

cahiers socio-économiques du CEPS

ECO-CEPS



LES FEMMES EMPLOYEES PRIVEES
AU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Ce document reprend les résultats d'une enquête réalisée auprès de femmes employées privées au Luxembourg. Pourquoi une enquête sur les femmes ? L'emploi féminin a connu ces dernières années une croissance considérable surtout dans le groupe des employés privés dans lequel les femmes représentent 48 % de l'ensemble. Ce phénomène nouveau pose des problèmes d'organisation entre vie professionnelle et vie familiale qui se doivent d'être résolus par les femmes et dont ce document se propose d'éclaircir certains aspects.

La première partie de ce rapport rend compte des principaux résultats de l'enquête réalisée entre novembre 1995 et janvier 1996 auprès de 2800 femmes au Grand-Duché de Luxembourg, en Allemagne, France et Belgique. Cinq thèmes majeurs y ont été développés :

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

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

La deuxième partie se veut plus synthétique afin d'articuler les informations entre elles. Seul ce croisement entre les données permet de comprendre les mécanismes qui régissent la vie professionnelle et familiale des femmes. La première illustration propose une représentation visuelle et globale de la situation professionnelle des femmes en relation avec leurs conditions de travail. Elle permet une synthèse des informations relatives à leur profession en rapport avec leurs caractéristiques personnelles. La deuxième illustration s'articule autour de la vie professionnelle et familiale : quels arbitrages doivent opérer les femmes entre leur temps de travail professionnel et leur temps de travail familial ? Comment ces femmes s'organisent-elles pour maintenir et évoluer dans leur activité professionnelle, pour s'occuper de leurs enfants, pour gérer leur intérieur et globalement pour maintenir une certaine qualité de vie ?

Ce cahier a été préparé par :

A. AUBRUN
M. BORSENBURGER
P. HAUSMAN
B. LEJEALLE

N° 1/2- 1996

Editeur
CEPS/INSTEAD

Coordination
A. TIBESAR

CEPS/INSTEAD
B.P. 48

L- 4501 Differdange
Tél. (352) 58 58 55
Extensions 526-527-548
Fax. (352) 58 55 53

digital printed by
jmwatgen, luxbg.

ISBN N° 2-87987-110-7

P RÉFACE



Jos Kratochwil

Président de la Chambre des Employés Privés

L'emploi féminin a considérablement augmenté au cours des dernières années. Cet accroissement est particulièrement perceptible auprès des employés privés, dont près de la moitié sont des femmes.

La Chambre des Employés Privés a réagi à cette évolution en instaurant en 1994 un comité du travail féminin pour traiter de plus près les sujets concernant la femme au travail.

Avec le concours de ce comité, la Chambre a décidé de faire effectuer une enquête sur la situation de la femme employée privée sur le marché du travail luxembourgeois. C'est la première fois que l'emploi féminin est examiné globalement, les enquêtes réalisées jusqu'alors n'ayant été que ponctuelles.

Les résultats de l'enquête de la CEP•L livrent de nombreuses informations précieuses, souvent inédites, qui font découvrir au lecteur les divers aspects du travail féminin.

Afin de garantir à l'étude un niveau scientifique, notre Chambre avait décidé de recourir aux services du CEPS/INSTEAD.

Les résultats complets, tels qu'ils ont été élaborés par le Centre d'Etudes, viennent d'être publiés par notre Chambre dans un ouvrage mis en vente dans les principales librairies du pays. Un résumé a été publié dans le numéro 3 du bulletin d'information de la CEP•L, "dialogue".

De plus, le CEPS/INSTEAD s'est décidé à publier une synthèse des résultats dans ses cahiers socio-économiques "ECO-CEPS".

Au nom de l'assemblée plénière de la Chambre des Employés Privés et des membres de son comité du travail féminin, je tiens à remercier Monsieur Pierre Hausman, ainsi que ses collaboratrices et collaborateurs, pour la réalisation de cette enquête.

Un merci particulier est adressé à toutes les femmes employées privées qui ont répondu aux questions des enquêteurs.

Sous l'impulsion de son comité du travail féminin, la CEP•L ne manquera pas de continuer sur sa lancée pour favoriser la mise en place d'actions positives dans l'intérêt des femmes au travail, et plus particulièrement des employées privées.

I. LE PORTRAIT DES FEMMES ENQUETÉES

DES FEMMES JEUNES

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

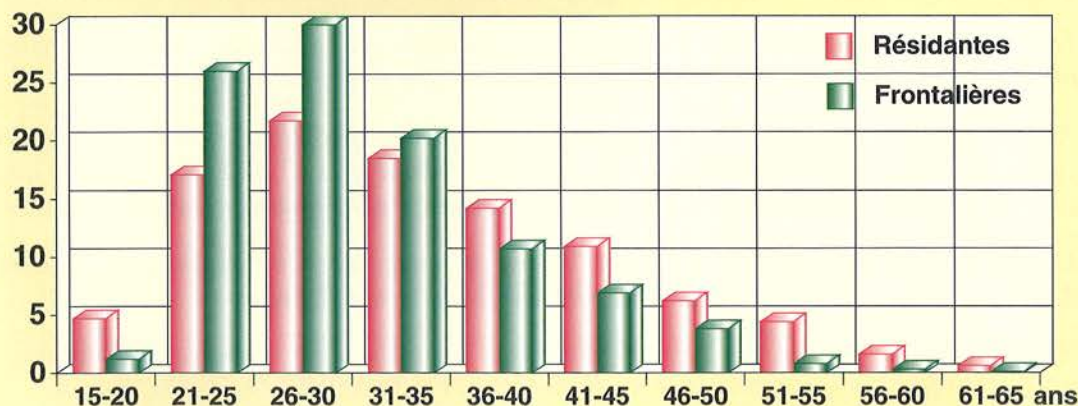
Les employées privées résidentes sont légèrement plus jeunes que l'ensemble des femmes actives résidant sur le territoire luxembourgeois¹. Ce qui tend à supposer que les femmes actives d'un autre statut que celui d'employé privé sont plus âgées (ouvrières, indépendantes, fonctionnaires).

¹ Comparaison réalisée grâce aux données de l'Enquête Forces de Travail de 1994 du STATEC (ne concernant que les résidents).

TAB 1 - LA REPARTITION DES FEMMES ENQUETÉES SELON LEUR AGE ET LE CRITERE DE RESIDENCE (%)

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

GRAPH 1 - LA REPARTITION DES FEMMES ENQUETÉES SELON LEUR AGE ET LE CRITERE DE RESIDENCE (%)



PLUS DE LA MOITIE VIVENT EN COUPLE

Concernant leur situation matrimoniale légale, presque la moitié des employées privées (47 %) sont mariées et 44 % sont célibataires. Mais en prenant en considération les unions libres, 58 % vivent en couple et 42 % sans conjoint¹. Les cas de divorces sont 2 fois plus fréquents chez les résidentes que chez les frontalières.

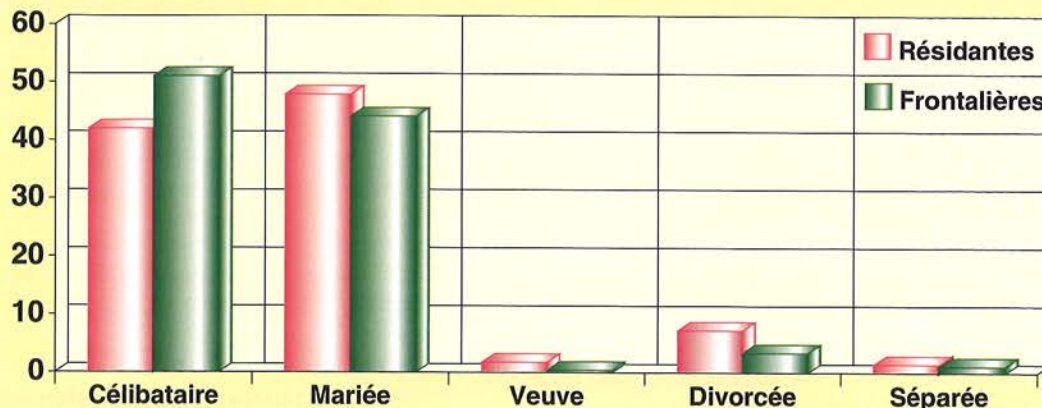
Parmi les frontalières, une sur deux est célibataire. D'après le paragraphe précédent, les frontalières sont donc plus jeunes et plus souvent célibataires que les résidentes.

¹ Dans la suite de cette étude, le terme "conjoint" se rapporte toujours à un conjoint marié (selon le statut matrimonial légal) ou non marié (en union libre).

TAB 2 - LA SITUATION MATRIMONIALE DES FEMMES ENQUETÉES (%)

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

GRAPH 2 - LA SITUATION MATRIMONIALE DES FEMMES ENQUETÉES (%)



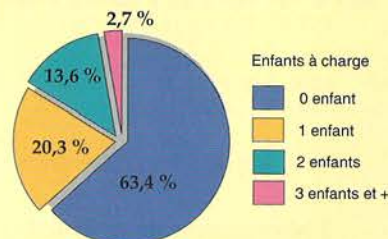
TAB 3 - LA REPARTITION DES FEMMES ENQUETÉES SELON LE NOMBRE D'ENFANTS ET D'ENFANTS A CHARGE (DANS LE MENAGE) (%)

Nbr Enfants	Total (%)	A charge (%)
0	61.0	63.4
1	21.3	20.3
2	14.6	13.6
3 et plus	3.1	2.7
Total	100.0	100.0

61 % des femmes enquêtées n'ont aucun enfant dans leur ménage. Ce pourcentage élevé de femmes sans enfant est lié aux caractéristiques développées précédemment, c'est-à-dire une forte proportion de femmes jeunes et/ou célibataires. 39 % des femmes vivent avec un enfant dans leur ménage ; il s'agit d'enfants à leur charge¹ dans 94 % des cas.

¹ 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.

GRAPH 3 - LA REPARTITION DES FEMMES ENQUETÉES SELON LE NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE



UNE COMPOSITION DES MENAGES HETEROGENE

30 % des employées privées forment un ménage en couple (marié ou non) avec des enfants à charge. Un quart vit en couple sans enfant. Les femmes vivant seules représentent 19 % de l'ensemble des ménages alors que 16 % vivent avec d'autres personnes

qui sont bien souvent ses parents, frères ou sœurs. Enfin, 7 % des ménages sont des familles monoparentales (femme vivant sans conjoint avec un ou plusieurs enfant(s) avec ou sans autre personne dans le ménage).

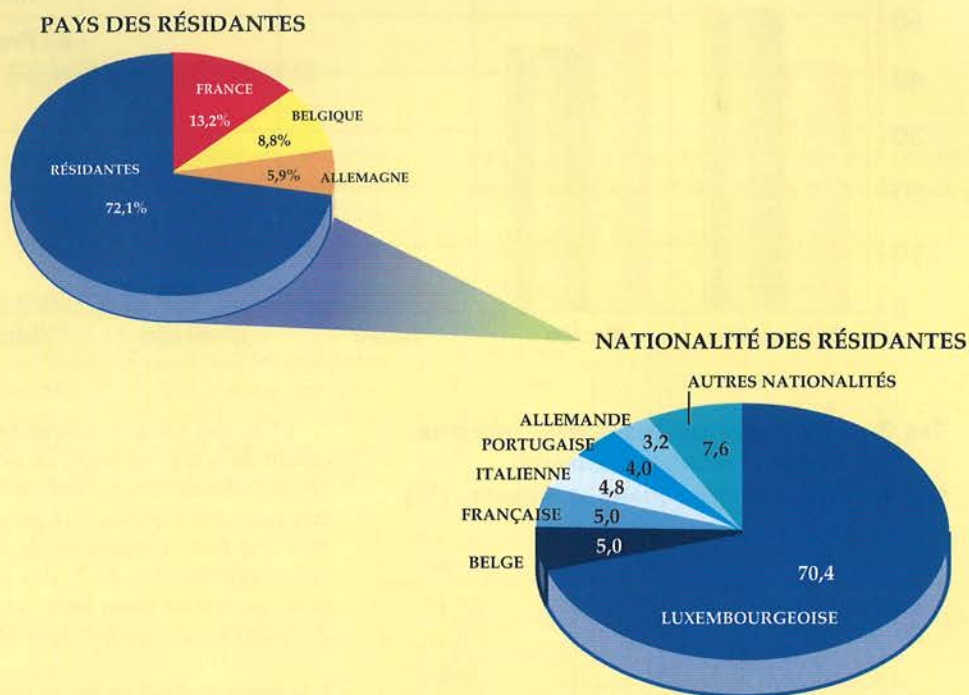
PRES DE TROIS FEMMES SUR QUATRE RESIDENT AU LUXEMBOURG

TAB 4 - LE PAYS DE RESIDENCE DES EMPLOYEES PRIVEES ET LA NATIONALITE DES RESIDENTES (%)

