



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances

Les carrières professionnelles des femmes au Luxembourg





LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances

Les carrières professionnelles des femmes au Luxembourg

Novembre 2003

Edité par et disponible au

Ministère de l'Egalité des chances

L – 2921 Luxembourg

Tel : 478 58 14

Fax : 24 18 86

www.mega.public.lu

e-mail : info@mega.public.lu

2005

SOMMAIRE

Préface	5
Synthèse de l'étude	6
Introduction	8
I/	11
LA SITUATION DES FEMMES VIS-A-VIS DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE EN 1998 : UNE VISION PONCTUELLE DE LEUR SITUATION	
1/ Comparaison intergénérationnelle de la situation professionnelle à un âge donné	11
2/ Comparaison intergénérationnelle de la situation professionnelle à une date donnée (1998)	14
II/	16
LE PASSE PROFESSIONNEL DES FEMMES : UNE VISION RETROSPECTIVE	
1/ Comparaison intergénérationnelle du passé professionnel à un âge donné	16
A/ Durée moyenne de carrière	16
B/ Durée de carrière par tranche d'années	18
2/ Comparaison intergénérationnelle du passé professionnel à une date donnée (1998)	19
A/ Durée moyenne de carrière	19
B/ Durée de carrière par tranche d'années	20
III/	23
LES INTERRUPTIONS DE CARRIERE	
1/ Typologie des carrières professionnelles selon le nombre d'interruptions	23
2/ Raisons des interruptions de carrière	26
3/ Durée moyenne des interruptions de carrière selon la raison de l'interruption	30
4/ Durées moyennes de carrière et des interruptions	32
5/ Age moyen aux interruptions	35
6/ Reprises d'activité	36
Conclusion et perspectives	37
Annexe : Tentative de projection des fins de carrière	39

PRÉFACE

L'étude sur le bilan de la situation des femmes en matière de pensions, commanditée en 2003 par le Ministère de la Promotion Féminine, a été réalisée par le Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politique socio-économiques / International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development (CEPS / INSTEAD) dans le cadre des discussions du groupe de travail « Individualisation des droits » issu du « Rentendösch ».

Cette étude donne un aperçu de l'activité professionnelle des femmes à un âge donné et à une date donnée, à savoir 1998. Elle analyse par comparaison intergénérationnelle le passé professionnel des femmes à un âge donné et à une date donnée et fournit des informations sur les interruptions de carrière.

Cette étude fut réalisée en guise de constat de la situation actuelle des femmes en matière de carrière professionnelle et d'analyse des effets de cette carrière sur les droits à une pension individuelle.

Le taux d'activité des femmes ayant augmenté ces dernières années, beaucoup plus d'entre elles vont avoir une carrière professionnelle complète. Il est indispensable que les interruptions de carrière soient complétées par des mesures d'appoint. Ces mesures sont à définir et à prendre dans les meilleurs délais.

Le système de pension actuel, fondé sur une structure familiale classique avec l'homme au travail et la femme au foyer, ne répond plus aux structures actuelles de notre société. Les femmes exercent une activité professionnelle au même titre que les hommes. Les rôles traditionnels attribués aux femmes et aux hommes sont en mutation. Il faut par conséquent adapter le système de sécurité sociale aux nouvelles données de la société. Cette adaptation ne peut se faire d'un jour à l'autre par l'abolition des droits dérivés au risque de voir beaucoup de femmes tomber dans la pauvreté, voire la dépendance du revenu minimum garanti.

L'introduction d'un système individualisé devra se faire parallèlement à l'expiration du système des droits dérivés.

Marie-Josée Jacobs
Ministre de l'Egalité des chances

SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE

L'objectif de cette étude est de dresser un état des lieux actuel des carrières professionnelles des femmes au Luxembourg. La comparaison intergénérationnelle étant incontournable, l'approche statistique mise en œuvre pour décrire les carrières se doit de résoudre l'inévitable problème soulevé par l'analyse de phénomènes non achevés.

Ces problèmes sont typiquement rencontrés dans l'analyse des phénomènes démographiques tels que la fécondité, le mariage, le divorce, etc. Ici, l'analyse des carrières non achevées a été essentiellement abordée en comparant les événements à des âges-clefs, âges par lesquels les femmes concernées par l'analyse sont nécessairement passées.

Cette étude répond aux questions suivantes :

Quels sont les différents types de carrière des femmes ? Observe-t-on un changement de comportement entre générations ?

Pour toutes les générations, rares sont les femmes qui n'ont jamais exercé d'activité professionnelle ; en revanche, ce qui est nouveau, c'est que les interruptions sont moins fréquemment définitives et que les durées d'interruption sont plus courtes. Parmi les femmes ayant exercé une activité professionnelle d'au moins 6 mois, plus de la moitié d'entre elles s'est interrompue¹ au moins une fois (58%) et 42% ne se sont jamais interrompues depuis le premier emploi. Parmi celles qui se sont interrompues, la grande majorité d'entre elles ne l'a fait qu'une seule fois (88%), 9% se sont interrompues exactement deux fois et 3% ont connu au moins trois interruptions.

Le nombre d'interruptions de carrière est relativement restreint : la quasi-totalité des femmes ne se sont interrompues qu'une ou deux fois pendant plus de 6 mois ; les interruptions de troisième ordre et les suivantes sont rares. Ce phénomène reflète des carrières féminines relativement stables en termes d'interruption même si cela ne permet pas de mettre en évidence des changements d'emploi sans interruption entre les deux emplois ou avec une interruption de moins de 6 mois.

Aux deux extrémités de l'échelle des âges, la proportion de femmes n'ayant jamais travaillé ou ayant travaillé moins de 6 mois est plus élevée

qu'ailleurs. Il y a, d'un côté, des jeunes femmes qui viennent de quitter le système scolaire et qui sont à la recherche de leur premier emploi et, d'un autre côté, des femmes plus âgées qui n'ont jamais intégré le marché du travail, anticipant sans doute précocement un mariage et des enfants.

Quelle est, pour plusieurs générations de femmes, la situation professionnelle des femmes à différents âges clefs du cycle de vie ? Observe-t-on un changement de comportement entre générations ?

Cette étude permet de montrer un changement intergénérationnel de comportement des femmes vis-à-vis de l'activité professionnelle. Quel que soit le moment de la vie, dans la mesure où elles ont déjà eu cet âge, les jeunes générations exercent plus fréquemment une activité professionnelle que les femmes plus âgées.

Quelle est, pour plusieurs générations de femmes, la durée dans l'activité professionnelle à différents âges clefs du cycle de vie ? Observe-t-on un changement de comportement entre générations ?

Bien que les plus jeunes femmes soient plus fréquemment actives que les femmes des générations les plus âgées, elles ne le sont pas nécessairement, à âge équivalent, depuis plus longtemps que leurs aînées. Ce décalage est le résultat de l'allongement des études : les jeunes femmes ont commencé plus tardivement leur carrière professionnelle. Toutefois, les générations intermédiaires présentent des durées de carrière plus importantes que celles des générations plus âgées.

Pour chaque génération, on observe une constance de la part de femmes ayant débuté leur carrière

¹ Seules les interruptions de plus de 6 mois ont été prises en compte.

professionnelle à un âge précoce et ne l'ayant jamais interrompue. Ce profil est typique des jeunes femmes peu qualifiées ayant commencé à travailler vers 14 ans et n'ayant pas interrompu leur carrière car, employées dans des métiers peu qualifiés, ces femmes n'ont souvent pas eu les moyens financiers de s'interrompre.

Quelles sont les raisons des interruptions ?

Quel que soit le rang de l'interruption, que ce soit la première, la deuxième ou une suivante, et quel que soit l'âge des femmes, les interruptions liées aux enfants sont le plus souvent citées. 45% de l'ensemble des interruptions des femmes de 19 à 65 ans ont été motivées par les enfants que ce soit suite à leur naissance ou plus tard. Le mariage est cité dans 23% des cas. Les autres raisons sont loin d'avoir un poids équivalent : environ 7% des interruptions ont eu lieu suite à un licenciement (ou suite à une fin de contrat ou une fermeture d'entreprise), 6% suite à des problèmes de santé et un peu plus de 4% à cause d'un déménagement (notamment dans le cas des ménages immigrés). Les raisons d'arrêt pour suivre une formation ou soigner des enfants ou des parents ont un poids minime : environ 1% chacune. Les autres raisons (environ 13%) sont les suivantes : les femmes n'ont plus envie de travailler (parce qu'elles ont trop de travail, que l'emploi n'est pas satisfaisant, parce qu'elles ont assez travaillé ou veulent rester à la maison), certaines évoquent des raisons personnelles ou familiales sans les préciser, d'autres sont déjà parties en retraite, etc.

Toutes interruptions confondues, en fonction de la génération, nous observons :

- chez les plus jeunes, une surreprésentation des interruptions pour cause de licenciement ou de fin de contrat ; certains n'ont pas encore d'enfants et donc de risques d'interruption liés à cet événement ;
- chez les plus âgées, une surreprésentation des interruptions pour cause de mariage et pour raison de santé ;
- et chez les femmes en âge d'avoir de jeunes enfants, une surreprésentation des interruptions pour s'occuper de ses enfants.

Si les interruptions suite aux mariages se raréfient parmi les jeunes générations, les interruptions

pour l'éducation des enfants restent, en revanche, d'actualité.

Combien de temps durent les interruptions de carrière ? Y-a-t-il des différences de durées selon la raison de l'interruption ?

Les interruptions de carrière ne sont pas systématiquement suivies d'une reprise d'activité. Une part non négligeable de ces interruptions se solde par des **retraits définitifs** du marché du travail². La probabilité de reprendre une activité professionnelle ne semble pas être indépendante de la raison ayant conduit à l'interruption. Ainsi, les femmes s'étant interrompues suite à un mariage ont fréquemment stoppé définitivement leur activité professionnelle suite à cet événement. Ceci est également le cas d'une partie des femmes l'ayant fait pour s'occuper de leurs enfants ; mais c'est nettement moins le cas de celles qui ont été licenciées ou qui se sont retrouvées en fin de contrat.

La **durée de l'interruption** est liée à la raison ayant conduit les femmes à interrompre leur carrière professionnelle, mais aussi au rang de l'interruption. C'est suite au mariage que le retour sur le marché du travail – quand il a lieu – est le plus différé alors que les retours après licenciement sont plus rapides car les interruptions de ce type sont involontaires.

Pourquoi certaines femmes reprennent-elles une activité professionnelle ?

Les raisons motivant une reprise d'activité sont fortement liées à la raison même de l'interruption. Ainsi, la raison principale de retour sur le marché du travail après une interruption est le fait que les enfants sont devenus grands et qu'ils ne nécessitent plus une présence continue à la maison. Viennent ensuite les problèmes financiers. Ces deux raisons représentent la moitié des raisons des reprises. Le divorce (8%), la situation d'un marché du travail plus favorable (7%) sont encore des raisons évoquées. Parmi les « autres » raisons, qui représentent près de 21% des raisons de reprise, on recense fréquemment les réponses suivantes : « j'ai repris car j'ai trouvé un emploi », « j'ai trouvé un emploi plus satisfaisant », « j'avais envie de retravailler ».

² Ils sont dits définitifs dans la mesure où au moment de l'enquête il n'y a pas eu de reprise d'activité.

INTRODUCTION

Contexte de l'étude

La partie contextuelle de cette introduction est commune, pour partie, à une autre étude réalisée par le CEPS/Instead dans le cadre d'un contrat avec le Ministère de la Promotion Féminine concernant la question de l'individualisation des droits. La seconde étude³ dresse un bilan de la situation des femmes en matière de pension du régime public et privé. Les principaux résultats de cette étude sont repris dans la conclusion de ce document.

Le système de protection sociale en vigueur aujourd'hui au Luxembourg a été créé à une époque où les rôles masculins et féminins étaient fort différenciés : l'homme exerçait une activité professionnelle et la femme tenait le foyer et élevait les enfants. Pour assurer des droits sociaux à tous les inactifs, l'un des piliers de ce système issu du modèle de Bismarck est l'existence de droits dérivés qui garantissent une protection sociale aux individus ne travaillant pas, parce qu'ils sont conjoints ou enfants d'une personne active.

Or, les fondements de ce système sont aujourd'hui remis en cause par les évolutions structurelles récentes, observées au Luxembourg comme dans l'ensemble des sociétés modernes, au premier rang desquelles on peut citer :

- L'augmentation de l'activité féminine.
- L'augmentation des divorces qui précarisent la situation d'un nombre croissant de femmes dès lors qu'elles étaient inactives pendant la durée de leur mariage.

Dans les années 90, on assiste donc à l'émergence d'un débat européen autour d'une nécessaire individualisation des droits afin de moderniser la protection sociale et la rendre compatible à la nouvelle situation des femmes et surtout afin d'atteindre l'objectif d'égalité des chances entre hommes et femmes.

Les arguments qui, du point de vue de la Commission européenne, justifient la nécessité d'une individualisation des droits sont les suivants :

1. *L'insécurité des femmes ne bénéficiant que de droits dérivés.* Les droits dérivés ont permis à des femmes veuves ayant toujours été inactives d'échapper à la pauvreté. Cependant, face à la multiplication des divorces, les femmes qui ne bénéficieront d'aucun droit propre pour leur pension se trouvent dans une situation de grande insécurité puisque la femme divorcée perd pour sa vieillesse une partie des droits qu'elle avait du fait de son conjoint. En cela, les droits dérivés maintiennent une relation de dépendance des femmes envers leur mari.

2. *L'effet de désincitation au travail.* En permettant aux femmes de ne pas travailler tout en leur garantissant un droit à pension, les droits dérivés peuvent inciter les femmes à renoncer à exercer une activité professionnelle. Dans d'autres cas, ils peuvent les inciter à se contenter d'une activité faiblement rémunérée ou même d'une activité du marché informel. En effet, l'existence des droits dérivés, en maintenant une relation de dépendance de la femme à l'égard de son mari, empêche de considérer le salaire des femmes comme un revenu garantissant leur indépendance et le cantonne au rôle de revenu d'appoint.

3. *L'injustice sociale.* L'injustice sociale mise en avant par la Commission repose sur les deux éléments suivants :

- Le droit à une pension dérivée ne présuppose pas de cotisation supplémentaire. C'est un droit gratuit n'ayant aucune contrepartie financière.
- Par ailleurs, les pensions dérivées que perçoivent les femmes veuves sont basées sur le salaire que percevait leur mari.

Ainsi, du fait de la gratuité du droit et de sa base de calcul et compte tenu des inégalités de salaires entre hommes et femmes, une femme célibataire ayant toujours travaillé percevra en moyenne une pension inférieure à celle d'une femme n'ayant jamais travaillé⁴. De ce fait, le système des droits dérivés soutient donc davantage les femmes mariées n'ayant jamais travaillé que les femmes ayant travaillé et génère une injustice sociale.

Ces trois arguments conduisent la Commission européenne à promouvoir l'individualisation des droits. En matière de pension, qui est le secteur de la protection sociale où l'individualisation pose le plus de problèmes, l'orientation qu'elle préconise est celle d'une acquisition des droits par le travail avec une pension vieillesse minimum universelle. Précisons que ces recommandations sont cohérentes avec les objectifs de plein emploi adoptés au Conseil européen de Lisbonne en 2000, tant en termes de taux d'emploi global qu'en termes de taux d'emploi féminin.

³ Cf. Pensions dérivées – pensions individuelles – Bilan de la situation des femmes en matière de pensions – Exploitation des fichiers de liquidation des pensions du régime général et des régimes spéciaux de décembre 2002 – novembre 2003 – Mireille Zanardelli – CEPS/Instead – Rapport réalisé pour le Ministère de la Promotion Féminine.

⁴ Les résultats des analyses menées sur le fichier de liquidation des pensions confirment cette situation puisqu'elles montrent que les femmes ne bénéficiant que de droits propres ont en moyenne une pension inférieure à celles que perçoivent les femmes ne bénéficiant que de droits dérivés. Cf. Pensions dérivées – pensions individuelles – Bilan de la situation des femmes en matière de pensions – Exploitation des fichiers de liquidation des pensions du régime général et des régimes spéciaux de décembre 2002 – novembre 2003 – Mireille Zanardelli – CEPS/Instead – Rapport réalisé pour le Ministère de la Promotion Féminine.

Compte tenu de cet enjeu et des différents exemples d'individualisation observables en Europe, la première question à laquelle il faut répondre pour définir l'orientation à suivre en matière d'individualisation des droits n'est-elle pas la suivante : l'activité professionnelle doit-elle devenir l'unique moyen pour les femmes d'acquérir des droits propres ?

