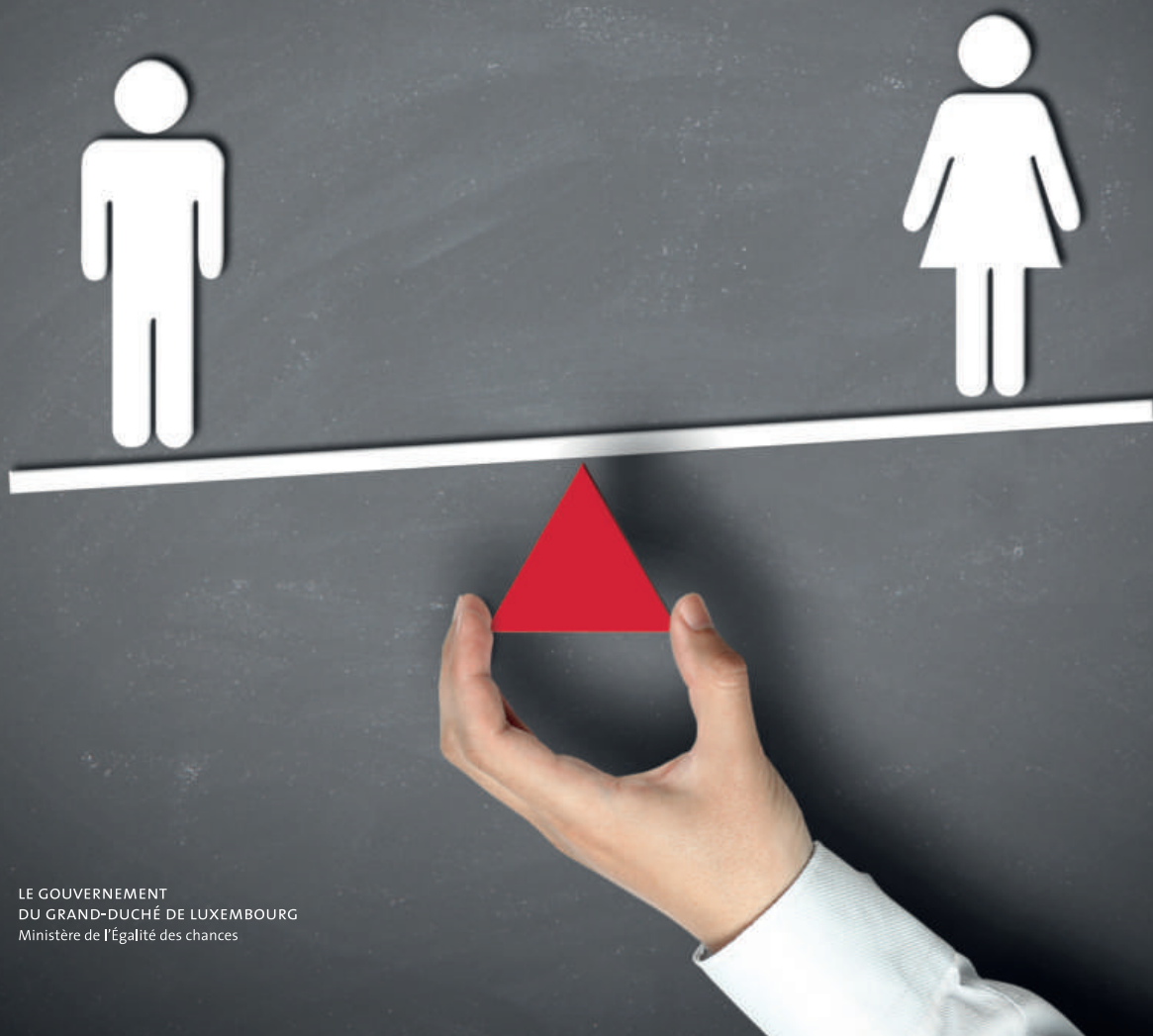


LES FEMMES & LES HOMMES DANS LA PRISE DE DÉCISION ÉCONOMIQUE AU LUXEMBOURG



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



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

Les femmes et les hommes dans la prise de décision économique au Luxembourg

*Rapport réalisé pour le Ministère de l'Égalité des chances –
Actualisation 2015*

Etude réalisée par le LISER

Blandine LEJEALLE

Laureen VANNI

Edité par et disponible au

Ministère de l'Égalité des chances

L - 2921 Luxembourg

Tél.: 2478-5814

Fax : 24 18 86

www.mega.public.lu

e-mail: info@mega.public.lu

ISBN 978-99959-889-2-0

SOMMAIRE

PREFACE	5
ELEMENTS CLEFS DE L'ETUDE.....	6
INTRODUCTION	8
I. PARTICIPATION DES FEMMES AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION	10
II. PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES COMITES DE DIRECTION	14
III. PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 15 SALARIES ...	16
1. PART DES FEMMES PARMI LES CHEFS D'ENTREPRISES	16
2. PARTICIPATION DU CONJOINT DU CHEF D'ENTREPRISE A LA PRISE DE DECISION.....	18
3. PARTICIPATION DES FEMMES AUX POSTES DE DECISION.....	20
IV. PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 15 SALARIES	22
1. PART DES FEMMES PARMI LES CHEFS D'ENTREPRISES	22
2. PARTICIPATION DES FEMMES AUX POSTES DE DECISION.....	24
3. PARTICIPATION DES FEMMES AUX DELEGATIONS DU PERSONNEL	26
V. PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DANS LESQUELLES L'ETAT DETIENT DES PARTICIPATIONS	30
VI. OPINION DES ENTREPRISES QUANT A DES MESURES AYANT POUR OBJECTIF L'AUGMENTATION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES A LA PRISE DE DECISION	32
CONCLUSION.....	40
BIBLIOGRAPHIE	43
ANNEXE 1 : METHODOLOGIE DE L'ENQUETE.....	45
ANNEXE 2 : CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON EN 2015	56

PREFACE

L'accession systématique des femmes aux postes de décision reste un défi majeur pour les décideurs politiques et économiques.

La présente étude qui est la quatrième édition d'un rapport commandité par le Ministère de l'Égalité des chances en 2000, en 2004 et en 2011, nous livre des chiffres concrets quant à l'évolution de la représentation des hommes et des femmes dans la prise de décision économique.

Alors que nous vivons dans un monde qui évolue à grands pas, l'égalité de traitement entre hommes et femmes, notamment sur le lieu de travail, peine à se développer.