Pays de résidence	Répartition (%)
FRANCE	13.2
BELGIQUE	8.8
ALLEMAGNE	5,9
LUXEMBOURG	72.1
ENSEMBLE	100.0

Nationalité des résidentes au Luxembourg (%)	
Luxembourgeoise	70.4
Belge	5.0
Française	5.0
Italienne	4.8
Portugaise	4.0
Allemande	3.2
Autres nationalités	7.6
Ensemble des résidentes	100.0

GRAPH 4 - LE PAYS DE RESIDENCE DES EMPLOYEES PRIVÉES ET LA NATIONALITE DES RÉSIDANTES (%)



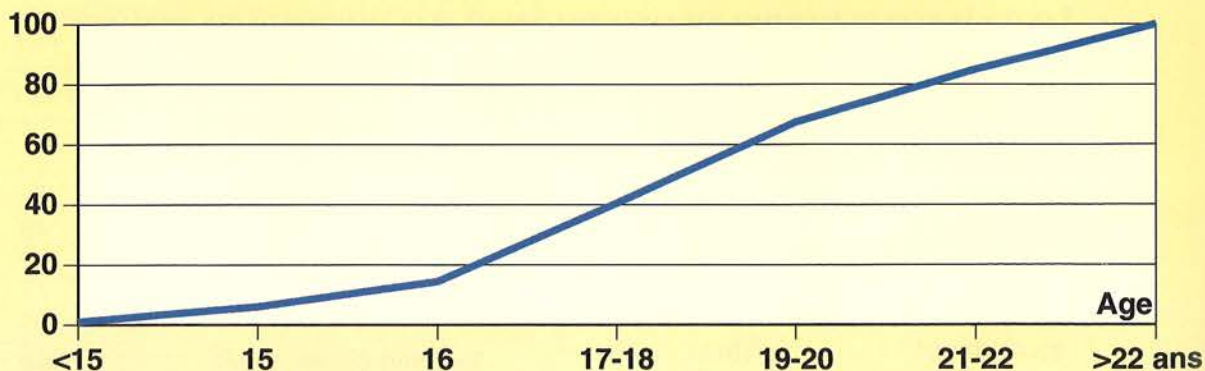
II. LA FORMATION INITIALE S'ALLONGE

TAB 5 - L'AGE A LA FIN DES ETUDES SCOLAIRES (%)

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 (50-59 ans).

	Fréquences %	Fréquences cumulées
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
Ensemble	100.0	

GRAPH 5 - L'AGE A LA FIN DES ETUDES SCOLAIRES (FREQUENCES CUMULEES - %)



TAB 6 - LE NIVEAU D'ÉTUDES

Niveau d'études	Fréquences %		
1. Etudes primaires	5.0] 5.0] 49.7
2. Sec. Tech. / Prof. inf.	35.5] 44.7	
3. Sec. Général inf.	9.2] 23.5	
4. Sec. Tech. / Prof. sup.	10.6] 23.5] 50.3
5. Sec. Général sup. (BAC)	12.9] 26.8	
6. BAC + 2, ou 3 ans	15.5] 26.8	
7. BAC + 4 ans	11.2		
Ensemble	100.0		

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 moitié a obtenu au moins un certificat du cycle secondaire supérieur. Quant aux titulaires du certificat d'études primaires ils ne représentent que 5 %.

Plus d'une femme sur quatre a suivi une formation supérieure (bac + 2, + 3, ou + 4), l'écart entre les résidentes et les frontalières étant très net : 45 % de ces dernières bénéficient d'un tel niveau de formation contre seulement 20 % pour les employées résidant au Luxembourg.

TAB 7 - LE NIVEAU D'ÉTUDES SELON LE PAYS DE RESIDENCE ET LA NATIONALITE (%)

Niveau d'études	Ensemble	Pays de résid.		Nationalité (quel que soit le pays de résidence)						
		Résid.	Front.	lux.	franç.	alle.	belge	port.	ital.	autres
1. Etudes primaires	5.0	6.3	1.4	6.5	2.4	2.2	0.5	16.6	9.2	2.9
2. Secondaire inf.	44.7	49.7	31.7	55.1	28.2	67.3	13.0	55.1	55.4	22.1
3. Secondaire sup.	23.5	24.1	22.0	25.8	23.0	8.9	24.4	25.5	22.9	22.2
4. Bac +2,3,4	26.8	19.9	44.9	12.6	46.4	21.6	62.1	2.8	12.6	52.8
Ensemble	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

L'examen de la formation détaillée selon la **nationalité** des employées montre que :

- 62 % des Belges
- 46 % des Françaises
- 13 % des Luxembourgeoises et Italiennes
- 3 % des Portugaises

se caractérisent par une formation supérieure au niveau BAC.

TAB 8 - LE NIVEAU D'ÉTUDES PAR CLASSES D'ÂGE (%)

Niveau d'études	Ensemble	Classes d'âges			
		- 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	de 50 à 59 ans
1. Etudes primaires	5.0	3.3	4.9	8.8	6.1
2. Secondaire inférieur	44.7	41.3	41.6	52.9	65.2
3. Secondaire supérieur	23.5	24.4	23.6	22.8	16.3
4. Bac +2, 3, 4	26.8	31.0	29.9	15.5	12.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Enfin, 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 40 ans et plus. Parmi ces dernières, ce sont les formations de courte durée qui prédominent.

III. LES APTITUDES LINGUISTIQUES DEMEURENT INCONTOURNABLES

Les compétences linguistiques des employées représentent une dimension qu'il convient de prendre en compte pour mieux cerner l'accès au marché du travail luxembourgeois. Situé au carrefour de différentes cultures, le Luxembourg se caractérise par le multilinguisme qui demeure un phénomène culturel essentiel.

La langue la mieux maîtrisée est le français, suivie de l'allemand et du luxembourgeois. Les employées luxembourgeoises arrivent en tête pour la maîtrise simultanée du luxembourgeois, de l'allemand, du français et de l'anglais dans l'ordre de facilité éprouvée, devant les Italiennes, les Portugaises et les Allemandes.

ECHELLE D'APTITUDE

Une échelle d'aptitude a été construite pour évaluer les capacités à parler le luxembourgeois, le français, l'allemand et l'anglais.

Sur cette échelle, les employées obtiennent :

- **un score nul** : lorsqu'elles n'ont aucune notion de la 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 additionnant les valeurs obtenues sur les quatre échelles individuelles.

**TAB 9 - L'APTITUDE (VOIR ENCADRÉ) MOYENNE
A PARLER LES QUATRE LANGUES SELON LA NATIONALITE (%)**

Langue parlée	Nationalité							Ensemble
	lux.	fran.	alem.	belge	port.	ital.	autre	
le luxembourgeois	3.0	1.0	1.9	1.2	2.2	2.4	1.3	2.2
le français	2.9	3.0	1.4	3.0	3.0	3.0	2.3	2.8
l'allemand	3.0	1.4	3.0	1.2	1.9	2.4	1.9	2.4
l'anglais	2.2	1.9	2.2	2.0	1.6	1.9	2.6	2.1
Note moyenne totale	11.1	7.3	8.5	7.4	8.7	9.7	8.1	9.5

**TAB 10 - L'APTITUDE MOYENNE A PARLER
L'ENSEMBLE DES QUATRE LANGUES SELON LE NIVEAU D'ETUDES**

Niveau d'études	Aptitude moyenne
1. Etudes primaires	9.1
2. Sec. Tech. / prof. inf.	9.7
3. Sec. Général inf.	10.4
4. Sec. Tech. / prof. sup.	10.0
5. Sec. Général sup.	9.7
6. BAC + 2, 3 ans	8.4
7. BAC + 4 ans	8.8
Ensemble	9.5

L'aptitude linguistique est indépendante de l'âge mais se trouve étroitement liée au niveau de formation, et ce d'une manière tout à fait inattendue. Ce sont en effet les employées les plus diplômées qui obtiennent le score d'aptitude le plus bas. De même, les frontalières ont moins de facilité linguistique que les résidentes à parler les quatre langues.

IV. ELLES CONTINUENT LEUR FORMATION DURANT LEUR VIE PROFESSIONNELLE

DEUX TIERS EN FORMATION CONTINUE

Les expériences de post-formation (cours de formation professionnelle continue, séminaires, conférences, ateliers...) concernent 63 % des employées privées. Il s'agit là d'un taux de participation élevé pour l'ensemble de cette population.

Ce taux varie toutefois selon l'ancrage¹ et la nationalité :

- 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 %.

En tenant compte de la seule nationalité, les employées italiennes et portugaises sont celles qui ont le moins participé à des activités de post-formation (52.8 % et 51.2 %).

¹ le type d'ancrage permet de distinguer le pays de résidence des frontalières et la nationalité des résidentes.

TAB 11 - LA PROPORTION D'EMPLOYEES AYANT SUIVI UNE POST-FORMATION SELON LE TYPE D'ANCRAGE

Ancrage	Résidentes luxembourgeoises	Résidentes étrangères	Frontalières françaises	Frontalières allemandes	Frontalières belges
%	60.5	62.1	61.2	84.3	71.7

TAB 12 - LA PROPORTION D'EMPLOYEES AYANT SUIVI UNE POST-FORMATION SELON LA NATIONALITE

Nationalité	luxembourgeoise	française	allemande	belge	portugaise	italienne	autres
%	60.5	61.2	82.1	70.5	51.2	52.8	65.8

En ce qui concerne l'âge, on observe une pointe (70 %) dans la fréquentation des activités de post-formation au cours de la trentaine. On notera qu'avant trente ans quelque 60 % des employées s'y sont déjà investies.

TAB 13 - LA PROPORTION D'EMPLOYEES AYANT SUIVI UNE POST-FORMATION SELON L'AGE

Age	-30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus
%	59.5	70.0	61.3	59.3	53.0

Aide à la lecture : Etant donné que les activités de post-formation ne sont pas datées, l'âge de l'employée lors de l'expérience ne peut être déterminé.

Le diplôme acquis permet de préciser le profil. Plus le diplôme est élevé, plus elles se forment. Parmi les employées dont le niveau d'études ne dépasse pas l'école primaire, seules 38 % ont suivi des activités de post-formation.

Ce taux atteint déjà 57 % pour les employées qui ont terminé le cycle secondaire inférieur dans les filières technique ou professionnelle et augmente progressivement pour les niveaux de certification suivants.

La situation familiale des employées n'a aucune incidence sur les expériences de post-formation.

TAB 14 - LA PROPORTION D'EMPLOYEES AYANT SUIVI UNE POST-FORMATION SELON LE NIVEAU D'ETUDES

Niveau d'études	%
1. Etudes primaires	37.9
2. Sec.Tech. / Prof. inférieur	57.1
3. Secondaire Général inférieur	62.6
4. Sec. Tech. / Prof. supérieur	67.5
5. Sec. Général supérieur (BAC)	71.1
6. BAC + 2 ou 3 ans	72.2
7. BAC + 4 ans	69.7
Ensemble	63.3

Le taux de participation à la post-formation varie selon le type d'activité économique de l'entreprise. Il 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'autre part, on note qu'en général, la participation aux activités de post-formation est élevée, 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, à 80 %, participé à des activités de post-formation.

UNE DECISION INDIVIDUELLE ET UN DIPLOME A LA CLEF UNE FOIS SUR CINQ

Dans la moitié des cas (51 %), la participation à une activité de formation professionnelle continue relève d'une décision personnelle de l'employée. Mais le rôle de l'employeur est aussi important. Dans 40.9 % des cas, cette participation a été proposée par l'employeur, et dans 8.1 % des cas, ce dernier a obligé l'employée à suivre une formation continue.

53.9 % des employées assurent leur formation continue sur leur temps libre et 34.3 % pendant le temps de travail (une employée sur dix partage sa formation entre son temps libre et son temps de travail).

Quant au contenu de la formation professionnelle continue, les préférences vont aux langues, à l'informatique et à la comptabilité.

TAB 15 - LE CONTENU DE LA FORMATION CONTINUE

Contenu	%
Autres matières que celles qui suivent	35.9
Langues	26.9
Informatique	24.3
Comptabilité	15.0
Bureautique	8.3
Economie	7.8
Droit	7.5
Management & tech. d'organisation	7.3
Marketing	5.4
Gestion des ressources humaines	4.9

Remarque : Ne pas totaliser les lignes - il s'agit de taux de réponses positives pour chaque contenu.

TAB 16 - L'ORGANISATEUR DE LA FORMATION CONTINUE

Organisme responsable	%
Autre organisme au Luxembourg	38.5
Autre organisme à l'étranger	24.1
L'entreprise elle-même	23.5
Chambre de commerce	9.0
Centre de formation prof. continue	3.7
Chambre des Employés Privés	3.6
Chambre des Métiers	1.9
OLAP	1.6

Remarque : Ne pas totaliser les lignes - il s'agit de taux de réponses positives pour chaque contenu.

