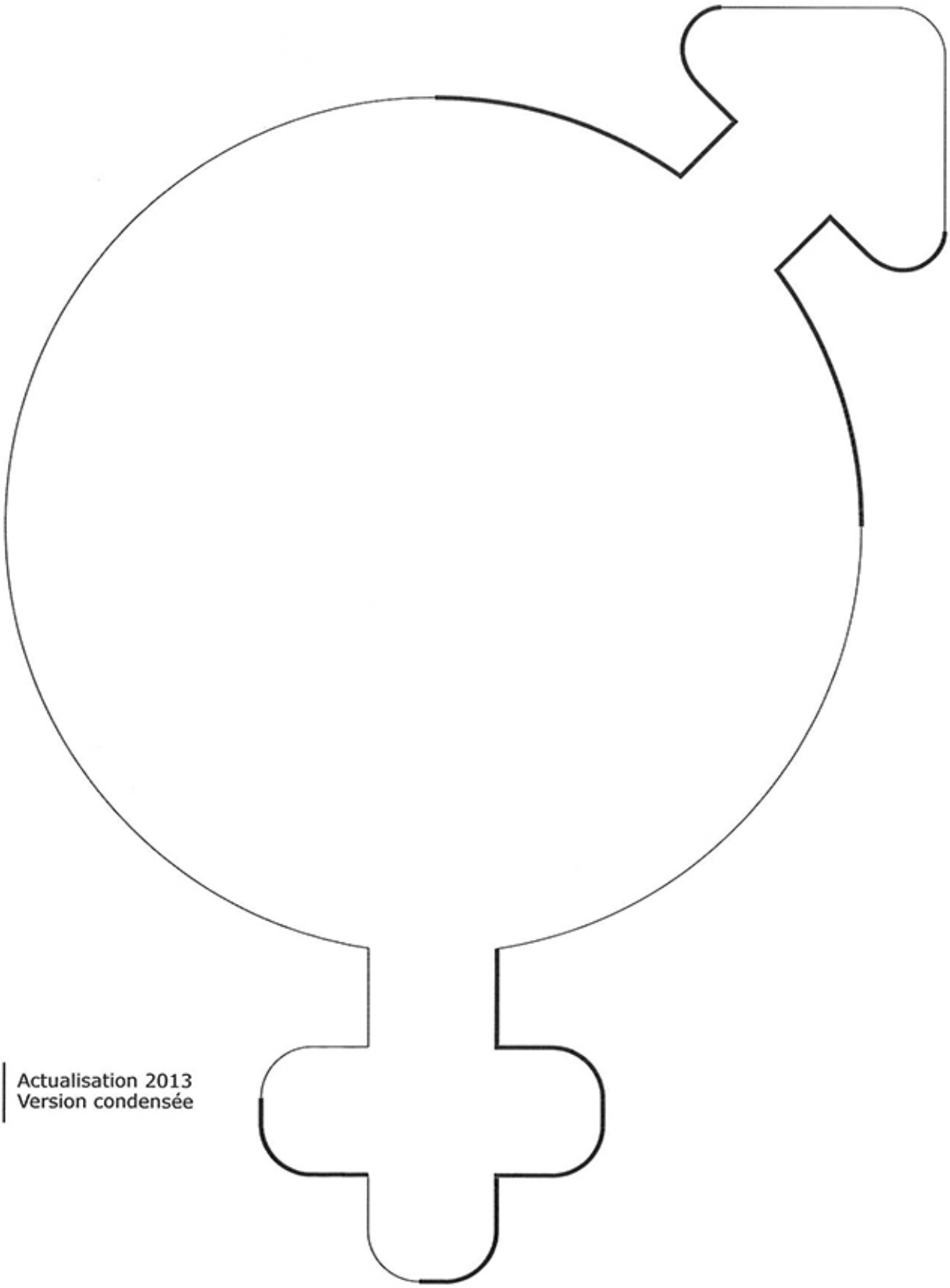
LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Egalité des chances

Les Femmes et les Hommes sur Le Marché de l'emploi

Les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi



Actualisation 2013
Version condensée

Etude réalisée par le CEPS/INSTEAD

Actualisation 2013
Version condensée

Loubna BARRA
Eric GUASTALLI
Blandine LEJEALLE
Septembre 2013

Edité et disponible au

Ministère de l'Egalité des chances
L-2921 Luxembourg

Tél : 2478-5814
Fax : 24 18 86
www.mega.public.lu
e-mail : info@mega.public.lu

ISBN 978-2-919876-97-x

Sommaire

PREFACE 7

AVANT PROPOS 9

A. EVOLUTION DES INDICATEURS CLEFS DE L'EMPLOI FÉMININ ET MASCULIN 10

B. SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL 20

C. DÉTERMINANTS DE L'ACTIVITÉ FÉMININE 34

D. POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES 42

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/
Vous y trouverez également des notes méthodologiques qui définissent les concepts et indicateurs utilisés dans cette étude.

PRÉFACE

La présente étude vient mettre à jour un rapport intitulé « Les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi » de 2010 et commandité pour la première fois en 1997 par le ministère de la Promotion féminine.

La situation des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi évolue constamment, et si les écarts entre femmes et hommes sont en baisse, pour certains indicateurs l'évolution est quand même plus lente que pour d'autres.

Il est évident qu'une meilleure répartition des rôles entre femmes et hommes dans la vie professionnelle implique une meilleure répartition des rôles dans la vie privée et vice versa.

Pour cette raison le Gouvernement s'applique à prendre toutes les mesures utiles afin de réduire les écarts qui existent encore à l'heure actuelle et trouver un équilibre durable et sain pour que les hommes et les femmes puissent profiter des mêmes chances dans toutes les circonstances de la vie.

Il est besoin de se concentrer autant sur la situation des hommes que sur celle des femmes.

L'accent doit en effet être mis sur leur complémentarité pour améliorer davantage les chiffres qui figurent dans le présent rapport et trouver une meilleure balance entre hommes et femmes.

Aujourd'hui le taux d'emploi des hommes se situe à 72,5% et celui des femmes à 59%.

Ces chiffres peuvent paraître prometteurs.

En effet ces taux se trouvent au-dessus de la moyenne européenne qui est de 69,8% pour les hommes, respectivement de 58,6% pour les femmes, mais ne doivent pas détourner du but premier qui est celui d'atteindre le taux d'emploi général fixé dans le cadre de la Stratégie Europe 2020 qui est de 75%.

Le Luxembourg semble se diriger vers la réalisation de cet objectif, mais il faut rester réaliste en ce sens que même si les dés sont jetés, rien n'est vraiment acquis en matière d'égalité à l'heure actuelle.

D'autres points ont été abordés de plus près dans le présent rapport, tels que l'écart de salaire, le temps partiel et le chômage.

Ce sont toutes des notions qui définissent notre marché de l'emploi et bien que les efforts qui ont été entrepris depuis la dernière étude se soient soldés par un net progrès, le combat pour une totale égalité sur le marché de l'emploi entre femmes et hommes n'est pas terminé.

Le présent rapport montre que les actions entreprises jusqu'à présent par le Gouvernement sont la pierre angulaire d'un travail de longue haleine pour les décideurs politiques et économiques.

Françoise Hetto-Gaasch
Ministre de l'Egalité des chances

AVANT PROPOS

Ce rapport est la septième édition d'un bilan de la situation des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi au Luxembourg. Les précédentes éditions portaient sur les années 1996, 1997/1998, 2000/2001, 2002/2003, 2005/2006 et 2009/2010. La présente édition concerne principalement l'année 2012, voire 2013, ainsi que des données rétrospectives le cas échéant.

Ce rapport est un recueil systématique de données autour de quatre chapitres constitués de tableaux de même format, parfois illustrés par des graphiques et précédés d'une analyse des tendances sur la période étudiée et d'une note méthodologique.

Bien que les statistiques utiles à une bonne compréhension du marché du travail ne soient pas encore toutes présentées selon le genre (certaines statistiques continuent à ne pas être systématiquement collectées ou publiées selon le genre), il en existe déjà un certain nombre. Il s'agit donc ici de sélectionner, parmi les données disponibles, 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 et masculin,
- la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail,
- les déterminants de l'activité féminine,
- les politiques publiques en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes

A. Evolution des indicateurs clefs de l'emploi féminin et masculin

L'écart de genre en matière d'emploi continue à se réduire même si certains indicateurs évoluent plus lentement que d'autres.

Le Luxembourg au dessus de la moyenne européenne en matière de taux d'emploi féminin

En 2012, le Luxembourg, avec un taux d'emploi féminin de 59%, se classe pour la première fois, juste au-dessus de la moyenne européenne des vingt-sept qui est de 58,6%. En seizième position en 2011, il est aujourd'hui en quatorzième position. Concernant les hommes, le Luxembourg est en neuvième position avec 72,5%. Ce taux positionne également le Luxembourg au dessus de la moyenne européenne des vingt-sept (69,8%). Les écarts de taux d'emploi au sein des vingt-sept de l'Union européenne sont nettement plus marqués pour les femmes que pour les hommes : 30 points séparent le taux d'emploi féminin le plus élevé (Suède, 71,8%) du plus faible (Grèce, 41,9%) et 20 points pour les hommes (respectivement, les Pays-Bas (79,7%) et l'Espagne (60,2%)).

Avec un taux d'emploi total de 71,4% pour les 20-64 ans (hommes et femmes confondus[1]), le Luxembourg se dirige vers la réalisation de l'objectif national fixé dans le cadre de la Stratégie Europe 2020 qui est de 73% (l'objectif européen étant de 75%).

Au niveau de l'Union européenne : une détérioration des taux d'emploi des hommes mais pas toujours des femmes qui a conduit à une réduction des écarts de genre

En 2012, l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes est le plus élevé pour Malte (29 points) et le plus faible pour la Lituanie (écart de 0,6 points). Il est en moyenne de 11,2 points. Sur cette échelle, le Luxembourg est vingt et unième avec 13,5 points d'écart. Six pays affichent des disparités plus importantes. Depuis 2008, il a baissé dans 14 pays, stagné dans 11 pays et augmenté dans 2 pays. Globalement, on assiste donc à une réduction des écarts. Au Luxembourg, la crise financière et économique n'a pas entamé le taux d'emploi des hommes comme cela a pu être le cas dans de nombreux pays (71,5% en 2008 et 72,5% en 2012 pour le Luxembourg contre 72,8% et 69,8% pour l'Union des vingt-sept). Aussi, avec l'Autriche, l'Allemagne et Malte, le Luxembourg est un des pays à ne pas avoir vu son taux d'emploi féminin diminuer depuis 2008 ; 11 pays ont déjà connu une reprise après une baisse, 8 pays continuent à connaître une baisse et 4 pays sont en période de stagnation. Ainsi la baisse de l'emploi féminin a concerné moins de pays que la baisse de l'emploi masculin dont les prémices de reprise sont également moins nombreuses. Cet indicateur de taux d'emploi ainsi que ceux développés plus loin sur le chômage montrent que la crise a moins touché l'emploi féminin tout en réduisant l'écart de genre.

Ecart de taux d'emploi entre femmes et hommes de 15-64 ans dans l'Union européenne entre 1992 et 2012*

A.1-121

Pays	1992	1995	2000	2005	2010	2011	2012
Lituanie	Nd	nd	2,9	6,7	1,9	0,2	0,6
Finlande	Nd	3,3	5,9	3,8	2,5	3,2	2,3
Lettonie	nd	nd	8,6	8,3	0,2	1,3	2,9
Suède	nd	1,8	2,9	nd	5,0	4,5	3,8
Bulgarie	nd	nd	8,9	8,3	6,6	5,6	5,0
Estonie	nd	nd	6,5	4,9	0,9	4,9	5,0
Danemark	8,1	13,7	8,6	7,9	4,5	5,5	5,2
Portugal	21,5	16,9	15,7	11,7	9,0	7,7	6,2
Slovénie	nd	nd	8,2	9,1	7,0	6,8	6,9
Irlande	27,9	25,4	22,5	18,6	7,7	7,5	7,6
France	18,0	15,3	14,0	10,8	8,5	8,5	8,0
Pays-Bas	25,2	21,8	18,7	13,5	10,7	9,9	9,3
Allemagne	20,9	18,6	14,9	11,7	9,9	9,6	9,6
Espagne	35,0	30,3	29,8	nd	12,4	11,2	9,6
Belgique	23,8	21,5	17,9	14,5	10,9	10,4	10,1
Royaume-Uni	14,3	13,4	13,2	11,9	9,9	10,0	10,1
Hongrie	nd	nd	13,3	12,1	9,8	10,6	10,4
Autriche	nd	18,4	16,5	13,4	10,7	11,3	10,5
Chypre	nd	nd	25,6	20,8	12,3	11,6	11,0
Pologne	nd	nd	11,9	12,1	12,6	13,2	13,2
Luxembourg	30,2	32,1	25,0	19,6	15,9	15,2	13,5
Roumanie	nd	nd	10,5	12,2	13,7	13,0	13,9
Slovaquie	nd	nd	10,5	13,7	12,9	13,6	14,0
République tchèque	nd	nd	16,3	17,0	17,2	16,8	16,4
Grèce	36,1	34,2	29,9	28,1	22,8	20,8	18,7
Italie	33,6	30,9	28,3	24,6	21,6	21,0	19,4
Malte	nd	nd	41,9	40,1	33,1	32,7	29,1
UE 27	**nd**	**nd**	**17,1**	**14,7**	**11,9**	**11,6**	**11,2**
UE 15	**nd**	**20,7**	**18,6**	**15,2**	**11,9**	**11,5**	**10,8**

** Ecart en points de pourcentage.*

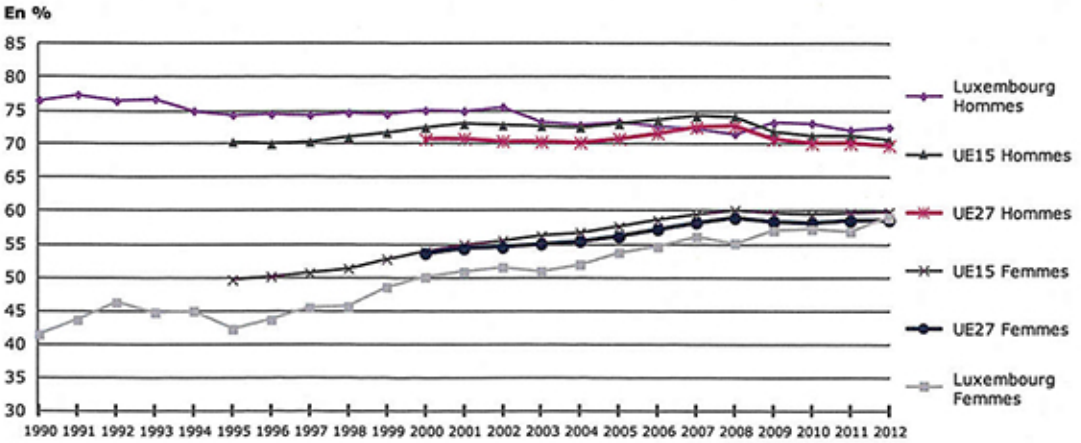
nd : non disponible

Source : Eurostat (dernière mise à jour le 26/06/2013)

Champ : Résidents

Evolution du taux d'emploi des 15-64 ans par sexe au Luxembourg et dans l'Union européenne entre 1990 et 2012

A.1-130



Source : Eurostat (dernière mise à jour le 26/06/2013)

Champ : Résidents

Un temps partiel toujours très féminin qui, en raison de la crise, a toutefois concerné un peu plus les hommes qu'auparavant

Concernant la place du temps partiel dans l'économie nationale, les femmes du Luxembourg se positionnent au septième rang de l'Europe des vingt-sept et les hommes, à la vingt-deuxième position : 36,1% des emplois féminins s'effectuent à temps partiel contre 32,1% des emplois féminins de l'Union ; et 4,7% des emplois masculins au Luxembourg contre 8,4% dans l'Union. Au Luxembourg, l'écart de genre en matière de temps partiel est le plus élevé de l'Union européenne : la part des emplois à temps partiel féminins représente 7,7 fois la part des emplois à temps partiel masculins (3,8 fois en moyenne dans l'Union européenne). Largement en tête du peloton du travail à temps partiel, les Pays-Bas affichent une part de temps partiel masculin de 24,9% et de 76,9% pour les femmes (encore en augmentation par rapport aux années précédentes). La Bulgarie, avec 2,5% 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. Cette augmentation du travail à temps partiel relativise l'augmentation des taux d'emploi car, en 2011, en équivalent temps plein, le taux d'emploi féminin des 20-64 ans n'est que d'environ 54% (contre 62% quel que soit le temps de travail)[ii]. Avec ce calcul, le Luxembourg se situe en position relative moins favorable puisque le taux d'emploi en équivalent temps plein est d'environ 53% (contre 62% quel que soit le temps de travail), faisant ainsi passer, en 2011, le Luxembourg de la quinzième position sur les 20-64 ans, quel que soit le temps de travail, à la vingtième position en équivalent temps plein.

