas. Aujourd'hui les femmes interrompent encore leur activité professionnelle pour ces mêmes raisons mais la reprennent de plus en plus rapidement.

L'objet de cette étude est de mettre en avant les facteurs qui influencent les interruptions de carrière comme ceux qui favorisent la continuité des carrières. Quels sont les déterminants de la durée de carrière d'une femme ? Pourquoi certaines femmes ont-elles une carrière professionnelle entrecoupée d'interruptions et pourquoi d'autres femmes effectuent-elles leur carrière professionnelle à l'image de celle des hommes ?

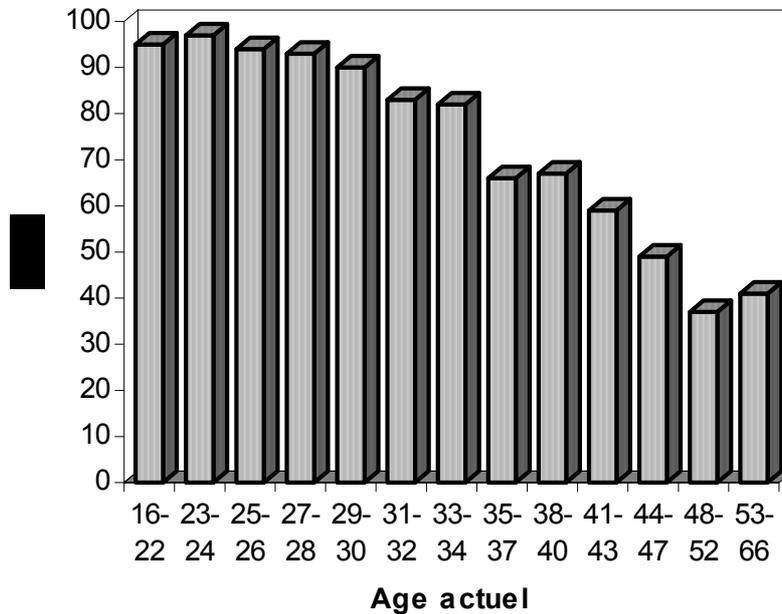
Les interruptions de carrières sont systématiquement plus nombreuses au fur et à mesure que l'âge des femmes étudiées augmente. En effet, plus une femme est âgée et plus sa probabilité d'avoir interrompu son activité professionnelle est élevée car elle a été exposée à un plus grand nombre de situations justifiant une interruption d'activité professionnelle.

Le graphique 5 représente le pourcentage moyen de temps travaillé par rapport à une carrière sans interruption¹. Ainsi les femmes de 27 à 28 ans ont en moyenne exercé une activité professionnelle pendant 93% de leur durée potentielle maximale de travail. Pendant 7% de cette même durée, elles ont déjà suspendu cette activité durant une période d'au moins 6 mois. Ces mêmes pourcentages sont de 49% et de 51% pour les femmes de 44 à 47 ans. Ainsi les femmes âgées entre 44 et 47 ans ont en moyenne suspendu leur activité professionnelle durant 51% de leur temps depuis leur premier emploi. Le graphique montre ainsi la diminution de ce pourcentage en fonction de l'âge.

¹ Ce pourcentage ou ratio est le résultat du calcul suivant = (durée de carrière effective / durée de carrière potentielle maximale) où la durée de carrière effective est estimée à partir de la durée de carrière potentielle (différence entre l'âge actuel et l'âge au premier emploi), déduction faite des interruptions éventuelles ; et la durée de carrière potentielle maximale correspond à la durée maximale qu'aurait pu effectuer une personne sans aucune interruption (différence entre l'âge actuel et l'âge au premier emploi).

Graphique 5

Pourcentage moyen de temps travaillé par rapport à une carrière sans interruption en fonction de l'âge actuel des femmes



La question qui se pose alors est la suivante : est-ce un effet purement "mathématique" ? En d'autres termes, est-ce que la probabilité d'interruption augmente uniquement parce que les possibilités ou les risques d'interruptions se cumulent dans le temps ou bien existe-t-il également un effet de génération ? Les jeunes femmes auront-elles un comportement semblable face aux mêmes événements vécus par leurs aînées ? Cette question ne peut trouver de réponse à travers cette enquête car les données sont ponctuelles. D'autres enquêtes répétitives seraient nécessaires pour comparer les carrières de plusieurs générations. Mais certains éléments de réponse pourront néanmoins être fournis dans la suite de cette étude.

Quelles sont les principales raisons évoquées par ces femmes pour justifier leurs interruptions ?