L'examen du mode de financement de la formation professionnelle continue montre que l'employeur participe aux frais de post-formation dans près de six cas sur dix¹.

¹ ce qui explique en partie un taux de participation élevé (63%).

TAB 17 - LE FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE

Formation financée par ...	%
l'employée	29.1
l'employeur	54.0
partage employée/employeur	4.2
formation gratuite	10.0
autre formule	2.7
Total	100.0

La formation continue mène à l'obtention d'un diplôme dans un cas sur cinq seulement. Interrogées sur les retombées pratiques de leur 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 leur carrière. Lorsque des modifications concrètes sont survenues, 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.

TAB 18 - LA SANCTION DE LA FORMATION CONTINUE

Sanction	%
Diplôme	21.7
Certificat, attestation	50.6
Aucune sanction	27.7
Total	100.0

TAB 19 - LES RETOMBÉES DE LA FORMATION CONTINUE

Retombées	%
Changement d'employeur	10.1
Changement de poste de travail	14.1
Promotion dans la même entreprise	12.5
Augmentation de salaire	18.0
Aucun de ces quatre changements	70.5

Remarque : Ne pas totaliser les lignes - il s'agit de taux de réponses positives pour chaque contenu.

36.7 % DES EMPLOYÉES N'ONT JAMAIS SUIVI DE POST-FORMATION

Le facteur "temps" est l'argument le plus souvent avancé, intervenant comme une difficulté dans le maintien d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Ainsi le désintérêt "complet" pour ces activités touche un bon tiers des employées interrogées.

Néanmoins, 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.

Pourtant le manque d'information n'est pas en cause : moins d'une employée sur dix invoque cette raison pour justifier sa non-participation à la formation continue.

Remarque : pour les tableaux 20 et 21, ne pas totaliser les lignes - il s'agit de taux de réponses positives pour chaque contenu.

TAB 20 - LES RAISONS DE LA NON-PARTICIPATION A DES MESURES DE FORMATION CONTINUE

Raisons	%
Pas d'intérêt	32.6
Je n'ai absolument pas le temps	20.9
Les horaires proposés sont incompatibles avec la vie privée	12.3
Les horaires proposés sont incompatibles avec la vie professionnelle	10.5
Les matières proposées ne sont pas adaptées au contenu de mon travail	9.0
L'information donnée à ce sujet est insuffisante	8.7
Les matières proposées ne m'intéressent pas	1.9
Autres raisons	16.2

TAB 21 - LES MATIÈRES PRÉFÉRÉES PAR LES EMPLOYÉES AYANT OU N'AYANT JAMAIS SUIVI DE POST-FORMATION

Contenu	Empl. ayant déjà suivi une FPC	Empl. n'ayant jamais suivi de FPC
Management & tech. d'organisation	7.3	6.1
Gestion des ressour. humaines	4.9	6.8
Economie	7.8	6.1
Comptabilité	15.0	12.8
Bureautique	8.3	7.0
Marketing	5.4	7.8
Informatique	24.3	29.5
Droit	7.5	6.9
Langues	26.9	51.1
Autres	35.9	20.9

48.5 % des employées souhaiteraient suivre une post-formation et y consacrer quatre heures par semaine, en moyenne, dans sensiblement les mêmes matières citées par les employées ayant déjà suivi une formation.

Le choix des langues se détache nettement. Une employée sur deux souhaite, ici, suivre des cours de langues. Cette proportion est deux fois plus importante que celle enregistrée parmi les employées ayant déjà suivi une formation professionnelle continue¹.

¹ cette différence est due à la très nette sous-représentation (40.4 %) des employées de nationalité luxembourgeoise parmi celles souhaitant suivre une post-formation).

V. LE TRAVAIL PROFESSIONNEL, LE TRAVAIL FAMILIAL ET LE TEMPS LIBRE

- Les femmes assument souvent 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 avec des enfants en bas âge et de quelles mesures souhaiteraient-elles bénéficier ?

Rappel : Notre échantillon concerne des employées privées, plutôt jeunes, 43 % 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 %).

LES DIFFÉRENTES AIDES

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

• POUR LES TACHES MÉNAGÈRES

La famille intervient dans 25 % des cas. On ne recourt à une personne rémunérée que dans 22 % des cas. Ce qui signifie que c'est l'employée elle-même (aidée éventuellement par son conjoint) qui, dans trois cas sur quatre, assure le travail ménager pendant le temps laissé libre par son travail professionnel. Dans ce cas, la femme doit assumer sa «deuxième journée» de travail.

• POUR LA GARDE DES ENFANTS

Parmi les 33 % de femmes concernées, 45 % font appel à la famille et un petit tiers à une personne rémunérée.

• POUR LES SOINS AUX PARENTS AGÉS

C'est la solidarité familiale que l'on retrouve dans 17 % des cas alors que seulement 6 % des personnes interrogées font appel à une personne rémunérée.

L'aide la plus courante est donc 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, quelquefois, quatre générations. 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.

ACTIVITÉS EXTRA-PROFESSIONNELLES

Dans l'ensemble, les employées sont 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 sport¹. 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.

Par contre, les activités artisanales et la religion ne font pas recette. Moins de 10 % participent à une association à caractère religieux. Quant à la poli-

tique, comme il fallait s'y attendre, elle 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 (4 %) et la participation à une organisation professionnelle n'enregistre que 7 % de participation².

¹ Dans la dernière enquête de l'INSEE sur les Conditions de vie des ménages en France (1993-94), 27.2 % de femmes pratiquent un sport au moins une fois par semaine. Insee Résultats, n°450, février 1996, p. 111.

² Les questions posées à propos de ces différentes activités se réfèrent à une pratique active de celles-ci ; le simple fait d'adhérer à une association n'est donc pas pris en compte ici.

TAB 22 - LA PARTICIPATION AUX ACTIVITES EXTRA-PROFESSIONNELLES OU EXTRA-FAMILIALES (%)

Activités	Très souvent	Souvent	Parfois	Jamais	Total
Sportive	7.5	15.4	12.2	64.9	100.0
Culturelle	4.0	8.0	11.8	76.2	100.0
Artisanale	0.6	1.7	3.9	93.7	100.0
Religieuse	1.8	1.4	5.1	90.8	100.0
Politique	0.5	0.6	1.9	97.0	100.0
Syndicale	0.4	0.7	3.0	95.9	100.0
Organisation prof.	0.6	1.4	5.3	92.7	100.0

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

La majorité des mères avec un ou plusieurs enfant(s) de moins de 13 ans, gère leur double fonction sans trop de difficulté. 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 des loisirs, il n'y a aucune difficulté pour les trois quarts d'entre elles.

Néanmoins, près de 10 % de ces mères ont un souci permanent et 35 % ont des problèmes occasionnels en ce qui concerne les tâches domestiques.

La garde des enfants suit de très près avec 7 % de problèmes permanents et 34 % de problèmes occasionnels.

EN CAS D'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 conjoint 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.

Dans ce cas, la famille reste la première aide et, de loin, la plus importante. Plus de la moitié des

femmes y ont recours. Dans un tiers des cas, les mères sont obligées de prendre des jours de congé. Dans un cas sur cinq, le conjoint prend la relève et s'occupe de l'enfant malade.

L'emploi d'une personne rémunérée à domicile n'est utilisé que dans 8.9 % des cas.

Comme on le voit, les solutions les plus variées sont utilisées : on se débrouille comme on peut !

TAB 23 - LES SOLUTIONS ADOPTEES POUR LA GARDE D'UN ENFANT MALADE*

Solutions	% de réponses positives
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. Il est emmené chez la gardienne	13.9 %
5. Arrêt de travail autorisé pour enfant malade (congé social)	11.9 %
6. Il y a quelqu'un à domicile	8.9 %
7. Mise en maladie de la mère	2.8 %
8. Prise de congé non rémunéré	2.3 %
9. Service Krank Kanner Doheem	1.9 %
10. Autre solution	5.7 %

* Population concernée : employées ayant la charge d'enfant(s) de moins de 13 ans

Remarque : Ne pas totaliser les lignes - il s'agit de taux de réponses positives pour chaque contenu.

Quels sont les souhaits des mères pour pouvoir mieux concilier vie familiale et vie professionnelle ? Le congé parental rémunéré vient largement en tête, avec la possibilité de reprendre les activités professionnelles après avoir assuré l'éducation des enfants.

En deuxième position, elles demandent des aménagements du temps de travail (pour les mères de jeunes enfants) 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 ainsi 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 exist-

tent déjà dans les entreprises mais de façon encore trop réduite.

Dans l'ensemble, les souhaits exprimés par les résidentes et les frontalières se rejoignent. Certaines spécificités apparaissent cependant.

Ainsi, les employées résidant au Luxembourg sont plus nombreuses à demander une meilleure adaptation des horaires scolaires ou des crèches, au rythme de leur vie professionnelle. Elles sont aussi plus nombreuses à insister sur les besoins en matière de garde pour les enfants et de cantines scolaires. En ce qui concerne les mesures d'ordre professionnel, les résidentes sont un peu plus souvent intéressées que les frontalières par la garantie de réemploi après une phase d'éducation et, surtout, par le travail à domicile.

TAB 24 - LES DESIRS DES MÈRES POUR MIEUX CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE ET LEUR DISPOSITION A PAYER PLUS D'IMPÔTS POUR QUE CERTAINES MESURES SOIENT GARANTIES

	% d'accord par ordre décroissant			% d'accord pour payer plus d'impôts si ces mesures étaient garanties *	
	Ens.	Résid.	Front.	Résid.	Front.
1. Mesures familiales					
... un congé parental rémunéré	72.3	73.4	69.9	73.7	81.6
... des horaires scolaires/ crèches mieux adaptés	50.3	54.4	41.6	65.2	62.2
... plus d'aide pour la garde des enfants malades	47.2	48.9	43.6	79.0	65.4
... des crèches/garderies plus proches du domicile/lieu de travail	45.3	46.3	43.2	68.0	75.2
... plus d'aide pour la garde des enfants	41.4	44.6	34.6	67.9	68.5
... plus d'aide pour la surveillance des enfants après l'école et pour les devoirs scolaires	40.1	41.2	38.0	70.7	71.9
... des cantines scolaires	39.5	43.5	31.0	70.5	75.3
... plus d'aide pour le travail domestique	30.3	24.6	42.5	53.6	62.7
... des internats	6.3	8.3	2.2	51.9	n.s.
2. Mesures d'ordre professionnel					
... garantie de réemploi après une phase d'éducation	73.4	76.4	67.0	53.6	69.3
... aménagement du temps de travail pour les mères/pères de jeunes enfants	63.6	61.9	67.1	57.4	69.1
... plus de transports en commun	39.0	39.1	38.7	57.3	62.3
... le travail à temps partiel	38.8	36.7	43.4	41.5	54.9
... le travail à domicile	28.6	32.6	20.1	40.4	46.8
... la cantine dans l'entreprise	19.0	16.7	24.0	53.7	58.7

* Réponses des employées souhaitant les mesures proposées. Accords "avec réserve" inclus.
n.s. : non significatif

POUR QUELS SERVICES, SERAIENT-ELLES PRÊTES A PAYER PLUS D'IMPÔTS ?

Cette question supplémentaire a été posée chaque fois que les employées concernées ont marqué leur accord aux mesures proposées. Cette procédure permet, en quelque sorte, d'évaluer l'intensité de leur engagement en faveur de chaque mesure et reflète, d'une certaine manière, le niveau d'urgence associé à chaque mesure.

L'examen des réponses fournies confirme qu'il y a urgence : plus de la moitié des employées concernées seraient effectivement prêtes à payer plus d'impôts afin que treize mesures (parmi les quinze proposées) voient le jour.

- Les mesures familiales recouvrent certainement les besoins les plus fortement ressentis par les employées. Le congé parental rémunéré constitue la mesure pour laquelle plus de sept em-

ployées concernées sur dix accepteraient de payer plus d'impôts (huit sur dix parmi les frontalières). Viennent ensuite pour les résidentes : les aides pour la garde des enfants malades et la surveillance des enfants après l'école ainsi que des cantines scolaires et des crèches plus accessibles.

- La force de l'engagement en faveur des mesures professionnelles est nettement moins prononcée chez les résidentes. Sept frontalières concernées sur dix sont, en revanche, prêtes à payer plus d'impôts afin de pouvoir bénéficier d'une garantie de réemploi après une période consacrée à l'éducation des enfants ainsi que des aménagements de leur temps de travail pour s'occuper de leurs jeunes enfants.

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

PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES ET EMPLOYÉES DE TYPE ADMINISTRATIF

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 : elles sont médecins, cadres infirmières, ingénieurs, cadres-comptables et enseignantes.

Enfin 12 % sont employées en tant que personnel de service (aides-soignantes, serveuses) ou vendeuses.