D'un point de vue socio-économique, et non politique, la réponse à cette question nécessite d'analyser en profondeur le comportement des femmes en matière d'activité professionnelle et surtout d'anticiper celui qu'elles adopteront dans le futur. Si ces analyses des comportements féminins mettaient en évidence que demain, toutes les femmes se présenteront sur le marché du travail et auront des carrières complètes sans interruption, le problème de l'individualisation des droits se poserait avec une acuité beaucoup plus faible. En effet, selon ce scénario, les pensionnées de demain auraient toutes des droits propres acquis par le travail ; de ce fait, l'existence des droits dérivés pourrait être remise en cause plus facilement puisque ces derniers ne constitueraient plus pour personne le seul moyen de subsistance, une fois à la retraite. Pour autant, la situation des femmes en matière de pension demeurerait moins favorable que celle des hommes compte tenu des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail, et notamment des inégalités de salaires. Dès lors, le véritable enjeu politique serait de mettre en place les conditions pour atteindre une véritable égalité des chances entre hommes et femmes sur le marché du travail.

A contrario, si on montrait qu'un grand nombre de femmes manifeste, certes, la volonté de travailler mais également celle de s'interrompre, plus ou moins longtemps, pour s'occuper elles-mêmes de leurs enfants, la question de l'individualisation se poserait alors différemment. Dans ce cas, les femmes pensionnées de demain continueraient à avoir des carrières incomplètes synonymes de dépendance à l'égard du conjoint et de risque de précarité.

Aussi, une connaissance approfondie des comportements des jeunes générations de femmes en matière d'activité professionnelle et d'interruption, de leurs désirs et anticipations quant à leur carrière

est de nature à apporter des éléments importants dans le débat sur l'individualisation et sur la définition de la voie à suivre pour y arriver.

Contenu de l'étude

La réalisation de cette étude s'inscrit dans ce contexte. Elle répond aux questions suivantes : quelle est la situation actuelle des femmes en matière de carrière professionnelle ? Observe-t-on un changement de comportement entre générations ? Quelles sont les raisons des interruptions ? L'objectif de cette étude est de dresser un état des lieux actuel des carrières professionnelles des femmes au Luxembourg. Elle sera complétée par une analyse des projets des jeunes femmes en matière d'activité professionnelle et de planification familiale ou personnelle⁵.

Dans une première partie, nous présentons la situation des femmes vis-à-vis de l'activité professionnelle en 1998. Il s'agit d'un **instantané** de la situation professionnelle des femmes à un moment donné. La deuxième partie dresse un état des lieux du passé professionnel des femmes en 1998. Il s'agit d'une **rétrospective** du passé professionnel des femmes, établie à un moment donné. La troisième partie traite plus particulièrement des interruptions de carrière, de leur cause, de leur durée ainsi que des reprises d'activité.

Décrire la situation professionnelle ou même la trajectoire professionnelle de plusieurs générations de femmes à partir de données recueillies à un moment donné dans le temps ne permet pas de conclure directement à des évolutions de comportement intergénérationnels et donc de prévoir des modifications de comportement dans le futur. En effet, constater, par exemple, aujourd'hui, que les femmes de 25 ans sont plus actives que les femmes de 40 ans peut rendre compte de deux phénomènes : d'une part, d'une modification du comportement par génération entre les femmes nées dans les années 75 et les femmes nées dans les années 60 et/ou, d'autre part, d'un changement lié au cycle de vie individuel des femmes qui, à 25 ans et à 40 ans, n'ont pas les mêmes comportements. Le défaut de cette méthode d'observation à un moment

⁵ En 2003, le panel Socio-Economique «Liewen zu Lëtzebuerg» réalisé par le CEPS/Instead a intégré des questions quant aux souhaits des femmes de moins de 40 ans en matière de planification familiale et de comportement vis-à-vis de l'activité professionnelle. Les données seront prochainement exploitées.

donné est lié aux faits que les carrières ne sont pas finies et que leur évolution reste inconnue.

La seule manière de mettre en lumière des changements intergénérationnels de comportement est de situer toutes les femmes à un même moment de leur vie⁶. Ceci permet, en effet, d'observer une modification liée au changement de génération et non pas liée au cycle de vie des femmes. Par exemple, on peut observer, pour plusieurs générations de femmes, leur situation à 25 ans, à 30 ans, etc. dans la mesure où, bien entendu, elles sont déjà passées par ce moment de la vie. C'est cette méthode qui sera utilisée dans ce document. L'observation par groupe d'âge à une date donnée, méthode dont nous venons de montrer les limites pour mettre en évidence des changements intergénérationnels de comportement, permet toutefois de dresser un bilan de la situation actuelle des femmes en matière d'activité professionnelle. L'interprétation est certes limitée mais l'information est indispensable à une projection future. C'est pourquoi, pour chacune des deux premières parties de ce document, nous utiliserons successivement ces deux approches temporelles suivantes, à savoir :

- d'abord une confrontation intergénérationnelle de la situation des femmes à un âge donné («calage» de femmes de générations différentes à des âges clefs) ;
- puis, une confrontation de la situation de femmes ayant des âges différents à une date donnée (1998).

Limites de l'étude

Restons modestes sur le contenu de cette étude. Il ne s'agit que d'une première approche statistique des carrières féminines dans la mesure des informations disponibles. Elle ne répond pas idéalement à un objectif de projection des pensions des femmes parce que les carrières féminines sont appréhendées en termes de périodes d'activité et de périodes d'interruption et non pas en termes de périodes d'assurance. Autrement dit, il manque un grand nombre d'informations :

- sur les emplois successifs : est-ce un emploi à temps plein ? à temps partiel ? Quel est le montant de la rémunération ? et pour quelle durée ?

- sur les périodes d'interruption : dans le cas des interruptions pour enfants, seront-elles considérées comme des baby years ? des années d'éducation ? Les périodes de recherche d'emploi sont-elles indemnisées ?

Cette étude permet toutefois de dégager les principales pistes de recherche futures quant à cette problématique.

Source des données

Le champ d'analyse de cette étude concerne les femmes de 19 à 65 ans résidant sur le territoire luxembourgeois. Il s'agit des femmes potentiellement en âge de travailler. Seules les femmes sorties du système scolaire font partie de notre champ d'analyse (hormis dans le paragraphe 2 de la partie I sur la comparaison intergénérationnelle à une date donnée pour lequel toute la population est concernée afin d'estimer la part des jeunes femmes encore présentes dans le système scolaire).

La source de données ayant servi à la réalisation de ces analyses est le Panel Socio-Economique «Liewen zu Lëtzebuerg» du CEPS/Institute de 1998 (PSELL2). Il s'agit d'un panel représentatif des ménages résidant sur le territoire luxembourgeois et liés au système de sécurité sociale du pays. Chaque année, depuis 1994, les mêmes ménages sont interrogés.

Les informations recueillies auprès des femmes de 19 à 65 ans permettent de reconstruire les carrières professionnelles des femmes à l'aide des informations suivantes : âge de fin d'étude ; âge au premier emploi ; date, durée et raison des différentes interruptions de carrière ; date et raison des différentes reprises de carrière et âge au dernier emploi.

Par activité professionnelle, on entend toute activité rémunérée exercée pendant au moins 6 mois consécutifs, que ce soit au titre de salariée du privé, du public ou comme indépendante ou aidante familiale⁷.

⁶ Les phénomènes de report de comportement, comme on peut les observer dans les phénomènes démographiques classiques tels que le report du mariage ou le report de la première maternité, peuvent également apparaître en matière d'activité professionnelle avec l'allongement des études. Ces phénomènes risqueraient de biaiser la comparaison intergénérationnelle à un âge clef si nous ne prenions pas la précaution de réaliser cette analyse sur plusieurs âges clefs successifs. Ce que nous avons fait.

⁷ Il s'agit du statut déclaré du conjoint aidant dans le cas des exploitations familiales (c'est essentiellement le cas des exploitations agricoles mais cela concerne également les femmes d'indépendants participant aux activités commerciales ou libérales de leur conjoint).

LA SITUATION DES FEMMES VIS-A-VIS DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE EN 1998 : UNE VISION PONCTUELLE DE LEUR SITUATION

1

Quelle est la situation professionnelle des femmes à 25 ans, à 30 ans, à 35 ans ou à 40 ans et ceci sur plusieurs générations de femmes (paragraphe 1) ? Quelle est la situation professionnelle actuelle des femmes par générations (paragraphe 2) ?

Rappelons que l'analyse de cette première partie est basée sur une «photo» de la situation professionnelle des femmes à un moment donné.

1/ Comparaison intergénérationnelle de la situation professionnelle à un âge donné

Chacun des graphiques suivants illustre la situation de plusieurs générations de femmes à un âge donné de leur vie. Les situations sont décrites à 25 ans, à 30 ans, à 35 ans et à 40 ans.

Ces graphiques montrent, pour chacun des âges donnés, une augmentation de l'activité féminine. Ainsi, quel que soit le moment de la vie, dans la mesure où elles ont déjà eu cet âge, les jeunes générations exercent plus fréquemment une activité professionnelle que les femmes plus âgées.

Près de 43% des femmes nées entre 1935 et 1943 (âgées de 55 à 65 ans en 1998) exerçaient un emploi à 25 ans ; cela concernait 60% des femmes nées entre 1944 et 1953, 76% de celles nées entre 1954 et 1963 et près de 78% des jeunes femmes nées entre 1964 et 1973 (c'est-à-dire celles qui sont âgées entre 25 et 34 ans en 1998). Que ce soit à 30 ans, à 35 ans ou à 40 ans, les jeunes générations exercent plus fréquemment une activité professionnelle que les plus âgées.

GRAPHIQUE 1 - Activité principale des femmes à 25 ans, à 30 ans, à 35 ans et à 40 ans par génération (en %)

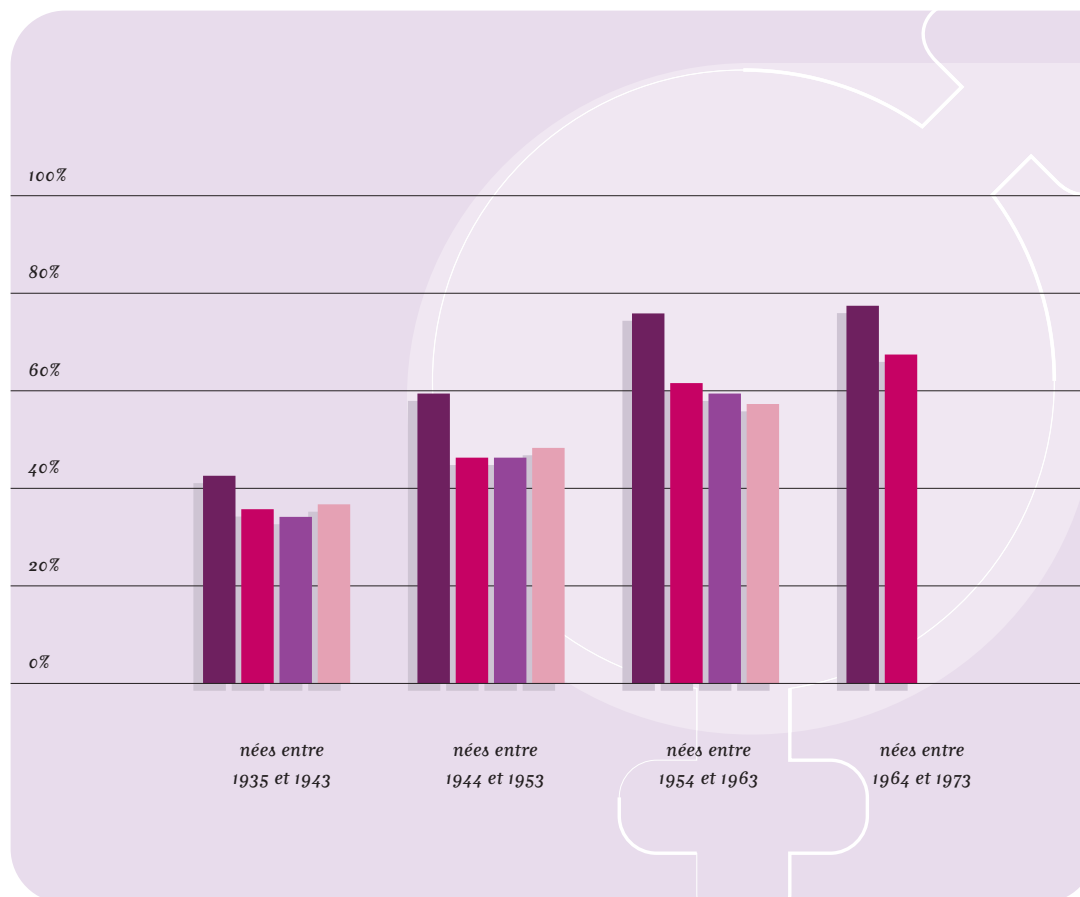


Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Instead
 Champ : femmes sorties du système scolaire et âgées de 25 à 65 ans en 1998
 Guide de lecture : à 25 ans, 43% des femmes nées entre 1935 et 1943 exerçaient une activité professionnelle ; cela concernait 78% des jeunes femmes nées entre 1964 et 1973.

Alors que la part de femmes en activité professionnelle est, de génération en génération, de plus en plus élevée, et ce, quel que soit le moment du cycle de vie, le différentiel intergénérationnel est de plus en plus faible. Ceci est plus clairement illustré par le graphique 2 représentant sous une autre forme les quatre graphiques précédents.

Au sein des deux générations les plus âgées, la proportion de femmes travaillant à 40 ans est légèrement plus élevée que lorsqu'elles avaient 35 ans. Ceci illustre partiellement le phénomène de reprise d'activité puisqu'il s'agit du même groupe de femmes.

GRAPHIQUE 2 - Part des femmes exerçant une activité professionnelle à 25 ans, à 30 ans, à 35 ans et à 40 ans par génération (en %) – Synthèse des graphiques G1a à G1d –



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Instead

Champ : femmes sorties du système scolaire et âgées de 25 à 65 ans en 1998

* Dans ce cas précis, il s'agit du pourcentage de femmes travaillant à 30 ans parmi les femmes nées entre 1964 et 1968 et non pas parmi les femmes nées entre 1964 et 1973.

** Dans ce cas précis, il s'agit du pourcentage de femmes travaillant à 40 ans parmi les femmes nées entre 1954 et 1958 et non pas parmi les femmes nées entre 1954 et 1963.

Guide de lecture : 60% des femmes nées entre 1944 et 1953, c'est-à-dire âgées entre 45 et 54 ans en 1998, exerçaient une activité professionnelle à 25 ans ; 5 ans plus tard, à 30 ans, elles n'étaient plus que 46%, 47% à 35 ans et 49% à 40 ans.

- % femmes travaillant à 25 ans
- % femmes travaillant à 30 ans
- % femmes travaillant à 35 ans
- % femmes travaillant à 40 ans

2/ Comparaison intergénérationnelle de la situation professionnelle à une date donnée (1998)

En 1998, la situation des femmes de 19 à 65 ans vis-à-vis de l'activité professionnelle est la suivante (cf. graphique 3a.).

De 19 à 25 ans, la part des femmes en emploi ou à la recherche d'un emploi est de plus en plus élevée à mesure de l'avancement en âge. Cette période correspond à la sortie progressive du système scolaire et à l'entrée progressive dans la vie active précédée d'une période de recherche d'emploi plus ou moins longue.

Un tiers des femmes de 21 ans ou moins exercent déjà une activité professionnelle (essentiellement par le biais de l'apprentissage) ; les deux autres tiers sont inactives (essentiellement dans le système scolaire).

A 24/25 ans, la part des femmes inactives est à son minimum mais demeure non négligeable dans la mesure où une petite partie des femmes n'a pas encore achevé sa formation initiale alors que d'autres sont déjà exposées aux risques d'interruptions de carrière liés notamment à l'arrivée des enfants au sein de la famille.

A 24/25 ans, il n'y a que 20% de jeunes femmes inactives. Assez peu exercent leur activité à temps partiel : seulement 17% de l'ensemble des femmes actives de cet âge.

A partir de 26 ans, la part des femmes inactives est de plus en plus importante. La part des femmes en recherche d'emploi, quoique globalement très limitée, est sensiblement plus marquée à deux

moments clefs de la vie : lors de l'entrée dans la vie active et lors des réintégrations sur le marché du travail, aux alentours des 40-45 ans.