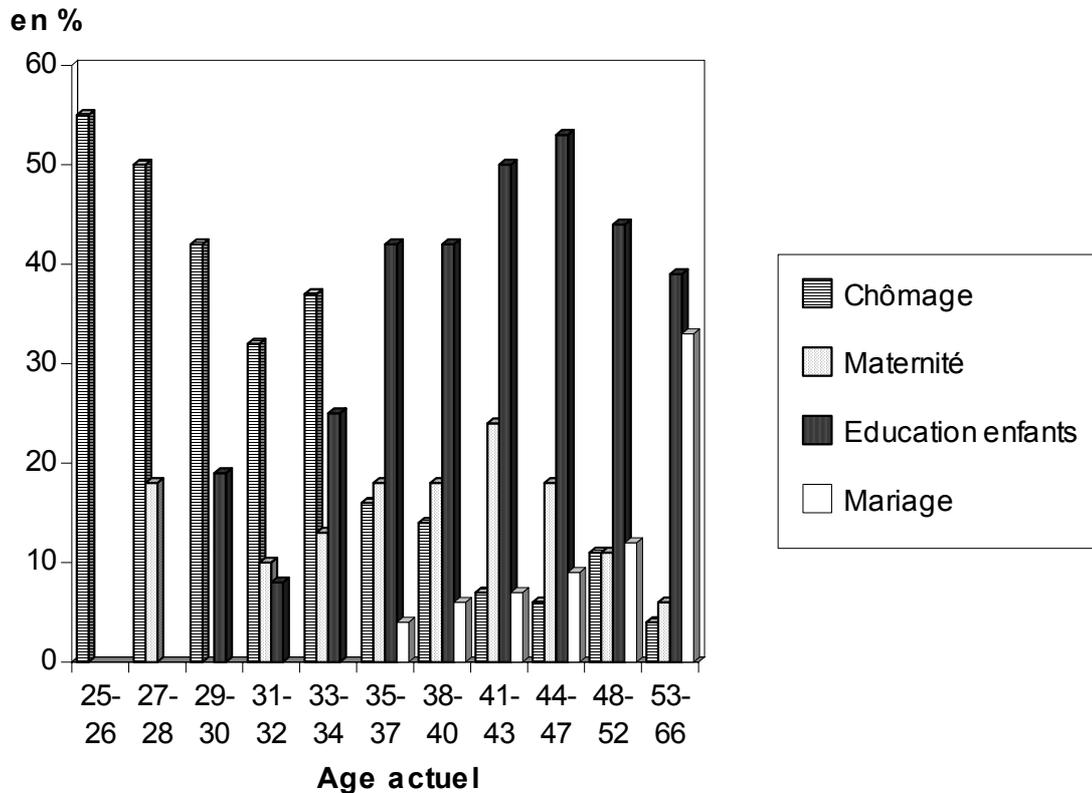
Ces raisons varient avec l'âge (cf. graphique 6) :

- le chômage est la principale raison évoquée par les jeunes femmes (55% des femmes de 25-26 ans et 50% des femmes de 27-28 ans) ;
- les femmes de 41 à 43 ans citent dans 50% des cas une interruption pour l'éducation de leur(s) enfant(s) et dans 25% des cas, pour un prolongement du congé de maternité¹. Les trois-quarts des femmes âgées entre 41 et 43 ans justifient donc leur(s) interruption(s) de carrière par des raisons liées aux enfants ;
- une femme sur trois de 53 à 66 ans cite son mariage comme événement justifiant une de ses interruptions de carrière.

¹ On distingue en effet l'interruption d'activité faisant suite à un congé de maternité de l'interruption d'activité pour l'éducation des enfants plus grands (une fois qu'ils sont scolarisés ou adolescents).

Graphique 6

Principales causes d'interruption d'activité par âge¹



A quel âge les femmes interrompent-elles leur activité professionnelle ?

En moyenne, lors de leur première interruption, les femmes avaient 26 ans, à la deuxième interruption 31 ans et à la troisième 36 ans.

En fonction des différentes causes d'interruption, cette moyenne d'âge varie. Les femmes qui ont suspendu leur activité suite à leur mariage étaient les plus jeunes : elles avaient un peu moins de 23 ans ; 24 ans pour celles qui ont prolongé leur congé de maternité et 26 ans pour celles qui ont voulu s'occuper de l'éducation de leur(s) enfant(s).

En comparaison, on peut calculer leur âge actuel moyen. On constate que les femmes ayant interrompu leur activité pour cause de mariage sont nettement les plus âgées : 48 ans. Il s'agit donc d'une cause d'interruption qui a touché nettement plus les femmes âgées que les plus jeunes. Le même phénomène est observé pour les femmes ayant voulu s'occuper personnellement de l'éducation de leur(s) enfant(s) : elles ont environ 43 ans au moment de l'enquête. Enfin, les interruptions liées au chômage touchent majoritairement les jeunes femmes: en moyenne, elles ont 35 ans.

¹ Toutes les interruptions ont été cumulées (que la femme ait interrompue son activité une, deux ou trois fois) et la cause principale d'interruption a été définie en fonction de l'ordre prioritaire suivant : chômage, santé, maternité, éducation des enfants, mariage, soins aux parents, déménagement puis autres raisons non précisées. Seules les 4 interruptions les plus importantes ont été représentées sur ce graphique.

Tableau 15

Age moyen des femmes lors des interruptions et âge moyen actuel selon les causes des interruptions

Causes des interruptions	Première interruption		Deuxième interruption	
	Age moyen à l'interruption	Age moyen actuel	Age moyen à l'interruption	Age moyen actuel
Chômage	26.0	34.7	30.0	36.4
Santé	27.0	40.8	ns	ns
Mariage	22.6	47.6	32.4	44.1
Maternité	24.4	40.7	30.3	43.1
Education enfants	25.6	43.4	32.3	45.4
Soins à des parents	25.5	39.6	ns	ns
Déménagement	27.5	41.3	30.6	42.2
Autres causes	25.4	39.7	34.3	46.2
Ensemble	25.6	40.8	31.5	42.2

ns : non significatif car effectifs réduits

En reliant la deuxième interruption d'activité avec la première interruption, on constate globalement¹ une certaine tendance à la répétition des mêmes causes d'interruptions. Ainsi, s'être interrompue pour raison de maternité une première fois se répète à la deuxième interruption. Mais c'est surtout vrai pour les interruptions liées au chômage où le phénomène se répète plus massivement.

