



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

LES FEMMES ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI



Etude réalisée par le CEPS/Instead
Actualisation: 2007

Éditée 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

ISBN 2-919876-82-1

SOMMAIRE

A. ÉVOLUTION DES INDICATEURS CLEFS DE L'EMPLOI FÉMININ	7
B. SITUATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	12
C. DÉTERMINANTS DE L'ACTIVITÉ FÉMININE	22
D. POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI FÉMININ	27

TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Ce condensé ne présente qu'un échantillon des tableaux et graphiques par chapitre.

Pour consulter l'entièreté des chiffres présentés, veuillez consulter le site www.mega.public.lu/publications/

PRÉFACE

La présente édition de l'étude « Les Femmes et le marché de l'emploi » est la cinquième depuis 1997. Commanditée par le ministère de l'Égalité des chances et réalisée par le Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques / International Network for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development (CEPS / Instead) elle donne un aperçu sur l'évolution de l'emploi des femmes au Luxembourg depuis le début du 20^{ème} siècle ainsi que sur les 10 dernières années.

Ces années sont marquées par le renforcement de la législation en faveur de l'emploi féminin pour ne citer que les mesures de lutte contre le chômage en faveur du sexe sous-représenté et l'obligation pour toute convention collective de contenir d'après son article 4 « des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants :

- l'organisation du travail (...) sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière
- la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et / ou entreprises auxquels la convention collective est applicable ; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière ».

Ces mesures furent introduites par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

A relever est également l'introduction par la même loi des actions positives dans les entreprises du secteur privé dont l'effet sur le changement de mentalité en faveur d'une égalité de traitement et de rémunération entre les femmes et les hommes est indéniable. L'enseignement précoce, le congé parental, les maisons relais sont d'autres mesures facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et ceci pour les mères autant que pour les pères.

Il nous faut répondre aux défis politiques suivants :

- les changements du rôle des femmes et des hommes avec l'aspiration des jeunes femmes et des jeunes hommes à vivre des relations égalitaires dans la vie privée et dans la vie professionnelle. Ceci présuppose une diversification du choix professionnel des filles et des garçons et un partage des tâches familiales et éducatives entre les femmes et les hommes vivant en communauté.
- le vieillissement croissant de la population résidente à voir dans le contexte du développement économique du pays. Le Luxembourg a besoin d'enfants et de jeunes pouvant s'investir dans le développement de l'économie nationale et dans le changement de notre société en faveur de plus d'égalité entre les sexes.

J'invite les responsables politiques et économiques à s'engager dans cette discussion.

Marie-Josée Jacobs
Ministre de l'Égalité des chances

AVANT PROPOS

Ce rapport est la cinquième édition d'un bilan de la situation des femmes sur le marché de l'emploi au Luxembourg. Les précédentes éditions portaient sur les années 1996, 1997/1998, 2000/2001 et 2002/2003. La présente édition concerne principalement l'année 2006, voire 2007, avec un rappel de données plus anciennes, permettant une comparaison dans le temps.

Ce rapport se veut résolument axé sur le recueil systématique de données, sans oublier toutefois, l'aspect analytique de la problématique des femmes sur le marché du travail. Celui-ci transparaît dans la structure même du rapport mais aussi par le choix des indicateurs créés. Une présentation systématique des données par des tableaux de même format, parfois illustrés par des graphiques, est précédée d'une analyse des tendances observées sur la période étudiée et d'une note méthodologique.

Un sommaire détaillé permet de rechercher rapidement l'information souhaitée à l'aide d'une numérotation systématique des tableaux.

Bien que les statistiques utiles à une bonne compréhension du marché du travail ne soient pas encore toutes présentées selon le genre, il en existe déjà une multitude. Il s'agit donc ici de sélectionner, parmi les données disponibles, celles qui nous semblent les plus pertinentes et de créer les indicateurs permettant un balisage de l'évolution de l'emploi féminin. Les critères de sélection des données et de construction des indicateurs sont les suivants :

- les données doivent pouvoir être fournies régulièrement, idéalement chaque année ;
- dans la mesure du possible, ce sont les données exhaustives qui sont choisies ; à défaut, on recourt aux enquêtes par sondage ;
- les indicateurs créés répondent aux définitions utilisées dans les comparaisons internationales, notamment aux recommandations du Bureau International du Travail.

Le rapport comporte quatre parties :

- l'évolution des indicateurs clefs de l'emploi féminin,
- la situation des femmes sur le marché du travail,
- les déterminants de l'activité féminine,
- les politiques publiques en faveur de l'emploi féminin.

A. ÉVOLUTION DES INDICATEURS CLEFS DE L'EMPLOI FÉMININ

Au Luxembourg, alors que l'emploi masculin ne connaît guère de changement, l'emploi féminin évolue, d'une part, en niveau, par une augmentation, certes légère mais constante, de

l'emploi des femmes résidentes mais surtout par une augmentation de l'emploi des frontalières, et d'autre part, en structure, par l'essor spectaculaire des emplois à temps partiel.

Des indicateurs clefs pour le Luxembourg qui se rapprochent de la moyenne européenne

En 2006, le Luxembourg, avec un taux d'emploi féminin de 54,6%, est onzième parmi les quinze de l'Union européenne, devant la Belgique, l'Espagne, la Grèce et l'Italie ; la moyenne européenne se situant à 58,4%. Depuis une quinzaine d'années, le taux de croissance du taux d'emploi féminin au Luxembourg est similaire, voire légèrement supérieur, à celui de la moyenne européenne, plaçant toujours le Luxembourg en dessous de cette moyenne des 15. Concernant les hommes, le Luxembourg est également en onzième position avec 72,6%. Il est passé en dessous de la moyenne européenne des 15 qui se situe à 73,5%. Les différences en termes de taux d'emploi au sein des quinze de l'Union européenne sont nettement plus marquées pour les femmes que pour les hommes : 27 points séparent le taux d'emploi féminin le plus élevé (Danemark) du plus faible (Italie) et 13 points pour les hommes (respectivement, le Danemark et la Belgique).

Concernant la place du temps partiel dans l'économie nationale, les femmes luxembourgeoises se positionnent au septième rang de l'Europe des quinze et les hommes, à la dernière position. Ainsi, pour les femmes, le Luxembourg se situe au même niveau que la

moyenne européenne. Plus d'un tiers des actives résidant au Luxembourg exercent leur activité à temps partiel contre moins de 3% des hommes. Largement en tête du peloton, les Pays-Bas affichent une part de temps partiel masculin de 22% et de 74% pour les femmes. La Grèce, avec 10% des emplois féminins à temps partiel, est en queue de peloton. Dans la plupart des pays, la proportion des emplois à temps partiel a fortement augmenté au cours de ces dix dernières années. Au Luxembourg, l'évolution de ces emplois a été assez spectaculaire : d'un quart des emplois résidents féminins en 2002, ils sont passés au tiers en 2006. Avec l'Italie, le Luxembourg est le pays où l'augmentation des emplois à temps partiel a été la plus forte.

Bien qu'il affiche l'un des plus faibles taux de chômage masculin des quinze de l'Union européenne en 2006 (3,5% contre 6,5% dans l'Union européenne), le Luxembourg occupe la 6ème place derrière l'Autriche, le Royaume-Uni, le Danemark, les Pays-Bas et l'Irlande quant aux taux de chômage féminin (6,2% au Luxembourg contre 4,1% en Irlande et 8,4% dans l'Union européenne des 15).

Une augmentation lente mais constante de l'emploi national féminin au Luxembourg

En 1907, les femmes représentaient 29,8% de la population active résidant au Luxembourg et plus de 60 ans plus tard, en 1970, leur part n'avait pas bougé ; elle était même légèrement inférieure : 26%. Il a fallu attendre la fin des années 70 pour voir le taux d'activité des femmes résidentes augmenter. De 41,7% en 1988, ce taux est passé à 58,2% en 2006 alors que, sur la même période, le taux d'activité des hommes est passé de 78,3% à 75,3%.

En 2006, le taux d'activité des résidentes étrangères est toujours supérieur à celui des femmes luxembourgeoises : 66% pour les Portugaises et les Belges et 65% pour les Françaises comparativement à un peu plus de 54% pour les Luxembourgeoises. Toutefois, si l'augmentation du taux d'activité féminin de ces dernières années concerne toutes les

nationalités, elle concerne plus particulièrement les Luxembourgeoises et les Italiennes dont les taux d'activité étaient les plus bas.

Structurellement, l'augmentation du taux d'activité des femmes a été portée par les tranches d'âges intermédiaires et par le biais des emplois à temps partiel. Le taux d'activité des plus jeunes (moins de 25 ans) a baissé, illustrant le fait que les jeunes femmes poursuivent des études de plus en plus longues, ce qui aura sans doute des répercussions positives sur la position des femmes par rapport aux hommes sur le marché du travail. En 1983, le taux d'activité des jeunes femmes était de 39% (40% pour les jeunes hommes), en 2006, il n'est plus que de 4% (7% pour les jeunes hommes). Pour les plus âgées (les plus de 50 ans), malgré un faible niveau, leur taux d'activité a augmenté. C'est donc aux âges intermédiaires

que l'augmentation a été la plus importante et, en 2006, le taux d'activité des femmes de 25 à 50 ans

au Luxembourg est même légèrement supérieur au taux moyen européen.

Particularités du marché du travail national

Les indicateurs présentés ci-dessus se rapportent à l'emploi national, c'est-à-dire à l'emploi des résidents sur le territoire luxembourgeois, et ceci en raison de la nécessité d'estimer des ratios en fonction d'une population géographiquement bien définie. L'intérêt comparatif international nécessite ce type d'approche, mais elle ne rend pas bien compte de la réalité du monde du travail au Luxembourg. En effet, en 2006, l'emploi salarié national (environ 176 000 actifs) représente 59% de l'emploi salarié intérieur (environ 300 000 actifs). Plus de 40%

de l'emploi salarié intérieur est donc occupé par des frontaliers (environ 124 000 actifs). Et sur les 59% d'emplois occupés par des résidents, près de 32% des emplois sont occupés par des Luxembourgeois et 27% par des étrangers. Pour une bonne compréhension du marché du travail au Luxembourg, il est donc nécessaire de prendre en compte l'offre de travail des frontaliers car elle constitue l'autre pendant du marché du travail et parce qu'elle influence nécessairement l'offre de travail des résidents.