Depuis quelques années, l'augmentation de l'emploi à temps partiel féminin semble marquer une pause dans la moitié des pays alors qu'une autre moitié continue à afficher une légère tendance à la hausse. En moyenne, le travail à temps partiel féminin est ainsi passé de 30,6% en 2008 à 32,1% en 2012. En revanche, le phénomène d'augmentation du travail à temps partiel masculin observé pendant les débuts de la crise semble se stabiliser (en 2009, tous les pays avaient connu une augmentation du taux d'emploi à temps partiel masculin). En moyenne, le travail à temps partiel masculin est ainsi passé de 7% en 2008 à 8,4% en 2012. D'après la Note de conjoncture du STATEC de Mai 2013, ce recours au temps partiel mais aussi à la réduction des heures supplémentaires, aux horaires mobiles, à l'intérim, au prêt de main-d'œuvre, au chômage partiel et à la modération salariale a permis au Grand-Duché de mieux résisté à la crise que les autres pays européens de la zone euro[iii].

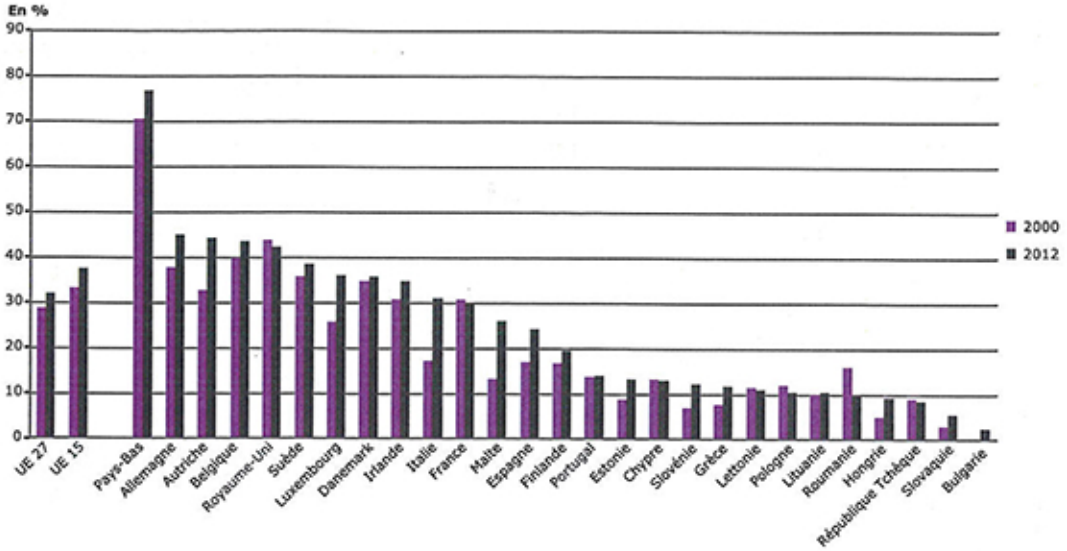
Au Luxembourg, le travail à temps partiel reste un temps partiel « désiré » puisque « seulement » 13% des hommes et 14% des femmes travaillant à temps partiel l'exercent à défaut d'avoir trouvé un emploi à temps plein ; ces pourcentages sont plus élevés dans le reste de l'Union : en moyenne, 39% pour les hommes et 24% des femmes avec une légère augmentation chez les hommes depuis 2010.

Une augmentation lente mais constante de l'emploi national féminin au Luxembourg porté par le temps partiel et les tranches d'âges intermédiaires

En 1907, date du premier Recensement de la population au Luxembourg, les femmes représentaient 30% de la population active résidante et plus de 60 ans plus tard, en 1970, leur part n'avait pas bougé ; elle était même légèrement inférieure (26%). Il faut attendre la fin des années 70 pour voir le **taux d'activité**[iv] des femmes résidentes augmenter. De 40,6% en 1983, ce taux est passé à 62,8% en 2012 (+ 22 points) alors que, sur la même période, le taux d'activité des hommes est passé de 80,6% à 75,9% (- 5 points).

Part des femmes actives de 15-64 ans travaillant à temps partiel dans l'Union européenne en 2000 et 2012

A.1-150



Source :
Eurostat (dernière mise à jour le 26/06/2013)

Champ :
Résidents

Part des femmes ayant un emploi à temps partiel involontaire* dans l'ensemble des emplois à temps partiel des femmes dans l'Union européenne entre 1990 et 2012

A.1-151

Pays	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012
Pays-Bas	26,3	5,8	3,3	3,6	5,1	6,5	7,8
Slovénie	nd	nd	14,1	8,7	8,1	8,9	9,2
Autriche	nd	7,0	9,3	10,7	10,3	9,1	9,3
Belgique	30,1	27,9	21,0	15,5	10,5	8,9	9,7
Malte	nd	nd	nd	19,2	14,0	12,7	11,5
Luxembourg	7,4	7,8	7,4	10,9	7,9	8,9	13,9
Royaume-Uni	5,2	10,8	7,4	6,3	11,5	13,8	13,9
Allemagne	4,3	9,5	11,7	18,4	18,7	14,7	14,5
Danemark	13,1	18,2	14,5	17,6	15,7	17,1	19,2
Estonie	nd	nd	nd	19,5	24,0	21,9	20,8
République tchèque	nd	nd	10,8	20,1	17,2	18,9	22,0
Finlande	nd	48,0	37,8	30,5	28,3	30,1	26,5
Pologne	nd	nd	14,8	31,3	21,5	25,2	27,9
Suède	nd	27,7	24,3	24,7	27,7	27,6	28,3
France	nd	36,5	23,5	29,3	30,9	29,6	29,9
Slovaquie	nd	nd	14,0	20,8	23,4	22,3	30,0
Irlande	21,1	22,9	11,6	nd	25,7	30,6	33,6
Lituanie	nd	nd	52,9	48,9	40,0	35,2	33,9
Hongrie	nd	nd	24,6	22,1	33,0	36,8	38,9
Roumanie	nd	nd	29,2	41,2	40,7	40,6	41,7
Lettonie	nd	nd	34,6	34,1	40,2	41,2	42,3
Chypre	nd	nd	19,7	31,1	30,3	43,5	46,8
Portugal	29,9	29,6	33,1	34,8	44,6	49,1	51,9
Italie	33,9	33,2	32,8	35,6	46,8	50,6	54,5
Espagne	27,1	22,6	23,5	32,1	47,8	52,2	58,2
Bulgarie	nd	nd	nd	72,8	49,0	53,7	66,2
Grèce	25,2	33,7	43,6	48,9	49,2	55,5	62,2
UE27	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**24,0**	**23,1**	**24,4**
UE15	**nd**	**17,1**	**14,6**	**nd**	**23,8**	**22,6**	**23,9**

** Emploi à temps partiel involontaire : emploi presté à temps partiel à défaut d'un emploi à temps plein.*

nd :
non disponible

Source :
Eurostat (dernière mise à jour le 26/06/2013)

Champ :
Résidents

Structurellement, l'augmentation du taux d'emploi des femmes a été portée par les tranches d'âge intermédiaire et par le biais des emplois à temps partiel. Le taux d'emploi des jeunes de moins de 25 ans affiche une tendance globale à la baisse, illustrant le fait que les jeunes, et plus encore les jeunes femmes, poursuivent des études de plus en plus longues, ce qui devrait réduire les écarts de genre sur le marché du travail. En 1983, le taux d'emploi des jeunes femmes de moins de 25 ans était de 53% (59% pour les jeunes hommes), en 2012, il n'est plus que de 20% (23% pour les jeunes hommes)[v]. Pour les plus de 50 ans, malgré un faible niveau, le taux d'emploi ne cesse d'augmenter : il est de 47,2% en 2012 pour les femmes et de 63,5% pour les hommes ; en 5 ans, ces taux ont respectivement augmenté de 6,6 et 7 points. C'est donc aux âges intermédiaires que l'augmentation a été la plus importante et, en 2012, le taux d'emploi des femmes de 25 à 50 ans au Luxembourg est bien supérieur au taux moyen européen (76,5% versus 71,4%). En 10 ans, ce taux d'emploi a augmenté de 10 points (66,9% en 2002) !

En 2012, le taux d'activité des résidentes étrangères (67,6%) est toujours supérieur à celui des femmes luxembourgeoises (58,4%) : plus précisément, il est de 71% pour les Portugaises, 70% pour les Françaises, 67% pour les Italiennes et 61% pour les Belges. L'augmentation du taux d'activité féminin de ces dernières années concerne toutefois toutes les nationalités.

Depuis 2009, le taux de chômage moyen européen des femmes est équivalent à celui des hommes

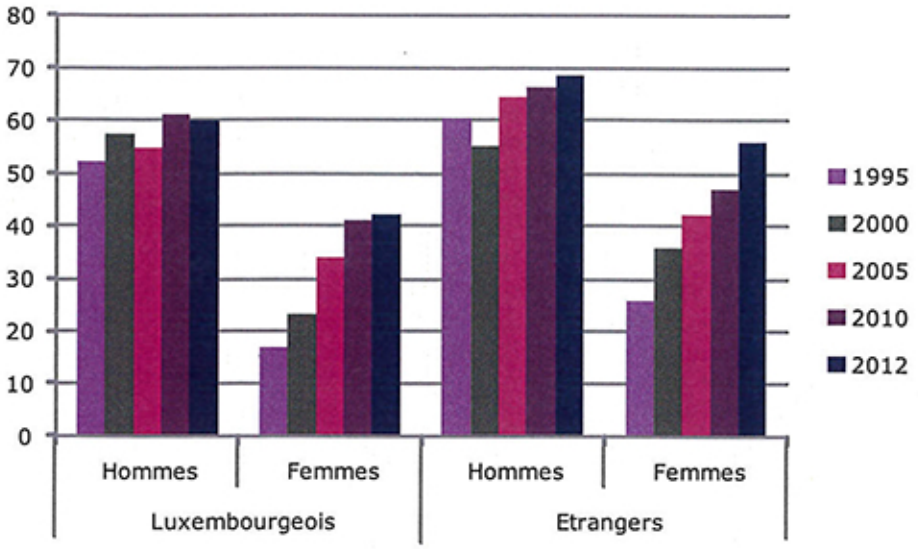
La crise a touché tous les pays de l'Union européenne et relativement plus les hommes que les femmes : tous ont connu une augmentation du taux de chômage masculin entre 2008 et 2009. Il est passé en moyenne de 6,7% à 9,1% pour les hommes (+ 2,4 points) et de 7,6% à 8,9% pour les femmes (+ 1,3 points). En 2009, pour la première fois depuis la disponibilité des données harmonisées des Enquêtes Forces de Travail sur le chômage, c'est-à-dire depuis 1987, le taux de chômage féminin moyen dans l'Union européenne est devenu équivalent à celui des hommes. D'après les données recueillies par trimestre, ce phénomène est apparu au deuxième trimestre 2009 et perdure jusqu'à aujourd'hui. Ainsi, le taux de chômage moyen féminin, de 10,6% en 2012, est tout proche de celui des hommes (10,5%). Dix pays connaissent des taux de chômage féminins inférieurs à ceux des hommes ; pour 10 autres pays, c'est l'inverse et pour 7 pays, il est équivalent.

Un écart de genre en matière de chômage qui ne se réduit pas au Luxembourg

La réduction de l'écart de genre en matière de chômage se maintient au niveau de l'Union européenne mais, au Luxembourg, cet écart demeure avec des niveaux de chômage féminin et masculin relativement faibles qui positionnent toutefois favorablement les femmes du Luxembourg par rapport aux autres pays de l'Union européenne. Au niveau de l'Union européenne, durant la crise, la segmentation des emplois féminins sur le marché du travail a moins pénalisé les femmes car ce sont les emplois du secteur de la construction, de l'industrie manufacturière et des transports, plus traditionnellement masculins, qui ont été particulièrement touchés. Le secteur financier a évidemment été largement ébranlé. Au Luxembourg, tous les secteurs ont été concernés par un recul de l'emploi sur l'année 2009[vi] hormis l'administration publique (incluant l'éducation, la santé et l'action sociale) qui a créé plus de 10 000 emplois de 2008 à 2012 et les « autres » services ; mais, d'un autre côté, l'industrie a été particulièrement touchée.

Evolution du taux d'emploi des 50-64 ans par nationalité et par sexe entre 1995 et 2012

A.2-153

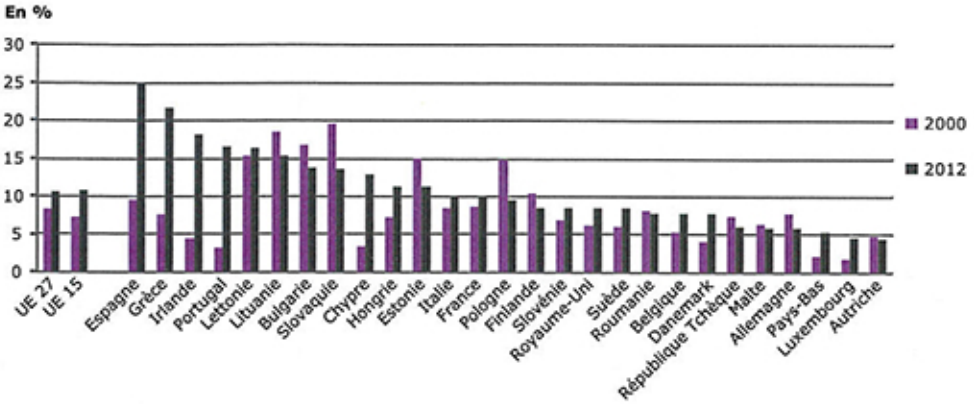


Source :
Eurostat

Champ :
Résidents

Taux de chômage des hommes dans l'Union européenne en 2000 et 2012

A.1-160



Source :
Eurostat (dernière mise à jour le 26/06/2013)

Champ :
Résidents

En termes de niveau de chômage, par rapport au reste de l'Union européenne, le Luxembourg a une position globalement favorable pour les hommes (taux de chômage de 4,6% en 2012, le plus faible de l'Union européenne (10,5%) avec l'Autriche (4,4%)) et pour les femmes également (5,9% en 2012, quatrième taux de chômage le plus faible de l'Union européenne (10,6%)). L'écart de genre y est donc de 1,3 points.