L'utilisation d'un modèle statistique de régression linéaire expliquant la durée de carrière à partir de facteurs définis a priori permet de mettre en avant certains points forts. Plusieurs modèles ont été réalisés sur des échantillons de femmes ayant le même âge afin que l'âge ne soit pas le facteur explicatif des différences observées.

Avant 34 ans, peu de facteurs expliquent les variations observées sur la durée de carrière. Ceci signifie qu'aucun des facteurs que l'on suppose à priori avoir un effet sur les interruptions de carrière ne distingue les femmes de moins de 34 ans. Mais d'autres facteurs dont on ne dispose pas les données ou auxquels on n'a pas pensé peuvent avoir un impact. C'est pour les femmes âgées entre 41 et 43 ans que l'on explique le mieux ces variations : les facteurs significatifs expliquent 35% de la variance observée sur la durée de carrière.

- Pour les femmes de 35 à 37 ans, 15% de la variance sont expliqués par le temps de travail domestique. Ainsi, plus la durée du travail domestique est importante, plus la durée de carrière a été courte. Plus les femmes passent de temps pour leur entretien ménager et pour l'entretien de leur linge, plus elles ont eu tendance à interrompre leur activité professionnelle. On voit bien ici l'opposition entre la sphère domestique et la sphère professionnelle où l'une et l'autre rivalisent.

¹ Les effectifs sont cependant trop réduits pour chiffrer le phénomène.

Quantitativement, on peut exprimer ces résultats de la façon suivante : on estime que des femmes de 35 à 37 ans qui effectuent 30 minutes de travail domestique quotidien de plus que d'autres femmes de 35 à 37 ans ont une durée de carrière réduite de 9% par rapport à ces autres femmes.

La deuxième caractéristique ayant un effet significatif est le fait de ne pas avoir d'enfant : l'absence d'enfant dans le ménage est lié au fait d'avoir une vie professionnelle peu interrompue.

Le fait de recevoir l'aide d'un membre de la famille (hormis le conjoint) ou d'une personne extérieure rémunérée pour la garde des enfants a un effet positif sur la durée de carrière des femmes. Ce constat renforce l'idée qu'il faut aider les femmes pour la garde de leurs enfants soit par l'augmentation des disponibilités en crèches ou garderies, soit en finançant une partie du coût d'une personne rémunérée à domicile ou non.

Une telle analyse peut être réalisée pour chaque classe d'âge. Nous nous attacherons dans la suite de cette analyse à commenter les différences qui existent entre les classes d'âge.

- Pour les femmes de 38 à 40 ans, le nombre d'employeurs différents tout au long de la carrière est le premier critère significatif. Celui-ci revient quasiment systématiquement dans les classes d'âge suivantes. Ainsi, plus le nombre d'employeurs différents a été important durant toute leur carrière, plus les femmes ont eu une carrière courte. Ceci se justifie par le fait que les changements ont été plus nombreux et donc les possibilités d'interruptions et de périodes sans travail plus fréquentes.

En outre, le fait d'être de nationalité luxembourgeoise par rapport à d'autres nationalités a un effet négatif de 7% sur la durée de carrière des femmes de 38 à 40 ans ou inversement le fait d'être étrangère a un effet positif sur la durée de carrière.

- Pour les femmes de 41 à 43 ans les disparités observées sur la durée de carrière sont les plus nettes de toutes les tranches d'âge. Ainsi les différences s'expliquent bien par les caractéristiques introduites a priori alors que ces dernières n'ont pas toujours un impact sur les autres tranches d'âge.

Premièrement, certaines caractéristiques maintiennent leur effet : les caractéristiques relatives à l'absence d'enfant, au fait d'avoir un enfant et à la nationalité restent significatives.

Deuxièmement, d'autres caractéristiques interviennent : le temps de travail professionnel quotidien et le temps consacré aux soins des enfants. Le temps de travail professionnel journalier est le déterminant qui a le pouvoir explicatif le plus élevé. Ainsi, plus le temps de travail professionnel est élevé, plus le ratio de la durée de carrière est élevé. On estime que des femmes de 41 à 43 ans qui effectuent 30 minutes de travail professionnel quotidien de plus que d'autres femmes de 41 à 43 ans ont une durée de carrière supérieure de 12% à celle des autres femmes de 41 à 43 ans. Les femmes qui travaillent actuellement le plus d'heures dans leur activité professionnelle ont donc peu interrompu leur carrière. De même, 30 minutes supplémentaires de temps consacré aux soins des enfants augmentent de 3% la durée de carrière des femmes concernées. Ceci vient en contradiction de l'idée que lorsque les femmes travaillent elles s'occupent moins bien de leur(s) enfant(s). En fait, c'est le temps de travail domestique qui en pâti lorsque le temps de travail professionnel est élevé.