L'étude qui a été réalisée par le LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research) montre en effet que la représentation des femmes aux postes à responsabilité n'est pas toujours significative.

Les statistiques mettent en évidence une forte prépondérance masculine aux postes de pouvoir et de décision. Malgré le grand vivier de femmes diplômées et leur présence accrue dans les professions qualifiées, elles se heurtent encore au fameux plafond de verre qui les empêche de grimper les échelons.

Les origines de ce plafond invisible sont à la fois nombreuses et hétérogènes.

Même si elles ne font pas l'objet de ce présent rapport, nous pouvons supposer qu'elles ne tiennent pas uniquement à des préjugés sexistes, mais qu'elles tiennent à des facteurs psychologiques. L'orientation et les choix professionnels expliquent également pour partie l'existence du plafond invisible.

En dépit de ces facteurs déstabilisants, les chiffres qui nous sont fournis doivent impérativement donner le coup d'envoi aux acteurs impliqués de prendre conscience de cette lacune et de s'engager de manière encore plus réfléchie et plus assidue dans le combat pour l'égalité dans la prise de décision.

De nombreuses études démontrent que la mixité en termes de genre, partant la complémentarité qui en résulte, à tous les niveaux de la vie en entreprise, rend l'environnement de travail plus attrayant pour ses salariés, mais également plus productif et novateur. D'ailleurs elle représente un critère essentiel pour une meilleure performance financière et économique.

Un partage équilibré des responsabilités entre hommes et femmes n'est pas seulement bénéfique pour l'image de marque d'une entreprise, mais elle constitue un facteur de convergence entre l'entreprise, ses employés, ses actionnaires et ses clients.

Les constats susmentionnés sont la toile de fond des efforts que le Gouvernement mène actuellement en vue d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision.

Lydia Mutsch
Ministre de l'Égalité des chances

ELEMENTS CLEFS DE L'ETUDE

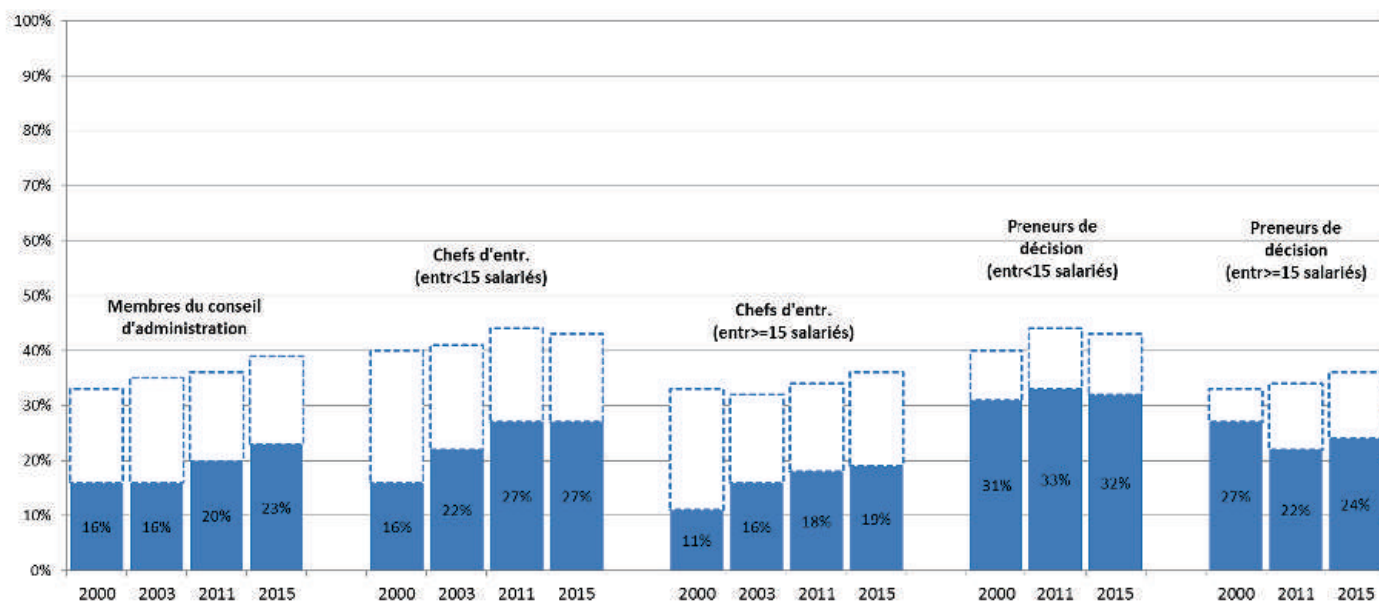
En 2015, les femmes sont sous-représentées aux niveaux de prise de décision suivants (par rapport à la part qu'elles constituent au sein des salariés des entreprises) :

- dans les **conseils d'administration** : elles occupent 23% des postes alors qu'elles représentent 39% des effectifs des entreprises ayant un conseil d'administration ; leur part a toutefois progressé puisqu'elles ne représentaient que 16% des membres en 2000 et en 2003 et 20% en 2011 ; dans les entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations directes, les femmes sont encore moins bien représentées (15% pour 25% de femmes salariées et 10% pour 23% en 2011) ;
- à la **direction des entreprises** :
 - o seulement 27% de femmes sont à la tête des entreprises de moins de 15 salariés alors qu'elles représentent 43% des effectifs ; cette part est en stagnation par rapport à 2011 (27% pour 44%) après une augmentation par rapport à 2000 et 2003 (respectivement 16% et 22%) ;
 - o elles ne sont que 19% à la direction des entreprises de plus de 15 salariés alors qu'elles représentent 36% des effectifs ; la tendance est également à la hausse par rapport à 2000 (11%) et par rapport à 2003 (16%) mais en stagnation par rapport à 2011 (18%) ;
 - o les femmes ne sont que 5% à la tête des entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations directes (9% en 2011) ;
- dans l'**ensemble des postes de décision** :
 - o 32% des femmes occupent les postes de décision (y compris le poste de direction/gérance) dans les entreprises de moins de 15 salariés alors qu'elles représentent 43% des effectifs ; il n'y a pas d'évolution par rapport à 2000 ;
 - o dans les entreprises de plus de 15 salariés, elles ne sont que 24% parmi les « décideurs » (pour 36% des effectifs) ; aucune évolution n'est observée depuis 2000 ;
 - o dans les entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations directes, elles sont encore moins bien représentées avec 13% de femmes pour 25% des salariés (15% pour 23% en 2011) ;
- dans les **délégations du personnel** :
 - o les femmes représentent 27% des délégués effectifs (et 28% des délégués suppléants) alors qu'elles représentent 36% de l'ensemble des salariés des entreprises de plus de 15 salariés ayant une délégation du personnel (peu de changement depuis 2000) ; dans les entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations directes, leur participation est plus faible : seulement 20% (13% en 2011) ;
 - o et les femmes sont particulièrement absentes des postes de :
 - président(e), où elles ne représentent que 25%,
 - vice-président(e) (26%),
 - délégué(e) à la sécurité (15%),
 - en revanche, concernant le poste de secrétaire (39%) et de délégué(e) à l'égalité (42%), les femmes sont représentées au moins à la hauteur de leurs effectifs.