Jusqu'à 50 ans, le travail à temps partiel est d'autant plus prisé que l'âge des femmes est élevé.

A 50 ans, la part des femmes travaillant à temps partiel représente moins de 20% de l'ensemble des femmes de cet âge mais 51% de l'ensemble des actives de cet âge.

Vers 40 ans apparaissent les premières pensions d'invalidité et les premières pensions de survie ; vers 55 ans certaines femmes accèdent à leurs propres pensions.

Concernant les femmes de plus de 60 ans, l'exercice d'une activité professionnelle ne concerne plus que 10% d'entre elles ; 20% perçoivent leur propre pension de retraite (y compris les pensions d'invalidité) et 70% sont inactives et/ou disposent d'une pension de survie.

Le profil professionnel des hommes est clairement différent de celui des femmes (cf. graphique 3b.). L'activité à temps plein occupe la quasi-totalité des hommes entre 28 et 50 ans. Avant 28 ans, une partie des jeunes hommes n'est pas encore sortie du système scolaire. A 50 ans, des retraits du marché du travail ont déjà eu lieu par le biais des pensions d'invalidité ou des préretraites ; et au-delà, la retraite devient rapidement la norme. Les emplois à temps partiel sont quasiment inexistants chez les hommes.

Seulement 13% des hommes de plus de 60 ans exercent encore une activité professionnelle, guère plus que ce qui est observé chez les femmes.

GRAPHIQUE 3 – Situation des femmes et des hommes vis-à-vis de l'activité professionnelle par groupe d'âges (en %) en 1998



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Instead

Champ : ensemble des femmes et des hommes de 19 à 65 ans

CHAPITRE II

LE PASSE PROFESSIONNEL DES FEMMES : UNE VISION RETROSPECTIVE

2

Alors que la partie précédente présentait un instantané de la situation des femmes par rapport à l'exercice d'une activité professionnelle, cette deuxième partie est une rétrospective de leur passé professionnel.

Comme pour la partie précédente, nous aborderons la comparaison intergénérationnelle selon les deux approches, c'est-à-dire à des âges clefs puis à une date donnée.

Remarque : Dans cette partie, ainsi que dans la partie III, les interruptions de carrière ne sont prises en compte qu'à partir du moment où elles ont une durée de 6 mois ou plus. Les interruptions de moins de 6 mois n'ont pas été recensées car, nous supposons qu'elles représentent une partie négligeable sur l'ensemble d'une carrière professionnelle.

1/ Comparaison intergénérationnelle du passé professionnel à un âge donné

Comme nous avons pu le montrer dans la première partie, les femmes des jeunes générations sont, à un âge donné, plus actives que les femmes les plus âgées. Mais qu'en est-il de la durée passée en emploi ? Le sont-elles depuis plus ou moins longtemps ?

Deux mesures de la durée passée dans une activité professionnelle ont pu être utilisées :

- d'une part, la moyenne,
- d'autre part, la répartition par classes d'années de la durée.

A/ Durée moyenne de carrière

Le graphique 4 montre que, bien que les plus jeunes femmes soient plus fréquemment actives que les femmes des générations plus âgées, elles ne le sont pas nécessairement, à âge équivalent, depuis plus longtemps que leurs aînées. Ce décalage est le résultat de l'allongement des études : les jeunes femmes ont commencé plus tardivement leur carrière professionnelle.

Les jeunes femmes nées entre 1964 et 1973 ont travaillé, en moyenne, un peu moins de 6 ans au moment de leurs 25 ans. Au même âge, la génération des femmes nées entre 1935 et 1943 avait travaillé un peu plus longtemps que les précédentes (6 ans et demi).

Si, à 25 ans, c'est la plus jeune génération qui a travaillé, en moyenne, le moins longtemps, à 30 ans, ce n'est plus le cas : c'est la génération des femmes les plus âgées qui a, alors, la durée moyenne de carrière la plus courte. A cet âge, les interruptions de carrière ont déjà eu lieu pour cette génération la plus âgée.

La jeune génération, définie ici par les 25 à 34 ans, n'ayant pas encore atteint l'âge des 35 ans, nous ne pouvons rien observer à cet âge pour cette génération. Pour les générations qui ont dépassé 35 ans, le graphique 4 montre une durée de carrière plus importante pour les générations intermédiaires par rapport aux générations plus âgées.

A 35 ans, les femmes nées entre 1954 et 1963 ont travaillé 13 ans et demi contre 11 ans et demi pour la génération précédente et 10 ans pour la plus ancienne des générations observées. De même,

à 40 ans, les femmes nées entre 1954 et 1958 ont travaillé, en moyenne, pratiquement 17 ans contre, respectivement, 14 ans et 12 ans pour les générations plus anciennes.

GRAPHIQUE 4 – Durée moyenne de carrière (en années) à 25 ans, à 30 ans, à 35 ans et à 40 ans par génération



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Insteat

Champ : femmes sorties du système scolaire et âgées de 25 à 65 ans en 1998

* Dans ce cas précis, il s'agit de la durée moyenne de carrière à 30 ans parmi les femmes nées entre 1964 et 1968 et non pas parmi les femmes nées entre 1964 et 1973.

** Dans ce cas précis, il s'agit de la durée moyenne de carrière à 40 ans parmi les femmes nées entre 1958 et 1963 et non pas parmi les femmes nées entre 1954 et 1963.

Guide de lecture : concernant la génération des femmes de 35 à 44 ans, c'est-à-dire nées entre 1954 et 1963, elles ont travaillé, en moyenne, 7 ans à leurs 25 ans, 10 ans à leurs 30 ans, 13 ans à leurs 35 ans et 17 ans à leurs 40 ans.

L'analyse précédente à partir de la durée moyenne de carrière transmet une vision partielle du phénomène car elle ne rend pas compte de la

variance du phénomène. Pour la compléter, le paragraphe suivant aborde la durée du passé professionnel en classes d'années.

B/ Durée de carrière par tranche d'années

Quel que soit l'âge de référence, le phénomène est le même que celui observé à partir de la durée moyenne de la carrière.

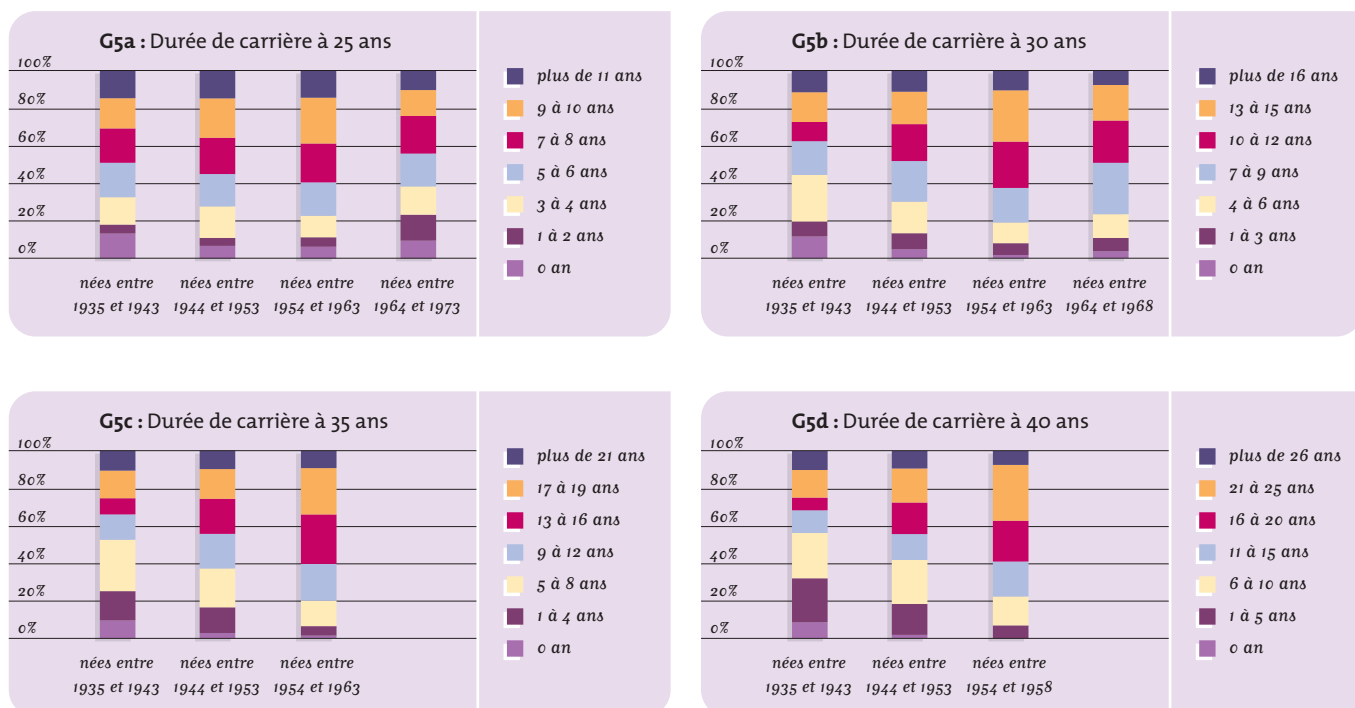
Le graphique G5a montre pour les femmes nées entre 1964 et 1973, c'est-à-dire âgées de 25 à 34 ans en 1998, des durées de carrière plus courtes à 25 ans que celles des autres générations avec une prépondérance des durées inférieures à 4 ans : à 25 ans, près de 40% de ces jeunes femmes avaient travaillé moins de 4 ans contre 23% des femmes de la génération précédente.

En revanche, ce que permet d'illustrer en plus cette mesure, c'est la constance, pour chaque génération, de la part de femmes ayant débuté leur carrière professionnelle à un âge précoce et ne l'ayant jamais interrompue. Ce profil est typique des jeunes femmes peu qualifiées ayant commencé

à travailler vers 14 ans et n'ayant pas interrompu leur carrière car, employées dans des métiers peu qualifiés, ces femmes n'ont souvent pas eu les moyens financiers de s'interrompre. Derrière ces caractéristiques individuelles de la femme se cachent des caractéristiques liées au couple et notamment le phénomène d'homogamie⁸. En effet, ce phénomène rend compte du fait qu'il y a plus de chances que les conjoints aient la même origine sociale et/ou exercent la même activité professionnelle que l'inverse. Et, de ce fait, si la femme appartient à une catégorie professionnelle peu qualifiée, il y a de fortes chances que son conjoint y appartienne également. En conséquence, si les revenus de la femme sont faibles, ceux de l'homme le sont également, ce qui rend l'interruption de carrière peu envisageable.

Quelles que soient les générations, à 35 ans, environ 9 à 10% des femmes ont déjà travaillé plus de 21 ans.

GRAPHIQUE 5 – Durée de carrière à 25 ans, à 30 ans, à 35 ans et à 40 ans par génération (en %)



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Instead

Champ : femmes de 25 à 65 ans sorties du système scolaire en 1998

Guide de lecture : à 25 ans, 10% des femmes nées entre 1964 et 1973, c'est-à-dire ayant entre 25 et 34 ans, ont déjà travaillé plus de 11 ans ; elles étaient 15% parmi les femmes nées entre 1935 et 1943.

⁸ Cf. Qui se ressemble s'assemble. Lejealle, B. Population & Emploi série bleue n°3b/00, CEPS/Instead et Qui se ressemble s'assemble ? Van Kerm, P. 2005 - Vivre au Luxembourg n°10, CEPS/Instead

2/ Comparaison intergénérationnelle du passé professionnel à une date donnée (1998)

En 1998, quelle est la durée moyenne de carrière des femmes ? Et en classes d'années ? Dans ce paragraphe, il ne s'agit plus de comparer les comportements entre les générations mais d'estimer la durée passée dans une activité professionnelle pour différentes générations de femmes.

Dans cette partie, nous avons distingué les femmes exerçant une activité professionnelle au moment du recueil de l'information des femmes n'en exerçant pas.

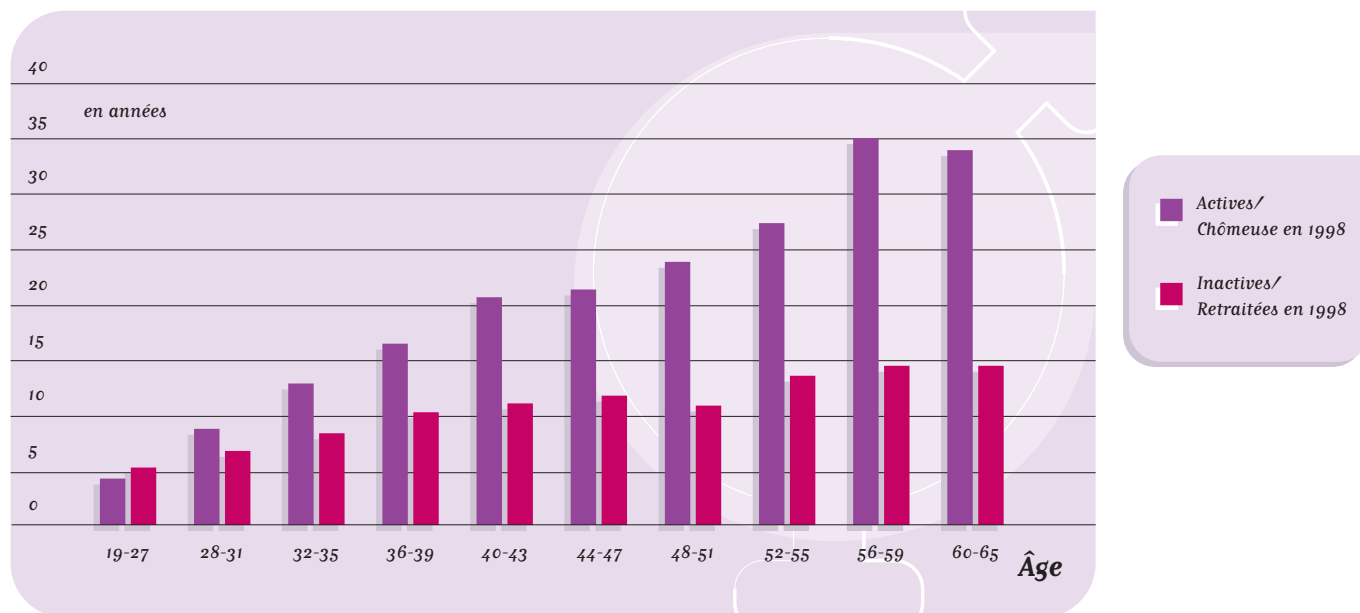
A/ Durée moyenne de carrière

La différenciation des femmes selon leur statut vis-à-vis de l'activité professionnelle montre d'importants écarts au niveau des durées moyennes de carrière en 1998 (cf. graphique 6). Alors que la durée de carrière moyenne des femmes exerçant une activité professionnelle (ou à la recherche d'un emploi) en 1998 est constamment croissante, celle des femmes inactives (ou retraitées) en 1998 devient rapidement constante.

En moyenne, les femmes de 28 à 31 ans exerçant une activité professionnelle en 1998 ont déclaré avoir déjà effectué environ 9 ans de travail professionnel effectif ; à 40/43 ans, c'est une moyenne d'environ 20 ans ; à 56/59 ans, la moyenne est d'environ 35 ans.

Aux mêmes âges, les femmes inactives en 1998 avaient déjà des carrières plus courtes, respectivement 7 ans, 10 ans et 11 ans.

GRAPHIQUE 6 – Durée moyenne de carrière (en années) selon l'activité principale et par groupe d'âges en 1998



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Instead

Champ : femmes de 19 à 65 ans sorties du système scolaire en 1998 ayant exercé au moins une fois une activité professionnelle durant plus de 6 mois consécutifs

La mesure de la durée de carrière estimée précédemment est une moyenne et ne rend pas bien compte des disparités au sein de chaque groupe d'âges. Le paragraphe suivant permet de rendre compte de ce phénomène grâce à la mesure des durées de carrière par tranche d'années.

B/ Durée de carrière par tranche d'années

Concernant les femmes actives au moment de l'enquête, le nombre d'années passées dans une activité professionnelle est proportionnellement croissant avec l'âge des femmes, au moins jusqu'à 43 ans. Au-delà, l'impact des interruptions de travail se fait ressentir, même si l'effet est modéré (cf. graphique 7a).

Près de 60% des femmes de 40 à 43 ans en 1998 et actives en 1998 avaient déjà effectué plus de 21 ans d'activité professionnelle.