Une augmentation de l'emploi salarié intérieur due essentiellement aux frontalières

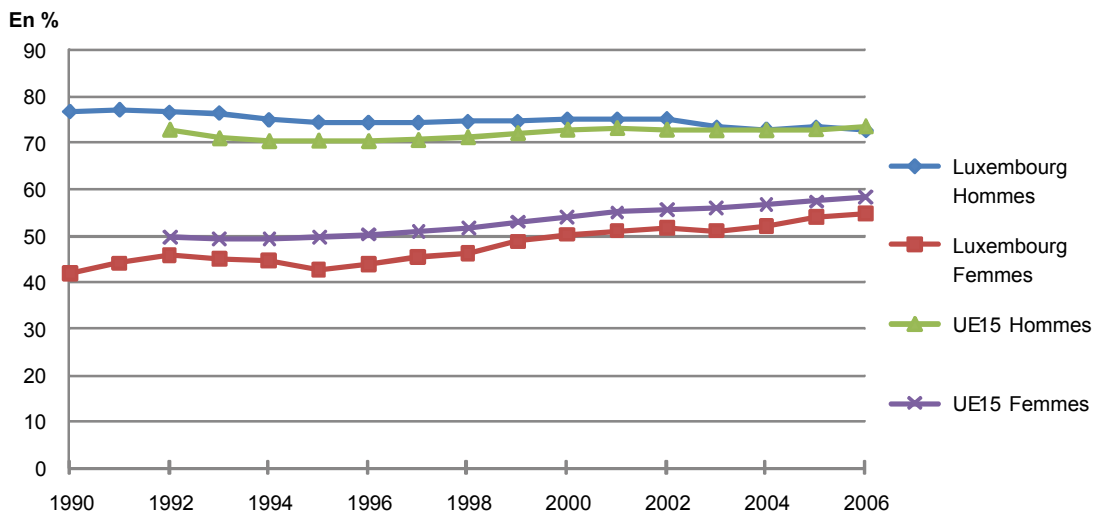
Avec une croissance de l'emploi salarié intérieur de 4,5% entre 2005 et 2006, les femmes ont fait mieux que les hommes pour lesquels cette augmentation n'a été que de 3,5% ; cette augmentation reflète celle observée entre 1988 et 2000 qui, en moyenne annuelle, a été respectivement de 4,4% et 3,4%. Cette augmentation est essentiellement le fait des frontalières : représentant 13% de l'emploi salarié intérieur en 1988, elles en représentent aujourd'hui 35%. Le nombre de frontalières a été pratiquement multiplié par six entre 1988 et 2006 ; celui des résidentes étrangères, par

deux et celui des résidentes luxembourgeoises a augmenté «seulement» de 30%. En 2006, le nombre de frontalières est équivalent à celui des résidentes luxembourgeoises actives. Chez les hommes, l'effectif frontalier est supérieur à l'effectif des résidents luxembourgeois actifs depuis 2000. La forte création d'emplois observée ces quinze dernières années a concerné tous les statuts professionnels mais plus particulièrement les employés (que ce soit pour les femmes ou pour les hommes), ainsi que les fonctionnaires (tout particulièrement pour les femmes puisque l'effectif féminin a plus que doublé en 15 ans).

TABLEAUX ET GRAPHIQUES

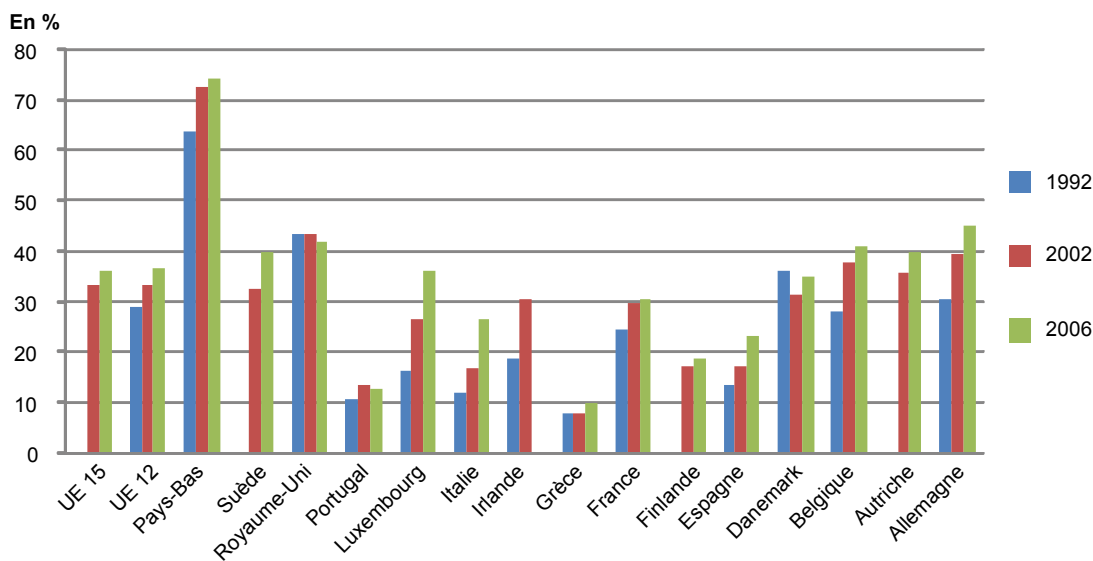
Evolution du taux d'emploi des 15-64 ans par sexe au Luxembourg et dans l'Union européenne de 1990 à 2006

A.1-130



Part des femmes actives de 15-64 ans travaillant à temps partiel dans l'Union européenne en 1992 et 2006

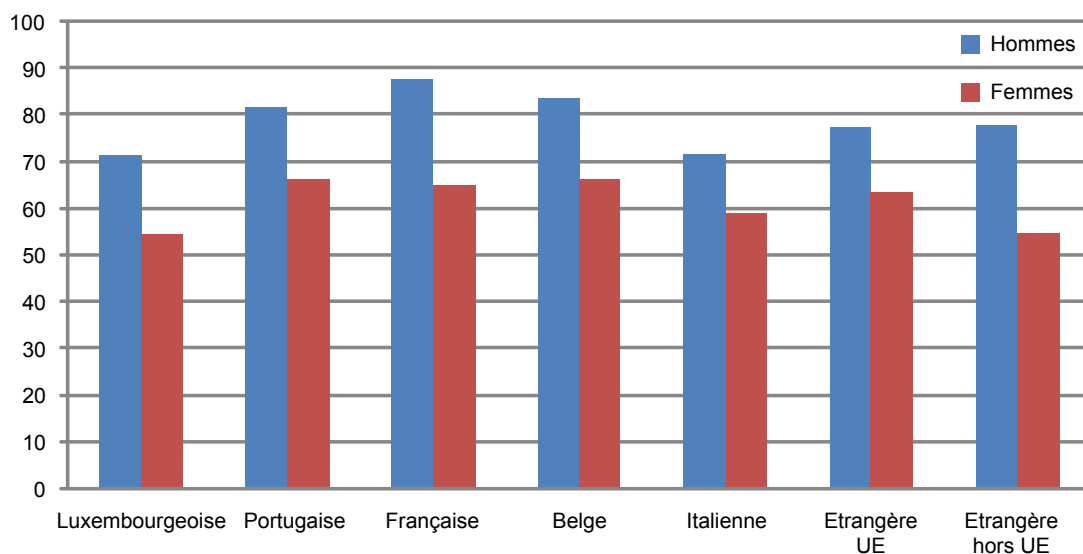
A.1-150



A.2-160

Taux d'activité des 15-64 ans par nationalité et par sexe en 2006

En %



Source : Enquête Forces de Travail 2006- STATEC, Champ : résidents

A.3-130

Répartition des salarié-e-s par lieu de résidence et par sexe en 1988 et 2006

Résidence	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1988									
Résidents	83692	45837	129529	64,6	35,4	100,0	82,5	87,1	84,1
Dont :									
- Luxembourgeois	59725	31139	90864	65,7	34,3	100,0	58,9	59,1	59,0
- Etrangers	23967	14698	38665	62,0	38,0	100,0	23,6	27,9	25,1
Frontaliers	17754	6813	24567	72,3	27,7	100,0	17,5	12,9	15,9
Total	101446	52650	154096	65,8	34,2	100,0	100,0	100,0	100,0
2003									
Résidents	99589	68176	167765	59,4	40,6	100,0	58,2	66,5	61,4
Dont :									
- Luxembourgeois	55644	37538	93182	59,7	40,3	100,0	32,5	36,6	34,1
- Etrangers	43945	30638	74583	58,9	41,1	100,0	25,7	29,9	27,3
Frontaliers	71388	34274	105662	67,6	32,4	100,0	41,8	33,5	38,6
Total	170977	102450	273427	62,5	37,5	100,0	100,0	100,0	100,0
2006									
Résidents	102475	73459	175934	58,2	41,8	100,0	55,1	64,8	58,7
Dont :									
- Luxembourgeois	55083	39817	94900	58,0	42,0	100,0	29,6	35,1	31,7
- Etrangers	47392	33642	81034	58,5	41,5	100,0	25,5	29,7	27,1
Frontaliers	83656	39912	123568	67,7	32,3	100,0	44,9	35,2	41,3
Total	186131	113371	299502	62,1	37,9	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : IGSS / Champ : résidents et frontaliers

Evolution du nombre de salarié-e-s par lieu de résidence et par sexe entre 1988 et 2006

Evolution 1988/2006	Hommes	Femmes	Ensemble
Résidants	+ 22,4 %	+ 60,3 %	+ 35,8 %
dont : - Luxembourgeois	- 7,8 %	+ 27,9 %	+ 4,4 %
- Etrangers	+ 97,7 %	+ 128,9 %	+ 109,6 %
Frontaliers	+ 371,2 %	+ 485,8 %	+ 403,0 %
Total	+ 83,5 %	+ 115,3 %	+ 94,4 %

Source : IGSS / Champ : résidants et frontaliers

Evolution du nombre de salarié-e-s par statut professionnel et par sexe entre 1988 et 2006

Statut professionnel	Hommes	Femmes	Total
Ouvriers	+ 59,1 %	+ 67,7 %	+ 61,4 %
Employés	+ 168,2 %	+ 151,9 %	+ 160,3 %
Fonctionnaires	+ 12,8 %	+ 133,2 %	+ 35,9 %
Total	+ 83,5 %	+ 115,3 %	+ 94,4 %

Source : IGSS / Champ : résidants et frontaliers

B. SITUATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La comparaison des données masculines et féminines sur les caractéristiques de l'emploi au Luxembourg ne manque pas d'être pertinente.

Rares sont les indicateurs qui fournissent un profil féminin similaire au profil masculin.

Des secteurs d'activité spécifiques aux femmes

Le Luxembourg est connu pour la forte tertiarisation de ses activités. La tertiarisation se poursuit et profite aux femmes qui continuent à être absentes des emplois du milieu industriel. Plus des trois-quarts de l'emploi intérieur proviennent du secteur tertiaire : environ 75% des hommes sont actifs dans le tertiaire contre plus de 90% des femmes actives.

La spécialisation sectorielle n'est pas seulement liée au genre mais aussi à l'origine résidentielle. Les frontalières françaises sont, par rapport à la part qu'elles représentent

en moyenne dans l'ensemble des salariés, proportionnellement plus nombreuses que les résidentes (luxembourgeoises et étrangères) dans les services aux entreprises, le commerce et l'hôtellerie-restauration ; les frontalières belges dans l'intermédiation financière, le commerce et les services aux entreprises ; enfin, on retrouve proportionnellement plus de frontalières allemandes que de résidentes dans l'intermédiation financière, la santé et l'action sociale et dans l'industrie manufacturière.