Au Luxembourg, l'impact de la crise sur l'emploi national est limité pour plusieurs raisons. D'abord, le recours au travail à temps partiel et la diminution des heures travaillées (notamment par une réduction des heures supplémentaires) ont limité les licenciements. Ensuite, le recours au chômage partiel et aux mesures pour l'emploi ont permis de limiter le stock des chômeurs. Par ailleurs, les destructions d'emploi ont plus touché les frontaliers, notamment en raison de leur surreprésentation dans l'emploi intérimaire, phénomène qui ne se traduit pas dans les statistiques du chômage puisque les frontaliers n'y figurent pas. Bien que la croissance de l'emploi des résidents et des frontaliers ait baissé en 2009, cette croissance est globalement restée positive mais négative sur quelques mois en raison de la croissance négative de l'emploi frontalier. Après les premiers mois de 2009, l'emploi salarié intérieur a continué à croître mais de façon nettement plus prononcée pour l'emploi résident[vii]. Enfin, une croissance quasi ininterrompue de l'emploi dans les services du secteur protégé a permis de soutenir l'emploi résidentet luxembourgeois.

D'après Brosius[viii], la crise a plus touché les hommes que les femmes par le biais de taux d'embauche plus faibles pour les hommes : la baisse initiale des recrutements au quatrième trimestre 2008 a été plus importante pour les hommes que pour les femmes. Cette différence s'est maintenue tout au long de 2009. C'est l'ébranlement du secteur de l'intérim qui explique cette détérioration des recrutements alors que les taux de séparation ont évolué de la même manière pour les hommes et les femmes.

Tous ces éléments qui ont contribué à limiter les effets de la crise au Luxembourg ont finalement été favorables au développement de l'emploi féminin qui structurellement était mieux positionné que l'emploi masculin pour faire face à ces changements. Que ce soient l'augmentation des postes à temps partiel qui concerne plus les femmes, la destruction d'emplois dans des secteurs plutôt masculins, l'augmentation des emplois dans le secteur dit protégé (plus souvent lié aux soins et à l'éducation), la baisse de la croissance de l'emploi frontalier et de l'intérim (très largement masculin), tous ces éléments de l'offre de travail en conjugaison avec la disponibilité d'un réservoir de main-d'œuvre féminine ont favorisé le développement de l'emploi féminin.

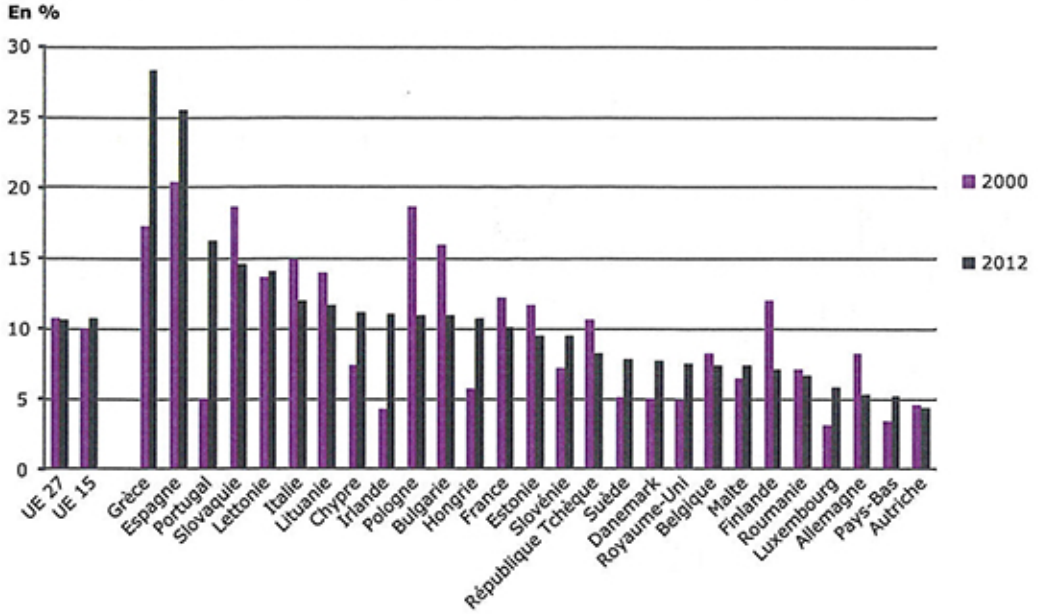
Une incertitude sur l'évolution de l'écart de genre

Au niveau de l'Union européenne, alors que pour l'année 2012, le taux de chômage global s'établissait à 10,6%, les derniers chiffres d'Eurostat de juin 2013[ix] l'estiment relativement stable à 10,9% pour les premiers mois de 2013. Au Luxembourg, les résultats du premier semestre laissent augurer une hausse du chômage en 2013 à près de 7%[x].

Un autre clignotant à surveiller de près en période de crise est le taux d'inactivité car une baisse de cet indicateur peut indiquer un certain découragement de la main-d'œuvre qui préfère alors se retirer du marché du travail plutôt que de rester inscrite à la recherche d'un emploi qu'elle peine à trouver. C'est un phénomène particulièrement féminin. Or, le taux d'inactivité des femmes a baissé au niveau européen de 2 points entre 2008 et 2012 et quasiment dans tous les pays. En revanche, du côté des hommes, les hausses, bien que faibles, ont été plus fréquentes attestant ainsi peut-être d'un certain découragement. Au final, le taux d'inactivité des femmes reste toujours supérieur à celui des hommes : respectivement 34,4% et 22% (37,2% au Luxembourg).

Taux de chômage des femmes dans l'Union européenne en 2000 et 2012

A.1-170



Source :

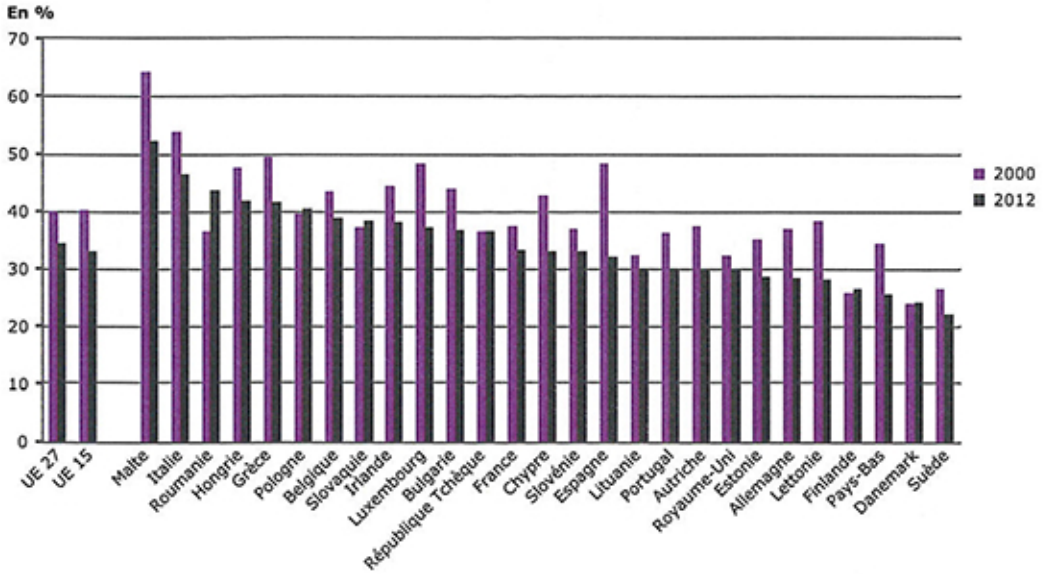
Eurostat (dernière mise à jour le 26/06/2013)

Champ :

Résidents

Part des femmes inactives* de 15-64 ans dans l'Union européenne en 2000 et 2012

A.1-180



** Les chômeurs ne sont pas considérés comme des personnes inactives.*

Source :

Eurostat (dernière mise à jour le 26/06/2013)

Champ :

Résidents

Une augmentation de l'emploi salarié intérieur féminin qui n'est plus seulement le fait des frontalières

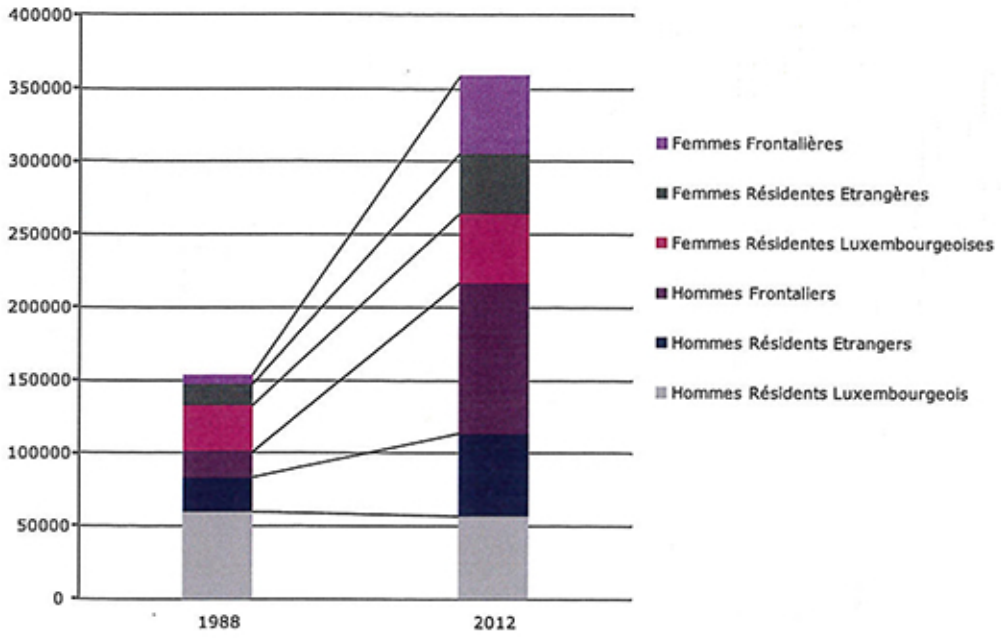
Les indicateurs présentés ci-dessus se rapportent à l'emploi national (voir les Notes méthodologiques du premier chapitre du rapport complet pour plus de détails sur ce concept), c'est-à-dire à l'emploi des résidents sur le territoire luxembourgeois, et ceci en raison de la nécessité d'estimer des ratios 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 2012, l'emploi salarié national (environ 202 000 actifs) représente 56% de l'emploi salarié intérieur (environ 359 000 actifs). Près de 44% de l'emploi salarié intérieur est donc occupé par des frontaliers (environ 157 000 actifs). Et sur les 56% d'emplois occupés par des résidents, près de 29% des emplois sont occupés par des Luxembourgeois et 27% par des étrangers.

Avec une croissance de l'emploi salarié intérieur de 4,1% entre 2011 et 2012, les femmes ont fait encore une fois mieux que les hommes pour lesquels cette augmentation n'a été que de 1,9%. Cette augmentation est, comme les années précédentes, davantage le fait des frontalières (+4,4%) mais les résidentes (+3,9%) affichent également un taux de croissance supérieur à celui des hommes. Représentant 13% de l'emploi salarié intérieur féminin en 1988, les frontalières en représentent 38% en 2012. En plus de vingt ans, le nombre de frontalières a presque été multiplié par 8 ; celui des résidentes étrangères a presque triplé et celui des résidentes luxembourgeoises a été multiplié par 1,5. En 2012, le nombre de frontalières est supérieur de 6 200 unités à celui des femmes actives de nationalité luxembourgeoise. Chez les hommes, l'effectif frontalier n'est pas loin du double de l'effectif des salariés résidents luxembourgeois (1,8 fois).

La part des femmes dans l'ensemble des salariés est donc près de 40%, taux toujours en progression. La part des femmes dans l'ensemble des frontaliers est également en progression (34% de femmes pour l'ensemble des frontaliers en 2012 ; 30% chez les Belges, 32% chez les Allemands et 37% chez les Français).

Répartition des salarié-e-s par lieu de résidence et par sexe en 1988 et 2012

A.3-130



Source :
IGSS

Champ :
Résidents et frontaliers

B. Situation des femmes et des hommes sur le marché du travail

La collecte, la publication et l'analyse des statistiques de l'emploi selon le genre restent pertinentes : rares sont les indicateurs qui fournissent un profil féminin similaire au profil masculin.

Des secteurs d'activité spécifiques aux femmes

La forte tertiarisation des activités 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 : 70% des hommes sont actifs dans le tertiaire et 93% des femmes.

A la spécialisation sectorielle liée au genre s'ajoute la spécialisation liée à l'origine résidentielle. Plus du tiers des Luxembourgeoises travaille dans l'Administration publique (contre moins de 6% des étrangères et moins de 2% des frontalières). Presqu'un quart des frontalières et étrangères travaille dans le commerce ou l'Horeca (contre 12% des Luxembourgeoises) ; 19% des frontalières travaillent dans les activités financières (contre 9% des Luxembourgeoises et 12% des étrangères) et notamment les frontalières belges et allemandes (21%).

Les femmes ne représentent que 26% des dirigeants du secteur financier

La présence massive des frontaliers, et notamment leur part croissante, est confirmée par les données de la BCL qui recensent les salariés du secteur financier. Représentant 48% du secteur financier en 1991 (48% des hommes et 48% des femmes), les résidents étrangers et les frontaliers étaient 71% en 2003 et 81% en 2012, chez les hommes comme chez les femmes. Avant la crise, le rythme de croissance de l'emploi non luxembourgeois au sein du secteur financier était encore plus soutenu que dans le reste de l'économie (+6,2% entre 2007 et 2008 pour les employés étrangers, hommes et femmes confondus, pour 2,7% chez les employés luxembourgeois). Dans ce secteur, les hommes continuent d'occuper les postes les plus élevés de la hiérarchie : seulement 26% des postes de dirigeants sont occupés par des femmes. Toutefois, une évolution se fait sentir : dix ans auparavant, elles n'en représentaient que 22%. Côté employés, les femmes, relativement bien représentées, le sont toutefois un peu moins au cours du temps : de 52% des employés en 2003, elles ne sont plus que 45% en 2012.

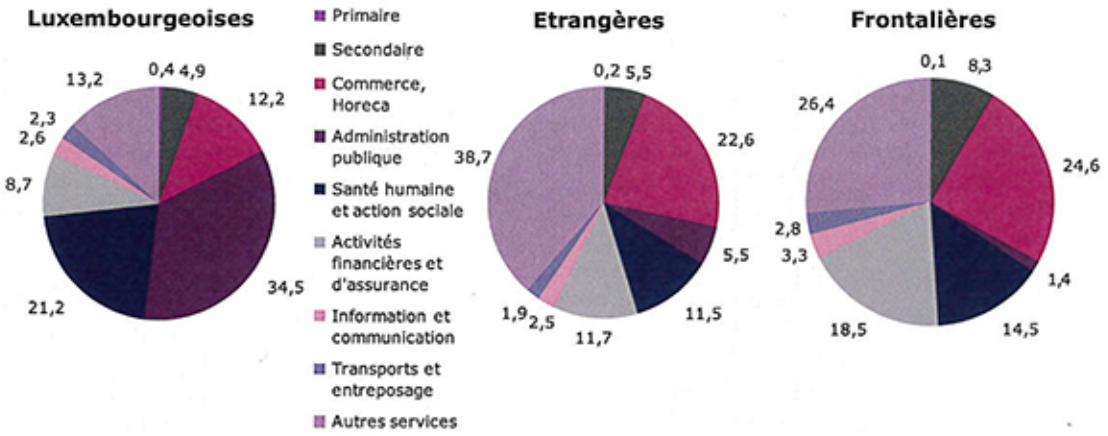
Entre 2008 et 2009, la croissance de l'emploi dans le secteur financier a été négative dans l'ensemble mais depuis elle est repartie à la hausse. Il faut dire que le secteur financier ne comprend pas seulement les établissements bancaires mais aussi les Professionnels du Secteur Financier (PSF) et les sociétés de gestion. Or, c'est dans les banques que la baisse des effectifs a vraiment eu lieu[xi] et notamment pour le personnel luxembourgeois qui continue de voir ses effectifs baisser. En revanche, au sein des Professionnels du Secteur Financier et des sociétés de gestion, l'emploi a continué à augmenter après une pause jusqu'en 2010.