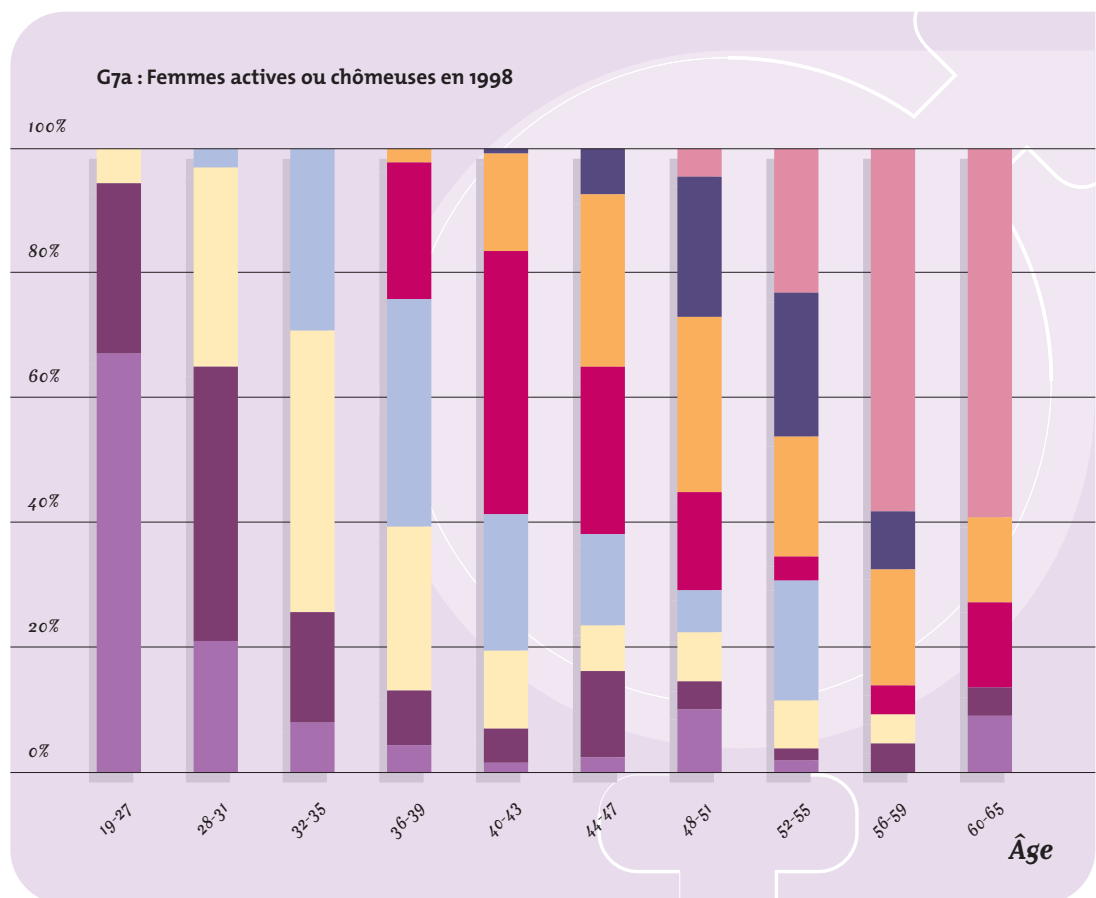
Après 40 ans, la proportion de femmes ayant des carrières courtes (moins de 15 ans) se maintient, montrant ainsi les réintégrations sur le marché du travail après des interruptions assez longues.

Environ 10% des femmes de plus de 52 ans en 1998 et actives en 1998, ont effectué moins de 15 ans d'activité professionnelle. En revanche, parmi celles de plus de 56 ans, près de 60% ont déjà effectué plus de 36 ans de carrière professionnelle.

Le même graphique concernant les femmes inactives au moment de l'enquête montre que, pour les femmes les plus âgées, les interruptions se sont déroulées fréquemment de façon précoce et de manière définitive (cf. graphique 7b) : leur durée de carrière est peu élevée.

Près de 60% des femmes inactives en 1998 et âgées de plus de 60 ans ont travaillé moins de 10 ans.

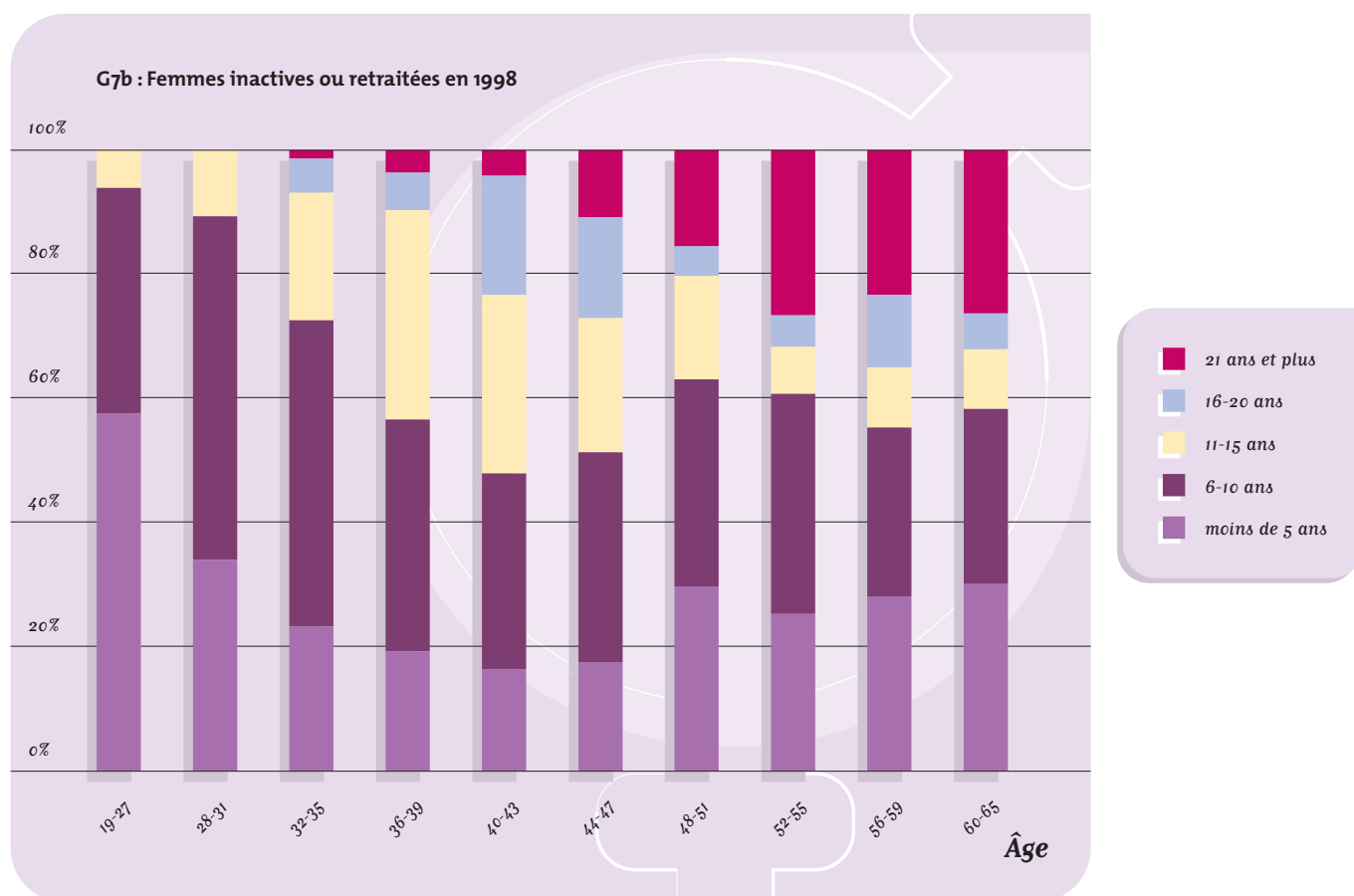
GRAPHIQUE 7 – Durée de carrière par classes et par groupe d'âges (en %)



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Instead

Champ : femmes de 19 à 65 ans sorties du système scolaire en 1998 ayant exercé au moins une fois une activité professionnelle durant plus de 6 mois consécutifs

Guide de lecture : 36% des femmes actives en 1998 âgées de 36 à 39 ans ont entre 16 et 20 ans d'activité professionnelle derrière elles ; cela ne concerne que 6% des femmes inactives du même âge.



Une autre manière de mesurer la durée du passé professionnel des femmes est d'estimer le temps effectivement travaillé par rapport à un maximum potentiel de travail, c'est-à-dire par rapport à ce qu'aurait pu être la carrière personnelle d'une femme si elle ne l'avait jamais interrompue depuis son premier emploi⁹. L'interprétation des résultats de cette estimation est similaire à celle fournie aux analyses précédentes.

De 19 à 23 ans, la part de carrière effectivement travaillée augmente pour atteindre un maximum chez les femmes âgées entre 22 et 23 ans.

Globalement, à partir de 24 ans, le ratio est décroissant en fonction de l'âge.

Les femmes de 22/23 ans ont, en moyenne, exercé une activité professionnelle pendant 96% de leur durée potentielle maximale de travail. Pendant 4% de cette même durée, elles ont déjà, en moyenne, suspendu cette activité. Ces mêmes pourcentages sont, respectivement, de 69% et 31% pour les femmes de 40/41 ans. Concernant les femmes de 64/65 ans, le pourcentage de carrière effectivement travaillée n'est plus que de 36% ; la part de carrière non travaillée est donc, en moyenne, de 64%.

GRAPHIQUE 8 – Pourcentage moyen de temps travaillé par rapport à une carrière sans interruption par groupe d'âges (en %)



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Instead

Champ : femmes de 19 à 65 ans sorties du système scolaire en 1998 ayant exercé au moins une fois une activité professionnelle durant plus de 6 mois consécutifs

Guide de lecture : les femmes âgées entre 32 et 33 ans ont, en moyenne, exercé une activité professionnelle pendant 86% de leur durée potentielle maximale de travail ; elles ont donc déjà, en moyenne, suspendu cette activité pendant 14% de cette même durée.

⁹ Ce ratio est le résultat du calcul suivant = (durée de carrière réelle / durée de carrière potentielle maximale)*100. La durée de carrière potentielle maximale est calculée en fonction de l'âge au premier emploi et de l'âge actuel.

LES INTERRUPTIONS DE CARRIERE

3

Les interruptions de carrières sont à l'origine des carrières incomplètes des femmes. Quelles sont les raisons de ces interruptions ? Combien de temps durent-elles ? Y-a-t-il des différences de durées selon la raison de l'interruption ? Pourquoi certaines femmes reprennent-elles une activité alors que d'autres quittent définitivement le marché du travail ?

Les données du PSELL 2 de 1998 permettent de répondre à ces questions. Les femmes se sont prononcées sur les dates et raisons de chacune de leurs interruptions de carrière selon le rang et la durée de chacune d'entre elles ainsi que les dates et raisons des reprises professionnelles, le cas échéant.

Avant d'aborder le détail des interruptions, nous avons recensé les types de carrières selon le nombre d'interruptions et l'existence de reprises. C'est l'objet du premier paragraphe.

1/ Typologie des carrières professionnelles selon le nombre d'interruptions

Il existe certains clichés qu'il est parfois nécessaire de remettre en cause. Ainsi, l'idée reçue selon laquelle l'activité féminine est un phénomène récent et que les femmes d'hier n'exerçaient pas d'activité professionnelle est, en partie, fausse. En effet, pour toutes les générations, rares sont les femmes qui n'ont jamais exercé d'activité professionnelle ; en revanche, ce qui est nouveau, c'est que les interruptions sont moins fréquemment définitives et que les durées d'interruption sont plus courtes.

Le schéma 1 présente la répartition des femmes sorties du système scolaire selon leur passé professionnel en 1998.

Seulement 3% des femmes de 19 à 65 ans n'ont jamais exercé d'activité professionnelle. A celles-ci s'ajoutent 2% de femmes qui ont effectivement travaillé mais pour une durée de moins de 6 mois ; elles peuvent être assimilées aux précédentes. Il n'y a donc que 5% de femmes n'ayant jamais (ou presque pas) intégré le marché du travail.

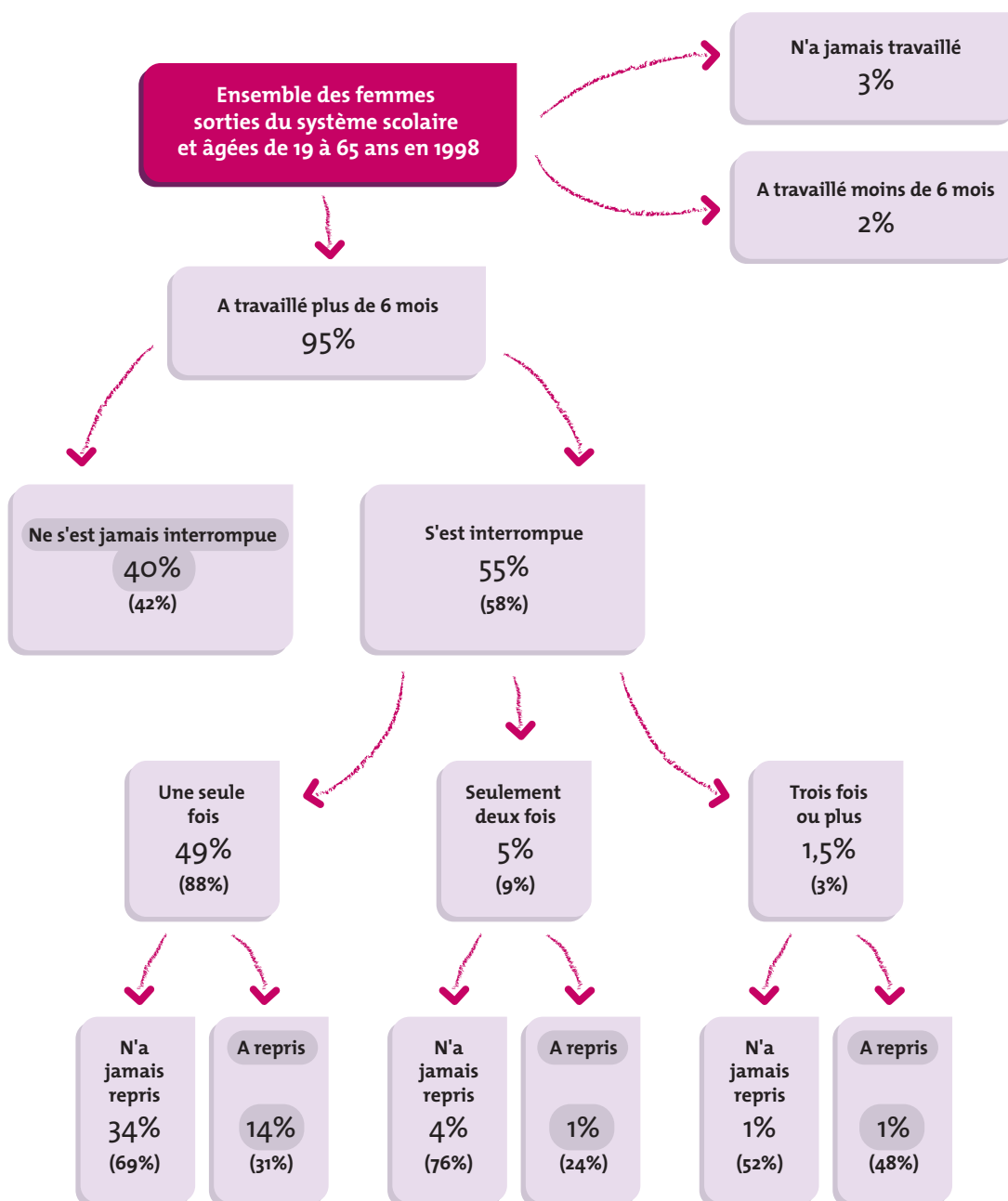
Parmi les femmes ayant exercé une activité professionnelle d'au moins 6 mois, plus de la moitié d'entre elles s'est interrompue au moins une fois (58%) et 42% ne se sont jamais interrompues depuis le premier emploi.

Parmi celles qui se sont interrompues, la grande majorité d'entre elles ne l'a fait qu'une seule fois (88%), 9% se sont interrompues exactement deux fois et 3% ont connu au moins trois interruptions.