En quinze ans, la part des femmes parmi les dirigeants a doublé dans le secteur financier

La présence massive des frontaliers, et notamment leur part croissante, est confirmée par les données de la Banque Centrale du Luxembourg recensant les effectifs salariés du secteur financier. Représentant 49% du secteur financier en 1991 (49,5% des hommes et 48,4% des femmes), les étrangers (résidents étrangers et frontaliers) sont passés à 75% en 2004 (respectivement 75,2% et 75,3% chez les hommes et les femmes). Alors que le nombre de dirigeants et d'employés étrangers

dans ce secteur a augmenté sur la période 1991/2006, le nombre des dirigeants de nationalité luxembourgeoise a également augmenté mais les employés luxembourgeois ont vu leur nombre diminuer. Dans ce secteur, les hommes continuent d'occuper les postes les plus élevés de la hiérarchie des professions : seulement 23% des postes de dirigeants sont occupés par des femmes. Toutefois, une nette évolution se fait sentir : quinze ans auparavant, elles n'en représentaient que 12%.

Augmentation significative des femmes dans la construction et l'habitat

Dans l'artisanat, les effectifs salariés ne cessent d'augmenter : les effectifs (57 269 salariés en 2006) ont plus que triplé depuis les années 70. Ces dernières années, la croissance est toujours au rendez-vous : + 22,5% entre 2000 et 2006 ; + 3,6% entre 2005 et 2006. Par rapport à 2005, l'augmentation a concerné aussi bien les femmes que les hommes. Cependant, la part des femmes

dans l'artisanat reste faible : 17% en 1970 (13% parmi les ouvriers et 44% parmi les employés) et 23% en 2006 (20% parmi les ouvriers et 36% parmi les employés). Il n'y a vraiment que dans le domaine de la construction et de l'habitat que les femmes ont vu leur part augmenter significativement, passant de 6,4% en 1980 à 18% en 2006.

Dans la Fonction publique : une augmentation des effectifs surtout pour les femmes fonctionnaires

En 10 ans, la part des effectifs féminins dans la Fonction publique est passée de 42% à 48%. Alors que tous les salariés, hommes et femmes, employés, ouvriers ou fonctionnaires, ont connu une augmentation de leurs effectifs, ce sont les fonctionnaires femmes qui ont connu la plus forte progression : + 73% entre 1995 et 2006. Sur la même période, la part des femmes dans l'ensemble des fonctionnaires est passée de 31% à 41%. En 2006, les postes à temps partiel dans la Fonction publique ne représentent que 9% des postes occupés par des fonctionnaires avec des disparités importantes selon les administrations : quasiment absents de la Magistrature (secteur où les femmes représentent

pourtant 54% des effectifs), de la Force publique, des Fonctions spéciales et des Douanes (secteur particulièrement masculin), les temps partiels se retrouvent un peu plus dans l'Administration générale et l'Enseignement : 30% des femmes fonctionnaires de l'administration générale et 15% dans l'enseignement. Chez les employés, les femmes sont largement majoritaires (70% des employés) et la moitié d'entre elles travaillent à temps partiel. Chez les ouvriers, le nombre de femmes est équivalent à celui des hommes avec également une forte présence dans les postes à temps partiel pour les femmes : 75% des ouvrières de la Fonction Publique travaillent à temps partiel.

1. Les informations qui suivent concernent l'emploi national (emploi des résidents) car ce type de données fait défaut dans les statistiques portant sur l'emploi inférieur.

Des professions typées et des positions hiérarchiques inférieures¹

La concentration de l'emploi féminin telle qu'elle a pu être constatée dans les secteurs d'activité se retrouve également dans la classification des professions : les femmes sont moins présentes que les hommes dans les professions dites supérieures et le sont davantage dans les professions peu qualifiées. Cette concentration rejoint celle observée dans les secteurs d'activité puisqu'il y a, comparativement aux hommes, très peu d'ouvrières, mais davantage

d'employées de type administratif et d'employées non qualifiées.

Très peu d'emplois résidents sont dits « précaires », c'est-à-dire avec des contrats à durée déterminée, quoique leur part soit en légère augmentation. Et on observe très peu de différences selon le genre : 7% des emplois féminins et 6% des emplois masculins.

Le temps partiel conjugué au féminin

Suivant la source de données, la définition utilisée et le champ de population concernée, le taux de travail à temps partiel varie entre 30 et 36% pour les femmes et de 3 à 7% pour les hommes. Le travail à temps partiel a connu une augmentation sans précédent : d'après les données de l'Enquête Forces de Travail du STATEC, en 2002, seulement un quart des femmes salariées travaillaient à temps partiel contre un tiers en 2006. Les frontalières travaillent moins fréquemment à temps partiel que les résidentes (20% des frontalières françaises, 24%

des frontalières belges et 26% des frontalières allemandes). C'est parmi les ouvrières et employées non qualifiées que le travail à temps partiel est le plus répandu : 63% des emplois de ce type ; ces postes à temps partiel restent peu fréquents chez les dirigeantes ou cadres supérieures : environ 14%.

Le degré de satisfaction quant au nombre d'heures effectuées semble relativement élevé pour les résidents puisque 94% sont satisfaits de leurs horaires de travail ; ceci se vérifie autant chez les hommes que chez les femmes.

2. Les informations qui suivent concernent à nouveau l'ensemble des emplois sur le territoire qu'ils soient occupés par des résidents ou des frontaliers.

Un travail intérimaire en hausse surtout pour les hommes²

Globalement, le nombre d'intérimaires a plus que doublé entre mars 1996 et mars 2006 passant de 3386 à 8683 individus. La croissance de l'emploi intérieur intérimaire entre 1996 et 2006 est surtout le fait des ouvriers (surtout dans la construction) dont les effectifs ont été multipliés par 3 chez les hommes et par 2 chez les femmes. En 2006, les femmes représentent 13% des ouvriers

intérimaires et 74% des intérimaires employés. Le nombre de missions a augmenté plus vite que le nombre d'intérimaires (au cours d'un mois, un intérimaire peut effectuer plusieurs missions ou contrats). Le nombre de missions a été multiplié par 5 entre 1996 et 2006 avec, à nouveau, une forte augmentation des missions effectuées par des ouvriers (multipliées par 6,2).

Des salaires et pensions inférieures pour les femmes

En 2006, selon les données de l'IGSS, le salaire horaire brut moyen féminin des salariés (travaillant plus de 15 heures par semaine) représente 87% du salaire horaire brut moyen masculin. Il y a donc, en moyenne, un écart de 13%. Ce rapport défavorable pour les femmes se maintient pour les ouvriers (82%) et les employés (76%) mais est très légèrement favorable pour les fonctionnaires féminines (103%). En 2006, par rapport à 2001, l'écart s'est réduit puisque ce rapport est passé de 84% à 87%.

Au niveau des frontaliers, l'écart de salaire entre hommes et femmes (9%), est moins prononcé que pour les résidents (16%).

Dans le secteur de la construction où les femmes sont peu représentées et dans le secteur des activités extraterritoriales où elles sont fortement représentées, les femmes ont, en moyenne, des salaires légèrement supérieurs à ceux des hommes. Dans tous les autres secteurs, le rapport brut moyen est en défaveur des femmes. Les secteurs des services aux entreprises, du commerce et de l'intermédiation financière enregistrent les scores les plus défavorables. Dans ce dernier, l'écart moyen est de 26% malgré le fait que les femmes y soient parmi les mieux rémunérées de tous les secteurs.

Moins bien rémunérées que les hommes en raison essentiellement de leur positionnement sur le marché du travail (qualifications encore globalement inférieures à celles des hommes,

ancienneté dans l'entreprise moins longue, expérience professionnelle totale plus courte à cause des interruptions de carrière, secteurs d'activité différents et moins rémunérateurs que ceux choisis par les hommes, positions hiérarchiques et responsabilités d'encadrement au sein des entreprises inférieures à celles des hommes, emplois dans des entreprises de plus petite taille), elles sont 17% à être rémunérées au salaire social minimum contre 9% des hommes. C'est surtout le cas des salariées du secteur de la restauration, du commerce et des services collectifs et personnels : respectivement, 46%, 27% et 25% des femmes salariées de ces secteurs.

Reflète du marché du travail d'hier, le nombre de pensionnées est nettement inférieur à celui des pensionnés. Les femmes représentent 36% des bénéficiaires d'une pension d'invalidité et 28% des bénéficiaires d'une pension de vieillesse. En revanche, elles sont quasiment les seules bénéficiaires des pensions de survie en représentant 96% de l'ensemble. La part des résidents parmi les bénéficiaires de pensions est aussi le reflet du marché du travail d'hier. Près de 67% des pensions d'invalidité sont perçues par des résidents, 59% des pensions de vieillesse et 60% des pensions de survie. Chez les femmes, cette part parmi les résidents est encore plus importante que chez les hommes, reflétant ainsi le déficit passé de frontalières et d'étrangères par rapport aux frontaliers et étrangers.

L'emploi non salarié toujours en augmentation

Globalement, l'emploi non salarié continue d'augmenter et ceci de façon plus favorable pour les femmes que pour les hommes : hommes et femmes confondus, en 2006, c'est + 14% d'effectifs par rapport à 1996, + 11% pour les hommes et + 20% pour les femmes. Mais ceci est essentiellement dû aux travailleurs intellectuels indépendants. En effet, en 10 ans, on observe une baisse des effectifs parmi les agriculteurs (- 17% pour les hommes et - 24% pour les femmes) et

une légère hausse des artisans, commerçants et industriels (+ 3,7% pour les hommes et + 2,4% pour les femmes). En revanche, les travailleurs intellectuels indépendants ont vu leurs effectifs augmenter de 87% (+ 58% pour les hommes et + 166% pour les femmes). Toutefois, l'emploi non salarié demeure peu attractif ou accessible aux femmes puisqu'elles ne représentent que 36% de l'emploi non salarié en 2006.

Une sous-représentation des femmes dans les instances de décision au sein des entreprises

Une enquête réalisée en 2000 pour le ministère de l'Égalité des chances auprès des entreprises luxembourgeoises a été renouvelée en 2003. Elle montre que les femmes sont sous-représentées (par rapport à leurs effectifs salariés) au sein des conseils d'administration, à la tête des entreprises et au sein des délégations du personnel. Elles sont sous-représentées dans les conseils d'administration où 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. Les femmes sont sous-représentées à la direction des entreprises. Elles ne sont que 22% à la tête des entreprises de moins de 15 salariés (pour 41% des effectifs). Par rapport à 2000, on observe une légère augmentation. Dans les

entreprises de plus de 15 salariés, elles ne sont que 11% à leur tête (pour 33% des effectifs). On observe également une légère augmentation par rapport à 2000. Enfin, les femmes sont sous-représentées au sein des délégations du personnel : elles représentent 24% des membres des délégations effectives et 27% des membres des délégations suppléantes, pour 32% des effectifs. Aucune augmentation significative n'est constatée entre 2000 et 2003. En termes de structure, au sein des délégations du personnel, les postes de président, de vice-président ou de délégué à la sécurité sont nettement moins souvent occupés par des femmes que les postes de secrétaire ou de délégué à l'égalité. L'étude n'a pas été reconduite depuis 2003.

Une forte croissance des demandes d'emploi non satisfaites

En 2006, le taux de chômage au sens du Bureau International du Travail est de 3,6% pour les hommes contre 6,3% pour les femmes (4,8% pour l'ensemble) avec une prédominance particulière chez les jeunes et les résidents étrangers.