Quant à la question de la mise en place de quotas, les entreprises sont partagées : en 2015, 40% sont favorables à la fois à une législation par les quotas dans les conseils d'administration et à des mesures volontaires de la part des entreprises (au lieu de 33% en 2011), 38% sont favorables uniquement à ce que les entreprises se fixent des objectifs volontaires (au lieu de 43% en 2011) et 16% sont défavorables à toute mesure, d'ordre législatif ou volontaire (idem en 2011).

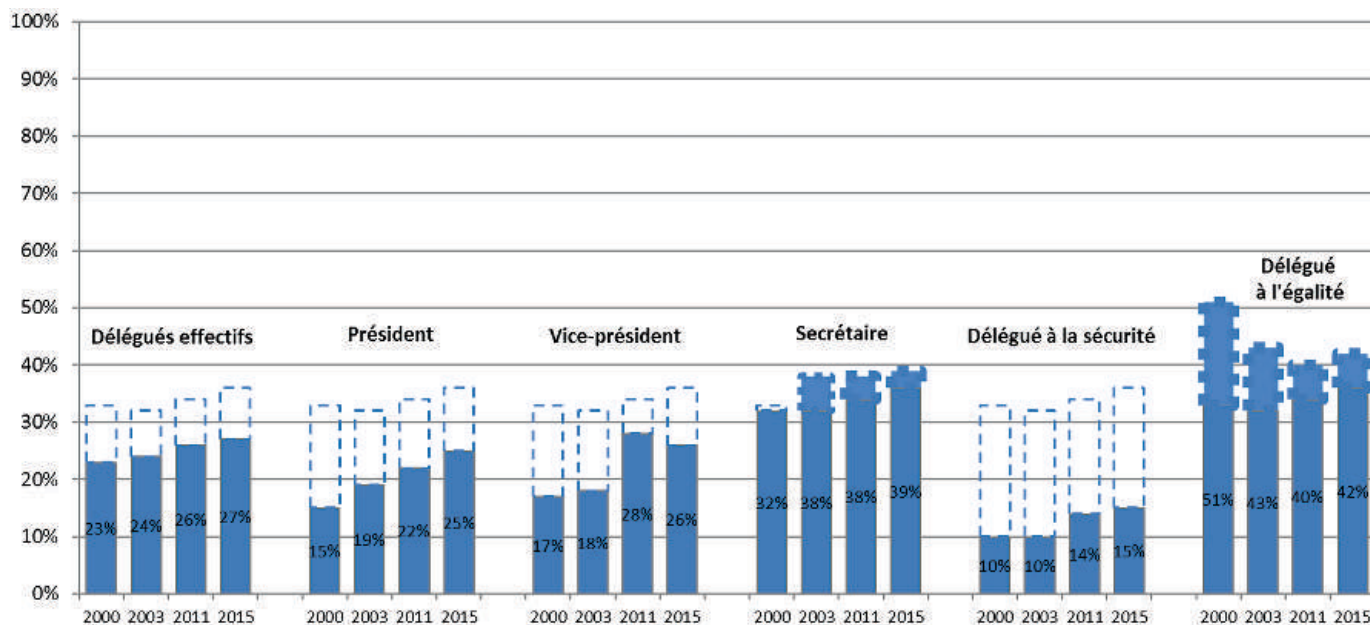
Evolution de la part des femmes dans différentes instances de décision de l'entreprise de 2000 à 2015 :

- **Conseils d'administration, direction des entreprises et ensemble des postes de décision (selon la taille des entreprises)**



Guide de lecture : en 2000, 16% des membres des conseils d'administration étaient des femmes alors qu'elles représentaient 33% des effectifs salariés (en pointillé : différentiel entre ces deux parts) ; en 2015, elles sont 23% dans les conseils d'administration pour 40% des salariés.
Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

- **Délégations du personnel**



Guide de lecture : en 2003, 38% des secrétaires des délégations du personnel sont des femmes alors qu'elles représentaient 32% des effectifs des entreprises de plus de 15 salariés ayant une délégation du personnel (en pointillé : différentiel entre ces deux parts ; différentiel positif en faveur des femmes dans le cas des postes de secrétaire et de délégué à la sécurité).

Champ : entreprises de plus de 15 salariés ayant au moins une délégation du personnel.

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

INTRODUCTION

A l'instar des années précédentes, la Commission européenne a désigné la promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans la prise de décision comme une des priorités¹ de sa nouvelle Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour 2016-2019². Pour cette priorité, la Commission a identifié 5 actions et défini 7 indicateurs de suivi qui visent les domaines politiques, publics, la recherche, la Commission européenne et les plus grandes sociétés cotées en bourse. Le secteur économique privé n'est pas priorisé sinon à travers une action ciblée sur la collecte et la dissémination de données quant à la représentation des femmes et des hommes dans les hautes sphères de la décision (en coopération avec l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes). Cette action n'est toutefois pas transformée en indicateur³. Aussi, le Conseil de l'Europe dans sa *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes*⁴ a fixé 5 objectifs dont le quatrième est d'assurer une participation équilibrée à la prise de décision politique et publique.

Au Luxembourg, dans son *Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018* (cf. encadré du chapitre VI), le gouvernement entend garantir une représentation équilibrée entre femmes et hommes au sein des conseils d'administration des établissements publics ainsi que dans les entreprises privées qu'il peut pourvoir en tant qu'actionnaire. Il soutient également la proposition de directive de la Commission européenne qui concerne les entreprises cotées en bourse. Aussi, les actions positives sont renforcées tant au niveau du secteur privé que public.

