

**ENQUETE**  
**CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES**  
**1995-1996**

DOCUMENT PSELL N° 88

DECEMBRE 1996

**LES EMPLOYEES DE STATUT PRIVE**  
**OCCUPEES AU LUXEMBOURG**

**par**

*Anne AUBRUN*

*Blandine LEJEALLE*

*Pierre HAUSMAN*

**Chambre des Employés Privés**  
**du Luxembourg**  
**Luxembourg**

**Grand-Duché de Luxembourg**

**CEPS/Instead**

**Differdange**

## Ont participé à cette étude pour :

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

<b>INTRODUCTION</b>	.....	7
<b>CHAPITRE I</b>	<b>PROCEDURE DE PONDERATION DE L'ETUDE RELATIVE AUX EMPLOYEES PRIVEES OCCUPEES AU LUXEMBOURG</b>	9
1.	Le fichier initial : source d'inexactitudes	11
2.	L'échantillon et les sources de biais	13
3.	Résultats	25
<b>CHAPITRE II</b>	<b>SITUATION DE FAMILLE DES EMPLOYEES PRIVEES</b>	37
1.	Age des employées privées	39
2.	Situation matrimoniale	40
3.	Enfants	41
4.	Typologie des ménages des employées privées	42
5.	Nationalité	42
6.	Handicap	42
<b>CHAPITRE III</b>	<b>FORMATION INITIALE ET APTITUDES LINGUISTIQUES</b>	45
1.	Formation initiale	47
2.	Les aptitudes linguistiques	52
<b>CHAPITRE IV</b>	<b>LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE</b>	57
1.	Quelles sont les employées les plus concernées ?	59
2.	Les conditions de déroulement de la Formation Professionnelle Continue (FPC)	66
3.	Les employées qui n'ont jamais suivi de post-formation	72
<b>CHAPITRE V</b>	<b>ACTIVITE PROFESSIONNELLE DES EMPLOYEES PRIVEES</b>	77
1.	Type d'emploi occupé	79
2.	Conditions de travail des femmes	88
3.	Trajectoires professionnelles	113
<b>CHAPITRE VI</b>	<b>ORGANISATION DU TRAVAIL PROFESSIONNEL ET NON PROFESSIONNEL</b>	119
1.	Organisation du travail professionnel, familial et du temps libre	121
2.	Activités extra professionnelles	126
3.	Les problèmes particuliers des femmes qui ont un enfant (de 12 ans ou moins)	128
<b>CHAPITRE VII</b>	<b>LES FRONTALIERES</b>	137
1.	Leur mode d'accès au Marché du Travail Luxembourgeois	142
2.	Quelles raisons les ont poussées à chercher un emploi au Luxembourg ?	144
3.	La stabilité future de la main-d'oeuvre frontalière	146
4.	Les chances de retrouver un emploi dans le pays de résidence ou au Luxembourg	148
5.	Les difficultés associées au statut de frontalière	150
6.	L'emploi est-il le seul axe d'implication des frontalières au Luxembourg ?	152
<b>ANNEXE</b>	<b>QUESTIONNAIRE</b>	156
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	.....	180



## INTRODUCTION

Les femmes prennent une part de plus en plus importante dans le monde du travail. Ce mouvement s'est accentué depuis les années 70 et s'est maintenu malgré les différentes crises successives. Au niveau européen, cette tendance est très nette : plus de deux millions d'emplois ont été occupés par des femmes au cours des vingt dernières années.

Si, d'un côté, on s'interroge toujours sur les raisons qui ont conditionné ce développement de l'emploi féminin, il faut bien reconnaître, d'un autre côté, que même les contours de la population concernée demeurent encore mal définis. Nous disposons évidemment de plus en plus d'informations concernant la population active du pays au travers, par exemple, des enquêtes annuelles sur les Forces de Travail réalisées par le STATEC. De telles enquêtes ne couvrent cependant que les actifs ayant leur résidence au Luxembourg et ne nous apprennent donc rien sur la main-d'oeuvre frontalière. Dans le cas concret des femmes ayant le statut d'employées privées, cela revient à exclure plus d'un quart de la population.

Les frontaliers sont, en revanche, présents dans d'autres sources constituées pour le C.C.S.S. et l'I.G.S.S.; ces dernières nous sont très utiles pour suivre l'évolution de l'emploi national. Mais, dans ce cas, l'exhaustivité a aussi son prix ; ces sources assurent effectivement une bonne couverture de la population visée alors que la description de celle-ci ne peut se faire qu'à partir d'une série limitée de caractéristiques. Il est, par exemple, impossible d'étudier le niveau de formation des salariés ; cette information cruciale pour de nombreux examens ne figure pas dans de telles sources.

Compte tenu de ces quelques remarques, il est clair qu'on ne peut aborder la problématique de l'emploi féminin sans recourir à des enquêtes spécifiques ou plus ciblées.

De ce point de vue, il y a urgence et ce, d'autant plus que l'emploi féminin pourrait constituer, au cours des prochaines années, une donnée essentielle du développement socio-économique du pays.

Aujourd'hui, il est habituel d'observer que le taux d'activité féminine est plus faible au Luxembourg que dans d'autres pays. Mais rien ne permet de contester le fait que le Luxembourg rejoindra, à terme, les mêmes niveaux d'activité féminine que ceux observés dans les pays voisins.

Selon cette hypothèse, l'extension du travail des femmes constitue un mouvement irréversible et le fait que le Luxembourg occupe encore actuellement une position en léger retrait à cet égard, justifie d'autant plus l'intérêt que l'on doit porter à cette problématique. Et l'on se trouve alors, aujourd'hui, dans des conditions idéales pour observer, et même accompagner ce développement de l'activité féminine. Encore faudrait-il se doter des moyens nécessaires à cet effet.

L'enquête conçue par le CEPS/I. pour la Chambre des Employés Privés constitue un premier pas dans cette direction.

Au cours de cette enquête, plus de 3.600 employées de statut privé ont été contactées entre novembre 1995 et janvier 1996 et, parmi celles-ci, près de 78% ont accepté de répondre à notre questionnaire. Ce taux de réponse constitue un franc succès pour une telle entreprise et témoigne certainement de l'intérêt que lui porte la population visée non seulement au Luxembourg mais aussi dans les régions frontalières d'Allemagne, de France et de Belgique.

Les résultats de cette enquête ne permettent évidemment pas de répondre à toutes les questions que l'on est en droit de se poser à propos de la situation des employées. Nous avons dû, en effet, opérer un choix parmi les divers thèmes intéressants et/ou peu documentés. Le lecteur attentif pourra cependant découvrir, dans ce document, de nombreuses informations précieuses, sinon inédites, pour définir le profil des employées occupées au Luxembourg.

Cinq thèmes majeurs sont présentés dans ce premier rapport :

- la situation de famille des employées privées
- 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 est consacré plus spécialement aux frontalières qui constituaient, jusqu'ici, une fraction largement méconnue des employées.

Enfin, nous adressons tous nos remerciements aux responsables du C.C.S.S. et de l'IGSS qui ont assuré le tirage de l'échantillon pour cette enquête. Les informations générales portant sur l'ensemble de la population nous ont été fournies par l'IGSS ; celles-ci ont été d'une importance capitale pour toutes les opérations visant à vérifier et redresser, éventuellement, notre échantillon final et ont donc contribué à garantir la validité de cette étude.

**Dr P.HAUSMAN**  
Responsable Division POPULATION-MÉNAGES  
CEPS/INSTEAD

# **CHAPITRE I**

**PROCEDURE DE PONDERATION  
DE L'ETUDE RELATIVE  
AUX EMPLOYEES PRIVEES OCCUPEES AU LUXEMBOURG**



## **I. PROCEDURE DE PONDERATION DE L'ETUDE RELATIVE AUX EMPLOYEES PRIVEES OCCUPEES AU LUXEMBOURG**

La pondération d'un échantillon observé vise à améliorer sa capacité de fournir des estimations non biaisées des moyennes ou des répartitions de la population-cible, ici la population des employées privées occupées au Luxembourg en 1995.

Les biais susceptibles d'entacher les estimations des moyennes et des distributions de la population peuvent provenir de différentes sources. Quatre aspects ont été pris en compte dans le cadre de cette étude :

1. les erreurs contenues dans le fichier de la population elle-même
2. les difficultés à contacter un certain nombre de personnes pour les raisons les plus diverses
3. les difficultés à obtenir des réponses de la part des personnes qui ont pu être contactées
4. les erreurs qui proviennent soit de la composition de l'échantillon, soit d'autres sources d'erreurs qui n'ont pu être identifiées et corrigées au cours des étapes précédentes.

### ***1. LE FICHER INITIAL : SOURCE D'INEXACTITUDES***

Il est tout à fait possible que l'échantillon observé ne reflète pas exactement la structure du fichier dont il est extrait, même lorsque cet échantillon a été sélectionné selon les règles de l'art. Le fichier initial de la population peut, en effet, contenir un certain nombre « d'inexactitudes ».

Par exemple, il peut « dater » et comprendre des individus qui auraient dû disparaître de ce fichier parce qu'ils n'appartiennent plus à la population visée au moment où l'observation se déroule sur le terrain. On verra par la suite que ce décalage dans le temps se répercute inexorablement sur l'échantillon. Il rend impossible un ajustement absolument rigoureux de l'échantillon sur la structure de la population de référence. L'ajustement du profil de l'échantillon sur le profil de la population devra admettre certains compromis.

Le fichier initial des employées privées occupées au Luxembourg contenait trois types d'erreurs qui n'ont pas pu être corrigées :

1. un certain nombre de personnes sont décédées ( 0,1%)
2. un certain nombre de personnes ont quitté le pays (0,8%)
3. un certain nombre de personnes ont quitté le champ de l'enquête; elles ne travaillent plus (5,7%).

Nous ignorons totalement les conséquences réelles de ces inexactitudes. Il ne serait possible de connaître leurs conséquences sur la structure de la population qu'en procédant soit à une analyse au sein même du fichier initial soit à une observation systématique des personnes qui ne travaillent plus. Ces dernières représentent, en effet, la grande majorité des décalages entre l'échantillon et la population (**Tableau 1**).

Il sera cependant possible d'en percevoir certaines manifestations lorsque toutes les erreurs attribuables au déroulement de l'enquête elle-même auront été corrigées.

Tableau 1

<i>Diagnostic Fichier total</i>	<i>Fréquence Relative</i>
1. Réponse	58.0
2. Refus	16.8
3. Mauvaise adresse	4.7
4. Personne absente	10.7
5. Ne travaille plus	5.7
6. Décédées	0.1
7. Emigrées	0.8
8. Non distribuées	3.2
<b>TOTAL : 4878</b>	<b>100.0</b>

Le fait que certaines adresses n'ont pas été distribuées dès lors que l'échantillon a atteint la taille voulue, n'a aucune influence sur la structure de l'échantillon. Les adresses distribuées ayant été sélectionnées de manière aléatoire, on peut admettre que le sous-échantillon composé des adresses restantes présente le même profil que les adresses distribuées.

Il existe donc un décalage de l'ordre de 6,6% entre la structure de la population et la structure de l'échantillon (total des modalités #5, #6 et #7). La comparaison entre la population et l'échantillon, avant et après pondération, devra admettre une marge de tolérance du même ordre.

## 2. L'ECHANTILLON ET LES SOURCES DE BIAIS

Nous appellerons « fichier pertinent » cette partie de l'échantillon sélectionné qui se prête à des interventions correctrices. Il est composé des personnes ayant répondu, des personnes ayant refusé explicitement de prêter leur collaboration à l'étude et des personnes qui n'ont pas été contactées pour des raisons diverses.

La procédure de pondération s'applique précisément à cette partie de l'échantillon parce qu'il est possible d'y diagnostiquer les différentes sources de biais systématiques qui affectent l'échantillon et de remédier à leurs effets. Cette procédure s'attaque à trois sources de biais : - les taux de contact - les taux de réponse - les erreurs d'échantillonnage.

1. Dans un premier temps, il s'agit de corriger les effets de l'inégalité des taux de contacts. Cette inégalité peut avoir contribué à sur-représenter dans l'échantillon des personnes qui, pour des raisons précises, sont plus aisément accessibles que d'autres. Il suffit que cette plus grande accessibilité soit systématiquement liée à certaines caractéristiques de la population que l'on souhaite précisément étudier pour que les résultats observés soient systématiquement biaisés.
2. Dans un second temps, il s'agit de corriger les effets de l'inégalité des probabilités de réponse des personnes qui ont été contactées. L'inégalité des probabilités de réponse peut avoir contribué à sur-représenter dans l'échantillon des personnes qui, pour des raisons très diverses, se sont révélées plus disponibles que d'autres. Si cette plus grande disponibilité est systématiquement liée à certaines catégories de population que l'on souhaite étudier, les résultats observés seront systématiquement biaisés et refléteront mal l'information relative à l'ensemble de la population.  
*Nous expliquerons pourquoi les taux de contact et les taux de réponse doivent être corrigés séparément.*
3. Dans un troisième temps, on procède à une « post-stratification » de l'échantillon. Le profil de l'échantillon pondéré doit encore être redressé en fonction des disparités qui pourraient subsister entre la structure de la population et la structure de l'échantillon observé. Si les deux phases précédentes visaient à corriger des biais issus des conditions dans lesquelles l'enquête s'est déroulée, cette troisième étape corrige des erreurs qui proviennent en général de l'échantillon original extrait du fichier de la population.

## 2.1 Les taux de contacts : phénomène propre au déroulement de l'enquête

### 2.1.1 Distinguer probabilité de contact et probabilité de répondre

Le fichier « pertinent » est composé de trois grandes catégories de personnes :

- ⇒ les personnes qui ont répondu
- ⇒ les personnes qui ont refusé explicitement de répondre
- ⇒ les personnes qui n'ont pu être contactées.

Tableau 2

<i>Diagnostic Fichier pertinent</i>	<i>Fréquence Relative</i>
1. Réponse	64.3
2. Refus	18.6
3. Mauvaise adresse	5.2
4. Personne absente	11.9
<b>TOTAL = 4396</b>	<b>100.0</b>

Cette dernière catégorie est elle-même composée de deux types de situations rencontrées par les enquêteurs au cours de l'enquête : les adresses inexactes et les personnes « qui sont toujours absentes ».

Ces deux catégories représentent 17,1% des adresses distribuées soit une proportion pratiquement équivalente à celle des refus de répondre (**Tableau 2**).

Si la proportion des refus de répondre était négligeable par rapport à la proportion des non-contacts ou, inversement, si la proportion des non-contacts était négligeable par rapport à la proportion des non-réponses, il n'y aurait pas un grand intérêt à dissocier ces deux sources de biais. Par contre, plus ces deux facteurs représentent des proportions équivalentes du fichier « pertinent », plus il y est important de les distinguer. Pourquoi ?

Parce que la probabilité de répondre dépend d'une condition préalable : pour avoir la possibilité de répondre ou de refuser, il faut d'abord avoir été contacté. Autrement dit, la probabilité de répondre est une « probabilité conditionnelle » ou encore : la probabilité de répondre et la probabilité d'être contacté ne sont pas indépendantes l'une de l'autre.

Statistiquement, cette différence est importante. Si ces deux probabilités étaient *indépendantes*, les refus pourraient être traités sans prendre en compte les « non-contacts ».

Or, ces deux probabilités sont *dépendantes*. Elles doivent donc être *multipliées*. C'est le cas dans cette étude. On peut illustrer le problème.

*Soit deux enquêteurs. Le premier contacte une personne sur deux (0.5) et parmi ces « contacts », il obtient quatre réponses sur dix (0.4). Le second contacte toutes les personnes qui lui ont été confiées (1.0) mais n'obtient que deux réponses sur dix (0.2).*

*Si le taux de réponse n'est pas dépendant du taux de contact, le taux de réponse du premier enquêteur est de 0.4 et le taux de réponse du second est de 0.2. Apparemment le premier enquêteur a été le plus performant.*

*Si le taux de réponse et le taux de contact sont multipliés, le premier enquêteur obtient un score de 0.2 ( $0.5 * 0.4$ ) et le second un score de 0.2 ( $1.0 * 0.2$ ). Les deux enquêteurs ont donc atteint la même performance.*

*Le premier enquêteur a rencontré plus de problèmes au moment de la recherche des personnes à interroger et le second au moment d'interroger les personnes qu'il a pu aisément contacter.*

Si ce ne sont pas les mêmes enquêteurs qui rencontrent des problèmes au moment de contacter les personnes à interroger et au moment d'obtenir leur collaboration et si, en outre, la probabilité d'obtenir un contact et la probabilité d'obtenir une réponse ne dépendent pas des mêmes facteurs, on réalise à quel point il est important de distinguer ces deux phénomènes.

Les effets de la sur-représentation (ou de la sous-représentation) de certaines catégories de ménages peuvent dépendre de manière distincte

- ♦ des facteurs qui déterminent la probabilité d'être contacté
- ♦ et, d'autre part, des facteurs qui déterminent la probabilité de répondre.

### 2.1.2 Dispositif d'analyse des taux de contact

Le « taux de contact » se mesure en rapportant le nombre de personnes contactées au nombre total de personnes qui auraient dû être contactées. Soit, ici, 88,1% (**Tableau 2**).

L'objectif de l'analyse des « taux de contact » est de vérifier s'il existe des personnes qui risquent d'être sur-représentées (ou sous-représentées) dans l'échantillon parce qu'elles appartiennent à une ou à plusieurs catégories de personnes qui se sont révélées systématiquement plus difficiles à contacter au cours de l'enquête.

Il existe différentes techniques permettant d'atteindre cet objectif :

- ◆ pondérations individuelles (régression logistique sur les caractéristiques des répondants/non-répondants)
- ◆ pondération fondée sur les seules caractéristiques de sondage
- ◆ pondération générale (s'il s'avère que la probabilité de contact est répartie aléatoirement à travers l'ensemble de l'échantillon ou si les informations disponibles ne suffisent pas pour isoler des zones de concentration des non-contacts)
- ◆ et, enfin, les pondérations par classes d'individus<sup>1</sup>.

Nous aurons recours à la pondération par classes ou catégories d'individus parce qu'elle présente certains avantages statistiques (elle permet de contrôler et de limiter la variance des poids).

Les classes d'individus seront définies à partir des quelques variables dont il est possible de disposer avant toute observation des individus appartenant à l'échantillon (par exemple, il est impossible d'analyser les taux de contact des ménages en fonction du nombre d'adultes ou du nombre d'enfants dans le ménage puisque ces données sont inconnues pour les ménages non-contactés).

---

<sup>1</sup>La pondération individuelle est plus fondée en théorie mais la pondération par classes permet de mieux contrôler la variance des poids et d'éviter d'attribuer des poids excessifs à des sous-groupes de très petite taille.

### 2.1.3 Les déterminants des taux de contact

On s'attend généralement à ce que la probabilité de contact dépende essentiellement de trois facteurs : un « effet enquêteur », un « effet localisation » ou « accessibilité géographique » et enfin à un effet « mobilité géographique des ménages ».

Le fichier de gestion de l'enquête permet d'attribuer à toute personne, y compris aux personnes non-contactées, le numéro code de l'enquêteur chargé d'effectuer l'interview, le pays de résidence des frontalières et le canton des employées qui résident au Luxembourg.

Les 4396 adresses ont été réparties entre 95 enquêteurs. Ce nombre élevé d'enquêteurs permet d'éviter qu'un ou deux d'entre eux mette la qualité de l'étude en péril en ne réalisant que de très faibles performances soit au moment de prendre contact avec les ménages soit au moment d'obtenir la collaboration des ménages contactés.

Il n'en reste pas moins que les performances des enquêteurs peuvent varier considérablement :

- ◆ 59 enquêteurs, soit 60% d'entre eux, obtiennent un taux de contact moyen de 90,6%
- ◆ 20 enquêteurs obtiennent un taux de contact moyen de 73,3%
- ◆ 16 enquêteurs n'obtiennent qu'un taux de contact de 57,5%.

Si la difficulté de contacter les ménages provenait d'une manière générale des ménages eux-mêmes, il serait difficile d'expliquer la grande disparité des résultats obtenus par les enquêteurs. Ces problèmes affecteraient les résultats de tous les enquêteurs sans créer de tels écarts.

La nature même des problèmes évoqués en cas de non-contact invite à penser qu'il s'agit bien d'un problème propre à certains enquêteurs : en cas de changement d'adresse, un enquêteur tenace pourrait rechercher la nouvelle adresse ; en cas d'absences récurrentes de la personne l'enquêteur pourrait se montrer plus patient, plus insistant ou plus persévérant.

Il s'avère, en effet, que la variance des taux de contact est largement absorbée par la variabilité des caractéristiques des enquêteurs.

Il semblait, à première vue, que la France et l'Allemagne avaient été des terrains particulièrement difficiles. En réalité, lorsque « l'effet enquêteur » est corrigé, il ne subsiste pratiquement plus de disparités entre les pays de résidence.

**La correction de cet effet « enquêteur »** s'effectue en attribuant à chaque personne interrogée un premier poids égal à l'inverse du taux de contact obtenu par l'enquêteur chargé de cette enquête. Plus le taux de contact obtenu par l'enquêteur est élevé, moins il est nécessaire de renforcer le poids des personnes qu'il a interrogées. Inversement, plus le taux de contact obtenu par l'enquêteur est faible, plus il est nécessaire de renforcer le poids des personnes qu'il a interrogées. Ces personnes risquent, en effet, d'être sous-représentées dans l'échantillon<sup>1</sup>

Chaque personne ou unité d'observation dispose dorénavant d'un poids relatif égal à une fraction ou à un multiple de l'unité selon qu'elle appartient à une catégorie sur-représentée ou sous-représentée. Seules les personnes appartenant à une catégorie correctement représentée conservent leur poids unitaire initial.

---

<sup>1</sup>On notera, ici, deux points. D'une part, le « taux de contact » d'un enquêteur est, en réalité, le taux de contact moyen de la classe d'enquêteurs à laquelle il a été affecté au cours de l'analyse. Cette procédure repose, d'autre part, sur un postulat auquel on peut réfléchir : elle présuppose que les ménages contactés présentent des caractéristiques analogues aux ménages non-contactés par les enquêteurs appartenant à une même classe. Ceci reste indémontrable.

## 2.2 Les taux de réponse : phénomène propre au déroulement de l'enquête

### 2.2.1 Dispositif d'analyse des taux de réponse

Le « taux de réponse » se mesure par le rapport entre

- ♦ le nombre de personnes ayant répondu
- ♦ et le nombre de personnes ayant eu la possibilité de répondre parce qu'elles ont été contactées.

Tableau 3

<i>Diagnostic Fichier "contactes"</i>	<i>Fréquence Relative</i>	<i>Fréquence Rel. corrigée *</i>
1. Réponse	77.6	77.3
2. Refus	22.4	22.7
<b>TOTAL = 3646</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

\* corrigée des effets liés aux non-contacts

Sur un total de 3646 personnes contactées, 77,6% ont accepté de prêter leur concours à l'enquête. Soit un taux de réponse tout à fait acceptable (Tableau 3, 1<sup>ère</sup> col.).

Ce taux de réponse est calculé « comme si » toutes les personnes avaient pu être contactées et représentaient encore chacune « une » unité d'observation. Nous savons que ce n'est pas le cas. Toutes les personnes n'ont pas pu être contactées et la correction des effets de ce phénomène a eu pour conséquence que la majorité des personnes représente désormais une fraction ou un multiple de l'unité. Il s'en suit logiquement que la proportion des personnes ayant répondu est légèrement modifiée : le taux de réponse global s'établit à 77,3% des personnes contactées (Tableau 3, 2<sup>ème</sup> col.).

L'objectif de l'analyse des « taux de réponse » est de vérifier s'il existe des personnes qui risquent d'être sur-représentées (ou sous-représentées) dans l'échantillon parce qu'elles appartiennent à une ou à plusieurs catégories de personnes qui se sont révélées systématiquement plus enclines que d'autres à prêter leur concours à l'enquête.

Nous aurons recours, ici encore, à la pondération par classes ou catégories d'individus. Cette procédure consiste à comparer les taux de réponse de différentes catégories de personnes.

Dans un premier temps, on choisit un certain nombre de variables qui permettent de classer tous les individus y compris les individus qui n'ont pas répondu. On compare la capacité de ces variables de classer l'ensemble des personnes contactées en deux catégories dont les taux de réponse présentent des contrastes significatifs (statistiquement). On choisit ensuite la variable qui offre le contraste le plus significatif entre les taux de réponse des deux catégories d'individus.

On se trouve ainsi en présence de deux sous-échantillons et on reprend la même procédure séparément pour chaque sous-échantillon. En poursuivant cette procédure, on construit progressivement un « arbre » qui décompose peu à peu l'échantillon en sous-groupes dont les taux de réponse sont de plus en plus contrastés et dont la taille est de plus en plus réduite.

La procédure est interrompue soit lorsqu'une nouvelle division des sous-groupes aboutirait à isoler des catégories dont la taille serait inférieure à 5% de la taille de l'échantillon total, soit lorsque les variables mises en concurrence n'arrivent plus à discerner des sous-groupes dont les taux de réponse sont significativement différents.

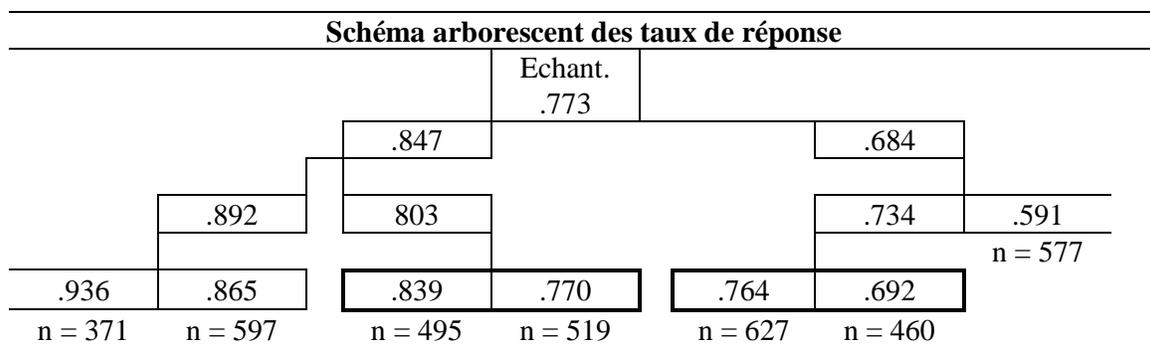
A chaque étape de la procédure, toutes les variables disponibles sont remises en concurrence. Une même variable peut donc intervenir plusieurs fois, à plusieurs stades de la division de l'échantillon, à des étapes différentes et dans des branches différentes de l'arbre qui se construit.

Dans cette étude nous ne disposons que de deux variables susceptibles de jouer ce rôle de division progressive de l'échantillon : les enquêteurs et la localisation des personnes.

Le schéma ci-joint illustre le type de résultat auquel on parvient en utilisant cette procédure.

Il n'est guère utile d'y insérer le nom des variables qui commandent les divisions successives de l'échantillon : **tout l'arbre repose sur des subdivisions progressives des groupes d'enquêteurs**. Seuls les sous-groupes encadrés en gras correspondent à des subdivisions des lieux de résidence des personnes contactées.