L'écart entre hommes et femmes, après s'être réduit entre 1998 et 2001, simultanément à la baisse globale du taux de chômage, a tendance à augmenter simultanément à la hausse du taux de chômage. La part des femmes dans l'ensemble des demandeurs d'emploi est donc en augmentation en parallèle avec la hausse du chômage en général. En 2006, 5021 demandes d'emploi non satisfaites enregistrées à l'ADEM émanaient de femmes alors que 5289 provenaient d'hommes (soit un total de 10310). Toujours plus représentées dans les statistiques du chômage qu'elles ne devraient

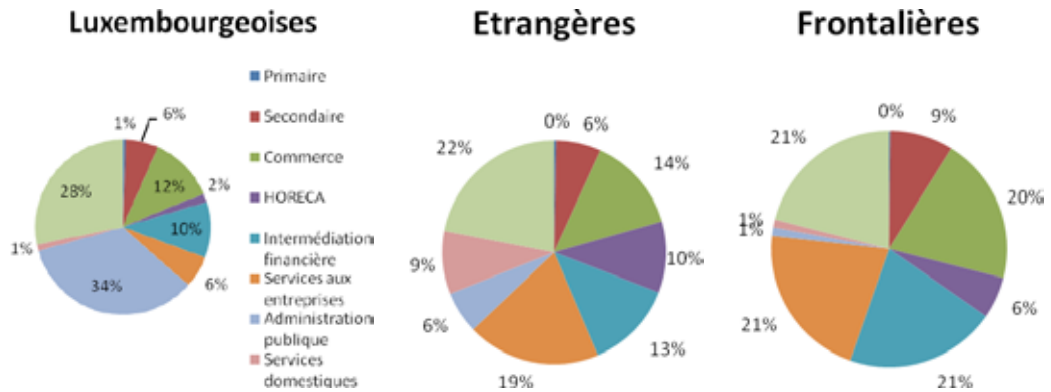
l'être compte tenu de leurs effectifs dans la population active, les femmes représentent 49% des demandes d'emploi non satisfaites contre 42% des actifs ayant un emploi.

Les femmes ne recherchent pas le même type d'emploi que les hommes. Deux tiers des demandes d'emploi féminines non satisfaites se situent dans le domaine des emplois de bureau, de la vente ou des services. Par contre, la moitié des demandes d'emploi masculines non satisfaites se situent dans le domaine des emplois d'ouvriers ou d'artisans. Si les femmes représentent 48% des chômeurs indemnisés (représentation proportionnelle à leur présence parmi les demandeurs d'emploi non satisfaits), elles ne représentent, en 2006, que 40% des personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi.

TABLEAUX ET GRAPHIQUES

B.1.1.1.-120

Répartition des femmes salariées par branche d'activité économique et par lieu de résidence en 2006

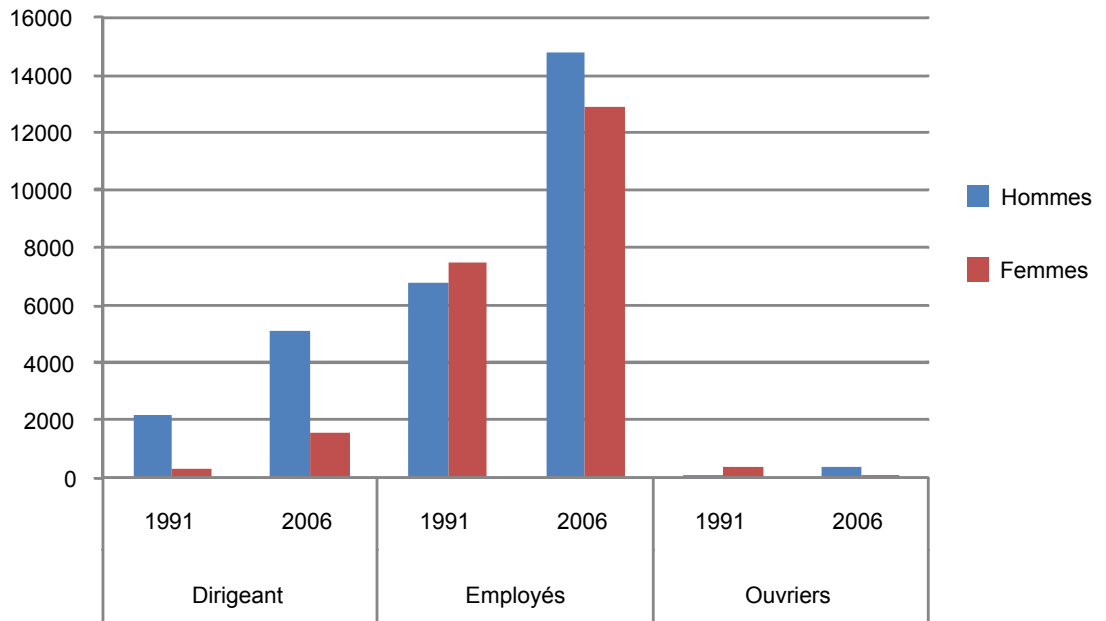


Source : IGSS, Champ : résidents et frontaliers

B.1.1.2.-100

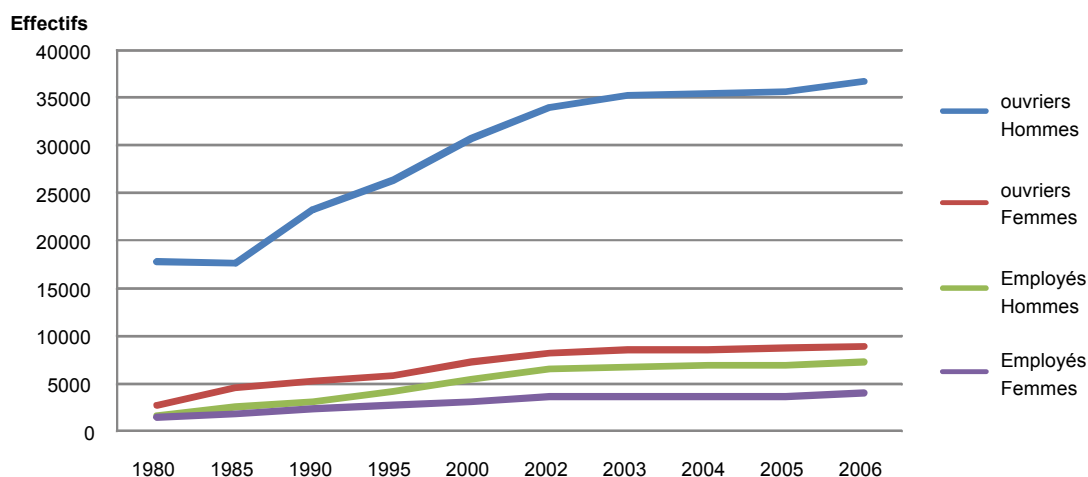
Répartition des actifs et actives du secteur financier par statut professionnel et par sexe en 1991 et 2006

En %



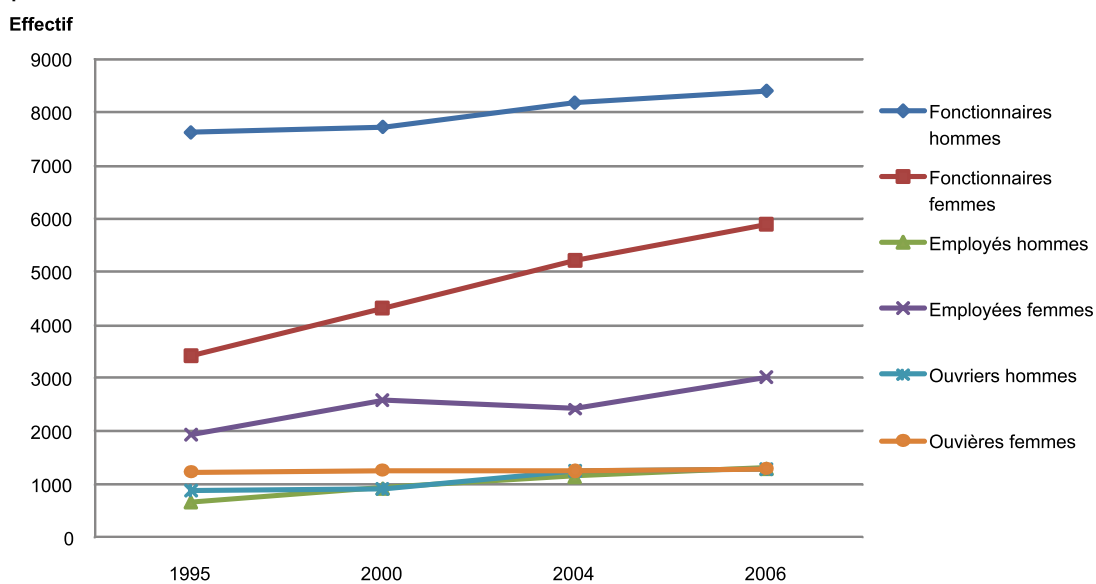
Source : Banque Centrale du Luxembourg, Champ : résidents et frontaliers

Evolution du nombre d'employés et d'ouvriers dans l'artisanat par sexe de 1980 à 2006



Source : Chambre des Métiers, Champ : résidents et frontaliers

Répartition des actifs et actives de la Fonction Publique par statut professionnel et par sexe en 1995, 2000, 2004 et 2006



Source : Ministère de la Fonction Publique, Champ : résidents et frontaliers

B.1.1.5-100

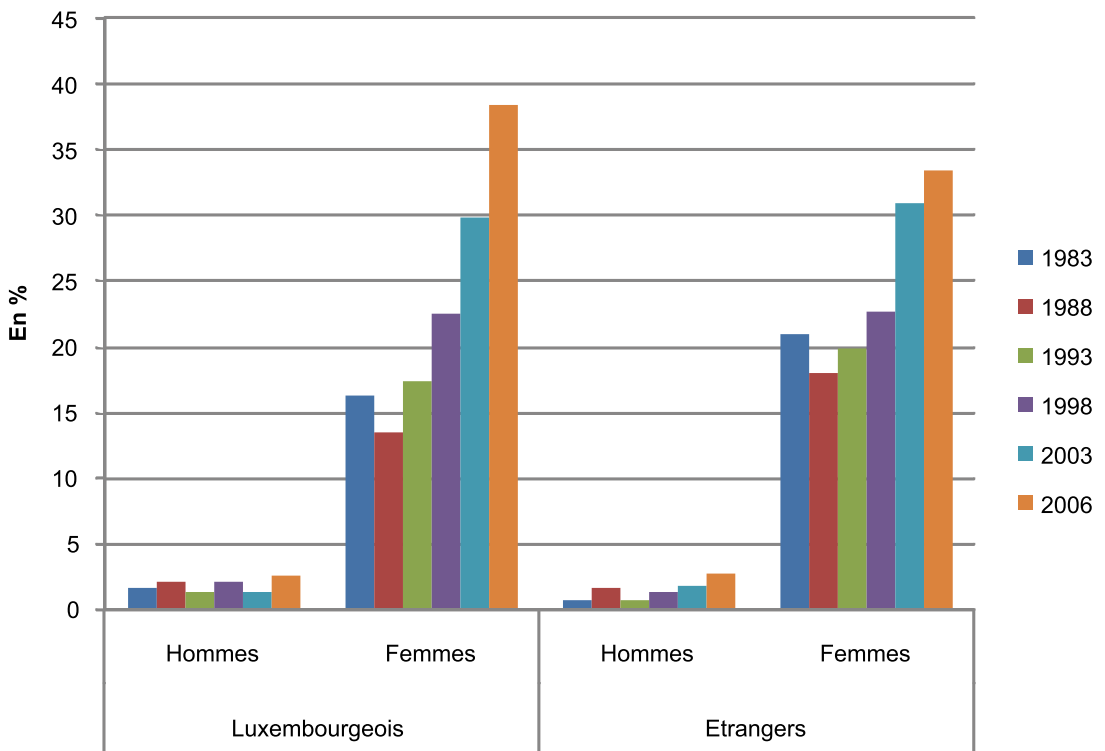
Répartition des salarié-e-s de 15-64 ans par profession et par sexe en 2006