Le nombre d'interruptions de carrière est relativement restreint : la quasi-totalité des femmes ne se sont interrompues qu'une ou deux fois pendant plus de 6 mois ; les interruptions de troisième ordre et les suivantes sont rares. Ce phénomène reflète des carrières féminines relativement stables en termes d'interruption même si cela ne permet pas de mettre en évidence des changements d'emploi sans interruption entre les deux emplois ou avec une interruption de moins de 6 mois.

Concernant l'ensemble des femmes de 19 à 65 ans sorties du système scolaire, 14% d'entre elles se sont interrompues une seule fois et sont toujours en activité alors que 34% se sont également interrompues une seule fois et n'avaient jamais repris jusqu'au moment de l'enquête en 1998.

SCHEMA 1 – Typologie des carrières professionnelles selon le nombre d'interruptions



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Instead

Champ : femmes de 19 à 65 ans sorties du système scolaire en 1998

(en gris : femmes exerçant une activité professionnelle en 1998)

Note de lecture : dans chacun des cadres, le premier pourcentage est à lire par rapport à l'ensemble des femmes sorties du système scolaire et âgées de 19 à 65 ans en 1998. Entre parenthèses, le pourcentage s'exprime par rapport au cadre précédent.

Exemple : les femmes s'étant interrompues une seule fois représentent 49% de l'ensemble des femmes de 19 à 65 ans sorties du système scolaire ; elles représentent également 88% des femmes s'étant interrompues.

La probabilité d'avoir connu des interruptions de carrière étant d'autant plus élevée que la durée de carrière des femmes est longue, il convient de reproduire le schéma précédent selon les différents groupes d'âges (cf. graphique 9).

Aux deux extrémités de l'échelle des âges, la proportion de femmes n'ayant jamais travaillé ou ayant travaillé moins de 6 mois est plus élevée qu'ailleurs. Il y a, d'un côté, des jeunes femmes qui viennent de quitter le système scolaire et qui sont à la recherche de leur premier emploi et, d'un autre côté, des femmes plus âgées qui n'ont jamais intégré le marché du travail, anticipant sans doute précocement un mariage et des enfants. Pour ces mêmes groupes d'âges extrêmes (les plus jeunes et les plus âgés), la proportion de femmes s'étant interrompue deux fois et ayant repris est quasi nulle. Pour les mêmes raisons précédemment évoquées, leur carrière a été courte.

La probabilité de n'avoir connu aucune interruption est de plus en plus faible avec l'augmentation de l'âge car la durée d'exposition aux risques d'interruption augmente.

Entre 22 et 23 ans, 76% des jeunes femmes n'ont pas connu d'interruption, entre 52 et 53 ans, elles ne sont plus que 19%.

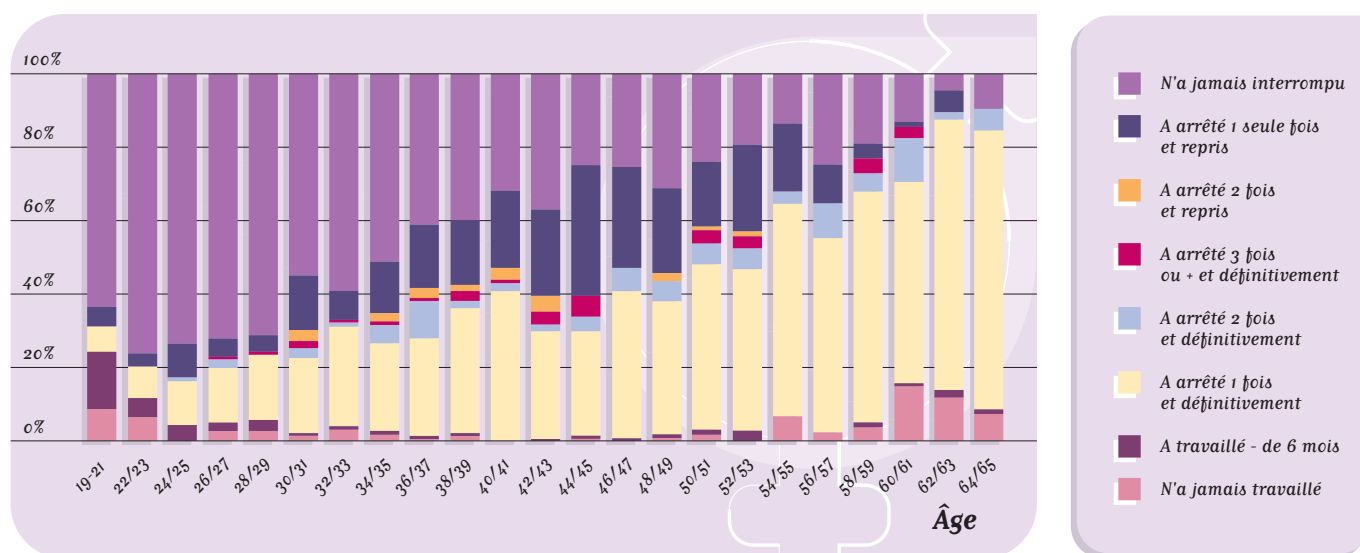
La part de femmes s'étant interrompues une seule fois, et de façon définitive¹⁰, est de plus en plus élevée à mesure que l'âge est élevé.

Concernant les femmes de 64/65 ans, 70% se sont interrompues une seule fois au cours de leur vie professionnelle, et de façon définitive¹¹; cela ne concerne que 28% des femmes de 44/45 ans.

La part des femmes ayant interrompu leur carrière une seule fois et l'ayant reprise est un phénomène rare chez les femmes de plus de 55 ans. Pour cette génération, la première interruption était bien souvent définitive.

Un tiers des femmes de 44/45 ans ont interrompu une seule fois leur activité et l'ont reprise à ce jour, en 1998, alors que cela concerne très peu de femmes de plus de 55 ans.

GRAPHIQUE 9 – Typologie des carrières professionnelles selon le nombre d'interruptions par groupe d'âges (en %)



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Instead

Champ : femmes de 19 à 65 ans sorties du système scolaire en 1998

¹⁰ On parle d'interruption définitive de manière abusive puisque, rappelons-le, le champ d'analyse concerne des femmes en âge potentiel d'exercer une activité professionnelle ; par conséquent, les carrières ne sont pas nécessairement finies et une reprise est toujours possible. Elles ne sont définitives que par rapport au moment de l'enquête.

¹¹ Certaines d'entre elles peuvent être à la retraite. Elles sont cependant peu nombreuses.

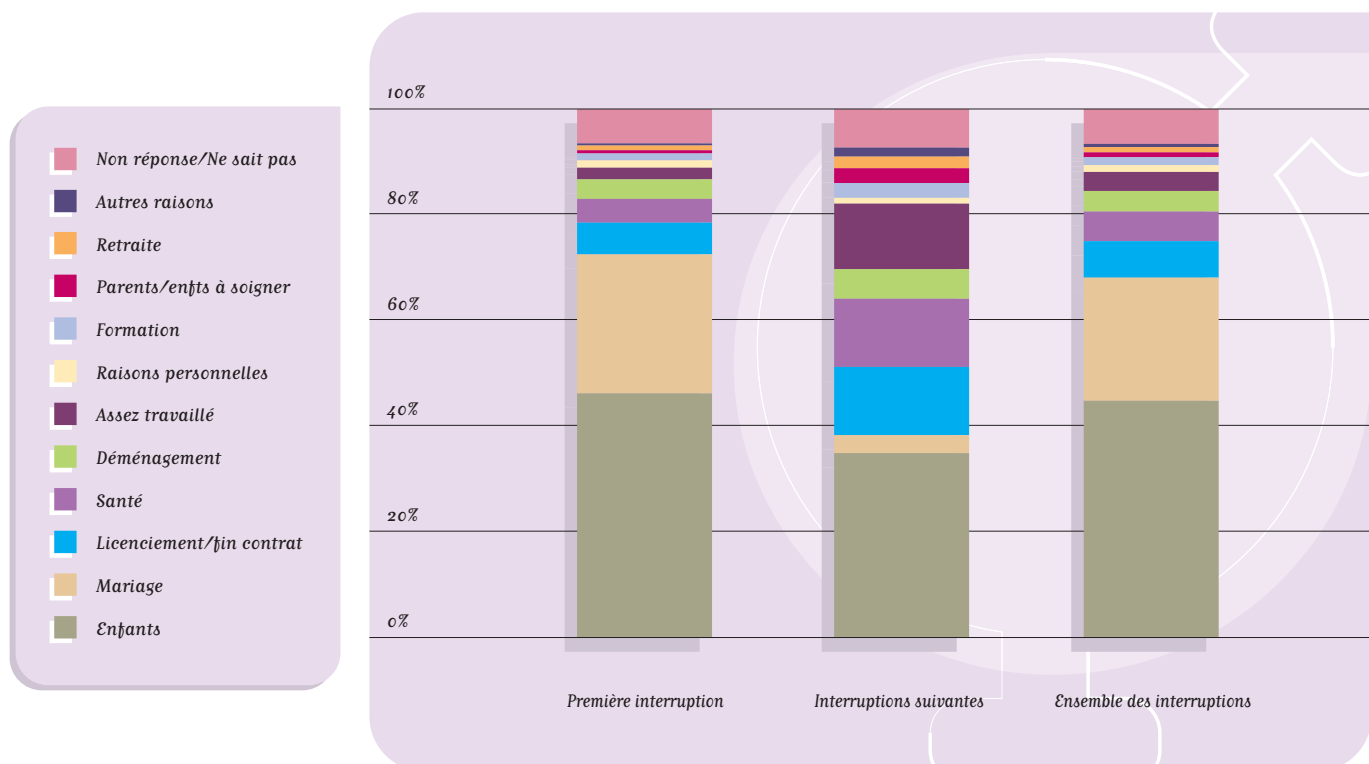
2/ Raisons des interruptions de carrière

Si l'objectif sous-jacent d'une telle étude est de conduire à déterminer des mesures adéquates pour combler les «trous» des carrières professionnelles incomplètes, il est indispensable de distinguer les interruptions selon leur motivation. Il faut, notamment, distinguer les interruptions plus ou moins choisies (pour la garde des enfants, suite au mariage, pour suivre une formation,...) des interruptions non choisies, imprévisibles (accident, maladie personnelle ou d'une tierce personne,...).

Quel que soit le rang de l'interruption, que ce soit la première, la deuxième ou une suivante, et quel que soit l'âge des femmes, les interruptions liées aux enfants sont le plus souvent citées (cf. graphique 10).

45% de l'ensemble des interruptions des femmes de 19 à 65 ans ont été motivées par les enfants que ce soit suite à leur naissance ou plus tard. Le mariage est cité dans 23% des cas. Les autres raisons sont loin d'avoir un poids équivalent : environ 7% des interruptions ont eu lieu suite à un licenciement (ou suite à une fin de contrat ou une fermeture d'entreprise), 6% suite à des problèmes de santé et un peu plus de 4% à cause d'un déménagement (notamment dans le cas des ménages immigrés). Les raisons d'arrêt pour suivre une formation ou soigner des enfants ou des parents ont un poids minime : environ 1% chacune. Les autres raisons (environ 13%) sont les suivantes : elles n'ont plus envie de travailler (parce qu'elles ont trop de travail, que l'emploi n'est pas satisfaisant, parce qu'elles ont assez travaillé ou veulent rester à la maison), certaines évoquent des raisons personnelles ou familiales sans les préciser, d'autres sont déjà parties en retraite, etc.

GRAPHIQUE 10 – Raisons des interruptions de carrière selon le rang de l'interruption (en %)



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Insteat

Champ : femmes sorties du système scolaire et âgées de 19 à 65 ans en 1998 ayant connu au moins une fois une interruption de carrière

Unité d'analyse : l'interruption

En fonction du rang de l'interruption, selon qu'il s'agit de la première ou des suivantes, la répartition des raisons évoquées diffère. Ainsi, comparativement aux suivantes, les premières interruptions sont plus souvent intervenues suite à un mariage ou à la naissance des enfants. Les interruptions liées aux enfants restent toutefois prédominantes. Pour les deuxième interruptions et les suivantes, les autres raisons sont relativement plus souvent citées que lors de la première interruption : problèmes de santé, licenciement, déménagement et «plus envie de travailler».

Le mariage, ayant entraîné un quart des primo-interruptions, n'est plus cité que dans 3% des interruptions suivantes.

Toutes interruptions confondues, en fonction de la génération, nous observons (cf. graphique 11) :

- chez les plus jeunes, une surreprésentation des interruptions pour cause de licenciement ou de fin de contrat ; certains n'ont pas encore d'enfants et donc de risques d'interruption liés à cet événement ;

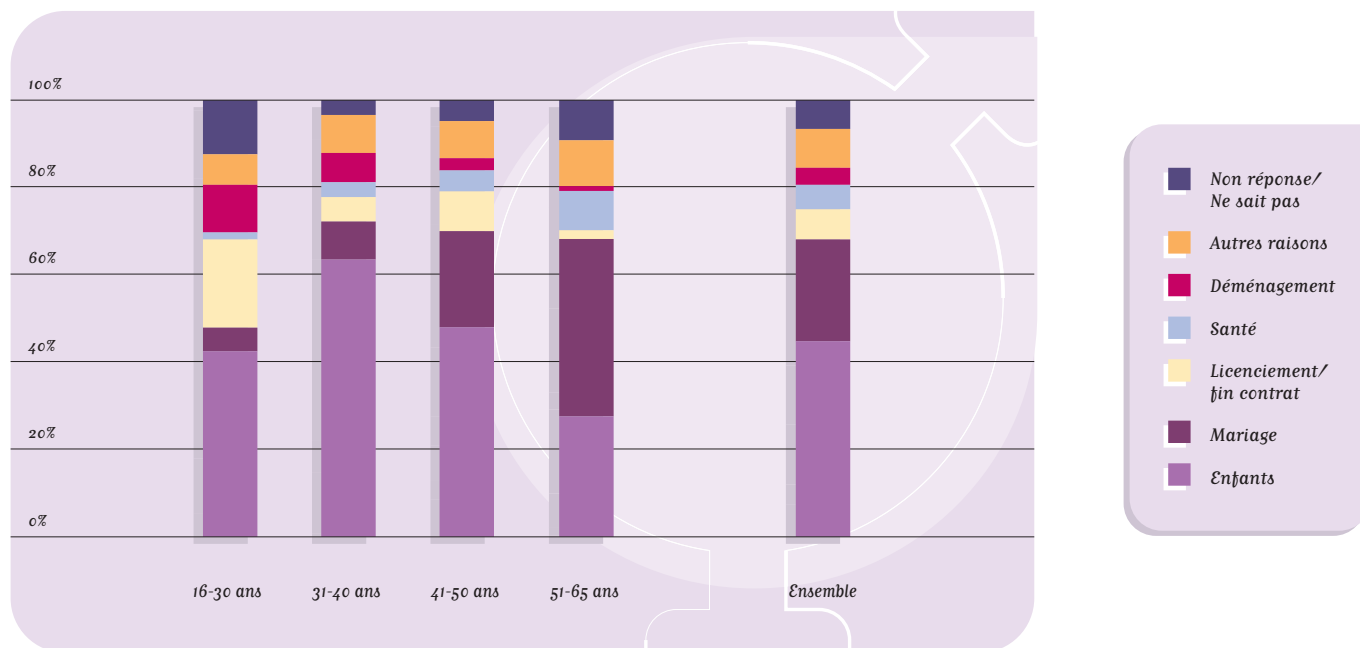
- chez les plus âgées, une surreprésentation des interruptions pour cause de mariage et pour raison de santé ;

- et chez les femmes en âge d'avoir de jeunes enfants, une surreprésentation des interruptions pour s'occuper de ses enfants.

Plus de 40% des femmes de 51 à 65 ans se sont interrompues suite à leur mariage. Cela ne concerne plus que 9% des femmes de 31 à 40 ans et 5% des femmes de moins de 30 ans. Les licenciements, fins de contrat ou fermetures d'entreprises ont touché près de 20% des femmes de moins de 30 ans, contre 2% des femmes de 51 à 65 ans. L'interruption pour s'occuper de ses enfants qui est, de loin, la raison principale d'interruption pour l'ensemble des femmes, est évoquée par 63% des femmes de 31 à 40 ans.

Si les interruptions suite aux mariages se raréfient parmi les jeunes générations, les interruptions pour l'éducation des enfants restent, en revanche, d'actualité.