Les jeunes femmes accèdent-elles à des postes plus qualifiés que leurs aînées ? Pas nécessairement. On les retrouve dans des professions intermédiaires et des postes d'employées de type administratif plus fréquemment que les femmes de plus de 50 ans. Ces dernières occupent davantage des postes situés aux deux extrémités de l'échelle des professions. Elles sont soit cadres d'entreprise ou gérantes, soit personnels de service ou vendeuses.

Les femmes de plus de 50 ans cadres d'entreprise ou gérantes n'ont pas accédé à de tels postes uniquement grâce à leur ancienneté, mais aussi parce qu'elles ont plus souvent débuté leur carrière professionnelle par ce type de fonctions de cadres d'entreprise ou de gérants, ainsi que par des postes en tant que personnels de service ou vendeuses.

TAB 25 - LA REPARTITION DES EMPLOYÉES PRIVÉES SELON LEUR PROFESSION ET LEUR ÂGE (%)

Profession	Ensemble	Moins de 30 ans	Entre 30 et 50 ans	Plus de 50 ans
Cadres sup de l'Admn. Pub. et des entreprises privées	3.2	1.7	3.4	14.0
Prof. intellect. et scientifiques	11.3	10.5	12.4	8.5
Professions intermédiaires	33.6	34.3	33.6	27.5
Employées de type adm.	39.6	43.2	37.0	32.0
Personnel des services et vendeuses de magasin	12.3	10.3	13.6	18.0
Ensemble des empl. privées	100.0	100.0	100.0	100.0

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 secteur majoritaire, ce sont surtout les banques (27 %) et le commerce (21 %) ainsi que la santé (12 %) qui regroupent le plus d'employées privées.

Le contrat de travail le plus usité est le contrat à durée indéterminée : plus de 85 % des employées privées sont engagées selon ce type de contrat. On remarque cependant que 7 % travaillent sans contrat écrit, ce qui équivaut à un contrat à durée indéterminée, et seulement 6 % ont un contrat à durée déterminée. Globalement les employées privées connaissent la stabilité de l'emploi :

- les contrats ne sont pas plus précaires pour les frontalières que pour les résidentes

TAB 26 - LE TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Type de contrat	%
Sans contrat écrit	7.0
Contrat de stage	0.7
Contrat à durée déterminée	6.1
Contrat à durée indéterminée	85.5
Travail intérimaire	0.3
Contrat d'apprentissage	0.4
Ensemble	100.0

- ils ne sont pas plus précaires pour les jeunes femmes qui débudent leur activité professionnelle sur un marché du travail réputé plus difficile aujourd'hui.

👉 CONVENTION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE

La question de l'existence d'une convention collective négociée par un syndicat dans leur entreprise a été posée aux femmes employées privées. Un peu plus de la moitié savent ou pensent qu'il existe une convention collective et 38 % savent ou estiment qu'il n'y en a pas (il faut noter que toutes les entreprises ne disposent pas d'une convention collective). Seulement 9 % ne savent pas s'il existe une convention collective négociée par un syndicat dans leur entreprise.

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. Elles sont 66 % dans le secteur de la santé et 64 % dans le secteur de l'industrie transformatrice à connaître l'existence d'une convention. Dans les autres secteurs, les avis sont plus mitigés.

VII. LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

👉 HUIT FEMMES SUR DIX TRAVAILLENT À TEMPS COMPLET

Les emplois à temps partiel ne concernent que 21.4 % des employées privées. En moyenne, les femmes travaillant à temps complet effectuent 39.9 heures¹ dans la semaine et les femmes travaillant à temps partiel prestent 21.3 heures hebdomadaires.

Une nette différence apparaît ici entre résidentes et frontalières : seulement 14 % des frontalières

travaillent à temps partiel contre 24 % des résidentes. La durée du trajet rend le travail à temps partiel peu attrayant pour les premières.

¹ Il s'agit du nombre d'heures de travail au cours d'une semaine normale, inscrit sur le contrat, sans les heures supplémentaires.

TAB 27 - LA REPARTITION DES EMPLOIS EN FONCTION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

Durée	Résidentes	Frontalières	Ensemble
Temps complet	75.7	86.1	78.6
Temps partiel	24.3	13.9	21.4
Ensemble	100.0	100.0	100.0

C'est essentiellement dans les professions liées à l'enseignement que les emplois à temps partiel sont les plus répandus, mais aussi parmi les personnels de service et les vendeuses. Finalement, très peu de cadres supérieurs, de dirigeantes ou de gérantes travaillent à temps partiel. Les emplois à temps par-

tiel sont les plus répandus dans le secteur public, le secteur des services sociaux et celui de la santé.

Le choix de l'emploi à temps partiel semble être lié à deux facteurs essentiels qui sont la présence d'enfants à charge et/ou la présence d'un conjoint.

Lorsque les femmes n'ont pas d'enfant à charge¹, 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.

Sans conjoint², elles ne sont que 7 % à exercer un emploi à temps partiel ; avec un conjoint, elles sont 32 %.

Cet effet de la présence d'un conjoint n'est-il pas lié à la présence d'enfants ? Sans enfant à charge, les femmes vivant avec un conjoint sont 14 % à exercer une activité à temps partiel ; elles ne sont plus que 4.5 % lorsqu'elles vivent sans conjoint.

De même avec deux enfants et plus, 57 % travaillent à temps partiel lorsqu'elles vivent avec un conjoint et seulement 29 % lorsqu'elles vivent sans conjoint. 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.

1 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.

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

TAB 28 - LA PART DES EMPLOIS A TEMPS PARTIEL DANS L'ENSEMBLE DES EMPLOIS, EN FONCTION DU NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE ET DE LA SITUATION CONJUGALE (EN %)

Nombre d'enfants à charge	Situation conjugale		
	Avec conjoint	Sans conjoint	Ensemble des femmes
0	13.8	4.5	8.5
1	39.5	19.3	35.4
2 et plus	56.7	29.5	54.2
Ensemble	31.9	6.8	21.4

Note de lecture : Parmi les femmes avec un conjoint et deux enfants ou plus à charge, 56.7 % travaillent à temps partiel.

Les femmes sont-elles satisfaites de leur horaire de travail ? Veulent-elles prêter moins d'heures ou plus d'heures ?

Les femmes travaillant à temps partiel sont plus satisfaites de leur horaire que les femmes travaillant à temps complet : 82 % des premières sont satisfaites contre 69 % des secondes. Le travail à temps partiel n'est donc pas synonyme de sous-emploi puisqu'il satisfait huit femmes sur dix. La quasi-totalité des femmes insatisfaites travaillant à temps complet voudrait travailler moins d'heures.

Parmi les frontalières, 34 % des frontalières qui travaillent à temps complet voudraient travailler moins d'heures, et 16 % des frontalières qui travaillent à temps partiel voudraient travailler plus d'heures !

TAB 29 - LA SATISFACTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL EN FONCTION DE LA DUREE ACTUELLE DE L'EMPLOI (%)

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

Les frontalières sont un peu moins satisfaites de leur horaire que les résidentes puisque seulement 66 % des frontalières à temps complet et 79 % de celles qui travaillent à temps partiel sont satisfaites, contre 71 % et 83 % pour les résidentes.

PEU DE RESPONSABILITES D'ENCADREMENT

75 % des femmes employées privées n'ont aucun collègue sous leur responsabilité. Près de 9 % en ont un à deux. Le nombre moyen de collègues travaillant sous la responsabilité de femmes employées privées est de 1,5.

Dans quelles professions ces femmes ont-elles ce type de responsabilités ? Il s'agit essentiellement des cadres supérieurs du secteur public ou d'entreprises, ou de gérants d'entreprises qui, en moyenne, encadrent 8 de leurs collègues. Il s'agit aussi des

professions intellectuelles et scientifiques, où les femmes cadres ont, en moyenne, 2.7 collègues sous leur responsabilité. Plus précisément, ce niveau de responsabilité concerne surtout les cadres de direction des entreprises, les gérants d'entreprise et les infirmières-chefs.

Y a-t-il un lien entre le niveau de formation initiale et les responsabilités d'encadrement ? Les responsabilités d'encadrement n'augmentent pas avec le niveau de formation initiale. D'autres facteurs sont effectivement à prendre en compte comme l'ancienneté, mais également 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.

Un autre indicateur permettant d'estimer la part de responsabilité d'encadrement des femmes dans les entreprises est le pourcentage de cadres féminins ¹. A partir de l'estimation que les employées font du nombre de cadres féminins 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.

¹ 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 ?".

TAB 30 - LA REPARTITION DES ENTREPRISES SELON L'ESTIMATION DE LA PART DES CADRES FEMININS EMPLOYEES PRIVEES DANS L'ENSEMBLE DES CADRES DE L'ENTREPRISE (%)

Part des cadres féminins	Répartition
Aucun cadre féminin	51.9
de 1 à 20 %	13.0
de 21 à 40 %	12.5
de 41 à 50 %	8.8
de 51 à 90 %	3.6
de 91 à 100 %	10.2
Ensemble	100.0
Pourcentage moyen de cadres féminins	22.8 %

En moyenne, elles estiment que 23 % des cadres sont des femmes.

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 ceux de la santé, de la restauration, du commerce et dans le secteur public, que le pourcentage de cadres féminins estimé est le plus élevé. Par contre, il semble y avoir très peu de cadres féminins dans les secteurs industriels, ainsi que dans le secteur des banques et assurances.

UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PEU SATISFAISANT

Six questions liées aux conditions de travail (bruit, éclairage, position, écran, stress, monotonie) montrent qu'en moyenne les femmes subissent "tout le temps" ou "souvent" presque deux de ces désagréments.

Les résidentes ont globalement la sensation de subir plus de désagréments que les frontalières.

Ce sont les secteurs de la restauration, des banques et quelques secteurs industriels qui pré-

sentent le plus de désagréments. Les nuisances dues au bruit, à la position fatigante de travail et au stress sont invoquées dans le secteur de la restauration : 50 % des femmes qui y travaillent 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. Par contre, le secteur public et celui des services sociaux offrent moins de désagréments.

UNE FEMME SUR TROIS SERAIT PRETE À CHANGER D'EMPLOI

"Si cela était possible, souhaiteriez-vous changer d'emploi ?" Cette question 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 com-

me 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 employés administratifs 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 dirigeantes et gérantes d'entreprises : seulement 9 % voudraient changer d'emploi) et les cadres infirmières (16 %).

Quelles sont les raisons de leur insatisfaction ? 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 frontalnières sont nettement plus nombreuses à évoquer l'absence de pos-

TAB 31 - LA PART DE FEMMES DECLARANT SOUHAITER CHANGER D'EMPLOI SELON LEUR PROFESSION*

Professions	Souhaitent changer d'emploi
Cadres sup. et gérants d'entreprise	20.0 %
Prof. intellect. et scientifiques	29.0 %
Professions intermédiaires	28.8 %
Employés de type adminis.	36.6 %
Personnel des services et vendeurs	31.2 %
Ensemble des empl. privées	31.9 %

* si cela était possible

sibilités de promotion : 46 % contre 22 % pour les résidentes.

26 % DES COUPLES APPARTIENNENT AU MEME GROUPE PROFESSIONNEL

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

On retrouve en partie le phénomène d'homogamie : qui se ressemble s'assemble, c'est-à-dire que les couples se constituent au sein des mêmes groupes sociaux et, entre autres, dans les mêmes groupes de professions.

Ceci est particulièrement vrai pour les professions dites intellectuelles et scientifiques où près de la moitié des femmes (47 %) vivent avec un conjoint exerçant une profession du même groupe.

Les employées administratives respectent moins ce phénomène d'homogamie puisque 24% d'entre elles 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.

Tab 32 - LA COMPARAISON DES PROFESSIONS ENTRE CONJOINTS : REPARTITION DE LA PROFESSION DU CONJOINT EN FONCTION DE LA PROFESSION DE LA FEMME EMPLOYÉE PRIVÉE (%)

Prof. Femme →	1	2	3	4	5	Ens.
Prof. Conjoint ↓						
1	30.4	8.5	9.7	6.6	6.3	8.7
2	23.0	47.3	19.5	10.9	4.1	18.2
3	16.9	22.0	32.1	24.2	17.9	25.6
4	1.3	9.5	9.7	17.2	7.5	12.0
5	6.9	1.5	4.0	7.4	8.0	5.5
6	21.4	11.2	25.0	33.8	56.2	30.1
Ensemble	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 1 Cadres sup. et gérants d'entreprise
- 2 Prof. intellect. et scientifiques
- 3 Professions intermédiaires
- 4 Employés admn.
- 5 Personnel services et vendeurs
- 6 Ouvriers

REVENUS MASCULINS SUPERIEURS, SAUF POUR LES FRONTALIÈRES

En comparant les revenus des conjoints¹, 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 Luxembourg².

En ne sélectionnant que les femmes qui travaillent à temps complet³, un rééquilibrage s'effectue 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. 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.