Professions exercées selon la Classification Internationale Type des Professions du BIT	Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	H	F	Total	H	F	Total
Dirigeants d'entreprises, cadres supérieurs	75,8	24,2	100,0	5,0	2,1	100,0
Professions intellectuelles et scientifiques	53,6	46,4	100,0	20,0	22,0	100,0
Professions intermédiaires	48,9	51,1	100,0	16,1	21,5	100,0
Employés de type administratif	42,1	57,9	100,0	13,9	24,5	100,0
Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	39,9	60,1	100,0	6,5	12,6	100,0
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture	89,8	10,2	100,0	1,4	0,2	100,0
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	98,0	2,0	100,0	17,9	0,5	100,0
Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	93,3	6,7	100,0	10,7	1,0	100,0
Manœuvres et agents non qualifiés	39,5	60,5	100,0	7,9	15,5	100,0
Forces armées	94,0	6,0	100,0	0,6	0,1	100,0
Ensemble	56,2	43,8	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête Forces de Travail 2006 – STATEC, Champ : résidents

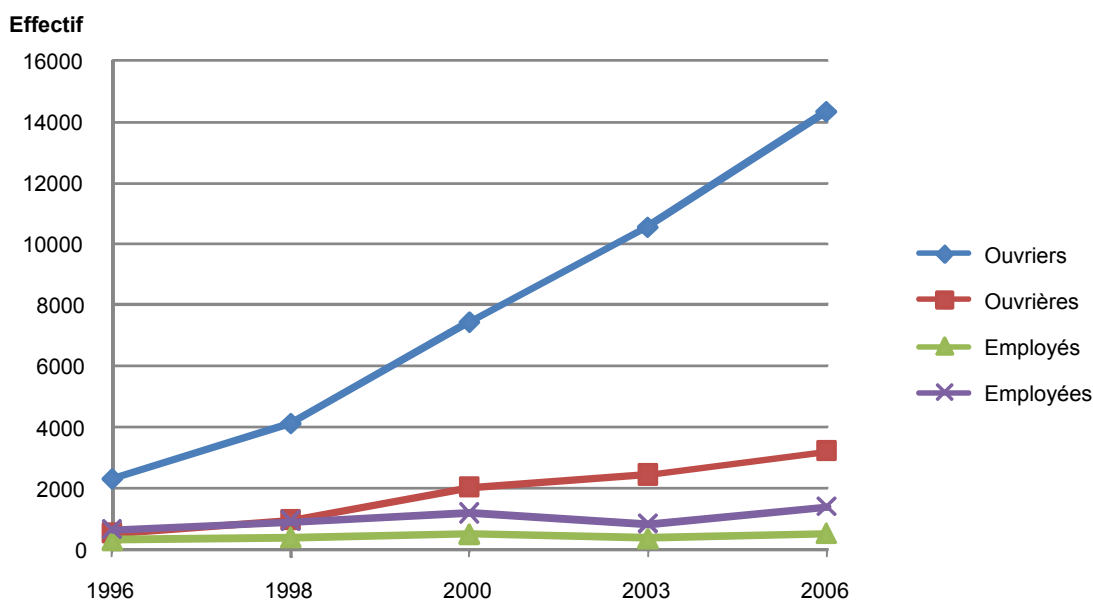
Evolution de la part des actifs de 15-64 ans travaillant à temps partiel par nationalité et par sexe de 1983 à 2006 (tous statuts : y compris non-salariés)

B.1.1.7-150



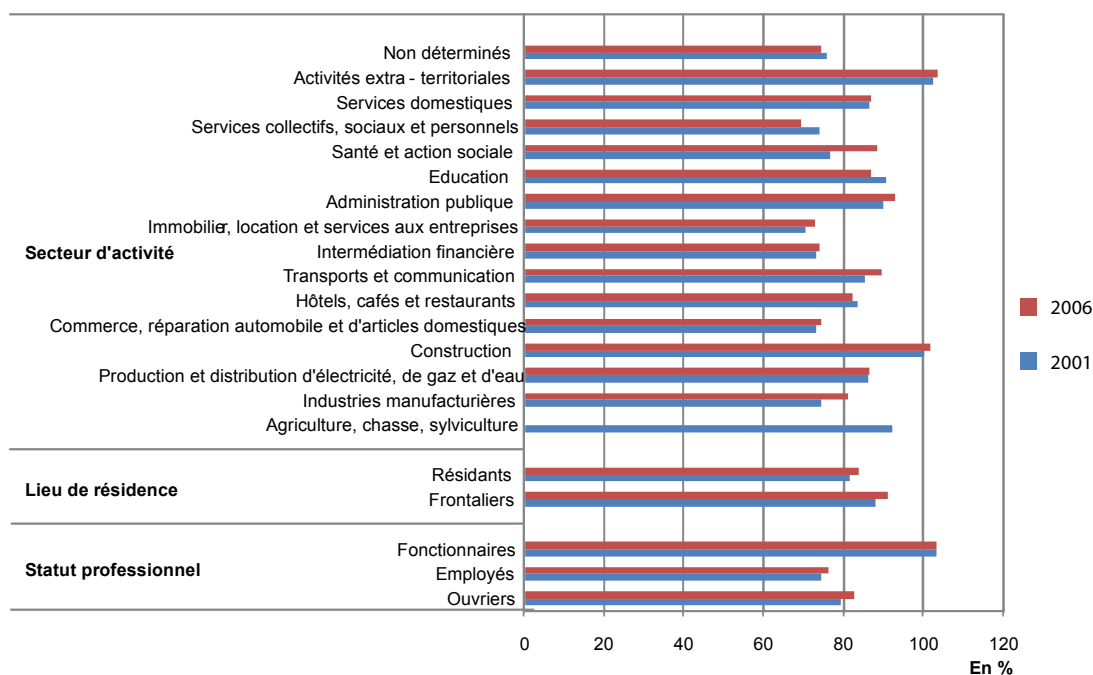
Source : Enquêtes Forces de Travail – STATEC, Champ : résidents

Répartition des missions en fonction du statut professionnel et du sexe de l'intérimaire en mars 1996, 1998, 2000, 2003 et 2006



Source : IGSS, Champ : missions des résidents et frontaliers

Rapport de salaire horaire brut moyen* (en %) entre femmes et hommes par secteur d'activité, lieu de résidence et statut professionnel en 2001 et 2006



* Rapport moyen = (salaire horaire brut moyen féminin / salaire horaire brut moyen masculin) *100
 Source : IGSS, Champ : résidents et frontaliers

B.1.1.9-140

Part des salarié-e-s rémunéré-e-s au Salaire Social Minimum par branche d'activité économique et par sexe en 2006

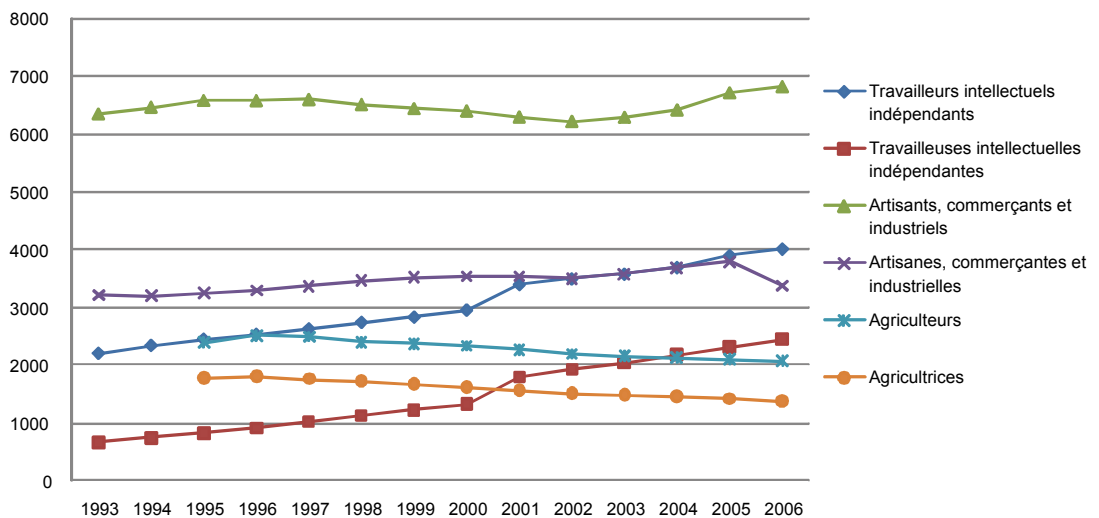
Branche d'activité économique	Hommes	en % des salariés	Femmes	en % des salariées	Total
Agriculture, viticulture et sylviculture	365	32,5 %	163	47,9 %	528
Industrie	1294	4,7 %	1040	18,1 %	2334
Energie et eau	5	0,6 %	3	2,1 %	8
Construction	2846	9,4 %	347	16,0 %	3193
Commerce, réparation automobile	2459	11,7 %	4776	27,3 %	7235
Hotels et Restaurants	1531	25,8 %	2965	46,2 %	4496
Transports et communications	1413	7,8 %	411	10,4 %	1824
Intermédiation financière	184	0,9 %	129	0,8 %	313
Immobilier, location, services fournis aux entreprises	2032	7,8 %	3603	20,7 %	5635
Services collectifs sociaux et personnels	311	10,3 %	1115	25,5 %	1426
Autres services	2367	15,7 %	3187	10,4 %	5554
Total	14808	8,7 %	17741	16,9 %	32549

Source : IGSS, Champ : résidents et frontaliers

B.1.2.1-100

Evolution du nombre de non-salarié-e-s en fonction du statut professionnel et du sexe de 1993 à 2006