Mesurer la position et l'évolution de la situation des femmes dans ce domaine est un outil nécessaire à la mise en œuvre d'un tel processus. C'est ce que nous permet de faire depuis 2000 une enquête réalisée par le LISER à l'initiative du Ministère de l'Egalité des chances auprès des entreprises luxembourgeoises sur la place des femmes au sein des instances de décision dans les entreprises du secteur privé.

Ce rapport présente les résultats de la **quatrième édition** de cette enquête ; les trois premières vagues ayant été réalisées en 2000 (Lejealle, 2001), 2003 (Lejealle, 2004) et 2011 (Lejealle, 2012). L'objectif de l'édition de 2015 est, à l'instar des éditions précédentes, de mesurer l'évolution de la situation des femmes et des hommes au sein des entreprises en termes de prise de décision dans les instances suivantes : les directions d'entreprises, les autres postes-clefs de décision, les conseils d'administration et les délégations du personnel. Le champ de l'étude concerne les entreprises installées sur le territoire luxembourgeois de toutes tailles et du secteur privé hormis certains secteurs d'activité (agriculture, administration publique, associations, ménages employant du personnel domestique, organismes extraterritoriaux).

¹ Les autres thèmes prioritaires sont les suivants : augmenter la participation des femmes au marché du travail et une indépendance économique paritaire des femmes et des hommes ; réduire l'écart de salaire, de rémunération et de pension et donc lutter contre la pauvreté chez les femmes ; combattre les violences fondées sur le sexe et protéger et aider les victimes ; et enfin, promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et les droits des femmes à travers le monde.

² *Strategic engagement for gender equality 2016-2019*, European Commission, 2016.

³ Le déficit de données harmonisées sur cette thématique est élevé au niveau de l'UE. Aucun indicateur n'est établi sur l'ensemble des entreprises du secteur privé : seules les grandes sociétés cotées en bourse sont ciblées pour le moment.

⁴ *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017*, 2014, Conseil de l'Europe.

L'étude de 2015 inclut, comme le faisait déjà l'étude de 2011, l'analyse spécifique des entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations directes ainsi que l'analyse de questions d'opinion quant à la mise en place de mesures ayant pour objectif l'augmentation de la participation des femmes à la prise de décision dans les entreprises.

La méthodologie de l'enquête ainsi que les principales caractéristiques des entreprises ayant participé à l'enquête sont fournies en annexe 1 et 2.

I. PARTICIPATION DES FEMMES AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION

Note :

Conformément aux analyses des vagues d'enquête précédentes, les entreprises "unigenrées" sont exclues de l'analyse.

La taille de l'entreprise est estimée par le nombre de salariés de l'entreprise. Les chefs d'entreprise qui ne sont pas salariés et les conjoints aidants ne sont pas pris en compte dans l'estimation des effectifs.

La représentation des femmes dans les conseils d'administration (CA) est largement inférieure à leur représentation dans l'ensemble des salariés. Alors qu'elles représentent 39% des salariés des entreprises disposant d'un CA, elles ne sont que 23% à être membres de ces conseils.

Leur participation est plus importante dans les petites entreprises de moins de 15 salariés où elles représentent 27% des membres des CA contre seulement 13% dans celles employant plus de 100 salariés. Dans ces grandes entreprises, la part des femmes salariées dans l'entreprise représente 3,2 fois la part des femmes dans les CA. Cette part de 13% est similaire à celle observée dans les dix plus grandes sociétés luxembourgeoises cotées en bourse en 2015⁵ où les femmes ne représentent que 12% des membres des CA et où aucune femme n'est présidente de ces conseils. Au niveau de l'Union européenne, sur les 615 plus grandes entreprises cotées en bourse, la situation est un peu plus favorable aux femmes avec 23% de femmes parmi les membres et 7% parmi les présidents⁶.

Comme nous l'avons déjà constaté lors des vagues d'enquêtes précédentes, alors que les secteurs de la construction, de l'industrie et des transports/communications/informatique sont plutôt masculins, la part des femmes dans les CA des entreprises de ces secteurs est au moins à la hauteur de leurs effectifs.

Et, inversement, les secteurs où les femmes sont sur-représentées dans l'ensemble des effectifs sont encore plus déficitaires en femmes dans les CA. Par exemple, dans le secteur des banques et des assurances (45% de femmes) et celui des services (57% de femmes), elles ne sont respectivement que 16% et 27% parmi les membres des CA.

La part des femmes au sein des CA est en constante mais lente augmentation puisqu'elle est passée de 16% en 2000 et en 2003, à 20% en 2011 puis à 23% en 2015.

⁵ Source : Commission européenne, Gender balance in decision-making positions, 2015 H2.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_fr.htm

⁶ La France et la Suède sont en tête de peloton avec 36% et 33% de femmes parmi les membres (mais seulement 3% et 8% parmi les présidents) ; Malte (5% et 0%), l'Estonie (8% et 0%) et Chypre (9% et 5%) sont en queue de peloton.

Tableau 1a : Part des femmes dans les CA par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000, 2003, 2011 et 2015 – Sélection des entreprises ayant un CA –

Secteur d'activité et taille	2000				2003				2011				2015			
	% femmes parmi les :		% femmes parmi les :		% femmes parmi les :		% femmes parmi les :		% femmes parmi les :		% femmes parmi les :		% femmes parmi les :		% femmes parmi les :	
	salariés	membres du CA	salariés	membres du CA	salariés	membres du CA	salariés	membres du CA	salariés	membres du CA	salariés	membres du CA	salariés	membres du CA	salariés	membres du CA
Industrie	15	18	21	10	20	15	17	19								
Construction	6	15	6	20	8	27	8	19								
Commerce et réparation automobile - Commerce de gros	22	16	35	22	29	24	30	21								
Commerce de détail et Hôtels, restaurants, cafés	58	24	63	30	57	30	60	23								
Intermédiation fin. – Assurances – Aux. de finances et assu	45	8	45	5	47	10	45	16								
Immobilier/location – R&D/Services aux entr – Act. récréat. cult. sport.	51	23	55	21	56	24	57	27								
gestion déchet – Education - Santé et social - Services personnels	20	12	19	13	20	21	21	27								
Transports – Postes et télécommunications – Informatique																
1-14 salariés	38	20	42	18	43	23	41	27								
15-49 salariés	30	15	30	13	30	17	34	18								
50-99 salariés	28	4	25	11	31	15	31	15								
100 salariés et +	34	9	37	10	38	12	42	13								
Ensemble	33	16	35	16	36	20	39	23								

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Au sein des CA, le recensement des femmes au poste de président illustre un effet dit d'entonnoir : en effet, en 2015, dans l'ensemble des entreprises ayant un CA, les femmes représentent :

- 39% des salariés,
- 23% des membres des CA
- et 15% des postes de président des CA.