Un secteur artisanal qui n'attire toujours pas plus les femmes

Dans l'artisanat, les effectifs salariés ne cessent d'augmenter : ils ont triplé depuis les années 80 pour atteindre 72 335 salariés en 2012. Ces dernières années, la croissance est toujours au rendez-vous : +55% entre 2000 et 2012 ; +0,9% entre 2011 et 2012. Même si cette croissance a plus bénéficié aux femmes qu'aux hommes en raison de la faiblesse des effectifs féminins dans les années 80 (ils ont quadruplé), entre 2011 et 2012, les effectifs féminins ont légèrement chuté de 0,4% alors que les effectifs masculins ont continué à croître (+1,3%). Aussi, la part des femmes dans l'artisanat reste très faible : 17,6% en 1980 et 23,5% en 2012, taux déjà atteint en 1985.

Répartition des femmes salariées par branche d'activité économique et par lieu de résidence au 31 mars 2012

B.1.1.1-120

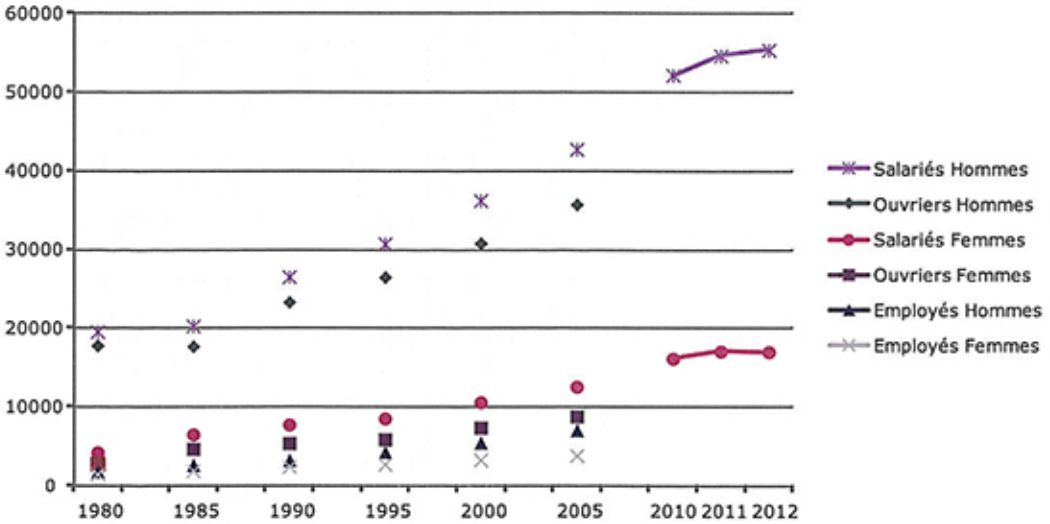


Source :
IGSS

Champ :
Résidents et frontaliers

Evolution du nombre d'employé-e-s et d'ouvriers-ères dans l'artisanat par sexe entre 1980 et 2012

B.1.1.3-100



Depuis 2010 et le statut unique, la distinction entre ouvrier et employé n'est plus possible.

Source :
Chambre des Métiers

Champ :
Résidents et frontaliers

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

En presque 20 ans, la part des effectifs féminins dans la Fonction publique est passée de 42% à 52%. Alors que tous les salariés, hommes et femmes, employés, ouvriers ou fonctionnaires, ont connu une augmentation de leurs effectifs, les fonctionnaires femmes ont connu une progression particulièrement remarquable : +133% entre 1995 et 2013 ; et l'augmentation s'est maintenue également pendant la crise : +22% entre 2008 et 2013 pour les femmes pour « seulement » +10% pour les hommes.

La part des femmes dans l'ensemble des fonctionnaires est donc passée de 31% en 1995 à 46% en 2013. Les femmes fonctionnaires exercent essentiellement dans l'Enseignement et dans l'Administration générale. En 2013, les postes à temps partiel dans la Fonction publique ne représentent que 12% des postes occupés par des fonctionnaires avec des disparités importantes selon les administrations. Ils sont rares dans la Magistrature (secteur où les femmes représentent pourtant 59% des effectifs), les Fonctions spéciales et les Douanes (secteurs particulièrement masculins avec seulement 11% de femmes). Ils sont en revanche un peu plus fréquents dans l'Administration générale (33% des femmes fonctionnaires exercent à temps partiel) et dans l'Enseignement (respectivement 19%). Chez les hommes fonctionnaires, seulement 2,5% des postes sont à temps partiel.

Dans l'ensemble des employés de la Fonction publique, les femmes sont largement majoritaires (68% des employés) et 42% d'entre elles travaillent à temps partiel. Les hommes employés de la Fonction publique et notamment les enseignants affichent également des taux de temps partiel plus élevés que dans le reste de la population salariée masculine (12% pour l'ensemble des employés de la Fonction publique et 20% dans l'Enseignement).

Chez les ouvriers, les femmes représentent 46% des effectifs avec une très large prédominance des postes à temps partiel pour les femmes : 76% des ouvrières de la Fonction publique travaillent à temps partiel (et seulement 3,8% des hommes).

Des professions typées et des positions hiérarchiques toujours inférieures[xii]

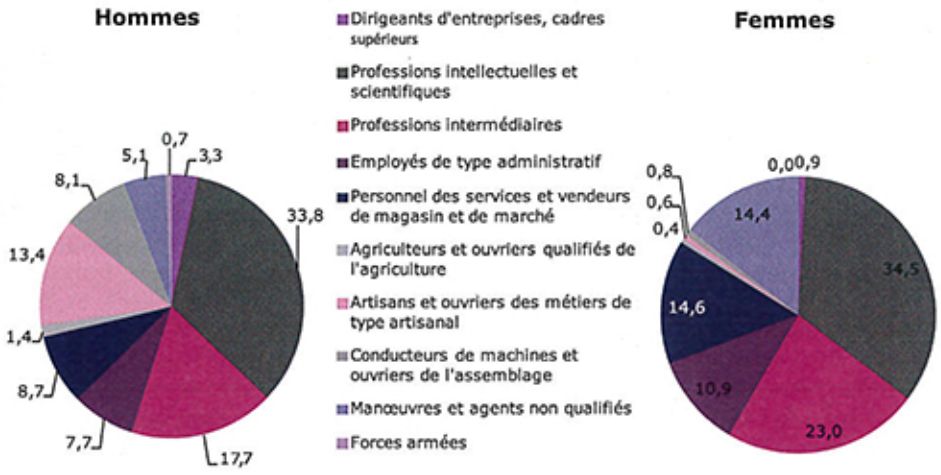
La concentration de l'emploi féminin telle qu'elle a pu être constatée dans les secteurs d'activité se retrouve également dans la classification des professions : les femmes sont moins présentes que les hommes dans les professions d'encadrement du public ou du privé (seulement 17% des cadres supérieurs sont des femmes) et le sont davantage dans les professions peu qualifiées (69% des manœuvres et agents non qualifiés). 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 (53%) et de personnels de services (57%). Leur implication dans les professions intellectuelles et scientifiques est à la hauteur de leur participation dans l'économie nationale (45%).

Le défaut de prise de responsabilité chez les femmes continue à se maintenir de manière importante puisque la part des femmes déclarant exercer une responsabilité d'encadrement ou de supervision n'est que de 23% parmi les femmes âgées de 15 à 64 ans en 2012 alors qu'elle est de 41% pour les hommes. L'écart est encore plus important pour les plus âgés : respectivement 24,5% des femmes de plus de 41 ans et 49% des hommes du même âge.

Assez peu d'emplois résidents sont dits «précaires», c'est-à-dire avec des contrats à durée déterminée (7,6% en 2012). Leur part est toutefois en légère augmentation par rapport aux années précédentes. Les femmes sont un peu plus concernées par ce type de contrat que les hommes (8,1% contre 7,2% pour les hommes).

Répartition des salarié-e-s de 15-64 ans par profession et par sexe en 2012

B.1.1.5-100



Source :
Enquête Forces de Travail 2012 – STATEC

Champ :
Résidents

Part des salarié-e-s de 15-64 ans exerçant une responsabilité d'encadrement ou de supervision par âge et par sexe entre 2003 et 2012

B.1.1.5-120

Age	Hommes				Femmes			
	2003	2006	2009	2012	2003	2006	2009	2012
15-30 ans	22,0	10,6	23,4	23,6	20,6	6,8	17,4	17,6
31-40 ans	34,8	28,3	43,2	38,4	25,5	15,9	25,8	24,8
41-64 ans	40,9	37,7	51,1	49,0	25,5	16,9	24,5	24,5
ENSEMBLE	**34,7**	**29,0**	**42,8**	**40,7**	**24,2**	**14,2**	**23,2**	**23,0**

Source :
Enquête Forces de Travail – STATEC

Champ :
Résidents

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 26% et 36% pour les femmes et de 5% à 6% pour les hommes. Le travail à temps partiel des femmes a connu une forte augmentation qui s'est stabilisée depuis quelques années : d'après les données de l'Enquête Forces de Travail du STATEC (ne concernant que les résidents), en 2000, seulement un quart des femmes salariées travaillaient à temps partiel contre 36% en 2012. C'est parmi les manœuvres et employées non qualifiées que le travail à temps partiel est le plus répandu (56% des emplois de ce type) ; ces postes à temps partiel restent peu fréquents chez les dirigeantes ou cadres supérieures (environ 12%). On soulignera l'augmentation récente du travail à temps partiel masculin passant, d'après les données de l'Enquête Forces de Travail, de 2,4% en 2005 à 4,7% en 2012 ; cette augmentation illustre l'utilisation des emplois à temps partiel comme un instrument de régulation de la crise.

Le travail à mi-temps est la forme la plus répandue de travail à temps partiel chez les femmes (38% des temps partiels féminins) et presque un tiers travaille entre 21 et 30 heures.

Les frontalières travaillent moins fréquemment à temps partiel que les résidentes : selon la définition de l'IGSS (moins de 120 heures par mois), cela concerne 22% des frontalières françaises, 27% des frontalières belges, 30% des frontalières allemandes et 33% des Luxembourgeoises (30% pour l'ensemble des femmes).

Le degré de satisfaction quant au nombre d'heures effectuées reste élevé pour les résidents puisque 80% des salarié-e-s à temps partiel ne voudraient pas travailler plus d'heures ; ceci se vérifie autant chez les hommes que chez les femmes. Et parmi l'ensemble des salarié-e-s résidents, les deux tiers ne voudraient pas travailler un nombre d'heures différent, 23% souhaiteraient travailler moins, et 13% souhaiteraient travailler plus avec peu de différences entre hommes et femmes.

Un travail intérimaire en hausse surtout pour les hommes[xiii]

Alors que le nombre d'intérimaires avait plus que doublé entre mars 1996 et mars 2006 passant de 3 386 à 8 683 individus, la crise a plus que stoppé cette progression. Le nombre d'hommes intérimaires a baissé de 32% entre 2006 et 2009 et de 35% chez les femmes. Ce sont surtout les frontaliers qui ont été touchés par la crise et plus les femmes que les hommes : une baisse de 35% et 37% pour les frontaliers et frontalières entre 2006 et 2009 et de 21% et 30% pour les résidents et résidentes. Cette plus forte baisse chez les femmes n'a toutefois pas eu beaucoup d'impact en matière de genre car la part des femmes parmi les intérimaires était déjà peu élevée (23% en 2006) ; elle a donc un peu baissé (22% en 2009). En 2012, la part des femmes dans l'ensemble de l'intérim, qui a repris son cours d'évolution à la hausse, est remontée à 23% (avec 26% parmi les moins de 30 ans). Le nombre de missions a augmenté plus vite que le nombre d'intérimaires (au cours d'un mois, un intérimaire peut effectuer plusieurs missions) : entre 1996 et 2012, le nombre de missions a été multiplié par 6,3 pour 1,9 fois plus d'intérimaires. Le nombre moyen de missions par intérimaire a donc connu une importante progression (1,1 missions par mois et par intérimaire en 1996 et 3,6 missions en 2012) avec, en 2012, un nombre moyen équivalent pour les femmes (3,7) et pour les hommes (3,6).

Part des femmes salariées de 15-64 ans travaillant à temps partiel* en fonction du type de profession en 2012

B.1.1.7-170

Profession selon la Classification Internationale Type des Professions du BIT	Temps partiel en %
Dirigeantes d'entreprises, cadres supérieurs	11,7
Professions intellectuelles et scientifiques	24,4
Professions intermédiaires	36,8
Employées de type administratif	42,3
Personnels des services et vendeuses de magasin et de marché	37,9
Ouvrières sur machines, ouvrières artisanales et ouvrières agricoles	24,4
Manœuvres et agents non qualifiés	56,0
ENSEMBLE	**36,1**

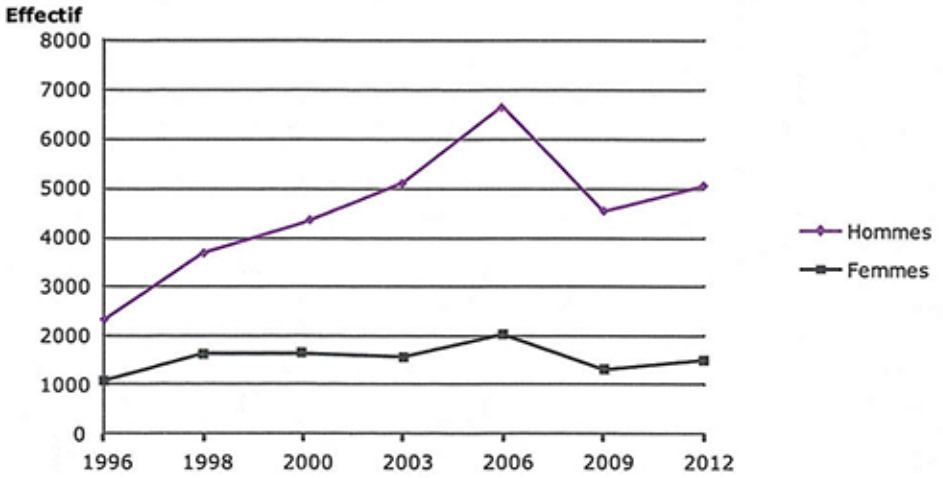
** Ici, un emploi à temps partiel est défini par l'enquêté lui-même sur la base de la nature de son contrat de travail.*

Source :
Enquête Forces de Travail 2012 – STATEC

Champ :
Résidents

Répartition des salarié-e-s intérimaires par sexe entre mars 1996 et mars 2012

B.1.1.6-110



Source :
IGSS

Champ :
Résidents et frontaliers

Des salaires et pensions encore globalement inférieurs pour les femmes

En 2012, selon les données de l'IGSS, le salaire horaire brut moyen féminin des salariées représente 91,4% du salaire horaire brut moyen masculin. Il y a donc, en moyenne, un écart de 8,6%. Ce rapport défavorable pour les femmes salariées (89,5%) y est toutefois favorable chez les fonctionnaires (107%). L'écart s'est régulièrement réduit entre 2001 et 2012 puisque cet écart est passé de 15,6% à 8,6%. Depuis l'introduction du statut unique en janvier 2009, l'absence de distinction entre employés et ouvriers dans les statistiques de l'IGSS ne permet plus de montrer les écarts plus importants chez les employés (24% en 2006) que chez les ouvriers (18% en 2006).