### ILLUSTRATION



Chaque cellule correspond au taux de réponse obtenu par les enquêteurs auprès des personnes interrogées. La taille des sous-groupes (n= ) n'est indiquée que pour les catégories finales auxquelles l'analyse aboutit.

**La correction des effets liés à la variation des taux de réponse** s'effectue en attribuant à chaque personne interrogée<sup>1</sup> un poids égal à l'inverse du taux de réponse de la sous-catégorie à laquelle elle appartient (pour mémoire : « pondération par classe »). Plus le taux de réponse obtenu par les enquêteurs est élevé, moins il est nécessaire de renforcer le poids des personnes interrogées. Inversement, plus le taux de réponse obtenu par l'enquêteur est faible, plus il est nécessaire de renforcer le poids des personnes interrogées : ces personnes risquent, en effet, d'être sous-représentées dans l'échantillon.

L'analyse des taux de réponse a été effectuée sur des unités qui ont été au préalable pondérées en raison inverse des taux de contacts (on aura observé dans le schéma que le taux de réponse de l'ensemble de l'échantillon s'établit à 77,3 % et non à 77,6 %).

Pour prendre en compte ce premier facteur de pondération, les poids attribués aux individus en raison de la variabilité des taux de réponse sont donc multipliés par les poids qui leur ont été attribués en raison de la variabilité des taux de contacts (cf. 2.1.1).

On obtient ainsi pour chaque personne effectivement interrogée un poids qui correspond à l'inverse de la probabilité de réponse du sous-groupe auquel elle appartient en prenant en compte le fait que, dans ce sous-groupe, toutes les personnes n'ont pas nécessairement bénéficié des mêmes chances d'être contactées.

A cette phase du processus de pondération, il faut considérer que l'essentiel des biais systématiques introduits par l'enquête est corrigé « au mieux ». Il y a certainement toujours moyen d'atteindre de meilleurs résultats mais la qualité des résultats obtenus dépend en partie de la variété des informations dont on peut disposer au moment de procéder à l'analyse des taux de contact et des taux de réponse.

Les variables disponibles pour l'ensemble de la population et pour l'ensemble de l'échantillon mis à notre disposition étaient relativement limitées. Sans doute est-ce dans cette voie que l'on peut envisager d'améliorer à l'avenir les conditions du contrôle de qualité des enquêtes et les conditions dans lesquelles les glissements de l'observation pourront être corrigés.

---

<sup>1</sup>Il va de soi que seules les personnes ayant répondu bénéficient effectivement de ce poids, comme seules les personnes ayant été effectivement contactées ont bénéficié des poids destinés à redresser les biais liés à l'inégalité des taux de contact.

### 2.3. La post-stratification : dernier ajustement de l'échantillon

La post-stratification aussi appelée « calage aux marges » constitue la troisième et dernière phase de la procédure de correction des biais qui affectent l'échantillon.

En principe cette phase ne serait pas nécessairement indispensable si nous disposions d'emblée d'une information plus large concernant les caractéristiques de l'ensemble des personnes qui constituent l'échantillon extrait du fichier de la population (y compris les personnes dont on a pu observer par la suite qu'elles étaient décédées, émigrées ou qu'elles ne travaillaient plus). Si ces données avaient été disponibles, elles auraient pu être prises en compte au cours des phases précédentes.

La post-stratification vise à rapprocher encore davantage la structure de l'échantillon observé et la structure de la population (telle qu'elle peut être connue à un moment donné). Elle se justifie donc par deux raisons essentielles. Elle sert, d'une part, à corriger la sous-représentation de certaines sous-populations dans l'échantillon. Elle améliore, d'autre part, la précision des estimations pour certaines classes de population (ou « post-strates »).

Envisageons un cas de figure. Une variable importante présente le même degré d'homogénéité dans différentes classes de la population. Si, parmi ces classes, certaines sont sur-représentées et d'autres sont sous-représentées, le degré de précision des estimations variera selon les classes<sup>1</sup>. Plus la taille d'une classe sera sous-estimée, moins précise sera l'estimation de la valeur dans cette classe.

La post-stratification est, toutefois, basée sur un postulat. On présuppose que les personnes se comportent différemment selon les classes de la population auxquelles elles appartiennent et que l'on a choisies pour procéder à la post-stratification.

Enfin, la post-stratification peut poser un problème. Par souci de précision, on peut chercher à multiplier les critères de stratification. Plus les strates sont nombreuses plus les estimations sont précises. Parallèlement, plus les strates sont nombreuses, plus il est probable qu'un grand nombre d'entre elles ne soient pas représentées dans l'échantillon. Ceci va nécessairement se répercuter sur le recalage de strates voisines.

---

<sup>1</sup>Pour mémoire : la précision de l'estimation dépend du rapport entre la variance et la taille de la classe. A variance (ou homogénéité) équivalente, la sous-représentation d'une classe diminue la précision des estimations dans cette classe.

Les variables à notre disposition sont : l'âge, l'état civil, le pays de résidence, la nationalité et le secteur d'activité des employées privées occupées au Luxembourg. Dans un premier temps, nous avons post-stratifié l'échantillon simultanément en fonction de

- ◆ 4 classes d'âges (moins de 30 ans - 30 à 39 ans - 40 à 49 ans - 50 ans et plus)
- ◆ 3 types d'état civil (célibataires - mariées - autres)
- ◆ et 4 pays de résidence (Luxembourg - Allemagne - Belgique - France).

Soit, au total, 48 strates dont

- ◆ 6 étaient vides et correspondaient à des strates de personnes âgées de plus de 50 ans
- ◆ et 16 correspondaient à de très petits effectifs dans l'échantillon (les femmes séparées, divorcées ou veuves des différentes classes d'âge dans les 4 pays).

Au terme de cette opération la distribution de ces quatre variables est correctement réajustée dans l'échantillon, mais la distribution des employées par secteur d'activité n'a pas bénéficié de ce dernier ajustement. Ceci signifie, en d'autres termes, que la répartition par secteur d'activité n'est corrélée avec aucune de ces trois variables. Un dernier réajustement par secteur d'activité pouvait donc être effectué sans influencer de manière significative le réajustement précédent.

Ces différentes opérations n'ont pas permis de corriger la sur-représentation des autochtones dans les trois pays frontaliers : ce phénomène ne peut être attribué qu'à la composition de l'échantillon extrait du fichier national.

### 3. **RESULTATS**

#### 3.1 **Evolution des variables de référence**

Les tableaux 4 à 8 présentent l'évolution de 5 variables de référence.

La première colonne présente la distribution de chacune de ces variables dans la population-cible, c'est-à-dire dans le fichier national avant toute épuration des inexactitudes constatées au cours de l'enquête.

La deuxième colonne présente la distribution de ces variables telles qu'elles ont pu être observées dans l'échantillon des personnes contactées qui ont accepté de prêter leur concours à l'enquête. La comparaison entre la première et la deuxième colonne indique les catégories de la population qui ont eu à subir des *distorsions* soit en raison des *inexactitudes contenues dans le fichier national* soit en raison de *l'inégalité des taux de contacts enregistrée par les enquêteurs*.

La troisième colonne présente la distribution des variables après correction de l'inégalité des taux de réponse (conditionnellement à l'inégalité des taux de contacts). Cette troisième colonne *élimine donc la plus grande partie des biais liés aux conditions du déroulement de l'enquête*. La comparaison avec la deuxième colonne permet de mettre en évidence les zones de l'échantillon qui ont été affectées par ces biais. La comparaison avec la première colonne met en évidence les disparités qui subsistent entre l'échantillon et la population-cible (admise comme référence).

Rappelons ici qu'il nous est impossible d'affirmer que cet écart correspond à une « défaillance de l'échantillon qui nous a été fourni » ou à une « défaillance de l'enquête » ou encore à une « défaillance de la procédure de pondération ». Il n'est pas impossible que cet échantillon pondéré reflète parfois mieux la réalité du terrain que les données concernant « la population-cible » compte tenu du fait que ces dernières contiennent certaines inexactitudes qui sont apparues au cours de l'enquête.

La quatrième colonne présente la distribution des variables après « post-stratification » de l'échantillon. Par construction, ces distributions sont les plus conformes aux distributions de la population-cible (prise comme référence). Elles reflètent encore certaines distorsions que l'on peut néanmoins tolérer. En effet, le décalage observé entre la population-cible et la réalité du terrain porte pratiquement sur 6 % de la population et les écarts observés ici sont inférieurs à cette marge de tolérance.

Tableau 4

**Répartition par pays de résidence (%)**

<i>Pays de résidence</i>	<i>Population col. 1</i>	<i>Echantillon col. 2</i>	<i>Ech. pondéré col. 3</i>	<i>Post-stratific. col. 4</i>
Allemagne	5.6	4.6	5.2	5.9
Belgique	8.6	9.3	8.6	8.8
France	12.9	11.5	13.6	13.2
Luxembourg	72.9	74.6	72.6	72.1
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

L'échantillon observé sur-représentait les jeunes femmes (moins de 30 ans), les Belges, les Luxembourgeoises et les femmes résidant au Luxembourg, les femmes mariées, séparées ou divorcées et les femmes occupées dans le secteur des services (social, santé).

Tableau 5

**Répartition par âge (%)**

<i>Age</i>	<i>Population col. 1</i>	<i>Echantillon col. 2</i>	<i>Ech. pondéré col. 3</i>	<i>Post-stratific. col. 4</i>
< 30 ans	41.7	<b>44.4</b>	<b>44.7</b>	42.7
30 - 39 ans	34.2	33.3	33.3	33.9
40 - 49 ans	17.2	16.6	16.4	17.1
50 et plus	6.9	5.7	5.6	6.3
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

La procédure de pondération a permis de redresser la distribution des employées selon leur pays de résidence et de corriger ainsi leur distribution selon leur nationalité.

Tableau 6

**Répartition par nationalité (%)**

<i>Nationalité</i>	<i>Population col. 1</i>	<i>Echantillon col. 2</i>	<i>Ech. pondéré col. 3</i>	<i>Post-stratific. col. 4</i>
Allemande	7.6	6.6	7.2	8.1
Belge	11.2	<b>12.5</b>	11.8	12.0
Française	16.0	15.1	16.9	16.6
Italienne	3.7	3.8	3.6	3.7
Luxembourgeois	52.6	<b>53.3</b>	52.1	51.2
e	3.4	3.2	3.1	2.9
Portugaise	5.5	5.5	5.3	5.5
Autres				
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

La post-stratification selon l'âge, l'état civil et le pays de résidence a permis d'améliorer la précision des estimations selon l'âge et l'état civil. Par contre, elle est restée sans effet sur la distribution par secteur d'activité, ce qui tend à montrer que cette variable est effectivement indépendante des autres.

Tableau 7

**Répartition par état civil (%)**

<i>Etat civil</i>	<i>Population col. 1</i>	<i>Echantillon col. 2</i>	<i>Ech. pondéré col. 3</i>	<i>Post-stratific. col. 4</i>
Célibataire	43.7	36.5	36.7	44.4
Mariée	47.3	<b>51.2</b>	<b>51.4</b>	46.8
Séparée/Divorcé				
e	9.0	<b>12.3</b>	<b>11.9</b>	8.8
Veuve				
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

La seconde post-stratification, selon le secteur d'activité, a donc pu redresser la distribution de cette variable sans remettre en cause les résultats obtenus au préalable.

Tableau 8

**Répartition par secteur d'activité (%)**

<i>Secteur d'activité</i>	<i>Population col. 1</i>	<i>Echantillon col. 2</i>	<i>Ech. pondéré col. 3</i>	<i>Post-stratific. col. 4</i>
Primaire <sup>(1)</sup>	1.5	1.1	1.1	1.5
Industrie <sup>(2)</sup>	5.1	4.2	4.1	5.1
Bâtiment et G.Civil	2.5 23.3	3.8 21.3	4.0 21.2	2.5 23.3
Commerce	3.4	3.5	3.6	3.4
Transports, comm.	36.1	30.2	30.1	36.1
Banque et Ass. Services	28.1	<b>35.9</b>	<b>35.9</b>	28.1
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

<sup>(1)</sup> Primaire : agriculture, viticulture, énergie, eau

<sup>(2)</sup> Industrie : métallurgie et manufactures

### 3.2 Tests sur des variables croisées

Une première série de tests peut être effectuée en observant les écarts entre les observations de l'échantillon pondéré et la population de référence sur des variables « croisées » (par exemple, la distribution des classes d'âges selon les pays de résidence). Seul le résultat de l'ensemble de la procédure de pondération retiendra l'attention. Nous examinerons donc uniquement les distributions obtenues pour l'échantillon pondéré et post-stratifié.

Tableau 9

**Répartition par âge selon le pays de résidence (%)**

<i>1. Luxembourg</i>			
<i>Age</i>	<i>Population</i>	<i>Echantillon</i>	<i>Post-stratific.</i>
< 30 ans	38.2	<b>41.1</b>	39.1
30 - 39 ans	33.9	33.2	34.0
40 - 49 ans	19.3	18.5	18.8
50 et plus	8.6	7.2	8.1
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<i>2. Autre pays</i>			
<i>Age</i>	<i>Population</i>	<i>Echantillon</i>	<i>Post-stratific.</i>
< 30 ans	51.0	<b>54.0</b>	52.2
30 - 39 ans	34.9	33.8	33.6
40 - 49 ans	11.9	10.7	12.7
50 et plus	2.2	1.5	1.5
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

L'échantillon formé des personnes contactées et interrogées sur-représentait les jeunes femmes de moins de 30 ans tant au Luxembourg que dans les pays frontaliers (**Tableau 9**).

L'échantillon pondéré et post-stratifié fournit des distributions beaucoup plus proches du profil de l'ensemble de la population. Il n'arrive cependant pas à restituer rigoureusement la proportion de personnes âgées de 50 ans et plus parce que ces personnes sont particulièrement peu nombreuses et mal représentées en Allemagne et en Belgique.

Tableau 10

**Répartition par âge selon la nationalité (%)**

<i>1. Luxembourgeoise</i>			
<i>Age</i>	<i>Population</i>	<i>Echantillon</i>	<i>Post-stratific.</i>
< 30 ans	36.1	<b>37.6</b>	35.8
30 - 39 ans	33.8	33.6	34.0
40 - 49 ans	20.7	20.6	21.0
50 et plus	9.4	8.2	9.2
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<i>2. Autre nationalités</i>			
<i>Age</i>	<i>Population</i>	<i>Echantillon</i>	<i>Post-stratific.</i>
< 30 ans	47.9	<b>52.2</b>	50.1
30 - 39 ans	34.7	33.1	33.9
40 - 49 ans	13.4	11.7	12.8
50 et plus	4.0	3.0	3.2
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Ces jeunes femmes de moins de trente ans, sur-représentées dans l'échantillon, sont surtout des femmes de nationalité étrangère.

Cette sur-représentation n'atteint pas les femmes de nationalité luxembourgeoise (**Tableau 10**).

Les limites de la procédure de pondération et de post-stratification se manifestent donc essentiellement dans le sous-groupe des femmes de nationalité étrangère où les jeunes femmes de moins de trente ans restent légèrement en surnombre au détriment des trois autres classes d'âges.

Tableau 11

## Nationalité selon le pays de résidence (%)

<i>1. Luxembourg</i>			
<i>Nationalité</i>	<i>Population</i>	<i>Echantillon</i>	<i>Post-stratific.</i>
Luxembourgeois	71.3	70.9	70.4
e	28.7	29.1	29.6
Autre			
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<i>2. Allemagne</i>			
<i>Nationalité</i>	<i>Population</i>	<i>Echantillon</i>	<i>Post-stratific.</i>
Allemande	92.7	95.4	97.0
Autre	7.3	4.6	3.0
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<i>3. Belgique</i>			
<i>Nationalité</i>	<i>Population</i>	<i>Echantillon</i>	<i>Post-stratific.</i>
Belge	89.8	92.4	92.6
Autre	10.2	7.6	7.4
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<i>4. France</i>			
<i>Nationalité</i>	<i>Population</i>	<i>Echantillon</i>	<i>Post-stratific.</i>
Française	90.7	94.8	94.7
Autre	9.3	5.2	15.3
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Dans les trois pays frontaliers, les autochtones sont systématiquement sur-représentées (**Tableau 11**). Ce n'est pas le cas au Luxembourg. La pondération de l'échantillon et sa post-stratification ne parviennent pas à redresser ce biais. En Allemagne, cette procédure tend même à le renforcer.

Faute d'informations, il est impossible de savoir si ce biais provient de l'échantillon brut (tel qu'il a été extrait du fichier national) ou s'il résulte de la sélectivité des phénomènes de « non-contact » et de « non-réponse » en cours d'enquête.

Cette dernière hypothèse est *moins probable* que la première parce qu'il serait surprenant que des enquêteurs différents opérant dans des zones géographiques différentes produisent exactement le même biais et dans des proportions pratiquement identiques. Cette hypothèse ne peut pourtant pas être écartée. En outre, cette marge d'erreur est tolérable puisqu'il existe également un décalage de plus de 6% entre le fichier national et l'échantillon nettoyé de ses inexactitudes.

Tableau 12

**Répartition par âge selon l'état civil**

<i>1. Célibataire</i>			
<i>Age</i>	<i>Population</i>	<i>Echantillon</i>	<i>Post-stratific.</i>
< 30 ans	66.4	70.0	66.9
30 - 39 ans	24.8	22.2	24.7
40 - 49 ans	5.6	4.9	5.8
50 et plus	3.2	2.9	2.6
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<i>2. Mariées</i>			
<i>Age</i>	<i>Population</i>	<i>Echantillon</i>	<i>Post-stratific.</i>
< 30 ans	25.8	33.9	26.8
30 - 39 ans	42.8	39.8	42.6
40 - 49 ans	23.8	20.6	23.7
50 et plus	7.6	5.7	6.9
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<i>3. Autres</i>			
<i>Age</i>	<i>Population</i>	<i>Echantillon</i>	<i>Post-stratific.</i>
< 30 ans	5.2	12.1	5.6
30 - 39 ans	34.5	39.6	34.2
40 - 49 ans	39.6	34.2	39.0
50 et plus	20.7	14.1	21.2
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Les jeunes femmes de moins de trente ans sont sur-représentées dans les trois catégories d'états civils considérées (célibataires, mariées et autres) (**Tableau 12**).

La procédure de pondération et de post-stratification parvient à résorber en très grande partie ce phénomène.

Au total, on ne retiendra donc que la sur-représentation des autochtones dans les pays frontaliers.

On gardera ce fait présent à l'esprit au moment d'analyser les données tout en se souvenant aussi du fait que *ce phénomène ne peut influencer que les variables avec lesquelles il est fortement corrélé.*

### 3.3 Tests sur des variables quelconques

La « pondération idéale » n'aurait aucun effet sur aucune variable de l'étude. Elle témoignerait ainsi du fait que l'échantillon ne souffrait d'aucun biais. On l'a vu, ce n'est pas le cas ici. Elle a permis de redresser certains biais liés aux enquêteurs et à la localisation des personnes. Elle a également permis d'améliorer la précision des estimations qui pourraient être faites à partir de certaines variables.

L'effet de l'estimateur des poids sur d'autres variables sera directement proportionnel à la corrélation qui existe entre ce facteur de pondération et les autres variables.

Entre autres tests, on peut donc envisager de comparer les distributions de fréquence de quelques variables observées dans le cadre de l'étude avant et après pondération.

Les quatre exemples présentés dans les tableaux 13 à 16 montrent que l'effet de la pondération varie selon les variables.

Tableau 13

#### M. a un enfant de moins de douze ans

	<i>Echantillon</i>	<i>Post-stratific.</i>
oui	30.0	26.1
non	70.0	73.9
<b>TOTAL</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

L'effet le plus sensible se manifeste par une réduction de la proportion de femmes ayant au moins un enfant de moins de 12 ans. Cet effet s'explique aisément par la correction systématique de la sur-proportion de femmes âgées de moins de trente ans.

Tableau 14

**M. a suivi des post-formations**

	<i>Echantillon</i>	<i>Post-stratific.</i>
oui	62.4	63.3
non	37.6	36.7
<b>TOTAL</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

L'effet de la pondération sera toujours plus fort sur des variables liées plus ou moins directement aux variables qui ont contribué à l'élaboration de l'estimateur des poids. La question relative aux « raisons de l'emploi au Luxembourg » n'a pas été posée aux personnes résidant au Luxembourg (Tableau 16) : il est logique que leur proportion diminue après pondération puisque leur proportion a été réduite dans le cadre de la procédure de pondération (**Tableau 14**).

Tableau 15

**Sans travail depuis plus de six mois**

	<i>Echantillon</i>	<i>Post-stratific.</i>
oui	24.2	23.3
non	75.8	76.7
<b>TOTAL</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tableau 16

**Raisons de l'emploi au Luxembourg**

	<i>Echantillon</i>	<i>Post-stratific.</i>
Non applicable	74.6	72.1
Pas travail dans pays de résidence	4.3	4.8
Meilleur salaire au Luxembourg	7.9	8.4
Dans pays de résidence travail ne convenait pas	0.8	1.0
Travail au Luxembourg convient mieux	1.8	1.9
Meilleures conditions de travail au Luxembourg	0.8	1.0
Trajets plus courts	0.9	0.9
Opportunité	8.9	9.9
<b>TOTAL</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>



# **CHAPITRE II**

**SITUATION DE FAMILLE  
DES EMPLOYEES PRIVEES**



## 1. AGE DES EMPLOYEES PRIVEES

Les employées privées ont en moyenne 33 ans. Les frontalières sont légèrement plus jeunes que les résidentes : 31 ans pour les frontalières contre 34 ans pour les résidentes.

Près d'un quart des femmes sont âgées entre 26 et 30 ans et les deux tiers ont moins de 35 ans. Cette nette prédominance des jeunes femmes est la conséquence de la cessation quasi-définitive d'activité des femmes pour l'éducation de leurs enfants.

En comparant ces données sur la population des employées privées à celles de l'Enquête Forces de Travail<sup>1</sup>, on constate que les femmes employées privées sont globalement plus jeunes que l'ensemble des femmes actives sur le territoire luxembourgeois.

Tableau 17

### Répartition des femmes 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	<b>24.0</b>	21.7	<b>30.0</b>
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	4.5	0.8
56-60 ans	1.3	1.6	0.3
61-65 ans	0.4	0.6	0.1
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Age moyen</b>	<b>32.9</b>	<b>33.7</b>	<b>30.7</b>

<sup>1</sup> Cette enquête est réalisée chaque année par le STATEC. Elle porte sur le travail, les conditions de travail et le chômage. A la différence de l'enquête sur les employées privées, seuls les résidents sont interrogés et non les frontaliers.

## 2. SITUATION MATRIMONIALE

Presque la moitié des employées privées sont célibataires (44%) et l'autre moitié sont mariées (47%). Parmi les frontalières, il y a un peu plus de célibataires : environ 51%.

Concernant leur situation conjugale, 42% des femmes vivent sans conjoint et 58% vivent avec un conjoint (que ces couples soient mariés ou non).

En comparant ces résultats avec ceux de l'Enquête Forces de Travail, on constate une nette sur-représentation de célibataires parmi les employées privées par rapport à l'ensemble des femmes actives sur le territoire luxembourgeois.

Tableau 18

### Répartition des femmes selon leur situation matrimoniale

	<i>Ensemble</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>
Célibataire	<b>44.4</b>	41.9	<b>51.0</b>
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
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

### 3. *ENFANTS*

61% des femmes employées privées vivent sans enfant dans leur ménage ; 39% ont donc des enfants. Et parmi ces enfants, 94% sont des enfants à charge<sup>1</sup>.

Cette forte proportion de femmes sans enfant est liée à la forte proportion de jeunes femmes et de femmes célibataires parmi les employées privées.

Tableau 19

#### Répartition des femmes selon le nombre d'enfants et le nombre d'enfants à charge

<i>Nombre...</i>	<i>...d'enfants</i>	<i>...d'enfants à charge</i>
0	<b>61.0</b>	63.4
1	21.3	20.3
2	14.6	13.6
3 et plus	3.1	2.7
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

---

<sup>1</sup> La notion de charge est définie comme une charge financière. Un enfant à charge est donc un enfant présent dans le ménage de la femme employée privée, célibataire, ne vivant pas en couple et ne disposant pas de revenus personnels.

#### **4. *TPOLOGIE DES MENAGES DES EMPLOYEES PRIVEES***

30% des femmes employées privées forment un ménage en couple avec des enfants à charge et sans autre(s) personne(s) dans le ménage. Un quart vivent uniquement avec un conjoint alors que 19% vivent seules et un peu plus de 16% vivent avec d'autres personnes qui sont bien souvent ses parents, frères ou soeurs.

A peu près 7% des ménages sont composés d'une famille monoparentale, dont la quasi-totalité sont des familles monoparentales avec des enfants à charge.

Les frontalières vivent plus souvent en couple, avec ou sans enfant(s), que les résidentes : 59% contre 53%. Ces dernières vivent un peu plus souvent seules.

Aucune différence significative n'est observée entre la composition familiale des Luxembourgeoises et celle des étrangères résidentes sur le territoire luxembourgeois.

#### **5. *NATIONALITE***

Parmi l'ensemble des employées privées, on distingue les résidentes des frontalières (distinction sur le critère de résidence) puis, parmi les résidentes, les Luxembourgeoises des femmes de nationalité étrangère.

72% des employées privées résident sur le territoire luxembourgeois, 13% en France, 9% en Belgique et 6% en Allemagne.

Parmi les résidentes sur le territoire luxembourgeois, seulement 70% sont de nationalité luxembourgeoise, 5% sont Belges, 5% Françaises, 5% Italiennes et 4% Portugaises. La proportion de Portugaises, qui est d'environ 9% dans la population totale résidente, n'est que de 4% parmi les employées privées. Elles sont pourtant les plus actives des résidentes luxembourgeoises, par conséquent elles doivent occuper d'autres professions ne relevant pas de la chambre des employées privées.

#### **6. *HANDICAP***

Très peu des femmes employées privées souffrent d'un handicap sérieux<sup>1</sup> : un peu plus d'1%.

---

<sup>1</sup> Handicap moteur, sensoriel, mental ou maladie chronique.