Cet effet d'entonnoir est illustré par le graphique ci-contre où sont représentés les rapports de chances pour les hommes par rapport aux femmes de monter à l'échelon supérieur. Ainsi, dans l'ensemble des entreprises ayant un CA, les hommes ont :

- 2,1 fois plus de chances que les femmes d'être membres du CA
- et 3,8 fois plus de chances d'être président du CA.

Cet entonnoir présente un goulot d'étranglement d'autant plus fort que la taille de l'entreprise est importante. Ainsi, les hommes ont :

- 3,4 fois plus de chances que les femmes d'être présidents de CA dans les entreprises de moins de 15 salariés,
- 3,8 fois dans les entreprises de 15 à 49 salariés,
- 5,2 fois dans les entreprises de 50 à 99 salariés,
- et 14,3 fois dans les entreprises de plus de 100 salariés.

Ces rapports de chances ont toutefois tendance à baisser dans le temps signifiant une tendance à la réduction du goulot de l'entonnoir. Ainsi, ce rapport de chances entre salariés et membres du CA était de :

- 2,6 en 2000,
- 2,8 en 2003,
- 2,3 en 2011
- et il est passé à 2,1 en 2015.

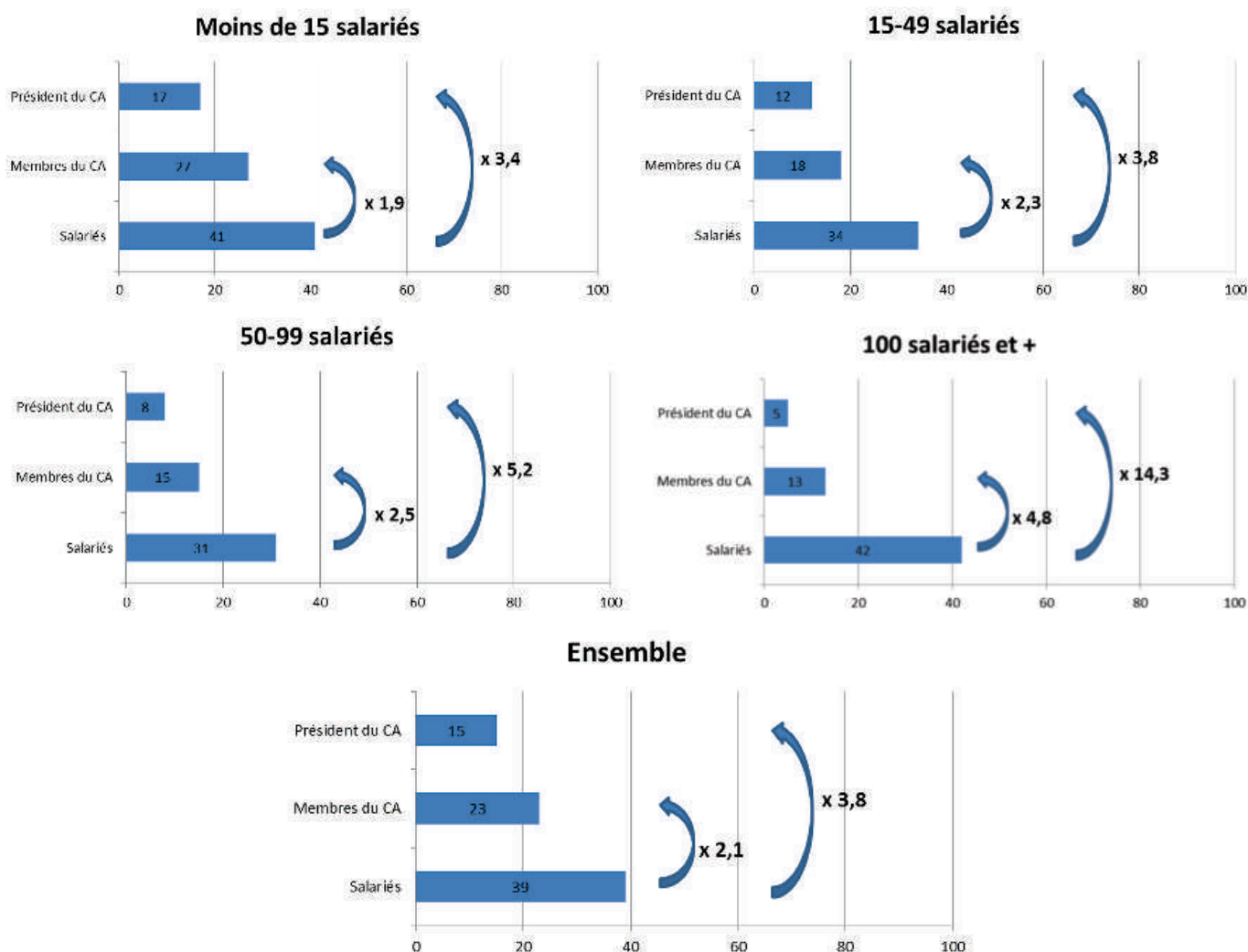
Tableau 1b : Part des femmes PRESIDENTES dans les CA par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2015 – Sélection des entreprises ayant un CA –

Secteur d'activité et taille	2015*	
	% femmes parmi les :	
	salariés	présidents du CA
Industrie	17	8
Construction	8	6
Commerce et réparation automobile - Commerce de gros	30	22
Commerce de détail et Hôtels, restaurants, cafés	60	20
Intermédiation fin. – Assurances – Aux. de finances et assu	45	5
Immobilier/location – R&D/Services aux entr – Act. récréat. cult. sport.	57	17
gestion déchet – Education - Santé et social - Services personnels	21	16
Transports – Postes et télécommunications – Informatique		
1-14 salariés	41	17
15-49 salariés	34	12
50-99 salariés	31	8
100 salariés et +	42	5
Ensemble	39	15

*Information disponible uniquement en 2015.