Au niveau des frontaliers, l'écart de salaire entre hommes et femmes (6%) est bien moins prononcé que pour les résidents (12,5%).

Dans le secteur de la construction et de l'agriculture 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 des salaires horaires bruts moyens est en défaveur des femmes. Les secteurs des services aux entreprises, des services collectifs et personnels, et de l'intermédiation financière enregistrent les scores les plus défavorables. Dans ce dernier, l'écart moyen est de 24% malgré le fait que les femmes y soient les femmes les mieux rémunérées de tous les secteurs.

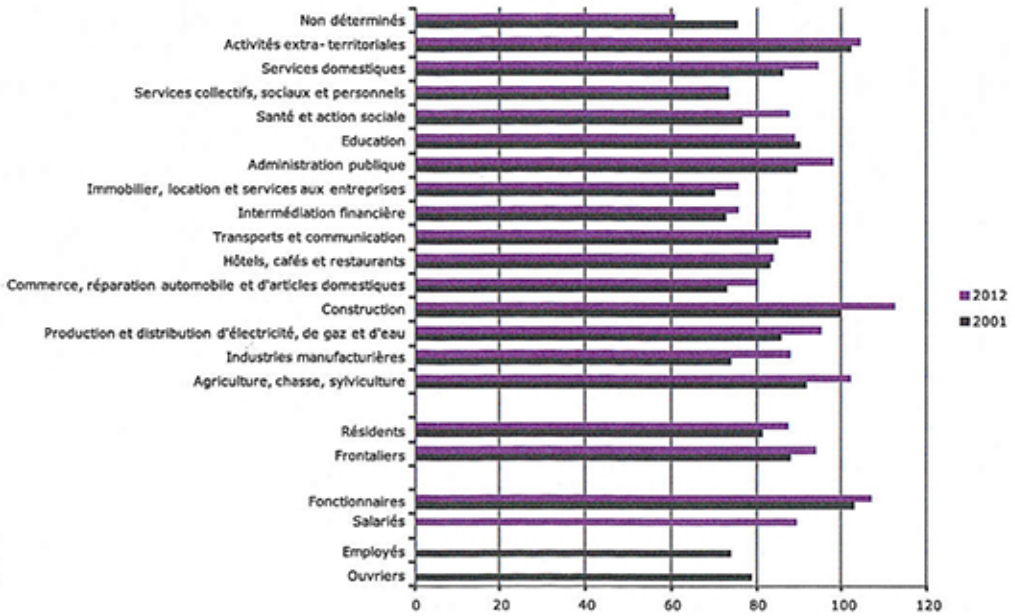
Moins bien rémunérées que les hommes en raison essentiellement de leur positionnement sur le marché du travail (niveaux de formation encore globalement inférieurs à ceux des hommes, ancienneté dans l'entreprise moins longue, expérience professionnelle totale plus courte à cause des interruptions de carrière, secteurs d'activité occupés 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 19% à être rémunérées au salaire social minimum contre 13% des hommes. C'est surtout le cas des salariées du secteur de l'hôtellerie-restauration, de l'agriculture, du commerce et des « autres » services : respectivement, 63%, 51%, 39% et 38% des femmes salariées de ces secteurs. Ces pourcentages de salariés rémunérés autour du SSM ont connu une augmentation importante ces quelques dernières années. Chez les hommes, les rémunérations autour du SSM sont aussi les plus fréquentes dans l'agriculture (45%) et dans l'hôtellerie-restauration (38%).

Le Luxembourg se situe plutôt bien en matière de *gender pay gap* dans l'Union européenne des vingt-sept puisqu'il est de 8,7%[xiv] contre 16,2%. Ainsi en 2011 le Luxembourg présente le quatrième plus faible écart de rémunération de l'Union européenne. Une récente étude du CEPS/INSTEAD[xv] montre, de façon novatrice au niveau des données, que l'écart de salaire à l'embauche – une fois neutralisé le nombre d'heures travaillées, l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise et le métier – est faible et qu'il est même parfois en faveur des femmes : il varie, selon les métiers, entre 7,4% en faveur des femmes et 8,5% en faveur des hommes.

Reflet du marché du travail d'hier, le nombre de pensionnées est nettement inférieur à celui des pensionnés. Les femmes représentent 39% des bénéficiaires d'une pension d'invalidité et 30% des bénéficiaires d'une pension de vieillesse. En revanche, elles sont quasiment les seules bénéficiaires des pensions de survie en représentant 95% de l'ensemble. La part des résidents parmi les bénéficiaires de pensions est aussi le reflet du marché du travail d'hier. Près de 60% des pensions d'invalidité sont perçues par des résidents, 55% des pensions de vieillesse et 54% 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 (hormis pour la pension de survie).

Rapport de salaire horaire brut moyen* (en %) entre femmes et hommes par secteur d'activité, lieu de résidence et statut professionnel en 2001 et 2012

B.1.1.9-120



** Rapport moyen = (salaire horaire brut moyen féminin / salaire horaire brut moyen masculin)*100*

Source : IGSS

Champ : Résidents et frontaliers

Les montants des pensions de vieillesse et d'invalidité des femmes sont aussi largement inférieurs à ceux des hommes (respectivement 64% et 88% du montant des hommes). Et la situation est encore plus marquée pour les seuls résidents (respectivement 52% et 78%). En revanche, les montants de pensions de survie des hommes sont très faibles en raison également du faible taux d'activité de leurs conjointes décédées. Mais les écarts de pension se réduisent de la même manière que les écarts de salaire. Ainsi on est passé d'un ratio de 56% en 2002 à 64% en 2012 pour les pensions de vieillesse et de 72% à 88% pour les pensions d'invalidité.

L'emploi non salarié toujours en augmentation et moins attractif pour les femmes

Globalement, l'emploi non salarié continue d'augmenter et ceci de façon plus favorable pour les femmes que pour les hommes : en 2012, c'est +26% pour les hommes et +44% pour les femmes par rapport à 1995. Mais ceci est essentiellement le fait des travailleurs intellectuels indépendants. En effet, sur la même période, on observe une baisse des effectifs parmi les agriculteurs (–25% pour les hommes et –44% pour les femmes) et une hausse modérée des artisans, commerçants et industriels (+17% pour les hommes et +7% pour les femmes). En comparaison, les travailleurs intellectuels indépendants ont vu leurs effectifs augmenter de 167% (+98% pour les hommes et +375% pour les femmes). Toutefois, l'emploi non salarié demeure peu attractif ou accessible aux femmes puisqu'elles ne représentent que 37% de l'emploi non salarié en 2012. Depuis les changements dans le statut des dirigeants de société et des conjoints aidants de la loi du 25 juillet 2005, le nombre de femmes artisanes/commerçantes ou industrielles stagne. Du côté des travailleurs intellectuels indépendants, à court terme, les effectifs continuent d'augmenter chez les hommes comme chez les femmes. En revanche, du côté des agriculteurs, les effectifs continuent de baisser légèrement mais sans changement de tendance par rapport aux années précédentes.

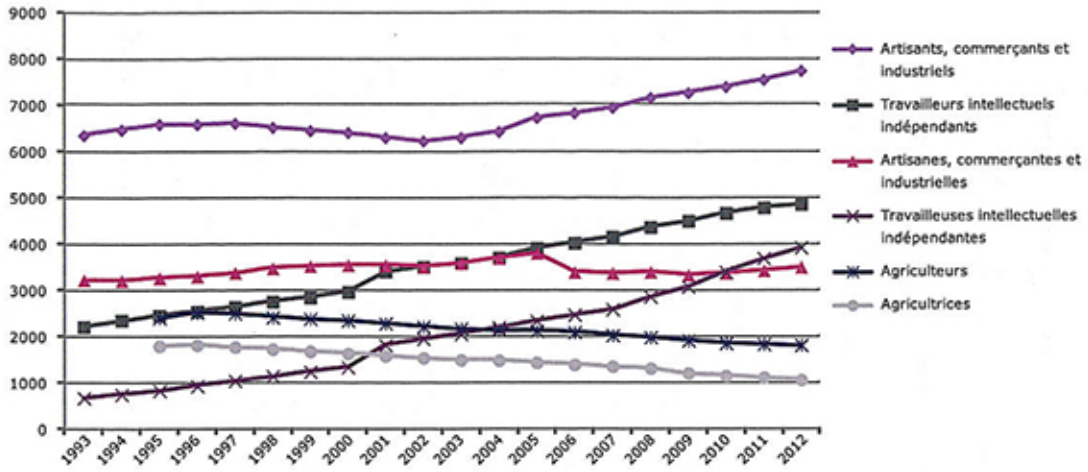
La création d'entreprise toujours délaissée par les femmes

Très peu de données genrées sont disponibles sur la création d'entreprise[xvi]. Les données de demandes d'autorisation d'établissement déposées via l'Espace Entreprises de la Chambre de Commerce indiquent que la part des femmes impliquées était de 32% en 2012 avec une augmentation lente puisqu'en 2006, elles étaient 27%.

Du côté des statistiques de la Chambre des Métiers, la part des femmes dans la création d'entreprises artisanales reste inférieure à celle des hommes, puisqu'elles ne représentaient que 30% des créateurs en 2009. Cependant, comme pour les dossiers accompagnés par la Chambre de Commerce, une augmentation non négligeable se profile : leur part est ainsi passée de 22% en 2006 à 30% en 2009.

Evolution du nombre de non-salarié-e-s en fonction du statut professionnel et du sexe entre 1993 et 2012

B.1.2.1-100



Source :
IGSS

Champ :
Résidents et frontaliers

Evolution de la répartition des individus ayant fait une demande d'autorisation d'établissement à la Chambre de Commerce par sexe de 2006 à 2012

B.1.2.3-100

Année	Hommes	Femmes	Ensemble
2006	73,0	27,0	100,0
2007	72,0	28,0	100,0
2008	68,0	32,0	100,0
2009	66,6	33,4	100,0
2010	65,4	34,6	100,0
2011	68,0	32,0	100,0
2012	68,2	31,8	100,0

Source :
Chambre de commerce – Ministère des Classes moyennes

Champ :
Résidents et frontaliers

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

Une enquête réalisée en 2000 et en 2003 pour le Ministère de l'Egalité des chances auprès des entreprises installées sur le territoire luxembourgeois a été renouvelée en 2011[xvii]. Elle montre que les femmes sont sous-représentées 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 20% des postes alors qu'elles représentent 37% des effectifs des entreprises ayant un conseil d'administration. Cette statistique a toutefois progressé puisqu'elle n'était que de 16% en 2000. Les femmes sont sous-représentées à la direction des entreprises. Elles ne sont que 27% à la tête des entreprises de moins de 15 salarié-e-s (pour 44% des effectifs) contre 16% en 2000. Dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s, elles ne sont que 18% à leur tête (pour 34% des effectifs) avec une tendance également à la hausse par rapport à 2000 (11%). Dans l'ensemble des postes de décision, les femmes font aussi défaut puisque 33% des femmes occupent des postes de décision dans les entreprises de moins de 15 salarié-e-s (pour 44% des effectifs) sans évolution depuis 2000 ; et dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s, elles ne sont que 22% (pour 34% des effectifs) et sans évolution non plus depuis 2000. Enfin, les femmes sont sous-représentées au sein des délégations du personnel (26% des délégués effectifs et 27% des délégués suppléants pour 34% des effectifs). Aucune augmentation significative n'est constatée entre 2000 et 2011. En termes de structure, au sein des délégations du personnel, les postes de président (22% de femmes), de vice-président (28%) ou de délégué à la sécurité (14%) sont nettement moins souvent occupés par des femmes que les postes de secrétaire (38%) ou de délégué à l'égalité (40%).

L'étude de 2011 a permis d'intégrer dans le champ d'enquête les entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations. Elles arborent des statistiques encore moins favorables en matière de genre : 23% de femmes salariées y travaillent, 10% siègent dans les conseils d'administration, 9% sont à la tête de ces entreprises, 15% occupent des postes de décision et 13% sont élues en tant que déléguées au sein des délégations du personnel.

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a élaboré un indice d'égalité de genre pour l'ensemble de l'Union européenne et pour chacun des pays la constituant[xviii]. Cet indice (le Gender Equality Index) a été construit sur la base de six domaines : le travail, les finances, les connaissances, le partage du temps, la prise de décision et la santé. Il rend compte de l'écart entre hommes et femmes et du chemin à parcourir pour atteindre une égalité (celle-ci serait atteinte si cet indice était de 100). En moyenne, cet indice est de 54 pour l'ensemble de l'Union européenne attestant donc de la moitié du chemin encore à parcourir pour atteindre cette égalité. Le Luxembourg affiche un indice inférieur à cette moyenne avec 50,7. La décomposition par domaines et sous-domaines montre que le domaine de la prise de décision et notamment de la prise de décision économique est le plus éloigné d'une égalité hommes-femmes (score de 38 au niveau des vingt-sept). Et c'est dans ce domaine que le Luxembourg est encore plus éloigné des autres pays en raison de la faible part de femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse et de la faible part des femmes parmi les membres ayant un pouvoir de décision dans la Banque Centrale du Luxembourg : le score du Luxembourg est de 14,7. Seule Chypre a un score plus faible. Dans les autres domaines, le Luxembourg n'est pas loin, voire au-dessus, de la moyenne européenne. La prise de décision limitée aux sociétés cotées en bourse donne donc une image particulièrement négative de la prise de décision économique des femmes au Luxembourg alors que la prise en compte de l'ensemble des entreprises donne une image beaucoup plus nuancée.

Part des femmes dans les conseils d'administration par secteur d'activité et taille en 2000 et 2011 – Sélection des entreprises ayant un conseil d'administration

B.1.3-100

Secteur d'activité et taille	2000		2011	
	% femmes parmi les :		% femmes parmi les :	
	salarié-e-s	membres conseil d'administration	salarié-e-s	membres conseil d'administration
Industrie	15	18	20	15
Construction	6	15	8	27
Commerce et réparation automobile - Commerce de gros	22	16	29	24
Commerce de détail et Hôtels, restaurants, cafés	58	24	57	30
Intermédiation fin. – Assurances – Aux. de finances et assurances	45	8	47	10
Immobilier/location – R&D/Services aux entr – Act. récréat. cult. sport. gestion déchet – Education - Santé et social - Services personnels	51	23	56	24
Transports – Postes et télécommunications – Informatique	20	12	20	21
1-14 salarié-e-s	38	20	43	23
15-49 salarié-e-s	30	15	30	17
50-99 salarié-e-s	28	4	31	15
100 salarié-e-s et +	34	9	38	12
ENSEMBLE	**33**	**16**	**36**	**20**

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000 et 2011 – Ministère de l'Egalité des chances – CEPS/INSTEAD – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Champ : Résidents et frontaliers – Entreprises ayant un conseil d'administration

Part des femmes parmi les délégué-e-s du personnel dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s par secteur d'activité en 2000 et 2011

B.1.3-130

Secteur d'activité et taille	2000			2011		
	% femmes parmi les :			% femmes parmi les :		
	salarié-e-s	délégués «effectifs»	délégués suppléants	salarié-e-s	délégués «effectifs»	délégués suppléants
Industrie	17	9	14	19	12	13
Construction	5	5	6	7	10	6
Commerce et réparation automobile - Com de gros	31	28	28	27	24	22
Commerce de détail et Hôtellerie/ restauration	58	41	52	57	43	49
Finances – Assurances – Immobilier – R&D/ Serv. aux entr. – Act. récréat. cult. sport./gestion déchets - Santé et social - Services personnels	50	38	42	54	43	49
Transports - Postes et télécommunications – Informatique	20	16	17	16	20	18
15-49 salarié-e-s	30	22	27	28	26	26
50-99 salarié-e-s	26	24	18	29	27	25
100 salarié-e-s et +	35	24	27	37	26	28
ENSEMBLE	**33**	**23**	**25**	**34**	**26**	**27**

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000 et 2011 – Ministère de l'Egalité des chances – CEPS/INSTEAD – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Champ : Résidents et frontaliers – Entreprises de plus de 15 salariés ayant au moins une délégation du personnel

Une forte croissance des demandes d'emploi non satisfaites

En 2012, le taux de chômage au sens du Bureau International du Travail était de 4,6% pour les hommes contre 5,9% pour les femmes (5,2% pour l'ensemble) avec une prédominance particulière chez les jeunes, les moins qualifiés et les résidents étrangers (notamment les étrangers d'un pays hors Union européenne des vingt-sept).

