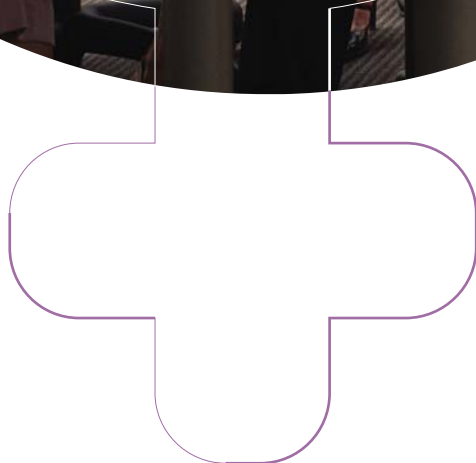




LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances

LES FEMMES DANS LA PRISE DE DÉCISION ÉCONOMIQUE





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

LES FEMMES DANS LA PRISE DE DÉCISION ÉCONOMIQUE

ACTUALISATION 2004

Edité par et disponible au

Ministère de l'Égalité des chances

L-2921 Luxembourg

Tél.: 478 58 14

Fax: 24 18 86

www.mega.public.lu

e-mail: info@mega.public.lu

2005

ISBN 2-919876-63-5

SOMMAIRE

Préface	page 3
Eléments clefs de l'étude	page 5
Introduction : Origine de l'étude	page 7
Chapitre I :	
Note méthodologique : une comparaison 2000/2003 en partie remise en cause	page 9
1. Unité de tirage de l'échantillon	page 10
2. Mode de passation de l'enquête	page 10
3. Personne de contact dans l'entreprise et taille du questionnaire	page 11
Chapitre II :	
Caractéristiques de l'échantillon des entreprises interrogées	page 13
1. Répartition des entreprises par taille et secteur d'activité	page 13
2. Répartition des salarié-e-s par taille et secteur d'activité	page 15
3. Part des femmes parmi les salarié-e-s	page 15
4. Part des entreprises "unisexes"	page 18
Chapitre III :	
Participation des femmes aux conseils d'administration	page 21
Chapitre IV :	
Participation des femmes dans les entreprises de moins de 15 salarié-e-s	page 25
1. Part des femmes parmi les salarié-e-s	page 25
2. Participation des femmes à la direction des entreprises	page 25
3. Participation du conjoint du chef d'entreprise à la prise de décision	page 28
Chapitre V :	
Participation des femmes dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s	page 31
1. Part des femmes parmi les salarié-e-s	page 31
2. Participation des femmes à la direction des entreprises	page 31
3. Participation des femmes aux délégations du personnel	page 34
Perspectives	page 39
Annexes	
Annexe 1 : Répartition des entreprises de l'échantillon en 2003	page 41
Annexe 2 : Méthodologie de l'enquête	page 45
Annexe 3 : Calendrier de l'étude	page 55
Annexe 4 : Lettre d'accompagnement et questionnaire	page 57

PRÉFACE

Femmes dans la prise de décision économique en 2004

En 2001 une première étude concernant la participation des femmes à la prise de décision économique a été réalisée par le ministère de la Promotion féminine en collaboration avec la Chambre des Métiers et la Chambre de Commerce. La présente étude, la deuxième à ce sujet, a été réalisée en 2004 et avait pour but de mesurer les progrès réalisés dans ce domaine.

Il y a un seul constat à faire : la participation des femmes à la prise de décision économique n'a guère évolué.

Les femmes sont toujours sous-représentées dans l'entreprise. Ceci est vrai d'ailleurs pour tous les niveaux par rapport à leurs effectifs salariés, à une exception près, à savoir le poste de délégué-e à l'égalité. Les femmes sont peu présentes au niveau des conseils d'administration, de la direction des entreprises ainsi qu'au niveau des délégations du personnel.

	Etude 2001	Etude 2004
Conseils d'administration	16% (33% de l'effectif)	16% (35% de l'effectif)
Direction de grandes entreprises	11% (33% de l'effectif)	11% (33% de l'effectif)
Direction de petites entreprises	16% (40% de l'effectif)	22% (41% de l'effectif)

Nous sommes loin d'une parité dans la prise de décision économique.

J'aimerais rappeler dans ce contexte l'étude réalisée par le Conseil National des Femmes du Luxembourg dans le cadre du projet européen du ministère de l'Egalité des chances et subventionnée par la Commission européenne intitulée « Promotion de l'équilibre femmes – hommes dans la prise de décision économique et sociale – enquête réalisée en 2004 ».

Cette étude a également confirmé le déficit de la participation des femmes dans les structures patronales et syndicales.

Que faut-il faire ?

- Promouvoir la diversification du choix professionnel des femmes ?
- Réaliser l'égalité de salaire ?
- Repenser l'organisation du travail afin de pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée
- Lutter contre les stéréotypes des sexes et la ségrégation professionnelle
- Responsabiliser les membres des Conseils d'administration et des directions pour une mise en œuvre de politiques d'égalité dans le monde du travail

A l'heure actuelle, il faut se poser la question si la parité n'est réalisable que par des mesures contraignantes.

Vous, lectrices et lecteurs, avez sûrement encore d'autres réflexions à ce sujet. Je vous saurais gré de me les communiquer.

Marie-Josée Jacobs
Ministre de l'Egalité des chances



ÉLÉMENTS CLEFS DE L'ÉTUDE

En 2003, dans l'entreprise, les femmes sont sous-représentées à tous les niveaux par rapport à leurs effectifs salariés :

- dans les conseils d'administration : elles occupent 16% des postes alors qu'elles représentent 35% des effectifs des entreprises ayant un conseil d'administration ; cette statistique n'a pas évolué par rapport à 2000 ;
- à la direction des entreprises :
 - seulement 22% des femmes à la tête des entreprises de moins de 15 salarié-e-s alors qu'elles représentent 41% des effectifs ; par rapport à 2000, on observe une légère augmentation ;
 - c'est le cas de seulement 11% des femmes dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s alors qu'elles représentent 33% des effectifs ; on y observe également une légère augmentation par rapport à 2000 ;

- dans les délégations du personnel : les femmes représentent 24% des membres des délégations effectives (et 27% des membres des délégations suppléantes) alors qu'elles représentent 32% de l'ensemble des salarié-e-s des entreprises de plus de 15 salarié-e-s (pas de changement par rapport à 2000), et elles sont particulièrement absentes des postes de :

- présidente, où elles n'en représentent que 19%,
- vice-présidente, seulement 18%,
- déléguée à la sécurité, seulement 10%.

En revanche, concernant le poste de secrétaire de la délégation, les femmes sont représentées au moins à la hauteur de leurs effectifs (38%) ; et concernant le poste de délégué-e à l'égalité, elles sont sur-représentées puisqu'elles représentent 43% des délégué-e-s à l'égalité pour 35% des effectifs salariés.

INTRODUCTION : ORIGINE DE L'ÉTUDE

Selon des recommandations de la Commission Européenne en matière d'égalité entre hommes et femmes¹, chaque pays membre a été sollicité pour mettre en place des mesures favorisant une participation accrue des femmes aux processus de décision, que ce soit en politique, au niveau syndical ou au niveau des entreprises.

Avant de définir les mesures à mettre en place pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes, il est nécessaire de disposer de statistiques et d'études permettant de mieux comprendre la situation des femmes au sein des entreprises. Ces statistiques et études faisant défaut, le ministère de la Promotion féminine, en collaboration avec la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, a entrepris en 2000 de répondre à ce projet en trois phases :

- 1^{ère} phase : dresser un état des lieux de la participation des femmes à la prise de décision dans les entreprises du secteur privé ;
- 2^{ème} phase : mesurer l'évolution de la prise de décision des femmes dans le temps ;
- 3^{ème} phase : mettre en évidence les éventuels freins à la promotion des femmes dans l'entreprise.

En 2001, pour répondre au premier objectif, le ministère de la Promotion féminine, a pris l'initiative d'une enquête sur la participation des femmes à la prise de décision au sein des entreprises du secteur privé. La réalisation de l'étude a été confiée au CEPS/Instead. Les résultats de cette enquête ont été publiés par le ministère de la Promotion féminine².

L'objet du présent rapport, commandité par le ministère de l'Égalité des chances, est la réalisation de la seconde étape : estimer les changements entre 2000 et 2003. Dans la mesure où certaines modalités de l'enquête réalisée en 2004 sont différentes de celle de 2001, la comparabilité des deux enquêtes est entachée de quelques limites. Celles-ci sont exposées dans le premier chapitre.

Après une brève description des entreprises interrogées, les résultats seront présentés en trois parties :

- la participation des femmes aux conseils d'administration ;
- la participation des femmes à la tête des entreprises de moins de 15 salarié-e-s ;
- la participation des femmes à la tête des entreprises et dans les délégations du personnel dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s.

¹Rapport de la commission au conseil, au parlement européen et au comité économique et social sur la mise en œuvre de la recommandation 96/694 du conseil du 2 décembre 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision.

²B. Lejealle. Les femmes dans la prise de décision économique – Enquête auprès des entreprises luxembourgeoises en 2000/2001, CEPS/Instead, 2001, Document de recherche 2001-12, 74 p. Deux versions synthétiques ont également été publiées par le ministère de la Promotion féminine.

CHAPITRE I

Note méthodologique : une comparaison 2000/2003 en partie remise en cause

Les résultats de l'enquête réalisée en 2004³ ne nous permettent pas de répondre idéalement à l'objectif que nous nous étions fixé. Après l'état des lieux réalisé début 2001⁴, notre objectif était d'en mesurer l'évolution (augmentation, diminution ou stagnation). L'objectif, avec un délai temporel aussi bref de 3 ans entre les deux enquêtes, était également de valider les résultats de la première enquête. Si ces objectifs sont, en grande partie, satisfaits, avec toute la rigueur statistique à laquelle nous nous sommes attachés, ils ne seront cependant pas entièrement atteints. En effet, les changements observés entre les deux dates sont minimes pour la plupart des indicateurs mesurés et permettent de valider les résultats observés en 2000. Par contre, certains indicateurs affichent des variations plus importantes. Nous ne nous risquons pas à interpréter ces changements comme une réelle évolution de la prise de décision des femmes dans le monde des entreprises.

En effet, après une analyse comparative détaillée des modalités de passation de ces deux enquêtes, il nous est apparu que les points de divergence relevés ont certainement eu un impact sur la mesure de certains indicateurs. Il nous semble donc indispensable, avant d'aborder la présentation des résultats obtenus, de mettre l'accent sur ces points de divergence, avec le regret, toutefois, de ne pas pouvoir mesurer l'amplitude de cet impact.

La difficulté de valider une telle étude est amplifiée par le manque de repère quant au monde de l'entreprise au Luxembourg. En effet, les statistiques et études sur la sphère des entreprises et notamment sur les modes de gestion du personnel et les systèmes hiérarchiques de fonctionnement font encore fortement défaut.

Revenons brièvement sur les raisons du changement de protocole d'enquête entre 2000 et 2003.

La taille réduite du pays est un véritable problème pour la participation des entreprises aux enquêtes européennes : ces enquêtes sont nombreuses, obligatoires et la rigueur statistique impose un nombre minimal d'entreprises répondantes. Ceci implique que l'on interroge systématiquement de manière exhaustive les entreprises de plus de 50 ou de 100 salarié-e-s.

Certaines entreprises sont donc sollicitées plusieurs fois par an pour répondre aux exigences communautaires. C'est pour cette raison que les instituts de statistiques responsables des enquêtes européennes cherchent à regrouper, dans la mesure du possible – c'est-à-dire quand les champs et autres modalités sont les mêmes – un maximum de thématiques au sein d'une même enquête, permettant ainsi de réduire à la fois le nombre d'enquêtes et le nombre de questions récurrentes.

Outre cet aspect technique important, le changement de protocole a été possible grâce à la suppression en 2003 d'une question nécessitant, en 2000, le support d'un enquêteur pour la réalisation de l'enquête.

Voici maintenant, en guise d'avertissement méthodologique, l'exposé des éléments qui diffèrent entre 2000 et 2003 et qui sont susceptibles de justifier une partie des évolutions observées : le changement de l'unité de tirage de l'échantillon, celui du mode de passation du questionnaire et celui de la sélection de la personne répondant dans l'entreprise.

³ L'enquête, réalisée entre mai et juillet 2004, avait pour période de référence le dernier trimestre 2003.

⁴ En 2001, l'enquête, réalisée en décembre 2000 et janvier 2001, avait pour période de référence, le dernier trimestre 2000.