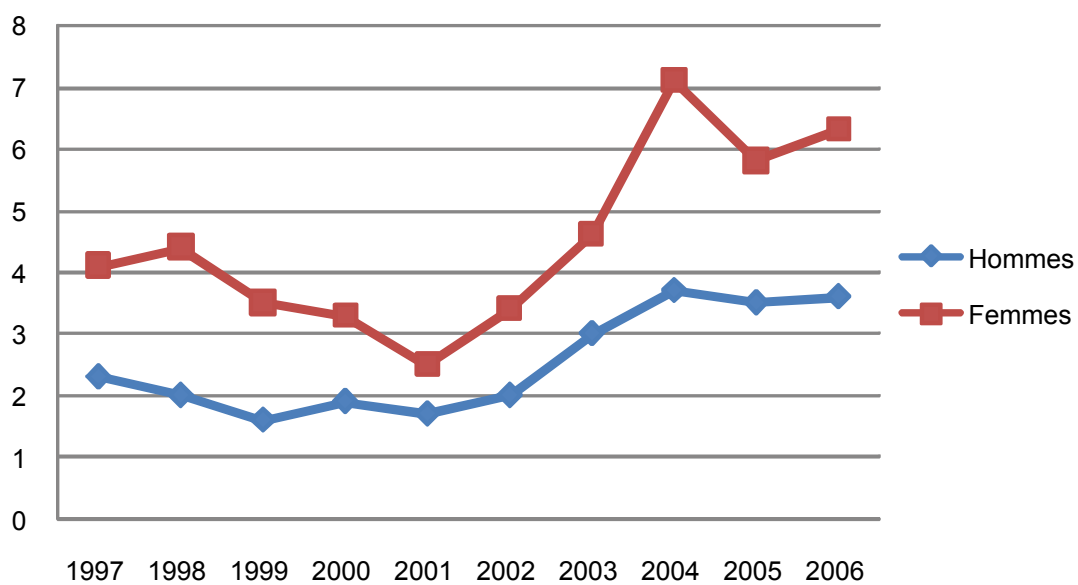
Effectifs



Source : IGSS, Champ : résidents et frontaliers

Evolution du taux de chômage par sexe de 1997 à 2006

En %



Source : Enquêtes Forces de Travail – STATEC, Champ : résidents

C. DETERMINANTS DE L'ACTIVITÉ FÉMININE

Les objectifs européens d'augmentation des taux d'activité pour les femmes, dans un objectif d'égalité des chances, conduisent chaque pays à rechercher les facteurs désincitatifs et incitatifs

à l'activité féminine. Les statistiques présentées dans cette troisième partie donnent des éléments de réponse à cette thématique.

Un niveau de vie moyen relativement confortable

Le choix financier pour les femmes de ne pas exercer d'activité professionnelle reste d'actualité au Luxembourg alors qu'il est absent dans de nombreux pays de l'Union européenne. Les revenus du travail associés aux prestations

familiales, permettent encore à un certain nombre de ménages luxembourgeois de maintenir un niveau de vie relativement élevé sur la base d'un seul revenu.

Un niveau de formation initial et professionnel insuffisant dans l'ensemble de la main d'oeuvre féminine

Un autre élément désincitatif à l'activité féminine est le niveau de formation des femmes. En effet, plus le niveau de formation est élevé, plus le taux d'activité est élevé. Or, les femmes ont globalement un déficit de formation par rapport aux hommes. Certes, les jeunes femmes sortent aujourd'hui de l'école avec des niveaux de formation au moins équivalents à ceux des hommes. Il en est de même pour les générations âgées aujourd'hui de 30 à 40 ans. En revanche, les femmes plus âgées ont un réel déficit de formation par rapport aux hommes. S'il y a un déficit de niveau, il y a également un déficit d'orientation puisque les domaines de formation des femmes sorties du système scolaire restent très concentrés sur les matières du commerce, de la santé et des services. Or, ces spécialités sont globalement moins rémunératrices et offrent moins de possibilités d'évolution de carrière que d'autres spécialités qui ont davantage les faveurs des jeunes hommes. En effet, chez les hommes, si les formations commerciales occupent également une part non négligeable, les formations d'ingénieurs ou les formations spécialisées dans la construction sont fréquentes alors qu'elles sont quasi-inexistantes chez les femmes. Aujourd'hui encore, la spécialisation des jeunes filles dans des filières de formation moins rémunératrices que celles choisies par les jeunes hommes reste très forte. Les spécialisations des filières d'apprentissage illustrent le même phénomène.

D'une manière générale, la participation des femmes à la formation professionnelle demeure inférieure à ce qu'elle devrait être compte tenu de leur participation au marché du travail : les femmes représentent environ un tiers des participants aux cours de formation continue de la Chambre des Métiers, 29% des participants aux cours organisés par les Centres de Formation Professionnelle Continue (seulement 19% des cours spécifiques de formation professionnelle continue) et 30% des participants aux cours organisés par l'Institut National d'Administration Publique. Elles représentent toutefois 54% des inscriptions aux cours du soir organisés par la Chambre des Employés Privés qui sont plus orientés vers des métiers à dominance féminine.

Concernant les apprentis, on constate toujours une désaffection des formations techniques chez les filles : moins de 2% d'apprenties inscrites à la Chambre des Métiers dans les métiers des services et biens mécaniques et moins de 7% dans la section Bâtiment et parachèvement. Les domaines d'apprentissage axés sur le secteur industriel de la Chambre de Commerce font toujours aussi peu recette auprès des jeunes femmes : ces secteurs sont quasi exclusivement masculins. Même parmi les nouvelles sections répondant sans doute à des métiers d'avenir, comme «informaticien qualité» ou mécatronicien, les jeunes femmes sont absentes.

Des charges familiales et domestiques pas assez partagées entre femmes et hommes et des conséquences sur les carrières professionnelles des femmes

Les charges familiales et domestiques restent essentiellement assumées par les femmes, qu'elles exercent ou non une activité professionnelle. Les interruptions temporaires de carrière se transforment souvent en interruptions définitives lorsque la garde des enfants est difficilement conciliable avec des activités professionnelles à plein temps. Le nombre d'enfants, le coût de la garde, les gains professionnels des parents, l'intérêt pour son travail sont autant de facteurs à prendre en compte dans le choix d'une occupation professionnelle. Le travail à temps partiel peut toutefois répondre aux besoins de conciliation des temps familial et professionnel des familles. L'augmentation du taux d'emploi des femmes de ces dernières années n'a d'ailleurs pu se faire que par la création de postes à temps partiel. Longtemps inexistant, les emplois à temps partiel se sont spectaculairement développés : seulement 16% en 1992, la part des femmes actives à temps partiel était de 26%, 10 ans plus tard, et de 36%, en 2006. Une comparaison internationale montre que l'économie luxembourgeoise, avec l'Italie, a connu le taux de croissance des emplois à temps partiel le plus élevé de l'Europe des 15 depuis une quinzaine d'années. La situation matrimoniale des femmes est un indicateur de la présence d'un conjoint et donc d'un revenu offrant éventuellement la possibilité financière de ne pas exercer d'activité professionnelle. Ainsi, le taux d'activité des femmes mariées est plus faible comparativement aux femmes ayant d'autres statuts matrimoniaux (mise à part les femmes veuves, en général plus âgées). Les femmes divorcées ou séparées sont les plus actives : elles affichent des taux similaires à ceux des hommes. Si les écarts demeurent entre les femmes selon le statut matrimonial, on note cependant une augmentation récente du taux d'activité des femmes mariées : 50% en 2000, 53% en 2003 et 56% en 2006.

La présence des enfants, et le temps qu'il est nécessaire de leur consacrer, sont les éléments

clefs des interruptions de carrière chez les femmes. Plus le nombre d'enfants est élevé, plus le taux d'activité est faible. On note cependant une augmentation récente des taux d'activité des femmes avec enfants : par exemple, avec un enfant à charge, le taux d'activité est passé de 62% en 2000 à 67% en 2003 et à 72% en 2006 ; avec quatre enfants, de 38% à 41% puis à 53%.

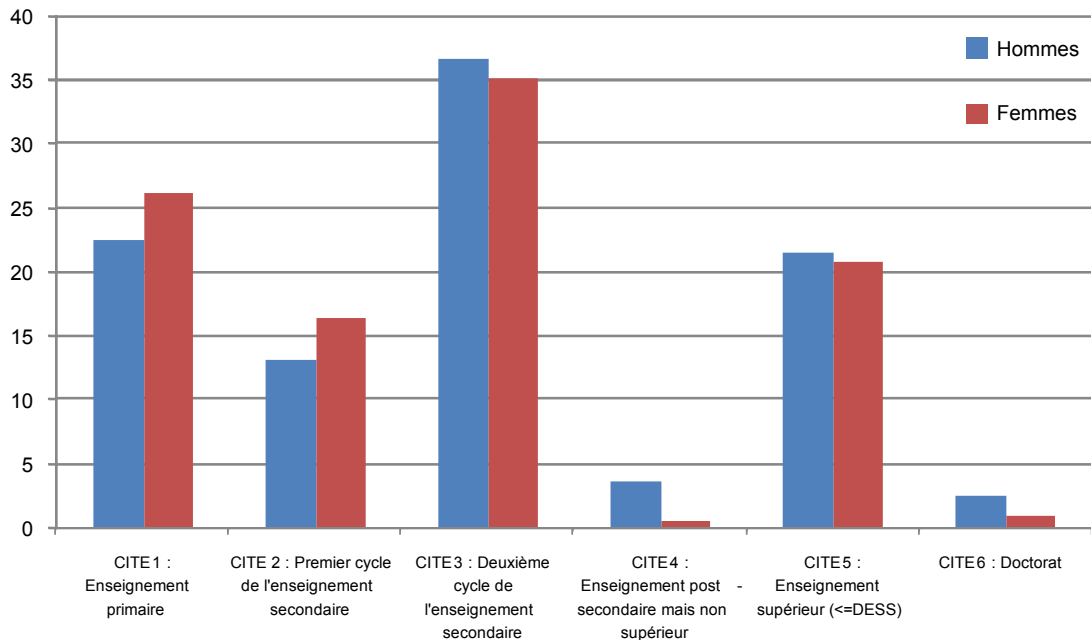
Coût et disponibilité sont les mots-clefs de la garde des enfants et de la possibilité pour les mères d'exercer une activité professionnelle. Les grands-parents restent le mode de garde le plus usité en raison notamment de sa gratuité : en 2005, 40% des enfants (de moins de 13 ans ayant besoin d'être gardés et dont la mère exerce une activité professionnelle) sont gardés par leurs grands-parents, d'autres membres de la famille ou des amis/voisins. A défaut des grands-parents, les structures d'accueil collectives (33%) sont plus sollicitées que les autres modes de garde mais elles font parfois défaut à proximité du domicile des parents. Reste donc 26% des enfants qui sont gardés de manière individuelle par une gardienne ou une employée de maison. Le nombre de places offertes dans les structures d'accueil conventionnées a nettement augmenté : de 730 places en 1992, on est passé à 2019 places en 2006, les effectifs ont triplé en l'espace de 10 ans. Pourtant tous les parents ne disposent pas de la même palette de choix en matière de mode de garde. En effet, le recours aux grands-parents n'est pas toujours possible, notamment pour les ménages qui ont récemment immigré. Les choix des modes de garde sont donc différents selon la nationalité des parents. Le recours aux grands-parents/amis/voisins est, en effet, plus fréquent pour les Luxembourgeois (45%) alors que les Portugais optent davantage pour les gardiennes (42%). Les étrangers d'une nationalité autre que portugaise choisissent beaucoup plus fréquemment les structures d'accueil collectives (49%).