Ce taux est calculé à partir des Enquêtes Forces de Travail et sert de base aux comparaisons européennes mais sa définition y est différente de celle utilisée par le STATEC sur la base des données de l'ADEM (cf. Notes méthodologiques). En fait, seulement 65% des personnes sans emploi déclarant être inscrites à l'ADEM sont considérées comme chômeurs dans la définition du BIT[xix] ; le taux de chômage officiel de l'ADEM est donc supérieur au taux de chômage d'Eurostat. D'après les données ADEM/STATEC, le taux de chômage a donc atteint 6,9% en juin 2013 après 6,1% en 2012 et 5,6% en 2011[xx].

Au sein de l'Union européenne, les jeunes ont été les plus concernés par la hausse du chômage illustrant les défauts d'absorption de main-d'œuvre du marché du travail. En 2012, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans a été de 23% dans l'Union des vingt-sept, nettement supérieur au taux de chômage total de 10,6% (10,9% en juin 2013). L'augmentation a été plus forte pour les jeunes et encore plus pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes, pour les mêmes raisons que celles évoquées pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Au Luxembourg, le taux de chômage des jeunes est également élevé (19% pour les jeunes filles et les jeunes hommes mais sans différence de genre). S'il demeure endeçà de la moyenne européenne, c'est au Luxembourg que le rapport entre le taux de chômage des jeunes et le taux de chômage total est le plus élevé de l'Union européenne (3,5 fois en juin 2013)[xxi].

En 2012, 7 313 demandes d'emploi non satisfaites enregistrées à l'ADEM émanaient de femmes alors que 9 650 provenaient d'hommes (soit un total de 16 963). Depuis 2008, la surreprésentation des femmes dans les statistiques du chômage a baissé : de 48% en 2007, elles sont 43% en 2012 parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi non satisfaits.

Les femmes ne recherchent pas le même type d'emploi que les hommes. En fait, les trois quarts des demandes d'emploi féminines non satisfaites se situent dans le domaine des services, des emplois de bureau, de l'hôtellerie-restauration ou de la vente. Par contre, la moitié des demandes d'emploi masculines non satisfaites cible des emplois d'ouvriers ou d'artisans. Cette segmentation de genre parmi les demandeurs d'emploi non satisfaits est la même depuis de nombreuses années et reflète la spécialisation professionnelle des genres sur le marché de l'emploi.

Globalement, la part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois a augmenté : de 23% en 2003 (23% pour les hommes et 22% pour les femmes), 10 ans plus tard, elle a presque doublé en passant à 41% pour l'ensemble (43% pour les hommes et 38% pour les femmes) avec une aggravation sur les personnes à la recherche d'un emploi depuis plus de 2 ans.

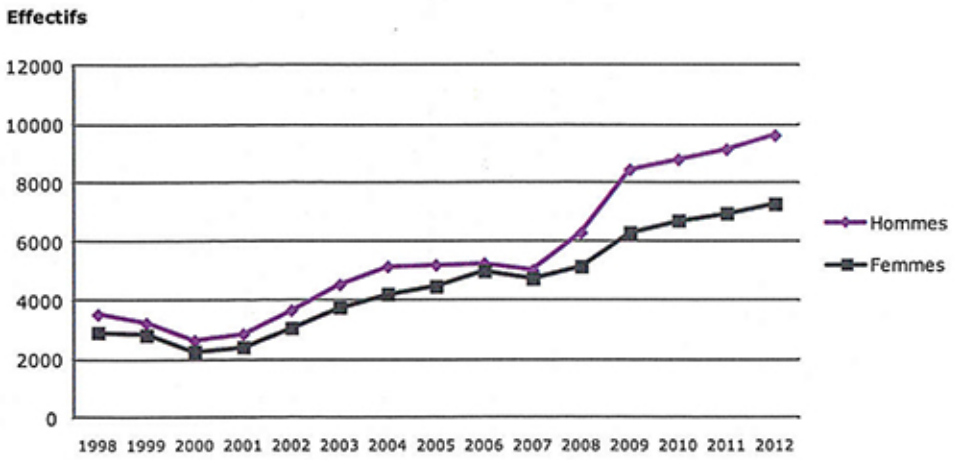
Enfin, la participation des femmes à des mesures pour l'emploi reste inférieure à celle des hommes : elles représentent seulement 37% des bénéficiaires d'une mesure pour l'emploi en 2012. Une des raisons de cet écart est à nouveau à chercher dans la spécialisation professionnelle des hommes et des femmes puisque les entreprises qui offrent le plus de stages en entreprises ont plus souvent une main-d'œuvre masculine. Cette part est relativement stable depuis 2005 et même durant la crise. Depuis 2005, le nombre de mesures pour l'emploi a augmenté de 41% (44% pour les hommes et 36% pour les femmes).

Evolution du nombre de demandes d'emploi non satisfaites par sexe (au 31 décembre de l'année) entre 1998 et 2012

B.2.1-100

Source : ADEM

Champ : Résidents



Répartition des demandes d'emploi non satisfaites par ancienneté d'inscription et par sexe au 31 mai 2013

B.2.1-130

Source : ADEM

Champ : Résidents

Ancienneté d'inscription	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
moins de 1 mois	614	602	1216	50,5	49,5	100,0	7,0	7,9	7,4
entre 1 et 3 mois	1304	1176	2480	52,6	47,4	100,0	14,8	15,4	15,1
entre 3 et 6 mois	1428	1302	2730	52,3	47,7	100,0	16,2	17,0	16,6
entre 6 et 9 mois	1034	1034	2068	50,0	50,0	100,0	11,7	13,5	12,6
entre 9 et 12 mois	645	624	1269	50,8	49,2	100,0	7,3	8,2	7,7
plus de 12 mois	3806	2901	6707	56,7	43,3	100,0	43,1	38,0	40,7
TOTAL	**8831**	**7639**	**16470**	**53,6**	**46,4**	**100,0**	100,0	100,0	100,0

C. Déterminants 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 question.

Un niveau de formation initial encore légèrement inférieur dans l'ensemble de la main-d'œuvre féminine

Un élément désincitatif à l'activité est le niveau de formation. En effet, plus le niveau de formation est élevé, plus le taux d'activité est élevé[xxii]. Or, les femmes ont encore globalement un léger 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. En témoigne la part des individus de 20 à 24 ans ayant au moins achevé le secondaire supérieur qui est de 86% pour les jeunes femmes et de 80% pour les jeunes hommes[xxiii]. En témoignent également les statistiques sur les années de retard au primaire, sur les taux de réussite aux examens et sur les taux de décrochage scolaire qui attestent toutes d'une meilleure performance des jeunes filles par rapport aux garçons. En revanche, les femmes plus âgées ont encore un déficit de formation par rapport aux hommes : la part des femmes ayant achevé au moins le secondaire supérieur parmi les 25-64 ans est de 76% contre 80% pour les hommes. La moitié des pays de l'Union européenne a inversé cette tendance mais le pourcentage moyen au niveau de l'Union reste pour l'instant en faveur des hommes.

Des stéréotypes dans les choix des domaines de formation très ancrés

Outre les différences de niveaux, les choix des domaines de formation restent très stéréotypés. Il s'agit sans doute des statistiques les plus différenciées entre filles et garçons. Aussi réduire les différences dans ce domaine est sans doute la priorité la mieux à même pour répondre à la réduction des différences fondamentales entre hommes et femmes sur le marché du travail[xxiv]. En effet, ces choix sont à la fois à la source des inégalités tout en en étant également la conséquence. D'un côté, les stéréotypes de genre qui jouent dans les choix scolaires conduisent les femmes à éviter les métiers qui ne leur permettront pas d'assumer une famille en parallèle de leur vie professionnelle ; et par la suite, les évincent des postes à responsabilité et les conduisent à des métiers moins bien rémunérés que ceux des hommes. D'un autre côté, la sous-représentation des femmes dans les postes de décision, leur implication plus importante dans les tâches familiales et domestiques et leur écart de rémunération avec les hommes contribuent à forger une image du travail féminin moins valorisé que celui des hommes et à instiller ces contraintes dans les projections professionnelles des jeunes filles.

Comme dans de nombreux pays européens, les filles étudient plus souvent que les garçons dans les filières générales (et technique pour le Luxembourg) que dans les filières à vocation professionnelle (diplôme de technicien et régime professionnel). Elles sont quasi absentes des filières scientifiques dans le secondaire mais aussi dans les sections de l'apprentissage et dans l'enseignement supérieur.

Evolution du taux de réussite à l'examen de fin d'études secondaires, à l'examen de fin d'études secondaires techniques et au diplôme de technicien par sexe de 1996 à 2011

C.2.1-102

Année	Taux de réussite à l'examen de fin d'études secondaires		Taux de réussite à l'examen de fin d'études secondaires techniques		Taux de réussite au diplôme de technicien	
	Filles	Garçons	Garçons	Garçons	Garçons	Filles
1996/1997	83,2%	87,8%				
1997/1998	82,5%	88,1%				
1998/1999	85,1%	88,4%				
1999/2000	83,0%	88,4%				
2000/2001	85,0%	90,3%				
2001/2002	82,6%	89,7%	67,9%	83,0%	71,9%	84,0%
2002/2003	81,8%	90,3%	73,6%	83,4%	72,5%	75,7%
2003/2004	86,3%	91,7%	73,5%	82,2%	70,9%	75,8%
2004/2005	84,5%	90,9%	75,3%	84,7%	76,6%	82,4%
2005/2006	84,4%	89,5%	76,3%	80,4%	72,8%	80,2%
2006/2007	81,4%	89,9%	76,0%	83,4%	77,2%	76,0%
2007/2008	80,3%	88,0%	78,3%	85,7%	72,8%	76,0%
2008/2009	79,2%	87,5%	74,8%	83,7%	71,6%	74,9%
2009/2010	83,5%	88,8%	73,3%	83,9%	73,2%	63,1%
2010/2011	82,8%	88,4%	77,8%	83,4%	77,9%	78,6%
2011/2012	85,8%	89,8%	81,3%	86,5%	81,0%	78,0%

Source :
Ministère de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle

Champ :
Résidents

Part des élèves ayant un retard scolaire au primaire (une, deux ou trois années de retard) par cycle d'études et par sexe en 2011/2012

C.2.1-103

Cycle d'études	Garçons	Filles
Cycle 2.1	7,6%	5,8%
Cycle 2.2	17,2%	14,9%
Cycle 3.1	20,0%	15,7%
Cycle 3.2	26,4%	22,1%
Cycle 4.1	25,8%	19,2%
Cycle 4.2	21,4%	19,6%
Total	**19,7%**	**16,3%**

Source :
Ministère de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle

Champ :
Résidents

Les étudiantes représentent la moitié des effectifs de l'Université du Luxembourg mais leur répartition selon les types d'enseignement corrobore le déséquilibre constaté dans le secondaire : 66% des étudiants inscrits en Lettres, Sciences humaines, Arts et Sciences de l'Education sont des jeunes femmes, 48% en Droit, Economie et Finance et seulement 30% en Sciences, Technologie et Communication, filière dans laquelle on observe une toute petite évolution de 2 points depuis 2005. Aussi les différences observées dans l'ensemble de la population sortie du système scolaire sont à l'image de la situation actuelle des élèves et étudiants. Les femmes sorties du système scolaire restent très concentrées sur les matières des sciences sociales, économiques et commerce (38% des femmes de moins de 64 ans sorties du système scolaire), de la santé et de l'action sociale (12%) et de l'enseignement (8%). Chez les hommes, si les formations économiques et commerciales (29%) occupent également une part non négligeable d'entre eux, les formations d'ingénieurs ou les formations spécialisées dans la construction (25%) sont fréquentes alors qu'elles sont beaucoup plus rares chez les femmes (3%). Même parmi les jeunes femmes et jeunes hommes de moins de 40 ans, la spécialisation dans des filières de formation reste très forte.

D'après une étude sur les stéréotypes dans le choix de leur domaine de formation[xxv], les filles sont plus souvent motivées par l'intérêt des matières et les garçons plus souvent soucieux d'un choix économique. Les filles recherchent plus souvent que les garçons la dimension relationnelle dans l'exercice d'une activité professionnelle. Alors que les filles estiment que travailler en équipe est la valeur la plus importante, pour les garçons, il s'agit d'abord d'avoir un bon salaire. Aussi, les attentes parentales ont un rôle dans le choix de ce domaine. En effet, lorsqu'ils se sont exprimés, les pères et les mères affichent clairement plus souvent des attentes scientifiques pour leurs garçons que pour leurs filles. Le goût pour les mathématiques est plus ancré chez les garçons que chez les filles : 55% déclarent « préférer apprendre les mathématiques plutôt que les matières littéraires » contre seulement 36% des filles. Mais les filles scientifiques révèlent des goûts proches de ceux des garçons scientifiques (53%).

Un niveau de participation à la formation professionnelle continue inférieur et stéréotypé

D'une manière générale, la participation des femmes à la formation professionnelle continue demeure inférieure à ce qu'elle devrait être compte tenu de leur participation au marché du travail. D'après l'Observatoire de la formation de l'INFPC, une analyse[xxvi] de l'évolution des pratiques de formation des entreprises sollicitant un cofinancement étatique en matière de formation professionnelle continue montre que les hommes suivent, en moyenne, plus de formations que les femmes (4,2 et 3,2 en 2011).

Les femmes représentent 40% des participants aux cours de formation continue de la Chambre des Métiers (en collaboration avec l'OLAP et la LSC) mais au sein de ces formations elles ne sont que 20% dans les cours techniques et 61% dans les cours de management et d'intérêt général. Elles constituent 31% des participants aux cours organisés par les Centres de Formation Professionnelle Continue (contre 25% en 2009) et 37% des participants aux cours organisés par l'Institut National d'Administration Publique. Elles représentent toutefois 57% des inscriptions aux cours du soir organisés par la Chambre des Salariés qui sont plus orientés vers des métiers à dominante féminine. Aussi, ce sont majoritairement les femmes qui assistent aux formations proposées par l'OLAP et ses partenaires : 57% dans les formations économiques et sociales, 70% dans les workshops en bureautique et 56% dans les cours de langue, soit 58% de femmes au total en 2012. Leur part est croissante au fil du temps (48% de femmes en 2006) et cela en dépit d'une baisse générale de participation par rapport à 2011 (-19% entre 2011 et 2012).