- Pour les femmes âgées entre 44 et 47 ans, le niveau de formation d'études supérieures a un effet positif sur la durée de carrière : le fait de détenir un tel diplôme augmente de 15% la durée de carrière des femmes âgées entre 44 et 47 ans.
Ensuite, le fait de vivre avec un conjoint a eu un effet négatif sur la durée de carrière : 9% de durée de carrière en moins.
De plus, l'exercice d'une profession dite "intermédiaire" lors du premier emploi a permis de maintenir la carrière professionnelle de façon plus continue.
Enfin, la charge de deux enfants dans le ménage de la femme employée privée a eu un effet négatif sur la durée de son activité : 7% de temps d'activité en moins.

Les caractéristiques relatives au conjoint peuvent également avoir un impact sur la continuité de carrière des femmes. Afin de mettre en évidence leurs effets, il est nécessaire de réitérer l'analyse à partir des femmes qui vivent effectivement avec un conjoint dans leur ménage et toujours en découpant par tranche d'âge.

Globalement, sur l'ensemble des tranches d'âge concernées, l'impact des caractéristiques liées aux enfants est amoindri.

Le rapport salarial¹ entre la femme et son conjoint a un effet significatif. Ainsi, pour les femmes âgées entre 27 et 28 ans, plus le salaire féminin s'élève par rapport au revenu du conjoint, plus la durée de carrière féminine a été interrompue. Cette effet semble difficilement interprétable. Mais l'effet est inverse pour les femmes de 48 à 52 ans et d'une ampleur nettement plus forte : plus le rapport salarial s'élève, plus la durée de carrière est longue. Autrement dit, plus la femme a un bon salaire comparativement à celui de son conjoint, moins elle aura eu tendance à interrompre sa carrière. Ceci s'interprète également de la façon suivante : plus le revenu du conjoint a été supérieur au salaire de la femme, plus celle-ci a pu interrompre son activité professionnelle. En effet, une des motivations pour exercer une activité professionnelle étant la rémunération qu'elle procure, cette motivation est réduite lorsqu'un des conjoints travaille déjà.

Synthétiquement, ce ratio peut être décomposé en fonction de l'âge, du statut matrimonial et du critère de résidence.

- La diminution de la durée de carrière observée en fonction de l'âge est nette pour les résidentes mais elle l'est nettement moins pour les frontalières qui, entre 36 et 45 ans, ont travaillé 95% de leur temps professionnel maximum potentiel. Pour les résidentes, au même âge, ce ratio est de 87%.
- La situation matrimoniale est également discriminante : les célibataires ont tendance à effectuer une carrière plus longue que les femmes mariées, veuves, divorcées ou séparées c'est-à-dire les femmes qui vivent actuellement ou qui ont vécu à un moment donné avec un conjoint, ceci indépendamment de l'âge.
- La durée de carrière des frontalières est en moyenne plus élevée que celle des résidentes. En fait, en fonction du critère de résidence, les différences ne sont visibles que pour les femmes de plus de 36 ans. Et pour les frontalières, les différences liées au statut matrimonial sont moins marquées que pour les résidentes.

¹ Rapport salarial = (salaire féminin mensuel net / revenu mensuel net du conjoint). Ce rapport varie entre 0 et 3,60. Lorsque ce rapport est compris entre 0 et 1 le salaire féminin est inférieur à celui de son conjoint ; au-delà de 1, le salaire féminin est supérieur à celui de son conjoint. Lorsqu'il est égal à 3.6, cela signifie que le revenu du conjoint équivaut à 3.6 fois le salaire féminin.

Ce sont les femmes âgées entre 46 et 65 ans, résidentes sur le territoire luxembourgeois et mariées ou veuves/divorcées/séparées qui ont la durée de carrière moyenne la plus courte (et plus particulièrement les veuves).

Tableau 16

Ratio¹ moyen ventilé par âge, pays de résidence et situation matrimoniale

Classe d'âge	Résidence	Célibataire	Mariée	Veuve, divorcée ou séparée	Ensemble
15-25 ans	Résidentes	0.99	0.99	ns	0.99
	Frontalières	0.98	0.99	ns	0.98
26-35 ans	Résidentes	0.98	0.98	0.95	0.98
	Frontalières	0.98	0.97	0.95	0.97
36-45 ans	Résidentes	0.98	0.85	0.86	0.87
	Frontalières	0.96	0.94	0.94	0.95
46-65 ans	Résidentes	0.98	0.78	0.77	0.81
	Frontalières	ns	0.88	0.91	0.89
Ensemble	Résidentes	0.99	0.91	0.86	0.93
	Frontalières	0.98	0.96	0.94	0.97

ns : non significatif car effectifs trop réduits

Note : Des tests permettant de savoir si les différences observées entre ces ratios sont pertinentes ont été effectués. Ces différences sont toutes significatives sur le critère de résidence, la situation matrimoniale et les tranches d'âge, chaque critère pris indépendamment.

¹ c. f. note 1 page 45 pour la définition du ratio

ILLUSTRATION 4

**LES DIFFICULTES LIEES A LA REPRISE DE LA VIE
PROFESSIONNELLE APRES UNE LONGUE INTERRUPTION¹**

¹ longue interruption = interruption d'au moins 10 années.