GRAPHIQUE 11 – Raisons des interruptions par groupe d'âges (en %) – Cumul des interruptions –



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Insead

Champ : femmes de 19 à 65 ans sorties du système scolaire en 1998 ayant connu au moins une fois une interruption de carrière

Unité d'analyse : l'interruption

Sachant que le graphique précédent n'illustre pas nécessairement des changements de comportement entre générations, nous avons procédé, comme dans les parties précédentes, à une observation à des âges clefs. Or, comme précédemment, mais nous ne l'avions pas signalé, ce calage a pour conséquence de réduire le champ d'observation pour deux raisons :

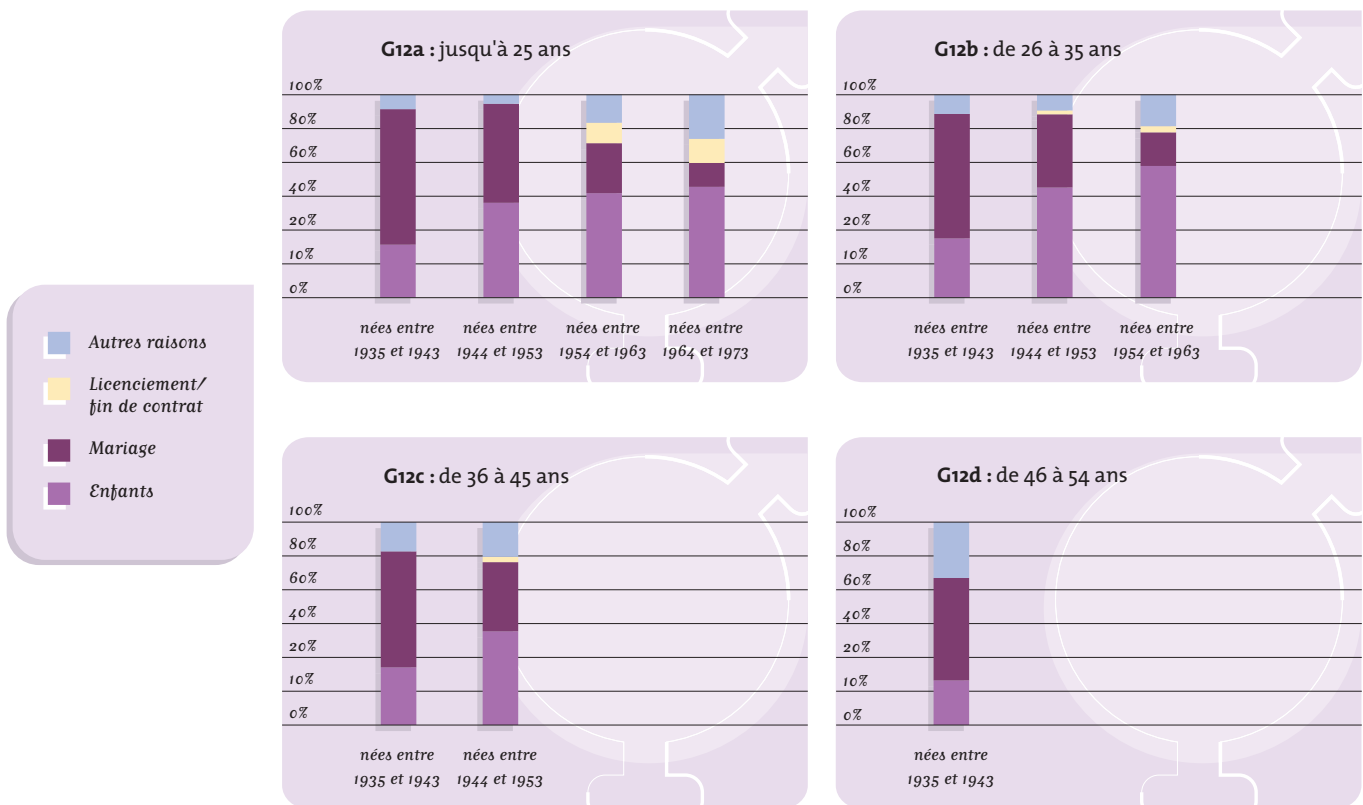
- d'une part, les femmes de moins de 25 ans ne sont pas prises en compte parce que le premier âge clef à partir duquel on observe les comportements des femmes en matière d'interruption est 25 ans ;
- d'autre part, les interruptions ayant eu lieu au-delà de 55 ans ne sont pas illustrées puisque c'est le dernier âge clef observé.

Cela a pour conséquence, par rapport au graphique 11, de minimiser la part des arrêts suite à un licenciement ou à une fin de contrat, qui ont plus fréquemment lieu avant 25 ans, et de minimiser la part des arrêts suite à des problèmes de santé, qui touchent plus majoritairement les femmes au-delà de 55 ans.

Avant 25 ans, les différences intergénérationnelles en matière de type d'interruption sont fortement marquées (cf. graphique G12a).

Alors que près de 70% des femmes âgées de 55 à 65 ans en 1998 s'étaient déjà interrompues avant 25 ans suite à leur mariage, cela concernait seulement 12% des femmes âgées de 25 à 34 ans en 1998.

GRAPHIQUE 12 – Raisons des interruptions jusqu'à 25 ans, entre 26 et 35 ans, entre 36 et 45 ans et entre 46 et 54 ans par génération (en %)



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Instead

Champ : femmes de 25 à 65 ans sorties du système scolaire en 1998 ayant connu au moins une fois une interruption de carrière

Unité d'analyse : l'interruption

Guide de lecture : avant 25 ans, 10% des interruptions des femmes nées entre 1954 et 1963, c'est-à-dire âgées entre 35 et 44 ans, ont eu lieu suite à un licenciement ; cela n'a concerné aucune interruption des femmes des générations précédentes lorsqu'elles avaient également atteint 25 ans. Entre 26 et 35 ans, 3% des interruptions des femmes nées entre 1954 et 1963 le sont suite à un licenciement ou à une fin de contrat.

Au fil des générations, on observe une réelle substitution de l'arrêt suite au mariage à l'arrêt pour l'éducation des enfants. Pour les générations les plus âgées, l'interruption suite au mariage anticipait l'arrivée d'enfants et donc se substituait à l'interruption liée aux enfants. Les arrêts suite aux licenciements ou à des fins de contrat concernent essentiellement les jeunes femmes. Pour les jeunes femmes de moins de 35 ans s'étant déjà interrompues avant 25 ans, les «autres raisons» évoquées sont essentiellement liées aux déménagements.

Après 25 ans, les interruptions restent de même nature quelles que soient les générations : des interruptions suite au mariage qui se prolongent pour les femmes les plus âgées et des interruptions pour l'éducation des enfants qui se prolongent pour les générations intermédiaires. Les arrêts suite aux licenciements deviennent très rares après 25 ans. Les «autres raisons» occupent une place plus importante entre 46 et 54 ans. Il s'agit surtout d'interruptions liées à des problèmes de santé.

Nous avons également recensé les interruptions ayant eu lieu l'année du mariage ou un ou deux ans après. A la différence de ce qui précède, nous ne nous basons pas sur la raison déclarée par l'enquêtée de l'interruption mais sur l'observation effective d'une interruption professionnelle après l'événement du mariage. Cette analyse montre de manière adéquate les changements de comportement entre générations car elle permet d'observer l'impact du mariage sur une population concernée à la fois par l'événement du mariage et l'exercice d'un emploi. Son interprétation reste

cependant limitée car elle ne permet pas de certifier que la cause de l'interruption un ou deux ans après le mariage soit effectivement liée au mariage ; cela pourrait être l'arrivée d'un enfant ou la prévision d'un enfant.

Les interruptions après le mariage, que ce soit l'année même du mariage ou un ou deux ans après, restent d'actualité pour les jeunes femmes.

Plus d'un tiers des femmes de moins de 35 ans, s'étant mariées alors qu'elles travaillaient, se sont interrompues l'année même de leur mariage ou un ou deux ans après.

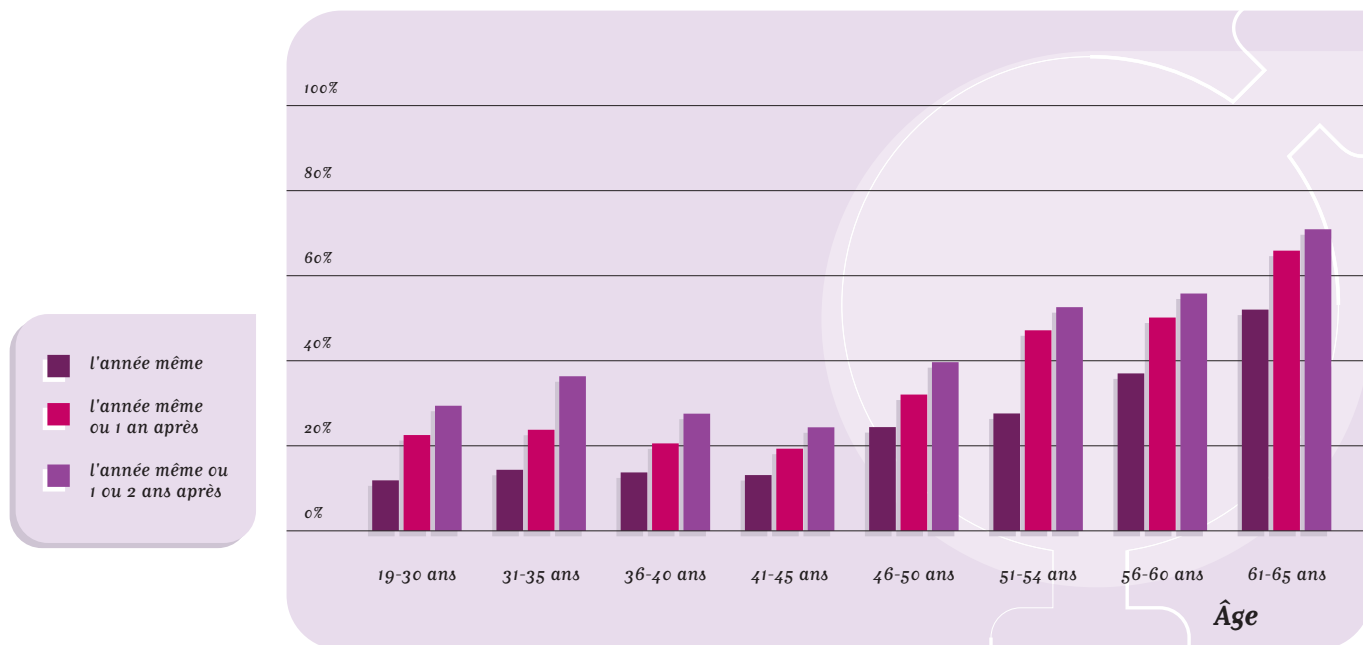
La part des femmes s'étant interrompues est croissante en fonction de l'âge après 45 ans. Reste que l'on ne peut que constater l'arrêt, sachant que cet arrêt peut également faire suite à une naissance.

Plus de 70% des femmes de 61 à 65 ans travaillant et concernées par un mariage se sont interrompues avant les deux ans qui ont suivi leur mariage.

La comparaison intergénérationnelle, limitée à l'observation de l'interruption l'année même du mariage, montre plus nettement le contraste de comportement entre les femmes de moins de 45 ans et celles de plus de 45 ans.

Avant 45 ans, un peu plus de 10% de femmes se sont interrompues l'année même du mariage, au-delà c'est l'escalade : 24% pour les femmes de 46 à 50 ans, 27% pour les femmes de 51 à 54 ans, 36% pour les femmes de 55 à 60 ans et 51% pour les femmes de 61 à 65 ans.

GRAPHIQUE 13 – Part des femmes s'étant interrompues l'année du mariage ou un an ou deux après par groupe d'âges



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Insead

Champ : femmes de 19 à 65 ans sorties du système scolaire en 1998 ayant exercé au moins une fois une activité professionnelle durant plus de 6 mois consécutifs, concernées par un mariage et un emploi au moment de ce mariage

Guide de lecture : parmi les femmes âgées de 31 à 35 ans travaillant au moment où elles se sont mariées, 13,5% se sont interrompues l'année même de leur mariage, 23,2% se sont interrompues l'année de leur mariage ou un an après et 35,6% se sont interrompues l'année de ce mariage ou un ou deux ans après ; parmi les femmes de 61 à 65 ans, cela concerne, respectivement, 51,5%, 65,3% et 70,4% d'entre elles.

3/ Durée moyenne des interruptions de carrière selon la raison de l'interruption

Les interruptions de carrière ne sont pas systématiquement suivies d'une reprise d'activité. Une part non négligeable de ces interruptions se solde par des **retraits définitifs** du marché du travail¹².

La probabilité de reprendre une activité professionnelle ne semble pas être indépendante de la raison ayant conduit à l'interruption. Ainsi, les femmes s'étant interrompues suite à un mariage ont fréquemment stoppé définitivement leur activité professionnelle suite à cet événement¹³. Ceci est également le cas d'une partie des femmes l'ayant fait pour s'occuper de leurs enfants ; mais c'est nettement moins le cas de celles qui ont été licenciées ou qui se sont retrouvées en fin de contrat (cf. graphique 14).

Près de 74% des femmes s'étant interrompues (pour la première fois) suite à leur mariage n'ont jamais réintégré le marché du travail. Cela concerne 57% des femmes l'ayant fait pour s'occuper de leurs enfants et un quart de celles contraintes de s'arrêter pour cause de licenciement ou de fin de contrat.

¹² Ils sont dits définitifs dans la mesure où au moment de l'enquête il n'y a pas eu de reprise d'activité.

¹³ On n'exclut pas un effet d'âge dans ce phénomène. En effet, si les arrêts suite au mariage sont définitifs, c'est peut-être lié au fait que ces arrêts concernent des femmes plus âgées qui, par ailleurs, interrompaient plus fréquemment leur activité de manière définitive.

Les premières et deuxième interruptions ont plus fréquemment débouché sur un arrêt définitif que les interruptions suivantes et notamment que la troisième. C'est un peu comme si les reprises marquaient une certaine détermination à se maintenir sur le marché du travail alors que les arrêts définitifs sont révélateurs d'un désir précoce de se retirer du marché du travail.

En moyenne, près de 62% des premières interruptions se soldent par un retrait définitif contre 59% pour les deuxième interruptions et 42% des troisième interruptions.

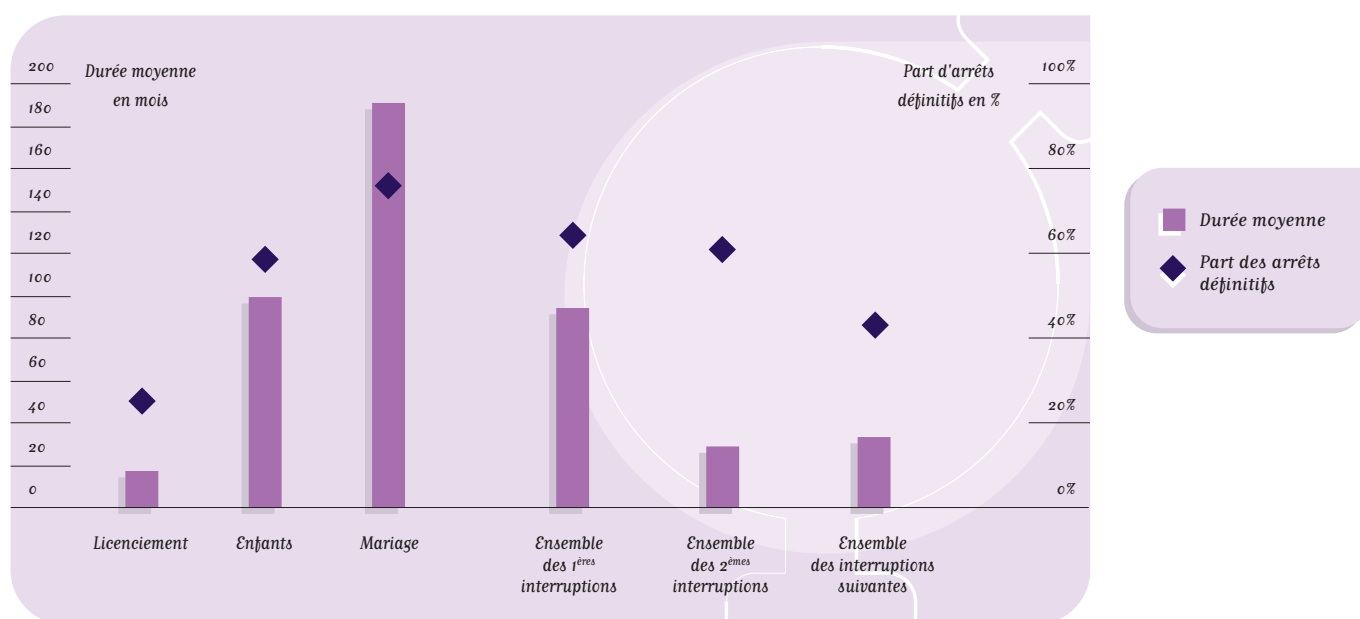
La **durée de l'interruption** est liée à la raison ayant conduit les femmes à interrompre leur carrière professionnelle, mais aussi au rang de l'interruption.