1. Unité de tirage de l'échantillon

5 "Les unités légales sont des personnes morales dont l'existence est reconnue par la loi indépendamment des personnes ou institutions qui les possèdent ou qui en sont membres. L'unité légale constitue toujours, seule ou parfois avec d'autres unités légales, le support juridique de l'unité statistique entreprise". (Règlement CE n°696/93 du Conseil du 15 mars 1993 relatif aux unités statistiques d'observation et d'analyse du système productif dans la Communauté).

Le thème de notre enquête étant la prise de décision au sein des entreprises du secteur privé, c'est l'entité en charge de la prise de décision qui est la cible de cette enquête. En 2000, le tirage de l'échantillon avait été effectué sur un fichier d'unités légales⁵. Dans l'écrasante majorité des cas, une seule unité légale est le support juridique et organisationnel de l'entreprise. Or, cela n'est pas vrai dans le cas d'entreprises complexes. En 2000, dans la mesure où nous avons pu constater sur le terrain l'existence de tels regroupements, nous avons cherché à interroger l'unité de prise de décision et supprimer de notre échantillon les unités afférentes. Bien sûr, cette méthode de regroupements des unités légales a posteriori ne respecte pas les règles statistiques d'échantillonnage, mais nous y étions contraints du fait de l'absence d'un fichier d'entreprises. En 2003, nous avons pu disposer d'un fichier constitué, autant que cela a pu être possible, d'entreprises, c'est-à-dire de regroupements d'unités légales autour d'un centre de décision.

La base de sondage ainsi définie par l'ensemble des entreprises (et donc des unités de décision) est donc plus appropriée à notre sujet d'analyse que ne l'était celle de 2000. Or, cette amélioration affecte la comparabilité des résultats de ces deux enquêtes. Une des conséquences de cette

modification de la base de sondage est le changement de la répartition des entreprises par taille et par secteur d'activité. Or, tous les indicateurs de cette étude ont été construits sur cette clef de répartition. La comparaison des indicateurs ainsi définis par secteur d'activité et par taille d'entreprise risque donc de ne pas porter sur les mêmes champs d'entreprises en 2000 et en 2003.

Par exemple, au lieu de deux entreprises de moins de 50 salarié-e-s, l'une du secteur industriel et l'autre du secteur du commerce, telles que nous aurions pu les sélectionner en 2000, il est possible qu'en 2003, avec le regroupement des unités légales, ne soit plus présente qu'une seule grande entreprise de plus de 50 salarié-e-s du secteur industriel (l'activité la plus importante des deux unités). Nous risquons donc de comparer des secteurs et tailles d'entreprise dans lesquels on ne retrouve pas les mêmes entreprises. Dans la majorité des cas, les unités légales regroupées autour d'un même centre de décision appartiennent toutes au même secteur et, dans ces cas là, seule la comparaison par taille d'entreprise risque d'être remise en cause. On ne peut malheureusement pas mesurer l'ampleur de l'impact de cette modification sur la mesure de nos indicateurs, ni dire si certaines tailles d'entreprise ou secteurs d'activité sont plus concernés que d'autres par ce changement.

2. Mode de passation de l'enquête

Alors qu'en 2000, l'enquête se déroulait par téléphone, avec le concours d'enquêteurs formés aux objectifs de l'enquête, en 2003, elle se déroule par courrier. Le taux de réponse étant nécessairement moins bon par courrier que par téléphone ou en face-à-face, et ceci d'autant plus, qu'en 2000, le taux de réponse était particulièrement élevé (70% des entreprises de l'échantillon initial avaient participé à l'enquête), nous avons prévu, en 2003, un échantillon d'adresses bien plus important qu'en 2000. Ceci résout le problème de la non-réponse totale (c'est-à-dire de l'absence

de retour de questionnaire), mais pas celui de la non-réponse partielle (c'est-à-dire de la non-réponse à l'intérieur du questionnaire). En effet, l'absence d'enquêteur pour insister sur l'importance de fournir un questionnaire complet ou pour éclairer le répondant sur certaines incompréhensions du questionnaire amplifie le phénomène de la non-réponse partielle. De plus, le remplissage auto-administré du questionnaire conduit certainement les répondants à fournir des informations d'une moins grande fiabilité qu'en face-à-face ou par téléphone.

3. Personne de contact dans l'entreprise et taille du questionnaire

Cette enquête a été couplée avec deux autres enquêtes européennes : ICT Usage by Enterprises et Business Services 2003-2005. Plusieurs thèmes ont donc été abordés et, selon la taille de l'entreprise, les réponses pouvaient relever de la compétence d'une ou de plusieurs personnes. Ce recours à plusieurs domaines de compétence dans l'entreprise a eu pour conséquence d'augmenter le taux de non-réponse partielle, c'est-à-dire le taux de non-réponse aux questions concernant un domaine moins connu pour le répondant. Enfin, la longueur du questionnaire, un peu plus importante qu'en 2000, est un facteur de plus favorisant la non-réponse en fin de questionnaire.

Malgré ces différentes limites, nous nous sommes autorisés à rassembler, au sein de même tableaux, les résultats de 2000 et 2003. L'analyse comparative des résultats doit donc tenir compte de l'ensemble de ces biais.

Pour plus de détails sur la méthodologie utilisée dans cette enquête, le lecteur se référera à l'annexe 2.

Avertissements méthodologiques d'ordre général

Deux niveaux d'analyse sont possibles dans cette enquête : les entreprises et les salarié-e-s des entreprises. Une grande partie des résultats présentés ici concerne les salarié-e-s des entreprises d'une taille donnée ou d'un secteur d'activité donné. C'est sur le groupe d'entreprises d'un secteur donné ou d'une taille donnée que les indicateurs de répartition de la prise de décision entre hommes et femmes sont estimés. Une autre démarche aurait pu être envisagée : ces indicateurs de répartition hommes/ femmes auraient pu être calculés au sein de chaque entreprise puis estimés pour un secteur donné ou une taille donnée. Cette seconde approche n'a pas été retenue car elle confère à chaque entreprise le même poids. Or, compte tenu de notre objet d'analyse, à savoir la répartition des hommes et des femmes au sein des entreprises, cette optique n'était pas envisageable.

La taille de l'entreprise est estimée par le nombre de salarié-e-s de l'entreprise. Autrement dit, les chefs d'entreprise, s'ils sont non salariés, et les conjoints aidants ne sont pas pris en compte dans l'estimation des effectifs. Tous les résultats de cette enquête sont présentés par rapport au nombre de salarié-e-s et non par rapport au nombre réel de personnes actives dans l'entreprise.

A l'exception du chapitre II décrivant la population étudiée, le champ de l'étude se limite aux entreprises employant au moins une femme salariée et au moins un homme salarié. Les entreprises "unisexes" n'employant que des hommes ou que des femmes n'ont aucun intérêt pour notre objectif principal d'étude, à savoir estimer la part des femmes dans la prise de décision par rapport aux hommes. 47% des entreprises initialement enquêtées n'ont donc pas contribué à la suite de l'analyse.



CHAPITRE II

Caractéristiques de l'échantillon des entreprises interrogées

Ces données permettent de fixer le cadre de l'analyse : Quelles sont les entreprises interrogées ? Combien de salarié-e-s emploient-elles ? Quelle est l'activité principale

de l'entreprise ? Quelles proportions de salarié-e-s hommes et femmes représentent-elles ?

1. Répartition des entreprises par taille et secteur d'activité

Conformément à la répartition des entreprises installées sur le territoire, notre échantillon conserve les mêmes répartitions en matière de taille et de secteur d'activité. Plus de 84% des entreprises installées sur le territoire luxembourgeois (hors secteur public et secteur agricole) emploient moins de 15 salarié-e-s. Seulement 2,2% emploient plus de 100 salarié-e-s.

L'économie luxembourgeoise étant largement tournée vers les secteurs des services, nous retrouvons cette caractéristique dans notre échantillon : un peu plus de 84% des entreprises de notre échantillon exercent leur activité dans le secteur tertiaire, 5% dans l'industrie et 11% dans la construction.

Notre échantillon est représentatif des 14 286 entreprises, dont 12 035 ayant moins de 15 salarié-e-s (8 553 entre 1 et 4 salarié-e-s ; 2 525 entreprises entre 5 et 9 salarié-e-s) ; 1 649 entreprises emploient entre 15 et 49 salarié-e-s, 290 emploient entre 50 et 99 salarié-e-s et 311 emploient plus de 100 salarié-e-s.

Tableau 1
Répartition des entreprises par nombre de salarié-e-s en 2000 et en 2003 (en %)

Nombre de salarié-e-s	2000	2003
1-14 salarié-e-s	85,2	84,2
15-49 salarié-e-s	10,3	11,6
50-99 salarié-e-s	2,2	2,0
100 salarié-e-s et +	2,3	2,2
Ensemble	100,0	100,0

Guide de lecture : 85,2% des entreprises de l'échantillon de 2000 employaient moins de 15 salarié-e-s. Elles représentent 84,2% en 2003.

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Tableau 2
Répartition des entreprises par secteur d'activité de l'entreprise
en 2000 et en 2003 (en %)

<i>Secteur d'activité</i>	2000	2003
Autres industries extractives - Métallurgie/travail des métaux	1,1	1,1
Industrie alimentaire - Industrie papier/carton - Fabrication de machines/mach. de bureau	3,3	2,4
Industrie textile - Industrie chimique/caoutchouc/plastique - Industrie automobile - Travail du bois/fabrication de meubles - Electricité, gaz et eau	1,5	1,2
Construction	10,7	10,6
Commerce et réparation automobile - Commerce de gros	16,5	13,8
Commerce de détail	13,1	12,1
Hôtels, restaurants, cafés	11,5	11,8
Transport	5,7	5,0
Intermédiation financière – Assurances - Auxiliaires de finances et assurances	7,0	8,0
Immobilier/location - Recherche et développement/ Services aux entreprises - Activités récréat. cult. sport./ gestion déchets	17,6	20,4
Education - Santé et social - Services personnels	9,3	10,2
Postes et télécommunications - Informatique	2,7	3,4
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

2. Répartition des salarié-e-s par taille et secteur d'activité

Les entreprises de moins de 15 salarié-e-s représentent 84% de l'ensemble des entreprises mais en termes de salarié-e-s, elles ne représentent que 22% des effectifs. En revanche, les entreprises de plus de 100 salarié-e-s ne représentent qu'un peu plus de 2% des entreprises, mais la moitié des effectifs salariés. Ce constat permet de mieux comprendre pourquoi les résultats de cette enquête sont essentiellement chiffrés en fonction des effectifs salariés et non pas des effectifs d'entreprises.

C'est dans le secteur de la construction, des transports, des banques/assurances, de l'hôtellerie/restauration et des services aux entreprises que les salarié-e-s sont les plus nombreux : ces cinq secteurs rassemblent les deux tiers des effectifs salariés.

Quatre secteurs suffisent à rassembler les deux tiers des effectifs salariés féminins (les secteurs de l'hôtellerie/restauration, des banques/assurances, des services aux entreprises et de l'éducation/santé/services personnels). Quant aux hommes, le secteur de la construction occupe un quart des salariés masculins, le secteur des transports en emploi 17% et le secteur de la banque, environ 10%.

Les femmes travaillent proportionnellement moins fréquemment que les hommes dans les structures comprenant entre 15 et 100 salarié-e-s, car ces entreprises ont des activités traditionnellement peu féminines : activités industrielles ou activités de la construction..

3. Part des femmes parmi les salarié-e-s

Certains secteurs semblent plus attractifs pour les femmes, d'autres moins. L'ensemble des secteurs de l'industrie et de la construction accueille un peu plus de 12% de femmes parmi leurs salarié-e-s contre 88% d'hommes. Les femmes sont très peu nombreuses dans les secteurs de l'extraction et de la métallurgie (8%), de la construction (6%) et des industries textiles/chimiques/automobiles/du bois/secteurs des énergies (16%).

En revanche, elles sont majoritaires dans le secteur de l'éducation/santé/services personnels⁶, le commerce de détail et de plus en plus dans le secteur de l'hôtellerie/restauration. Elles y représentent respectivement 82%, 64% et 55% des effectifs salariés.

Les petites entreprises de moins de 15 salarié-e-s sont les plus ouvertes aux femmes : ces dernières y représentent 42% de l'ensemble des salarié-e-s contre 34% dans l'ensemble des entreprises. Elles ne sont que 27% dans celles employant entre 50 et 100 salarié-e-s.