Tableau 20

**Typologie des ménages des employées privées**

<i>Typologie</i>	<i>Ensemble</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>
Couple avec enfant(s) à charge + autre(s) pers.	1.0	1.2	0.6
Couple avec enfant(s) à charge sans autre pers.	<b>30.0</b>	29.0	<b>32.7</b>
Mère + enfant(s) à charge + autre(s) pers.	0.9	0.8	0.8
Mère + enfant(s) à charge sans autre pers.	4.8	4.7	4.9
Couple + enfant(s) non à charge + autre(s) pers.	0.1	0.1	0.3
Couple + enfant(s) non à charge sans autre pers.	1.3	1.5	0.9
Mère + enfant(s) non à charge + autre(s) pers.	0.0	0.0	0.0
Mère + enfant(s) non à charge sans autre pers.	0.9	1.2	0.1
Couple sans enfant + autre(s) pers.	1.1	1.4	0.2
Couple sans enfant sans autre pers.	<b>24.6</b>	23.8	<b>26.5</b>
Isolée + autre(s) pers.	<b>16.4</b>	17.0	14.9
Isolée sans autre pers.	<b>18.9</b>	19.3	18.1
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tableau 21

**Pays de résidence des employées privées et nationalité des résidentes**

<i>Pays de résidence</i>	<i>Répartition (en %)</i>	
FRANCE	13,2	
BELGIQUE	8,8	
ALLEMAGNE	5,9	
LUXEMBOURG	<b>72,1</b>	<b>Nationalité des résidentes : (en %)</b>
ENSEMBLE	100,0	Luxembourgeoise 70,4
		Belge 5,0
		Française 5,0
		Italienne 4,8
		Portugaise 4,0
		Allemande 3,2
		Autres nationalités 7,6
		<b>Ensemble des résidentes 100,0</b>



# **CHAPITRE III**

**FORMATION INITIALE ET  
APTITUDES LINGUISTIQUES**



## **1. FORMATION INITIALE**

Pendant longtemps, les possibilités d'accès des femmes au Marché du Travail ont été fortement réduites en raison de leur manque de formation scolaire. Cette situation s'est modifiée progressivement. A partir des années 70, on assiste à un revirement sensible :

- la durée de scolarité s'allonge pour les filles ;
- et comme celles-ci réussissent mieux que les garçons, elles deviennent de plus en plus nombreuses, et parfois même majoritaires, dans certaines filières scolaires<sup>1</sup>.

Ce nouvel équilibre, qui semble désormais s'instaurer dans le domaine de la formation et de l'éducation, ne conduit pas forcément à une répartition équitable des chances d'accès aux différents postes de travail ainsi que nous le verrons plus loin.

Ce décalage s'explique facilement : la formation des filles s'inscrit encore très souvent dans des orientations spécialisées vers les métiers du secteur tertiaire et plus typiquement féminins (ou prétendus tels).

L'allongement de la période de formation est bien perceptible pour les employées privées interrogées dans le cadre de cette étude. Les employées les plus jeunes ont, en moyenne, quitté le système de formation à l'âge de vingt ans contre dix-huit ans pour leurs aînées (âgées de 50 à 59 ans).

En général, les frontalières se distinguent ici par une période de formation plus longue que les résidentes, mais uniquement avant 40 ans ; les frontalières et résidentes âgées de 40 ans ou plus ont, en effet, quitté l'école au même âge (en moyenne).

---

<sup>1</sup> Voir à ce propos « Les Femmes au Grand-Duché de Luxembourg » :

1. Démographie-Famille (Doc. PSELL N°46 - CEPS/I.)

2. Place et rôle de la femme dans la société actuelle (Doc. PSELL N°73 -CEPS/I.)

Tableau 22

**A quel âge avez-vous quitté l'école ?**

	<i>Fréquences %</i>	<i>Fréquences cumulées</i>
Avant 15 ans	1.0	1.0
à 15 ans	5.1	6.1
à 16 ans	8.4	14.5
à 17 - 18 ans	26.0	40.5
à 19 - 20 ans	26.9	67.4
à 21 - 22 ans	17.5	84.9
à 23 ans ou plus	15.1	100.0
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	

Tableau 23

**Age moyen de fin de scolarité par classes d'âges**

<i>Classes d'âge</i>	<i>Age moyen</i>		
	Frontalières	Résidentes	Ensemble
- 30 ans	20.8	19.5	20.0
30 - 39 ans	20.7	19.3	19.7
40 - 49 ans	18.0	18.3	18.3
50 - 59 ans	18.3	18.3	18.3
<b>Ensemble</b>	<b>20.4</b>	<b>19.1</b>	<b>19.5</b>

Le niveau de formation initiale partage les employées en deux groupes égaux : une moitié ne dépasse pas le cycle secondaire inférieur tandis que l'autre a obtenu au moins un certificat du cycle secondaire supérieur. On ne sera guère étonné par le fait que les employées uniquement titulaires d'un certificat d'études primaires ne représentent que 5% de l'ensemble. A l'autre extrémité de l'échelle des formations, on enregistre une proportion fort importante d'employées diplômées de l'enseignement supérieur :

27% disposent, en effet, d'une formation Bac plus deux, trois ou quatre 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 de formation contre 20%, seulement, pour les employées résidant au Luxembourg.

L'examen de la formation détaillée selon la nationalité montre enfin, que 62% des Belges se caractérisent par une formation supérieure au niveau Bac et 46.4% des Françaises ; chez les Luxembourgeoises et les Italiennes, cette proportion chute à 12.6% alors que les Portugaises forment ici la queue du peloton avec moins de 3%.

Tableau 24

**Formation initiale - Niveau du diplôme le plus élevé**

<i>Formation</i>	<i>Fréquences %</i>	<i>Fréquences cumulées</i>
1. Etudes primaires	5.0	5.0
2. Sec. inf., Tech. / Prof.	35.5	40.4
3. Sec. inf., général	9.2	49.7
4. Sec. sup., Tech. / Prof.	10.6	60.3
5. Sec. sup, général	12.9	73.2
6. BAC + 2, 3 ans	15.6	88.7
7. BAC + 4 ans	11.2	100.0
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	

Tableau 25

**Formation initiale selon le type d'ancrage et de nationalité (%)**

<i>Formation initiale (recochée)</i>	<i>Ancrage</i>		<i>Nationalité</i>						
	Résidentes	Frontalières	lux.	fran.	alle.	belge	port.	ital.	autres
1. Etudes primaires	6.3	1.4	6.5	2.4	2.2	0.5	16.6	9.2	2.9
2. Secondaire inférieur	49.7	31.7	55.1	28.2	67.3	13.0	55.1	55.4	22.1
3. Secondaire supérieur	24.1	22.0	25.8	23.0	8.9	24.4	25.5	22.9	22.2
4. BAC + 2, 3, 4	19.9	44.9	12.6	46.4	21.6	62.1	2.8	12.5	52.8
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Enfin, les remarques préliminaires concernant l'élévation progressive du niveau de formation sont aussi vérifiées par les résultats de cette enquête. On remarque, en effet, que les employées âgées de moins de quarante ans sont deux fois plus nombreuses à avoir obtenu un diplôme de l'Enseignement supérieur que celles âgées de quarante ans ou plus ; chez ces dernières, ce sont les formations de courte durée qui prédominent (études primaires + cycle secondaire inférieur).

Tableau 26

**Formation initiale par classes d'âges (%)**

<i>Formation initiale</i>	<i>Classes d'âges</i>				<i>Ensemble</i>
	- 30 ans	30 - 39	40 - 49	50 - 59	
1. Etudes primaires	3.3	4.9	8.8	6.1	5.0
2. Secondaire inférieur	41.3	41.6	52.9	65.2	44.7
3. Secondaire supérieur	24.4	23.6	22.8	16.3	23.5
4. BAC + 2, 3, 4	31.0	29.9	15.5	12.4	26.8
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

## 2. *LES APTITUDES LINGUISTIQUES*

Les compétences linguistiques des employées représentent une dimension qu'il convient d'examiner en complément de la formation initiale si l'on souhaite cerner avec plus de précision le mode d'accès au Marché du Travail luxembourgeois.

Situé au carrefour de différentes cultures, le Grand-Duché constitue, à cet égard, un cas particulier sinon unique où le multi-linguisme intervient comme un phénomène « normal ». Pour l'aborder, cette enquête s'est intéressée aux quatre langues de base que sont :

- le luxembourgeois
- le français
- l'allemand
- et l'anglais.

Chaque employée de l'échantillon a été questionnée sur les difficultés qu'elle éprouve (éventuellement) à : **parler, comprendre et écrire** ces langues.

De cette investigation, il ressort que le français est la langue la mieux maîtrisée par les employées :

87% d'entre elles n'ont aucune difficulté pour parler le français  
et même 90% pour le comprendre.

L'allemand parlé vient en seconde position, suivi par le luxembourgeois ; mais, sur le plan de la compréhension, ces deux langues occupent une position très proche.

Dans tous les cas de figure, l'anglais s'inscrit au dernier rang (rang partagé aussi avec le luxembourgeois écrit).

Ces performances linguistiques peuvent varier d'un groupe d'employées à l'autre. Pour illustrer ce phénomène, seules les réponses concernant la langue parlée ont été retenues<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Une échelle d'aptitude a été construite à cet effet; sur cette échelle, les employées obtiennent :

- un score nul : lorsqu'elles n'ont **aucune notion** de langue
- le score '1' : lorsqu'elles **ont beaucoup de difficultés** à parler la langue en question
- le score '2' : lorsqu'elles n'ont que **quelques difficultés**
- le score '3' : lorsqu'elles **n'ont aucune difficulté** à parler la langue.

Un score global pour l'ensemble des quatre langues peut être ensuite calculé en sommant les valeurs obtenues sur les quatre échelles individuelles.

Tableau 27

**Eprouvez-vous des difficultés à ... (\*)**

	<i>PARLER</i>				<i>COMPRENDRE</i>				<i>ECRIRE</i>			
	auc. diff.	qqes diff.	bcp diff.	aucune notion	auc. diff.	qqes diff.	bcp diff.	aucune notion	auc. diff.	qqes diff.	bcp diff.	auc. notion
le luxemb.	63.6	9.2	10.5	16.7	69.3	12.7	8.1	9.9	44.6	14.2	8.7	32.5
le français	87.2	7.3	3.3	2.3	90.1	5.7	2.9	1.4	85.0	8.4	3.7	3.0
l'allemand	69.8	10.2	8.7	11.3	72.2	11.2	7.1	9.5	68.1	10.9	7.6	13.4
l'anglais	42.3	33.7	14.7	9.2	50.3	31.9	9.9	7.9	44.8	31.7	13.0	10.5

(\*) le total par ligne de chaque série = 100 %.

Tableau 28

**Aptitude moyenne à parler ..., selon la nationalité (%)**

	<i>Nationalité</i>							
	lux.	fran.	alle.	belge	port.	ital.	autre	Ensemble
luxembourgeois	3.0	1.0	1.9	1.2	2.2	2.4	1.3	2.2
français	2.9	3.0	1.4	3.0	3.0	3.0	2.3	2.8
allemand	3.0	1.4	3.0	1.2	1.9	2.4	1.9	2.4
anglais	2.2	1.9	2.2	2.0	1.6	1.9	2.6	2.1
<b>Note moyenne totale</b>	<b>11.1</b>	<b>7.2</b>	<b>8.5</b>	<b>7.3</b>	<b>8.7</b>	<b>9.7</b>	<b>8.1</b>	<b>9.5</b>

Tableau 29

**Note totale d'aptitude à la langue parlée (4 langues)**

<i>Score</i>	<i>Fréquences (%)</i>	<i>Fréquences cumulées</i>
2 à 5 points	8.8	8.8
6 ou 7 points	14.3	23.1
8 ou 9 points	18.4	41.5
10 ou 11 points	32.9	74.4
12 points	25.6	100.0
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	

Sachant que le score d'aptitude calculé pour chaque langue peut varier entre 0 et 3, on observe les résultats suivants :

- pour le luxembourgeois, ce sont évidemment les employées de cette nationalité qui obtiennent le meilleur score; elles sont suivies ici par les Portugaises, les Italiennes et les Allemandes alors que les Belges et Françaises se caractérisent par la note la plus basse ;
- pour l'allemand, l'ordre est pratiquement identique sauf pour la première position qui est partagée par les employées luxembourgeoises et allemandes ;
- le score en français varie moins d'une nationalité à l'autre; à l'exception des employées allemandes, toutes les nationalités obtiennent ici la note maximum ;
- la même uniformité peut être observée pour l'anglais, à ceci près : tous les groupes nationaux obtiennent une note moyenne sauf le groupe « autres nationalités ».

Au total, les employées luxembourgeoises obtiennent, pour les quatre langues examinées, la note la plus élevée tandis que les Belges et Françaises arrivent en dernière position.

Cette aptitude linguistique ne varie pas selon l'âge des employées. Par contre, elle est associée au niveau de formation mais d'une manière plutôt inattendue :

ce sont les employées les plus diplômées qui obtiennent le score moyen le plus bas.

La répartition entre frontalières et résidentes par niveau de formation fournit l'explication de ce résultat quelque peu étonnant a priori : les frontalières belges et françaises représentent la part majoritaire des employées diplômées de l'Enseignement supérieur; mais, comme nous l'avons vu précédemment, ces mêmes frontalières sont aussi celles qui se caractérisent par le niveau d'aptitude linguistique le plus bas.

Tableau 30

**Score moyen de facilité pour parler les quatre langues  
selon le niveau du diplôme**

<i>Diplôme</i>	<i>Score moyen de facilité</i>
1. Etudes primaires	9.1
2. Sec. inf. ,Tech. / prof.	9.7
3. Sec. inf. , général	10.4
4. Sec. sup. , Tech. / prof.	10.0
5. Sec. sup. , général	9.7
6. BAC + 2, 3 ans	8.4
7. BAC + 4 ans	8.8
<b>Ensemble</b>	<b>9.5</b>

Tableau 31

**Score moyen de facilité pour parler les quatre langues  
selon le diplôme et le type d'ancrage**

<i>Diplôme</i>	<i>Ancrage</i>	<i>Score moyen de facilité</i>
1. Etudes primaires	1.1. Frontalières	9.1
	1.2. Résidentes	8.0
2. Secondaire inférieur	2.1. Frontalières	7.4
	2.2. Résidentes	10.5
3. Secondaire supérieur	3.1. Frontalières	6.9
	3.2. Résidentes	10.9
4. BAC + 2, 3, 4	4.1. Frontalières	7.4
	4.2. Résidentes	9.6



# **CHAPITRE IV**

**LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**



## ***1. QUELLES SONT LES EMPLOYEES LES PLUS CONCERNEES ?***

**1.1** 63% des employées ont participé à des expériences de post-formation<sup>1</sup> à l'une ou l'autre période postérieure à leur cursus scolaire de base.

Il s'agit là d'un taux de participation élevé pour l'ensemble de cette population. Ce taux varie toutefois selon les catégories d'employées considérées :

- ◆ les frontalières allemandes et belges se caractérisent par des taux de participation nettement plus élevés (84.3% et 71.7%) ;
- ◆ pour les résidentes luxembourgeoises et étrangères, comme pour les frontalières françaises, le niveau moyen de participation s'inscrit dans une fourchette comprise entre 60.5 et 62%.

Un examen plus détaillé s'appuyant sur les principales nationalités confirme cette hiérarchie mais fait aussi apparaître un autre élément intéressant :

les employées de nationalités italienne et portugaise sont celles qui ont le moins participé à ces activités de post-formation (52.8% et 51.2%).

Selon ces premières indications, on ne peut nier le fait que les pratiques de post-formation s'organisent différemment en fonction de l'origine des employées. Mais, pour quelles raisons ? La nationalité et le pays de résidence n'influencent sans doute pas seuls ce bilan. Pour trancher cette question, d'autres éléments devront encore être examinés et il nous faudra revenir plus loin, dans ce développement, sur ces problèmes d'interprétation.

---

<sup>1</sup> Cours de formation professionnelle continue, séminaires, conférences, ateliers...

Tableau 32

**Depuis que vous avez quitté l'école ou l'université, avez-vous participé à des expériences de post-formation (cours de formation professionnelle continue, séminaires, conférences, ateliers,...) ?**

<i>Post-formation ?</i>	<i>Fréquences</i> %
oui	63.3
non	36.7
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>

Tableau 33

**Proportion d'employées ayant fait l'expérience d'une post-formation par type d'ancrage**

	<i>Résid. lux.</i>	<i>Résid. étrangères</i>	<i>Fronta. franç.</i>	<i>Fronta. allem.</i>	<i>Fronta. belges</i>
%	60.5	62.1	61.2	84.3	71.7

Tableau 34

**Proportion d'employées ayant fait l'expérience d'une post-formation par nationalité**

	<i>luxembourg.</i>	<i>française</i>	<i>allemande</i>	<i>belge</i>	<i>portugaise</i>	<i>italienne</i>	<i>autres nat.</i>
%	60.5	61.2	82.1	70.5	51.2	52.8	65.8

**1.2** En tout cas, si l'on comptait sur la situation familiale des employées pour éclairer cette question, il faudra y renoncer. En effet, et contrairement à ce que certains auraient pu présumer, les employées mariées<sup>1</sup> sont tout autant impliquées dans la post-formation que les célibataires.

Du point de vue de l'âge, il semble en revanche se dégager une légère tendance : c'est au cours de la trentaine que l'on observe une pointe (70%) dans la fréquentation de ces activités de post-formation. Il s'agit là d'un résultat logique; en effet, la post-formation ne s'impose pas vraiment avant cet âge, à la période suivant directement la formation scolaire de base, mais davantage au moment où la distance avec cette dernière s'allonge et que certaines remises à niveau commencent alors à devenir nécessaires. On notera toutefois que les pratiques de post-formation avant trente ans sont loin de toucher une fraction négligeable d'employées puisque quelque 60% de celles-ci s'y sont déjà investies : « Après 40 ans, le taux de participation à une post-formation est plus faible alors que la période écoulée depuis la fin des études est plus longue. Il semble donc que ce type de formation concerne d'avantage les jeunes femmes que les plus âgées. »

Ces différentes données n'ont, ici, d'autre valeur que descriptive. Pour les interpréter et, par exemple, préciser si la post-formation intervient dans des schémas de remise à niveau, d'aide à la réorientation professionnelle ou, encore, comme stratégie nécessaire dans un plan d'avancement de la carrière, il faudra évidemment élargir l'approche suivie dans cette présentation.

Tableau 35

**Proportion d'employées ayant fait l'expérience d'une post-formation par état civil**

	<i>célibataires</i>	<i>mariées</i>	<i>veuves, div., sépa.</i>
%	62.2	64.6	62.5

Tableau 36

**Proportion d'employées ayant fait l'expérience d'une post-formation par classes d'âges**

	<i>- 30 ans</i>	<i>30-39 ans</i>	<i>40-49 ans</i>	<i>50-59 ans</i>	<i>60 ans &amp; plus</i>
%	59.5	70.0	61.3	59.3	53.0

<sup>1</sup> La prudence s'impose ici pour interpréter ce résultat. Il se peut, en effet, que des employées mariées aient suivi ces activités à une époque où elles étaient encore célibataires. Etant donné que ces activités ne sont pas datées, il est exclu d'examiner directement les difficultés que peuvent rencontrer certaines employées ayant charge de famille pour se libérer en vue de participer à des activités de post-formation.

**1.3** Si l'origine et l'âge des employées<sup>1</sup> permettent déjà de préciser quelque peu le profil de celles qui sont le plus impliquées dans la post-formation, le **diplôme acquis** fournit à cet égard des indications encore plus pertinentes.

En effet, le taux de participation à ces activités tend à s'élever avec le niveau de ce diplôme :

- ◆ parmi les employées dont le niveau d'études ne dépasse pas l'école primaire<sup>2</sup>, seules 38% ont suivi des activités de post-formation ;
- ◆ ce taux atteint déjà 57% pour celles qui ont terminé le cycle secondaire inférieur dans les filières technique ou professionnelle et augmente progressivement pour les niveaux de certification suivants.

Compte tenu de ces premières remarques, on pourrait avoir l'impression que le profil des employées concernées par la post-formation se précise progressivement. En réalité, les trois caractéristiques examinées jusqu'à présent n'expliquent pas plus de 5% de l'ensemble des différences observées en ce domaine. En d'autres termes, les premières caractéristiques de base (diplôme, âge, nationalité) font effectivement apparaître certains écarts dans les pratiques de post-formation, mais pas suffisamment pour que l'on puisse, en fonction de ces résultats, dresser un portrait fidèle des employées impliquées dans ces pratiques.

---

<sup>1</sup> Nationalité, pays de résidence.

<sup>2</sup> Cette catégorie représente une minorité (5%) parmi l'ensemble des employées.

Tableau 37  
**Proportion d'employées ayant fait l'expérience d'une post-formation selon le niveau du diplôme initial**

	<i>Et. primaires</i>	<i>Sec. tech. ou Prof. inférieur</i>	<i>Sec. Général inférieur</i>	<i>Sec. tech. ou Prof. supérieur</i>	<i>Sec. Général supérieur</i>	<i>BAC + 2 ou 3 ans</i>	<i>BAC + 4 ans</i>
%	37.9	57.1	62.6	67.5	71.1	72.2	69.7

Tableau 38

**Taux d'employées ayant fait l'expérience d'une post-formation selon: le niveau du diplôme initial, l'âge et la nationalité (Analyse de la variance /Méthode MCA)**

<i>Variables et modalités</i>	<i>Taux non ajustés</i>	<i>Taux ajustés (cpte tenu des autres var. indep.)</i>
<b>1. Diplôme initial</b>		
1.1 Et. primaires	38	40
1.2 Secondaire inférieur	58	59
1.3 Secondaire supérieur	69	70
1.4 Bac: + 2, 3, 4 ans	71	69
<b>2. Age</b>		
2.1 30 à 39 ans	70	69
2.2 autres classes d'âges	60	60
<b>3. Nationalité (recodée)</b>		
3.1 luxembourgeoise, française, autre	61	61
3.2 allemande, belge	75	73
3.3 italienne, portugaise	52	56
<b>R<sup>2</sup> : 4.8 %</b>		

**1.4** Les caractéristiques démographiques et scolaires ne nous aident donc que très modérément à comprendre qui pratique (ou non) des activités de post-formation.

S'il en est ainsi, on pourrait alors supposer que l'intérêt pour la post-formation serait moins guidé par des éléments constituant l'équation personnelle des employées que par d'autres caractéristiques attachées, par exemple, au poste de travail.

Un examen sommaire, limité ici à deux éléments définissant le poste de travail, permet de vérifier positivement cette hypothèse.

- ♦ D'un côté, on relève une forte variabilité de la post-formation lorsque l'on passe d'un type d'activité économique à l'autre ; ainsi, le taux de participation ne dépasse jamais 60% pour les employées dont l'entreprise appartient à l'une des branches suivantes : Agriculture, Bâtiment, Transports & Communications, Commerce & Restauration, Assurances. Dans les branches telles que la Transformation de minéraux / Chimie, Services Sociaux, Banques et autres Services financiers, on enregistre en revanche une participation supérieure à 70%.
- ♦ D'un autre côté, on note aussi que la participation aux activités de post-formation s'élève, en général, lorsqu'un certain niveau de responsabilité est attaché au poste de travail ; par exemple, les employées qui ont plus de vingt collègues sous leur responsabilité ont, huit fois sur dix, participé à des activités de post-formation.

Tableau 39

**Proportion d'employées ayant fait l'expérience d'une post-formation selon le type d'entreprise qui les occupent (Division de la nomenclature N.A.CE.)**

<i>Secteur d'activité</i>	<i>%</i>
Agriculture	58.3
Energie et eau	88.0
Tsf. de minéraux...	63.7
Tsf. de métaux...	74.1
Autres manufacturières	62.3
Bâtiment et Génie Civil	50.5
Transports & Comm.	55.9
Commerce	74.1
Restauration	62.3
Réparations	50.5
Banques	55.9
Assurances	58.3
Services financiers / fiduciaires	64.9
Santé	64.9
Services sociaux	58.3
Administration	88.0
Autres services	63.7

Tableau 40

**Proportion d'employées ayant fait l'expérience d'une post-formation selon leur niveau de responsabilité dans la fonction occupée**

	<i>Nombre de collègues sous responsabilité</i>					
	<b>Aucun</b>	<b>1 ou 2</b>	<b>3 à 5</b>	<b>6 à 10</b>	<b>11 à 20</b>	<b>20 ou +</b>
<i>%</i>	61.4	67.1	72.1	68.1	64.5	81.4

## **2. LES CONDITIONS DE DEROULEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (FPC)**

**2.1** Dans la moitié des cas, la participation à une activité de FPC relève d'une décision personnelle de l'employée (51%). Mais, de ce point de vue, le rôle de l'employeur est aussi important : quatre fois sur dix, cette participation a été, en effet, proposée par celui-ci alors qu'une obligation formelle de sa part intervient plus rarement (pour moins d'un cas sur dix).

Au total, l'employeur influence donc la participation à la FPC dans près d'un cas sur deux. Le rôle tenu ici par l'employeur est particulièrement visible dans le mode de déroulement des activités FPC ; pour près de 34% des employées concernées, ces activités ont lieu durant les heures de travail ; cette proportion augmente encore si on lui ajoute les cas (11.8%) où la post-formation se déroule à la fois durant le temps libre et durant la journée de travail. Ceci étant souligné, on notera toutefois que plus de la moitié des employées assurent leur formation continue sur leur temps libre.

Ces quelques remarques prennent tout leur sens lorsque l'on examine la manière selon laquelle cette formation se répartit dans la durée. Certains modules sont évidemment très courts ; mais ces cas sont plutôt rares ; les modules de 20 heures et moins ne concernent, en effet, que 17.5% des sujets. Par contre, une proportion surprenante d'employées (34%) a consacré plus de 50 heures au dernier module suivi ; et, dans ce cas de figure, nombreuses sont encore celles qui y ont passé plus de 200 heures (15% parmi l'ensemble).

Tableau 41

**Qui avait pris l'initiative de la dernière expérience de post-formation ?**

<i>Origine de l'initiative:</i>	<i>Fréquences %</i>
1. l'entreprise / l'employeur a proposé la formation	40.9
2. l'entreprise / l'employeur vous a obligée à y participer	8.1
3. décision strictement personnelle sans intervention de l'entreprise	51.0
<b>Total</b>	<b>100.0</b>

Tableau 42

**Cette formation se déroulait durant....**

	<i>Fréquences (%)</i>
- le temps de travail	34.3
- le temps libre	53.9
- le temps libre + de travail	11.8
<b>Total</b>	<b>100.0</b>

Tableau 43

**Volume total de temps représenté par la (dernière) formation ?**

<i>Nombre d'heures</i>	<i>Fréquences(%)</i>	<i>% cumulés</i>
10 ou moins	8.7	8.7
11-20	8.8	17.5
21-30	9.8	27.3
31-40	11.9	39.2
41-50	6.8	46.0
51-100	20.2	66.2
101-150	7.4	73.6
151-200	6.7	80.3
201-250	4.5	84.8
251-500	8.1	92.9
plus de 500	7.1	100.0
Total	100.0	
	<b>moyenne : 173 Hr 30'</b>	<b>médiane : 60 Hr</b>

Quant au contenu de la FPC, les suffrages les plus nombreux vont, sans contestation possible, aux modules suivants :

- Langues (26.9%)
- Informatique (24.3%)
- Comptabilité (15.0%).

Les autres activités réunissent chaque fois moins de 10% des employées impliquées dans la FPC. On notera cependant qu'en dépit de la longue liste de thèmes proposée, 36% des employées signalent avoir participé à d'autres types de formation.

- ♦ Dans la plupart des cas, il s'agit ici d'une formation plus spécifique et adaptée sans doute au travail de l'entreprise ainsi qu'en témoigne le fait que les modules évoqués sous cette rubrique sont plus souvent proposés et assumés par l'employeur lui-même et se déroulent aussi plus souvent durant les heures de travail<sup>1</sup>.
- ♦ Pour moins d'un tiers des cas, cette rubrique « Autres formations » se réfère à des activités organisées par des établissements situés à l'étranger.