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER

Part des femmes parmi les membres et présidents des CA par taille d'entreprise en 2015 et rapports de chances – Sélection des entreprises ayant un CA –



II. PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES COMITES DE DIRECTION

La part des entreprises ayant déclaré avoir un comité de direction est de 18% avec, comme pour les conseils d'administration, de grandes différences selon la taille et le secteur d'activité : nettement plus dans les grandes entreprises de plus de 100 salariés (58%) que dans les entreprises de moins de 15 salariés (14%) ; très peu dans le secteur de l'HORECA (6%) et nettement plus dans le secteur de l'intermédiation financière (49%).

La part des femmes en tant que présidentes dans ces comités de direction est de 11% dans l'ensemble des entreprises dans lesquelles il existe un comité de direction. Ce chiffre est inférieur à celui des présidentes de CA (15%) mais également à celui des cheffes d'entreprise (entre 17% et 29% selon la taille des entreprises) ou à celui des personnes qui ont un pouvoir de décision dans les entreprises (entre 21% et 33% selon la taille de l'entreprise).

Quels que soient les secteurs ou la taille de l'entreprise, la part des femmes à la tête des comités de direction est faible. C'est dans le commerce de gros que la part est la plus élevée mais elle reste très faible : autour de 18% (pour 30% de femmes salariées).

Tableau 1c : Part des femmes PRESIDENTES des Comités de direction par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2015
– Sélection des entreprises ayant un Comité de direction –

Secteur d'activité et taille	2015*	
	% femmes parmi les :	
	salariés	présidents du comité de direction
Industrie	14	11
Construction	8	5
Commerce et réparation automobile - Commerce de gros	30	18
Commerce de détail et Hôtels, restaurants, cafés	60	14
Intermédiation fin. – Assurances – Aux. de finances et assu	45	7
Immobilier/location – R&D/Services aux entr – Act. récréat. cult. sport.	62	16
gestion déchet – Education - Santé et social - Services personnels		
Transports – Postes et télécommunications – Informatique	20	2
1-14 salariés	39	11
15-49 salariés	35	11
50-99 salariés	32	8
100 salariés et +	42	7
Ensemble	40	11

*Information disponible uniquement en 2015.

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER

III. PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 15 SALARIÉS

En 2015, les entreprises de moins de 15 salariés représentent 85% des entreprises privées installées sur le territoire mais seulement 26% des effectifs salariés.

1. PART DES FEMMES PARMİ LES CHEFS D'ENTREPRISES

⇒ Dans les entreprises dirigées par un seul chef d'entreprise (63% des entreprises), les femmes sont largement sous-représentées parmi les chefs d'entreprise : seulement 19% des petites entreprises sont dirigées par une femme contre 81% par un homme. Cette part est en stagnation depuis 2011 puisqu'elle était déjà de 19% mais en augmentation par rapport à 2003 puisque ces entreprises dirigées par une femme représentaient 12% de l'ensemble des entreprises dirigées par un seul chef d'entreprise (et 12% également en 2000).

⇒ Considérant toutes les entreprises de moins de 15 salariés, la part des femmes à ces postes de direction est un peu plus favorable : elles représentent 27% de l'ensemble des chefs d'entreprises alors qu'elles constituent 43% de l'ensemble des effectifs. Comparativement à leurs effectifs salariés dans les entreprises, les femmes sont donc sous-représentées aux postes de chefs d'entreprise. Alors que leur position s'était améliorée entre 2000 (16%) et 2011 (27%), la situation n'a pas évolué depuis.

La représentation des femmes à la direction des entreprises est particulièrement faible au regard de leurs effectifs dans les entreprises des secteurs suivants : Finances/ Assurances /Services aux entreprises (23% aux postes de chefs d'entreprise pour 49% parmi les salariés) ainsi que dans le commerce de gros (21% versus 34%).

Tableau 2 : Part des femmes parmi les chefs d'entreprise dans les entreprises de moins de 15 salariés par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000, 2003, 2011 et 2015

Secteur d'activité et taille	2000			2003			2011			2015		
	% femmes parmi les :			% femmes parmi les :			% femmes parmi les :			% femmes parmi les :		
	salariés	chefs d'entreprise		salariés	chefs d'entreprise		salariés	chefs d'entreprise		salariés	chefs d'entreprise	
Industrie et construction	23	12		22	18		23	18		22	19	
Commerce et réparation automobile – Commerce de gros	37	11		37	19		37	27		34	21	
Commerce de détail	50	16		55	35		59	28		65	41	
Hôtels, restaurants, cafés	43	29		43	33		49	42		46	32	
Education - Santé et social - Services personnels	78	30		61	23		66	49		63	51	
Finances Assurances - Immobilier/location – R&D/Serv. aux entr	46	14		47	14		49	22		49	23	
– Act. récréat. cult. sport./ gestion déchets	31	9		25	11		33	26		28	25	
Transports - Postes et télécommunications - Informatique												
1-5 salariés	44	16		47	21		48	29		47	26	
6-14 salariés	38	16		38	23		42	25		42	29	
Ensemble	40	16		41	22		44	27		43	27	

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Si 63% des entreprises sont dirigées par une seule personne (51% par un homme et 12% par une femme), 37% le sont par plus d'une personne : 18% par un binôme mixte, 12% par un collègue uniquement masculin et 7% par un collègue mixte.

2. PARTICIPATION DU CONJOINT DU CHEF D'ENTREPRISE A LA PRISE DE DECISION

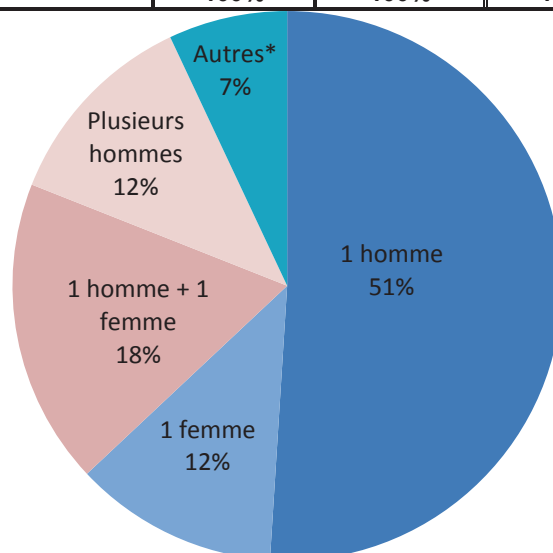
Les petites entreprises sont parfois gérées selon un mode familial dans lequel le/la conjoint(e) du chef d'entreprise est amené(e) à participer à l'activité en tant que chef d'entreprise, en tant que salarié ou en tant que conjoint aidant. C'est le cas de 28% des entreprises de moins de 15 salariés.