LES DIFFICULTES LIEES A LA REPRISE DE LA VIE PROFESSIONNELLE APRES UNE LONGUE INTERRUPTION¹

Les interruptions de carrière portent-elles préjudice aux femmes lorsqu'elles décident de se représenter sur le marché du travail après une longue période d'absence ? Encore une fois, il est nécessaire de préciser que cette enquête ne concerne que les femmes qui travaillent actuellement. Autrement dit, les femmes qui n'ont pas réussi à réintégrer le marché du travail pour diverses raisons n'ont pas été interrogées. Ceci sous-entend que les femmes qui sont présentes dans cette enquête avaient les meilleurs atouts pour se réinsérer dans la vie active. Les handicaps à cette réinsertion s'inscrivent à différents niveaux :

- la dépréciation de leur diplôme,
- la dévalorisation de leurs connaissances et de leur expérience,
- leur durée potentielle professionnelle limitée pour celles qui sont plus proches de la pension que de leur début de carrière.

Dans quelles conditions se déroule la réintégration sur le marché du travail après une longue interruption ? Dans cette enquête, les femmes ayant interrompu au moins une fois leur activité professionnelle pendant plus de 10 ans ont été interrogées sur ces conditions de réinsertion.

- Parmi l'ensemble des femmes ayant suspendu au moins une fois leur activité professionnelle pendant plus de 6 mois, une femme sur quatre a cessé son activité pendant plus de 10 ans.
- Ces femmes ayant cessé leur activité au moins une fois pendant plus de 10 ans, ont-elles pu reprendre leur activité au moment où elles l'ont souhaité ? Une écrasante majorité n'a pas eu de difficultés à retrouver un emploi : 80% d'entre elles ont pu reprendre aussitôt leur activité professionnelle alors que 20% ont dû effectuer des recherches durant une période s'échelonnant de 1 mois à 2 ans. Pour celles qui ont dû patienter avant de reprendre son activité professionnelle, 10 mois en moyenne se sont écoulés entre le moment où elles ont souhaité reprendre cette activité professionnelle et le moment où elles ont effectivement travaillé. La moitié d'entre elles a trouvé un emploi en moins de 6 mois.
- Y a-t-il eu dépréciation de leur qualification de base lorsqu'elles ont repris leur activité ? Autrement dit, leur niveau de qualification de base leur a-t-il permis de retrouver un emploi d'un niveau de qualification équivalent au poste qu'elles occupaient avant leur interruption ? Environ 78% d'entre elles répondent positivement à cette question tandis que 19% pensent qu'elles n'ont pas retrouvé un emploi d'un niveau de qualification équivalent à celui qu'elles occupaient auparavant.
Parmi celles qui pensent que leur niveau de qualification ne leur a pas permis de retrouver un emploi équivalent à celui occupé avant l'interruption, quelle est la part de celles qui ont suivi une formation de remise à niveau ? 42% ont effectivement suivi une formation de remise à niveau et 58% n'en ont pas suivi même si les deux-tiers de ces dernières auraient souhaité suivre une telle formation.

¹ longue interruption = interruption d'au moins 10 années.

Comment mesurer les préjudices causés par l'absence prolongée de ces femmes sur l'évolution de leur "carrière" professionnelle ? Pour cela, on peut comparer leur mobilité professionnelle avec celle de l'ensemble des femmes, c'est-à-dire comparer l'évolution entre la profession initiale et la profession actuelle. Le pourcentage de femmes n'ayant pas "gravi" l'échelle des professions est plus important parmi les femmes ayant interrompu leur activité pendant au moins 10 ans que parmi les femmes n'ayant jamais interrompu leur activité. Mais ce décalage existe déjà pour les femmes qui ont interrompu au moins une fois leur activité quelle que soit la durée de cette interruption. Il n'y a pas, en effet, de différence entre les femmes ayant interrompu au moins une fois leur activité pendant 6 mois et celles qui l'ont arrêté pendant plus de 10 ans. Si le fait de suspendre son activité professionnelle (au moins 6 mois) met un frein à "l'ascension" professionnelle des femmes, la durée de cette interruption ne semble donc pas être discriminante. Mais si elle n'a pas d'impact sur les femmes qui sont actuellement en activité, peut-être en a-t-elle eu sur celles qui n'ont pas réussi à réintégrer le marché du travail¹.

Tableau 17

Comparaison de la profession actuelle avec la profession exercée lors du premier emploi²

		<i>Ensemble des femmes</i>	<i>Femmes ayant interrompu au - 1 fois leur act. pdt + 6 mois</i>	<i>Femmes ayant interrompu au - 1 fois leur act. pdt + 10 ans</i>
Prof. inférieure	actuelle	29.1	37.5	39.3
Prof. équivalente	actuelle	64.5	54.5	54.1
Prof. supérieure	actuelle	6.3	8.0	6.6
Ensemble		100.0	100.0	100.0

¹ Les femmes qui n'ont pas repris d'activité professionnelle ne font cependant pas partie de la population cible de cette enquête. Une étude plus large couvrant également cette population serait alors pertinente.

² La comparaison s'effectue sur la base de la classification professionnelle établie par le BIT (CITP). Pour notre étude, 6 grands groupes de professions ont été retenus : 1 : les membres législatifs, cadres du public et des entreprises ; 2 : les professions scientifiques, libérales et intellectuelles ; 3 : les professions intermédiaires ; 4 : les employés de type administratif ; 5 : les personnels de service et les vendeurs ; 6 : les ouvriers.