L'examen du mode de financement de la FPC fournit une nouvelle occasion de souligner non seulement l'intérêt mais aussi l'engagement des employeurs dans cette activité. En effet, on constate que l'employeur participe aux frais de post-formation dans près de six cas sur dix (dans 54%, l'employeur prend seul en charge ces frais et ces derniers sont partagés avec l'employée dans 4.2%). De la sorte, le dernier module de formation continue a été payé uniquement par l'employée dans 29% des cas (pour les autres cas, il s'agit de formations gratuites).

---

<sup>1</sup> On notera aussi que certains de ces contenus sont pris en charge par la Chambre des Métiers.

Tableau 44

**Quel était le contenu de cette formation et qui la dispensait ?**

<i>Contenu de la formation</i>	<i>% rép. positives</i>	<i>Organisme responsable</i>	<i>% rép. positives</i>
Management & tech. d'organisation	7.3	L'entreprise elle-même	23.5
Gestion des ressources humaines	4.9	Chambre des Employés Privés	3.6
Economie	7.8	Chambre de Commerce	9.0
Comptabilité	15.0	Chambre des Métiers	1.9
Bureautique	8.3	Centre de Formation prof.continue	3.7
Marketing	5.4	OLAP(office lux. accroiss.product.)	1.6
Informatique	24.3	Autre organisme au Luxembourg	38.5
Droit	7.5	Autre organisme à l'étranger	24.1
Langues	26.9		
Autres	35.9		

Tableau 45

**Qui a payé la formation ?**

	<i>Fréquences (%)</i>
1. l'employée	29.1
2. l'employeur	54.0
3. partage employée/employeur	4.2
4. formation gratuite	10.0
5. autre formule	2.7
<b>Total</b>	<b>100.0</b>

**2.2** Au terme de ces différentes considérations concernant le déroulement des activités de post-formation, deux questions demeurent encore en suspens :

- Comment cette post-formation a-t-elle été sanctionnée ?
- Quelles transformations concrètes furent directement induites par cette activité dans la carrière professionnelle des employées concernées ?

De ce point de vue, il faut noter d'emblée que la formation continue conduit à un diplôme dans un cas sur cinq, seulement. Cette situation soulève inévitablement le problème de la valorisation de ces activités. Peut-on rentabiliser de la même façon une formation continue qui débouche sur un diplôme ou, alors, sur une simple attestation de fréquentation (50.6% des cas), voire sur aucune certification ? Ce dernier cas de figure représente tout de même 27.7% des employées ayant participé à des activités de FPC.

Interrogées sur les retombées pratiques qu'elles évaluent à la suite de leur expérience de post-formation, les employées en dressent un bilan plutôt négatif. Pour 70% d'entre elles, cette expérience ne leur a rien apporté de tangible au niveau de leurs conditions de travail ou de carrière. Lorsque des modifications concrètes sont survenues à la suite de cette expérience, il s'agit plus souvent d'augmentation de salaire (18%) ou de changement de poste de travail (14.1%) et, plus rarement, de promotion ou de changement d'employeur.

Et, parmi les trois sur dix estimant que leur formation continue a permis de modifier leurs conditions de travail, il s'agit plus souvent de transformations opérant à deux niveaux, voire à trois. En fin de compte, on se retrouve face à une situation très contrastée où nous avons :

- ♦ d'un côté, la grande majorité des employées signalant n'avoir tiré aucun bénéfice direct de leur expérience de FPC ;
- ♦ et, de l'autre, une minorité qui tend à en avoir rentabilisé les résultats à plusieurs niveaux.

Il est peut-être prématuré de commenter davantage ce bilan. Mais il n'est sans doute pas inutile de relever les premières réflexions qu'il suscite et de clarifier quelque peu le contexte dans lequel se développent les activités de FPC.

- ♦ Dans cette perspective, le premier point qui mérite d'être souligné, concerne le contenu plutôt variable de ces activités. Celles-ci recouvrent tout aussi bien des modules aux objectifs bien organisés, de longue durée, que de simples initiations ou mises à niveau s'appliquant à des postes de travail spécifiques. L'approche adoptée dans cette étude ne permet pas d'éliminer entièrement ce caractère flou entourant la formation continue. Mais le seul examen de la durée de celle-ci suffit pour nous convaincre de l'extrême hétérogénéité des pratiques recensées et du fait que des investissements aussi différents ne peuvent ni recouvrir des objectifs de même nature ni modifier de la même façon les conditions de travail.

Un second élément ressort des résultats examinés et touche à la sanction assortie au suivi d'une post-formation. De ce point de vue, il est tout à fait évident que les formations les plus longues, sinon les plus complètes, conduisent plus souvent à transformer les conditions de travail et de carrière des employées qui les ont suivies, lorsque ces formations ont été **sanctionnées par un diplôme**. Et si l'on adopte toujours les mêmes critères de rentabilité pour évaluer l'efficacité de ces activités de formation, il est tout aussi clair qu'on ne détecte aucune différence entre les modules dont le suivi est sanctionné par un certificat ou une attestation et ceux qui ne sont sanctionnés par aucune pièce. Près de la moitié des employées engagées dans des activités de post-formation ont emprunté de telles filières où l'évaluation finale n'existe pas ou, alors, sous la forme d'un simple certificat.

Tableau 46

**A l'issue de cette formation, l'employée a obtenu...**

	<i>Fréquences (%)</i>
1. un diplôme	21.7
2. un certificat, une attestation	50.6
3. rien	27.7
<b>Total</b>	<b>100.0</b>

Tableau 47

**Cette formation a permis à l'employée....**

	<i>% réponses positives</i>
- de changer d'employeur	10.1
- de changer de poste de travail	14.1
- d'obtenir une promotion dans la même entreprise	12.5
- d'obtenir une augmentation de salaire	18.0
- aucun de ces 4 changements	70.5

Tableau 48

**Nombre de changements suite à cette formation continue et selon la sanction de la formation**

<i>Nb. de changements</i>	<i>%</i>	<i>Type de sanction</i>	<i>Nb moyen de changements</i>
aucun	70.5	1. diplôme	0.98
un changement	12.7	2. certificat, attestation	0.47
deux changements	9.9	3. rien	0.36
trois changements	5.4		
quatre changement	1.5		
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>Total</b>	<b>0.55</b>

### **3. LES EMPLOYEES QUI N'ONT JAMAIS SUIVI DE POST-FORMATION**

Cette situation concerne 36.7% des employées. Nous savons déjà que certaines caractéristiques individuelles comme l'âge, la nationalité, le niveau du diplôme tendent à favoriser ou à diminuer l'engagement des employées dans les activités de formation continue. Il en va de même pour d'autres traits associés au poste de travail (branche d'activité, niveau de responsabilité). Mais nous savons aussi que ces différents éléments, même combinés, n'éclairent que très imparfaitement ce choix de suivre ou non une post-formation. On peut dès lors supposer que d'autres facteurs - subjectifs, cette fois - interviennent de façon plus importante pour orienter ce choix.

Interrogées sur les raisons de celui-ci, les employées non concernées jusqu'ici par la formation continue, peuvent alors nous aider à mieux comprendre leur position.

L'examen des réponses qu'elles nous ont fournies à ce sujet, permet, dans un premier temps, d'éliminer les arguments mettant en cause une carence éventuelle de la publicité faite en ce domaine ; moins d'une employée sur dix invoque cette raison pour justifier sa non-participation à la formation continue ; de ceci, il serait sans doute hâtif de conclure au fait que la diffusion de l'information fonctionne parfaitement ici ; mais force est de constater que plus de 90% des employées écartées de ces activités ne se plaignent pas du manque d'information à ce propos.

Ce qui ressort davantage, c'est le manque d'intérêt<sup>1</sup> pour ces modules de formation (32.6%). Pour de tels cas, l'explication doit sans doute être recherchée au niveau du contenu des tâches assumées par ces employées (tâches répétitives,...). Pour 9% des employées, l'intérêt pour la formation existe bien, mais elles signalent l'inadéquation entre le contenu de leur travail et les modules proposés.

Le facteur « temps » intervenant comme difficulté dans le maintien d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée représente, toutefois, la justification la plus fréquente chez ces employées tenues à l'écart de la post-formation.

Cet inventaire, même superficiel, apporte déjà un éclairage complémentaire sur la *clientèle* potentielle que représente cette catégorie d'employées pour la FPC.

Le désintérêt « complet » pour ces activités ne touche qu'un bon tiers des employées interrogées ici.

L'adhésion des autres n'est pas, pour autant, acquise automatiquement. Et, dans ce cas, les recherches de solutions doivent sans équivoque possible, être orientées vers l'assouplissement des contraintes relatives aux horaires selon lesquels les activités de post-formation sont dispensées.

Ce potentiel peut être effectivement évalué à partir du souhait exprimé par ces employées, privées jusqu'ici de l'accès à la formation continue :

48.5% d'entre elles souhaiteraient suivre une post-formation et y consacrer quatre heures par semaine, en moyenne.

---

<sup>1</sup> Le fait de n'avoir pas d'intérêt pour une post-formation a été interprété de deux façon différentes par les personnes enquêtées :

- d'une part, "pas d'intérêt" au sens où ce type de post-formation ne les intéresse pas.
- d'autre part, "pas d'intérêt" au sens où elles n'ont pas besoin de ce type de formation parce qu'elles sont suffisamment formées.

Tableau 49

**Pour quelle raison n'avez-vous jamais suivi de post-formation ?**

	<i>% rép. positives</i>
a. pas d'intérêt	32.6
b. l'information donnée à ce sujet est insuffisante	8.7
c. les matières proposées ne sont pas adaptées au contenu de mon travail	9.0
d. les matières proposées ne m'intéressent pas	1.9
e. les horaires proposés sont incompatibles avec la vie privée	12.3
f. les horaires proposés sont incompatibles avec la vie professionnelle	10.5
g. je n'ai absolument pas le temps	20.9
h. autres raisons	16.2

Tableau 50

**Souhaitez-vous suivre une post-formation ?**

	<i>Nationalité</i>							
	<i>Total</i>	lux.	fran.	allem.	belge	portug	ital.	autre
% souhaits	48.5	40.4	59.5	75.8	55.1	55.9	46.0	61.0

Dans quelles matières ? Les préférences ne s'écartent guère ici de celles déjà enregistrées pour la catégorie des employées qui ont effectivement suivi une activité de post-formation. A une exception près. Les employées n'y ayant jamais participé choisissent, deux fois plus souvent que les autres, l'option « Langues ». L'explication de cette différence ne doit pas être recherchée bien loin. On la trouve, en effet, dans la très nette sous-représentation (40,4%) des employées de nationalité luxembourgeoise parmi celles souhaitant suivre une post-formation. A l'inverse, les autres employées sont plus fréquemment volontaires pour la FPC et, en particulier, les Allemandes.

Enfin, une dernière information mérite d'être soulignée. Les employées disposant d'un diplôme supérieur au Bac sont nettement plus souvent que les autres désireuses d'accéder aux modules de la formation continue. Nous retrouvons à nouveau, ici, l'effet « multiplicateur » associé à la formation initiale et, fait remarquable, cet effet est encore plus prononcé dans cette catégorie d'employées qu'il ne l'était pour celle déjà engagée dans la post-formation (cf. point 1.3).

Tableau 51

**Dans quelles matières ?**

<i>Contenu de la formation</i>	<i>% rép. positives</i>	
	Employées n'ayant jamais suivi de FPC	Employées ayant déjà suivi une FPC
Management & tech. d'organisation	6.1	7.3
Gestion des ressources humaines	6.8	4.9
Economie	6.1	7.8
Comptabilité	12.8	15.0
Bureautique	7.0	8.3
Marketing	7.8	5.4
Informatique	29.5	24.3
Droit	6.9	7.5
Langues	51.1	26.9
Autres	20.9	35.9

Tableau 52

**Employées souhaitant suivre une activité FPC selon le niveau de diplôme initial**

	<i>Diplôme</i>			
	<b>Et. primaires</b>	<b>Sec. inférieur</b>	<b>Sec. sup.</b>	<b>Bac: + 2,3,4</b>
% souhaits	37.8	44.0	44.9	66.8



# **CHAPITRE V**

**ACTIVITE PROFESSIONNELLE DES EMPLOYEES PRIVEES**



## 1. TYPE D'EMPLOI OCCUPE

Cette première sous-partie décrit les professions, les secteurs d'activité, la taille des entreprises, le type de contrat de travail et l'existence ou non d'une convention collective.

### 1.1. Profession occupée<sup>1</sup>

Dans quelles professions se concentrent les femmes employées privées ? Près de 40% d'entre elles sont employées de type administratif et plus précisément employées de bureau ou secrétaires. Elles sont également un tiers à occuper des professions intermédiaires telles qu'infirmières, spécialistes de la finance (gestionnaires de portefeuille, des comptes clients, courtiers, cambistes...), spécialistes de la gestion (comptables) ou encore secrétaires de direction. Très peu ont des postes de cadres supérieurs (environ 3%) mais 11% exercent des professions dites intellectuelles et scientifiques, c'est-à-dire les médecins, cadres infirmiers, ingénieurs, cadres-comptables et enseignants. 12% sont employées en tant que personnel de service (aides-soignants, serveurs, coiffeurs) ou vendeurs.

La profession la plus répandue est celle de secrétaire puis celle de secrétaire de direction ou de comptable et celle de vendeur.

Tableau 53

### Répartition des employées privées selon leur profession actuelle

<i>Profession</i>	<i>Répartition</i>	<i>Professions les plus fréquentes</i>
Membres législatifs et cadres sup de l'administration pub. et des entreprises	3.2	Gérants et dirigeants d'entreprise
Prof. intellect. et scientifiques	11.3	Médecins/cadres infirmiers et cadres-comptables
Professions intermédiaires	<b>33.6</b>	Infirmiers/prof. interm. de la santé et prof. interm. de la finance/comptables
Employés de type administratif	<b>39.6</b>	Employés de bureau/secrétaires
Personnel des services et vendeurs de magasin	12.3	Vendeurs
<b>Ensemble des employées privées</b>	<b>100.0</b>	

<sup>1</sup> voir en annexe la définition plus précise des grands groupes de professions

En croisant le niveau de formation avec le type de profession exercé, on retrouve en partie "l'échelle" sociale de la classification des professions, c'est-à-dire que pour les professions dites supérieures, les niveaux de formation le sont également. Par exemple, 78% des femmes qui exercent des professions intellectuelles et scientifiques ont suivi un cursus d'enseignement supérieur. C'est le cas de 38% des professions intermédiaires. 46% des employées de type administratifs et 60% des personnels de service et des vendeurs ont un niveau de formation équivalent au secondaire inférieur technique ou professionnel. Mais pour les cadres supérieurs ainsi que les gérants et dirigeants, la hiérarchie n'est pas vraiment respectée : 34% d'entre eux ont suivi des études supérieures et 9% n'ont achevé que le primaire alors que la proportion moyenne d'employées ayant achevé le primaire dans l'ensemble des employées privées est de 5%. La corrélation entre la variable "formation" et la variable "profession" est de (- 0,49)<sup>1</sup> : cela signifie que plus le niveau de formation est élevé, plus le code de la profession est petit, c'est-à-dire que la profession est de type "supérieur".

Les jeunes femmes accèdent-elles à des postes plus qualifiés que leurs aînées ? Non, pas nécessairement puisque les jeunes femmes occupent plus fréquemment des professions intermédiaires et des postes d'employées alors que les femmes de plus de 50 ans occupent plus fréquemment des postes situés aux deux extrémités de l'échelle des professions (cadres d'entreprise ou gérants et personnels de service ou vendeurs). Et ceci n'est pas un effet dû à l'ancienneté puisque les femmes de plus de 50 ans ont plus souvent débuté leur carrière professionnelle par des fonctions de cadres d'entreprise ou de gérants ainsi que par des postes en tant que personnels de service ou vendeurs, mais également en tant qu'ouvriers. La proportion de premiers jobs en tant qu'ouvrières est de 9,5% pour les femmes de plus de 50 ans et de 3% pour les jeunes femmes de moins de 30 ans.

---

<sup>1</sup> corrélation significative au seuil de probabilité inférieur à 0,01%.

Tableau 54

**Répartition des professions selon le niveau de formation initiale**

<i>Niveau de formation</i>	<i>Membres lég. et cadres sup.</i>	<i>Prof. intellect. et scientifiques</i>	<i>Professions intermédiaires</i>	<i>Employés admn.</i>	<i>Pers. services et vendeurs</i>	<i>Ensemble</i>
Primaire	9.3	0.8	2.3	4.3	17.0	5.0
Sec. Inf. techn. ou prof.	26.8	9.0	23.5	<b>46.0</b>	<b>60.6</b>	35.5
Sec. Inf. gén.	6.2	2.4	7.8	12.5	9.8	9.2
Sec. Sup. techn. ou prof.	7.0	4.9	11.6	12.7	5.1	10.3
Sec. Sup gén.	16.6	4.7	16.8	14.3	4.7	12.9
Ensgmt Sup.	<b>34.1</b>	<b>78.2</b>	<b>38.0</b>	10.2	2.8	27.1
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tableau 55

**Répartition des employées privées selon leur profession actuelle et leur âge**

<i>Profession</i>	<i>Moins de 30 ans</i>	<i>Entre 30 et 50 ans</i>	<i>Plus de 50 ans</i>
Mbr lég. et cadres sup de l'Admn. Pub. et des ent.	<b>1.7</b>	<b>3.4</b>	<b>14.0</b>
Prof. intellect. et scientifiques	10.5	12.4	8.5
Professions intermédiaires	34.3	33.6	27.5
Employés de type administratif	43.2	37.0	32.0
Personnel des services et vendeurs de magasin	<b>10.3</b>	<b>13.6</b>	<b>18.0</b>
<b>Ensemble des employées privées</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

## 1.2. Secteur d'activité de l'entreprise

Le poids du tertiaire est écrasant dans le détail des secteurs d'activité : **91%** des femmes employées privées travaillent dans le secteur tertiaire contre 8% dans l'industrie et moins de 1% dans le secteur agricole. Dans le tertiaire, ce sont surtout le secteur des banques (**27%**) et celui du commerce (21%) qui se distinguent ainsi que le secteur de la santé (12%).

Les "autres services" qui emploient près de 8% des employées privées regroupent des services aux particuliers et aux entreprises (études d'avocat, agence de publicité, marketing, agences immobilières, agences de voyage...) mais aussi les médias, les écoles privées, les fédérations de sport, la Communauté Européenne, etc, ...

## 1.3. Taille de l'entreprise

Quelle est la taille des entreprises<sup>1</sup> dans lesquelles les employées privées travaillent ? Selon leur estimation personnelle du nombre de travailleurs dans l'entreprise, la taille moyenne est de 381 travailleurs.

Environ 17% travaillent dans des entreprises de plus de 1000 personnes et 8% dans des entreprises de moins de 5 personnes.

En comparant cette estimation pour les résidentes et les frontalières, on constate que les résidentes travaillent dans des entreprises plus importantes : en moyenne, 410 travailleurs contre 310 travailleurs pour les frontalières.

Dans quels secteurs d'activité les entreprises sont-elles les plus petites ? Dans le secteur agricole, le bâtiment et les réparations. Les entreprises les plus importantes se trouvent dans le secteur bancaire, le secteur public, l'industrie de transformation des métaux et le secteur des transports et communications.

---

<sup>1</sup> Les employées privées ont estimé le nombre de travailleurs dans leur entreprise, c'est-à-dire dans l'ensemble de l'entreprise et non pas seulement l'agence ou l'établissement dans lequel elles travaillent.

Tableau 56

**Secteurs d'activité des entreprises**

<i>Secteur d'activité</i>	<i>Répartition</i>	<i>Taille moyenne</i>
<b>AGRICULTURE</b>	0.7	<b>56</b>
Energie et eau	0.8	143
Extraction et transformation de minéraux, chimie	0.9	488
Industrie transfo de métaux, mécanique de précision	1.7	<b>594</b>
Autres industries manufacturières	2.5	482
Bâtiment et génie civil	2.5	<b>79</b>
<b>INDUSTRIE</b>	8.4	
Commerce	<b>20.8</b>	274
Restauration	1.8	130
Réparation	0.7	62
Transport et communications	3.4	508
Banques	<b>27.0</b>	<b>634</b>
Assurances	2.3	171
Services financiers	6.8	138
Santé	12.1	326
Service social	3.1	115
Administration publique	5.0	<b>596</b>
Autres services	7.9	204
<b>TERTIAIRE</b>	90.9	
<b>Ensemble des secteurs</b>	<b>100.0</b>	<b>381</b>

Tableau 57

**Nombre de travailleurs dans l'entreprise selon le critère de résidence**

<i>Nombre de travailleurs</i>	<i>Ensemble</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>
Ne sait pas	0.4	0.4	0.2
Moins de 5 personnes	8.0	8.7	6.1
6-10 personnes	8.5	9.4	6.0
11-20 personnes	8.9	9.5	7.2
21-50 personnes	14.3	13.4	16.5
51-100 personnes	10.1	9.6	11.6
101-200 personnes	12.1	10.0	17.3
201-400 personnes	10.8	9.4	14.3
401-1000 personnes	10.3	10.6	9.8
Plus de 1000 personnes	16.6	19.0	11.0
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Nombre moyen de travailleurs</b>	<b>380</b>	<b>410</b>	<b>310</b>

#### 1.4 Type de contrat de travail

Le contrat de travail le plus usité est le contrat à durée indéterminée : plus de **85%** des employées privées sont engagées avec un contrat de travail à durée indéterminée. On peut cependant remarquer que 7% travaillent sans contrat écrit. Seulement 6% ont un contrat à durée déterminée. Globalement, les contrats de travail ne semblent donc pas précaires.

Mais ces types de contrats ne sont-ils pas plus précaires pour les frontalières car il s'agit d'une main-d'oeuvre plus flexible ?

En fait, on observe une tendance contraire puisqu'il y a une légère dominance des emplois à durée indéterminée pour les frontalières par rapport aux résidentes alors que ces dernières travaillent plus souvent sans contrat écrit (9% contre 2,3%). Cette absence de contrats est caractéristique des petites entreprises : 40% des entreprises dans lesquelles les femmes travaillent sans contrat de travail écrit ont moins de 10 travailleurs. Mais en cumulant emplois à durée indéterminée et absence de contrat (qui se traduisent finalement par des contrats à durée indéterminée) un rééquilibrage s'opère et les frontalières comme les résidentes ont apparemment les mêmes garanties d'emploi.

Lorsque l'on compare les contrats des résidentes et des frontalières de moins de 30 ans, la proportion de contrats à durée déterminée et de contrats à durée indéterminée est semblable avec encore une légère dominante d'emplois sans contrat écrit pour les résidentes.

En fonction du type de contrat de travail, on ne peut donc pas dire qu'il y ait précarisation des contrats de travail pour les plus jeunes, supposition légitime en regard de la situation du marché du travail actuellement plus difficile.

Tableau 58

**Type de contrat de travail**

<i>Type de contrat</i>	<i>Répartition</i>
Sans contrat écrit	7.0
Contrat de stage	0.7
Contrat à Durée Déterminée	6.1
Contrat à Durée Indéterminée	<b>85.5</b>
Travail Intérimaire	0.3
Contrat d'apprentissage	0.4
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>

Tableau 59

**Type de contrat de travail selon le critère de résidence**

<i>Type de contrat</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>
Sans contrat écrit	8.9	2.3
Contrat de stage	0.8	0.2
Contrat à Durée Déterminée	6.4	5.5
Contrat à Durée Indéterminée	<b>83.4</b>	<b>90.9</b>
Travail Intérimaire	0.1	0.8
Contrat d'apprentissage	0.4	0.3
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tableau 60

**Type de contrat de travail des résidentes et des frontalières de moins 30 ans**

<i>Type de contrat</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>	<i>Ensemble</i>
Sans contrat écrit	3.7	1.2	2.9
Contrat de stage	1.8	0.4	1.3
Contrat à Durée Déterminée	6.9	6.8	6.9
Contrat à Durée Indéterminée	<b>86.7</b>	<b>89.9</b>	87.7
Travail Intérimaire		1.1	0.4
Contrat d'apprentissage	0.9	0.6	0.8
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

## 1.5 Convention collective dans l'entreprise

La question de l'existence d'une convention collective a été posée aux femmes employées privées. Seulement 9% ne savent pas s'il existe une convention collective négociée par un syndicat dans leur entreprise. Un peu plus de la moitié pensent qu'il existe une convention collective et 38% pensent que non.

Les frontalières sont plus nombreuses à ne pouvoir se décider sur cette question : 14% ne savent pas. Elles sont également plus nombreuses à penser qu'il existe une convention collective : 57% ont cette opinion contre 52% des résidentes. Mais cela est peut être lié au secteur d'activité dans lequel elles travaillent. En effet, elles sont un peu plus nombreuses que les résidentes dans le secteur des banques et des assurances, secteurs où il existe effectivement une convention collective négociée par un syndicat.

C'est visiblement dans le secteur bancaire que la convention collective est la plus connue puisque 92% des femmes travaillant dans ce secteur répondent qu'il existe une convention collective. Les secteurs disposant également d'une convention collective sont les secteurs de la santé (66%) et de l'industrie transformatrice (64%). Dans les autres secteurs, les avis sont plus partagés. Qu'en est-il en réalité : ces entreprises ont-elles ou non des conventions de branche ?

Les ignorances quant à cette question sont particulièrement marquées dans les secteurs de la réparation, de l'extraction et transformation des métaux, des services sociaux, des services financiers et de la restauration.

Tableau 61

**Convention collective dans l'entreprise<sup>1</sup>**

<i>Existe-t-il une convention collective de travail négociée par un syndicat ?</i>	<i>Ensemble</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>
OUI	53.3	51.9	56.9
NON	37.9	<b>41.2</b>	<b>29.4</b>
Ne sait pas	8.8	6.9	<b>13.7</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tableau 62

**Secteur d'activité et convention collective**

<i>Secteur d'activité</i>	<i>Existence d'une convention collective</i>	<i>Forte proportion de "Ne Sait Pas"</i>
Agriculture	11.6	
Energie et eau	37.3	
Extraction et transformation de minéraux, chimie	48.7	<b>18.3</b>
Industrie transfo de métaux, mécanique de précision	64.2	
Autres industries manufacturières	44.3	
Bâtiment et génie civil	18.4	
Commerce	33.6	
Restauration	17.1	15.1
Réparation	16.0	<b>24.2</b>
Transport et communications	43.7	
Banque	<b>91.6</b>	
Assurances	61.7	
Services financiers	17.2	15.4
Santé	<b>66.3</b>	
Service social	46.3	<b>15.8</b>
Administration publique	39.1	14.7
Autres services	27.1	15.6

<sup>1</sup> La question posée aux employés privés est la suivante : "Existe-t-il une convention collective de travail négociée par un syndicat dans l'entreprise qui vous emploie ?".  
Trois réponses possibles : OUI/NON/Ne Sait Pas.

## **2. CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES**

Cette deuxième sous-partie développe les thèmes suivants : le temps partiel, les responsabilités d'encadrement, la pénibilité du travail, la satisfaction de l'emploi actuel, une comparaison de la situation professionnelle et salariale des femmes avec celle de leur conjoint, les déplacements domicile-travail et les méthodes de recherche utilisées pour l'emploi actuel.