Distinguées selon le rang, les premières interruptions sont, en moyenne, plus longues que les deuxième ou que les troisième¹⁴. Distinguées selon les raisons des interruptions, c'est suite au mariage que le retour sur le marché du travail – quand il a lieu – est le plus différé alors que les retours après licenciement sont plus rapides car les interruptions de ce type sont involontaires.

Les premières interruptions s'étalent sur une durée moyenne d'environ sept ans et demi ; les deuxième interruptions ne durent plus, en moyenne, qu'un peu plus de deux ans et les troisième interruptions ont une durée moyenne d'un peu plus de deux ans et demi.

En moyenne, les interruptions liées au mariage ont duré quinze ans, celles liées aux enfants, huit ans au total et celles consécutives à un licenciement, environ un an et demi¹⁵.

GRAPHIQUE 14 – Durée moyenne des interruptions (histogrammes, lecture sur l'échelle de gauche) et part des arrêts définitifs (losanges, lecture sur l'échelle de droite) selon le type et le rang de l'interruption



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Instead

Champ : femmes concernées par une ou plusieurs interruptions de carrière

Unité d'analyse : l'interruption

Guide de lecture : 24% des premières interruptions consécutives à un licenciement ou à une fin de contrat se sont soldées par un arrêt définitif d'activité (losange, lecture des pourcentages sur l'échelle de droite). Pour celles qui ont repris suite à un licenciement, la durée moyenne de l'interruption a été de 18 mois (histogramme, lecture des durées sur l'échelle de gauche).

¹⁴ Sachant que l'analyse ne tient compte que des interruptions ayant été suivies d'une reprise, les données sont dites censurées dans le sens où l'on ne prend pas en compte les interruptions qui donneront lieu à une reprise après le moment de l'enquête.

¹⁵ Toutes interruptions confondues quel que soit le rang.

Les informations précédentes sur les raisons des interruptions et sur les durées moyennes passées dans ces interruptions ne nous renseignent pas quant à l'impact de ces interruptions sur les durées de carrière. C'est l'objet du paragraphe suivant.

4/ Durées moyennes de carrière et des interruptions

De la même manière que nous avons pu exprimer les durées de carrière à des âges clefs, nous avons également estimé les durées des interruptions de carrière ainsi que la durée des études, le cas échéant, à des âges clefs. Ce paragraphe synthétise l'estimation des durées moyennes dans les trois activités que sont la vie scolaire, la vie professionnelle et la vie hors activité professionnelle.

L'utilisation de la moyenne comme indicateur de la durée est insatisfaisante dans la mesure où cet indicateur résume en une seule donnée une diversité d'informations. Son intérêt est certes d'être synthétique mais il ne permet pas :

- dans le cas du calcul de la durée moyenne de carrière, d'illustrer le fait qu'il y a, à la fois, des femmes qui n'ont jamais travaillé¹⁶ et d'autres qui ne se sont jamais interrompues,
- dans le cas du calcul de la durée moyenne des interruptions, d'illustrer le fait qu'il y a, à la fois, des femmes qui ne se sont jamais interrompues et d'autres qui se sont interrompues ; et là encore, au sein de ces dernières, la palette des situations est large entre les femmes qui se sont interrompues brièvement ou définitivement.

La moyenne ne renseigne donc pas sur la diversité des comportements et crée un profil moyen qui peut-être n'existe pas ou qui est peut-être très éloigné des différents profils observés. C'est pour pallier ces inconvénients que nous fournissons, dans un premier temps, les durées moyennes pour l'ensemble des femmes (cf. graphique 15) puis uniquement pour les femmes concernées par l'événement (cf. graphique 16).

La jeune génération des moins de 35 ans est celle qui a accumulé le plus grand nombre d'années d'études

après 18 ans. Or, si l'on ne considère que les femmes ayant suivi des études initiales après leurs 18 ans, les résultats sont plus élevés et homogènes.

Sur l'ensemble des femmes, à 25 ans, âge auquel les études sont pour la plupart achevées, le nombre moyen d'années d'études pour les femmes nées entre 1964 et 1973 est de 2 ans, de 1 an pour les femmes nées entre 1954 et 1963, de 8 mois pour les femmes nées entre 1944 et 1953 et d'un peu moins de 5 mois pour les femmes nées entre 1935 et 1943 (cf. graphique 15). Lorsque seules les femmes concernées par des études sont sélectionnées, ces mêmes durées sont respectivement, selon les générations, de 3,8 ans, 3,3 ans, 3,1 ans et 2,5 ans (cf. graphique 16).

Le graphique 15 exprime, de générations en générations, une évolution à la baisse du poids des interruptions suite au mariage mais non pas une évolution à la baisse de leur durée. Ce n'est qu'à l'âge de 35 ans et de 40 ans que les durées ont tendance à diminuer au fil des générations car à 25 ans et à 30 ans, les durées d'interruption ne sont pas très différentes entre générations.

On observe le même phénomène concernant les interruptions pour l'éducation des enfants : au fil des générations, la fréquence de ce type d'interruption baisse mais il n'y a qu'une faible baisse de la durée passée dans ce type d'interruption par les personnes l'ayant fait.

Alors que les interruptions liées aux enfants et suite au mariage sont prédominantes car elles touchent un grand nombre de femmes, les autres interruptions représentent une part minime sur l'ensemble des carrières en moyenne. Or, d'un point de vue individuel, il en va différemment car ces interruptions, quoique peu fréquentes, ont une durée non négligeable. Si ces interruptions ne touchent pas beaucoup plus de femmes au fil des générations, elles présentent, en revanche, une nette augmentation de leur durée.

A 40 ans, les femmes nées entre 1954 et 1958 s'étant interrompues pour une autre raison que le mariage ou les enfants l'ont fait pendant une durée de plus de 5 ans.

¹⁶ Dans ce cas, la limite est minime car les femmes n'ayant jamais travaillé ne sont pas très nombreuses.

GRAPHIQUE 15 – Durées moyennes d'activité professionnelle, d'études initiales (après 18 ans) et d'interruption à 25 ans, à 30 ans, à 35 ans et à 40 ans par génération (en nombre de mois)



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Instead

Champ : femmes de 25 à 65 ans sorties du système scolaire en 1998

Guide de lecture : à 30 ans, la répartition moyenne du temps d'activité professionnelle, d'études et d'interruption d'activité des femmes âgées aujourd'hui de 30 à 34 ans était la suivante : 112 mois en activité professionnelle, 24 mois dans des études initiales (après 18 ans), 3 mois d'interruption suite à un mariage, 14 mois pour s'occuper des enfants et 4 mois d'interruption pour d'autres raisons. Au même âge et pour la génération des femmes de 55 à 65 ans, la répartition moyenne était la suivante : 98 mois en activité professionnelle, 5 mois dans des études initiales (après 18 ans), 37 mois d'interruption suite à un mariage, 13 mois pour s'occuper des enfants et 4 mois d'interruption pour d'autres raisons.

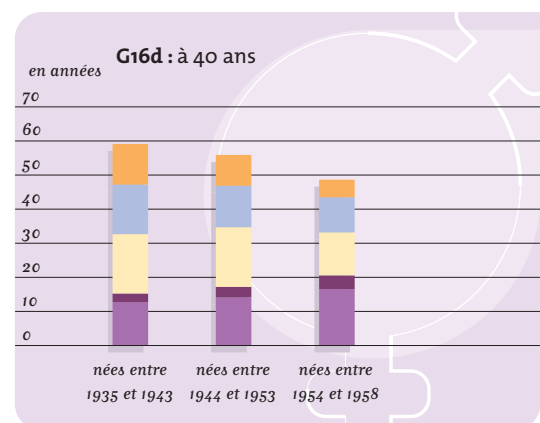
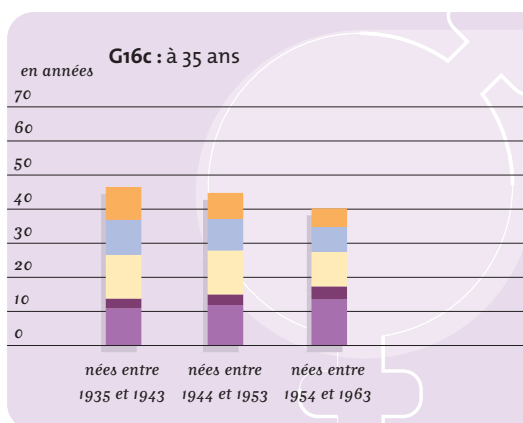
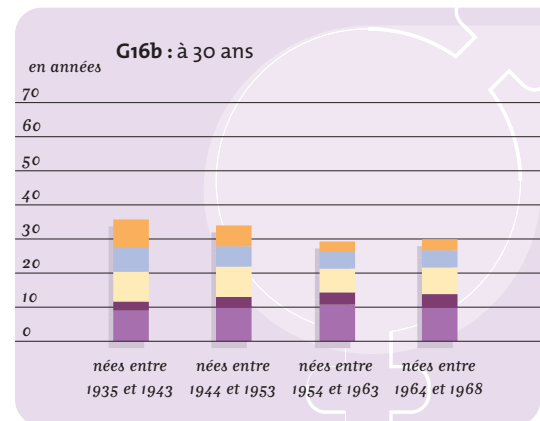
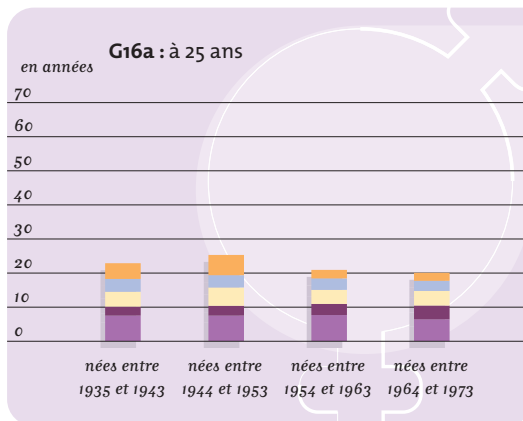
Note de lecture : pour un âge donné, les totaux des différentes durées pour chaque génération ne sont pas tout à fait égaux pour au moins deux raisons. La limite supérieure en deçà de laquelle on mesure la durée (à 25 ans, 30 ans, 35 ans ou 40 ans) est, certes, fixe mais pas celle inférieure car l'âge au premier emploi est variable selon les individus. De plus, la structure par âge au sein de chaque génération peut générer des différences de moyenne. Par exemple, si, au sein d'une génération, il y a une surreprésentation des plus âgées par rapport aux plus jeunes, l'estimation de la durée sera plus élevée que dans le cas d'une répartition parfaitement équilibrée ou complètement inverse. Par ailleurs, les années d'étude sont prises en compte au-delà de 18 ans. Si les femmes ont terminé leurs études initiales avant 18 ans, notre méthode d'estimation leur a attribué une durée d'études après 18 ans égale à 0.

GRAPHIQUE 16 – Durées moyennes d'activité professionnelle, d'études initiales (après 18 ans) et d'interruption à 25 ans, à 30 ans, à 35 ans et à 40 ans par génération (en nombre d'années) – Sélection uniquement des personnes concernées par l'activité, les études ou l'interruption –

Avertissement : la lecture de ce graphique en cumulant les durées passées dans les différents états n'a pas de sens car seules les personnes concernées ont été sélectionnées, il ne s'agit pas nécessairement des mêmes personnes.

**Durée moyenne
passée en :**

- arrêt pour autres raisons
- arrêt pour éducation enfants
- arrêt suite à mariage
- études initiales après 18 ans
- activité professionnelle



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Insead

Champ : femmes de 25 à 65 ans sorties du système scolaire en 1998

Guide de lecture : à 30 ans, concernant les femmes nées entre 1964 et 1968, la durée moyenne d'activité de celles concernées par une activité professionnelle était de 9,7 années, la durée moyenne passée dans des études initiales par celles ayant suivi des études après 18 ans était de 4,1 années; les femmes concernées par un arrêt suite au mariage s'étaient arrêtées durant 7,8 années; celles s'étant arrêtées pour l'éducation de leurs enfants l'avaient fait pendant 4,9 années; enfin, toutes celles concernées par des interruptions autres que le mariage ou les enfants, avaient suspendu leur activité professionnelle pendant 3,5 années en moyenne. Ces chiffres, à 30 ans, pour l'ensemble des femmes nées entre 1964 et 1968, sont nettement plus faibles. Ils sont, respectivement, de 9,3 années, 2 années, 3 mois, un peu plus de 1 an et enfin de 4 mois (cf. graphique 15).

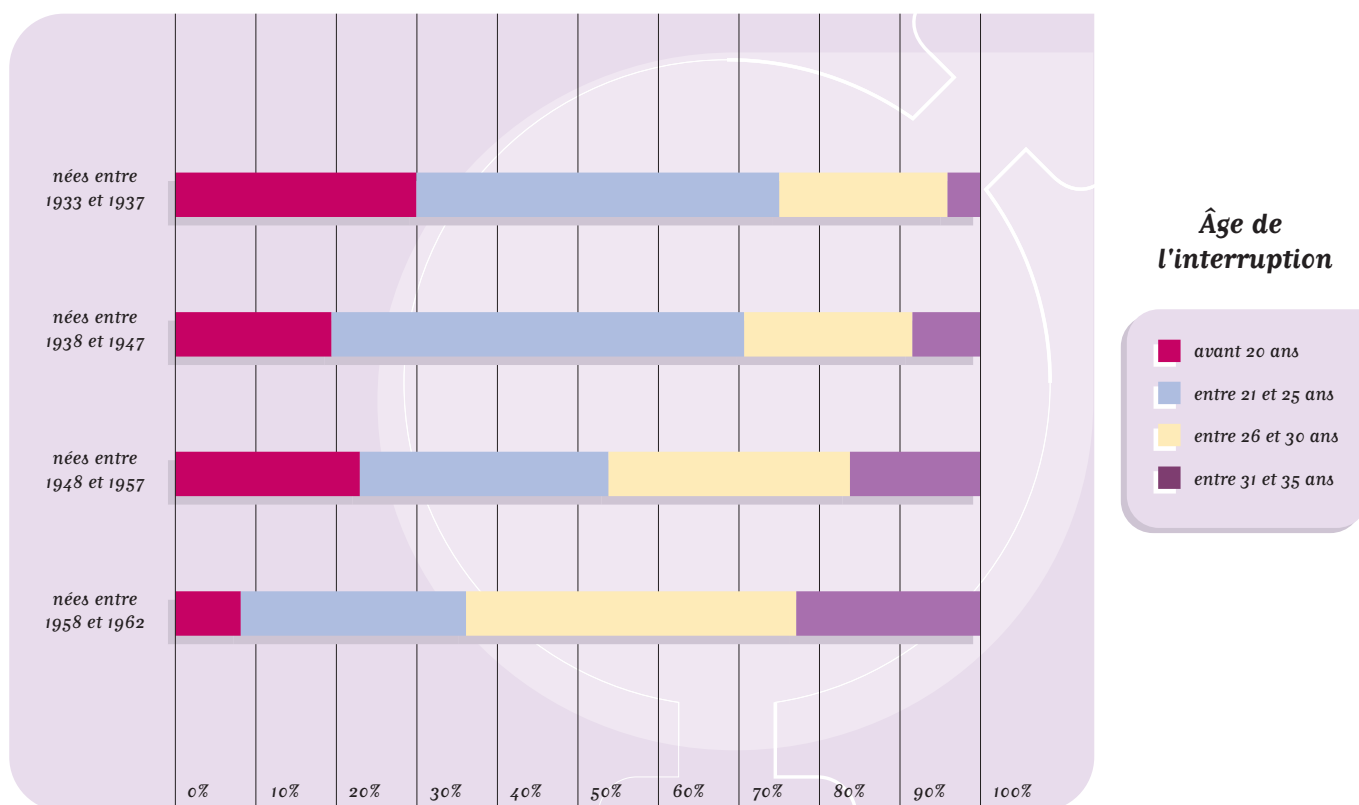
5/ Age moyen aux interruptions

L'estimation d'un âge moyen au moment des interruptions pour des femmes n'ayant pas toutes atteint l'âge de la retraite constitue un indicateur insatisfaisant car cette mesure est dépendante de l'âge des femmes et donc de la durée d'exposition des femmes aux risques d'interruption. Nous pouvons toutefois, une fois de plus, limiter ces risques de «non-exposition» en choisissant quatre générations de femmes ayant toutes achevé la même période de vie : du début de leur vie active jusqu'à leurs 35 ans

(cf. graphique 17). Cette approche permet de mettre en évidence l'augmentation de l'âge moyen aux interruptions par génération, lorsqu'il y a interruption.