⁶ Attention : notre échantillon ne contient que les entreprises du secteur privé. Toutes les entreprises du secteur de la santé et de l'éducation qui relèvent du secteur public ne sont donc pas présentes dans l'échantillon. Très peu d'entreprises du secteur de l'éducation sont donc concernées dans cette enquête.

Tableau 3
Répartition des hommes et des femmes salarié-e-s par secteur
d'activité et taille d'entreprise en 2000 et en 2003 (en %)

<i>Secteur d'activité et taille</i>	2000			2003		
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Ensemble</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Ensemble</i>
Autres ind. extract. - Métallurgie/travail des métaux	7,7	1,1	5,4	4,3	0,7	3,1
Ind. alim. – Ind. papier/ carton - Fabrication de mach/mach. de bureau	6,3	5,8	6,1	6,2	5,4	6,0
Ind. textile – Ind. chim./ caoutchouc/plastique – Ind. autom. - Bois/fabric. de meubles – Elect., gaz, eau	7,6	2,4	5,8	5,1	1,9	4,0
Construction	18,5	2,4	13,0	24,4	2,9	17,0
Commerce et réparation autom. - Commerce gros	10,9	9,5	10,4	6,9	5,8	6,5
Commerce de détail	4,0	12,4	6,9	3,8	13,2	7,0
Hôtels, restaurants, cafés	3,8	6,6	4,8	7,7	17,7	11,2
Transports	10,6	3,5	8,2	17,0	5,2	12,9
Intermédiation financière – Assurances – Aux. de finances et assu	12,8	20,6	15,4	10,6	15,9	12,4
Immobilier/location – RD/Services aux entr - Activités récréat. cult. sport./gestion déchets	11,6	17,2	13,5	8,7	14,4	10,7
Education - Santé et social - Services personnels	2,0	15,3	6,6	1,7	14,2	6,0
Postes et télécommunications - Informatique	4,2	3,2	3,9	3,6	2,6	3,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1-14 salarié-e-s	21,7	28,4	24,0	19,1	27,2	22,1
15-49 salarié-e-s	18,9	14,6	17,4	22,2	14,6	19,6
50-99 salarié-e-s	10,7	7,1	9,5	10,6	7,4	9,5
100 salarié-e-s et +	48,7	49,9	49,1	48,1	50,7	48,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des Chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Tableau 4
Part des femmes par secteur d'activité et taille d'entreprise
en 2000 et 2003 (en %)

<i>Secteur d'activité et taille</i>	<i>2000</i>	<i>2003</i>
Autres industries extractives - Métallurgie/travail des métaux	7	8
Industrie alimentaire - Industrie papier/carton - Fabrication de machines/mach. de bureau	32	32
Industrie textile - Industrie chimique/caoutchouc/plastique - Industrie automobile - Bois/fabrication de meubles - Electricité, gaz et eau	14	16
Construction	6	6
Commerce et réparation automobile - Commerce de gros	31	31
Commerce de détail	61	64
Hôtels, restaurants, cafés	48	55
Transports	15	14
Intermédiation financière – Assurances - Auxiliaires de finances et assurances	46	44
Immobilier/location - Recherche et développement/ Services aux entr - Activités récréat. cult. sport./ gestion déchets	43	47
Education - Santé et social - Services personnels	80	82
Postes et télécommunications - Informatique	28	27
1-14 salarié-e-s	40	42
15-49 salarié-e-s	29	26
50-99 salarié-e-s	26	27
100 salarié-e-s +	35	36
Ensemble	34	34

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des Chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

4. Part des entreprises “unisexes”

Certaines entreprises n'ont aucune femme parmi leurs salariés et d'autres n'ont aucun homme : 25% des entreprises de notre échantillon n'ont aucune femme salariée et 22% n'ont aucun homme salarié.

Bien sûr, ce sont surtout les petites entreprises qui sont concernées par cette uniformité, car la probabilité d'avoir uniquement des hommes ou uniquement des femmes dans une petite entreprise est bien plus élevée que dans une grande entreprise. Aussi, plus d'un quart des entreprises de moins de 15 salarié-e-s n'emploie aucun homme salarié et 29% aucune femme salariée.

Il semblerait que la part des entreprises "unisexes" soit légèrement supérieure en 2003 par rapport à 2000. Cela concerne uniquement les petites structures de moins de 15 salarié-e-s.

Du point de vue du secteur d'activité, l'absence de femmes salariées s'observe plus fréquemment dans les entreprises du secteur informatique/postes/télécommunications (42%), dans les entreprises de la construction (39%) et dans les entreprises de transport (38%).

Concernant les entreprises exclusivement féminines, ce sont surtout les secteurs de la santé/services personnels (75%) et les petits commerces de détail (40%) qui les regroupent.

Tableau 5
Répartition des hommes et des femmes salarié-e-s par secteur
d'activité et taille d'entreprise en 2000 et en 2003 (en %)

<i>Secteur d'activité et taille</i>	<i>2000</i>		<i>2003</i>	
	<i>Uniquement des hommes salariés</i>	<i>Uniquement des femmes salariées</i>	<i>Uniquement des hommes salariés</i>	<i>Uniquement des femmes salariées</i>
Autres ind. extract. - Métallurgie/travail des métaux	29	0	24	0
Ind. alim. – Ind. papier/ carton - Fabrication de mach/mach. de bureau	14	8	19	15
Ind. textile – Ind. chim./ caoutchouc/plastique – Ind. autom. - Bois/fabric. de meubles – Elect., gaz, eau	16	13	32	5
Construction	36	0	39	2
Commerce et réparation autom. - Commerce gros	34	9	33	12
Commerce de détail	8	36	11	40
Hôtels, restaurants, cafés	8	27	13	15
Transports	41	0	38	9
Intermédiation financière – Assurances – Aux. de finances et assu	12	12	26	6
Immobilier/location – RD/Services aux entr - Activités récréat. cult. sport./gestion déchets	18	15	33	22
Education - Santé et social - Services personnels	4	75	5	75
Postes et télécommunications - Informatique	14	12	42	5
1-14 salarié-e-s	22	24	29	26
15-49 salarié-e-s	6	< à 1	8	1
50-99 salarié-e-s	1	0	< à 1	0
100 salarié-e-s et +	0	0	< à 1	0
Ensemble	20	21	25	22

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

CHAPITRE III

Participation des femmes aux conseils d'administration

Comme nous l'avions précisé dans le chapitre I, les entreprises "unisexes" sont exclues de la suite de l'analyse. Ainsi, 37% des entreprises employant **au moins** une femme salariée **et** un homme salarié ont un conseil d'administration⁷. De fait, il s'agit essentiellement des grandes entreprises : 70% des entreprises de plus de 100 salarié-e-s disposent d'un conseil d'administration.

Les secteurs d'activité propices aux entreprises de grande taille sont donc les plus concernés par l'existence d'un conseil d'administration : le secteur des banques et des assurances (86% des entreprises de plus de 15 salarié-e-s de ce secteur ont un conseil d'administration), le secteur des postes/télécommunications/informatique (64% des entreprises), l'industrie textile/chimique/caoutchouc/plastique/automobile/bois/électricité, gaz et eau (52% des entreprises).

Comparativement à 2000, où la part des entreprises ayant un conseil d'administration était de 30%, celle-ci a augmenté en 2003 en passant à 37%. Compte tenu de toutes les réserves émises dans le chapitre I, l'interprétation de cette évolution doit être prudente. Quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise, cette évolution semble significative. Deux éléments peuvent l'expliquer.

- D'un point de vue méthodologique, il est probable que la passation du questionnaire par courrier et non par téléphone ait eu un impact sur cette question. En effet, en 2000, les enquêteurs avaient constaté une confusion de la part des entreprises quant au terme de "conseil d'administration". Certains y avaient entendu comité d'entreprise ou comité de direction, mais l'intervention des enquêteurs avait permis de réorienter les réponses. Il est donc fort probable que le phénomène se soit reproduit. L'ampleur de ce phénomène est cependant difficilement estimable.

- L'analyse des informations issues du Répertoire des Entreprises du STATEC semble nous fournir une explication conjoncturelle à ce phénomène. Et notamment l'information sur le statut juridique de l'entreprise. Sur l'ensemble des entreprises, hors entreprises individuelles, les sociétés à responsabilité limitée (SARL) et les sociétés anonymes (SA) constituent l'écrasante majorité des statuts juridiques des entreprises au Luxembourg : 50% pour les premières, 46% pour les secondes, soit 96% des entreprises installées sur le territoire. Ces deux formes juridiques constituaient déjà une écrasante majorité en 2000 et ont encore gagné du terrain en 2003 et tout particulièrement les SA. Entre 2000 et 2003, l'augmentation moyenne de toutes les entreprises (toutes tailles, tous secteurs et tous types) a été de 17% et celle des SA, de 37%. Sachant que l'existence d'un conseil d'administration est liée au statut juridique de l'entreprise et notamment aux SA⁸, il est tout à fait envisageable de penser que l'augmentation observée dans notre échantillon du nombre d'entreprises ayant un conseil d'administration soit, en partie, le reflet de ce phénomène.

Si l'augmentation de la part d'entreprises ayant un conseil d'administration est observée dans tous les secteurs d'activité et avec la même ampleur, elle ne l'est pas selon la taille de l'entreprise. Cette augmentation est constatée uniquement dans les petites structures de moins de 15 salarié-e-s. Au-delà de 15 salarié-e-s, cette part est même inférieure en 2003 par rapport à 2000.

⁷ 60% des entreprises employant au moins une femme salariée et un homme salarié déclarent ne pas avoir de conseil d'administration et 3% n'ont pas répondu à cette question.

⁸ Toutes les sociétés anonymes n'ont pas nécessairement un conseil d'administration. Elles peuvent avoir un conseil d'administration ou un conseil de surveillance.

La participation des femmes en tant que membres des conseils d'administration est largement inférieure à leur représentation dans l'ensemble des salarié-e-s. Alors qu'elles représentent 35% des salarié-e-s des entreprises disposant d'un conseil d'administration, elles ne sont que 16% à être membres de ces conseils. Leur participation est toutefois plus importante dans les petites entreprises de moins de 15 salarié-e-s où elles représentent 18% des membres des conseils d'administration contre seulement 10% dans celles employant plus de 100 salarié-e-s. Dans ces grandes entreprises, la part des femmes salarié-e-s dans l'entreprise représente 3,8 fois la part des femmes dans les conseils d'administration.

Quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise, les femmes sont sous-représentées parmi les membres des conseils d'administration. Il n'y a que le secteur de la construction qui affiche une part de femmes participant aux conseils d'administration proportionnellement plus importante que leur représentation parmi les salarié-e-s. En revanche, dans les secteurs des industries métallurgiques, des transports et des industries textiles/chimiques/automobiles/énergies, les femmes étant peu nombreuses et ayant en charge les tâches administratives, elles accèdent plus fréquemment aux postes des conseils d'administration : elles sont représentées à la hauteur de leurs effectifs.

Ce sont dans les secteurs des banques et des assurances et dans le secteur de l'éducation/santé/social/services personnels, secteurs où elles sont proportionnellement très nombreuses par rapport aux hommes, qu'elles sont le moins bien représentées au sein des conseils d'administration par rapport à leurs effectifs salariés.

Globalement, la part des femmes au sein des conseils d'administration ne semble pas avoir changé : 16% en 2000 et 16% en 2003. Selon la taille de l'entreprise, leur représentation semble stable, hormis pour les entreprises employant entre 50 et 100 salarié-e-s où leur part passe de 4 à 11%. Selon les secteurs d'activité, les changements observés à la hausse ou à la baisse avec des amplitudes d'intensité et de sens variable, ne nous autorisent pas à les commenter, notamment en raison des limites méthodologiques présentées au chapitre I.