### **2.1. Durée hebdomadaire de travail**

#### **2.1.1. Durée moyenne de travail<sup>1</sup>**

Les emplois à temps partiel représentent **21,4%** de l'ensemble des emplois occupés par les femmes employées privées. En moyenne, les femmes travaillant à temps complet effectuent 39,9 heures dans la semaine et les femmes travaillant à temps partiel effectuent 21,3 heures hebdomadaires. Tous les emplois à temps complet n'ont pas une durée fixe de 40 heures mais c'est la grande majorité hormis les instituteurs, enseignants et chargés de cours qui effectuent moins de 40 heures (ceci en référence à leur contrat de travail). De même, certains emplois à temps partiel ressemblent à des emplois à temps complet.

Une nette différence apparaît entre résidentes et frontalières : seulement 14% des frontalières travaillent à temps partiel contre 24% des résidentes. Peut-être est-ce le résultat des distances plus longues à parcourir pour les frontalières, distances qui sont moins "rentables" s'il ne s'agit que d'un emploi à temps partiel ?

---

<sup>1</sup> nombre d'heures de travail au cours d'une semaine normale inscrit sur le contrat, sans les heures supplémentaires.

Tableau 63

**Répartition des emplois en fonction de la durée hebdomadaire de travail**

<i>Durée</i>	<i>Répartition en %</i>	<i>Durée moyenne</i>	<i>Durée modale</i>
Temps complet	78.6	39.9 heures	40 heures
Temps partiel	<b>21.4</b>	21.3 heures	20 heures
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>		

Tableau 64

**Répartition des emplois en fonction de la durée et du critère de résidence (%)**

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

### 2.1.2. Temps partiel et situation familiale : conjoint et enfants

Les emplois à temps partiel sont souvent liés aux activités familiales qui, si elles ne sont pas toujours des charges, compliquent la gestion du temps lorsque les femmes effectuent déjà une journée professionnelle de 8 heures.

Ainsi l'effet est net : lorsque les femmes n'ont pas d'enfant à charge<sup>1</sup>, elles ne sont que 8,5% à exercer un emploi à temps partiel ; avec un enfant, ce pourcentage passe à 35% puis à 53% avec 2 enfants pour plafonner à **59%** lorsqu'elles ont 3 enfants et plus.

Sachant également que les charges familiales ne se limitent pas seulement aux enfants, la même comparaison peut être faite avec la présence d'un conjoint<sup>2</sup>. Vivant sans conjoint, les femmes employées privées ne sont que 7% à exercer un emploi à temps partiel ; avec un conjoint, elles sont 32%. Mais cet effet de la présence d'un conjoint n'est-il pas lié à la présence d'enfants car la corrélation est forte entre présence d'un conjoint et la présence d'enfants ? (corrélation de 0,39 significative au seuil de probabilité inférieur à 0,01%).

En comparant l'effet de la présence du conjoint à nombre d'enfants équivalent, on constate que la présence d'un conjoint garde un effet positif sur l'exercice d'un temps partiel. Ainsi, sans enfant à charge, les femmes vivant avec un conjoint sont 14% à exercer une activité à temps partiel ; elles ne sont plus que 4% lorsqu'elles vivent sans conjoint. De même avec deux enfants et plus, ces pourcentages sont respectivement de 57% et 29%. L'effet de la présence d'un conjoint est donc maintenu indépendamment de la présence d'enfants à charge. C'est l'effet "revenu" qui transparaît alors puisque la présence d'un conjoint, donc d'un second revenu, permet financièrement à la femme de travailler à temps partiel. Aussi, pour des raisons financières, une femme chef de famille monoparentale peut plus difficilement se permettre de travailler à temps partiel.

---

<sup>1</sup> La notion de charge est définie comme une charge financière. Un enfant à charge est donc un enfant présent dans le ménage de la femme employée privée, célibataire, ne vivant pas en couple et ne disposant pas de revenus personnels.

<sup>2</sup> Il s'agit d'un conjoint marié ou non marié qui vit dans le ménage de la femme employée privée

Tableau 65

**Part des emplois à temps partiel dans l'ensemble des emplois en fonction du nombre d'enfants à charge**

<i>Nombre d'enfants à charge</i>	<i>Part des emplois à temps partiel (%)</i>
0	8.5
1	35.4
2	53.2
3 et plus	<b>59.2</b>

Tableau 66

**Part des emplois à temps partiel dans l'ensemble des emplois en fonction de la présence d'un conjoint**

<i>Situation conjugale</i>	<i>Part des emplois à temps partiel (%)</i>
Avec conjoint	31.9
Sans conjoint	6.8

Tableau 67

**Part des emplois à temps partiel dans l'ensemble des emplois en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation conjugale (en %)**

<i>Nombre d'enfant à charge</i>	<i>Situation conjugale</i>		
	Avec conjoint	Sans conjoint	Multiplicateur de proportion
0	13.8	4.5	× 3.1
1	39.5	19.3	× 2.0
2 et plus	56.7	29.5	× 1.9

### 2.1.3. Temps partiel, professions et secteurs d'activité

Dans quels types de professions retrouve-t-on principalement les emplois à temps partiel ? Les postes d'emplois à temps partiel ne s'adaptent pas à toutes les professions ni à tous les secteurs d'activité et ne sont pas toujours pris à l'initiative du salarié.

C'est essentiellement dans les professions liées à l'enseignement (celles qui sont classées dans le groupe des professions intellectuelles mais aussi dans le groupe des professions intermédiaires) que le temps partiel est le plus répandu ainsi que parmi les personnels de service et les vendeurs. Finalement, très peu de cadres supérieurs, de dirigeants ou de gérants travaillent à temps partiel : 8,2%.

Liés aux professions, les secteurs d'activité où les emplois à temps partiel sont les plus répandus sont le secteur public, le secteur des services sociaux et de la santé : 43% dans l'administration publique, 42% dans le secteur des services sociaux et 34% dans le secteur de la santé. Très peu d'emplois à temps partiel semblent possibles dans le secteur de la restauration : à peine 2,4% mais aussi dans le secteur des transports et communications, le secteur bancaire et des services financiers (un peu plus de 10%).

Tableau 68

**Part des emplois à temps partiel dans l'ensemble des emplois en fonction des professions**

<i>Profession</i>	<i>Part des emplois à temps partiel</i>
Membres lég. et cadres sup	<b>8.2</b>
Prof. Intellect. et scientifiques	28.9
- spécialistes de l'enseignement	<b>59.0</b>
Professions intermédiaires	18.1
- prof. interm. de l'enseignement	<b>49.5</b>
- autres prof. interm. (fin./gestion/comptable)	13.0
Employés de type administratif	19.7
Personnel des services et vendeurs	<b>32.3</b>
<b>Ensemble</b>	<b>21.4</b>

Tableau 69

**Part des emplois à temps partiel dans l'ensemble des emplois en fonction des secteurs d'activité**

<i>Secteur d'activité</i>	<i>Part des emplois à temps partiel</i>
<b>AGRICULTURE</b>	37.6
<b>INDUSTRIE</b>	17.2
<b>TERTIAIRE</b>	21.7
Commerce	24.3
Restauration	<b>2.4</b>
Réparation	26.5
Transport et communications	10.3
Banque	11.0
Assurances	23.3
Services financiers	13.6
Santé	<b>34.5</b>
Service social	<b>42.0</b>
Administration publique	<b>42.8</b>
Autres services	25.7
<b>Ensemble</b>	<b>21.4</b>

2.1.4. Pourcentage de femmes percevant l'allocation d'éducation

L'allocation d'éducation est une allocation mensuelle versée à l'un des parents qui s'occupe d'un enfant en bas âge (jusqu'à ses 2 ans), celui-ci étant sans activité professionnelle et sans revenu de remplacement. Cette allocation est également accordée à toute personne qui travaille à temps partiel si la durée ne dépasse pas un mi-temps et ceci indépendamment du revenu. Il existe également une dérogation pour ceux qui travaillent à temps complet si leurs revenus sont inférieurs à un certain montant. Les deux conjoints peuvent également bénéficier chacun de la moitié de l'allocation d'éducation s'ils travaillent tous deux à temps partiel (la durée hebdomadaire totale ne dépassant pas la durée d'une activité professionnelle normale). Au 01/05/95, le montant de cette allocation était de 16 058 FLUX par mois.

Cette allocation ne concerne que les résidents puisqu'elle n'est accordée qu'aux parents domiciliés au Grand-Duché de Luxembourg y résidant effectivement.

Elle est perçue par 3,3% de l'ensemble des femmes employées privées. Elle est plus fréquemment perçue par les femmes travaillant à temps partiel (12%) que par les femmes travaillant à temps complet (seulement 2%). Cette même question aurait dû être posée aux conjoints afin de montrer le déséquilibre qui existe entre hommes et femmes puisque ce sont pratiquement toujours les femmes qui perçoivent cette allocation d'éducation et un rééquilibrage serait nécessaire.

Tableau 70

**Pourcentages de femmes bénéficiant de l'allocation d'éducation selon le type d'emploi à temps partiel ou à temps complet**

<i>Durée de l'emploi</i>	<i>Pourcentages de femmes bénéficiant de l'allocation d'éducation</i>
Temps complet	2.0%
Temps partiel	11.6%
<b>Ensemble</b>	<b>3.3%</b>

### 2.1.5. Satisfaction de l'horaire de travail

Les femmes sont-elles satisfaites de leurs horaires de travail ? Veulent-elles travailler moins d'heures ou plus d'heures ?

En distinguant les femmes travaillant à temps complet des femmes travaillant à temps partiel, on constate que les femmes travaillant à temps partiel sont plus satisfaites de leurs horaires : 82% sont satisfaites contre 69% des femmes travaillant à temps complet. La quasi-totalité des femmes insatisfaites travaillant à temps complet voudraient travailler moins d'heures. Parmi les femmes travaillant à temps partiel, les avis sont partagés entre plus ou moins d'heures.

D'une façon générale, les frontalières sont plus insatisfaites que les résidentes puisque seulement 66% des frontalières à temps complet et 79% de celles qui travaillent à temps partiel sont satisfaites. Alors que celles qui travaillent à temps complet voudraient travailler moins d'heures (34%), celles qui travaillent à temps partiel voudraient travailler plus d'heures (16%) !

Quelles sont pour les unes comme pour les autres les raisons de leur insatisfaction ? Etrangement, alors que l'on pourrait penser que plus les femmes ont d'enfants à charge<sup>1</sup> moins elles désirent travailler, on constate que le pourcentage de femmes désirant travailler plus d'heures est sensiblement le même en fonction du nombre croissant d'enfants à charge, sauf pour les femmes ayant un seul enfant à charge où un tiers voudraient travailler moins d'heures. En fait, le décrochage a lieu entre 0 et 1 enfant : à temps complet, 25% des femmes sans enfant voudraient travailler moins d'heures contre 44% des femmes avec un seul enfant à charge. A temps partiel, le phénomène est le même : 16% des femmes sans enfant et 8% des femmes avec un seul enfant à charge voudraient travailler plus d'heures.

Cette insatisfaction des horaires de travail contribue pour beaucoup au désir de changer d'emploi puisque, parmi les femmes insatisfaites de leurs horaires, 45% seraient prêtes à changer d'emploi si cela était possible alors qu'elles sont 32% dans la population totale. Et c'est surtout parmi celles qui voudraient travailler moins d'heures que le taux de changement est le plus élevé.

---

<sup>1</sup> c.f. note1 p.41

Tableau 71

**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	10.3
...moins d'heures	29.8	7.4
est satisfaite du temps de travail	69.4	<b>82.3</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tableau 72

**Satisfaction de l'horaire de travail en fonction de la durée de l'emploi et du critère de résidence**

<i>Souhaiterait travailler...</i>	<i>Emplois à temps complet</i>		<i>Emplois à temps partiel</i>	
	Résidentes	Frontalières	Résidentes	Frontalières
...plus d'heures	1.0	0.2	8.9	<b>16.4</b>
...moins d'heures	28.0	34.1	8.2	4.5
est satisfaite du temps de travail	<b>71.0</b>	65.6	<b>82.9</b>	79.1
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tableau 73

**Satisfaction de l'horaire de travail en fonction du nombre d'enfants à charge**

<i>Souhaiterait travailler</i>	<i>0 enfant</i>	<i>1 enfant</i>	<i>2 enfants</i>	<i>3 enfants et plus</i>	<i>nombre moyen d'enfants</i>
...plus d'heures	<b>2.1</b>	<b>3.0</b>	<b>4.8</b>	<b>6.8</b>	0.89
...moins d'heures	23.6	32.1	22.3	20.5	0.57
est satisfaite du temps de travail	74.3	64.9	72.9	72.7	0.54
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Tableau 74

**Désir de changer d'emploi \* en fonction de l'insatisfaction de l'horaire de travail**

<i>Souhaiterait travailler...</i>	<i>Souhaiterait changer d'emploi</i>
...plus d'heures	38.4%
...moins d'heures	<b>45.6%</b>
est satisfaite du temps de travail	26.9%
<b>Ensemble</b>	<b>31.9%</b>

\* si cela était possible

## 2.2. Responsabilités d'encadrement

En moyenne, le nombre moyen de collègues sous leur responsabilité est de 1,5. 75% des femmes employées privées n'ont aucun collègue sous leur responsabilité. Près de 9% ont un à deux collègues à encadrer.

Dans quelles professions ces femmes ont-elles des responsabilités ?

Il s'agit essentiellement des cadres supérieurs du secteur public, d'entreprise ou de gérants d'entreprises où, en moyenne, ils encadrent 8 de leurs collègues ; il s'agit aussi des professions intellectuelles et scientifiques : en moyenne 2,7 collègues sont sous leur responsabilité. Plus précisément, ce niveau de responsabilité concerne surtout les cadres de direction des entreprises, les gérants d'entreprise et les infirmières cadres.

On constate que les responsabilités sont croissantes avec l'âge.

En fonction de l'âge croissant, les responsabilités augmentent. En moyenne, les femmes de 21 à 25 ans ont 0,7 collègues sous leur responsabilité et les femmes de 51-55 ans ont 3,4 collègues à encadrer. Cependant, la liaison n'est pas parfaitement croissante : pour les femmes de 46 à 50 ans le nombre moyen chute. Il s'agit sans doute de femmes qui ont interrompu leur carrière et qui ont perdu de l'ancienneté car le décrochage est net pour cette tranche d'âge, surtout en comparant avec la tranche d'âge suivante où le nombre moyen de collègues à encadrer est le plus élevé.

En comparant les femmes ayant une ancienneté dans leur profession actuelle relativement courte (moins de 3 ans) avec celles ayant une ancienneté de plus de 10 ans, la différence de responsabilité d'encadrement est nette : 80% des femmes travaillant depuis moins de 3 ans n'ont aucune collègue sous leur responsabilité ; ce pourcentage passe à 67% pour les femmes ayant une ancienneté de plus de 10 ans. Le nombre moyen de collègues sous la responsabilité des premières est de 0,9 et de 2,6 pour les secondes.

Tableau 75

**Nombre de collègues travaillant sous la responsabilité des femmes employées privées**

<i>Nombre de collègues</i>	<i>Répartition</i>
Aucun	<b>75.0</b>
1 à 2 collègues	9.3
3 à 5 collègues	8.1
6 à 10 collègues	3.9
11 à 20 collègues	2.3
Plus de 20 collègues	1.4
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>

Tableau 76

**Nombre moyen de collègues travaillant sous leur responsabilité en fonction de l'âge**

<i>Age</i>	<i>Nombre moyen de collègues sous responsabilité</i>
15-20 ans	0.2
21-25 ans	0.7
26-30 ans	1.3
31-35 ans	1.8
36-40 ans	2.0
41-45 ans	2.5
46-50 ans	<b>1.7</b>
51-55 ans	<b>3.4</b>
56-65 ans	2.9
<b>Ensemble</b>	<b>1.5</b>

Y-a-t-il un lien entre le niveau de formation initial et les responsabilités d'encadrement ? Les responsabilités d'encadrement ne sont pas croissantes avec le niveau de formation initial. Seules les femmes ayant achevé leur secondaire supérieur général se distinguent : environ 2 collègues travaillent sous leur responsabilité. D'un autre côté, les femmes ayant achevé un cycle de secondaire supérieur technique ou professionnel ont très peu de responsabilités d'encadrement (moyenne de 1).

D'autres facteurs sont effectivement à prendre en compte : l'ancienneté et le type de profession parce que les femmes ayant suivi des études supérieures exercent souvent des professions intellectuelles et scientifiques qui ne débouchent pas forcément sur des fonctions d'encadrement. C'est le cas des enseignants et des cadres comptables.

Tableau 77

**Nombre moyen de collègues travaillant sous leur responsabilité en fonction du niveau de formation initial**

<i>Niveau de formation initial</i>	<i>Nombre moyen de collègues sous responsabilité</i>
Primaire	1.8
Sec. Inf. techn. ou prof.	1.4
Sec. Inf. gén.	1.7
Sec. Sup. techn. ou prof.	1.0
Sec. Sup. gén.	2.0
Enseignement Supérieur	1.6

Tableau 78

**Nombre moyen de collègues travaillant sous leur responsabilité en fonction du niveau de formation initial et de l'âge**

<i>Niveau de formation initial</i>	<i>Age</i>		
	<b>Moins de 30 ans</b>	<b>De 30 à 40 ans</b>	<b>Plus de 40 ans</b>
Primaire	0.9	2.0	2.3
Secondaire Inférieur	0.8	1.6	2.4
Secondaire Supérieur	1.0	2.2	2.1
Enseignement Supérieur	1.1	2.0	3.1

Un autre indicateur permettant d'estimer les responsabilités des employées dans les entreprises est le pourcentage de cadres féminins. A partir de l'estimation qu'elles font du nombre de cadres féminins<sup>1</sup> et du nombre total de cadres dans l'entreprise, on peut calculer le pourcentage de cadres féminins dans l'ensemble des cadres de l'entreprise.

En moyenne, elles estiment que 23% des cadres sont des femmes et 77% sont des hommes. Un peu plus de la moitié des entreprises dans lesquelles elles travaillent n'auraient aucun cadre féminin.

C'est surtout dans les secteurs fortement féminisés tels que le secteur de la santé, du public, de la restauration et du commerce que le pourcentage de cadres féminins estimé est le plus élevé : 50% dans le secteur public, 36% dans le secteur des cafés et restaurants, 33% dans le secteur du commerce et 32% dans le secteur médical.

Par contre, il semble y avoir très peu de cadres féminins dans les secteurs industriels mais aussi dans le secteur bancaire et les assurances (12% et 9%).

---

<sup>1</sup> Il ne s'agit pas du nombre officiel de cadres supérieurs mais de l'estimation personnelle des femmes employées privées. La question est la suivante : "Combien y-a-t-il de cadres supérieurs dans votre entreprise ?" et "Parmi ceux-ci, combien y a-t-il de femmes ?".

Tableau 79

**Répartition des entreprises selon l'estimation de la part des cadres féminins dans l'ensemble des cadres de l'entreprise**

<i>Part des cadres féminins</i>	<i>Répartition</i>
Aucun cadre féminin	<b>51.8</b>
de 1 à 20%	13.0
de 21 à 40%	12.6
de 41 à 50%	8.8
de 51 à 90%	3.6
de 91 à 100%	10.2
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>
<b>Pourcentage moyen de cadres féminins</b>	<b>22.8%</b>

Tableau 80

**Répartition des entreprises selon l'estimation de la part des cadres féminins par secteur d'activité**

<i>Secteur d'activité</i>	<i>Part des cadres féminins</i>
Agriculture	12.6
Energie et eau	10.9
Extraction et transformation de minéraux, chimie	8.3
Industrie transformatrice de métaux, mécanique de précision	14.3
Autres industries manufacturières	12.5
Bâtiment et génie civil	12.8
Commerce	<b>33.5</b>
Restauration	<b>36.4</b>
Réparation	18.7
Transport et communications	13.2
Banque	12.2
Assurances	9.5
Services financiers	17.3
Santé	<b>32.4</b>
Service social	<b>50.0</b>
Administration publique	25.2
Autres services	25.1
<b>Ensemble</b>	<b>22.8</b>

### 2.3. Environnement de travail

A partir de critères d'environnement du travail, on peut créer un indicateur de "pénibilité"<sup>1</sup> du travail (bruit, éclairage, position, écran, stress, monotonie).

Globalement cet indicateur est de 1,8 ; cela signifie qu'en moyenne les femmes subissent "tout le temps" ou "souvent" presque deux de ces désagréments.

Les résidentes ont globalement un indicateur de pénibilité plus élevé que les frontalières.

Dans quels secteurs d'activité les femmes ont-elles à subir le plus de désagréments ? Ce sont les secteurs de la restauration mais aussi des banques et quelques secteurs industriels. Dans le secteur de la restauration, ce sont surtout les nuisances dues au bruit, à la position fatigante de travail et au stress qui sont invoquées : 50% des femmes travaillant dans le secteur de la restauration se plaignent d'être "tout le temps" sous pression. Dans le secteur bancaire, c'est surtout le travail sur écran qui domine (55% travaillent "tout le temps" et 33% "souvent" sur écran) ainsi que le stress.

C'est dans les secteurs des services sociaux et du public que les indicateurs de pénibilité sont les moins élevés.

En détaillant cet indicateur selon les grands groupes des professions, les différences ne sont pas manifestes mais en détaillant par sous-groupes on voit ressortir quelques professions particulièrement exposées à ces risques : les employés de réception et les caissiers (mauvais éclairage, travail sur écran et emploi répétitif), les cadres infirmiers (bruit, position fatigante et stress), les cadres comptables et les techniciens (travail sur écran et stress) ainsi que les professions intermédiaires de la finance (travail sur écran).

Les professions intermédiaires et supérieures de l'enseignement disposent des indicateurs les plus faibles.

Tableau 81  
Indicateur de pénibilité du travail selon le critère de résidence

	<i>Indicateur de pénibilité</i>
Résidentes	<b>1.96</b>
Frontalières	1.71
<b>Ensemble</b>	<b>1.78</b>

<sup>1</sup> Cet indicateur de "pénibilité" est construit à partir de 6 critères : le bruit, l'éclairage, la position plus ou moins fatigante de travail, le travail sur écran d'ordinateur, la pression (stress) ainsi que la monotonie et la répétitivité du travail. Selon que ces critères sont "tout le temps" ou "souvent" rencontrés, le critère prend la valeur 1. L'indicateur de pénibilité est alors la somme de ces critères.

Tableau 82

**Indicateur de pénibilité du travail par secteur d'activité**

<i>Secteur d'activité</i>	<i>Indicateur de pénibilité</i>
Agriculture	1.66
Energie et eau	2.04
Extraction et transformation de minéraux, chimie	1.46
Industrie transformatrice de métaux, mécanique de précision	1.97
Autres industries manufacturières	2.02
Bâtiment et génie civil	1.48
Commerce	1.56
Restauration	<b>2.31</b>
Réparation	1.63
Transport et communications	1.96
Banque	<b>2.15</b>
Assurances	1.80
Services financiers	1.75
Santé	1.65
Service social	<b>0.99</b>
Administration publique	<b>1.30</b>
Autres services	1.73
<b>Ensemble des secteurs</b>	<b>1.78</b>

Tableau 83

**Indicateur de pénibilité du travail par profession**

<i>Profession</i>	<i>Indicateur de pénibilité</i>
Membres législatifs et cadres sup de l'administration pub. et des entreprises	1.55
Prof. Intellect. et scientifiques	1.71
Professions intermédiaires	1.82
Employés de type administratif	1.93
Personnel des services et vendeurs de magasin	1.30
<b>Ensemble</b>	<b>1.78</b>

## 2.4. Satisfaction de l'emploi actuel

"Si cela était possible, souhaiteriez-vous changer d'emploi ?" Cette question nous permet de définir quelles sont les femmes qui sont insatisfaites de leur emploi actuel.

Globalement, la proportion de femmes insatisfaites est étonnamment élevée : 32% seraient prêtes à changer d'emploi si cela était possible.

Les frontalières sont plus nombreuses à souhaiter changer d'emploi que les résidentes, tout comme elles étaient plus nombreuses à être insatisfaites de leurs horaires de travail.

Cette insatisfaction est-elle spécifique à certaines professions ? La part des femmes insatisfaites parmi les employées de type administratif est en effet plus élevée que la moyenne : pratiquement 37% d'entre elles souhaiteraient changer d'emploi si cela était possible. Et cela concerne surtout les secrétaires et les employées de saisie sur ordinateur. Parmi les cadres comptables et les techniciens, le taux d'insatisfaction est également élevé : 43% pour les premiers et 38% pour les seconds. Les femmes les plus satisfaites de leur emploi sont les cadres supérieurs de l'administration publique et des entreprises (surtout les dirigeants et gérants d'entreprises : seulement 9% voudraient changer d'emploi) et les cadres infirmiers (16%).

Quelles sont les raisons de leur insatisfaction ?

En moyenne, les femmes citent 1,6 raisons motivant leur volonté de changer d'emploi. La raison évoquée le plus souvent est celle de la rémunération : 36% disent vouloir changer d'emploi pour avoir une meilleure rémunération. Puis elles citent l'absence de possibilités de promotion (30%) et "d'autres raisons" (30%). Reviennent dans ces "autres raisons" les intitulés suivants : le désir d'avoir un emploi à temps partiel, de travailler moins d'heures, d'élargir leurs connaissances, d'acquérir de l'expérience, de quitter un emploi trop stressant, peu intéressant, monotone, peu stable, où règne une mauvaise ambiance, avec des conditions de travail trop rudes mais aussi pour des raisons de santé...

Les frontalières sont nettement plus nombreuses à évoquer cette absence de possibilités de promotion : 46%.

Tableau 84

**Pourcentage de femmes déclarant souhaiter changer d'emploi<sup>1</sup> selon le critère de résidence**

	<i>Souhaite changer d'emploi</i>
Résidentes	29.4%
Frontalières	<b>38.6%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>31.9%</b>

Tableau 85

**Pourcentage de femmes déclarant souhaiter changer d'emploi selon leur profession**

<i>Profession</i>	<i>Souhaite changer d'emploi</i>
Membres lég. et cadres sup	20.0%
Prof. Intellect. et scientifiques	29.0%
Professions intermédiaires	28.8%
Employés de type administratif	<b>36.6%</b>
Personnel des services et vendeurs	31.2%
<b>Ensemble des employées privées</b>	<b>31.9%</b>

Tableau 86

**Raisons motivant le changement d'emploi selon le critère de résidence**

<i>Raisons *</i>	<i>Ensemble</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>
pour une meilleure rémunération	<b>36.1</b>	34.5	39.3
pour poste mieux adapté à formation	21.9	19.7	26.3
contenu travail plaît peu	19.0	18.7	19.5
trajets trop longs	17.9	12.9	27.8
pas chances de promotion	<b>30.2</b>	22.3	<b>45.6</b>
autres raisons	<b>30.4</b>	30.5	30.3

\* Il est possible de citer plusieurs raisons, c'est pourquoi le total des colonnes ne fait pas 100%.

<sup>1</sup> La question est la suivante : "Si cela était possible, souhaiteriez-vous changer d'emploi ?".

## 2.5. Comparaison de la situation professionnelle de la femme avec celle de son conjoint

Des informations sur les conjoints des femmes employées privées permettent de comparer les situations professionnelles des deux conjoints ainsi que leurs rémunérations.