TABLEAUX ET GRAPHIQUES

C.2.1-110

Répartition des individus de moins de 64 ans sortis du système scolaire en fonction du niveau de formation scolaire et professionnelle achevé et du sexe en 2006

En %



Source : PSELL3/EU-SILC – 2006 – CEPS/Instead – STATEC, Champ : résidents

C.2.1-140

Répartition des individus de moins de 64 ans sortis du système scolaire selon le domaine de formation du niveau d'enseignement le plus élevé achevé par sexe en 2006*

Domaine de formation	Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Programmes généraux	46,5	53,5	100,0	7,5	8,6	8,0
Formation des enseignants et sciences de l'éducation	25,1	74,9	100,0	2,9	8,5	5,7
Lettres et arts	35,1	64,9	100,0	3,2	5,9	4,6
Langues et cultures étrangères	26,3	73,7	100,0	2,4	6,7	4,5
Sciences sociales, commerce et droit	40,3	59,7	100,0	24,5	36,4	30,4
Sciences, mathématiques et informatique sans distinction possible	66,3	33,7	100,0	0,4	0,2	0,3
Sciences de la vie (biologie, environnement)	35,3	64,7	100,0	1,1	1,9	1,5
Sciences physiques (incluant la physique, la chimie et les sciences de la terre)	58,1	41,9	100,0	3,3	2,3	2,8
Mathématiques et statistiques	68,0	32,0	100,0	1,6	0,8	1,2
Sciences informatiques	81,6	18,4	100,0	2,9	0,6	1,8
Ingénierie, industrie manufacturière et construction	92,4	7,6	100,0	24,7	2,0	13,4
Agriculture et sciences vétérinaires	80,9	19,1	100,0	2,4	0,6	1,5
Santé et protection sociale	22,7	77,3	100,0	3,5	12,0	7,8
Services	60,0	40,0	100,0	17,8	11,9	14,8
Non précisé	52,4	47,6	100,0	1,8	1,6	1,7
Ensemble	49,9	50,1	100,0	100,0	100,0	100,0

* Hormis les individus sortis du système scolaire sans formation, au niveau préscolaire ou au niveau primaire ou secondaire 1^{er} cycle car leur enseignement est général.

Source : Enquête Forces de Travail 2006 – STATEC, Champ : résidents

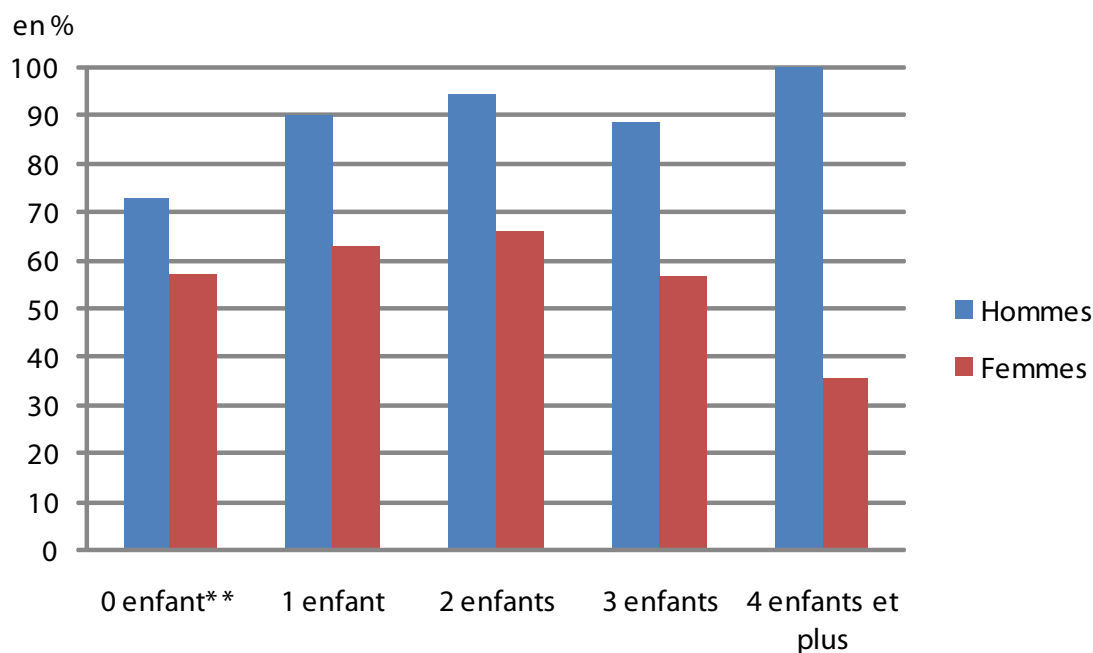
Taux d'activité des 15-64 ans en fonction de l'âge, de la situation matrimoniale et du sexe en 2006

Situation matrimoniale	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Ensemble
Hommes						
Célibataires	29,6	92,2	95,8	82,9	33,7	61,7
Mariés	-	98,9	97,8	94,6	41,1	84,8
Veufs	-	-	-	-	14,0	43,4
Divorcés ou légalement séparés	-	-	95,2	94,5	36,6	77,3
Ensemble Hommes	30,6	95,0	97,2	93,4	38,9	75,3
Femmes						
Célibataires	29,6	92,2	95,8	82,9	33,7	61,6
Mariées	-	73,5	67,4	57,0	25,5	55,9
Veuves	-	-	-	50,6	22,4	36,2
Divorcées ou légalement séparées	-	94,3	91,4	78,8	43,6	77,3
Ensemble Femmes	25,0	82,5	75,6	63,9	28,5	58,2

- : Effectifs insuffisants pour un résultat fiable.

Source : Enquête Forces de Travail 2006 – STATEC, Champ : résidents

Taux d'activité des 15-64 ans en fonction du nombre d'enfants à charge* et du sexe en 2006



* Un enfant à charge est défini selon deux critères : l'enfant doit avoir moins de 15 ans ou plus de 15 ans mais non marié et inactif (étudiant ou en incapacité).

** Soit il n'y a pas du tout d'enfant, soit il y a un ou plusieurs enfants non à charge.

Source : Enquête Forces de Travail 2006 – STATEC, Champ : résidents

C.3.2-130

Répartition des enfants de moins de 13 ans régulièrement gardés par d'autres personnes que leurs parents selon leur mode de garde en 2005

Mode de garde principal	Enfants non scolarisés	Enfants scolarisés	Ensemble
Mode de garde collectif (crèche, foyer de jour, garderie)	31,0 %	35,6 %	33,5 %
Mode de garde individuel (gardienne, Tagesmütter, employé(e) de maison, baby-sitter, personne au pair...)	26,6 %	26,4 %	26,5 %
Sphère privée (grands-parents, autres membres de la famille, amis, voisins)	42,4 %	38,0 %	40,0 %
Ensemble	100 %	100,0 %	100,0 %

Source : PSELL3-EU-SILC-2005-CEPS/INSTEAD-STATEC

Champ: enfants âgés de moins de 13 ans en 2005 régulièrement gardés par d'autres personnes que leurs parents et vivant dans un ménage où la mère exerce une activité professionnelle

C.3.2-140

Répartition des enfants de moins de 13 ans régulièrement gardés par d'autres personnes que leurs parents selon leur mode de garde en 2005 par nationalité

Mode de garde principal	Enfants non scolarisés			Ensemble
	Luxembourgeois	Portugais	Autre nationalité	
Mode de garde collectif (crèche, foyer de jour, garderie)	33,4%	17,3%	49,5%	31,0%
Mode de garde individuel (gardienne, Tagesmütter, employé(e) de maison, baby-sitter, personne au pair...)	21,3%	41,8%	13,8%	26,6%
Sphère privée (grands-parents, autres membres de la famille, amis, voisins)	45,3%	40,9%	36,7%	42,4%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %

Source : PSELL3-EU-SILC-2005-CEPS/INSTEAD-STATEC

Champ: enfants âgés de moins de 13 ans en 2005 régulièrement gardés par d'autres personnes que leurs parents et vivant dans un ménage où la mère exerce une activité professionnelle

D. POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI FEMININ

Ce chapitre présente l'éventail des mesures en faveur de l'emploi féminin, que ce soit des mesures en faveur de l'insertion, de la réinsertion professionnelle ou de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. C'est l'inventaire

des principales mesures en faveur de l'emploi féminin qui prévaut dans ce chapitre ainsi que, accessoirement, d'autres données recueillies lors de nos récentes études.

Le congé parental au féminin

La loi du 12 février 1999 concernant le Plan d'Action National pour l'emploi prévoit, entre autres, un congé parental. Celui-ci permet à tout parent, soit d'interrompre sa carrière professionnelle durant 6 mois avec la garantie de retrouver son emploi à son retour, soit de travailler 12 mois à mi-temps, toujours avec cette même garantie. La loi de décembre 2006 a apporté quelques modifications en introduisant entre autres un congé parental non rémunéré d'une durée comprise entre 3 et 6 mois. Le congé pour raisons familiales, introduit également dans la loi du 12 février 1999, permet la prise en charge d'un enfant malade.¹

Le nombre de congés parentaux est en constante augmentation depuis l'entrée en vigueur de la loi de 1999. Près de 3381 indemnités de congé parental étaient versées au 1er janvier 2007. Huit congés parentaux sur dix sont pris par les femmes. Chacun des parents peut prendre

un congé parental ; un premier congé parental peut donc être suivi d'un deuxième. Les premiers congés parentaux sont pris à 96% par les femmes et les seconds congés parentaux à 77% par les hommes. Que ce soit en premier ou en deuxième congé parental, les hommes choisissent plus fréquemment que les femmes le congé à temps partiel : 56% des congés parentaux masculins sont pris à temps partiel. En revanche, les femmes ne sont qu'un tiers à prendre le congé parental à temps partiel lors du premier congé et plus de la moitié lorsqu'il s'agit du second congé. Globalement, c'est 41% des congés parentaux qui sont pris à temps partiel. La répartition des congés parentaux selon le pays de résidence est quasi-conforme à la répartition des salariés selon le pays de résidence : représentant 59% des salariés, les résidents bénéficient pour 57% de l'ensemble des congés parentaux.

*1. Cf. Code du travail
www.legilux.public.lu*

La formation professionnelle continue comme seconde chance de compenser les déficits en formation initiale

La loi du 22 juin 1999 sur la formation professionnelle continue est entrée en vigueur le 1er janvier 2000 et a donné une base légale à une meilleure formation professionnelle profitant aux

femmes et aux hommes. Elle a été complétée par la loi du 10 juin 2002 et par la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un code du travail.

Des actions positives au sein des entreprises du secteur privé

Dans le cadre de la loi du 22 juin 1999, des mesures ont été inscrites afin d'améliorer l'égalité des chances entre hommes et femmes au sein des entreprises². Les actions positives sont maintenant inscrites dans le Code du Travail de 2007. Elles concernent l'organisation du travail, le recrutement, les actions de formation spéciales, les

mesures relatives à des changements de métiers, les actions de promotion, les actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision, et les mesures tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle. La contribution de l'Etat se fait alors sous forme de subvention.

2. Subvention aux employeurs qui recrutent des personnes du sexe sous-représenté dans certaines professions, subvention aux entreprises qui organisent des actions positives, etc.