Tableau 6
Part des femmes dans les conseils d'administration
par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000 et en 2003
- Sélection des entreprises ayant un conseil d'administration -

<i>Secteur d'activité et taille</i>	<i>2000</i>		<i>2003</i>	
	<i>% femmes dans salarié-e-s</i>	<i>% femmes membres conseil d'administration</i>	<i>% femmes dans salarié-e-s</i>	<i>% femmes membres conseil d'administration</i>
Autres ind. extract. - Métallurgie/travail des métaux	7	11	8	6
Ind. alim. – Ind. papier/ carton - Fabrication de mach/mach. de bureau	29	29	34	8
Ind. textile – Ind. chim./ caoutchouc/plastique – Ind. autom. - Bois/fabric. de meubles – Elect., gaz, eau	10	1	12	15
Construction	6	15	6	20
Commerce et réparation autom. - Commerce gros	22	16	35	22
Commerce de détail	58	18	65	34
Hôtels, restaurants, cafés	56	36	62	26
Transports	13	26	15	14
Intermédiation financière – Assurances – Aux. de finances et assu	45	8	45	5
Immobilier/location – RD/Services aux entr - Activités récréat. cult. sport./gestion déchets	34	18	40	22
Education - Santé et social - Services personnels	76	35	75	19
Postes et télécommunications - Informatique	31	2	31	12
1-14 salarié-e-s	38	20	42	18
15-49 salarié-e-s	30	15	30	13
50-99 salarié-e-s	28	4	25	11
100 salarié-e-s et +	34	9	37	10
Ensemble	33	16	35	16

Note de lecture : Les pourcentages sont quelque peu différents de ceux du tableau 4 car ici seules les entreprises ayant un conseil d'administration sont prises en compte et les entreprises "unisexes" ont été retirées de l'analyse.

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

CHAPITRE IV

Participation des femmes dans les entreprises de moins de 15 salarié-e-s

En 2003, les entreprises de moins de 15 salarié-e-s représentent 84% des entreprises privées installées sur le territoire mais seulement 22% des effectifs salariés.

1. Part des femmes parmi les salarié-e-s

Globalement, 41% des salarié-e-s travaillant dans les petites entreprises de moins de 15 salarié-e-s sont des femmes⁹.

Les femmes sont majoritaires par rapport aux hommes dans le secteur de l'éducation, l'action sociale et les services personnels (61%) et dans les petits commerces de détail (55%).

Dans les petites entreprises ayant au plus 5 salarié-e-s, les femmes sont, dans

l'ensemble, à part égale avec les hommes (47% de femmes). Même si, au sein de chaque entreprise, cette répartition n'est pas forcément équilibrée, elle l'est dans l'ensemble des entreprises de moins de 5 salarié-e-s.

Entre 2000 et 2003, la part des femmes parmi les salarié-e-s est relativement stable, hormis peut-être une légère augmentation dans les petites entreprises de moins de 5 salarié-e-s.

2. Participation des femmes à la direction des entreprises

- Considérant les entreprises dirigées par un seul chef d'entreprise (66% des entreprises), on constate que les femmes sont largement sous-représentées parmi les chefs d'entreprise : seulement 12% des petites entreprises sont dirigées par une femme, contre 88% par un homme.
- Considérant toutes les entreprises de moins de 15 salarié-e-s, la part des femmes à ces postes de direction est un peu plus favorable : elles représentent 22% de l'ensemble des chefs d'entreprise alors qu'elles constituent 41% de l'ensemble des effectifs.

Comparativement à leurs effectifs salariés dans les entreprises, les femmes sont largement sous-représentées aux postes de chefs d'entreprise.

La représentation des femmes à la direction des entreprises est particulièrement faible au regard des effectifs dans les entreprises des secteurs suivants : Finances /Assurances/ Services aux entreprises ainsi que dans le secteur de l'éducation/santé/services personnels et dans les entreprises de transports/postes/télécommunications/informatique.

Le déficit de femmes chefs d'entreprise est plus important dans les très petites entreprises de moins de 5 salarié-e-s que dans celles employant entre 6 et 14 salarié-e-s.

Sous toute réserve, on peut évoquer, vu l'ampleur de l'augmentation entre 2000 et 2003 (6 points), un accroissement de la part des femmes chefs d'entreprise dans les petites structures de moins de 15 salarié-e-s.

⁹ Ce pourcentage est différent de celui du tableau 4 (42%) car ici, les entreprises "unisexes" ont été retirées de l'analyse.

Tableau 7
Part des femmes par secteur d'activité et taille d'entreprise
en 2000 et en 2003 (en %)

<i>Secteur d'activité</i>	2000	2003
Industrie et construction	23	22
Commerce et réparation automobile - Commerce de gros	37	36
Commerce de détail	50	55
Hôtels, restaurants, cafés	43	44
Education - Santé et social - Services personnels	78	61
Intermédiation financière – Assurances - Immobilier -RD / Services aux entreprises - Activités récréat. cult. sport./gestion déchets	46	48
Transports - Postes et télécommunications - Informatique	31	25
1-5 salarié-e-s	44	47
6-14 salarié-e-s	38	38
Ensemble	40	41

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Tableau 8
Part des femmes parmi les chefs d'entreprise dans les entreprises
de moins de 15 salarié-e-s par secteur d'activité
et taille d'entreprise en 2000 et en 2003

<i>Secteur d'activité et taille</i>	<i>2000</i>		<i>2003</i>	
	<i>% femmes dans salarié-e-s</i>	<i>% femmes membres conseil d'administration</i>	<i>% femmes dans salarié-e-s</i>	<i>% femmes membres conseil d'administration</i>
Industrie et construction	23	12	22	18
Commerce et réparation autom. - Commerce de gros	37	11	37	19
Commerce de détail	50	16	55	35
Hôtels, restaurants, cafés	43	29	43	33
Education - Santé et social - Services personnels	78	30	61	23
Finances Assurances - Immobilier/location - R&D/Serv. aux entreprises - Act. récréat. cult. sport./gestion déchets	46	14	47	14
Transports - Postes et télécommunications - Informatique	31	9	25	11
1-5 salarié-e-s	44	16	47	21
6-14 salarié-e-s	38	16	38	23
Ensemble	40	16	41	22

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Si 66% des entreprises sont dirigées par une seule personne (58% par un homme et 8% par une femme), 34% le sont par plus d'une personne : 18% par un binôme mixte, 12% par un collègue uniquement masculin et moins de 4% par un collègue mixte.

En 2000, 92% des entreprises de moins de 15 salarié-e-s avaient déclaré avoir un seul chef d'entreprise, contre 66% en 2003. Doit-on lire dans cette évolution une réelle recrudescence d'entreprises à plusieurs têtes ? Cela est plausible dans un contexte de difficulté économique où l'on cherche à minimiser les risques. Une multiplication des apporteurs de capitaux et un partage des responsabilités en un plus grand nombre de têtes est un moyen de minimiser ces risques.

Cette hypothèse va également dans le sens du constat déjà établi précédemment quant à la forte augmentation des sociétés anonymes qui, par ailleurs, nécessitent la présence d'au moins deux apporteurs de capitaux.

3. Participation du conjoint du chef d'entreprise à la prise de décision

¹⁰ Le taux de réponse à cette question est de 5%. Il y a donc 68% d'entreprises de moins de 15 salarié-e-s dont la conjointe ou le conjoint du chef d'entreprise ne participe pas à la prise de décision.

Les petites entreprises sont souvent gérées selon un mode familial dans lequel le/la conjoint(e) du chef d'entreprise est amené(e) à participer à l'activité en tant que chef d'entreprise, en tant que salarié ou en tant que conjoint aidant.

Dans 29%¹⁰ des entreprises de moins de 15 salarié-e-s, le/la conjoint(e) participe à la prise de décision.

La participation du conjoint à la prise de décision dans l'entreprise est surtout le cas dans l'hôtellerie/restauration et dans les commerces de détail.

En 2000, 34% des entreprises de moins de 15 salarié-e-s déclaraient que le/la conjointe participait à la prise de décision. Il semblerait donc qu'il y ait une baisse de cette participation. La baisse s'observe dans quasi tous les secteurs et surtout dans les très petites entreprises de moins de 5 salarié-e-s.

Tableau 9
Répartition des entreprises de moins de 15 salarié-e-s selon le nombre et le sexe du chef d'entreprise en 2000 et en 2003

<i>Typologie des chefs d'entreprise (nombre et sexe)</i>	<i>2000</i>	<i>2003</i>
1 homme	81	58
1 femme	11	8
1 homme + 1 femme	5,5	18
que des hommes	2	12
Autres*	0,5	4
Ensemble	100%	100%

* Plusieurs personnes (homme(s) et/ou femme(s)).

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Tableau 10
Part des entreprises de moins de 15 salarié-e-s dont le conjoint
du chef d'entreprise participe à la prise de décision
par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000 et en 2003

<i>Secteur d'activité</i>	<i>2000</i>	<i>2003</i>
Industrie et construction	51	33
Commerce et réparation autom. - Commerce de gros	36	22
Commerce de détail	48	42
Hôtels, restaurants, cafés	50	49
Education - Santé et social - Services personnels	18	26
Finances Assurances - Immobilier/location - R&D/Serv. aux entr - Act. récréat. cult. sport./ gestion déchets	12	16
Transports - Postes et télécommunications - Informatique	27	21
1-5 salarié-e-s	33	25
6-14 salarié-e-s	34	34
Ensemble	34	29

Note de lecture : Les pourcentages sont établis sur l'ensemble des entreprises ayant répondu à la question de la participation du conjoint à la prise de décision. Le taux de non-réponse à cette question étant relativement élevé dans le secteur des hôtels/cafés/restaurants (13%), si l'on estimait ce même pourcentage sur l'ensemble des entreprises concernées, la part d'entreprises dont le conjoint participe à la prise de décision serait, dans ce secteur, de 42% au lieu de 49%.

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

CHAPITRE V

Participation des femmes dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s

En 2003, les entreprises de plus de 15 salarié-e-s ne représentent que 16% des entreprises du territoire luxembourgeois mais 78% des salarié-e-s.

1. Part des femmes parmi les salarié-e-s

Dans l'ensemble des entreprises de plus de 15 salarié-e-s, les femmes représentent 33% des effectifs salariés.

Elles sont surtout présentes dans le commerce de détail/l'hôtellerie/restauration (62%) et les services financiers/services aux entreprises/immobilier/activités de santé et récréatives (52%).

Les entreprises de plus de 100 salarié-e-s enregistrent la plus grande proportion de femmes : 36% contre 27% dans les entreprises de 15 à 49 salarié-e-s et 27% dans les entreprises de 50 à 100 salarié-e-s.

2. Participation des femmes à la direction des entreprises

L'unicité du chef d'entreprise est moins courante dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s que dans les entreprises plus petites. Ici, 46% sont dirigées par une seule personne (66% dans les plus petites), 28% par deux personnes, 14% par 3 personnes et 12% par 4 personnes ou plus.

Sachant que les femmes représentent 32% des effectifs salariés des entreprises de plus de 15 salarié-e-s, elles sont, comme dans les petites entreprises, sous-représentées parmi les chefs d'entreprise puisqu'elles n'en constituent que 16% ; il y a donc 84% d'hommes aux postes de chefs d'entreprise.

Ce phénomène s'observe dans tous les secteurs et quelle que soit la taille de l'entreprise de plus de 15 salarié-e-s. Citons, par exemple, le secteur des services financiers/immobiliers/récréatifs/santé : 52% des salarié-e-s sont des femmes mais seulement 17% des chefs d'entreprise le sont.

Seul le secteur de la construction fait exception dans la sous-représentation des femmes aux postes de chef d'entreprise. Peu nombreuses dans ce secteur, les femmes occupent proportionnellement plus fréquemment les postes de chefs d'entreprise : 6% des salarié-e-s, mais 10% des chefs d'entreprise. Cela concerne cependant très peu d'entreprises.

Par ailleurs, les femmes chefs d'entreprise sont rarement seules à exercer leur fonction. Elles sont plus souvent associées avec une autre personne, en l'occurrence un homme. Près de 44% des entreprises de plus de 15 salarié-e-s sont dirigées par un homme seul, seulement 2%, par une femme seule, 17% par deux hommes, 11% par un homme et une femme, 15% par plus de deux hommes.

Comme pour les entreprises de moins de 15 salarié-e-s, la comparaison des données de 2000 et 2003 sur le nombre de dirigeants/chefs d'entreprise met en évidence une forte évolution : en 2000, 67% des entreprises de plus de 15 salarié-e-s étaient dirigées par une seule personne (64% d'hommes, 3% de femmes) contre 46% (44% et 2%) en 2003. L'augmentation du nombre de sociétés anonymes permet de justifier une partie de cette augmentation.

Globalement, la hausse de la part des femmes en tant que chef d'entreprise, passant de 11% à 16%, semble significative pour toutes les tailles d'entreprises et pour quasiment tous les secteurs.