A partir des grands groupes des professions, on peut comparer la profession actuelle du conjoint avec celle de sa femme. Un tiers des femmes employées privées vivent avec un conjoint exerçant une profession d'ouvrier et un quart avec un conjoint exerçant une profession intermédiaire.

On retrouve en partie le phénomène d'homogamie : qui se ressemble s'assemble, c'est-à-dire que les couples se constituent dans les mêmes groupes sociaux et, entre autres, dans les mêmes groupes de professions. Ainsi, par exemple, la plus forte représentation de ce phénomène existe pour les professions dites intellectuelles et scientifiques : 47,3% des femmes ayant une profession de ce groupe vivent avec un conjoint exerçant une profession du même groupe. Le phénomène n'est cependant pas respecté pour les employés administratifs : 24% vivent avec un conjoint d'un niveau de groupe professionnel "supérieur" (les professions intermédiaires) et 34% avec un conjoint issu d'un groupe professionnel "inférieur" (les ouvriers). De même 55% du personnel de service féminin et des vendeuses vivent avec un conjoint ouvrier.

Dans l'ensemble, 26% des couples ont des professions de même groupe professionnel, 31% sont composés d'une profession féminine "inférieure" à la profession du conjoint et 43% d'une profession féminine "supérieure" à celle du conjoint.

En comparant les revenus des conjoints<sup>1</sup>, on constate que les revenus masculins restent supérieurs en valeur totale dans 61% des couples alors que le salaire féminin est supérieur dans 27% des cas. Pour les frontalières, les rapports sont inversés : 48% des femmes ont une rémunération supérieure à celle de leur conjoint. Ceci s'explique par le fait que les rémunérations au Luxembourg sont supérieures à celles des pays voisins et que les conjoints n'ont pas tous leur activité professionnelle au Luxembourg<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Il est demandé aux femmes employées privées de comparer le montant de leur salaire net mensuel avec le revenu professionnel net mensuel de leur conjoint, indifféremment du nombre d'heures effectuées. Elles doivent choisir entre les trois propositions suivantes : les salaires sont équivalents, le salaire féminin est plus élevé que le revenu du conjoint ou le salaire féminin est plus bas que le revenu du conjoint. Puis il leur est demandé de calculer ce rapport et d'en donner une estimation chiffrée.

<sup>2</sup> Le pays d'activité professionnelle du conjoint n'est malheureusement pas connu dans cette enquête ce qui ne nous permet pas de comparer à pays d'activité professionnelle équivalent.

Tableau 87

**Comparaison des professions entre conjoints : répartition de la profession du conjoint en fonction de la profession de la femme employée privée**

<i>Prof. Femme →</i>	<i>Membres lég. et cadres sup.</i>	<i>Prof. intellect. et scientifiques</i>	<i>Professions intermédiaires</i>	<i>Employés admn.</i>	<i>Personnel services et vendeurs</i>	<i>Ensemble</i>
<i>Prof. conjoint ↓</i>						
Membres lég. et cadres sup.	<b>30.4</b>	8.5	9.7	6.6	6.3	8.6
Prof. intellect. et scientifiques	23.0	<b>4.3</b>	19.5	10.8	4.1	18.2
Professions intermédiaires	16.9	2.0	<b>32.1</b>	<b>24.2</b>	17.9	25.6
Employés admn.	1.4	9.5	9.7	<b>17.2</b>	7.5	12.0
Personnel services et vendeurs	6.9	1.5	4.0	7.4	8.0	5.5
Ouvriers	21.4	11.2	25.0	<b>33.8</b>	56.2	<b>30.1</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tableau 88

**Comparaison du salaire féminin avec celui de son conjoint selon le critère de résidence**

	<i>Ensemble</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>
Salaires équivalents	11.1	9.4	15.4
Salaire féminin plus élevé	27.4	19.2	<b>47.8</b>
Salaire conjoint plus élevé	<b>61.5</b>	71.4	36.8
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Cette estimation dépend toutefois de la durée hebdomadaire de travail et on ne peut malheureusement pas reconstituer un salaire horaire. Pour éliminer l'effet du nombre d'heures de travail, il suffit de sélectionner les femmes qui travaillent à temps complet, en supposant que les conjoints travaillent également à temps complet (peu d'hommes travaillent à temps partiel). Sur cette population restreinte aux emplois à temps complet, le rééquilibrage s'effectue entre hommes et femmes puisque dans 50% des couples, l'homme gagne plus que sa conjointe ; dans plus d'un tiers des couples, c'est la femme qui a une rémunération supérieure et dans 14% des couples les salaires sont équivalents.

Pour les résidentes comme pour les frontalières, le phénomène se rééquilibre. Le pourcentage de femmes ayant un salaire plus élevé que celui de leur conjoint passe alors à 28% pour les résidentes et à 53% pour les frontalières. Autrement dit, dans 84% des couples dont la femme est frontalière et travaille à temps complet, cette dernière perçoit une rémunération supérieure à celle de son conjoint.

Tableau 89

**Comparaison du salaire féminin avec celui de son conjoint selon le critère de résidence et en ne sélectionnant que les emplois à temps complet**

	<i>Ensemble</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>
Salaires équivalents	13.8	12.9	15.6
Salairé féminin plus élevé	36.4	<b>27.9</b>	<b>53.0</b>
Salairé conjoint plus élevé	49.8	59.2	31.4
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tableau 90

**Distribution du rapport salarial<sup>1</sup> entre homme et femme selon le critère de résidence**

<i>Rapport salarial</i>	<i>Ensemble</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>
entre 0 et 0,33	12.5	16.1	3.0
entre 0,34 et 0,75	<b>33.8</b>	<b>38.8</b>	20.8
entre 0,76 et 0,90	13.2	14.2	10.7
entre 0,91 et 1,10	17.0	14.6	23.2
entre 1,11 et 1,50	14.8	10.8	<b>25.3</b>
entre 1,51 et 1,98	4.4	3.2	7.6
plus de 2,00	4.3	2.3	9.4
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

<sup>1</sup> Il s'agit du calcul du rapport du salaire net mensuel de la femme employée privée sur le revenu professionnel net mensuel du conjoint, indifféremment du nombre d'heures effectuées. Si le salaire féminin est supérieur au revenu de son conjoint, le rapport sera supérieur à 1 ; s'ils sont équivalents, il est proche de 1 ; si le salaire féminin est inférieur, le rapport est inférieur à 1.

## 2.6. Déplacements domicile-travail

En moyenne, les résidentes parcourent une distance de 13 kilomètres pour aller travailler, trajet qui représente environ 50 minutes aller-retour. Ces distances sont très réduites : la moitié des résidentes parcourt moins de 10 kilomètres et un tiers parcourt moins de 5 kilomètres.

Pour les frontalières, les distances sont nettement plus importantes du fait de la résidence au-delà des frontières : en moyenne, elles parcourent 38 kilomètres pour une durée moyenne de 1h20. Pratiquement une frontalière sur trois parcourt plus de 80 kilomètres par jour.

C'est peut-être pour cette raison que les frontalières sont plus jeunes que les résidentes : elles ont en moyenne 31 ans contre 34 ans pour les résidentes.

Les trois-quarts des frontalières sont âgées entre 21 et 35 ans.

Tableau 91

### Distance moyenne domicile-travail et durée moyenne du trajet professionnel (aller et retour) selon le critère de résidence

	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>
Distance moyenne	13 km	38 km
Distance médiane <sup>1</sup>	10 km	35 km
Distance modale <sup>2</sup>	2 km	35 km
Durée moyenne	51 minutes	83 minutes
Durée médiane	45 minutes	90 minutes
Durée modale	60 minutes	60 minutes

<sup>1</sup> Il s'agit de la distance qui partage la population totale en deux parties égales, c'est-à-dire que 50% des femmes employées privées résidant sur le territoire luxembourgeois parcourent moins de 10 kilomètres et 50% parcourent plus de 10 kilomètres.

<sup>2</sup> Il s'agit de la modalité qui est la plus citée par les employées privées.

## **2.7. Méthode de recherche de l'emploi actuel**

Quelles sont les méthode recherche d'emploi qui ont permis l'accès à l'emploi actuel? On peut parler d'efficacité de ces méthodes puisqu'elles ont abouti à l'obtention d'un emploi.

Pour un tiers des femmes interrogées, l'emploi actuel a été obtenu grâce à une démarche personnelle auprès de l'entreprise ; un quart ont fait appel à leurs relations personnelles (famille, entourage) et un autre quart ont répondu à une annonce. Les autres méthodes employées sont diverses et nettement moins usitées. Le recours à l'ADEM est très limité : seulement 3% ont trouvé l'emploi actuel en faisant appel à l'administration pour l'emploi (ou un organisme de placement étranger pour les frontalières).

Le marché de l'emploi étant depuis quelques années plus difficile d'accès (c.f. la hausse du taux de chômage) on peut se demander si les méthodes de recherche d'emploi ont évolué en raison de leur efficacité.

Ainsi, en sélectionnant les femmes de moins de 25 ans, on détermine les méthodes de recherche d'emploi les plus récentes. Les résultats ne sont pas très différents de ceux observés sur l'ensemble des femmes de tout âge. On remarque seulement un recours plus limité aux relations personnelles et une très légère augmentation des "autres" méthodes mais rien de significatif. Le résultat est semblable en sélectionnant les femmes ayant obtenu leur emploi actuel depuis moins de 3 ans : la tendance n'est pas très différente de l'ensemble des femmes sinon peut-être moins de prises de contact direct avec les entreprises.

En comparant les méthodes de recherche des résidentes et des frontalières, quelques différences apparaissent : les frontalières ont eu davantage recours au contact direct auprès de l'entreprise ainsi qu'auprès des agences d'intérim (9% pour les frontalières et 2% pour les résidentes) et moins recours aux relations personnelles.

Tableau 92

**Méthode de recherche d'emploi ayant été utilisée pour l'emploi actuel**

<i>Méthode de recherche d'emploi</i>	<i>Ensemble</i>	<i>Femmes de moins de 25 ans</i>	<i>Femmes avec cet emploi depuis moins de 3 ans</i>
Démarche personnelle auprès entreprise	<b>31.6</b>	30.5	26.1
Relations personnelles, famille	<b>24.6</b>	20.6	22.6
En répondant à une annonce	<b>23.5</b>	23.2	27.1
En passant une annonce	1.7	2.5	1.7
Administration de l'emploi	2.7	5.2	3.5
Agence d'intérim	3.8	4.9	6.1
Ecole ou organisme de leur formation	2.0	4.3	1.9
Contacté par employeur	5.9	3.8	6.0
Après période de stage	1.8	3.5	2.3
Agence de recrutement	0.4	0.6	0.8
Autres méthodes	2.0	0.9	1.9
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tableau 93

**Méthode de recherche d'emploi utilisée par les résidentes et les frontalières**

<i>Méthode de recherche d'emploi</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>
Démarche personnelle auprès entreprise	30.2	<b>35.3</b>
Relations personnelles, famille	26.2	<b>20.5</b>
En répondant à une annonce	23.6	23.3
En passant une annonce	1.5	2.2
Administration de l'emploi	3.5	0.5
Agence d'intérim	1.7	<b>8.7</b>
Ecole ou organisme de leur formation	2.6	0.7
Contacté par employeur	6.8	3.5
Après période de stage	1.7	2.0
Agence de recrutement	0.3	0.9
Autres méthodes	1.9	2.4
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

### **3 TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES**

Cette troisième sous-partie traite des sujets suivants : l'évolution de la profession, la mobilité des emplois et les causes des interruptions de carrière.

#### **3.1. Evolution dans "l'échelle" des professions au cours de la carrière**

La comparaison de la profession du premier emploi et de la profession actuelle montre une forte stabilité dans l'échelle des professions et peu "d'ascension" sociale puisque **65%** des femmes exercent actuellement une profession appartenant au même groupe de profession que leur premier job ; 30% ont cependant connu une ascension d'échelons dans les groupes professionnels ; et seulement 6% sont passés à un échelon inférieur.

La stabilité est forte pour les professions dites intellectuelles et scientifiques ainsi que pour les professions intermédiaires : les trois-quarts des femmes ayant exercé une profession dite intellectuelle et scientifique dans leur premier job exercent actuellement une profession appartenant à ce groupe. Ce rapport est de 76% pour les professions intermédiaires.

La plus forte mobilité est observée pour les ouvriers puisque 30% exercent actuellement une profession d'employé administratif et un tiers en tant que personnel de service ou vendeur.

La plus forte ascension professionnelle s'opère pour les employés administratifs et les personnels de services/vendeurs puisque 27% des premiers exercent actuellement une profession intermédiaire et 31% des seconds exercent une profession d'employé administratif.

La mobilité est également forte pour les cadres supérieurs de l'administration et des entreprises (entre autres les dirigeants et les gérants) puisque 24% exercent actuellement une profession d'employé administratif.

En éliminant de l'analyse les individus n'ayant jamais exercé qu'un seul emploi (où la stabilité de l'emploi est certaine), la stabilité des emplois demeure. En sélectionnant les femmes de plus de 45 ans, on constate une ascension professionnelle plus forte car l'analyse porte alors sur des femmes ayant accompli une grande partie de leur carrière professionnelle.

Tableau 94

**Comparaison de la profession actuelle et de la profession exercée dans le premier emploi**

<i>Prof. 1er job →</i>	<i>Membres lég. et cadres sup.</i>	<i>Prof. Intellect. et scientifiques</i>	<i>Professions intermédiaires</i>	<i>Employés adm.</i>	<i>Personnel services et vendeurs</i>	<i>Ouvriers</i>	<i>Ensemble</i>
<i>Prof. actuelle ↓</i>							
Membres lég. et cadres sup.	<b>51.0</b>	4.9	2.1	1.5	4.8	4.6	3.2
Prof. Intellect. et scientifiques	-	<b>79.5</b>	9.4	2.7	0.9	4.3	11.3
Professions intermédiaires	14.0	11.4	<b>75.8</b>	<b>26.9</b>	11.8	20.1	33.3
Employés adm.	<b>23.6</b>	3.9	11.5	<b>65.9</b>	<b>31.5</b>	<b>31.9</b>	39.6
Personnel services et vendeurs	11.4	0.3	1.2	3.0	<b>51.1</b>	<b>39.1</b>	12.0
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

### 3.2. Mobilité professionnelle

La mobilité professionnelle peut être mesurée à partir du nombre d'employeurs différents tout au long de la carrière professionnelle depuis le premier emploi.

28% de l'ensemble des femmes ont eu un seul employeur, il s'agit donc de l'employeur actuel ; 30% exercent actuellement leur deuxième emploi ; 20% en sont à leur troisième employeur et un peu plus de 20% ont eu plus de 4 employeurs différents au cours de leur carrière professionnelle.

Il n'y a pas de différence entre les résidentes et les frontalières.

Il n'y a pas non plus de différence en fonction du niveau de formation initial ni en fonction du type de profession occupée.

Tableau 95

#### Répartition en fonction du nombre d'employeurs différents depuis le premier job

<i>Nombre d'employeurs</i>	<i>Répartition</i>
Un seul	28.1
2 employeurs	29.9
3 employeurs	19.2
4 employeurs	11.3
5 employeurs	6.2
6 employeurs	2.7
7 employeurs	1.1
8 employeurs et plus	1.5
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>

Tableau 96

#### Nombre moyen d'employeurs différents selon le niveau de formation initial

<i>Niveau de formation initial</i>	<i>Nombre moyen d'employeurs</i>
Primaire	3.0
Sec. Inf. techn. ou prof.	2.7
Sec. Inf. gén.	2.5
Sec. Sup. techn. ou prof.	2.4
Sec. Sup. gén.	2.5
Enseignement Supérieur	2.5
<b>Ensemble</b>	<b>2.6</b>

### 3.3. Les interruptions de carrière

Quelles sont les raisons des interruptions de carrière de plus de 6 mois ?

L'enquête a permis de recenser pour chaque interruption de plus de 6 mois<sup>1</sup> les raisons de chacune de ces interruptions. Plusieurs raisons simultanées sont possibles. Afin de définir la raison principale, l'ordre de priorité suivant a été appliqué : chômage, santé, maternité, éducation des enfants, mariage, soins à des parents, déménagement puis "autres raisons".

Concernant la première (ou l'unique) interruption de carrière, la raison essentielle de cet arrêt a été l'éducation des enfants. En cumulant avec la maternité, l'arrêt d'activité professionnelle lié aux enfants représente pratiquement **50%** des interruptions de plus de 6 mois. Il s'agit souvent de la première interruption de travail.

Le chômage n'intervient que dans 17% des cas et 16% relèvent d'autres raisons (pour suivre des études mais aussi parce que les salaires sont trop faibles ou parce qu'il règne une mauvaise ambiance sur le lieu de travail...).

En cumulant les trois interruptions, on constate que les interruptions pour cause d'éducation des enfants ou de maternité représentent 48% des interruptions, le chômage 18% et le mariage 9%.

Quel âge ont les femmes concernées par les interruptions liées au mariage, à l'éducation des enfants ou au chômage ?

Ces interruptions d'activité sont-elles liées à l'âge ? Les jeunes femmes n'interrompent-elles pas moins leur activité professionnelle que les femmes plus âgées ? L'information disponible quant à l'âge est l'âge actuel.

L'âge moyen actuel des femmes ayant interrompu leur activité professionnelle durant plus de 6 mois suite à leur mariage est de 47 ans ; il est de 42 ans pour les femmes ayant interrompu leur activité professionnelle pour cause de maternité ou pour l'éducation de leur(s) enfants. Cette moyenne d'âge relativement élevée montre donc que les jeunes femmes sont nettement moins concernées par les interruptions liées à la maternité ou à l'éducation des enfants. Par contre les interruptions liées au chômage touche des femmes relativement plus jeunes : elles ont actuellement, en moyenne, 34 ans.

Les interruptions de carrière sont-elles liées à certaines professions ?

Cette préoccupation est liée à l'hypothèse selon laquelle les femmes ayant des professions peu gratifiantes interrompent plus facilement leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, activité qui est alors plus valorisante. Les femmes ayant une activité professionnelle qualifiée seront en revanche plus réticentes à quitter, le cas échéant, leur activité professionnelle.

Globalement, en comparant la répartition de l'ensemble des professions du premier job avec celle des femmes ayant interrompu leur activité professionnelle pendant plus de 6 mois, on dénombre une proportion plus importante de personnels de service ou de vendeurs et moins de professions intermédiaires. Il semble donc que les interruptions de carrière ont été plus fréquentes pour les personnels de service et les vendeurs.

En détaillant selon la cause de l'interruption, on constate que les femmes ayant débuté leur carrière professionnelle en tant que personnel de service ou de vendeur sont nettement plus nombreuses à avoir interrompu leur activité professionnelle suite à leur mariage (35% au lieu

---

<sup>1</sup> à concurrence de 3 interruptions et au-delà, seules les trois plus longues interruptions ont été retenues

de 18% dans l'ensemble des employées privées), mais aussi pour éduquer leur(s) enfant(s) (25%) ainsi que pour cause de chômage (34%).

Tableau 97

**Raisons des interruptions de carrière de plus de 6 mois**

<i>Raison de l'interruption</i>	<i>Première interruption</i>	<i>Deuxième interruption</i>	<i>Troisième interruption</i> *
Chômage	17.3	20.2	18.3
Santé	3.4	3.2	
Mariage	8.1	10.2	21.9
Maternité	13.8	19.9	30.5
Education des enfants	35.0	26.8	7.9
Parents à soigner	1.7	2.4	-
Déménagement	4.4	7.3	-
Autres raisons	16.3	10.0	21.4
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

\* Attention : petits effectifs

Tableau 98

**Age moyen actuel des femmes ayant interrompu leur activité professionnelle durant plus de 6 mois pour cause de mariage, maternité, éducation des enfants ou chômage**

<i>Raison de l'interruption</i>	<i>Age moyen actuel</i>
Mariage	46.8 ans
Maternité ou éducation des enfants	41.8 ans
Chômage	33.8 ans

Tableau 99

**Interruptions de carrière \* pour cause de mariage, d'éducation des enfants ou de chômage en fonction de la profession exercée actuellement**

<i>Profession</i>	<i>Mariage</i>	<i>Education des enfants</i>	<i>Chômage</i>	<i>Ensemble des interruptions</i>	<i>Ens. employées privées</i>
Membres lég. et cadres sup.	6.6	3.4	4.0	3.9	3.2
Prof. intellect. et scientifique.	-	11.9	<b>4.7</b>	10.9	11.3
Professions intermédiaires	21.5	27.9	<b>27.3</b>	28.1	33.6
Employés administratifs	38.4	36.5	43.3	37.9	39.6
Pers. services et vendeurs	<b>33.5</b>	<b>20.3</b>	<b>20.7</b>	<b>19.2</b>	12.3
<b>Ens. employées privées</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

\* Il s'agit de l'ensemble des interruptions (une, deux ou trois par femme selon le nombre d'interruptions de plus de 6 mois)



# **CHAPITRE VI**

**ORGANISATION DU TRAVAIL  
PROFESSIONNEL ET NON PROFESSIONNEL**



## Introduction

Les femmes doivent assumer, à la fois, le travail familial et le travail professionnel. Comment s'organisent-elles et de quelles aides bénéficient-elles ? Leur reste-t-il un temps de liberté pour des activités autres que familiales ou professionnelles ? Quels problèmes rencontrent les mères et de quelles mesures souhaiteraient-elles bénéficier ? Ce sont quelques questions auxquelles nous allons tenter de répondre.

Dans la première partie, nous verrons comment elles se font aider dans leurs travaux domestiques, en particulier pour la garde des enfants, les tâches ménagères, et les soins aux parents âgés. Quand elles ont terminé leur journée de travail professionnel et leur travail familial, ont-elles encore du temps pour d'autres activités de loisir ou activités associatives, politiques ou religieuses ?

Dans la deuxième partie, nous interrogerons seulement celles qui sont mères d'un enfant de 12 ans ou moins, et nous verrons quelles sont les difficultés rencontrées pour assurer la garde des enfants, la surveillance de leur scolarité ou de leurs loisirs, et pour effectuer les tâches domestiques. Pour ces mères, nous essaierons de voir comment elles résolvent le problème bien particulier, et souvent difficile, de la garde de l'enfant malade. Enfin, pour terminer, elles nous diront leurs souhaits et les mesures qu'elles souhaiteraient voir mises en place au niveau familial et au niveau professionnel afin de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie de mère.

<p><i>Rappel :</i> Notre échantillon concerne des employées de statut privé, plutôt jeunes, 42.7% ont moins de 30 ans et 34% ont entre 30 et 39 ans. Une petite moitié est mariée ( 47%) et il y a presque autant de célibataires (44.4%).</p>
--

## **1. ORGANISATION DU TRAVAIL PROFESSIONNEL, FAMILIAL ET DU TEMPS LIBRE**

Bien souvent, pour pouvoir mener de front travail professionnel et charges familiales, les femmes actives professionnellement, bénéficient d'aide, aide de la part de la famille le plus souvent, mais aussi aide assurée par une personne rémunérée.

### **1.1. Aide reçue**

A quelle aide font-elles le plus souvent appel (exception faite de l'aide du conjoint) pour la garde des enfants, pour les tâches ménagères et pour les soins aux parents âgés ?

#### 1.1.1 Pour la garde des enfants

Sur l'ensemble de l'échantillon, 67 % ne sont pas concernées. Parmi celles qui sont concernées, 45% font appel à la famille et un petit tiers à une personne rémunérée.

*En Lorraine, 35% des enfants de moins de 3 ans sont confiés à la famille contre 23% pour la France entière<sup>1</sup>. Dans le Nord et l'Est de la France, les solidarités familiales jouent plus souvent que dans le reste de la France<sup>2</sup>*

#### 1.1.2 Pour les tâches ménagères

La famille est moins présente que pour la garde des enfants mais elle intervient quand même dans 25% des cas. On ne recourt à une personne rémunérée que dans 22% des cas. Cela signifie que c'est la mère elle-même (aidée ou non de son conjoint) qui dans 3 cas sur 4 assure le travail ménager pendant les temps laissés libres par son travail professionnel. Contrairement à la garde des enfants, il est plus facile d'assurer ces tâches ménagères au moment que l'on choisit. Dans ce cas, la femme doit assumer sa « deuxième journée » de travail.

---

<sup>1</sup> Dell'Era D. Va voir mamie, maman travaille. *Economie Lorraine*, n° 150, février 1996.

<sup>2</sup> Desplanques G. Garder les petits : organisation collective ou solidarité familiale; In : *Données Sociales 1993. La Société française*. INSEE, p. 330-338..

Tableau 100

**Etes-vous aidée pour la garde des enfants (%)**

	<i>Aide de la famille</i>	<i>Aide d'une personne rémunérée</i>
oui	44.9	30.9
non	55.1	69.1
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tableau 101

**Etes-vous aidée pour les tâches ménagères (%)**

	<i>Aide de la famille</i>	<i>Aide d'une personne rémunérée</i>
oui	24.5	21.7
non	75.5	78.3
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

### 1.1.3 Soins aux parents âgés

Avec l'allongement de la durée de la vie, les parents âgés dépendants nécessitent des soins. C'est la solidarité familiale qui est la plus présente dans 17% des cas contre seulement 6% qui font appel à une personne rémunérée. En France, 95% des personnes âgées dépendantes reçoivent une aide de la part de leur entourage.<sup>1</sup>

Tableau 102

#### Etes-vous aidée pour les soins aux parents âgés (%)

	<i>Aide de la famille</i>	<i>Aide d'une personne rémunérée</i>
oui	17.3	6.2
non	82.7	93.8
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

---

<sup>1</sup> Attias-Donfut C. Dépendance des personnes âgées : pourvoyance familiale et pourvoyance sociale. *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 4, 1993, p. 33-51.

## ***Conclusion***

L'aide la plus courante est celle assurée par la famille. Actuellement, la solidarité intergénérationnelle est mise en évidence dans de nombreuses études, mais elle a toujours existé. Ce qui est nouveau, c'est qu'elle concerne trois ou quelques fois quatre générations. Que ce soit pour la garde des enfants, pour les tâches ménagères ou pour les soins aux parents âgés, la famille est très présente. C'est pour la garde des enfants que la solidarité familiale est la plus importante. Cette aide est encore présente pour les tâches ménagères mais l'emploi d'une personne rémunérée intervient dans une quasi identique proportion.

Toutefois, l'éloignement ou l'absence de famille ne permet pas toujours à cette solidarité intergénérationnelle de jouer. Dans ce cas, la femme doit pouvoir compter sur les services ou les équipements existant en matière d'aide.

C'est peut-être grâce à cette aide qu'elles disposent de temps libre et qu'elles peuvent avoir d'autres activités, en particulier des activités sportives, de loisir, culturelles ou liées à un engagement religieux, professionnel ou politique.

## 2. **ACTIVITES EXTRA-PROFESSIONNELLES**

Ont-elles le temps et le désir d'avoir d'autres activités d'ordre culturel, sportif, politique, religieux en plus de leur travail et de leurs charges familiales ?

Elles sont dans l'ensemble peu nombreuses à avoir une activité en-dehors du travail professionnel et familial. Les associations sportives attirent le plus de monde avec 20% de pratique *fréquente* d'un sport<sup>1</sup>. Elles sont encore une sur trois à pratiquer un sport de façon *épisodique*.