- 1 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.
- 2 Le pays d'activité professionnelle du conjoint n'est pas connu dans cette enquête, ce qui ne nous permet pas de comparer les rémunérations du fait des différences liées aux pays.
- 3 Ceci permet de comparer les revenus pour un nombre d'heures de travail équivalent.

TAB 33 - LA COMPARAISON DU SALAIRE FEMININ AVEC CELUI DE SON CONJOINT SELON LE CRITERE DE RESIDENCE (%)

	Ensemble	Résidentes	Frontalières
Salaires équivalents	11.1	9.4	15.3
Salaire féminin plus élevé	27.4	19.2	47.8
Salaire conjoint plus élevé	61.5	71.4	36.7
Ensemble	100.0	100.0	100.0

UN TRAJET QUOTIDIEN QUI VARIE DE 50 MN A 1H20

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 courtes : la moitié des résidentes parcourt moins de 10 kilomètres et un tiers parcourt moins de 5 kilomètres.

Les distances sont nettement plus importantes pour les frontalières qui parcourent un trajet moyen de 38 kilomètres pour une durée moyenne aller-re-

tour 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. Plus jeunes, elles sont plus mobiles et acceptent plus facilement d'effectuer un long trajet pour se rendre à leur lieu de travail.

DEMARCHE INDIVIDUELLE ET RESEAU RELATIONNEL

Quelles sont les méthodes de recherche d'emploi qui ont permis l'accès à l'emploi actuel ?

Pour un tiers d'entre elles, l'emploi actuel a été obtenu grâce à un démarchage direct et spontané auprès de l'entreprise ; un quart a fait appel aux relations personnelles (famille, entourage) et un autre quart a répondu à une annonce. Les autres méthodes sont diverses et nettement moins usitées. Le recours à l'Administration de l'Emploi, ou à un organisme de placement étranger pour les fronta-

lières, est très limité et ne concerne que 3 % des employées.

Les méthodes de recherche des résidentes et des frontalières diffèrent : les secondes privilégient le contact direct auprès de l'entreprise, recourent moins aux relations personnelles mais passent plus souvent par les agences d'intérim (9 % pour les frontalières et 2 % pour les résidentes).

VIII. DES CARRIERES PROFESSIONNELLES STABLES

L'ASCENSION PROFESSIONNELLE NE CONCERNE QU'UNE EMPLOYEE SUR TROIS

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 professions que celui de leur premier emploi ; 30 % ont cependant connu une progression d'échelons dans les groupes professionnels et seulement 6 % ont "régressé" d'échelon.

La stabilité est particulièrement 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 emploi exercent encore actuellement une profession appartenant à ce même groupe. Ce rapport est de 76 % pour les professions intermédiaires.

La plus forte ascension professionnelle s'opère pour les employées administratives et les personnels de services/vendeuses puisque 27 % des premières exercent actuellement une profession intermédiaire et 31 % des secondes exercent une profession d'employée administratives.

TAB 34 - LA COMPARAISON DE LA PROFESSION ACTUELLE ET DE LA PROFESSION EXERCEE DANS LE PREMIER EMPLOI (%)

Prof. 1 ^{er} emploi →	1	2	3	4	5	6	Ens.	
Prof. Actuelle ↓								
1	51.0	4.9	2.1	1.5	4.8	4.6	3.2	1 Cadres sup. et gérantes d'entreprise
2	-	79.5	9.4	2.7	0.9	4.3	11.3	2 Prof. intellect. et scientifiques
3	14.0	11.4	75.8	26.9	11.8	20.1	33.3	3 Professions intermédiaires
4	23.6	3.9	11.5	65.9	31.5	31.9	39.6	4 Empl. admn.
5	11.4	0.3	1.2	3.0	51.1	39.1	12.0	5 Personnel services et vendeuses
Ensemble	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	6 Ouvrières

Note de lecture du tableau :

39.1 % des femmes ayant travaillé comme ouvrière dans leur 1er emploi exercent actuellement un emploi en tant que personnel de services ou vendeuses tandis que 31.9 % sont employées administratives.

LA MOBILITE PROFESSIONNELLE POUR 70 % DES EMPLOYEEES PRIVEES

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,
- 30 % exercent actuellement leur deuxième emploi,

- 20 % en sont à leur troisième employeur,
- 22 % ont eu plus de 4 employeurs différents au cours de leur carrière professionnelle.

DES INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE ENCORE ESSENTIELLEMENT LIÉES A LA PRÉSENCE D'ENFANTS

Quelles sont les causes des interruptions de carrière de plus de 6 mois ? L'enquête a permis de recenser pour chaque interruption de plus de 6 mois¹ les raisons de chacune de ces interruptions. Concernant la première (ou l'unique) interruption de carrière, la raison essentielle en a été à 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...).

¹ à concurrence de 3 interruptions et au-delà, seules les trois plus longues interruptions ont été retenues.

Tab 35 - LA RAISON DES INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE DE PLUS DE 6 MOIS (%)

Raison de l'interruption	Première interruption	Deuxième interruption	Troisième interruption*
Education des enfants	35.0	26.8	7.9
Chômage	17.4	20.2	18.3
Maternité	13.8	19.9	30.5
Mariage	8.1	10.2	21.9
Déménagement	4.4	7.3	-
Santé	3.4	3.2	-
Parents à soigner	1.7	2.4	-
Autres raisons	16.3	10.0	21.4
Ensemble	100.0	100.0	100.0

* Attention : petits effectifs

Ces interruptions d'activité sont elles liées à l'âge ?

L'âge moyen actuel des femmes ayant interrompu leur activité professionnelle durant plus de 6 mois suite à leur mariage est de 48 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) enfant(s).

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 touchent des femmes relativement plus jeunes : elles ont actuellement, en moyenne, 35 ans.

Il semble que les interruptions de carrière aient été plus fréquentes pour les personnels de service et les vendeurs. Le détail des causes d'interruption laisse apparaître ici que ces femmes sont nettement plus nombreuses à avoir interrompu leur activité professionnelle suite à leur mariage (35 % au lieu de 18 % dans l'ensemble des employées privées), mais aussi pour cause de chômage (34 %) ainsi que pour éduquer leur(s) enfant(s) (25 %).

IX. LES FRONTALIÈRES

UNE EMPLOYÉE SUR TROIS EST FRONTALIÈRE

En 1995, la population des employées privées comprenait 10 773 frontalières et 28 907 résidentes. Les frontalières représentaient près de 27.1 % de l'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 la-

quelle il devient possible de mieux décrire le profil de ces frontalières. Les différentes informations permettent de mieux cerner les aspects selon lesquels les frontalières se distinguent du groupe des employées résidentes.

Mais d'autres thèmes leur sont tout à fait 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 frontalière
- leur degré d'implication dans des activités extra-professionnelles au Luxembourg.

EMPLOYEES FRONTALIÈRES ET RÉSIDENTES : QUELQUES POINTS DE COMPARAISON

Parmi les frontalières, celles qui résident en France forment le sous-groupe le plus important (47.4 %).

TAB 36 - LA REPARTITION DES EMPLOYEES PRIVEES SELON LE PAYS DE RESIDENCE

Pays de résidence	Population ¹		Echantillon ²		
	C.A.	%	C.A. (ens.)	ens. %	Frontalières %
Luxembourg	28 907	72.9	2 039	72.1	-
France	5 117	12.9	374	13.2	47.4
Belgique	3 432	8.6	249	8.8	31.5
Allemagne	2 224	5.6	167	5.9	21.1
Ensemble	39 680	100.0	2 829	100.0	100.0

C.A. : Chiffre absolu

1 Source : IGSS - 1995

2 Source : Enquête Employées Privées - CEP-L - CEPS

Dans l'ensemble, les frontalières sont plus jeunes que les résidentes : plus de la moitié d'entre elles sont âgées de moins de 30 ans (contre 39 % chez les résidentes). Plus jeunes, elles sont aussi plus souvent célibataires.

Parmi les résidentes allemandes, le taux de célibataires atteint 62 % (contre 49.6 chez les Françaises et 45.6 chez les Belges).

TAB 37 - LA REPARTITION DES EMPLOYEES PAR PAYS DE RESIDENCE, SELON L'AGE (%)

Classes d'âges	Ensemble	Résid. lux.	Ens. fronta.	Pays de résidence (frontalières)		
				France	Allemagne	Belgique
- de 30 ans	42.7	39.1	52.2	50.7	56.2	51.8
30-39 ans	33.9	34.0	33.6	33.3	35.0	33.3
40-49 ans	17.1	18.8	12.7	14.3	8.8	12.9
50-59 ans	5.6	7.3	1.4	1.7	-	1.7
60 ans et +	0.6	0.9	0.1	-	-	0.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

TAB 38 - LA REPARTITION DES EMPLOYEES PAR PAYS DE RESIDENCE, SELON L'ETAT CIVIL (%)

Etat Civil	Ensemble	Résid. lux.	Ens. fronta.	Pays de résidence (frontalières)		
				France	Allemagne	Belgique
Célibataires	44.8	41.9	51.0	49.6	62.1	45.6
Mariées	46.8	47.8	44.1	44.9	34.9	49.2
Vves, séparées, divorcées	8.8	10.3	4.9	5.5	3.0	5.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

TAB 39 - LE NOMBRE D'ANNEES DE TRAVAIL AU LUXEMBOURG PAR PAYS DE RESIDENCE DES FRONTALIÈRES (%)

Pays de résidence	Durée moyenne
France	6.7
Allemagne	4.9
Belgique	7,6

Le décompte des années passées au Luxembourg laisse apparaître la hiérarchie inverse. Les frontalières belges y travaillent en moyenne depuis sept ans et demi et constituent le groupe le plus ancien alors que les frontalières allemandes se situent à l'autre extrémité, avec néanmoins cinq années de présence.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL LUXEMBOURGEOIS : UN SECOND CHOIX

Dans la grande majorité, ces frontalières ont d'abord cherché un emploi dans leur pays de résidence avant de se tourner vers le Luxembourg. Seulement 32.7 % d'entre elles se sont orientées directement vers le Luxembourg. Ceci est surtout le fait des plus jeunes (moins de 30 ans) et des femmes âgées de 40 à 49 ans.

On remarque aussi une différence selon le pays d'origine. Les frontalières belges se tournent plus spontanément vers le marché du travail luxembourgeois. Ce comportement de choix délibéré montre que la tradition d'échange avec le Luxembourg belge est encore vivace. Les frontalières allemandes sont deux fois moins nombreuses (19.3 %) à choisir d'emblée le Luxembourg.

TAB 40 - LES FRONTALIÈRES AYANT TRAVAILLÉ OU RECHERCHÉ UN EMPLOI DANS LEUR PAYS DE RESIDENCE (%)

Pays de résidence	%
France	66.9
Allemagne	80.7
Belgique	59.0
Ensemble	67.3

Les Françaises se situent, avec 33.1 % dans la moyenne (33 %).

REMUNERATION, OPPORTUNITÉ OU UN PIS-ALLER POUR LES FRONTALIÈRES ?

La décision d'exercer une activité au Luxembourg peut avoir des motivations diverses :

- il s'agit d'une démarche volontaire pour un peu moins de la moitié des frontalières (dont 30 % pour des conditions de salaire meilleures). Les Allemandes sont les plus sensibles à cet argument.
- l'opportunité de trouver un emploi concerne plus d'un tiers des frontalières. Les Françaises et les

Belges évoquent plus souvent l'accès à l'emploi par ce type de démarche (dont notamment le "bouche à oreille").

- pour certaines d'entre elles, l'emploi au Luxembourg remplace un emploi perdu dans leur pays (20.7 %) ; elles insistent alors sur les difficultés à trouver un emploi dans leur pays de résidence.

TAB 41 - LE CONTEXTE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI AU LUXEMBOURG SELON LE PAYS DE RESIDENCE (%)

Contexte...	Ens.	Pays de résidence		
		France	Allemagne	Belgique
• problème d'emploi dans pays de résidence	20.7	20.8	24.3	18.3
• démarche volontaire *	43.9	38.0	55.1	45.2
• opportunité	35.4	41.2	20.6	36.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

* démarche volontaire = conditions de salaire meilleures au Luxembourg, emploi plus conforme à la formation, conditions de travail meilleures au Luxembourg, emploi au Luxembourg plus proche du domicile que du pays de résidence.

LA STABILITE FUTURE DE LA MAIN-D'ŒUVRE FRONTALIERE

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 "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).

Compte tenu de ces premières considérations et de la manière dont les frontalières apprécient aujourd'hui leur expérience au Luxembourg, nous leur avons posé la question suivante :

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

Leurs réponses plaident en grande majorité en faveur d'une continuation de la carrière professionnelle entreprise au Luxembourg :

- 85 % des frontalières souhaiteraient y conserver définitivement leur emploi ;
- moins de 10 % préféreraient reprendre un emploi dans leur pays, immédiatement ou à court terme.