Tableau 11
Part des femmes dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000 et en 2003

<i>Secteur d'activité et taille</i>	2000	2003
Industrie	17	21
Construction	5	6
Commerce et réparation autom. - Commerce de gros	31	28
Commerce de détail et Hôtellerie / restauration	58	62
Finances/Assurances - Immobilier – RD/Serv. aux entr – Act. récréat. cult. sport./ gestion déchets – Santé/social – Serv. personnels	50	17
Transports - Postes et télécommunications - Informatique	20	17
15-49 salarié-e-s	30	27
50-99 salarié-e-s	26	27
100 salarié-e-s et +	35	36
Ensemble	33	33

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Tableau 12
Part des femmes parmi les chefs d'entreprise dans les entreprises
de plus de 15 salarié-e-s par secteur d'activité et taille
d'entreprise en 2000 et en 2003

<i>Secteur d'activité et taille</i>	<i>2000</i>		<i>2003</i>	
	<i>% femmes dans salarié-e-s</i>	<i>% femmes dans chefs d'entreprise</i>	<i>% femmes dans salarié-e-s</i>	<i>% femmes dans chefs d'entreprise</i>
Industrie	17	4	21	9
Construction	5	11	6	10
Commerce et réparation autom. - Commerce de gros	31	7	28	23
Commerce de détail et Hôtellerie/restaurants	58	26	61	24
Finances Assurances - Immobilier - R&D/Serv. aux entreprises - Act. récréat. cult. sport./gestion déchets - Santé/social - Serv. perso.	50	11	52	17
Transports - Postes et télécommunications - Informatique	20	8	18	18
15-49 salarié-e-s	30	13	26	16
50-99 salarié-e-s	26	7	27	18
100 salarié-e-s et +	35	10	36	16
Ensemble	33	11	32	16

Note de lecture : les chiffres diffèrent quelque peu du tableau précédent car ne sont retenues ici que les entreprises ayant fourni une réponse au nombre et sexe du chef d'entreprise.

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Tableau 13
Répartition des entreprises de plus de 15 salarié-e-s selon
le nombre et le sexe du chef d'entreprise en 2000 et en 2003

<i>Typologie des chefs d'entreprise</i>	2000	2003
1 homme	64	44
1 femme	3	2
2 hommes	12	17
2 femmes	< à 1	< à 1
1 homme + 1 femme	7	11
plus de 2 hommes sans femme	7	15
plus de 2 femmes sans homme	< à 1	< à 1
plus de 2 chefs (hommes et femmes)	6	11
Ensemble	100%	100%

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des Chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

3. Participation des femmes aux délégations du personnel

11 Selon la diversité des statuts des salarié-e-s, de leurs effectifs et du nombre de divisions dans l'entreprise, il peut y avoir plus d'une délégation du personnel.

12 La part de non-réponse des entreprises dans le dénombrement des délégués suppléants et dans leur répartition par sexe est de 11%. En revanche, concernant les délégués "effectifs", les non-réponses sont très rares.

68% des entreprises de plus de 15 salarié-e-s ont déclaré avoir au moins une délégation¹¹ du personnel ; 28% n'en disposent pas ; moins de 5% des entreprises potentiellement concernées (c'est-à-dire ayant plus de 15 salarié-e-s) n'ont pas répondu. Parmi les réponses exprimées, 71% ont déclaré avoir une délégation du personnel.

Comme pour l'enquête réalisée en 2000, les informations concernant la délégation du personnel ne sont pas toujours complètes. Cela peut s'expliquer par le fait que : soit les informations ne sont pas connues ; soit la personne qui répond n'effectue pas suffisamment de recherches ; soit les membres ne sont pas désignés (notamment dans les petites délégations du personnel et donc dans les entreprises les plus petites).

C'est dans les entreprises moyennes de 15 à 50 salarié-e-s que l'existence d'une délégation du personnel a le moins souvent été déclarée : seulement 63% des entreprises en déclarent au moins une alors que 97% des entreprises de plus de 100 salarié-e-s sont concernées.

Une répartition par secteur d'activité indique que 84% des entreprises de l'industrie déclarent l'existence d'au moins une délégation du personnel. En revanche, dans le commerce de détail et l'hôtellerie/restauration, les délégations se font plus rares : seulement 55% des entreprises déclarent en avoir une.

Parmi les délégations recensées, les femmes représentent seulement 24% des membres de la délégation effective du personnel alors qu'elles constituent 32% de l'ensemble des salarié-e-s.

La même tendance s'observe en ce qui concerne la délégation suppléante : les femmes représentent 27% des délégués suppléants¹².

Les grandes entreprises de plus de 100 salarié-e-s souffrent du différentiel le plus élevé puisque la part des femmes parmi les salarié-e-s représente 1,5 fois la part des femmes dans les délégations du personnel (35% des salarié-e-s et 23% des délégués "effectifs").



Les femmes sont sous-représentées dans les délégations effectives et suppléantes, et ce, quel que soit le secteur d'activité. Cette disparité est la plus forte dans le secteur industriel et dans le secteur des petits commerces et de l'hôtellerie/restauration. Dans le secteur du bâtiment, les femmes sont peu nombreuses parmi les salarié-e-s

(seulement 6% des effectifs), mais ne sont, proportionnellement, pas moins nombreuses aux postes de délégués (7%). Quand elles sont présentes dans ces entreprises, leur implication dans les délégations du personnel est identique à celle des hommes.

Tableau 14
Part des entreprises de plus de 15 salarié-e-s ayant une délégation du personnel par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000 et en 2003

<i>Secteur d'activité et taille</i>	<i>2000</i>	<i>2003</i>
Industrie	85	84
Construction	73	70
Commerce et réparation autom. - Commerce de gros	80	66
Commerce de détail et hôtellerie / restauration	60	56
Finances/Assurances - Immobilier – RD/Serv. aux entr – Act. récréat. cult. sport./ gestion déchets – Santé/social – Serv. personnels	75	76
Transports - Postes et télécommunications - Informatique	54	69
15-49 salarié-e-s	61	63
50-99 salarié-e-s	95	84
100 salarié-e-s et +	96	97
Ensemble	71	71

Note de lecture : Les pourcentages sont établis sur l'ensemble des entreprises ayant répondu à la question de l'existence d'une délégation du personnel. Le taux de non-réponse à cette question étant relativement élevé dans certains secteurs, cela justifie que l'on estime ces pourcentages uniquement sur les réponses exprimées.

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Tableau 15
Participation des femmes aux délégations du personnel
dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s par secteur
d'activité et taille d'entreprise en 2000 et en 2003
- Sélection des entreprises ayant au moins
une délégation du personnel -

<i>Secteur d'activité et taille</i>	2000			2003		
	<i>%femmes dans salarié-e-s</i>	<i>%femmes dans délégués "effectifs"</i>	<i>%femmes dans délégués suppléants</i>	<i>%femmes dans salarié-e-s</i>	<i>%femmes dans délégués "effectifs"</i>	<i>%femmes dans délégués suppléants</i>
Industrie	17	9	14	20	14	16
Construction	5	5	6	6	7	7
Commerce et réparation autom. - Commerce de gros	31	28	28	26	22	25
Commerce de détail et hôtellerie / restauration	58	41	52	61	41	55
Finances/Assurances - Immobilier – RD/Serv. aux entr – Act. récréat. cult. sport./gestion déchets – Santé/social – Serv. personnels	50	38	42	54	40	46
Transports - Postes et télécommunications - Informatique	20	16	17	19	17	18
15-49 salarié-e-s	30	22	27	27	25	26
50-99 salarié-e-s	26	24	18	27	22	23
100 salarié-e-s et +	35	24	27	35	23	30
Ensemble	33	23	25	32	24	27

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Au sein de la délégation du personnel, il existe différents postes auxquels sont nommés les membres de la délégation. Sont désignés, par les différents membres de la délégation, un/une président(e), un/une vice-président(e), un/une secrétaire, un/une délégué(e) à la sécurité et un/une délégué(e) à l'égalité.

Le taux de non-réponse à ces questions est particulièrement élevé, confirmant la tendance observée en 2000, d'une méconnaissance de ces informations.

L'absence d'informations à ce sujet croît à mesure que le prestige supposé des différents postes diminue : 35% des entreprises ne fournissent pas d'indications sur l'existence et le sexe du/de la président(e) de la délégation, 46% pour le/la vice-président(e) et 54% pour le/la délégué(e) à l'égalité.

Après analyse des réponses fournies, il est manifeste que les femmes sont largement sous-représentées à tous les postes de la délégation du personnel hormis les postes de secrétaire et les postes de délégué à l'égalité :

- 19% des présidents sont des femmes alors qu'elles représentent 35% des salarié-e-s des entreprises ayant répondu à ces questions sur la répartition des membres dans les délégations du personnel,
- 18% des vice-présidents sont des femmes,
- concernant le poste de "secrétaire de la délégation", les femmes sont représentées au moins à la hauteur de leurs effectifs (38%),
- seulement 10% des délégués à la sécurité sont des femmes,
- concernant le poste de délégué à l'égalité, elles sont sur-représentées puisqu'elles

représentent 43% des délégués à l'égalité (contre 35% des effectifs salariés).

Entre 2000 et 2003, il ne semble pas y avoir de changement significatif en ce qui concerne la part des femmes dans les délégations effectives ou suppléantes du personnel (respectivement 23% et 25% en 2000 ; 24% et 27% en 2003). Concernant les différents postes occupés, la participation des femmes se maintient sauf pour le poste de délégué à l'égalité. Sachant, toutefois, que le taux de non-réponse y est le plus élevé (54%) et que celui-ci limite la fiabilité des résultats, il serait risqué de valider cette baisse.

Tableau 16
Répartition des entreprises de plus de 15 salarié-e-s selon le sexe de la personne occupant différents postes de la délégation du personnel en 2000 et en 2003

Sexe	Président(e)		Vice-président(e)		Secrétaire		Délégué(e) à la sécurité		Délégué(e) à l'égalité	
	2000	2003	2000	2003	2000	2003	2000	2003	2000	2003
Aucun – non défini	26	35	51	46	53	46	46	40	61	54
1 homme	60	47	37	38	28	31	46	51	18	22
1 femme	10	10	8	9	15	15	4	5	18	19
Autres*	4	8	4	7	4	8	4	4	3	5
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Il s'agit de plusieurs personnes nommées à ces postes, car il peut y avoir plusieurs délégations du personnel : un homme et une femme, deux hommes, deux femmes, etc.

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Tableau 17
Part des femmes aux différents postes de la délégation du personnel des entreprises de plus de 15 salarié-e-s en 2000 et en 2003

Postes de la délégation	2000	2003
Président(e)	15	19
Vice-président(e)	17	18
Secrétaire	32	38
Délégué(e) à la sécurité	10	10
Délégué(e) à l'égalité	51	43

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2000 et 2003 – Ministère de l'Égalité des chances – CEPS/Instead – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

PERSPECTIVES

Les éléments clefs de l'étude ont été rassemblés au début de ce document. Le lecteur peut s'y référer pour y lire un résumé de l'étude.

L'apport essentiel de cette étude, malgré les limites énoncées, est la validation des données recueillies en 2000. Les femmes sont et restent sous-représentées dans les organes de décision au sein des entreprises.

Les objectifs fixés ont été atteints : nous disposons, en 2000, d'un état des lieux de la participation des femmes à certaines instances de décision dans l'entreprise et nous en avons mesuré l'évolution 3 ans après, en 2003.

Ces résultats suscitent cependant encore davantage notre curiosité quant au partage du pouvoir au sein des entreprises. En effet, ces indicateurs manquent de précision, car nous ne tenons pas compte de la qualification de la main-d'oeuvre féminine et masculine dans l'entreprise. Une partie du déficit de pouvoir des femmes au sein de l'entreprise est sans doute due au fait que les femmes, si aujourd'hui, sortent du système scolaire avec un niveau de formation au moins équivalent, voire supérieur, à celui des hommes, elles restent, dans l'ensemble de la population active, sous-qualifiées par rapport aux hommes. En effet, une grande partie de la population active féminine continue de subir les conséquences d'un arrêt précoce des études ou de l'orientation vers une filière de formation non désirée. Leur place dans les postes à responsabilité dans l'entreprise, en relation avec leur niveau de formation, est, par conséquent, moins favorable que celle des hommes. Il serait donc utile de connaître les caractéristiques de la main-d'oeuvre féminine et masculine pour déterminer où se trouve le déficit des femmes : au niveau de la formation, au niveau de l'entreprise, au niveau des deux ?