Evolution du nombre d'étudiant-e-s de l'Université du Luxembourg par faculté et par sexe de 2005 à 2012 (semestre Hiver)

C.2.1-104

Faculté et année	Effectifs			Pourcentages en lignes		
	Etudiants	Etudiantes	Ensemble	Etudiants	Etudiantes	Ensemble
Ensemble						
2005/2006	1303	1389	2692	48,4	51,6	100,0
2010/2011	2517	2660	5177	48,6	51,4	100,0
2011/2012	2784	2902	5686	49,0	51,0	100,0
2012/2013	3100	3188	6288	49,3	50,7	100,0
Faculté des Sciences, de la Technologie et de la Communication						
2005/2006	452	180	632	71,5	28,5	100,0
2010/2011	770	326	1096	70,3	29,7	100,0
2011/2012	834	365	1199	69,6	30,4	100,0
2012/2013	938	408	1346	69,7	30,3	100,0
Faculté de Droit, d'Economie et de Finance						
2005/2006	567	515	1082	52,4	47,6	100,0
2010/2011	1124	1075	2199	51,1	48,9	100,0
2011/2012	1273	1143	2416	52,7	47,3	100,0
2012/2013	1390	1266	2656	52,3	47,7	100,0
Faculté des Lettres, des Sciences Humaines, des Arts et des Sciences de l'Education						
2005/2006	284	694	978	29,0	71,0	100,0
2010/2011	623	1259	1882	33,1	66,9	100,0
2011/2012	677	1394	2071	32,7	67,3	100,0
2012/2013	771	1514	2285	33,7	66,3	100,0

Source :
Université du Luxembourg

Champ :
Résidents

Evolution du nombre moyen de participations aux formations professionnelles continues (dans le cadre du cofinancement public) par salarié et par sexe de 2007 à 2011

C.2.2-150

Année	Hommes	Femmes	Ensemble
2007	3,8	3,1	3,5
2008	3,9	3,5	3,7
2009	3,8	3,4	3,6
2010	4,1	3,4	3,8
2011	4,2	3,2	3,8

Source :
Observatoire de la formation

Champ :
Résidents et frontaliers

Concernant les apprentis, on constate toujours une nette désaffection des formations techniques chez les filles : moins de 4% des apprenties inscrites à la Chambre des Métiers ont choisi les métiers des services et biens mécaniques (contre 37% des apprentis) et moins de 5% ont choisi la section Bâtiment et parachèvement (contre 53% des apprentis). 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 encore en interruptions définitives lorsque la garde des enfants est difficilement conciliable avec deux activités professionnelles à plein temps. Le nombre d'enfants, le coût et la disponibilité d'un mode de garde, les gains professionnels des parents, l'intérêt pour son travail sont autant de facteurs à prendre en compte dans la décision de maintenir une occupation professionnelle. Le travail à temps partiel peut 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.

Le taux d'activité des femmes mariées a longtemps été plus faible que celui des femmes célibataires. Or, depuis 2009, ce n'est plus le cas et, en 2012, le taux d'activité des femmes mariées (66%) est supérieur à celui des célibataires (54%). Il est en constante augmentation : 50% en 2000, 56% en 2006, 61% en 2009 et 66% en 2012. Mais c'est uniquement avant 25 ans que les femmes mariées ont un taux d'activité plus élevé que les femmes célibataires, l'activité professionnelle et l'indépendance économique ayant certainement favorisé le mariage. Au-delà de 25 ans, les femmes célibataires sont toujours plus actives que les femmes mariées.

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. Après deux enfants, plus le nombre d'enfants est élevé, plus le taux d'activité est faible. On note cependant une nette augmentation au cours du temps des taux d'activité des femmes avec enfants : avec un enfant à charge, le taux d'activité est passé de 62% en 2000 à 79% en 2012 ; avec deux enfants, de 58% à 80% ; avec trois enfants, de 41% à 62% et avec quatre enfants et plus, de 38% à 55%. L'impact de la parentalité est nettement différent chez les hommes : de 89% avec un enfant à charge, leur taux d'activité passe à 96% avec deux enfants et 98% avec trois enfants.

Pour celles qui restent actives, le phénomène de baisse en fonction du nombre d'enfants observé pour le taux d'activité, reste vrai pour le nombre d'heures travaillées : sans enfant, les femmes travaillent en moyenne 35 heures, avec un enfant, 33 heures, avec deux enfants, 31 heures et demi et avec trois enfants, c'est environ 30 heures. Chez les hommes, le phénomène est également le même que pour le taux d'activité puisque plus le nombre d'enfants est élevé, plus le nombre d'heures travaillées l'est également. Les femmes divorcées ou séparées sont toujours les plus actives : elles affichent des taux similaires à ceux des hommes (presque 80%).

Taux d'activité des 15-64 ans en fonction du nombre d'enfants à charge* et du sexe en 2012

C.3.1.1-110

Nombre d'enfants à charge	Hommes	Femmes
0 enfant**	65,1	53,4
1 enfant	89,5	78,9
2 enfants	95,6	79,6
3 enfants	97,6	62,4
4 enfants et plus	94,0	55,4

** 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 2012 – STATEC

Champ :
Résidents

Nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire* des 15-64 ans en fonction du nombre d'enfants à charge et par sexe en 2012**

C.3.1.1-120

Nombre d'enfants à charge	Hommes	Femmes
0 enfant***	39h46mn	35h13mn
1 enfant	40h41mn	32h54mn
2 enfants	41h00mn	31h30mn
3 enfants et plus	41h26mn	29h59mn
ENSEMBLE	**40h20mn**	**33h30mn**

** Exception faite des individus qui déclarent leurs horaires trop variables.*

*** 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 2012 – STATEC

Champ :
Résidents

Une très forte augmentation des places de garde dans les structures d'accueil pour enfants

Coût et disponibilité sont les mots-clefs de la garde des enfants et de la possibilité pour les mères d'exercer une activité professionnelle. En très peu d'années, les grands-parents longtemps le mode de garde le plus usité en raison notamment de sa gratuité a beaucoup perdu de son poids face à l'augmentation de l'offre en matière de structures collectives de garde. En 2011, seulement 20% des enfants (de moins de 13 ans ayant besoin d'être gardés et dont la mère exerce une activité professionnelle) étaient gardés par leurs grands-parents, d'autres membres de la famille ou des amis/voisins ; ils étaient encore 36% en 2008 et 40% en 2005. Les structures d'accueil collectives sont aujourd'hui nettement plus sollicitées (63% en 2011 contre 36% en 2008).

L'offre de places dans les services d'éducation et d'accueil (crèches, foyers de jour, garderies et maisons-relais) et auprès des assistants parentaux a plus que doublé de 2008 à 2012 : le nombre de places est passé de 20 198 en 2008 à 42 584 en 2012 avec une progression d'encore 13% entre 2011 et 2012. Cette impressionnante évolution a été le fait de la mise en place des maisons relais en 2005 et du chèque-service accueil en 2008. Outre la quantité, la qualité de l'offre est aussi un des axes prioritaires du Ministère de la Famille et de l'Intégration avec le dépôt de projets de loi, de règlements grand-ducaux en faveur de la jeunesse et la mise en place de mesures favorisant la qualité des services d'accueil.

Le nombre de maisons-relais, créées seulement depuis 2005, s'élève à 112 fin 2012 dont 40 pour les enfants non scolarisés et 72 pour les enfants scolarisés. Elles sont organisées autour de 329 antennes ou unités et disposent de 30 007 places.

En 2012, 620 assistants parentaux ont été dénombrés pour 2 855 enfants gardés. Parmi eux, 572 ont signé un accord de collaboration afin d'être reconnus comme prestataires du chèque-service accueil (mais seulement 439 d'entre eux ont effectivement facturé leurs prestations en passant par ce dispositif), soit 92% de l'ensemble des assistants parentaux. Près de 79% de l'ensemble des enfants gardés par ce mode de garde en ont donc bénéficié. Depuis la mise en place de ce dispositif, le nombre d'assistants parentaux et d'enfants gardés par leurs soins a plus que doublé.

En 2008, le chèque-service accueil a été institué. Il s'agit d'un dispositif de gratuité partielle et de participation financière parentale réduite favorisant l'accès des bénéficiaires à des prestations éducatives professionnelles. Il s'adresse à tous les enfants de moins de 13 ans ou n'ayant jamais quitté l'enseignement primaire et qui résident sur le territoire luxembourgeois. En 2009, il a été étendu aux institutions d'enseignement musical dans le secteur communal et aux associations sportives. Le dispositif a été adapté au cours de l'année 2012 pour les ménages disposant d'un revenu supérieur à 3,5 fois le salaire social minimum (hausse du prix). Au 1er janvier 2013, selon les estimations de population du STATEC, 67% des enfants de 0 à 12 ans vivant au Luxembourg ont adhéré au chèque-service accueil. Ce taux est en augmentation : 56% en 2009, 62% en 2010 et 65% en 2011[xxvii].

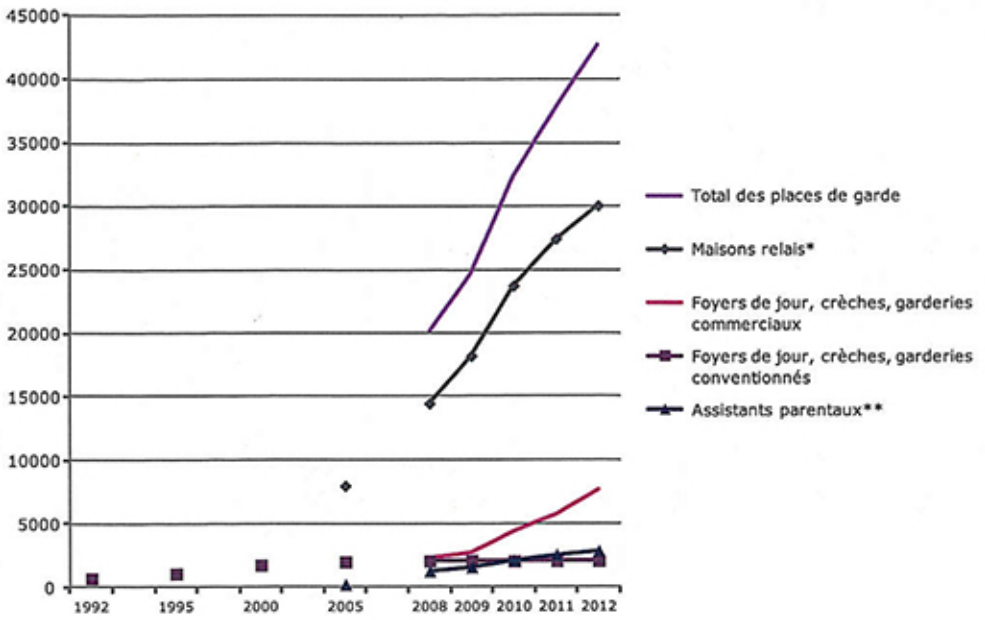
Au total, en 2012, près de 42 584 places pour enfants sont donc disponibles dans les structures d'accueil collectives ou individuelles.

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 immigrants. Les choix des modes de garde sont donc différents selon la nationalité des parents. Le recours aux grands-parents/amis/voisins pour un enfant non scolarisé est, en effet, plus fréquent pour les Luxembourgeois (24%) que pour les Portugais et les étrangers d'une autre nationalité (respectivement 18% et 4%) qui optent davantage pour les modes de garde individuels (respectivement 14% et 23% contre 9% pour les Luxembourgeois) et les structures d'accueil collectives (respectivement 68% et 73% contre 67% pour les Luxembourgeois).

D'après Eurostat, le Luxembourg a partiellement atteint les objectifs de Barcelone quant à la mise en place de structures d'accueil pour enfants. Ces objectifs étaient, pour 2010, de 33% pour l'accueil d'enfants âgés de moins de 3 ans et de 90% pour les enfants ayant entre 3 ans et l'âge de scolarité obligatoire. En 2011, le Luxembourg affiche des taux respectifs de 44% et 73% ; la moyenne européenne se situant à 30% et 84%. La Stratégie Europe 2020 pour le Luxembourg prévoit de poursuivre ces efforts en matière de garde d'enfants dans le cadre de l'inclusion sociale.

Evolution du nombre de places de garde d'enfants (au sein des services d'éducation et d'accueil pour enfants* et assistants parentaux) de 1992 à 2012**

C.3.2-131



** Les maisons relais existent depuis 2005*

*** Les premiers assistants parentaux ont été agréés en 2003.*

**** Les services d'éducation et d'accueil pour enfants comprennent les crèches, les foyers de jour, les garderies et les maisons relais.*

Source :
Ministère de la Famille et de l'Intégration - Service Conciliation Vie familiale et vie professionnelle

Champ :
Résidents et frontaliers

Evolution du nombre de places en Maisons Relais pour Enfants selon que les enfants sont ou non scolarisés entre 2005 et 2012

C.3.2-170

Année	Enfants non scolarisés	Enfants scolarisés	Ensemble
2005	64	7936	8000
2006	218	10029	10247
2007	326	11425	11751
2008	933	13538	14471
2009	1538	16666	18204
2010	1959	21759	23718
2011	2376	25025	27401
2012	2952	27055	30007

Source :
Ministère de la Famille et de l'Intégration - Service Conciliation Vie familiale et vie professionnelle

Champ :
Résidents et frontaliers

D. Politiques publiques en faveur de l'égalité des hommes et des femmes

Ce chapitre présente l'éventail des principales 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 la vie professionnelle et la vie familiale.

Des actions positives au sein des entreprises du secteur privé

Dans le cadre de la loi du 12 février 1999, des mesures ont été inscrites afin d'améliorer l'égalité des chances entre hommes et femmes au sein des entreprises[xxviii]. Puis les actions positives ont été 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. Depuis 2011, ces actions sont étendues au secteur public.

Depuis 2009, avec le support du STATEC, le Ministère de l'Egalité des chances a mis à disposition des entreprises un instrument d'évaluation de l'égalité salariale qui permet d'analyser si une entreprise garantit l'égalité de salaire entre femmes et hommes, c'est-à-dire si pour un travail égal ou de même valeur, les employés perçoivent les mêmes niveaux de salaire.

Depuis 2011, sur initiative du Ministère de l'Egalité des chances, un réseau regroupant une série d'acteurs ayant tous une fonction-clef dans le monde du travail a été créé pour promouvoir la diversité en termes de genre à tous les postes de responsabilité au sein des entreprises commerciales et industrielles (DivBiz, Diversity in Business).

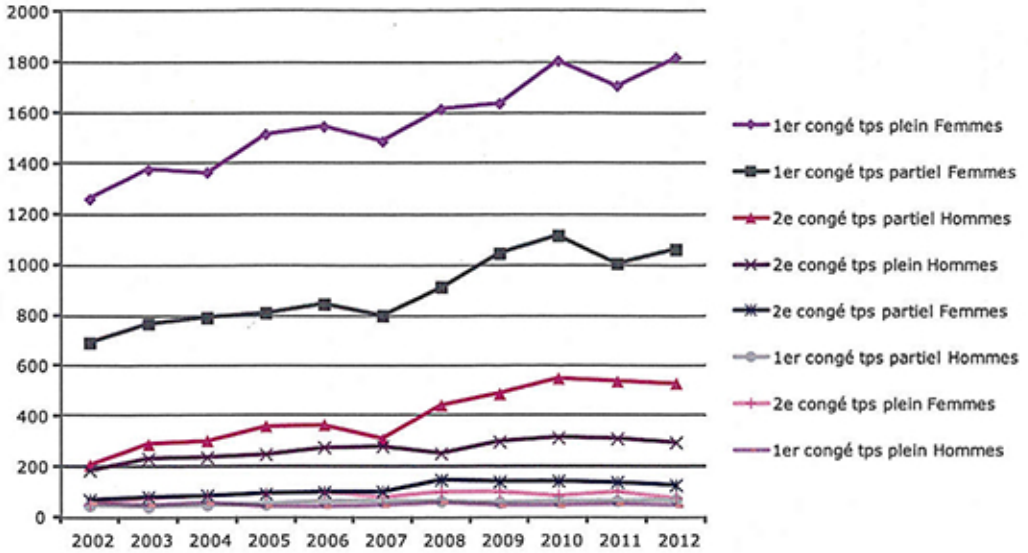
Le congé parental toujours conjugué au féminin

La loi du 12 février 1999 concernant le Plan d'Action National pour l'emploi a prévu, 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[xxix] pendant une durée maximale de deux jours.