Les activités culturelles attirent un peu moins de monde mais sont encore suivies même occasionnellement par un quart de notre échantillon.

Les activités artisanales et la religion ne font pas recette. Moins de 10% participent à une association religieuse<sup>2</sup>.

Quant à la politique, comme il fallait s'y attendre, n'attire qu'un pour cent des employées *souvent* ou *très souvent*. 1.9% disent y participer *parfois*.

Les activités syndicales sont tout autant délaissées et la participation à une organisation professionnelle est aussi peu suivie avec moins de 7% de participation.

En conclusion, on peut dire que les employées ont, en général, plus besoin de se dépenser physiquement ou de « s'évader » dans la musique, la lecture que de s'impliquer dans une activité politique, syndicale ou religieuse qui demande un engagement plus important ou à plus long terme.

---

<sup>1</sup> Dans la dernière enquête de l'INSEE sur les Conditions de vie des ménages (1993-94), 27.2% de femmes pratiquent un sport au moins 1 fois par semaine. *Insee Résultats*, n°450, février 1996, p111.

<sup>2</sup> Selon cette même enquête de l'INSEE, 29.7% de femmes adhèrent à un mouvement associatif et 23.2% ont une pratique religieuse régulière. p. 105.

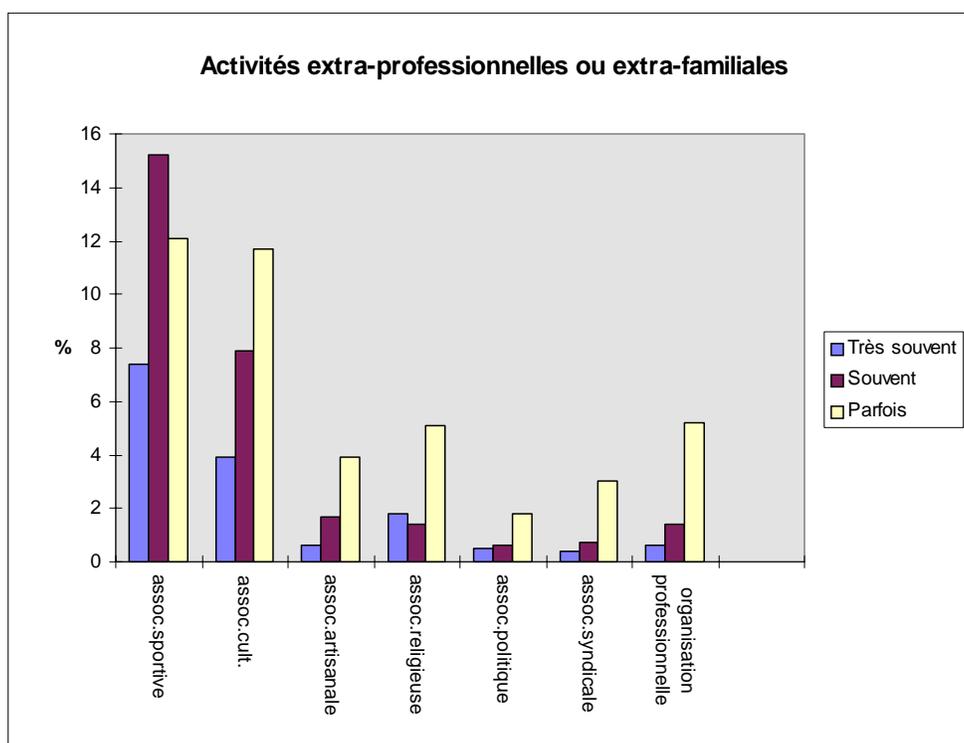
Tableau 103

**Avez-vous des activités extra-professionnelles ou extra-familiales (%)**

**Participez-vous aux activités d'une association...?**

	<i>Sportive</i>	<i>Culturelle</i>	<i>Artisanale</i>	<i>Religieuse</i>	<i>Politique</i>	<i>Syndicale</i>	<i>Organisation professionnelle</i>
Tr. Souv.	7.5	4.0	0.6	1.9	0.5	0.4	0.6
Souvent	15.4	8.0	1.7	1.8	0.6	0.7	1.4
Parfois	12.2	11.8	3.9	5.5	1.9	3.0	5.3
Jamais	64.9	76.2	93.8	90.9	97.0	95.9	92.7
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Graphique 1



### **3. LES PROBLEMES PARTICULIERS DES FEMMES QUI ONT UN ENFANT (DE 12 ANS OU MOINS)**

Nous ne nous intéresserons ici qu'aux mères d'un enfant de 12 ans ou moins. A quelles difficultés se heurtent-elles lorsqu'il s'agit de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle ?

#### **3.1. Difficultés rencontrées :**

- ◆ pour la garde des enfants
- ◆ pour la surveillance de la scolarité
- ◆ pour la surveillance des loisirs
- ◆ pour les tâches domestiques

Il semble que la majorité des mères gèrent leur double fonction sans trop de difficultés. En effet, pour la garde des enfants et pour les tâches domestiques, plus de la moitié des mères ne rencontrent aucun problème. En ce qui concerne la surveillance de la scolarité et celle des loisirs, pour les trois quarts des mères : il n'y a aucune difficulté.

Ce sont les tâches domestiques, tâches ô combien ingrates, qui représentent le problème le plus important. Près de 10% des mères ont ici un souci permanent et 35% des problèmes occasionnels.

La garde des enfants suit de très près avec 34% de problèmes occasionnels et 6.6% de problèmes permanents.

Pour la surveillance des loisirs et des devoirs des enfants, nous retrouvons plus de 6% de mères qui ont des problèmes permanents.

*Ce sont peut-être les mères de famille monoparentale qui éprouvent des difficultés. La poursuite du travail nous permettra de le dire...*

Tableau 104

**Voici une série de tâches qui peuvent représenter des difficultés pour les femmes qui exercent une activité professionnelle. Qu'en est-il dans votre cas ? (%)**

*1- pour la garde des enfants*

<i>Aucun problème</i>	<b>59.3</b>
Problème occasionnel	34.0
Problème permanent	6.7
<b>Total</b>	<b>100.0</b>

*2- pour les tâches domestiques*

<i>Aucun problème</i>	<b>55.3</b>
Problème occasionnel	35.0
Problème permanent	9.7
<b>Total</b>	<b>100.0</b>

*3- pour la surveillance de la scolarité des enfants*

<i>Aucun problème</i>	<b>77.0</b>
Problème occasionnel	16.5
Problème permanent	6.5
<b>Total</b>	<b>100.0</b>

*4 - pour la surveillance des loisirs des enfants*

<i>Aucun problème</i>	<b>73.3</b>
Problème occasionnel	20.4
Problème permanent	6.3
<b>Total</b>	<b>100.0</b>

### 3.2. Comment résolvent-elles le problème de l'enfant malade ?

L'enfant malade pose souvent un problème difficile qui oblige la mère à prendre des jours de congé si elle n'a pas un mari pouvant se libérer de ses obligations professionnelles. Elle peut faire appel à la famille ou à une gardienne compréhensive pour garder l'enfant. En effet, les aménagements pour absence en cas d'enfant malade ne sont pas fréquents dans les entreprises.

Quelles sont les solutions les plus fréquemment utilisées ?

Dans ce cas, la famille reste encore la première aide et, de loin, la plus importante. Plus de la moitié des femmes y ont recours. Néanmoins, dans un tiers des cas, les mères sont obligées de prendre des jours sur leurs congés. Dans un cas sur cinq, le conjoint prend la relève et s'occupe de l'enfant malade (19%). 14% des mères emmènent l'enfant malade chez la gardienne. Le congé social, c'est-à-dire l'absence autorisée pour enfant malade, n'est possible que pour 12% des cas. L'emploi d'une personne rémunérée à domicile n'est utilisé que dans 8.7%. Enfin, la solution la moins utilisée est celle du service Krankekanner Doheem. Est-il peu implanté, trop cher, surchargé ou pas suffisamment connu ?<sup>1</sup>

Comme on le voit, les solutions les plus variées sont toutes utilisées. On se débrouille comme on peut, mais la solidarité familiale joue encore ici le rôle le plus important.

---

<sup>1</sup> Un projet de loi concernant l'institution d'un congé pour raisons familiales a été déposé le 7 mars 1996. Il doit permettre aux parents exerçant une activité professionnelle et ayant un enfant de 12 ans ou moins, malade ou accidenté, de bénéficier d'un congé (2 jours maximum), afin de prendre les premières mesures qui s'imposent.

Tableau 105

**Quand votre enfant est malade, quelle solution adoptez-vous ? (%)**

	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>total</i>
Arrêt de travail en prenant des congés	32.4	67.6	100
Arrêt de travail autorisé pour enfant malade (congé social)	11.9	87.1	100
Quelqu'un de la famille vient le garder	51.5	48.5	100
Votre conjoint le garde	19.0	81.0	100
Vous l'emmenez chez la gardienne	13.9	86.1	100
Vous avez quelqu'un à domicile	8.9	91.1	100
Vous prenez un congé non rémunéré	2.3	97.7	100
Mise en maladie de la mère	2.8	97.2	100
Service Krankekanner Doheem	1.9	98.1	100
Autre solution	5.7	93.7	100

Tableau 106

**Les solutions adoptées par les femmes pour la garde d'enfant malade, par ordre de fréquence**

1	Quelqu'un de la famille vient le garder	51.5
2	Arrêt de travail en prenant des congés	32.4
3	Le conjoint le garde	19.0
4	Vous l'emmenez chez la gardienne	13.9
5	Arrêt de travail autorisé pour enfant malade (congé social)	11.9
6	Vous avez quelqu'un à domicile	8.9
7	Autre solution	5.7
8	Mise en maladie de la mère	2.8
9	Vous prenez un congé non rémunéré	2.3
10	Service Krankekanner Doheem	1.9

### 3.3. Quels sont les besoins et les solutions à ces problèmes ?

Nous avons demandé à toutes ces mères quelles mesures elles **souhaiteraient** voir mises en place pour pouvoir mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle. Certaines de ces mesures, en particulier les mesures familiales, concernent essentiellement les mères résidant au Luxembourg. C'est pourquoi, dans ce chapitre, nous avons traité séparément les mères résidentes et les frontalières, estimant que les besoins en équipements sont très différents selon ces critères.

Examinons, tout d'abord, les mesures d'ordre familial souhaitées par les résidentes. A une grande majorité, c'est le congé parental rémunéré qui vient en premier ( 73.4%). Donc, si on leur donne les moyens de s'arrêter de travailler avec une compensation financière, elles préfèrent dans presque  $\frac{3}{4}$  des cas s'occuper de leurs enfants. Au moins pendant quelques années puisque, nous allons le voir plus loin, dans les mesures professionnelles les plus demandées figure la possibilité de reprendre leur emploi après l'arrêt de travail.

En deuxième position vient l'amélioration des horaires scolaires et des horaires de crèches mieux adaptés (journée continue par exemple) (54.4%). L'aide pour la garde des enfants malades vient en troisième position avec 48.9%. Puis des améliorations concernant les crèches, l'aide pour la garde des enfants et la surveillance des devoirs sont demandées par plus de 40% des femmes.

Parallèlement à ces mesures d'ordre familial voyons les **mesures d'ordre professionnel** qui sont souhaitées. Ici, nous prenons en compte l'ensemble de l'échantillon : **frontalières plus résidentes**. Poursuivant la logique de leur demande de congé parental, elles souhaitent pouvoir reprendre leur travail, après un temps d'arrêt pour élever leur enfant. Cette demande vient en tête avec 73.4%. Très près suit l'aménagement du temps de travail (63.4%). Puis, presque à égalité, sont demandés l'amélioration des transports en commun et le travail à temps partiel (38.8% et 39%). Le travail à domicile est souhaité par 28.6% des employées et la cantine en entreprise par 19%.

Dans certaines entreprises, des aménagements existent déjà mais cela ne semble pas être la règle générale. Pour la garde des enfants malades, par exemple, seulement 16% des employées nous disent que l'aménagement existe déjà. Par contre, le travail à temps partiel et la cantine en entreprise sont beaucoup plus présents pour environ 40% d'entre elles.

Tableau 107

**Pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale souhaiteriez-vous : (%)**

*1- Les mesures familiales :*

	<i>Résidentes</i>			<i>Total</i>	<i>Frontalières</i>			<i>Total</i>
	oui	non	existe déjà		oui	non	existe déjà	
plus d'aide pour la garde des enfants	44.7	35.4	19.9	100.0	34.6	50.7	14.7	100.0
plus d'aide pour l'enfant malade	48.9	32.1	19.0	100.0	43.6	46.8	9.6	100.0
plus d'aide pour la surveillance des devoirs	41.2	44.6	14.2	100.0	38.0	53.8	8.2	100.0
plus d'aide pour le travail domestique	24.5	56.9	18.6	100.0	42.5	47.1	10.4	100.0
des horaires + adaptés	54.4	35.6	10.0	100.0	41.6	46.2	12.2	100.0
des internats	8.2	82.7	9.1	100.0	2.2	92.4	5.4	100.0
des crèches	46.3	30.1	23.6	100.0	43.2	41.2	15.6	100.0
des cantines	43.6	32.3	24.1	100.0	31.0	30.0	39.0	100.0
un congé parental rémunéré	73.4	22.1	4.5	100.0	69.9	24.3	5.8	100.0

*2- Les mesures d'ordre professionnel (%)*

	<i>Résidentes</i>			<i>Total</i>	<i>Frontalières</i>			<i>Total</i>
	oui	non	existe déjà		oui	non	existe déjà.	
aménagement du temps de travail	61.9	18.9	19.2	100.0	67.1	22.1	10.8	100.0
cantine en entreprise	16.7	40.8	42.7	100.0	24.0	38.3	37.7	100.0
travail à domicile	32.6	59.8	7.6	100.0	20.1	77.5	2.4	100.0
travail à temps partiel	36.7	16.8	46.5	100.0	43.4	32.3	24.3	100.0
plus de transport en commun	39.1	43.6	17.3	100.0	38.7	53.1	8.2	100.0
réemploi après éducation des enfants	76.4	13.5	10.1	100.0	67.0	22.5	10.5	100.0

### 3.4. Si ces mesures existaient, accepteraient-elles de payer plus d'impôts ?

Seules ont été interrogées ici les employées ayant souhaité l'existence de ces mesures familiales et professionnelles.

#### 3.4.1. Les mesures familiales

La mesure pour laquelle elles accepteraient de payer plus d'impôts est celle qui est la plus demandée : le congé parental rémunéré. Pour les équipements collectifs, crèches et cantines scolaires, pour l'aide pour la surveillance des devoirs ou la garde des enfants, les accords sont encore présents mais souvent accompagnés de réserve.

#### 3.4.2. Les mesures professionnelles

Seules 26.3% de l'ensemble des employées acceptent de payer sous réserve plus d'impôts pour le réemploi après l'éducation des enfants, 25% pour l'aménagement du temps de travail et 21 et 22 % pour la cantine et les transports en commun.

Accepter de payer plus d'impôts n'est pas chose facile et les employées le font avec beaucoup de réticences, bien que les souhaits pour la mise en place de mesures facilitant leur vie familiale et professionnelle soient forts.

Sur le tableau 108, on observe des différences importantes entre les **frontalières** et les **résidentes**. Dans l'ensemble, les frontalières sont beaucoup moins d'accord que les résidentes pour payer plus d'impôts en échange de mesures familiales ou professionnelles. Les aides pour le travail domestique et le congé parental rémunéré sont les seuls points pour lesquels elles sont plus nombreuses que les résidentes à accepter de payer plus d'impôts. Pour les mesures d'ordre professionnel, les résidentes seraient plus nombreuses que les frontalières à accepter plus d'impôts si des **mesures facilitant le travail à domicile étaient prises**. Les frontalières insistent un peu plus que les résidentes sur les mesures de réemploi après l'éducation des enfants.

Tableau 108

**Seriez-vous d'accord pour payer plus d'impôts si on vous garantissait ...(%)**

*1- les mesures d'ordre familial*

	<i>Résidentes</i>			<i>Total</i>	<i>Frontalières</i>			<i>Total</i>
	oui	oui avec réserve	non		oui	oui avec réserve	non	
plus d'aide pour la garde des enfants	29.3	38.5	32.2	100.0	24.8	43.7	31.5	100.0
plus d'aide pour l'enfant malade	32.6	40.4	27.0	100.0	22.6	42.8	34.6	100.0
plus d'aide pour la surveillance des devoirs	29.6	41.1	29.3	100.0	16.6	55.3	28.1	100.0
plus d'aide pour le travail domestique	25.3	28.3	46.4	100.0	29.0	33.7	37.3	100.0
des horaires scolaires mieux adaptés	27.9	37.3	34.8	100.0	19.0	43.2	37.8	100.0
des internats	28.0	23.9	48.1	100.0	ns	ns	ns	100.0
des crèches	28.5	39.4	32.1	100.0	22.5	52.7	24.8	100.0
des cantines	37.6	32.9	29.5	100.0	27.0	48.3	24.7	100.0
un congé parental rémunéré	38.4	35.3	26.3	100.0	39.6	42.0	18.4	100.0

*2- les mesures d'ordre professionnel*

	<i>Résidentes</i>			<i>Total</i>	<i>Frontalières</i>			<i>Total</i>
	oui	oui avec réserve	non		oui	oui avec réserve	non	
aménagement du temps de travail	23.3	34.1	42.6	100.0	27.2	41.9	30.9	100.0
cantine en entreprise	24.3	29.4	46.3	100.0	16.9	41.9	41.2	100.0
travail à domicile	21.1	19.2	59.7	100.0	9.9	37.0	53.1	100.0
travail à temps partiel	16.4	25.1	58.5	100.0	17.2	37.8	45.0	100.0
plus de transport en commun	23.7	33.6	42.7	100.0	19.8	42.5	37.7	100.0
réemploi après éducation des enfants	25.2	28.4	46.4	100.0	28.8	40.4	30.6	100.0

## **CONCLUSION**

Avoir une activité professionnelle, assurer le travail familial, les tâches ménagères et élever les enfants, tout cela de front, n'est pas toujours facile pour les femmes. Elles ont besoin d'aide et, dans ce cas, c'est la solidarité familiale qui entre en jeu, en particulier pour les enfants.

On ne s'étonnera donc pas de constater qu'il leur reste très peu de temps pour des activités extra-familiales ou extra-professionnelles. La place des loisirs est très réduite et, peut-être du fait de la jeunesse de notre échantillon, surtout orientée vers le sport et en deuxième lieu la culture.

Pour celles qui ont de jeunes enfants, les difficultés sont encore plus importantes surtout en ce qui concerne la garde des enfants malades. Les mesures adéquates sont rarement prises dans les entreprises et on se débrouille comme on peut. C'est encore la solidarité familiale qui vient au secours des mères.

Parmi les souhaits qu'elles formulent pour mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, le congé parental rémunéré vient largement en tête, avec la possibilité de reprendre leur emploi après l'éducation des enfants. En deuxième position, elles demandent des aménagements du temps de travail et des aménagements d'horaires des écoles et des crèches. Une plus grande souplesse de la part des entreprises et de la part des écoles ou des crèches pourrait leur rendre la vie plus facile. Des besoins pour la garde des enfants (crèches, cantines) et en particulier de l'enfant malade sont exprimés. Pour certaines, ces aménagements existent déjà dans les entreprises mais trop rarement encore.

Si nous analysons ces besoins selon qu'elles sont résidentes ou frontalières, on constate des différences importantes. Les résidentes demandent plus d'aide pour la garde des enfants (ont-elles plus souvent des enfants que les frontalières ?) et pour les cantines scolaires, mais moins d'aide pour le travail domestique. En ce qui concerne les mesures d'ordre professionnel, elles sont plus nombreuses que les frontalières à demander le réemploi après l'éducation des enfants et des mesures développant le travail à domicile. Par contre, les frontalières souhaiteraient plus de cantines en entreprise.

Pour ces aménagements, elles sont cependant moins nombreuses à accepter de payer plus d'impôts et, là encore, on constate des différences importantes. Les résidentes accepteraient plus facilement de payer plus d'impôts que les frontalières.

# **CHAPITRE VII**

## **LES FRONTALIÈRES**



## *Présentation*

En 1995, la population des employées privées comprenait 10 773 frontalières et 28 907 résidentes. Les frontalières représentaient près de 30% de cet ensemble et, donc, une part qui est loin d'être négligeable.

La réalisation de cette enquête sur « la situation des employées privées qui travaillent au Luxembourg » a permis de constituer, pour la première fois, une base d'information à partir de laquelle il devient possible de mieux décrire le profil de ces frontalières :

- ◆ qui sont-elles?
- ◆ en quoi se distinguent-elles du groupe des employées résidentes ?

Ces questions, parmi d'autres, seront traitées de façon détaillée au cours de prochaines publications. Dans le cadre de ce premier rapport, la présentation du groupe des frontalières sera plus restrictive puisque seuls seront abordés les thèmes qui leur sont spécifiques comme :

- ◆ leur expérience professionnelle préalable à leur arrivée sur le territoire grand-ducal
- ◆ les raisons qui les ont poussées à y prendre un emploi
- ◆ leur souhait quant à la poursuite d'une carrière professionnelle au Luxembourg
- ◆ leur appréciation de la situation de l'emploi au Luxembourg et dans leur pays de résidence
- ◆ les difficultés associées au statut de frontalières
- ◆ leur degré d'implication dans des activités extra-professionnelles au Luxembourg.

Tableau 109

### **Répartition des employées privées selon le pays de résidence**

<i>Pays de résidence</i>	<i>Population</i>		<i>Echantillon</i>		<i>Frontalières uniquement</i>
	<b>C.A.</b>	<b>%</b>	<b>C.A.</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
Luxembourg	28 907	72.9	2 039	72.1	-
France	5 117	12.9	374	13.2	47.4
Allemagne	2 224	5.6	167	5.9	21.1
Belgique	3 432	8.6	249	8.8	31.5
<b>Ensemble</b>	<b>39 680</b>	<b>100.0</b>	<b>2 829</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Avant de traiter ces différents thèmes, il convient toutefois de préciser quelque peu les contours de ces frontalières.

- ♦ Les employées résidant en France y forment le sous-groupe le plus important (47.5%).
- ♦ Dans l'ensemble, les employées privées constituent une population plutôt jeune (33 ans d'âge moyen) ; mais, d'un groupe à l'autre, on observe certaines différences :
  - les frontalières sont, en moyenne, plus jeunes ; plus de la moitié d'entre elles est âgée de moins de 30 ans (contre 39% chez les résidentes) ;
  - et, des trois groupes de frontalières, les Allemandes sont les plus jeunes (moins de 30 ans, en moyenne).
- ♦ Ces différences en induisent d'autres, bien observables au niveau de l'état civil, par exemple. Plus jeunes que les résidentes, les frontalières sont aussi plus souvent célibataires ; parmi celles résidant en Allemagne, le taux de célibataires atteint même 62% (contre 49.6 chez les Françaises et 45.6 chez les Belges).
- ♦ Compte tenu de ces répartitions quelque peu différentes selon l'âge, on ne sera guère étonné de retrouver une hiérarchie inverse si l'on comptabilise les années de travail passées au Luxembourg. De ce point de vue, les frontalières belges constituent le groupe le plus ancien avec sept ans et demi de présence moyenne au Luxembourg ; à l'opposé, on trouve les frontalières allemandes qui travaillent, en moyenne, depuis cinq ans au Luxembourg.

Tableau 110

**Répartition des employées par pays de résidence, selon l'âge (%)**

<i>Classes d'âges</i>	<i>Ensemble</i>	<i>Résid. lux.</i>	<i>Ens. fronta.</i>	<i>Pays de résidence (frontalières)</i>		
				<b>France</b>	<b>Allemagne</b>	<b>Belgique</b>
- de 30 a.	42.7	39.1	52.2	50.7	56.2	51.8
30-39	33.9	34.0	33.6	33.3	35.0	33.3
40-49	17.2	18.7	12.7	14.3	8.8	12.9
50-59	5.6	7.3	1.4	1.7	-	1.7
60 a. & plus	0.6	0.9	0.1	-	-	0.3
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tableau 111

**Répartition des employées par pays de résidence, selon l'état civil (%)**

<i>Etat civil</i>	<i>Résid. lux.</i>	<i>Ens. fronta.</i>	<i>Pays de résidence (frontalières)</i>		
			<b>France</b>	<b>Allemagne</b>	<b>Belgique</b>
Célibataires	41.9	51.0	49.6	62.1	45.6
Mariées	47.8	44.1	44.9	34.9	49.2
Vves, séparées, divorcées	10.3	4.9	5.5	3.0	5.2
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tableau 112

**Nombre d'années de travail au Luxembourg par pays de résidence des frontalières (%)**

<i>Nb. d'années</i>	<i>France</i>	<i>Allemagne</i>	<i>Belgique</i>	<i>Ensemble</i>
1 ou 2	27.0	30.6	23.4	26.6
3 ou 4	20.1	17.6	12.5	17.2
5 ou 6	19.7	26.0	21.8	21.8
7 ou 8	10.3	14.3	14.3	12.4
9 ou 10	4.5	3.8	8.7	5.6
plus de 10	18.4	7.7	19.3	16.4
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

## **1. LEUR MODE D'ACCES AU MARCHE DU TRAVAIL LUXEMBOURGEOIS**

- ◆ Parmi l'ensemble des frontalières, 67.3% avaient déjà travaillé ou recherché un emploi dans leur pays de résidence avant de se tourner vers le Luxembourg.

A l'inverse, 33.7% se sont orientées directement vers le Luxembourg pour trouver un emploi. Ce bilan indique que l'orientation vers le Marché du Travail luxembourgeois n'était pas, pour la majorité des employées frontalières, un comportement spontané. Ce type de comportement spontané ne concerne, au total, que trois frontalières sur dix, ce que l'on pourrait néanmoins considérer comme une tendance importante.

Ces deux groupes représentent des formes de comportements intéressantes dans la mesure où elles reflètent, d'une certaine manière, les conditions selon lesquelles s'organise la décision de franchir la frontière pour prendre un emploi.

- ◆ Peut-on préciser quelque peu cette prise de décision ?  
Nous ne bénéficions pas d'éléments très spécifiques pour rendre compte de cette décision. Nous disposons toutefois de quelques indications montrant
  - que l'orientation **directe** vers le Marché du Travail luxembourgeois est un comportement plus fréquent chez les plus jeunes (moins de 30 ans) et chez les femmes âgées de 40 à 49 ans au moment de l'enquête ;
  - que ces conditions d'accès au Marché du Travail luxembourgeois varient selon le pays d'origine ; ce choix délibéré en faveur d'un emploi au Luxembourg est plus marqué chez les frontalières belges (41%) et moins fréquent chez les frontalières allemandes (19.3%) ; les Françaises occupent ici une position intermédiaire (33%).

Cet effet du pays d'origine est à noter : bien qu'au cours de la période récente, les frontalières françaises aient connu la plus forte croissance en effectif, il semble que la tradition d'échange avec le Luxembourg belge continue à influencer positivement les comportements des Belges ; celles-ci se tournent plus spontanément vers le Grand-Duché pour trouver un emploi.