En fonction de ce code hiérarchique des professions, il est possible d'estimer s'il y a eu ascension professionnelle, stagnation ou diminution.

Les femmes ayant exercé dans leur premier emploi une profession en tant que personnel de service ou vendeur sont nettement plus représentées parmi les femmes qui ont interrompu au moins 10 ans leur activité professionnelle. Ici une différence existe en fonction de la durée d'interruption : il y a sur-représentation des femmes ayant interrompu leur activité pendant au moins 6 mois (26%) par rapport à l'ensemble des femmes (18%) et également sur-représentation des femmes ayant interrompu au moins une fois leur activité pendant plus de 10 ans (34%).

On peut supposer que ce type de profession peu qualifié et peu valorisant justifie plus facilement une interruption de carrière pour s'occuper par exemple des enfants, activité alors plus valorisante.

Tableau 18

Comparaison des professions exercées lors du premier emploi

	<i>Ensemble des femmes</i>	<i>Femmes ayant interrompu au - 1 fois leur act. pdt + 6 mois</i>	<i>Femmes ayant interrompu au - 1 fois leur act. pdt + 10 ans</i>
Cadres pub&ent, gérants	1.0	0.4	0.6
Prof. Sctfq lib &intellect.	9.6	8.7	5.7
Prof. interm.	23.1	15.4	11.1
Employés admn.	45.1	42.8	40.9
Pers serv. & vendeurs	18.1	26.4	34.0
Ouvriers	3.1	6.3	7.7
Ensemble	100.0	100.0	100.0

Liste des publications du panel socio-économique des ménages
"Liewen zu Lëtzebuerg"
CEPS/Instead, Differdange, Grand-Duché de Luxembourg

- **Activité féminine, isolement et prestations familiales: un premier parallèle Luxembourg- Lorraine.** Annexes. Document PSELL n° 13. J.C.RAY, B.JEANDIDIER, S.CARVOYEUR (1990).
- **Le mode d'échantillonnage du panel "Liewen zu Lëtzebuerg" - Bilan des deux premières vagues.** Document PSELL n°14. P.HAUSMAN (1990).
- **Analyse des données irlandaises (enquête pilote -1987) pour construire une échelle de pauvreté.** Document PSELL n°15. P.DICKES (1988).
- **La collecte des données en 1986 - Elaboration du questionnaire, déroulement de l'enquête, opérations de chiffrage.** Document PSELL n°16. A.KERGER (1989).
- **Organisation der Daten des Luxemburger Haushaltspanels. (Eingabe, Speicherung und Analyse von Paneldaten).** Document PSELL n°17. G.SCHMAUS (1990) - (version anglaise: 17a).
- **MNDr, partition évaluée selon la méthode de Roubens et Libert.** Document PSELL n°18. B.GAILLY (1989).
- **Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages en 1985 et 1986.** Document PSELL n°19. B.GAILLY, P.HAUSMAN (1990).
- **Les modes de garde des jeunes enfants.** Document PSELL n° 20. A.AUBRUN, P.HAUSMAN (1990).
- **Les indicateurs sociaux de pauvreté: Tableaux de base et documentation.** Document PSELL n°21. P.HAUSMAN (1990).
- **Les personnes âgées et/ou retraitées au Luxembourg: leur environnement familial et leurs réseaux de solidarité.** Document PSELL n° 22. P.HAUSMAN, G.SCHABER (1991).
- **Examen des effets du phénomène d'attrition sur l'étude des revenus et de l'emploi - Années de références: 1985, 1986 et 1987.** Document PSELL n° 23 P.HAUSMAN, B.GAILLY (1990).
- **La constitution des fichiers de référence, nécessaire à l'étude du phénomène d'attrition.** Document PSELL n°24. R.DE WEVER (1990).
- **Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages en 1985 et 1987.** Document PSELL n°25. B.GAILLY, P.HAUSMAN (1990).
- **Bilan de l'attrition au cours des trois premières vagues d'enquêtes: 1985/1986/1987.** Document PSELL n°26. B.GAILLY, P.HAUSMAN (1990).
- **Imputation des revenus manquants dans le panel socio-économique luxembourgeois.** Document PSELL n°27. P.HAUSMAN (1990).
- **"PSELLDOC" Système documentaire pour le panel Luxembourgeois.** Document PSELL n°28. J.J.WESTER, avec la collaboration de A.AUBRUN (1990).
- **Le déroulement de la collecte en 1987. Elaboration du questionnaire, déroulement de l'enquête, opération de chiffrage.** Document PSELL n°29. A.KERGER (1990).
- **La production des données: Vague 1988-1990.** Document PSELL n° 30. A.KERGER (1990).
- **Description statistique des variables du questionnaire -1987- Troisième vague.** Document PSELL n°31. R.DE WEVER, A.KERGER (1991).
- **Les ménages de retraités et les ménages d'actifs - Comparaison des niveaux de vie et des niveaux de dépenses.** Série "Niveau de vie " 3. Document PSELL n° 34. P.HAUSMAN, A.AUBRUN, A.KERGER (1991).
- **Situation der Arbeitslosen in Luxemburg.** Document PSELL n° 35. G.SCHMAUS(1991).
- **La recherche sur la pauvreté au Grand-Duché de Luxembourg.** Document PSELL 36. A.WAGNER (1990).
- **La distribution des revenus entre ménages en 1986 - Une comparaison de statistiques Luxembourg - Lorraine - Belgique.** Document PSELL n° 38. B.DELVAUX (1991).
- **Efficacité de la sécurité sociale dans la lutte contre la pauvreté.** Document PSELL n°39. P.HAUSMAN (1990).
- **Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages de 1985 à 1988.** Document PSELL n°40. B.GAILLY (1991).
- **Projet de recommandation du conseil portant sur les critères communs relatifs à des ressources et prestations suffisantes dans les systèmes de protection sociale.** Rapport préparatoire relatif au dispositif de suivi. Document PSELL n° 42. J.C.BROWN, A.WAGNER avec la collaboration de: P. HAUSMAN, A.KERGER, G.MENARD (1991).
- **La loi sur le Revenu Minimum Garanti. Quelques avis du public.** Document PSELL n° 43. A.WAGNER (1992).