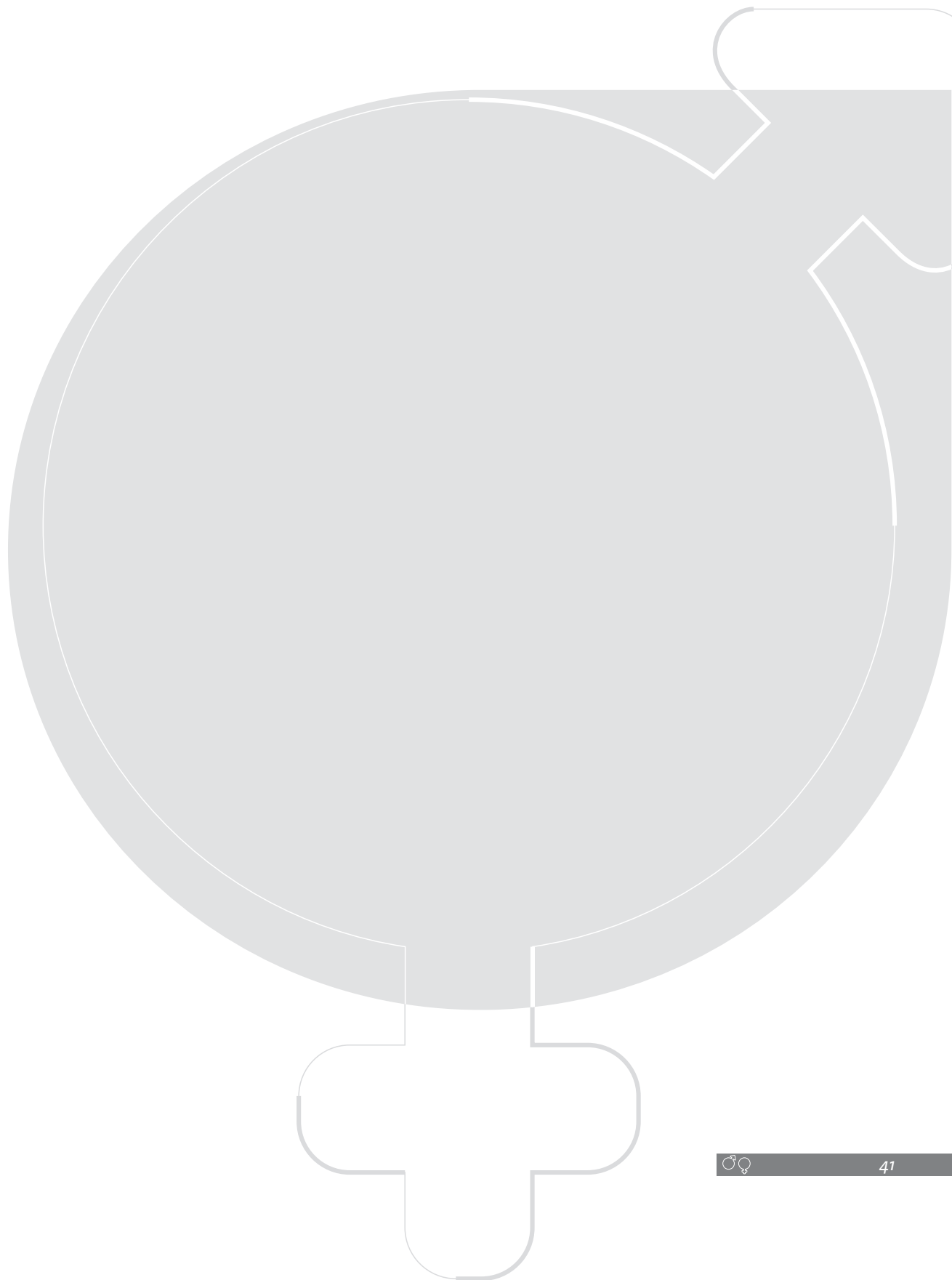
La réponse à cette question nécessite cependant un investissement logistique d'enquête supplémentaire qui ne ferait que détériorer la qualité des données recueillies, car le dispositif d'enquête tel qu'il a été mis en place est déjà très lourd à gérer pour les entreprises.

Une autre manière de répondre à cette question, et à de nombreuses autres concernant la position des femmes dans l'entreprise, devrait être envisagée. Une enquête de type qualitatif (étude de cas auprès d'un échantillon restreint d'entreprises) permettrait de mettre en évidence les mécanismes qui freinent l'accès des femmes à la prise de décision. Ce type d'analyse permettrait peut-être de répondre aux questions suivantes :

- comment s'effectue le recrutement pour les postes à responsabilité ?
- comment accède-t-on à la formation continue et qui y participe ?
- comment est établie l'échelle hiérarchique des postes ?
- comment sont négociés les salaires à l'embauche ?
- comment s'effectuent les augmentations de salaire ?
- comment bénéficie-t-on d'une promotion ?

ANNEXE 1

Répartition des entreprises de l'échantillon en 2003



Taille échantillon =
5 600 entreprises du secteur privé

2 315 enquêtes réalisées =
14 286 entreprises pondérées

- 18 sans salarié-e-s
- 195 regroupements, fusions, faillites, arrêts d'activité
- 283 mauvaises adresses
- 53 refus de répondre
- 2 736 pas de retour courrier

Répartition selon la taille

12 035 entreprises de - de 15 salarié-e-s 1 649 entreprises de 15 à 49 salarié-e-s 291 entreprises de 50 à 99 salarié-e-s 311 entreprises de + de 100 salarié-e-s

Répartition selon la présence de femmes salariées

3 607 sans femmes salariées

10 679 avec au moins une femme salariée

Répartition selon l'existence d'un conseil d'administration

3 296 avec conseil d'administration

7 025 sans conseil d'administration

358 non-réponses

Répartition selon la taille

8 569 entreprises de > de 15 salariés

2 110 entreprises de < de 15 salariés
(dont 20 sans hommes)

Répartition selon la présence d'hommes salarié-e-s

5 581 entreprises avec au moins un homme salarié

2 988 entreprises sans hommes salariés

Répartition selon l'existence d'une délégation du personnel

(100 non-réponses)

1 413 entreprises avec délégation du personnel

577 entreprises sans délégation du personnel

Répartition selon type chef d'entreprise

(312 non-réponses)

3 034 entreprises 1 homme

973 entreprises 1 homme + 1 femme

395 entreprises 1 femme

867 entreprises autre

Répartition selon type chef d'entreprise

(74 non-réponses)

889 entreprises 1 homme

231 entreprises 1 homme + 1 femme

44 entreprises 1 femme

852 entreprises autre

ANNEXE 2

Méthodologie de l'enquête

Voici, de manière condensée, les différentes étapes ayant permis la réalisation de cette étude.

1. Les modalités de l'enquête

a. Mode de passation de l'enquête

Comparativement à l'enquête de 2000, les modalités de passation du questionnaire ont été modifiées :

- L'enquête ne se déroule plus par téléphone – avec l'intermédiaire d'enquêteurs formés aux objectifs de l'enquête – mais par courrier.
- La taille de l'échantillon d'adresses sélectionnées est plus importante qu'en 2000. En effet, dans une enquête par courrier, le taux de réponse escompté est inférieur à celui d'une enquête par téléphone et ceci d'autant plus qu'en 2000 le taux de réponse était particulièrement élevé (70% des entreprises de l'échantillon initial ont participé à l'enquête).
- Cette enquête a été couplée avec deux autres enquêtes européennes :
 - ICT Usage by Enterprises
 - Business Services 2003-2005.

Chaque entreprise a reçu un courrier comprenant une lettre de présentation de l'enquête et un exemplaire du questionnaire (cf. annexe) sur lequel est inscrit le numéro de l'entreprise (pour faciliter les contacts).

b. Contenu du questionnaire

Concernant la prise de décision dans l'entreprise, notre intérêt s'est porté sur les trois instances suivantes :

- le conseil d'administration
- les postes de chef d'entreprise et de direction
- la délégation du personnel.

Pour les conseils d'administration, le cas échéant, l'entreprise a dû dénombrer les hommes et les femmes y participant.

Ont également été dénombrés les chefs d'entreprise ou directeurs général, gérants, patrons, selon le jargon de l'entreprise.

Comparativement à l'enquête précédente, le dénombrement des personnes ayant un pouvoir décisionnel au sein de l'entreprise – afin de ne pas limiter la prise de décision aux seuls postes de direction – a été abandonné en raison de la complexité de la définition à mettre en place.

Enfin, la répartition hommes/femmes au sein des délégations du personnel a été demandée uniquement aux entreprises de 15 salarié-e-s ou plus, car elles sont les seules concernées pour les postes de délégués "effectifs" et de délégués suppléants, mais aussi pour les postes suivants de la délégation : président, vice-président(e), secrétaire, délégué(e) à la sécurité et délégué(e) à l'égalité¹³.

¹³ Depuis 1998, un délégué(e) à l'égalité est élu au sein de la délégation. Loi du 7 juillet 1998 modifiant 1) la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel ; 2) la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

c. Sélection de l'échantillon

Le Répertoire des entreprises du STATEC est basé sur les unités légales d'entreprises. Dans la mesure du possible pour les besoins de cette enquête, les unités légales liées à une même entreprise ont été regroupées autour d'une unité que l'on appelle l'entreprise. C'est à partir de ce fichier d'entreprises qu'un échantillon a pu être tiré. L'unité d'analyse de cette enquête est donc l'entreprise. Dans la majorité des cas, une entreprise est constituée d'une seule unité légale.

Au mois de septembre 2003, il existait 15 343 entreprises du secteur privé (hors secteur agricole) installées sur le territoire luxembourgeois. Le tableau suivant récapitule la répartition de ces entreprises par secteur d'activité et taille d'entreprise.

Un échantillon d'entreprises a été sélectionné dans ce fichier arrêté en septembre 2003. Il est représentatif des entreprises installées sur le territoire luxembourgeois :

- du secteur privé,
- de tous les secteurs d'activité, hormis le secteur agricole
- de toutes tailles.

Répartition des entreprises résidentes selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise en septembre 2003

Code Nace Rev1 niveau 2	Taille de l'entreprise					Total
	0-4 salarié-e-s	5-9 salarié-e-s	10-49 salarié-e-s	50-249 salarié-e-s	>=250 salarié-e-s	
14 Autres industries extractives	3	1	4	2	0	10
15/16 Industrie alimentaire/ tabac	50	46	40	20	4	160
17/18 Industrie textile/ habillement	16	5	3	1	0	25
20 Production bois	5	1	9	0	1	16
21/22 Industrie papier, carton/édition, imprimerie	55	23	25	6	4	113
24/25 Industrie chimique, caoutchouc, plastique	4	3	10	9	6	32
26 Fabrication produits non minéraux, non métalliques	9	5	6	7	3	30
27/28 Métallurgie, travail des métaux	47	28	67	18	7	167
29/31/32/33 Fabrication machines et équipements	30	19	24	15	4	92
34/35 Industrie automobile, fabrication matériels transport	2	3	4	3	0	12
36/37 Fabrication meubles, industrie récupération	37	16	9	2	0	64
40 Production électricité, gaz, eau	4	1	4	2	1	12
41 Epuration et distribution eau	0	1	3	0	0	4
45 Construction	479	374	562	115	11	1541
50 Commerce et réparation automobile	255	131	144	17	2	549
51 Commerce de gros	1.039	219	220	39	6	1523
52 Commerce de détail	1.113	359	253	28	7	1760
55 Hôtels, restaurants, cafés	1096	369	246	20	3	1734
60/61/62/63 Transports/ agences voyage	339	152	199	62	8	760
64 Postes et télécommunications	22	5	14	9	2	52
65 Intermédiation financière	579	57	77	52	22	787
66 Assurances	55	13	28	11	2	109
67 Auxiliaires finances et assurances	184	54	63	20	4	325
70/71 Immobilier, location	560	73	46	4	0	683
72 Informatique	293	62	84	19	0	458
73 Recherche et développement	3	3	2	4	2	14
74 Services aux entreprises	1355	285	252	59	28	1979
80 Education	50	15	23	6	1	95
85 Santé et action sociale	768	92	102	37	16	1015
90/91 Enlèvement des ordures, activités associatives	327	61	69	11	2	470
92 Activités récréatives, culturelles et sportives	199	27	33	7	0	266
93 Services personnels	329	107	46	4	0	486
Total	9307	2610	2671	609	146	15343

Source : Répertoire des entreprises arrêté à septembre 2003 – STATEC

¹⁴ Une strate est la cellule qui résulte du croisement entre le secteur d'activité et la taille de l'entreprise tels que nous les avons définis dans le tableau suivant.