La participation du conjoint à la prise de décision dans l'entreprise est surtout le cas dans l'hôtellerie/restauration (49%).

Cette participation de couple à la tête des entreprises a tendance à s'estomper légèrement au fil du temps puisqu'elle était de 34% en 2000, et qu'elle est de 28% en 2015 ; mais elle demeure une réalité pour près de 3 entreprises sur 10.

Tableau 3 : Répartition des entreprises de moins de 15 salariés selon le nombre et le genre du chef d'entreprise en 2000, 2003, 2011 et 2015

Typologie des chefs d'entreprise	2000	2003	2011	2015
1 homme	81	58	54	51
1 femme	11	8	13	12
1 homme + 1 femme	5,5	18	16	18
Plusieurs hommes	2	12	11	12
Autres*	0,5	4	6	7
Ensemble	100%	100%	100%	100%



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

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 – Ministère de l'Égalité des chances – LISER – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Tableau 4 : Part des entreprises de moins de 15 salariés dont le conjoint du chef d'entreprise participe à la prise de décision par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000, 2003, 2011 et 2015

Secteur d'activité et taille	2000	2003	2011	2015
Industrie et construction	51	33	38	32
Commerce et réparation automobile - Commerce de gros	36	22	33	29
Commerce de détail	48	42	40	24
Hôtels, restaurants, cafés	50	49	45	49
Éducation - Santé et social - Services personnels	18	26	39	33
Finances – Assurances - Immobilier/location – R&D/Services aux entr – Activités récréat. cult. sport./gestion déchets	12	16	18	17
Transports - Postes et télécommunications - Informatique	27	21	27	21
1-5 salariés	33	25	32	29
6-14 salariés	34	34	27	27
Ensemble	34	29	30	28

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 – Ministère de l'Égalité des chances – LISER – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

3. PARTICIPATION DES FEMMES AUX POSTES DE DECISION

La prise de décision au sein des entreprises de moins de 15 salariés s'exerce essentiellement au niveau du chef d'entreprise mais pas seulement. Ainsi un peu moins d'un tiers des entreprises ont d'autres personnes que le chef d'entreprise qui prennent des décisions. Ici encore, les femmes sont sous-représentées dans l'ensemble de la prise de décision (en tenant compte également des chefs d'entreprise) par rapport à leurs effectifs salariés puisqu'elles représentent 32% de l'ensemble des personnes prenant des décisions⁷ pour 43% des effectifs salariés. Vu d'une autre manière, le ratio de femmes qui prennent des décisions par rapport au salariat féminin de l'entreprise est de 24% (une femme pour quatre femmes salariées dans l'entreprise participe à la prise de décisions) alors qu'il est de 39% chez les hommes.

Le déficit de prise de décision des femmes est un peu plus important dans les toutes petites entreprises de moins de 5 salariés (47% des salariés et 31% des preneurs de décision).

Le secteur rassemblant les activités de services⁸ emploie 49% de femmes mais ces dernières ne représentent que 27% des personnes prenant des décisions. Le secteur du commerce de détail révèle également un déficit de femmes dans la prise de décision : 48% de femmes prenant des décisions pour 65% de femmes salariées.

A nouveau, dans le secteur industriel/construction et dans les transports/communications/informatique, les femmes sont représentées au prorata de leurs effectifs salariés. Ceci s'explique par le fait que la prise de décision s'exerce surtout dans les postes administratifs et que, dans le secteur de la construction et de l'industrie, les femmes occupent justement ces postes alors que les hommes occupent les emplois du bâtiment, de la production ou de la vente.

Par rapport à 2000, il n'y a pas eu d'évolution (31% en 2000, 33% en 2011 et 32% en 2015), notamment au regard de la part des femmes parmi les salariés (respectivement 40%, 44% et 43%). Mais la subjectivité de cette question et le changement de protocoles d'enquête entre les deux vagues peut aussi expliquer cette stagnation. En effet, en 2000, les entreprises avaient reçu le support d'un enquêteur pour répondre à la définition des personnes prenant des décisions alors qu'en 2011 et 2015, le questionnaire a été auto-administré.

⁷ Personne qui a un pouvoir de décision = personne qui engage l'entreprise par son action (hors CA). Les chefs d'entreprise sont également comptabilisés dans l'ensemble des personnes aux postes de prise de décision.

⁸ Finances Assurances ; Immobilier/location ; R&D/Services aux entreprises ; Activités récréatives, culturelles, sportives / gestion des déchets.

Tableau 5 : Part des femmes parmi l'ensemble des personnes prenant des décisions* dans les entreprises de moins de 15 salariés par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000, 2011 et 2015

Secteur d'activité et taille	2000		2011		2015	
	% femmes parmi les :		% femmes parmi les :		% femmes parmi les :	
	salariés	personnes prenant des décisions	salariés	personnes prenant des décisions	salariés	personnes prenant des décisions
Industrie et construction	23	26	23	27	22	24
Commerce et réparation automobile – Com. de gros	37	29	37	33	34	27
Commerce de détail	50	33	59	37	65	48
Hôtels, restaurants, cafés	43	36	49	42	46	36
Education - Santé et social - Services personnels	78	45	66	53	63	55
Finances Assurances - Immobilier/location – R&D/Serv.aux entr – Act. récréat. cult. sport./ gestion déchets	46	33	49	28	49	27
Transports - Postes et télécommunications - Informatique	31	24	33	34	28	28
1-5 salariés	44	31	48	32	47	31
6-14 salariés	38	32	42	33	42	33
Ensemble	40	31	44	33	43	32

Note de lecture : Cette information quant aux autres personnes prenant des décisions n'a pas pu être collectée en 2003. De plus, un changement de protocole d'enquête entre 2000 et 2011 a eu lieu ne garantissant pas la parfaite comparabilité des résultats.

*Personne qui a un pouvoir de décision = personne qui engage l'entreprise par son action (hors CA). Les chefs d'entreprise sont également comptabilisés dans l'ensemble des personnes aux postes de prise de décision.

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2011 et 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

IV. PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 15 SALARIÉS

En 2015, les entreprises de plus de 15 salariés ne représentent que 15% des entreprises du territoire luxembourgeois mais 74% des salariés.

1. PART DES FEMMES PARMI LES CHEFS D'ENTREPRISES

Le caractère monocéphale du chef d'entreprise est moins courant dans les entreprises de plus de 15 salariés que dans les entreprises plus petites. Près de 51% sont dirigées par une seule personne (63% dans les plus petites), 30% par deux personnes, 11% par trois personnes et 8% par quatre personnes ou plus.