L'expression de ce souhait reflète sans doute le degré de satisfaction que les frontalières ont retiré de leur expérience professionnelle au Luxembourg. Mais elle n'est certainement pas étrangère à l'analy-

TAB 42 - SI VOUS PERDIEZ VOTRE EMPLOI ACTUEL, QUELLES SERAIENT VOS CHANCES D'EN RETROUVER UN AUTRE, AU MOINS EQUIVALENT :
* DANS VOTRE PAYS DE RESIDENCE ?
* AU LUXEMBOURG ?

Pays de rés.	Chance de retrouver un emploi*	
	dans le pays de résidence	au Luxembourg
France	16.8	66.0
Allemagne	29.7	75.3
Belgique	21.4	64.4
Ensemble	-	67.5

* bonnes ou très bonnes

se que font aussi les frontalières à propos des opportunités réelles d'emploi existant dans leur pays de résidence. 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 de résidence ne sont guère favorables. Par contre, elles sont 67.5 % à évaluer comme bonnes ou très bonnes leurs chances de retrouver un emploi au Luxembourg (en cas de perte de l'emploi actuel).

Ces évaluations varient légèrement selon le pays de résidence.

LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES EMPLOYEES FRONTALIERES

Etre frontalière ne correspond pas forcément à une situation idyllique. Les trajets sont plus longs et plus coûteux que ceux des résidentes. Le transport est donc le premier inconvénient cité. Puis vient la discrimination salariale (salaire plus bas que les résidentes), le taux de change, la fiscalité ou les difficultés liées à la protection sociale. Ces problèmes ne sont pas ressentis par toutes les frontalières puisque 47 % d'entre-elles ne signale aucune difficulté de ce type.

Remarque : Ne pas totaliser les lignes - il s'agit de taux de réponses positives pour chaque contenu.

TAB 43 - LES DIFFICULTES QUE RESSENTENT LES EMPLOYEES FRONTALIERES

Difficultés rencontrées	%
• aucune difficulté	46.8
• en raison des coûts de déplacement domicile-lieu de travail	21.0
• liées au salaire (plus bas que celui des résidents lux.)	14.7
• liées au taux de change	13.4
• liées à la fiscalité	13.0
• liées à la protection sociale (remboursements des soins de santé...)	12.7
• autres difficultés	1.3

LES EMPLOYÉES FRONTALIÈRES ONT-ELLES D'AUTRES IMPLICATIONS QUE PROFESSIONNELLES AU LUXEMBOURG ?

Les activités des salariées frontalières au Luxembourg ne sont pas exclusivement professionnelles. Plus d'une sur trois y fait ses «courses». Une sur cinq environ rend visite à des collègues ou des amis. Enfin les autres activités (sport, culture, tou-

risme) concernent à peine 10 % des frontalières. Plus la durée de leur carrière professionnelle au Luxembourg s'allonge, plus elles sont impliquées dans ces activités extra-professionnelles.

TAB 44 - LES ACTIVITES PRATIQUEES PAR LES EMPLOYEES FRONTALIERES AU LUXEMBOURG

Activités	Fréquences en %					Total
	Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très svt	
• 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
• Visiter des expositions ou autres activités culturelles	36.9	23.9	29.1	8.2	1.9	100.0

X. ENTRE FAMILLE ET ACTIVITE PROFESSIONNELLE : LES MODES D'ORGANISATION DES EMPLOYEES PRIVEES

A. LES POSITIONS PROFESSIONNELLES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYEES PRIVEES

Dans les articles précédents, la situation professionnelle des employées a été détaillée sous de nombreux aspects.

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

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

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

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

UNE INTERPRETATION VISUELLE DES RESULTATS

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

Cette technique permet d'analyser graphiquement le mode selon lequel s'organise l'ensemble des modalités définissant les six informations étudiées ; dans le graphique 5, ce sont - au total - 30 modalités qui peuvent être examinées simultanément et chaque modalité y occupe une position bien précise par rapport aux deux axes².

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

- d'un côté, on peut observer que certaines modalités (appartenant à un même type d'information ou variable) s'échelonnent tout au long du premier ou du second axe ; la signification de chaque axe sera ensuite dégagée à partir de l'interprétation de telles régularités;

- d'un autre côté, il est éventuellement utile d'identifier des groupes d'employées qui, en moyenne, partagent les mêmes caractéristiques ; ceci est tout à fait possible dans le cadre de cette analyse parce que chaque point reporté sur le graphique correspond à la fois à la position :

- des sujets qui ont fourni une réponse identique à une même question
- et de cette modalité par rapport aux autres analysées simultanément.

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

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

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

INTERPRETATION DES RESULTATS

Dans cette analyse, la position professionnelle des employées est résumée en trois informations :

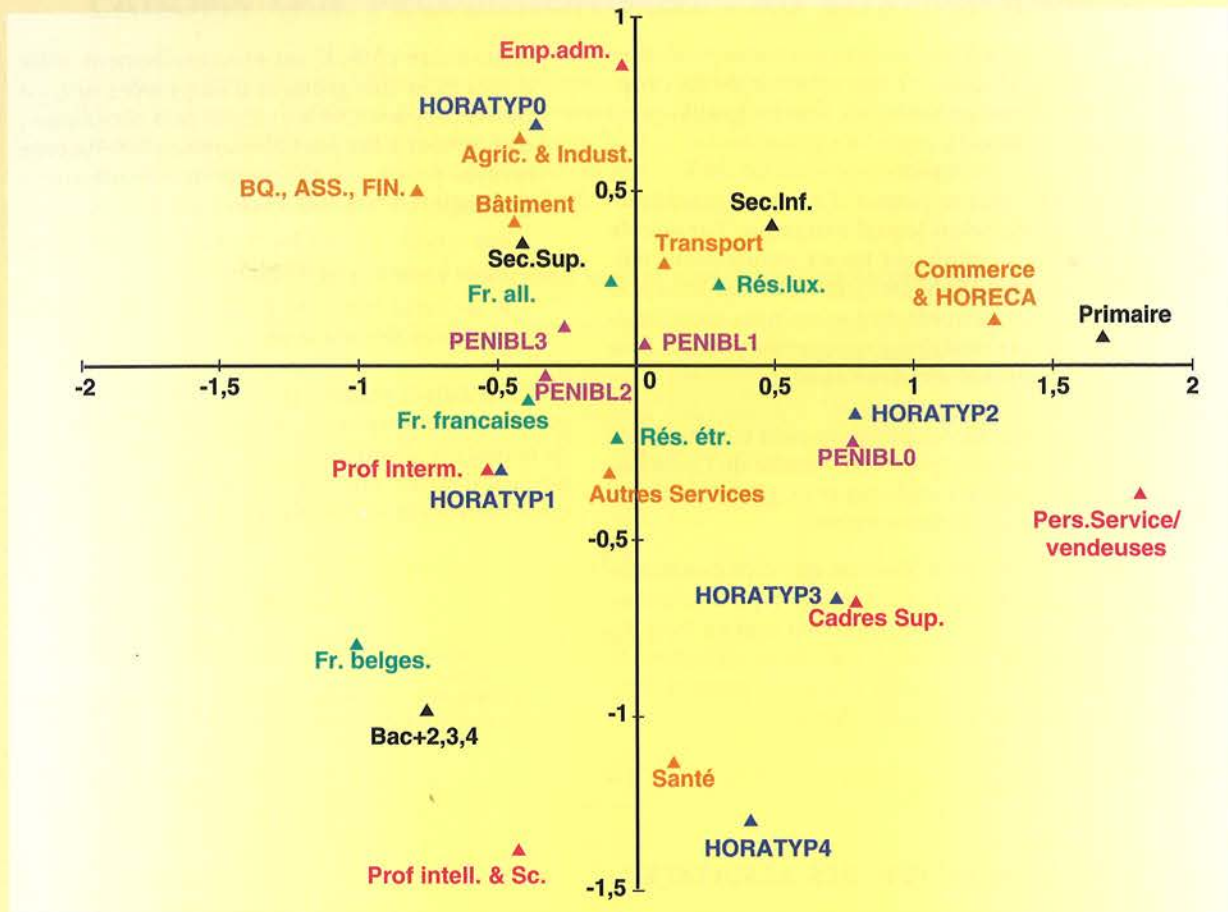
- le secteur d'activité de l'employeur,
- la profession exercée par l'employée
- ainsi que le niveau de qualification de celle-ci.

En outre, les conditions dans lesquelles l'emploi est exercé sont qualifiées par deux échelles graduant la pénibilité du travail, d'une part, et le caractère plus ou moins atypique de l'horaire de travail, de l'autre. Enfin, une dernière indication permet de préciser l'origine géographique des employées (frontalières, résidentes luxembourgeoises ou étrangères).

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

- Le premier axe de l'analyse discrimine les différents secteurs d'activité de même que les professions et niveaux de qualification qui leur sont plus spécialement associés.
- Le second axe oppose certaines professions hiérarchisées, ici, en fonction du caractère plus ou moins atypique des horaires de travail qui y sont en vigueur (travailler le soir, la nuit, durant le week-end ou selon horaire variable d'une semaine à l'autre).

GRAPH 5 - LES CARACTERISTIQUES DES POSITIONS PROFESSIONNELLES DES EMPLOYEES PRIVÉES



HORATYP0 : horaire de travail normal
HORATYP1 : horaire de travail atypique parfois
HORATYP2 : horaire de travail atypique souvent
HORATYP3 : horaire de travail atypique régulièrement
HORATYP4 : horaire de travail atypique tout le temps

PENIBL0 : Conditions de travail jamais pénibles
PENIBL1 : Conditions de travail parfois pénibles
PENIBL2 : Conditions de travail souvent pénibles
PENIBL3 : Conditions de travail toujours pénibles

AXE HORIZONTAL :

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

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

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

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

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

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

AXE VERTICAL :

L'opposition entre professions concerne ici :

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

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

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

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

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

- les employées les plus concernées par les désagréments des horaires atypiques travaillent, selon leurs propres témoignages, rarement dans des conditions pénibles, bien au contraire ;
- des conditions de travail pénibles ou stressantes se rencontrent plutôt dans les secteurs d'activité où l'horaire atypique est peu pratiqué ;

par exemple : dans certaines professions intermédiaires plutôt exercées dans le secteur des «Banques, Assurances ou Services financiers» mais aussi dans les secteurs du Bâtiment et des transports/communications.

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

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

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

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

B. CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

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

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

- Dans quels cas la vie familiale prend-elle le dessus sur l'emploi ? Ce mode de vie est-il bien accepté ?
- Comment s'organisent celles qui ont radicalement opté en faveur de leur carrière ? Quelles solutions utilisent-elles pour les enfants ? De quelle qualité de vie familiale disposent-elles encore ?

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

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

Il reste à déterminer si ses effets se limiteront à cette seule sphère économique. Dans ce contexte, les diffé-

rents modes de conciliation entre vie professionnelle et familiale revêtent un intérêt capital ; ils nous fournissent, en effet, des indications précieuses à propos des ajustements qui se négocient actuellement entre ces deux sphères et qui préfigurent sans doute les solutions dominantes de demain.

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

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

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

1. La description de l'engagement professionnel s'appuie habituellement sur les modalités de l'horaire de travail, choisies ou acceptées. De ce point de vue, nous savons déjà que 21.4% des employées privées exercent leur métier à temps partiel (voir, à ce propos, le chapitre 7).

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

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

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

Elle repose peut-être sur un modèle que certains pourraient critiquer en raison de sa simplicité ; mais il n'est pas interdit de penser que cette simplicité constitue ici un avantage dans la mesure où ce parti pris force, en quelque sorte, l'analyste à jouer "cartes sur table" et à définir des données de référence qui, bien qu'élémentaires, n'en reflètent pas moins les contraintes propres à l'emploi féminin. Cette perspective nous oblige aussi à nous démarquer des modèles d'analyse typiquement "masculins". Dans le domaine de la Sociologie du travail, certaines études ont bien mis en évidence l'influence des exigences des entreprises sur l'organisation de la vie des cadres supérieurs, par exemple¹.

Pour mener de telles carrières, il apparaît plus souhaitable que les hommes vivent en couple mais aussi que leur conjointe n'exerce aucune activité professionnelle afin que les hommes bénéficient d'une disponibilité maximale au service de l'employeur. La transposition de ce modèle au cas de l'emploi féminin conduit inévitablement à construire des hypothèses selon lesquelles les chances de promotion seraient plus réduites pour les femmes vivant en couple ; à l'inverse, seules les femmes célibataires seraient susceptibles d'accéder aux fonctions de cadres supérieurs, étant sous-entendu que les femmes vivant en couple ne disposeraient pas d'une "liberté" suffisante pour embrasser de telles carrières (alors que les célibataires n'auraient, à cet égard, "rien" à sacrifier).

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

COMPOSITION DU TEMPS...