- **L'endettement des ménages au Luxembourg 1985 -1989.** Série "Mode de vie" - 1. Document PSELL n°45. B.GAILLY, P.HAUSMAN (1992).
- **Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg: Démographie-Famille I.** Document PSELL n°46. P.HAUSMAN avec la collaboration de M. Langers (STATEC) et du Ministère de la Famille et de la Solidarité (1992).
- **Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg: Revenus-Conditions de vie II.** Document PSELL n°47. P.HAUSMAN, J.VECERNIK avec la collaboration du Ministère de la Famille et de la Solidarité (1992).
- **Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages de 1985 à 1989.** Document PSELL n°48. B.GAILLY (1992).
- **Luxembourg, 1985 à 1989, une vague d'endettement.** Série "Mode de vie" - 2. Document PSELL n°49. B.GAILLY, P.HAUSMAN (1993).
- **Les Effets de la Protection Sociale dans la Communauté Européenne.Contribution au programme "Convergence en matière de Protection Sociale"** (Commission C.E., DG V). Document PSELL n°50. P.HAUSMAN (1993) .
- **Situation démographique de l'Europe des Douze - EUR12.** Document PSELL n°51. P.HAUSMAN (1993).
- **Les phénomènes associés au vieillissement de la population.** Document PSELL N°52. P.HAUSMAN (1993).
- **Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages de 1985 à 1990.** Document PSELL n°53. B.GAILLY (1993).
- **Insérer des nouveaux membres dans un panel longitudinal de ménages et d'individus: simulations.** Document PSELL n°54. B.GAILLY (CEPS/Instead) avec la collaboration de P.LAVALLÉE (Statistics-Canada) (1993). (Version anglaise disponible).
- **Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages de 1985 à 1991.** Tome II. Document PSELL n°55. B.GAILLY (1993).
- **Evolution générale du revenu des ménages: 1978-1990.** Série "Niveau de vie" 4. Document PSELL n°56. P.HAUSMAN (1994).
- **1985-1990. Endettement et risques de surendettement.** Série "Mode de vie" - 3. Document PSELL n°57. B.GAILLY (1994).
- **L'intégration sociale des personnes âgées au Grand-Duché de Luxembourg.** Document PSELL n°58. G.SCHABER, P.BOUSCH (1993).
- **Insérer un échantillon complémentaire dans un panel longitudinal de ménages et d'individus: simulations.** (2e partie). Document PSELL n°59. B.GAILLY, P.LAVALLÉE (1994).
- **Revenus et endettement.** Série "Mode de vie" - 4. Document PSELL n°60. B.GAILLY (1994).
- **Mesure de l'efficacité des transferts sociaux selon une approche en termes de sécurisation du niveau de vie des ménages: une analyse statique puis dynamique, appliquée au cas du Luxembourg et de la Lorraine.** Document PSELL n°61. B.JEANDIDIER & N.POUSSING (1994).
- **Budget temps des femmes: l'opinion des femmes.**Document PSELL n°62. A.AUBRUN (1994).
- **Dispositif des pondérations des individus et des ménages de 1985 à 1992.** Document PSELL n°63. B.GAILLY (1994).
- **1985-1991. L'endettement au Luxembourg. Diffusion et concentration.** Série "Mode de vie" - 5. Document PSELL n°64. B.GAILLY (1994).
- **La variance des estimateurs d'un panel ménage. La méthode des groupes aléatoires appliquée au panel luxembourgeois.** Document PSELL n°65. M.RIEBSCHLÄGER. (1994).
- **Etude comparative de l'efficacité de la protection sociale.** Document PSELL n°66. P.HAUSMAN (1994). (Version anglaise disponible).
- **Les politiques économiques et sociales et les personnes âgées au Grand-Duché de Luxembourg** (Rapport national pour la Commission des Communautés Européennes - Novembre 1992). Document PSELL n°67. G.SCHABER, P.BOUSCH.
- **La mise en oeuvre des politiques sociales et économiques en faveur des personnes âgées au Grand-Duché de Luxembourg** (Rapport national pour la Commission des Communautés Européennes et l'Observatoire Européen portant sur le vieillissement démographique et les personnes âgées). Document PSELL n°68. G.SCHABER, P.BOUSCH.
- **Actives, mais à quel prix?** Document PSELL n°69. B.LEJEALLE (1994).
- **Les Luxembourgeoises moins actives que leurs homologues européennes. Etude comparative de la structure des ménages et de l'activité féminine au Luxembourg et dans six autres pays européens -(Suède, Pays-Bas, Belgique, Allemagne de l'Ouest, Allemagne de l'Est, Danemark et Grande-Bretagne).** Document PSELL n°70. B.LEJEALLE (1994).
- **Les conditions de travail des personnes actives.** Document PSELL n°71. B.GAILLY (1995).
- **Etre au chômage au Luxembourg.** Document PSELL n°72. B.LEJEALLE (1995).