A partir de la répartition précédente, nous avons procédé au tirage aléatoire d'un échantillon stratifié représentatif de cette population totale d'entreprises.

Deux contraintes limitent le tirage aléatoire :

- dans certaines strates¹⁴ (cellules), il existe peu d'entreprises et il est donc nécessaire d'effectuer un tirage exhaustif pour ces strates ;
- le budget de l'enquête limite le nombre d'enquêtes à réaliser.

En fonction de ces contraintes, le taux de tirage a dû être ajusté à chaque strate et n'est donc pas uniforme.

- Concernant les grandes entreprises de plus de 50 salarié-e-s, le tirage est exhaustif, car le contenu des strates y est largement inférieur à 30 unités (minimum requis pour la stabilité des résultats). Le regroupement des entreprises par secteur d'activité a donc été indispensable dans l'analyse.

- Concernant les entreprises de plus petite taille, le tirage par strate (croisement entre secteur d'activité et taille) est le suivant :

- pour un nombre d'entreprises par strate compris entre 30 et 49 salarié-e-s, le tirage est de 10%,
- compris entre 50 et 99, le tirage est de 15%,
- compris entre 100 et 199, le tirage est de 20%,
- compris entre 200 et 299, le tirage est de 25%,
- enfin, au-delà de 300 entreprises par strate, le tirage est de 30%.

Le tableau suivant présente l'échantillon d'adresses sélectionnées initialement par secteur d'activité et taille d'entreprise duquel nous avons retiré les associations sans but lucratif qui, bien qu'employant des salarié-e-s, ne résultent pas d'une gestion privée et surtout n'appartenaient pas au champ de l'enquête de 2000.

Répartition des entreprises sélectionnées pour l'enquête selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise en 2003

Code Nace Rev1 niveau 2	Taille de l'entreprise					Total
	0-4 salarié-e-s	5-9 salarié-e-s	10-49 salarié-e-s	50-249 salarié-e-s	>=250 salarié-e-s	
14 Autres industries extractives	3	1	4	2	0	10
15 Industrie alimentaire	22	20	20	20	3	85
16 Industrie tabac	0	0	0	0	1	1
17 Industrie textile	9	4	3	1	0	17
18 Industrie habillement	7	1	0	0	0	8
20 Production bois	5	1	9	0	1	16
21 Industrie papier, carton	0	0	1	0	1	2
22 Edition, imprimerie	23	20	19	6	3	71
24 Industrie chimique	2	1	4	4	2	13
25 Industrie caoutchouc, plastique	2	2	6	5	5	20
26 Fabrication produits non minéraux non métalliques	9	5	6	7	3	30
27 Métallurgie	1	0	1	4	4	10
28 Travail des métaux	20	20	28	14	3	85
29 Fabrication machines et équipements	4	5	5	9	2	25
31 Fabrication machines et appareils électriques	4	4	2	5	0	15
32 Fabrication équipements radio, télécommunication	1	0	1	0	0	2
33 Fabrication instruments médicaux et précision	11	10	12	1	2	36
34 Industrie automobile	2	2	3	3	0	10
35 Fabrication autres matériels transports	0	1	1	0	0	2
36 Fabrication meubles	19	14	6	0	0	39
37 Industrie récupération déchets	1	2	3	2	0	8
40 Production électricité, gaz, eau	4	1	4	2	1	12
41 Epuration et distribution eau	0	1	3	0	0	4
45 Construction	155	129	182	115	11	592
50 Commerce et réparation automobile	87	48	53	17	2	207
51 Commerce de gros	313	80	80	39	6	518
52 Commerce de détail	335	123	87	28	7	580
55 Hôtels, restaurants, cafés	339	130	92	20	3	584
60 Transports terrestres	41	25	51	42	4	163
61 Transports par eau	36	14	8	9	1	68
62 Transports aériens	2	1	1	1	2	7
63 Activités annexes transports/agences voyage	38	15	13	10	1	77
64 Postes et télécommunications	20	5	14	9	2	50
65 Intermédiation financière	32	37	42	52	22	185
66 Assurances	24	13	20	11	2	70
67 Auxiliaires finances et assurances	80	27	31	21	5	164
70 Immobilier	158	19	13	3	0	193
71 Location	23	10	7	1	0	41
72 Informatique	119	50	57	19	0	245
73 Recherche et développement	3	3	2	4	1	13
74 Services aux entreprises	494	126	127	59	28	834
80 Education	37	10	19	6	1	73
85 Santé et action sociale	80	35	37	31	7	190
90 Enlèvement des ordures	6	2	8	1	1	18
91 Activités associatives	20	24	23	7	1	75
92 Activités récréatives, culturelles et sportives	80	26	33	7	0	146
93 Services personnels	113	41	20	4	0	178
Total	2784	1108	1161	601	138	5792

2. Déroulement de l'enquête sur le terrain

L'enquête sur le terrain s'est déroulée en plusieurs phases :

- les premiers envois de courrier ayant été effectués fin avril, nous avons fixé un délai de retour des enquêtes au 31 mai 2004 ;
- une première relance a été réalisée début juin avec le 25 juin comme date butoir ;
- puis, pour les besoins de l'enquête ICT, nous avons effectué une deuxième relance, début juillet avec pour date de clôture définitive de l'enquête le 31 juillet 2004 ;
- enfin, en raison de l'absence de certaines grandes entreprises, une dernière relance téléphonique a été effectuée en novembre auprès d'une cinquantaine d'entreprises.

Rares furent les appels téléphoniques concernant les questions spécifiques à la prise de décision des femmes au sein de l'entreprise. Le questionnaire semble ne pas avoir posé de problèmes de compréhension. En revanche, après encodage des données, on peut avoir certains doutes sur la bonne compréhension du terme conseil d'administration et sur le comptage des individus dans la délégation du personnel.

Selon la taille de l'entreprise, c'est le gérant lui-même ou le patron/chef d'entreprise qui répond au questionnaire ; dans les grandes entreprises, c'est le directeur, un administrateur, le comptable ou le secrétaire qui s'en charge.

Bilan de la collecte des informations

Fin juillet, à la clôture de l'enquête, le taux de réponses était de 40%.

Au 22 novembre 2004, compte tenu du fait que 192 entreprises présentes dans le fichier d'adresses initial ont dû être retirées car étaient considérées hors champ (secteur associatif), le taux de réponses était, sur un total de 5600 adresses, de 41% :

- 41,3% des entreprises ont accepté de participer à l'enquête (2315 entreprises),
- 0,9% des entreprises ont clairement refusé de participer volontairement à l'étude (53 entreprises),
- 57,8% des entreprises n'ont pas participé à l'enquête pour diverses raisons :
 - 18 entreprises étaient sans salarié-e-s (0,3%),
 - 283 adresses incorrectes (5,1%),
 - 195 entreprises n'ont pas pu répondre car non concernées : retraite, faillite, liquidation de l'entreprise, partie d'une plus grande entité, fermeture momentanée, etc. (3,5%)
 - 2736 entreprises n'ont jamais renvoyé leur questionnaire (48,9%).

Les tableaux suivants permettent de détailler par secteur d'activité et taille de l'entreprise les entreprises ayant répondu et le taux de réponse associé.

Répartition des enquêtes réalisées selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise en 2003

Code Nace Rev1 niveau 2	Taille de l'entreprise					Total
	0-4 salarié-e-s	5-9 salarié-e-s	10-49 salarié-e-s	50-249 salarié-e-s	>=250 salarié-e-s	
14 Autres industries extractives	2	0	4	0	0	6
15 Industrie alimentaire	8	5	10	14	3	40
16 Industrie tabac	0	0	0	0	1	1
17 Industrie textile	2	2	1	1	0	6
18 Industrie habillement	1	0	0	0	0	1
20 Production bois	1	1	6	0	1	9
21 Industrie papier, carton	0	0	1	0	1	2
22 Edition, imprimerie	3	9	10	4	3	29
24 Industrie chimique	2	1	2	3	2	10
25 Industrie caoutchouc, plastique	1	1	6	3	5	16
26 Fabrication produits non minéraux non métalliques	2	3	5	4	3	17
27 Métallurgie	0	0	0	3	2	5
28 Travail des métaux	8	9	17	8	3	45
29 Fabrication machines et équipements	1	2	2	7	1	13
31 Fabrication machines et appareils électriques	3	3	2	2	0	10
33 Fabrication instruments médicaux et précision	4	2	6	1	2	15
34 Industrie automobile	0	2	1	3	0	6
35 Fabrication autres matériels transports	0	1	0	0	0	1
36 Fabrication meubles	7	5	5	0	0	17
37 Industrie récupération déchets	1	2	2	2	0	7
40 Production électricité, gaz, eau	3	1	4	2	1	11
41 Epuration et distribution eau	0	0	1	0	0	1
45 Construction	37	38	88	72	10	245
50 Commerce et réparation automobile	26	19	28	6	2	81
51 Commerce de gros	114	32	42	22	4	214
52 Commerce de détail	112	55	33	14	6	220
55 Hôtels, restaurants, cafés	56	43	40	12	3	154
60 Transports terrestres	8	11	32	18	4	73
61 Transports par eau	4	2	3	4	1	14
62 Transports aériens	1	0	0	1	2	4
63 Activités annexes transports/agences voyage	8	4	4	5	1	22
64 Postes et télécommunications	5	1	7	8	2	23
65 Intermédiation financière	8	20	28	39	17	112
66 Assurances	11	8	14	7	0	40
67 Auxiliaires finances et assurances	22	18	18	15	4	77
70 Immobilier	38	12	6	0	0	56
71 Location	9	4	4	1	0	18
72 Informatique	44	21	29	12	0	106
73 Recherche et développement	2	0	2	0	0	4
74 Services aux entreprises	212	70	67	38	21	408
80 Education	13	2	7	3	0	25
85 Santé et action sociale	23	7	10	8	6	54
90 Enlèvement des ordures	3	1	4	1	0	9
91 Activités associatives	1	3	1	1	0	6
92 Activités récréatives, culturelles et sportives	12	6	9	5	0	32
93 Services personnels	27	12	8	3	0	50
Total	845	438	569	352	111	2315

Répartition des enquêtes réalisées selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise en 2003

Code Nace Rev1 niveau 2	Taille de l'entreprise					Total
	0-4 salarié-e-s	5-9 salarié-e-s	10-49 salarié-e-s	50-249 salarié-e-s	>=250 salarié-e-s	
14 Autres industries extractives	66,7	0,0	100,0	0,0	-	60,0
15 Industrie alimentaire	36,4	25,0	50,0	70,0	100,0	47,1
16 Industrie tabac	-	-	-	-	100,0	100,0
17 Industrie textile	22,2	50,0	33,3	100,0	-	35,3
18 Industrie habillement	14,3	0,0	-	-	-	12,5
20 Production bois	20,0	100,0	66,7	-	100,0	56,3
21 Industrie papier, carton	-	-	100,0	-	100,0	100,0
22 Edition, imprimerie	13,0	45,0	52,6	66,7	100,0	40,8
24 Industrie chimique	100,0	100,0	50,0	75,0	100,0	76,9
25 Industrie caoutchouc, plastique	50,0	50,0	100,0	60,0	100,0	80,0
26 Fabrication produits non minéraux non métalliques	22,2	60,0	83,3	57,1	100,0	56,7
27 Métallurgie	0,0	-	0,0	75,0	50,0	50,0
28 Travail des métaux	40,0	45,0	60,7	57,1	100,0	52,9
29 Fabrication machines et équipements	25,0	40,0	40,0	77,8	50,0	52,0
31 Fabrication machines et appareils électriques	75,0	75,0	100,0	40,0	-	66,7
33 Fabrication instruments médicaux et précision	36,4	20,0	50,0	100,0	100,0	41,7
34 Industrie automobile	0,0	100,0	33,3	100,0	-	60,0
35 Fabrication autres matériels transports	-	100,0	0,0	-	-	50,0
36 Fabrication meubles	36,8	35,7	83,3	-	-	43,6
37 Industrie récupération déchets	100,0	100,0	66,7	100,0	-	87,5
40 Production électricité, gaz, eau	75,0	100,0	100,0	100,0	100,0	91,7
41 Epuration et distribution eau	-	0,0	33,3	-	-	25,0
45 Construction	23,9	29,5	48,4	62,6	90,9	41,4
50 Commerce et réparation automobile	29,9	39,6	52,8	35,3	100,0	39,1
51 Commerce de gros	36,4	40,0	52,5	56,4	66,7	41,3
52 Commerce de détail	33,4	44,7	37,9	50,0	85,7	37,9
55 Hôtels, restaurants, cafés	16,5	33,1	43,5	60,0	100,0	26,4
60 Transports terrestres	19,5	44,0	62,7	42,9	100,0	44,8
61 Transports par eau	11,1	14,3	37,5	44,4	100,0	20,6
62 Transports aériens	50,0	0,0	0,0	100,0	100,0	57,1
63 Activités annexes transports/ agences voyage	21,1	26,7	30,8	50,0	100,0	28,6
64 Postes et télécommunications	25,0	20,0	50,0	88,9	100,0	46,0
65 Intermédiation financière	25,0	54,1	66,7	75,0	77,3	60,5
66 Assurances	45,8	61,5	70,0	63,6	0,0	57,1
67 Auxiliaires finances et assurances	27,5	66,7	58,1	71,4	80,0	47,0
70 Immobilier	24,1	63,2	46,2	0,0	-	29,0
71 Location	39,1	40,0	57,1	100,0	-	43,9
72 Informatique	37,0	42,0	50,9	63,2	-	43,3
73 Recherche et développement	66,7	0,0	100,0	0,0	0,0	30,8
74 Services aux entreprises	42,9	55,6	52,8	64,4	75,0	48,9
80 Education	35,1	20,0	36,8	50,0	0,0	34,2
85 Santé et action sociale	28,8	20,0	27,0	25,8	85,7	28,4
90 Enlèvement des ordures	50,0	50,0	50,0	100,0	0,0	50,0
91 Activités associatives	5,0	12,5	4,3	14,3	0,0	8,0
92 Activités récréatives, culturelles et sportives	15,0	23,1	27,3	71,4	-	21,9
93 Services personnels	23,9	29,3	40,0	75,0	-	28,1
Total	30,4	39,5	49,0	58,6	80,4	40,0