Tableau 113

**Avez-vous d'abord travaillé ou recherché un emploi dans votre pays avant de vous tourner vers le Luxembourg?**

	<i>Fréquences</i>
	<i>%</i>
oui	67.3
non	32.7
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>

Tableau 114

**A travaillé ou recherché un emploi dans son pays de résidence, selon l'âge des frontalières (%)**

<i>Classes d'âges</i>	<i>A travaillé ou recherché....</i>		
	<b>oui</b>	<b>non</b>	<b>Total</b>
moins de 30 ans	64.0	36.0	100.0
30 à 39 ans	72.3	27.7	100.0
40 à 49 ans	65.7	34.3	100.0
50 à 59 ans	84.0	16.0	100.0
<b>Ensemble</b>	<b>67.3</b>	<b>32.7</b>	<b>100.0</b>

Tableau 115

**A travaillé ou recherché un emploi dans son pays de résidence, par pays (%)**

<i>A travaillé....</i>	<i>Pays de résidence</i>		
	<b>France</b>	<b>Allemagne</b>	<b>Belgique</b>
- oui	66.9	80.7	59.0
- non	33.1	19.3	41.0
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

## 2. *QUELLES RAISONS LES ONT POUSSEES A CHERCHER UN EMPLOI AU LUXEMBOURG ?*

- ♦ Pourquoi ont-elles pris un emploi au Luxembourg ?
- ♦ Sur base des réponses fournies à cette question, on peut distinguer trois groupes :
  - le groupe le plus important (43.9%) est celui des frontalières qui semblent surtout avoir été motivées par les avantages associés à l'emploi au Luxembourg. De ce point de vue, le salaire représente évidemment l'élément le plus attractif, en particulier pour les frontalières venant d'Allemagne.
  - un second groupe (35.4%) n'évoque pas directement ces avantages mais présente plutôt leur emploi au Luxembourg comme le résultat d'une **opportunité** qui s'est offerte à elles. Cette raison peut recouvrir des situations très différentes. On peut toutefois penser qu'elle se rapporte le plus souvent à la conjonction de circonstances : on cherche un emploi et au même moment un tel emploi est offert sur le marché luxembourgeois. Le fait de se tourner naturellement vers le Luxembourg est tout aussi plausible puisque le marché de l'emploi y est moins saturé que dans les régions frontalières. Cette interprétation s'applique plus fréquemment aux employées qui n'avaient jamais travaillé ou recherché d'emploi dans leur pays (cf. **tableau 118**). Enfin, les opportunités se réfèrent aussi, dans le cas présent, à certains mécanismes personnalisés comme le « bouche à oreille ». Lorsqu'un emploi s'ouvre, on en parle autour de soi ; de tels messages fonctionnent certainement dans les régions frontalières ce qui tendrait à être confirmé par le fait que la raison « opportunité » est plus souvent évoquée dans les deux groupes de frontalières les plus importants (France et Belgique).
  - le troisième groupe (20.7%) correspond aux frontalières qui insistent surtout sur les caractéristiques négatives du marché de l'emploi dans leur pays de résidence : ou elles n'ont pas trouvé d'engagement (17.2%) ou alors, un poste ne leur convenant pas. Pour certaines d'entre elles, l'emploi au Luxembourg remplacerait même celui qu'elles auraient perdu dans leur pays de résidence : près d'une frontalière sur trois, ayant déjà travaillé dans son pays de résidence, indique que des problèmes d'emploi sont à l'origine de sa démarche vers le Luxembourg (contre 6.6% pour celles qui n'avaient jamais travaillé).

Tableau 116

**Pourquoi avez-vous pris un emploi au Luxembourg ?**

	<i>Fréquences</i>
	<b>%</b>
- pas trouvé de travail dans le pays de résidence	17.2
- travail trouvé dans le pays de résidence ne convenait pas	3.5
- les conditions de salaire sont meilleures au Luxembourg	30.3
- au Lux., a trouvé un emploi plus conforme à formation	6.8
- les conditions de travail sont meilleures au Luxembourg	3.5
- plus proche du domicile que dans votre pays de résidence	3.3
- opportunité	35.4
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>

Tableau 117

**Raisons de la recherche d'un emploi au Luxembourg, selon le pays de résidence (%)**

<i>Raisons de la recherche d'un emploi au Luxembourg</i>	<i>Pays de résidence</i>			<i>Total</i>
	<b>France</b>	<b>Allemagne</b>	<b>Belgique</b>	
1. Problème d'emploi /pays de résidence	20.8	24.3	18.3	20.7
2. Démarche volontaire	38.0	55.1	45.2	43.9
3. Opportunité	41.2	20.6	36.5	35.4
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tableau 118

**Raisons de la recherche d'un emploi au Luxembourg, selon que les frontaliers avaient ou non déjà travaillé ou recherché un emploi dans leur pays de résidence**

<i>Raisons de la recherche d'un emploi au Luxembourg</i>	<i>A travaillé ou recherché un emploi dans pays de résidence</i>		<i>Total</i>
	<b>oui</b>	<b>non</b>	
1. Problème d'emploi /pays de résidence	27.6	6.6	20.7
2. Démarche volontaire	40.2	51.5	43.9
3. Opportunité	32.2	41.9	35.4
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

### 3. *LA STABILITE FUTURE DE LA MAIN-D'OEUVRE FRONTALIERE*

L'analyse des informations précédentes montre qu'au départ près de sept frontalières sur dix avaient déjà travaillé ou recherché un emploi dans leur pays de résidence. A la suite de cette expérience, toutes ces personnes ont trouvé un emploi au Luxembourg ; et, dans huit cas sur dix, cette démarche peut être qualifiée de « volontaire » ; il ne s'agirait donc d'une démarche strictement « contrainte » que dans deux cas sur dix (où l'employée a pris un emploi au Luxembourg parce qu'elle avait perdu le sien dans son pays de résidence).

Partant de ces différentes considérations, on peut s'interroger ensuite sur la manière dont les frontalières apprécient aujourd'hui leur expérience au Luxembourg. Préféreraient-elles interrompre celle-ci ou la prolonger si cela dépendait **uniquement** de leur volonté ?

Comme le montre le tableau ci-contre, les réponses plaident dans leur grande majorité en faveur d'une continuation de la carrière professionnelle entreprise au Luxembourg :

- ◆ 85% des frontalières souhaiteraient y conserver définitivement leur emploi et 5.4% pour une durée minimale de trois ans ;
- ◆ moins de 10% préféreraient reprendre un emploi dans leur pays, immédiatement ou à court terme.

Ces proportions sont stables quelles que soient les autres caractéristiques examinées :

- pays de résidence
- situation familiale
- mode d'accès au Marché du Travail luxembourgeois
- ou type de motivation pour la recherche d'un emploi au Luxembourg.

On notera toutefois que le choix définitif en faveur du Luxembourg s'exprime d'autant plus que les employées y ont travaillé plus longtemps ; mais il s'agit là d'une tendance modérée.

Tableau 119

**Si cela ne dépendait que de vous, combien de temps souhaiteriez-vous conserver votre emploi au Luxembourg ?**

	<i>Fréquences</i>	
	%	
1. je reviendrais immédiatement dans mon pays de résidence si j'y trouvais un emploi	6.7	9.7
2. pas plus d'un an	0.8	
3. pas plus de deux ou trois ans	2.1	90.3
4. plus de trois ans	5.4	
5. définitivement ou presque	84.5	
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	

Tableau 120

**Souhait pour l'emploi au Luxembourg, selon la motivation pour la recherche d'un emploi au Luxembourg (%)**

<i>Si cela ne dépendait que de vous ...</i>	<i>Motivation pour recherche emploi au Lux.</i>			<i>Total</i>
	<b>Problème emploi pays résidence</b>	<b>Démarche volontaire Lux.</b>	<b>Opportunité</b>	
1. retour immédiat au pays	12.3	7.7	10.6	9.7
2. conserver emploi au Lux./long terme	87.7	92.3	89.4	90.3
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

#### 4. **LES CHANCES DE RETROUVER UN EMPLOI DANS LE PAYS DE RESIDENCE OU AU LUXEMBOURG**

- ♦ La plupart des frontalières souhaiteraient poursuivre leur carrière professionnelle au Luxembourg. C'est, du moins, ce que suggère en apparence leur plébiscite en faveur de l'expérience qu'elles vivent actuellement.
- ♦ Le pas suivant dans ce type de raisonnement conclurait, éventuellement, au fait que les frontalières sont satisfaites de cette expérience.

Si rien ne s'oppose à ce genre d'interprétation, rien ne l'appuie non plus formellement. Et il est sans doute plus vraisemblable que ce type d'attitude procède d'autres éléments tels que, par exemple, l'analyse des opportunités **réelles** d'emploi. Vue sous cet angle, cette préférence pour le Luxembourg prend une autre signification. Près de huit frontalières sur dix estiment, en effet, que leurs chances de retrouver un emploi dans leur pays<sup>1</sup> ne sont guère favorables. Par contre, leur appréciation de cette opportunité au Luxembourg s'exprime en proportion quasiment inverse : près de sept frontalières sur dix évaluent comme bonnes ou très bonnes leurs chances de retrouver un emploi au Luxembourg<sup>2</sup>.

On peut dès lors penser que cette perception différentielle des possibilités d'emploi des deux côtés de la frontière n'est pas étrangère au souhait, exprimé massivement par les frontalières, de poursuivre leur carrière professionnelle au Luxembourg.

Ces évaluations varient légèrement selon le pays de résidence ; ce sont ainsi les frontalières allemandes qui affichent le plus grand optimisme quant aux possibilités de retrouver un emploi dans leur pays (29.7%) ou au Luxembourg (75.3%). Les frontalières françaises sont, à cet égard, les plus pessimistes ; seules 16.8% d'entre elles estiment avoir de bonnes ou très bonnes chances de retrouver un emploi en France.

Derrière ces deux avis, se cache peut-être une attitude plus profonde inclinant certaines employées plutôt à l'optimisme ou plutôt au pessimisme. En effet, si l'on croise les deux avis en question, on identifie facilement pareilles tendances :

- ainsi, l'une est bien perceptible chez les frontalières ayant une perception négative de leurs chances de retrouver un emploi au Luxembourg : dans plus de neuf cas sur dix, cette perception s'applique aussi à leur pays ;
- de leur côté, les frontalières estimant favorablement leurs chances de retrouver un emploi au Luxembourg, ne sont guère plus d'un quart à partager aussi cet avis en ce qui concerne leur pays.

En combinant ces deux avis, on s'aperçoit qu'une vision optimiste du marché de l'emploi des deux côtés de la frontière n'est partagée que par 18.2% des employées interrogées ici. La moitié des réponses correspond à une appréciation positive pour le Luxembourg mais négative pour le pays de résidence. La perception inverse est, en revanche, très rare alors qu'un sentiment négatif à la fois pour le Luxembourg et le pays de résidence est tout de même partagé par 29.5% des frontalières.

Ce pessimisme tend à s'accroître avec l'âge et le nombre d'années de présence au Luxembourg. Il est aussi plus marqué chez les frontalières belges et françaises que chez les frontalières allemandes.

<sup>1</sup> en cas de perte de l'emploi actuel.

<sup>2</sup> idem.

Tableau 121

Si vous perdiez votre emploi actuel, quelles seraient vos chances d'en retrouver un autre, au moins équivalent : \* dans votre pays de résidence?  
\* au Luxembourg?

... <i>quelles seraient vos chances...?</i>	<i>Fréquences</i> %	
	dans le pays de résidence	au Luxembourg
1. très bonnes	5.8	10.9
2. bonnes	15.2	56.6
3. pas très bonnes	35.1	23.4
4. mauvaises	43.9	9.1
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tableau 122

Evaluation des chances de retrouver un emploi dans le pays de résidence ou au Luxembourg, selon le pays de résidence des frontaliers (%)

<i>chances de retrouver un emploi</i>	<i>dans le pays de résidence</i>			<i>au Luxembourg</i>		
	France	Allema gn e	Belgique	France	Allema gn e	Belgique
1. bonnes ou très bonnes	16.8	29.7	21.4	66.0	75.3	64.4
2. mauvaises	83.2	70.3	78.6	34.0	24.7	35.6
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tableau 123

Evaluation des chances de retrouver un emploi : dans le pays de résidence et au Luxembourg, selon le pays de résidence des frontaliers (%)

<i>Evaluation jointe des chances...</i>	<i>Pays de résidence</i>			<i>Total</i>
	France	Allemagne	Belgique	
1. Lux (+) - Pays (+)	14.1	24.6	20.1	18.2
2. Lux (+) - Pays (-)	52.6	50.3	44.5	49.6
3. Lux (-) - Pays (+)	2.7	5.0	1.3	2.7
4. Lux (-) - Pays (-)	30.6	20.1	34.1	29.5
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

## 5. LES DIFFICULTES ASSOCIEES AU STATUT DE FRONTALIERE

Bien que les frontalières expriment massivement (à plus de 90%) leur souhait de continuer une carrière professionnelle au Luxembourg, leur vie quotidienne n'est certainement pas exempte de soucis ou difficultés. Les trajets quotidiens vers le lieu de travail sont souvent plus longs et plus coûteux que ceux des résidentes. Plus d'une frontalière sur cinq signalent ce type de difficulté.

Mais il existe aussi d'autres sources d'ennui auxquelles on ne songe pas d'emblée, par exemple les tracas liés :

- ◆ à la protection sociale
- ◆ à la fiscalité
- ◆ au taux de change
- ◆ à une discrimination éventuelle (salaire plus bas que celui des résidentes).

Ces problèmes sont diversement vécus. Ainsi, près de la moitié des frontalières interrogées (46.8%) ont déclaré n'avoir rencontré aucune difficulté dans ces différents domaines. Ce bilan est plutôt positif; il ne doit cependant pas occulter le fait qu'un peu plus de la moitié de ces frontalières sont confrontées à l'un de ces soucis, voire à plusieurs.

Pour beaucoup (22%), ces difficultés proviennent des coûts liés aux trajets Domicile-Lieu de travail. Les autres thèmes évoqués concernent des effectifs plus réduits (moins de 15%).

Un autre élément rassurant révélé par cet examen tient au fait que le cumul de ces difficultés n'est pas systématique, au contraire. Parmi les frontalières signalant l'existence de celles-ci, moins d'une sur trois mentionne deux difficultés ou davantage. Et, même dans de tels cas, la référence à plus de deux types de difficultés est exceptionnelle.

Enfin, la mention de ces difficultés ne paraît être associée à aucune autre caractéristique examinée : ni au pays de résidence, ni aux perspectives professionnelles<sup>1</sup>, ni à la situation de famille. La seule tendance perceptible concerne, à la limite, une légère augmentation du nombre de ces difficultés à mesure que le nombre d'années de travail au Luxembourg s'allonge.

**Etre frontalière** ne correspond pas nécessairement à une situation idyllique. On a si souvent tendance à en accentuer le volet avantageux (le salaire, par exemple) qu'on en oublie peut-être les désagréments. Or, ceux-ci existent comme nous venons de le voir. Mais l'élément le plus surprenant dans ce contexte provient sans doute du fait que le poids de ces difficultés ne semble pas du tout peser sur la volonté qu'ont les frontalières de conserver ou non ce statut<sup>2</sup>. On peut cependant penser qu'elles tiennent compte de ces désagréments dans l'évaluation des coûts et avantages associés à leur statut. En confirmant leur statut de frontalière pour les années à venir, elles considèrent vraisemblablement que ces désagréments sont en quelque sorte le prix à payer pour maintenir les avantages qu'elles retirent de leur emploi au Luxembourg.

---

<sup>1</sup> Souhaite retrouver un poste au pays ou conserver son emploi au Luxembourg.

<sup>2</sup> On considère ici que le choix du pays de résidence au moment de l'enquête est définitif. Cette position est évidemment excessive mais nous ne disposons pas d'autres informations permettant de la nuancer.

Tableau 124

**En raison de votre statut de frontalière, rencontrez-vous des difficultés...**

	<i>Fréquences</i> %
– en raison des coûts de déplacement domicile-lieu de travail?	21.0
– liées à la Protection sociale (remboursements des soins de santé...)?	12.7
– liées à la fiscalité?	13.0
– liées au taux de change?	13.4
– liées au salaire (plus bas que celui des résidants lux.)?	14.7
– autres difficultés?	1.3
– aucune difficulté	46.8
<b>le total ne fait pas 100 % parce que plusieurs difficultés peuvent être citées</b>	

Tableau 125

**Cumul des difficultés**

<i>Difficulté(s)</i>	<i>Fréquences</i> %
aucune	46.8
une	36.2
deux	12.4
trois	3.5
quatre	0.9
cinq	0.2
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>

## **6. L'EMPLOI EST-IL LE SEUL AXE D'IMPLICATION DES FRONTALIÈRES AU LUXEMBOURG ?**

Lorsque l'on parle de la situation des frontalières, on se réfère implicitement et presque toujours à la vie professionnelle.

Les statistiques renforcent encore cette tendance réductrice en les décrivant uniquement à partir des informations accessibles, associées à leur statut de salariée. Des autres aspects de leur vie, il en est rarement question. Or, l'un des buts de cette étude vise justement à rétablir un certain équilibre dans notre façon de représenter les employées et ce, y compris les frontalières. Cette dimension sera davantage développée au cours de prochaines publications. Pour l'instant, un seul aspect de cette problématique sera envisagé, à savoir le niveau d'implication des frontalières dans des activités extra-professionnelles au Luxembourg.

La vie des frontalières au Luxembourg se résume-t-elle exclusivement à l'exercice de leur profession ? On se doute bien que cette catégorie d'employées ne mène pas, sur le territoire luxembourgeois, des activités comparables à celles des résidentes. Mais, avant notre enquête, on ne disposait d'aucune indication susceptible de retracer concrètement les contours du mode de vie particulier des frontalières.

Comme le montre le tableau ci-contre, ce sont les « courses » qui forment l'activité extra-professionnelle la plus répandue des frontalières au Luxembourg. Près de 35% d'entre elles signalent faire souvent ou très souvent les courses dans ce pays.

Les visites chez des amis ou collègues suivent ici en seconde position mais elles concernent un peu moins d'une frontalière sur cinq à ce même niveau de fréquence (souvent/très souvent). Au total, près des trois quarts des frontalières ont néanmoins de tels contacts. Cette information reflète bien le fait que les relations entre les frontalières et le pays « employeur » dépassent largement le seul exercice de la profession. Et cette proportion pourrait être considérée comme très élevée compte tenu de la brièveté de l'histoire professionnelle de ces employées au Luxembourg : 55% d'entre elles y travaillent depuis moins de cinq ans ou moins.

Enfin, les autres activités inventoriées (sport/culture/tourisme) ne touchent qu'une minorité de frontalières (10% ou moins).

Tableau 126

**Vous arrive-t-il de pratiquer l'une des activités suivantes au Luxembourg ?**

<i>Activités</i>	<i>Fréquences</i>					<b>Total</b>
	<b>Jamais</b>	<b>Rarement</b>	<b>Parfois</b>	<b>Souvent</b>	<b>Très svt</b>	
- faire vos courses	7.4	16.1	41.9	22.2	12.4	100.0
- faire du tourisme	20.4	25.2	42.9	9.6	1.9	100.0
- rendre des visites à des amis/collègues/famille	26.8	20.4	34.0	15.4	3.4	100.0
- faire du sport, aller au cinéma, théâtre	71.1	11.5	10.9	5.4	1.1	100.0
- expositions ou autres activités culturelles	36.9	23.9	29.1	8.2	1.9	100.0

Le bilan d'implication sociale construit à partir de ces cinq questions<sup>1</sup> fait apparaître d'autres résultats encourageants. Une très faible minorité de frontalières (7.8%) obtient ici un score nul, correspondant à l'absence quasi totale d'implication au Luxembourg dans les domaines examinés. Et 40% dépassent le score moyen (3.2 points). Mais, surtout, il ressort d'autres analyses que le niveau d'implication sociale tend ici à s'élever avec le nombre d'années de présence des frontalières au Luxembourg. Ce résultat s'applique à toutes : quel que soit le pays de résidence ou le statut familial.

Le niveau d'implication sociale varie peu avec l'âge ; on note toutefois que plus de la moitié des frontalières âgées de 40 à 49 ans se caractérisent par un degré d'implication moyen ou élevé (cette proportion ne dépasse jamais 40% chez les plus jeunes). Ce même score caractérise aussi 60% des frontalières travaillant depuis plus de dix ans au Luxembourg (et pas plus de 32% de celles n'y travaillant que depuis une ou deux années).

Il semble, enfin, que le type de projet professionnel<sup>2</sup> influence aussi l'orientation des frontalières dans ces activités extra-professionnelles évaluées ici ; parmi celles qui souhaitent travailler immédiatement dans leur pays de résidence, plus de sept sur dix se signalent par un niveau d'implication sociale faible ou très faible ; cette situation concerne moins de six frontalières sur dix parmi celles qui ont exprimé le souhait de poursuivre à long terme leur carrière au Luxembourg.

---

<sup>1</sup> Un indice d'implication sociale a été calculé en attribuant un score : de deux points pour les réponses « souvent » ou « très souvent » et d'un point pour les réponses correspondant à la modalité « parfois » (et zéro pour les modalités « jamais » ou « rarement »).

<sup>2</sup> retourner travailler au pays ou continuer sa carrière au Luxembourg.

Tableau 127

**Score d'implication sociale (%)**

	<i>Score</i>										
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Fréquences	7.8	13.9	19.0	18.9	16.2	9.1	8.4	3.5	2.0	0.6	0.7
Fréq. cumulées	7.8	21.7	40.7	59.6	75.8	84.9	93.3	96.8	98.7	99.3	100.0

Tableau 128

**Niveau d'implication sociale, par classes d'âges (%)**

<i>Niv. d'implication</i>	<i>Classes d'âges</i>			
	<b>- de 30 ans</b>	<b>30-39 ans</b>	<b>40-49 ans</b>	<b>Total</b>
1. très faible	24.1	20.9	13.0	21.7
2. faible	39.5	38.0	34.8	37.9
3. moyen	20.2	28.2	35.8	25.3
4. élevé	16.2	12.9	16.4	15.1
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

## **ANNEXE : QUELQUES DEFINITIONS**

### **Le code des professions du BIT**

La Classification Internationale Type des Professions (**CITP**) a été créée par le BIT. Remodelée en 1988, elle a été construite à partir de deux concepts : **l'emploi et les compétences**.

- ◆ **L'emploi**, c'est l'ensemble des tâches accomplies. L'ensemble des emplois dont les tâches sont similaires constitue alors une profession.
  
- ◆ **Les compétences**, c'est la capacité d'accomplir les tâches afférentes à un emploi donné. Ce concept de compétences permet de délimiter et d'agréger plus finement les groupes professionnels. Les compétences sont définies en 4 niveaux qui s'alignent sur les niveaux définis dans la Classification Internationale Type de l'Education (CITE). Mais la classification professionnelle prend en compte, en plus du niveau de formation acquis par la filière de l'instruction formelle, le niveau de formation informel acquis hors institutions et par expérience.

La CITP est donc constituée de 10 grands groupes subdivisés en 28 sous grands groupes, 16 sous-groupes et 390 groupes de base.

Note : les groupes 1 et 0 ne correspondent pas à un niveau de compétence bien défini car dans ces groupes, les compétences requises sont disparates.

### **Tâches principales des grands groupes :**

#### **Grand groupe 1 : Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise**

"définir et formuler la politique du gouvernement national, les lois et règlements" ou, "à préparer, orienter et coordonner la politique et l'activité d'une entreprise ou d'un organisme ou de ses départements et services internes."

#### **Grand groupe 2 : Professions intellectuelles et scientifiques**

"exigent pour leur accomplissement des connaissances professionnelles de haut niveau touchant les sciences physiques et les sciences de la vie ou les sciences sociales et les humanités. Ces tâches consistent à enrichir les connaissances acquises, à mettre en pratique des concepts et des théories pour résoudre des problèmes ou, par l'enseignement, à assurer la propagation systématique de ces connaissances."

#### **Grand groupe 3 : Professions intermédiaires**

"travaux de caractère technique en rapport avec l'application de concepts, de méthodes et de procédés relevant de ces disciplines et en un enseignement d'un niveau déterminé."

**Grand groupe 4 : Employés de type administratif**

"travaux de secrétariat, en transcriptions sur machine de traitement de texte ou sur d'autres machines de bureau, en calculs et en enregistrement de données numériques et en divers travaux de service à la clientèle ressortissant principalement aux services du courrier, aux opérations de caisse et à la prise de rendez-vous."

**Grand groupe 5 : Personne des services et vendeurs de magasin et de marché**

"prestation de services se rapportant aux voyages, à l'organisation des travaux domestiques, à la restauration, aux soins personnels, à la protection des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, ou à la vente de marchandises dans un magasin ou sur les marchés."

**Grand groupe 6 : Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche**

"pratiquer l'agriculture pour en obtenir des produits, à élever ou chasser des animaux, à capturer ou élever des poissons..."

**Grand groupe 7 : Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal**

"extraire du sol des matières premières, à construire des bâtiments et d'autres ouvrages, à fabriquer des produits divers et des produits d'artisanat."

**Grand groupe 8 : Conducteurs d'installation et de machines et ouvriers de l'assemblage**

"conduire et surveiller des machines et des matériels pour l'exploitation minière, pour les industries de transformation et d'autres productions, à conduire des véhicules, à conduire et manoeuvrer des installations mobiles, à assembler les pièces constitutives d'un produit."

**Grand groupe 9 : Ouvriers et employés non qualifiés**

"vendre des marchandises dans la rue, à assurer la conciergerie et le gardiennage d'immeubles et de biens, ainsi qu'à nettoyer, laver, repasser le linge et aussi à exécuter des travaux simples dans l'industrie minière, l'agriculture ou la pêche, le bâtiment et les travaux publics et les industries manufacturières."

**Grand groupe 0 : Forces armées**

"Membres permanents de l'armée de terre, de la marine et de l'aviation ou d'autres armes ou services, ainsi que les personnes recrutées par conscription pour une période réglementaire."

**Résidentes/frontalières** : le critère de résidence distingue les résidentes luxembourgeoises des frontalières résidant soit en France, en Belgique ou en Allemagne.

**Enfant à charge** : il s'agit d'un enfant présent dans le ménage de la femme employée privée, célibataire, ne vivant pas en couple et ne disposant pas de revenus personnels. La notion de charge utilisée ici est donc une notion de charge financière.

**Conjoint** : il s'agit d'un conjoint marié ou non marié, qui vit dans le ménage de la femme employée privée.

## BIBLIOGRAPHIE

- \* Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg :
  1. Démographie - Famille, P.HAUSMAN avec la collaboration de M.LANGERS (STATEC) et du Ministère de la Famille et de la Solidarité *Doc. PSELL* N°46 - CEPS/INSTEAD
  2. Place et rôle de la femme dans la société actuelle A.AUBRUN *Doc PSELL* N°73 - CEPS/INSTEAD
- \* Dell'Era D. Va voir mamie, maman travaille. *Economie Lorraine*, n°150, février 1996
- \* Desplanques G. Garder les petits : organisation collective ou solidarité familiale ; In : *Données Sociales 1993 La Société française*, INSEE
- \* Attias-Donfut C. Dépendance des personnes âgées : pourvoyance familiale et pourvoyance sociale. *Revue Française des Affaires Sociales*, N°4, 1993
- \* *INSEE Résultats*, N°450, février 1996