- **Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg: 4. Place et rôle de la femme dans la société.** Document PSELL n°73. A.AUBRUN (1995).
- **Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg: 3. Revenus-Conditions de vie.** Document PSELL n°74. P.HAUSMAN, en collaboration: J.VECERNIK et Ministère de la Famille et de la Solidarité (1995).
- **1985-1992. L'endettement au Luxembourg.** Série "Mode de vie" - 6. Document PSELL n°75. B.GAILLY (1995).
- **Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg: 5. Encadrement institutionnel de la femme luxembourgeoise : Conditions juridiques - Politiques visant la famille - Mesures relatives à la formation et à l'emploi - Services d'aide.** Document PSELL n°76. M. PELS (1995).
- **Le revenu des ménages. Evolution de 1985 à 1992.** Série "Niveau de vie " 5.Document PSELL n°77. P.HAUSMAN (1995).
- **Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg: 6. Les familles monoparentales au Luxembourg ou élever seule son enfant au Luxembourg.** Document PSELL n°78. B.LEJEALLE (1995).
- **L'évolution du niveau de vie des personnes au Grand-Duché de Luxembourg entre 1985 et 1992.** Série "Niveau de vie " 6. Document PSELL n°79. P.HAUSMAN (1995).
- **Le suivi des diplômés du BAC technique E.C.G. : Promotions 1987 à 1994.** Document PSELL n°80. P.HAUSMAN (1995).
- **Les demandeurs d'une admission en maison de soins. Les demandeurs d'une allocation de soins. Année 1994.**Document PSELL N° 81 A.KERGER en collaboration : N.ARENDT, L. FALCHERO et M. MERTENS. Publication à diffusion restreinte.(1995)
- **Le maintien à domicile des personnes âgées - Analyse du fichier des clients de longue durée du Service d'Aides familiales/Aides seniors des régions nord, ouest et est..** Document PSELL n° 82. A.KERGER. (1995).
- **Les dépenses : Structure et poids dans le revenu des ménages.** Série "Mode de vie" 7. Document PSELL n° 83. P.HAUSMAN. (1996).
- **Répertoire des poids individuels et des poids des ménages Psell 1985-1993.** Document PSELL n°84. B.GAILLY (1996).
- **Répertoire des poids individuels et des poids des ménages Psell 1985-1994.** Document PSELL n°85. B.GAILLY (1996)
- **Procédure de pondération de l'étude relative aux employées privées.** Document PSELL n°86. B.GAILLY (1996).
- **Revenu du travail des jeunes en 1993. Equivalents à ceux de leurs aînés ?** Document PSELL n°87. B.GAILLY (1996)
- **Les employées de statut privé occupées au Luxembourg.** Enquête réalisée pour la Chambre des Employées Privées 1995-1996. Présentation des premiers résultats (doc provisoire). Document PSELL n° 88. P.HAUSMAN. (1996)
- **Les mariés de l'an 1989. Pondération de la cohorte de 1991 à 1994.** Document PSELL n°89. B.GAILLY.(1996)
- **Le mode de vie des jeunes adultes : cohabitation avec les parents et départ du foyer parental.** Document PSELL N°90.Série "Mode de vie" n° 8 P.HAUSMAN. (1996)
- **Les mesures dans le domaine de l'emploi en faveur des groupes de personnes particulièrement désavantagées sur le marché du travail.** Rapport sur le séminaire de suivi sur les décisions du Conseil de l'Union Européenne dans le domaine de l'emploi (Sommet d'ESSEN 1994). Document PSELL n° 91. A.WAGNER, G.SCHABER.(1996)
- **Les comportements de consommation au Luxembourg. Impact des caractéristiques socio-économiques des ménages selon différents niveaux d'agrégation des dépenses. A paraître dans les Cahiers du STATEC.** Enquête Budget des Ménages.. Document PSELL n° 92. Série " Mode de vie" n° 9. M.ZANARDELLI.(1996)
- **Les femmes et le chômage en 1994.** Enquête Forces et Travail. Document PSELL n° 93. B.LEJEALLE.(1996)
- **Fondements méthodologiques de l'échantillon du PSELL n°2.** Document PSELL n°94. B.GAILLY. (1996)
- **La politique familial au Luxembourg - évolution au cours des cinq dernières années.** Document PSELL n°95. M. BORSENBERGER, M. PELS. (1996)
- **Entre famille et activité professionnelle. Mode d'organisation des employées privées.** Document PSELL n°96. P.HAUSMAN, B:LEJEALLE.(1996)

(Décembre 1996)