- professionnel : - travail professionnel
- trajets "domicile-lieu de travail"
- familial : - travail domestique
- lessive, repassage
- courses, travaux administratifs
- soins aux enfants
- soins aux parents âgés

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

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

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

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

TAB 45 - DUREES AU COURS D'UNE SEMAINE COMPLETE

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

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

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

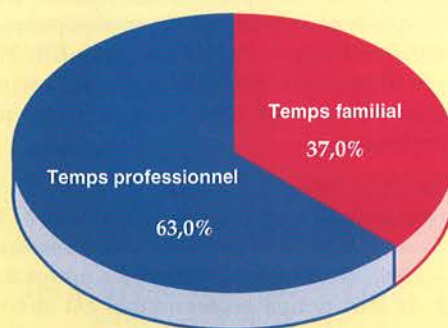
1 Réf. BARRÈRE-MAURISSON M-A : La division familiale du travail - PUF - 1992.

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

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

3. Ces premières indications permettent uniquement de dresser un bilan global. On apprend ainsi que la somme totale des temps professionnel et familial recouvre près de 42% d'une semaine ordinaire pour les employées privées. Il s'agit là d'une tendance moyenne dont certaines peuvent s'écarter en fonction de leurs caractéristiques individuelles. Et, de fait, on observe déjà des durées sensiblement différentes lorsque les employées sont regroupées selon leur pays de résidence ou leur type d'ancrage ; ces écarts s'accroissent encore dès lors que chaque groupe ainsi constitué est ensuite ventilé selon la présence ou l'absence d'un conjoint (que l'employée soit mariée ou non) ; et, à un troisième niveau de division opéré à partir de la présence ou de l'absence d'un enfant âgé de moins de 13 ans. A partir de ces 3 niveaux de division, on obtient à la fois des

**REPARTITION MOYENNE
DU TEMPS FAMILIAL ET DU TEMPS PROFESSIONNEL
DANS LE TEMPS DE TRAVAIL TOTAL**



groupes d'employées homogènes en ce qui concerne les durées de leurs prestations, et qui affichent de l'un à l'autre des différences de durées plus importantes. Les résultats d'une telle analyse sont reproduits dans le tableau suivant.

**TAB 46 - DUREES MOYENNES AU COURS D'UNE SEMAINE COMPLETE
SELON LE PAYS DE RESIDENCE, LA PRESENCE D'UN CONJOINT ET LA PRESENCE D'ENFANT(S) DE MOINS DE 13 ANS**

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

Remarque : entre () : effectifs faibles

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

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

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

3.2 Comme on pouvait s'y attendre, la présence d'un conjoint et/ou d'un jeune enfant dans le ménage de l'employée déterminent, plus que le pays de résidence, l'importance des prestations ; en outre, le sens de

l'effet de ces deux facteurs est différent selon que l'on considère le travail familial ou professionnel :

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

Ces tendances ne s'exercent toutefois pas avec la même intensité dans les différents groupes d'ancrage considérés (par rapport au pays de résidence). Ainsi, le supplément de travail familial imputable à la présence d'un conjoint diminue progressivement d'un groupe à l'autre ; il atteint son niveau le plus élevé chez les résidentes luxembourgeoises (+ 8h 30'/semaine) et le plus faible chez les frontalières belges (+ 3h 10') (Référence pour cette comparaison : a) sans conjoint et sans enfant <13 ans — b) avec conjoint et sans enfant <13 ans). Ce supplément de travail familial s'accompagne éventuellement d'une réduction du temps professionnel comme le montre le tableau suivant ; mais, d'une manière générale, cette compensation n'est jamais parfaite. Par exemple, les résidentes luxembourgeoises diminuent ici leur temps professionnel de 5h/sem. ; il s'agit de 2h 30' pour les frontalières allemandes et d'1h/sem. pour les frontalières belges et françaises alors que les résidentes étrangères ne bénéficient d'aucune réduction de leur temps professionnel pour les 6h/sem. de surcharge familiale occasionnée par la présence d'un conjoint.

TAB 47 - EFFET DE LA PRÉSENCE D'UN CONJOINT ET D'UN ENFANT DE MOINS DE 13 ANS SUR LE TEMPS FAMILIAL ET LE TEMPS PROFESSIONNEL

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

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

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

3.4 *Synthèse* : Comme nous venons de le voir, une étude limitée au seul temps professionnel ne conduirait pas à une compréhension fort avancée de la dynamique des mécanismes intervenant pour définir le profil de l'emploi féminin. Les résultats présentés jusqu'ici ne fournissent pas encore une vue complète de cette dyna-

mique. Mais ils nous ont au moins appris une chose : le temps professionnel ne représente qu'un aspect de la vie des employées et, en se focalisant exclusivement sur celui-ci, il est évident qu'on laisse dans l'ombre toute une série d'éléments. Ceci ne serait guère problématique si ces éléments n'étaient pas, justement, à l'origine même des arbitrages individuels qui modulent le niveau de l'engagement professionnel des employées.

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

(c.f. tableau de synthèse suivant : les 3 dernières colonnes).

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

temps familial et, enfin, au temps de travail total.

¹ Les valeurs des écarts sont ajustées en fonction des effets joints des trois variables analysées. Le temps moyen étant fixé à la valeur 100, les points d'écart entre deux modalités peuvent être directement calculés (par exemple, 8,5 points séparent les résidentes luxembourgeoises et étrangères sur le temps professionnel). Les résultats proviennent d'une analyse de la variance des différents compteurs de temps.

TAB 48 - ECARTS DE TEMPS : SYNTHESE

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

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

L'intérêt de notre approche élargie de la notion de travail ressort tout à fait de cet examen. Ainsi, un examen restreint au seul temps de travail professionnel aurait conduit à constater que 20.6 points séparent les résidentes luxembourgeoises des frontalières belges sur le temps professionnel. Au niveau du temps de travail

total, cet écart est en réalité ramené à 3.9 points seulement grâce au jeu de compensation assuré par le travail familial.

Les données de ce tableau de synthèse permettent aussi de construire facilement différents profils de situations vécues par les employées en combinant trois caractéristiques. Le tableau suivant fournit un exemple de quelques résultats obtenus selon cette procédure. On y remarque que les employées vivant en couple et ayant la charge d'un enfant en bas âge ont, au total, des budgets-temps très proches¹.

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

TAB 49 - PROFIL DES EMPLOYEES — DEVIATIONS (AJUSTEES) PAR RAPPORT AU TEMPS MOYEN (=100)

N°	Ancrage	Conjoint	Enf. < 13 ans	TEMPS de TRAVAIL		
				Total	Familial	Professionnel
1.	résidentes luxembourgeoises	oui	oui	+ 17.7	+ 83.0	- 20.9
2.	résidentes étrangères	oui	oui	+ 18.5	+ 70.7	- 12.4
3.	frontalières allemandes	oui	oui	+ 11.4	+ 47.5	- 10.0
4.	frontalières françaises	oui	oui	+ 21.0	+ 64.2	- 4.7
5.	frontalières belges	oui	oui	+ 21.6	+ 58.6	- 0.3
6.	résidentes luxembourgeoises	non	non	- 9.4	- 28.5	+ 1.9
7.	résidentes étrangères	non	non	- 8.6	- 40.8	+ 10.4
8.	frontalières allemandes	non	non	- 15.7	- 64.0	+ 12.8
9.	frontalières françaises	non	non	- 6.1	- 47.3	+ 18.1
10.	frontalières belges	non	non	- 5.5	- 52.9	+ 22.5

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

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

LES DIFFERENTS MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL FAMILIAL ET PROFESSIONNEL SELON LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES EMPLOYÉES

Au point précédent nous avons vu que des charges familiales supplémentaires (présence d'un conjoint, d'un enfant en bas âge) conduisent habituellement à un réaménagement du budget-temps des employées : celles-ci tendent à réduire leur horaire professionnel dans de tels cas.

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

Dans ce contexte, toutes les employées n'adoptent évidemment pas le même régime horaire. Dans de nombreux cas, la présence d'un conjoint et d'un enfant

1. Les employées vivant en couple

De ce point de vue, la participation du conjoint aux tâches familiales pourrait peut-être jouer ce rôle de régulation qui vient d'être évoqué¹. Dans quelle mesure les conjoints des employées privées prennent-ils en charge une partie des tâches familiales ? Pour répondre à cette question, le budget-temps des tâches familiales assumées par chaque couple a fait l'objet d'une évaluation. De l'examen de cette information, il ressort que les conjoints des employées privées prennent en charge 32%, en moyenne, du budget-temps consacré par le couple aux tâches familiales².

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

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

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

En poursuivant ce raisonnement, on devrait donc s'attendre, en toute logique, à une augmentation pro-

Enfin, les employées dégagées de charges familiales directes (pas d'enfant en bas âge, pas de conjoint) se caractérisent évidemment par des profils de budget-temps en tous points opposés à ceux qui viennent d'être commentés :

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

en bas d'âge tend effectivement à augmenter le temps familial et à contracter le temps professionnel. D'autres employées ne suivent cependant pas cette tendance ; certaines parviennent même à modérer les charges familiales supplémentaires tout en conservant leur emploi à temps plein. Ces employées profitent certainement d'un mode de régulation particulier à cet effet.

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

TAB 50 - PARTICIPATION DU CONJOINT AU TEMPS DE TRAVAIL FAMILIAL

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

gressive de l'investissement des conjoints dans les tâches familiales au fur et à mesure que s'élève le niveau d'engagement professionnel des épouses. C'est effectivement la tendance qui a été vérifiée dans le cadre de cette enquête. Ce résultat est illustré par le tableau suivant où le pourcentage moyen de la contribution des conjoints dans le budget-temps familial a été calculé pour treize modalités définissant l'orientation des épouses par rapport aux temps professionnel et familial. Ces treize modalités résultent d'un regroupement des calculs obtenus en divisant le temps professionnel par le temps familial³.

L'examen du même tableau révèle encore qu'une prédominance du temps familial⁴ concerne moins de

30 % des employées vivant en couple⁵, alors que 37 % se caractérisent par un temps professionnel au moins deux fois plus important que le temps familial⁶.

- 1 Etant donné que la plupart des conjoints des employées exercent ici leur emploi à temps plein, cela n'a guère de sens d'élargir l'examen de la division du travail au pôle professionnel. Seul le partage du travail familial sera dès lors envisagé dans cette approche.
- 2 Les femmes employées privées vivant en couple contribuent donc aux tâches familiales à concurrence de 68 % du budget-temps moyen consacré à celles-ci.
- 3 Les trois premières modalités correspondent ainsi aux situations des employées dont la valeur du temps familial est supérieure à celle du

temps professionnel. Plus on s'élève sur cette échelle en 13 points, plus le rapport entre le temps professionnel et le temps familial s'accroît. Par exemple, la modalité '13' réunit les employées dont le temps professionnel est au moins six fois plus important que le temps familial.

- 4 C'est-à-dire temps familial supérieur au temps professionnel.
- 5 Il s'agit de 18.4 % dans l'ensemble de l'échantillon (ensemble des femmes avec ou sans conjoint).
- 6 52.5 % dans l'ensemble de l'échantillon (ensemble des femmes avec ou sans conjoint).

Tab 51 - REPARTITION DES EMPLOYÉES SELON LEUR ORIENTATION PAR RAPPORT AUX TEMPS PROFESSIONNEL ET FAMILIAL ET CONTRIBUTION DES CONJOINTS DANS LE BUDGET-TEMPS FAMILIAL

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

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

Le graphique suivant dresse un bilan général¹ des relations existant entre :

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

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

AXE HORIZONTAL :

Ce premier axe (cf. graphique 7) rend clairement compte de l'orientation des employées par rapport au temps familial et au temps professionnel ainsi que des contraintes ou facilités rencontrées dans la sphère de leur vie privée pour déterminer cette orientation.

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

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

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

D'autres informations permettent de préciser encore cette relation :

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

¹ ce bilan a été réalisé à partir des résultats d'une analyse des correspondances multiples

AXE VERTICAL :

Le second axe établit une différenciation des employées selon leur position socio-professionnelle qui est principalement définie à partir du niveau de formation et du métier exercé. A l'extrémité supérieure du graphique 7, se trouvent réunies les employées disposant d'un diplôme d'études primaires travaillant plus souvent comme vendeuses ou personnels de service. Ce groupe s'oppose aux employées situées vers le bas du graphique et se caractérisant par un niveau de formation équivalent ou supérieur au bac ; dans ce dernier groupe, les employées exercent plus souvent des professions intellectuelles, scientifiques ou intermédiaires (dans le secteur des banques, assurances ou services financiers).

L'examen des modalités proches les unes des autres sur le graphique 7 permet de découvrir d'autres associations importantes pour notre propos.