Alors que 30% des femmes nées entre 1933 et 1937, c'est-à-dire âgées de 61 à 65 ans en 1998 se sont interrompues avant 20 ans, elles ne sont plus que 8% chez les femmes nées entre 1958 et 1962, c'est-à-dire âgées entre 36 et 40 ans. A contrario, alors que seulement 4% des femmes nées entre 1933 et 1937 s'étaient interrompues entre 31 et 35 ans, elles sont 23% chez les femmes nées entre 1958 et 1962.

GRAPHIQUE 17 – Répartition des femmes selon leur âge moyen lors de la première interruption par génération



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Instead

Champ : femmes de 36 à 65 ans sorties du système scolaire en 1998 ayant connu au moins une fois une interruption de carrière

Unité d'analyse : la première interruption

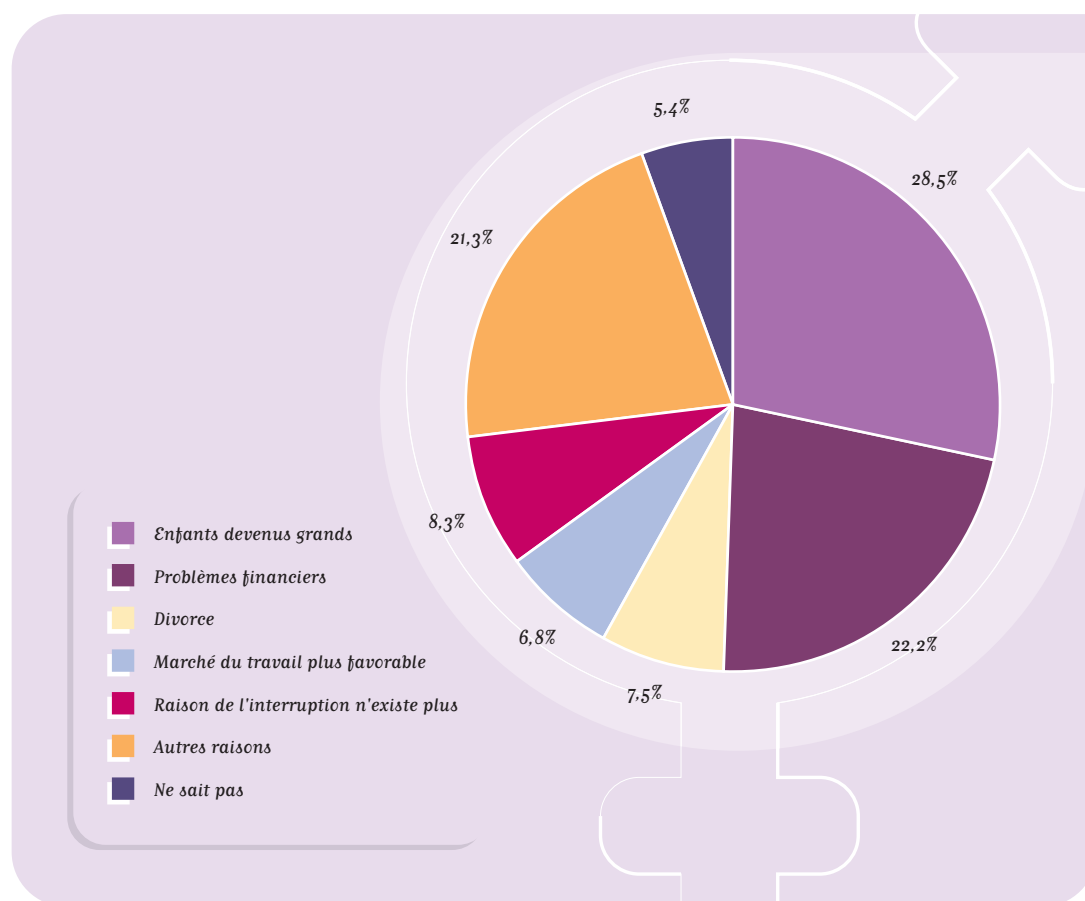
Guide de lecture : 30% des femmes nées entre 1933 et 1937 se sont interrompues (pour la première fois) avant leur vingtième anniversaire, cela concerne moins de 10% des femmes nées entre 1958 et 1962.

6/ Reprises d'activité

Les raisons motivant une reprise d'activité sont fortement liées à la raison même de l'interruption. Ainsi, la raison principale de retour sur le marché du travail après une interruption est le fait que les enfants sont devenus grands et qu'ils ne nécessitent plus une présence continue à la maison (cf. graphique 18). Viennent ensuite les problèmes financiers. Le divorce, la situation d'un marché du travail plus favorable sont encore des raisons évoquées.

29% des reprises d'activité – que ce soit la première, la deuxième ou une autre – sont liées au fait que les enfants sont devenus grands ; 22% des femmes évoquent des problèmes financiers, 8% évoquent leur divorce comme élément déclencheur et 7% estiment que la situation favorable du marché du travail les a incitées à se représenter sur le marché du travail. Parmi les « autres » raisons, qui représentent près de 21% des raisons de reprise, on recense fréquemment les réponses suivantes : « j'ai repris car j'ai trouvé un emploi », « j'ai trouvé un emploi plus satisfaisant », « j'avais envie de retravailler ».

GRAPHIQUE 18 – Raisons des reprises d'activité professionnelle (en %)
– Cumul de toutes les reprises –



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Instead

Champ : femmes de 19 à 65 ans sorties du système scolaire en 1998 ayant connu au moins une fois une reprise d'activité professionnelle

Unité d'analyse : la reprise d'activité professionnelle (après une interruption d'au moins 6 mois)

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Les principaux enseignements de cette étude sont rassemblés dans la synthèse située au début du document.

Sachant qu'un des objectifs de cette étude est de prévoir la situation future des femmes en matière de pension, sur la base du présent et du passé, nous avons tenté de prévoir, de manière assez grossière, les fins de carrière. Cette projection figure en annexe. Elle montre qu'un certain pourcentage de femmes n'aura pas une carrière complète au moment de ses 65 ans, même dans l'hypothèse d'un maintien ou d'un retour sur le marché du travail :

- parmi celles qui exercent une activité professionnelle : 10% des femmes de 30 ans et 36% des femmes de plus de 55 ans sont concernées ;
- et parmi celles qui n'exercent pas d'activité professionnelle : 15% des femmes de 30 ans et 85% des femmes de plus de 55 ans sont également concernées.

Cette étude fait partie d'un cadre de recherche plus vaste dans lequel s'inscrivent et s'inscriront d'autres travaux du CEPS/Instead sur le thème des carrières professionnelles des femmes.

→ A la suite de la présente étude, une seconde étude sur les trajectoires professionnelles des femmes a déjà été réalisée. A partir de la définition, l'objectif de l'étude est de dégager une **typologie de carrière professionnelle** et de décrire les femmes qui se cachent derrière les différents types de trajectoires¹⁷. En voici les principaux résultats.

L'activité professionnelle sans interruption n'est pas toujours un choix ; les contraintes financières du ménage, et notamment un faible niveau de revenu du conjoint, incitent les femmes à se porter sur le marché du travail et à s'y maintenir, parfois à contrecœur ; le comportement de certaines femmes semble en contradiction avec leurs convictions quant aux bienfaits de la présence d'une mère à la maison.

Les mères de famille monoparentale présentent plus souvent des profils de carrière qui sont soit sans interruption, soit avec des interruptions mais également des reprises d'activité.

Lorsqu'il y a retour sur le marché du travail après une interruption, la reprise se fait plus souvent à temps partiel ; celles qui ne se sont jamais interrompues travaillent à temps plein.

Le retour sur le marché du travail est facilité par un niveau de formation initial moyen ou élevé ; les femmes peu qualifiées retournent moins facilement sur le marché du travail (ou ne l'ont jamais quitté).

Globalement, l'opinion des femmes quant à leur rôle, notamment en tant que mère, renvoie une image relativement traditionnelle. Ainsi, le fait de travailler pour une mère serait préjudiciable au bien-être et à la scolarité de l'enfant. La situation est donc globalement difficile à vivre lorsque dans un ménage la mère travaille. En revanche, l'unité du couple ne semble pas moins bonne lorsque la femme travaille, même si, globalement, les femmes voient dans l'absence d'activité une dépendance vis-à-vis du mari. Cet aspect traditionnel de leur discours disparaît en partie lorsqu'on évoque le travail ménager puisqu'une majorité de femmes ne pense pas que le travail à la maison soit plutôt de la compétence de la femme ou que ce soit une activité intéressante pour une femme.

→ Citons ensuite **l'analyse des pensions des femmes du secteur public et privé**¹⁸ dont voici les principaux résultats.

Dans le régime général, en moyenne, tous types de pensions confondus, les femmes perçoivent des pensions correspondant aux deux tiers de celles des hommes. L'existence d'une pension dérivée améliore sensiblement leur situation. Et c'est pour les pensions personnelles (c'est-à-dire liées à l'activité professionnelle passée) que les écarts entre hommes et femmes sont les plus importants. Les pensions personnelles des femmes représentent moins de la moitié de celles des hommes.

Dans les régimes spéciaux, une très large majorité des femmes (77%) bénéficient d'une pension au titre d'une pension de survie perçue suite au décès de leur mari. En effet, les femmes aujourd'hui pensionnées étaient relativement peu présentes dans le secteur public. En moyenne, tous types de pensions confondus, les femmes bénéficiaires

¹⁷ Une typologie de trajectoires professionnelles féminines, Document PSELL, Mai 2005, B. Lejealle, CEPS/Instead.

¹⁸ Cf. Pensions dérivées – pensions individuelles – Bilan de la situation des femmes en matière de pensions – Exploitation des fichiers de liquidation des pensions du régime général et des régimes spéciaux de décembre 2002 – novembre 2003 – Mireille Zanardelli – CEPS/Instead – Rapport réalisé pour le Ministère de la Promotion Féminine.

des régimes spéciaux perçoivent des pensions correspondant aux deux tiers de celles des hommes. Contrairement aux observations réalisées dans le régime général, les pensions propres des femmes sont pratiquement équivalentes à celles des hommes. Cette situation s'explique par deux éléments : les femmes ayant travaillé dans le secteur public étaient proportionnellement plus nombreuses que les hommes à occuper des professions se situant dans le haut de la hiérarchie des salaires ; en outre, elles ont eu une carrière complète. Les pensions dérivées versées par les régimes publics aux femmes veuves sont en moyenne nettement inférieures aux pensions propres des femmes.

→ Une connaissance approfondie des **comportements des jeunes générations de femmes en matière d'activité professionnelle et d'interruption**, de leurs désirs et anticipations quant à leur carrière est de nature à apporter des éléments importants dans le débat sur l'individualisation et sur la définition de la voie à suivre pour y arriver. En 2003, le panel Socio-Economique «Liewen zu Lëtzebuerg» réalisé par le CEPS/Instead a intégré des questions quant aux souhaits des femmes de moins de 40 ans en matière de planification familiale et de comportement vis-à-vis de l'activité professionnelle. Les données seront prochainement exploitées.

ANNEXE : TENTATIVE DE PROJECTION DES FINS DE CARRIÈRE

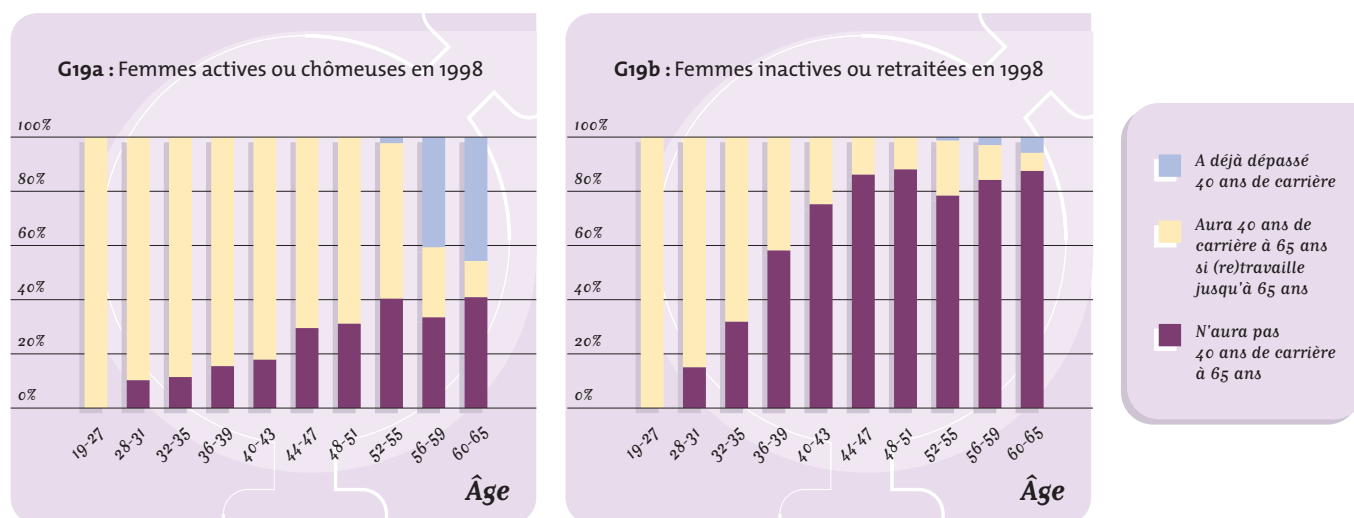
Les graphiques 19a et 19b suivants fournissent une estimation de la situation des femmes selon qu'elles auront ou non atteint 40 ans de carrière professionnelle lorsqu'elles auront 65 ans, dans l'hypothèse où dès 1998 elles poursuivent ou reprennent leur activité professionnelle jusqu'à leurs 65ème année. Cette hypothèse permet de mettre en évidence, aujourd'hui et de façon certaine, qu'un certain pourcentage de femmes n'aura pas, de toute façon, une carrière complète à 65 ans.

Concernant les femmes ayant 30 ans en 1998 et actives en 1998, 10% d'entre elles n'atteindront pas 40 ans de carrière professionnelle même si elles se maintiennent en activité professionnelle jusqu'à leurs 65 ans ; cela concerne environ 36% des femmes de plus de 55 ans.

Considérant les femmes aujourd'hui inactives, leurs carrières sont beaucoup plus courtes et très peu d'entre elles atteindront une carrière complète même si elles reprenaient leur activité professionnelle et la maintenaient jusqu'à leur 65ème anniversaire.

Chez les femmes de plus de 44 ans, seulement 12% pourraient espérer une carrière complète si elles reprenaient une activité professionnelle en 1998. Toutefois, la possibilité d'effectuer une carrière complète pour les jeunes femmes inactives est encore élevée : encore près de 85% des femmes de 28 à 31 ans pourraient le réaliser.

GRAPHIQUE 19 – Projection des femmes selon qu'elles auront ou non une carrière d'au moins 40 ans à 65 ans – dans l'hypothèse où elles maintiendraient ou reprendraient une activité dès aujourd'hui –



Source : PSELL 2 – 1998 – CEPS/Instead

Champ : femmes de 19 à 65 ans sorties du système scolaire en 1998 ayant exercé au moins une fois une activité professionnelle durant plus de 6 mois consécutifs

Guide de lecture : 70% des femmes de 44 à 47 ans en 1998 et actives en 1998 auront accumulé 40 ans de carrière si elles maintiennent leur activité jusqu'à 65 ans ; celles du même âge mais inactives, ne sont que 15% à pouvoir encore les atteindre si elles reprennent leur activité professionnelle dès 1998.

Note : la part des femmes ayant déjà dépassé 40 ans de carrière parmi les femmes actives âgées entre 56 et 65 ans est relativement élevée. Cela concerne toutefois peu de femmes puisqu'elles sont peu nombreuses à être actives à cet âge. Par ailleurs, il s'agit de durées de carrière et non pas nécessairement de durées de cotisations. Certaines périodes d'activité peuvent avoir été déclarées dans notre enquête sans toutefois donner droit à une pension.