- : aucune entreprise dans cette strate

3. Préparation des données

Une fois les enquêtes réalisées, il s'agit de permettre le traitement de ces informations en créant une base de données. Une opéra-

tion de "nettoyage" des données est ensuite nécessaire ainsi qu'un "redressement" de l'échantillon.

a. Programme d'encodage des données

Un programme d'encodage des données a été créé à partir du logiciel SPSS Data Entry. Ce programme présente une facilité d'élaboration et d'utilisation qui le rend extrêmement performant, tant au niveau de la rapidité d'encodage qu'à celui de l'évitement d'erreurs, notamment dans le cas de questionnaires courts.

b. Encodage des données

Au fur et à mesure de la rentrée des questionnaires au CEPS/Insead, deux fichiers ont été créés :

- un premier fichier de gestion d'enquête permettant de tenir compte des enquêtes réalisées, des enquêtes non réalisées et des raisons de ces refus ;
- un second fichier anonymisé contenant les informations des entreprises ayant accepté de participer à l'enquête.

Au final, un fichier EXCEL de gestion de l'enquête et un fichier SAS et SPSS des données de l'enquête sont disponibles.

c. Nettoyage des données

Afin de corriger toute erreur de saisie des données et d'incohérences internes aux questionnaires, une série de tests est effectuée. Par exemple, on vérifie que le nombre de salariés hommes et le nombre de salariées femmes est équivalent au nombre total de salarié-e-s ; s'il existe une délégation du personnel, alors il y a nécessairement des délégués effectifs et suppléants, etc.

d. Redressement de l'échantillon

Le fichier n'est pas directement exploitable tel quel. Il faut encore estimer un facteur correctif pour tenir compte des erreurs d'observation (refus, mauvaises adresses, informations manquantes) et rendre les résultats représentatifs des entreprises implantées sur le territoire.

Des informations externes à l'enquête concernant la répartition des salarié-e-s entre hommes et femmes par secteur d'activité et taille d'entreprise nous permettent de caler nos estimations.

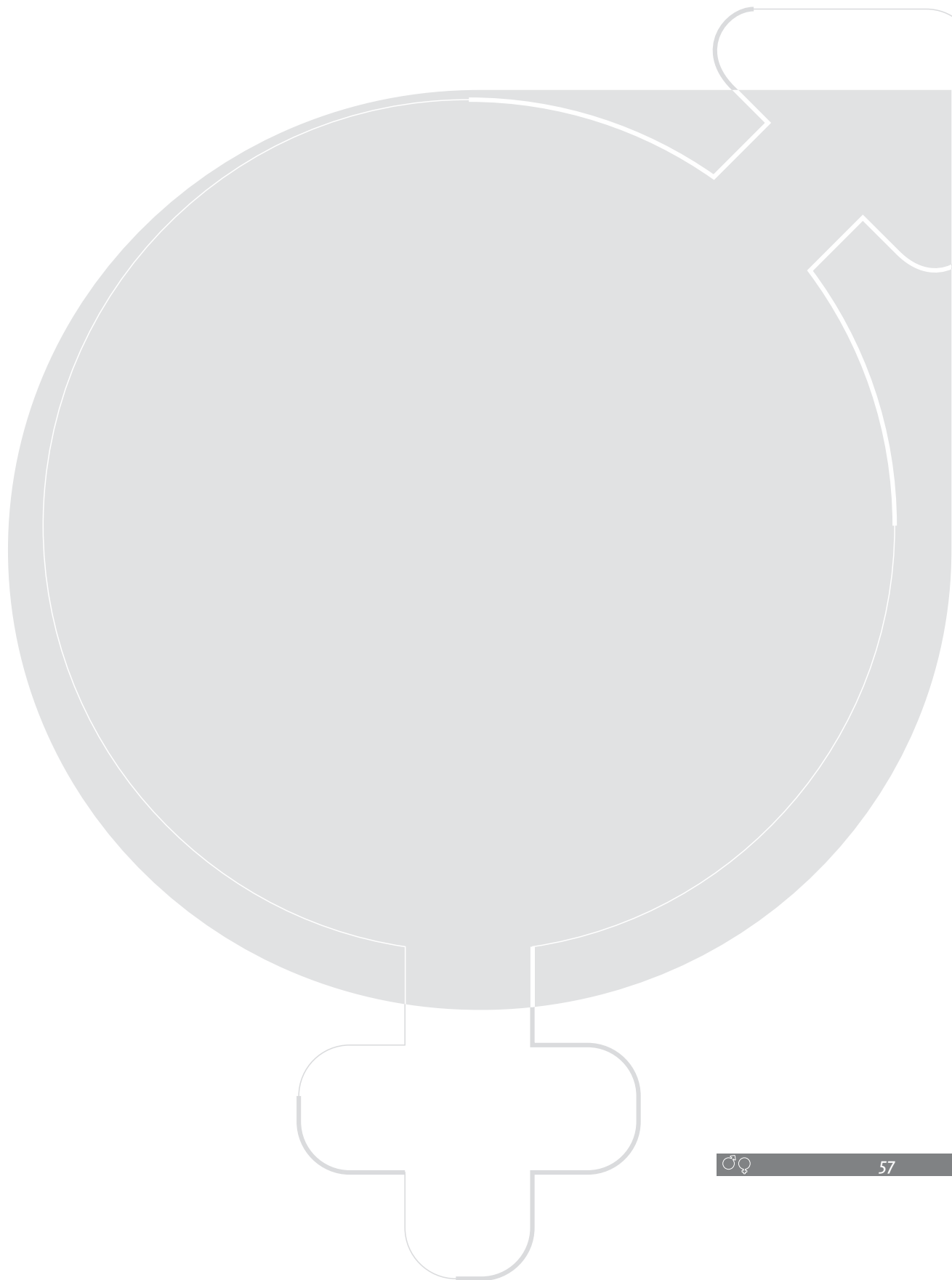
ANNEXE 3

Calendrier de l'étude

ETAPES	DATE
Elaboration du questionnaire	Mi-mars 2004
Traduction du questionnaire	Début avril
Mise en page des documents	Début avril
Tirage de l'échantillon	Mi-avril
Impression des documents nécessaires à l'enquête	Mi-avril
Mise sous enveloppe	Fin avril
1 ^{ère} vague d'enquête sur le terrain et suivi des enquêtes	Mai
Réalisation du programme d'encodage	Début juin
2 ^{ème} vague d'enquête sur le terrain et suivi des enquêtes	Juin
3 ^{ème} vague d'enquête sur le terrain et suivi des enquêtes	Juillet
Encodage des questionnaires	Mi-juin- Fin juillet
Rédaction du rapport intermédiaire	Mi-août
Contrôle de cohérence des données et préparation des données à l'analyse	Août/Septembre
Redressement de l'échantillon	Octobre
Relance de l'enquête par téléphone	Novembre
Exploitation des données	Mi-novembre
Remise du rapport final	Mi-décembre

ANNEXE 4

Lettre d'accompagnement et questionnaire



«nom_unit_legal»

«num_rue» «nom_rue»

L-«code_postal» «localite»

Votre référence «num»

Madame, Monsieur,

Le CEPS/INSTEAD (établissement public placé sous l'autorité du Premier Ministre) a été chargé par le Ministère de la Promotion Féminine de réaliser une enquête sur la place des femmes dans les entreprises.

Votre entreprise a été sélectionnée pour y participer. Nous avons besoin de renseignements quant à la présence des femmes aux postes de directeurs, au sein des conseils d'administration et des délégations du personnel. Ce questionnaire ne vous prendra que quelques minutes. Nous vous remercions de nous le renvoyer à l'aide de l'enveloppe ci-jointe.

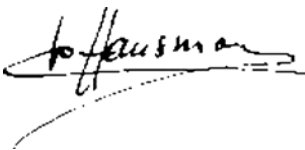
Les réponses à l'enquête sont couvertes par le secret statistique. Elles ne seront ni divulguées, ni utilisées dans un but fiscal.

Si votre entreprise est composée de plusieurs unités d'activités implantées au Grand-duché de Luxembourg, les questions de cette enquête portent sur l'ensemble de ces unités.

Pour plus de renseignements, vous pouvez contacter, au CEPS/INSTEAD, Madame Lejealle (tél. : 58 58 55 530) ou Mademoiselle Lorentz (tél. : 58 58 55 564).

En vous remerciant vivement pour votre collaboration, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Pierre Hausman
Directeur Scientifique du
CEPS/INSTEAD

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Hausman', with a horizontal line underneath.

1. **Durant le dernier trimestre 2003, combien de salarié-e-s travaillaient dans votre entreprise ?**

___ ___ ___ ___ salarié-e-s

2. **Combien d'hommes salariés ?**

___ ___ ___ ___ hommes

3. **Combien de femmes salariées ?**

___ ___ ___ ___ femmes

! Si aucune femme – Merci de votre collaboration : Fin du questionnaire

4. **Existe-t-il un conseil d'administration ?**

Oui Non → Si non, allez à la question 5

Si Oui :

combien d'hommes ? ___ ___ hommes

combien de femmes ? ___ ___ femmes

5. **Combien y-a-t-il d'hommes chef d'entreprise (directeur général, gérant, patron) ?**

___ hommes

6. **Combien y-a-t-il de femmes chef d'entreprise (directeur général, gérant, patron) ?**

___ femmes

7. **Est-ce que la conjointe ou le conjoint du chef d'entreprise participe à la prise de décision dans votre entreprise ?**

Oui Non

8. **Votre entreprise a :**

Moins de 15 salariés → Fin du questionnaire

Exactement 15 salariés

Plus de 15 salariés

9. **Existe-t-il au moins une délégation du personnel ?**

Oui Non → Fin du questionnaire

10. Combien y-a-t-il d'hommes et de femmes parmi les délégués effectifs et suppléants ?

S'il existe deux délégations du personnel, une pour les ouvriers et une pour les employés, comptabilisez l'ensemble des délégués

	Hommes	Femmes
- Délégués effectifs	—	—
- Délégués suppléants	—	—

11. Combien y-a-t-il d'hommes et de femmes aux postes suivants de la délégation du personnel ?

S'il existe deux délégations du personnel, une pour les ouvriers et une pour les employés, comptabilisez l'ensemble des délégués

	Hommes	Femmes
- Président	—	—
- Vice-président	—	—
- Secrétaire	—	—
- Délégué à la sécurité <i>(ce délégué peut être un membre hors délégation)</i>	—	—
- Délégué à l'égalité	—	—