Depuis sa création, le nombre de congés parentaux est en constante augmentation. Exactement 4 025 indemnités de congé parental ont été versées au 31 décembre 2012 contre 2 571 en 2002. Trois congés parentaux sur quatre 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 80% par les hommes. Depuis sa création, le nombre de premiers congés parentaux masculins à temps plein n'a absolument pas décollé : une trop légère augmentation en effectifs n'a pas permis de marquer une augmentation en termes de part relative par rapport aux femmes. C'est en revanche sur les seconds congés parentaux que les pères montrent une plus forte implication : 75% des deuxièmes congés parentaux à temps partiel ont été pris par des hommes en 2002, ils sont 81% en 2012 (ces chiffres sont respectivement de 78% et 79% pour les deuxièmes congés parentaux à temps plein). Cette augmentation ne permet toutefois pas de parler d'une franche évolution puisque la part des pères dans l'ensemble des parents ayant pris un congé parental n'est passée que de 19% en 2002 à 23% en 2012.

Evolution du nombre de congés parentaux en cours au 31 décembre de l'année en fonction du type de congé et par sexe entre 2002 et 2012

D.1.1-100



Note :
Les monoparentaux sont inclus.

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 31 décembre 2012

D.1.1-120

Pays de résidence	Temps plein	Temps partiel	Ensemble
Luxembourg	52,4	64,9	58,0
France	25,4	16,2	21,3
Belgique	10,2	12,3	11,1
Allemagne	12,0	6,6	9,6
TOTAL	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source :
Caisse Nationale des Prestations Familiales

Champ :
Résidents et frontaliers

Que ce soit en premier ou en deuxième congé parental, les hommes choisissent plus fréquemment que les femmes le congé à temps partiel : 64% des congés parentaux masculins sont pris à temps partiel. En revanche, les femmes ne sont que 37% à prendre le congé parental à temps partiel lors du premier congé et 62% lorsqu'il s'agit du second congé. Globalement, c'est 44% de l'ensemble des congés parentaux qui sont pris à temps partiel. La répartition des congés parentaux selon le pays de résidence des salarié-e-s est quasi-conforme à la répartition de l'ensemble des salarié-e-s selon le pays de résidence : représentant 56% des salarié-e-s, les résidant-e-s bénéficient pour 58% de l'ensemble des congés parentaux.

La création des maisons-relais et la mise en place du chèque-service accueil augmentent les capacités d'accueil des enfants

Comme évoqué au chapitre précédent, la création des maisons relais pour enfants en 2005 a permis d'augmenter considérablement l'offre d'accueil des enfants, notamment lors des périodes périscolaires. Une étude du CEPS/INSTEAD[xxx] commanditée par le Ministère de la Famille et de l'Intégration confirme que l'impact d'une offre de modes de garde collectifs adaptée aux besoins de garde des enfants joue un rôle positif sur l'offre d'emploi des mères : la part des femmes en emploi est relativement plus importante parmi les femmes ayant les chances d'obtenir une place dans une structure collective les plus élevées. Une autre étude[xxxi], antérieure à la mise en place du chèque-service accueil, montrait, d'un côté, qu'avec ce système, le montant des frais de garde d'enfants restant à charge des parents serait relativement faible et, d'un autre côté, que la réduction des dépenses des frais de garde d'enfants serait importante pour tout le monde et tout particulièrement pour les familles les plus modestes.

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. La loi du 24 octobre 2007 a permis la création d'un congé individuel de formation, celle du 17 février 2009 a introduit un congé linguistique. Ainsi, il existe toute une série de congés permettant aux salarié-e-s mais aussi aux indépendant-e-s de se former : le congé individuel de formation de 80 jours, le congé linguistique pour apprendre le luxembourgeois, le congé sans solde pour formation et l'aménagement personnel du temps de travail dans le cadre d'un règlement d'horaire mobile.

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 œuvrant dans l'intérêt des femmes. Les mesures proposées par l'ADEM accueillent proportionnellement moins de femmes (37%) que ce qu'elles représentent parmi les chômeurs indemnisés (43%). Les Mesures spéciales et les Occupations Temporaires Indemnisées leur échappent : moins de 30% des participants sont des femmes. Elles ne participent aussi qu'à hauteur de 34% des contrats appui-emploi. Par ailleurs, les Centres de Formation Professionnelle Continue proposent différentes formations à destination des demandeurs d'emploi dans lesquelles les demandeuses d'emploi représentent 47% des participants ; soit une participation féminine plus élevée que la part des femmes dans l'ensemble du marché du travail.

Répartition des individus en mesures pour l'emploi selon le type de mesure et par sexe au 31 mai 2013

B.2.1-150

Type de mesure pour l'emploi*	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Contrat appui-emploi	202	106	308	65,6	34,4	100,0	6,9	6,1	6,6
Contrat d'initiation-emploi	464	305	769	60,3	39,7	100,0	16,0	17,5	16,5
Stage de Réinsertion Professionnelle	244	197	441	55,3	44,7	100,0	8,4	11,3	9,5
Formation ADEM	333	265	598	55,7	44,3	100,0	11,4	15,2	12,9
Pool des Assistants	73	72	145	50,3	49,7	100,0	2,5	4,1	3,1
Mesures Spéciales	916	350	1266	72,4	27,6	100,0	31,5	20,1	27,2
Occupation Temporaire Indemnisée**	258	106	364	70,9	29,1	100,0	8,9	6,1	7,8
Activités d'insertion professionnelle***	419	340	759	55,2	44,8	100,0	14,4	19,5	16,3
ENSEMBLE	**2909**	**1741**	**4650**	**62,6**	**37,4**	**100,0**	100,0	100,0	100,0

** Voir le descriptif de ces mesures dans l'encadré D.02.02.02 du rapport complet*

*** ex Mises au Travail*

**** ex Affectation Temporaire Indemnisée*

Source : ADEM

Champ : Résidents

Evolution du nombre d'individus en mesures pour l'emploi (au 31 décembre de l'année) de 2004 à 2012

B.2.1-151

Année	Effectifs			Pourcentages en lignes			Taux de croissance annuel		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2004	2233	1195	3428	65,1	34,9	100,0			
2005	2089	1289	3378	61,8	38,2	100,0	-6,4%	+7,9%	-1,5%
2006*	2297	1448	3745	61,3	38,7	100,0	+10,0%	+12,3%	+10,9%
2007	2090	1284	3374	61,9	38,1	100,0	-9,0%	-11,3%	-9,9%
2008	1699	1131	2830	60,0	40,0	100,0	-18,7%	-11,9%	-16,1%
2009	1962	1235	3197	61,4	38,6	100,0	+15,5%	+9,2%	+13,0%
2010	2502	1523	4025	62,2	37,8	100,0	+27,5%	+23,3%	+25,9%
2011	2566	1547	4113	62,4	37,6	100,0	+2,6%	+1,6%	+2,2%
2012	3008	1755	4763	63,2	36,8	100,0	+17,2%	+13,4%	+15,8%

** L'augmentation des participants aux mesures est due à l'introduction de l'ATI dans les statistiques.*

Source : ADEM

Champ : Résidents

Un nombre de RMGistes fortement en hausse

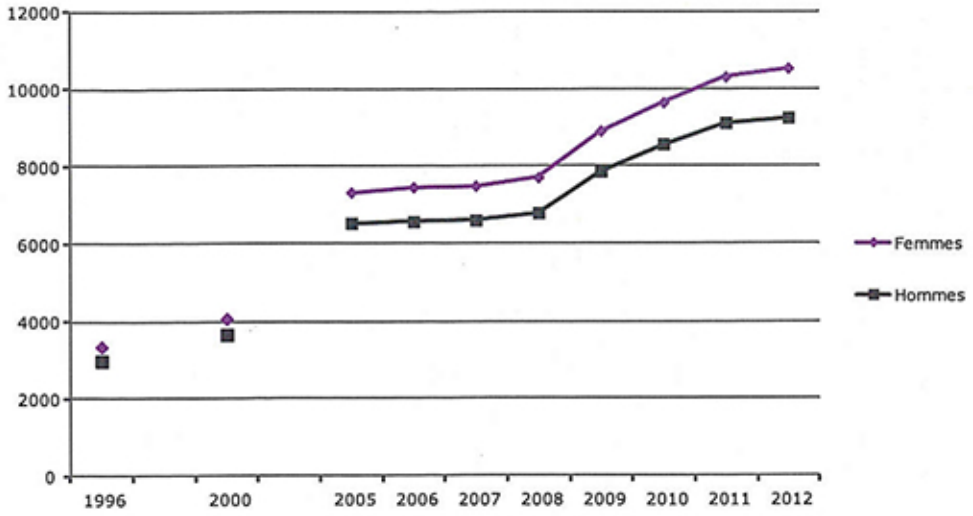
Dans le cadre de la lutte contre l'exclusion sociale, un Revenu Minimum Garanti (RMG) a été institué qui confère, dans les conditions fixées par la loi, des moyens d'existence suffisants ainsi que des mesures d'insertion professionnelle et sociale. Cette aide sociale n'est pas exclusivement destinée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

En 10 ans, le nombre d'individus bénéficiant du RMG a pratiquement doublé avec une augmentation particulièrement forte entre 2008 et 2009 (+16% contre +3% par exemple pour l'année qui précède). Cette forte augmentation n'a toutefois pas touché davantage les femmes que les hommes : le nombre de femmes a été multiplié par 1,87 contre 1,91 pour les hommes. Depuis 1996, la part des femmes parmi les bénéficiaires du RMG est constante : elles représentent 53% des bénéficiaires. La part des ménages avec enfants n'a cessé d'augmenter passant de 22% en 2003 à 34% en 2012 et notamment la part des couples avec enfants (de 9% à 16%). Les personnes seules restent toutefois les plus concernées (56%) ainsi que les familles monoparentales et notamment les mères seules : 30% des ménages bénéficiaires dont l'attributaire est une femme sont des familles monoparentales. Très peu d'hommes bénéficiaires du RMG résident seuls avec un ou plusieurs enfants à charge (2,5%).

Le nombre de bénéficiaires occupés dans des mesures d'insertion organisées par le SNAS a également augmenté suite à l'augmentation du nombre de RMGistes. La participation des femmes à ces mesures s'est intensifiée : représentant 41% des Affectations Temporaires Indemnisées en 2006, elles en représentent 44% en 2012 ; de même, leur part passe de 45% à 51% parmi ceux qui effectuent des stages en entreprises. Globalement, leur participation à des mesures passe de 44% à 47%.

Evolution du nombre de membres de ménages bénéficiant du RMG par sexe entre 1996 et 2012

D.2.2.1-100



Source : SNAS

Champ : Résidents

Notes

i Taux d'emploi des femmes de 20 à 64 ans en 2012 = 64,1%

Taux d'emploi des hommes de 20 à 64 ans en 2012 = 78,5%.

ii Cf. Progress on equality between women and men in 2012, A Europe 2020 initiative, European Commission, Directorate General for Justice, 2013, 60 p.

iii Cf. Note de conjoncture n°1/13, Mai 2013, STATEC.

iv A la différence du taux d'emploi qui ne prend en compte que les personnes en emploi, le taux d'activité prend en compte l'ensemble des forces de travail, c'est-à-dire également les personnes à la recherche d'un emploi.

v Ces taux sont respectivement de 5% et 9% pour les moins de 20 ans en 2012.

vi Cf. Note de conjoncture n°1/13, Mai 2013, STATEC.

vii Cf. Note de conjoncture n°1/13, Mai 2013, STATEC, pp58.

viii Cf. Brosius, Jacques, L'impact de la crise économique sur l'emploi au Luxembourg, Les Cahiers du CEPS/INSTEAD n°2011-08, 2011, CEPS/INSTEAD, 20 p.

ix Cf. Communiqué de presse, euroindicateurs, 118/2013, Le taux de chômage à 12,1% dans la zone euro – à 10,9% dans l'UE27, juin 2013, Eurostat.

x Cf. Conjoncture Flash, juillet 2013, STATEC et Conjoncture Flash, août 2013, STATEC.

xi En décembre 2012, le niveau de l'emploi qui avait été atteint en décembre 2008 n'avait toujours pas été réatteint.

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

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

xiv Source : Enquête Structure des Salaires.

Cf. Ries, Jean, Regards n°6/2011 sur l'écart salarial hommes/femmes, 2011, STATEC, 4p.

xv Cf. Leduc Kristel, Ecart salarial à l'embauche selon le genre : une analyse par métier, Les Cahiers du CEPS/INSTEAD, Population et Emploi, n°2013_05, 2013, 20p.

xvi Cf. Lejealle, Blandine, Acket, Sylvain, Blond-Hanten, Carole, Martin, Ludivine, Segura, Jordane, L'entrepreneuriat féminin et masculin au Luxembourg, Ministère de l'Égalité des chances, CEPS/INSTEAD, 2011.

xvii Cf. Lejealle, Blandine, Les femmes et les hommes dans la prise de décision en 2011, Ministère de l'Égalité des chances, CEPS/INSTEAD, 2012, 53 p.

xviii Cf. European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index Report, 2013 et European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index – Country Profiles, 2013.

xix Cf. Note de conjoncture n°1/13, Mai 2013, STATEC.

xx Cf. Bulletin luxembourgeois de l'emploi, juin 2013, ADEM.

xxi Cf. Communiqué de presse, euroindicateurs, 118/2013, Le taux de chômage à 12,1% dans la zone euro – à 10,9% dans l'UE27, juin 2013, Eurostat.

xxii Le taux d'activité des femmes est en fait le plus faible non pas pour les individus n'ayant pas dépassé le niveau primaire (49%) mais pour les individus dont le niveau de formation est situé entre le primaire et le

secondaire 1er cycle (40%). Avec des études au moins équivalentes à un master, le taux d'activité des femmes plafonne à 80%.

[xxiii] L'objectif de l'indicateur Europe 2020 sur l'achèvement d'études supérieures qui est de 40% pour les 30 à 34 ans est déjà atteint pour le Luxembourg : il est, en 2012, de 50% pour les hommes et de 49% pour les femmes.

[xxiv] Cf. Lejealle, Blandine, (2012), Le choix d'un domaine de formation : pourquoi les jeunes filles choisissent-elles moins souvent un domaine scientifique que les garçons ?, Rapport réalisé pour les partenaires sociaux (LCGB, OGBL, UEL), CEPS/INSTEAD, 85p.

[xxv] Cf. Lejealle, Blandine, (2012), Le choix d'un domaine de formation : pourquoi les jeunes filles choisissent-elles moins souvent un domaine scientifique que les garçons ?, Rapport réalisé pour les partenaires sociaux (LCGB, OGBL, UEL), CEPS/INSTEAD, 85p.

[xxvi] Cf. FORMASTAT EVOLUTION, Pratiques de formation – Analyse de l'activité de formation des entreprises – 2007-2011, Observatoire de la formation, INFPC, 2013.

[xxvii] Cf. Rapport d'activité 2012 du Ministère de la Famille et de l'Intégration.

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

[xxix] Cf. Code du Travail www.legilux.public.lu

[xxx] Cf. Bousselin, A., Disponibilité locale des structures collectives d'accueil de jeunes enfants. Etat des lieux et lien avec l'emploi des mères de jeunes enfants. Etude réalisée pour le compte du Ministère de la Famille et de l'Intégration du Grand-Duché de Luxembourg en juillet 2008, Mai 2010, CEPS/INSTEAD.

[xxxi] Cf. Bousselin, A., L'impact du chèque-service accueil sur les dépenses de garde d'enfants : Estimation par méthode de simulation. Etude réalisée pour le compte du Ministère de la Famille et de l'Intégration du Grand-Duché de Luxembourg en janvier 2009, Juin 2010, CEPS/INSTEAD.

ISBN 978-2-919876-97-x