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

Autre fait intéressant à noter ici : ces employées souhaiteraient augmenter leur temps de travail professionnel. On peut cependant penser que la division des tâches familiales conditionne la réalisation de ce souhait. Ces quelques éléments montrent qu'il existe une importante réserve de main-d'œuvre, en particulier parmi les résidentes luxembourgeoises (mariées) travaillant actuellement à temps partiel (la présente enquête ne peut évidemment avancer aucune information à propos des femmes «au foyer» souhaitant rejoindre le marché du travail). Et il apparaît clairement ici que la mobilisation de cette main-d'œuvre est soumise à des arbitrages concernant directement la division du travail entre conjoints.

- (2) L'observation de solutions adoptées par d'autres employées vivant en couple et ayant même la charge d'au moins deux enfants confirme cette interprétation. La répartition du travail ne penche, en effet, en faveur du temps professionnel qu'à partir du moment où, en général, le conjoint prend au minimum en charge 30% des tâches familiales (cf. partie

inférieure gauche du graphique). Notons que ce type de solution est déjà plus fréquent parmi les employées âgées de moins de 40 ans.

- (3) Pour les frontalières belges et françaises (vivant en couple) travaillant habituellement à temps plein et soumises à des trajets «domicile-lieu de travail» plus longs, il est clair qu'il n'existe pas de conciliation possible entre leur vie professionnelle et familiale en dehors d'une participation plus importante du conjoint aux tâches familiales : celui-ci y participe pour plus de 40 % et parfois même 50 %. La répartition du budget-temps selon les deux pôles de travail, telle qu'on l'observe dans ces deux groupes de frontalières, pourrait sans doute servir de référence pour les autres employées confrontées à des situations similaires. Cette solution plus fréquentes chez les frontalières ne doit cependant pas être idéalisée ; comme on peut s'en rendre compte à l'examen du graphique, de nombreuses frontalières, françaises surtout, souhaiteraient alléger leur horaire de travail. Il faut toutefois signaler le fait que cette forme de régulation entre travail familial et professionnel intervient ici dans des conditions particulières que ne partagent pas toutes les employées :

- les frontalières concernées disposent plus souvent du bac ou d'une formation encore plus élevée ;
- de plus, comme leur salaire perçu au Luxembourg est beaucoup plus important que celui qu'elles obtiendraient dans leur pays de résidence, cela constitue certainement un argument de poids dans la recherche d'une conciliation, plus avantageuse pour elles, des tâches familiales et professionnelles et dans leur négociation du partage des tâches familiales avec le conjoint.

- (4) Enfin, on rencontre un dernier mode important de régulation entre vie professionnelle et familiale, plus typique des employées célibataires qui ne vivent pas en couple. C'est dans ce groupe que l'on enregistre le plus grand déséquilibre entre les deux pôles de travail. Chez ces employées, les tâches familiales représentent peu de choses par rapport au temps de travail total et ce, d'autant plus que le temps plein constitue ici la règle pour l'exercice de la profession. Dès lors, on ne s'étonnera guère de retrouver, plus concernées par ce profil, les employées très jeunes et n'ayant pas d'enfant. Les frontalières allemandes correspondent, plus souvent que les autres, à ce profil-type.

LEGENDE

RAPPORT TEMPS PROFESSIONNEL / TEMPS FAMILIAL

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

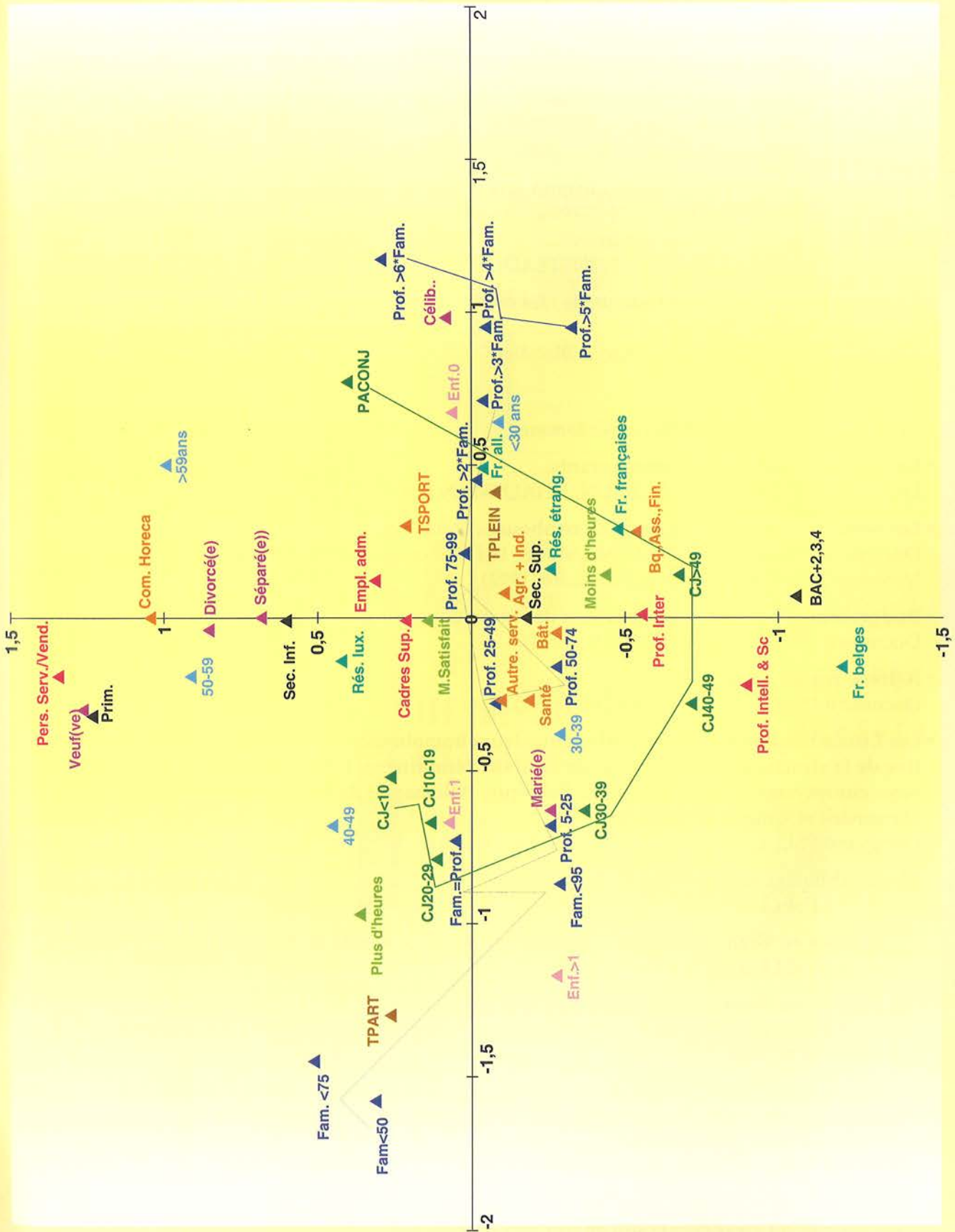
NOMBRE D'ENFANT(S)

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

PARTICIPATION DU CONJOINT AU TEMPS DE TRAVAIL FAMILIAL

PACONJ	pas de conjoint
CJ < 10	moins de 10%
CJ10-19	entre 10 et 19%
CJ20-29	entre 20 et 29%
CJ30-39	entre 30 et 39%
CJ40-49	entre 40 et 49%
CJ > 49	50% ou plus

GRAPHIQUE 7



LES EMPLOYÉES PRIVÉES

«Travail féminin : les employées privées occupées au Luxembourg»

Les résultats complets de l'enquête réalisée par le CEPS/INSTEAD pour le compte de la CEP-L

Auteur : Pierre Hausman

Editeur : Chambre des Employées privées

«Le travail féminin et ses multiples aspects» - Dialogue N°3 (janvier 1997)

Bulletin d'information de la CEP-L

«Les employées de statut privé au Luxembourg» - Dialogue N°3 (janvier 1997)

Population et Emploi N°3-1996

Auteur : Pierre Hausman

Editeur : STATEC, CEPS/INSTEAD, IGSS

«Entre famille et activité professionnelle : les modes d'organisation des employées privées»

PSELL N°96

Auteur : Pierre Hausman & Blandine LEJEALLE

Editeur : ST

Autres publications du CEPS sur les femmes

- **Les modes de garde des jeunes enfants.**
Document PSELL n° 20. A.AUBRUN, P.HAUSMAN (1990).
- **Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : Démographie-Famille I.**
Document PSELL n°46. P.HAUSMAN avec la collaboration de M. Langers (STATEC) et du Ministère de la Famille et de la Solidarité (1992).
- **Budget temps des femmes : l'opinion des femmes.**
Document PSELL n°62. A.AUBRUN (1994).
- **Actives, mais à quel prix ?**
Document PSELL n°69. B.LEJEALLE (1994).
- **Les Luxembourgeoises moins actives que leurs homologues européennes. Etude comparative de la structure des ménages et de l'activité féminine au Luxembourg et dans six autres pays européens - (Suède, Pays-Bas, Belgique, Allemagne de l'Ouest, Allemagne de l'Est, Danemark et Grande-Bretagne).**
Document PSELL n°70. B.LEJEALLE (1994).
- **Etre au chômage au Luxembourg.**
Document PSELL n°72. B.LEJEALLE (1995).
- **Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : 4. Place et rôle de la femme dans la société.**
Document PSELL n°73. A.AUBRUN (1995).
- **Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : 3. Revenus-Conditions de vie.**
Document PSELL n°74. P.HAUSMAN, en collaboration: J.VECERNIK et Ministère de la Famille et de la Solidarité (1995).
- **Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : 5. Encadrement institutionnel de la femme luxembourgeoise : Conditions juridiques - Politiques visant la famille - Mesures relatives à la formation et à l'emploi - Services d'aide.**
Document PSELL n°76. M. PELS (1995).
- **Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : 6. Les familles monoparentales au Luxembourg ou élever seule son enfant au Luxembourg.**
Document PSELL n°78. B.LEJEALLE (1995).
- **Les femmes et le chômage en 1994. Enquête Forces de Travail 1994.**
Document PSELL n° 93 B.LEJEALLE avec la participation du STATEC. (1996)


NOS EDITIONS PRECEDENTES

LES EMPLOYÉES PRIVÉES

cahiers socio-économiques du CEPS

ECO-CEPS

TRAVAIL ET RESSOURCES HUMAINES AU LUXEMBOURG ET DANS LA GRANDE REGION



SOMMAIRE

Préface
M. Jacques Sponer
Nicolas Wauters

Editorial
Gaston Stahmer


Thèmes
Evolution de l'emploi
Le chômage
Travail flexible
Problèmes de santé
Qualité de vie
Formation

103 - 1992

cahiers socio-économiques du CEPS

ECO-CEPS

VIVRE AU LUXEMBOURG ET DANS LA GRANDE REGION



SOMMAIRE

Préface
Fernand Bodez
Mélire van der Pijpen
et de la Belgique

Editorial
Gaston Stahmer



Thèmes
Population
Environnement des ménages
Sécurité

103 - 1993

cahiers socio-économiques du CEPS

ECO-CEPS

VIEILLIR EN EUROPE ET AU LUXEMBOURG





101 - 1993

cahiers socio-économiques du CEPS

ECO-CEPS

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE



AVEC LE SOUTIEN DU PROGRAMME


FORCE
FORMATION CONTINUE EN EUROPE

102 - 1993

cahiers socio-économiques du CEPS

ECO-CEPS

LES PME LES PMI



EN COLLABORATION AVEC :


LE MINISTRE DE L'ECONOMIE LA CHAMBRE DES METIERS

102 - 1994

cahiers socio-économiques du CEPS

ECO-CEPS

LES REVENUS DES MENAGES



EVOLUTION DES REVENUS DES MENAGES DE 1978 À 1990

101 - 1994

Abonnement à ECO-CEPS - 1997

Abonnement: 1000 Flux

Envoyez vos coordonnées au CEPS-INSTEAD, BP 48, L-4501 DIFFERDANGE

Règlement : par chèque, à l'ordre du CEPS/INSTEAD ou
Virement au compte 9-145/5410 du CEPS/INSTEAD
auprès de la BIL à Luxembourg

Contact : Tél. 58 58 55 526 ou 58 58 55 548 (International : 352)

une nouvelle publication

Grand-Duché
de Luxembourg



Chambre des Employés Privés
Chambre professionnelle à base électorale créée par la loi organique du 4 avril 1924

Résultats d'une enquête
sur les employées privées

Travail féminin

conditions de travail
travail et famille
frontalières
activités extra professionnelles
formation continue
temps libre

CEP•L

Chambre des Employés Privés

13, rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
Tél. 44 40 91-1
Fax 45 94 40
<http://www.cepl.lu>
info@cepl.lu

Enquête réalisée en 1996 par le CEPS/Instead
pour la Chambre des Employés Privés

**Le travail féminin
et ses multiples aspects**

Une enquête sur les employées privées
Editée par la Chambre des Employés Privés

Diffusée par la librairie "Um Fieldgen"

Disponible dans les principales librairies

Prix: 490.-LUF

édition 1997