Des mesures de formation adaptées aux femmes à la recherche d'un emploi

Dans un objectif de lutte contre le chômage, de multiples mesures de formation sont proposées par l'ADEM, par les Centres de Formation Professionnelle Continue ou par des associations oeuvrant dans l'intérêt des femmes. Les mesures proposées par l'ADEM accueillent néanmoins proportionnellement moins de femmes : elles ne représentent que 40% des individus participant à une mesure alors qu'elles constituent 48% des chômeurs indemnisés. Les Stages d'Insertion en Entreprise (SIE) et les Mesures spéciales leur échappent tout particulièrement puisque ces mesures ne concernent respectivement que 21% de femmes pour 79% d'hommes et 25% de femmes pour 75% d'hommes. Les nouvelles mesures inscrites dans la loi entrée en vigueur le 1er juillet 2007 permettront peut-être de donner aux femmes un accès plus important aux mesures

d'insertion. L'ADEM dispose également d'un service de l'emploi féminin qui, avec sa déléguée à l'emploi féminin, a pour missions de soutenir les demandeurs d'emploi féminins dans leur recherche d'emploi, de sensibiliser le personnel de l'ADEM à l'égalité des chances entre hommes et femmes, d'organiser des ateliers et des formations spécifiques pour les femmes, et de collaborer avec le Ministère de l'Egalité des chances, avec le Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education Nationale et avec les associations féminines oeuvrant dans le domaine de l'emploi. Par ailleurs, les Centres de Formation Professionnelle Continue proposent différentes formations, dont certaines sont destinées particulièrement aux femmes désirant réintégrer le marché du travail après une interruption de carrière.

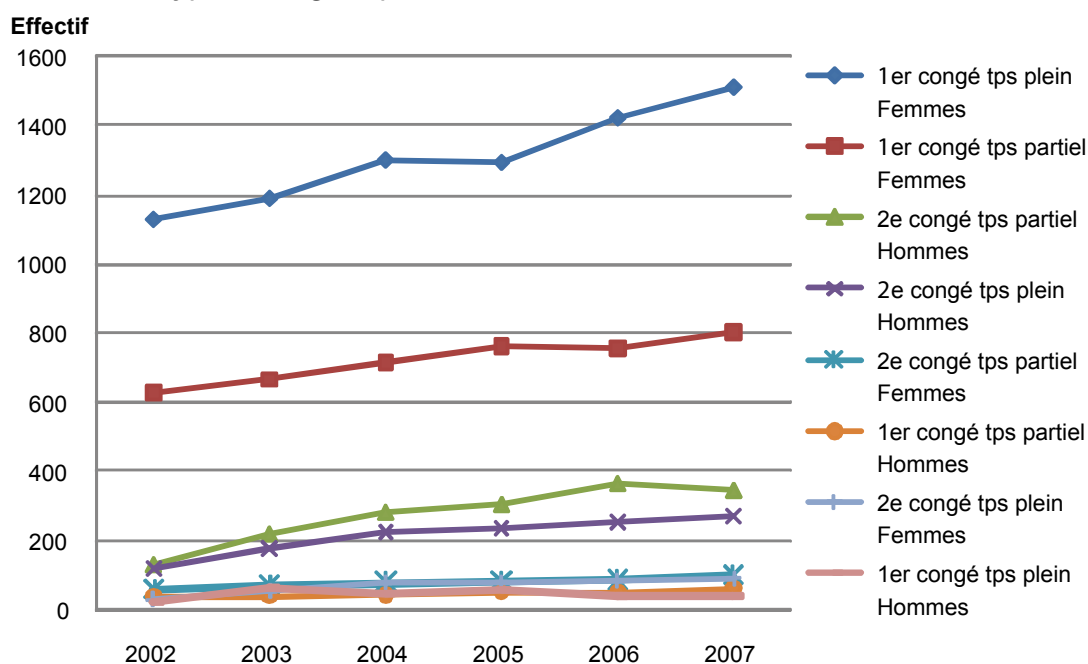
Un nombre de RMGistes fortement en hausse

Dans le cadre de la lutte contre l'exclusion sociale, un Revenu Minimum Garanti (RMG) a été institué qui confère, dans les conditions fixées par la loi, des moyens d'existence suffisants ainsi que des mesures d'insertion professionnelle et sociale.

En 10 ans, le nombre d'individus bénéficiant du RMG a plus que doublé. Cette forte augmentation n'a toutefois pas touché davantage les femmes (x 2,22) que les hommes (x 2,20). Depuis 1996, la part des femmes parmi les bénéficiaires du

RMG est constante : elles représentent 53% des bénéficiaires. Si 60% des ménages concernés sont constitués d'une seule personne, on observe ces dernières années un pourcentage croissant de parents seuls avec enfants (19% des ménages) et notamment de mères seules : 32% des ménages dont le bénéficiaire est une femme sont des familles monoparentales. Très peu d'hommes bénéficiaires du RMG résident seuls avec un ou plusieurs enfants à charge.

Evolution du nombre de congés parentaux en cours au 1er janvier de l'année en fonction du type de congé et par sexe de 2002 à 2007



Source : Caisse Nationale des Prestations Familiales, Champ : résidents et frontaliers

Répartition des bénéficiaires du congé parental selon le type de congé et le lieu de résidence au 1er janvier 2007

Pays de résidence	Temps plein	Temps partiel	Ensemble
Luxembourg	53,7	62,7	57,4
France	27,2	16,4	22,8
Belgique	11,7	15,8	13,3
Allemagne	7,4	5,1	6,5
Total	100,0	100,0	100,0

Source : Caisse Nationale des Prestations Familiales, Champ : résidents et frontaliers

B.2.1-150

Répartition des individus en mesures pour l'emploi selon le type de mesure et par sexe au 31 mai 2007

Type de mesure pour l'emploi	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	H.	F.	Total	H.	F.	Total	H.	F.	Total
Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur privé	317	244	561	56,5	43,5	100,0	13,3	15,5	14,1
Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur public	441	335	776	56,8	43,2	100,0	18,4	21,3	19,6
Stage d'insertion en Entreprise	243	64	307	79,2	20,8	100,0	10,2	4,1	7,7
Stage de Réinsertion Professionnelle	181	151	332	54,5	45,5	100,0	7,6	9,6	8,4
Formation ADEM	292	330	622	46,9	53,1	100,0	12,2	20,8	15,7
Pool des Assistants	40	47	87	46,0	54,0	100,0	1,7	3,0	2,2
Mesures Spéciales	509	174	683	74,5	25,5	100,0	21,2	11,0	17,2
Mises au Travail	164	72	236	69,5	30,5	100,0	6,9	4,6	6,0
Affectation Temporaire Indemnisée	202	159	361	56,0	44,0	100,0	8,5	10,1	9,1
Ensemble des mesures pour l'emploi	2389	1576	3965	60,3	39,7	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ADEM, Champ : résidents

D.2.2.4-100

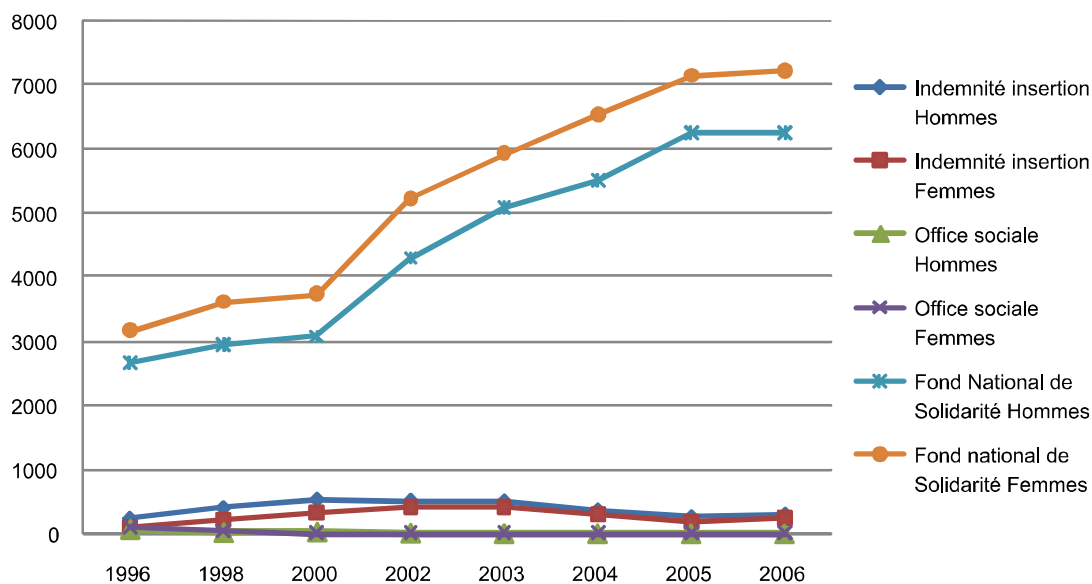
Répartition des demandeurs et demandeuses d'emploi participant aux mesures des Centres Nationaux de Formation Professionnelle Continue par type de mesure et par sexe en 2000, 2003 et 2006

Année et type de mesure	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	H.	F.	Total	H.	F.	Total	H.	F.	Total
2000									
Mesure d'initiation et de formation	452	346	798	56,6	43,4	100,0	67,6	75,7	70,9
Mesures complémentaires: pool de ressources et projets de coopération	217	111	328	66,2	33,8	100,0	32,4	24,3	29,1
Total 2000	669	457	1126	59,4	40,6	100,0	100,0	100,0	100,0
2003									
Mesure d'initiation et de formation	470	417	887	53,0	47,0	100,0	71,1	78,4	74,4
Mesures complémentaires: pool de ressources et projets de coopération	191	115	306	62,4	37,6	100,0	28,9	21,6	25,6
Total 2003	661	532	1193	55,4	44,6	100,0	100,0	100,0	100,0
2006									
Mesure d'initiation et de formation	400	401	801	50,0	50,0	100,0	63,7	77,7	70,0
Mesures complémentaires: pool de ressources et projets de coopération	228	115	343	66,5	33,5	100,0	36,3	22,3	30,0
Total 2006	628	516	1144	54,9	45,1	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : CNFPC, Champ : résidents

Evolution du nombre de membres de ménages bénéficiant du RMG en fonction de l'origine du versement et du sexe de 1996 à 2006

Effectifs



Source : SNAS, Champ : résidents

Répartition des ménages bénéficiant du RMG selon la composition familiale du ménage et par sexe de l'attributaire au 31 décembre 2006

Composition familiale du ménage	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	H.	F.	Total	H.	F.	Total	H.	F.	Total
Un adulte sans enfant	2248	2220	4468	50,3	49,7	100,0	64,9	56,1	60,1
Un adulte avec 1 ou plusieurs enfants	116	1262	1378	8,4	91,6	100,0	3,3	31,9	18,6
Deux adultes sans enfants	444	164	608	73,0	27,0	100,0	12,8	4,1	8,2
Deux adultes avec un ou plusieurs enfants	610	275	885	68,9	31,1	100,0	17,6	6,9	11,9
Trois adultes et plus sans enfant	13	14	27	48,1	51,9	100,0	0,4	0,4	0,4
Trois adultes et plus avec enfants	16	6	22	72,7	27,3	100,0	0,5	0,2	0,3
Autres	18	16	34	52,9	47,1	100,0	0,5	0,4	0,5
Ensemble	3465	3957	7422	46,7	53,3	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : SNAS, Champ : résidents