Les femmes chefs d'entreprise sont rarement seules à exercer leur fonction. Elles sont plus souvent associées avec une autre personne et notamment un homme que seules. Près de 45% des entreprises de plus de 15 salariés sont dirigées par un homme seul, seulement 6% par une femme seule, 18% par deux hommes et 11% par un homme et une femme.

Sachant que les femmes représentent 36% des effectifs salariés des entreprises de plus de 15 salariés, elles sont, comme dans les petites entreprises, sous-représentées parmi les chefs d'entreprise puisqu'elles n'en constituent que 19% (et donc 81% d'hommes).

Ce déficit de femmes aux postes de chefs d'entreprise s'observe surtout dans les entreprises de plus de 100 salariés (19% des chefs d'entreprise sont des femmes pour 40% des salariés) et tout particulièrement dans le secteur des services⁹ (21% des chefs d'entreprise pour 53% des salariés). Comme dans les entreprises de moins de 15 salariés, les secteurs de l'industrie, de la construction et des transports/communication et informatique font exception dans la sous-représentation des femmes aux postes de chef d'entreprise. En effet, peu nombreuses dans ces secteurs, les femmes occupent proportionnellement plus fréquemment les postes de chefs d'entreprise : 16% des salariés et 16% des chefs d'entreprise dans l'industrie ; 8% et 11% pour la construction ; 16% et 14% pour les transports/communication/informatique.

Alors qu'entre 2000 et 2011, la part des femmes chefs d'entreprises avait augmenté en passant de 11% à 18%, et cela, dans quasiment tous les types d'entreprises ; l'augmentation entre 2011 et 2015, en passant de 18% à 19%, n'est pas significative. Une telle stagnation est également observée dans d'autres sources statistiques proches mais pas parfaitement comparables (que ce soit en termes de champs ou de définition). Par exemple, au niveau de la population, la part des femmes parmi les dirigeants, gérants et cadres supérieurs du privé comme du public a baissé de 2011 à 2014 en passant de 25% à 22% au Luxembourg¹⁰ mais aussi au niveau européen (stagnation autour de 33%). Aussi, si les chiffres qui reposent sur les plus grandes sociétés cotées en bourse¹¹ attestent d'une augmentation pour le Luxembourg (0% de femmes PDG en 2012 et 11% en 2015), cette augmentation est très relative et instable car elle repose uniquement sur 10 sociétés cotées en bourse¹².

⁹ Services financiers/ immobiliers / R&D/Services aux entreprises / Activités récréatives, culturelles et sportives / santé /social / services personnels/ gestion déchets.

¹⁰ Source : Enquêtes Forces de Travail d'Eurostat ; mais champ différent de cette enquête car concerne la population résidente et non pas les entreprises.

¹¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_fr.htm.

¹² Au niveau de l'Union européenne, cette part est passée de 2% à 4% et concerne 615 sociétés.

Tableau 6 : Répartition des entreprises de plus de 15 salariés selon le nombre et le genre du chef d'entreprise en 2000, 2003, 2011 et 2015

Typologie des chefs d'entreprise	2000	2003	2011	2015
1 homme	64	44	47	45
1 femme	3	2	5	6
2 hommes	12	17	19	18
2 femmes	< 1	< 1	< 1	< 1
1 homme+1femme	7	11	11	11
plus de 2 hommes sans femme	7	15	9	9
plus de 2 femmes sans homme	< 1	< 1	< 1	< 1
plus de 2 chefs (hommes et femmes)	6	11	10	10
Ensemble	100%	100%	100%	100%

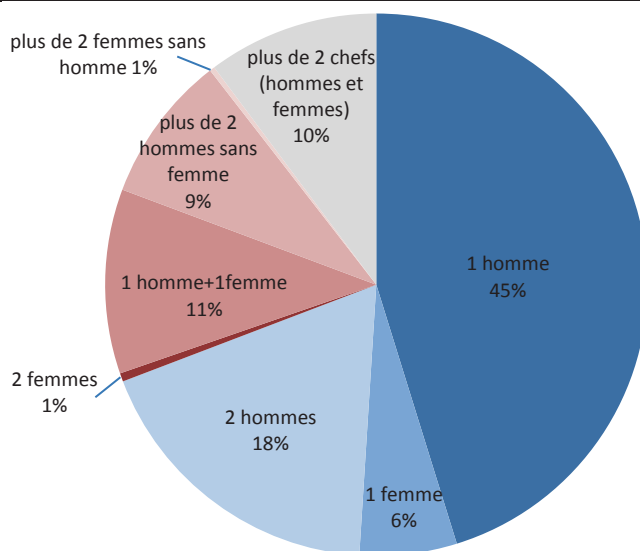


Tableau 7 : Part des femmes parmi les chefs d'entreprise dans les entreprises de plus de 15 salariés par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000, 2003, 2011 et 2015

Secteur d'activité et taille	2000		2003		2011		2015	
	% femmes parmi les :		% femmes parmi les :		% femmes parmi les :		% femmes parmi les :	
	salariés	chefs d'entreprise	salariés	chefs d'entreprise	salariés	chefs d'entreprise	salariés	chefs d'entreprise
Industrie	17	4	21	9	19	12	16	16
Construction	5	11	6	10	7	13	8	11
Commerce et réparation automobile – Com. de gros	31	7	28	23	28	21	29	19
Commerce de détail et Hôtellerie/restauration	58	26	61	24	56	26	58	28
Fin – Assurances - Immob – R&D/Serv. aux entr – Act. récréat. cult. sport./déchets - Santé/social – Serv. Perso	50	11	52	17	53	18	53	21
Transports - Postes et télécommunications – Informatique	20	8	18	18	16	16	16	14
15-49 salariés	30	13	26	16	29	18	31	19
50-99 salariés	26	7	27	18	29	16	29	17
100 salariés et +	35	10	36	16	37	18	40	19
Ensemble	33	11	32	16	34	18	36	19

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 – Ministère de l'Égalité des chances – LISER – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

2. PARTICIPATION DES FEMMES AUX POSTES DE DECISION

Dans les grandes entreprises, plus encore que dans les petites, la prise de décision ne s'exerce pas seulement au niveau du conseil d'administration ou de la direction mais il existe d'autres postes-clefs. Ainsi, dans 44% des entreprises de plus de 15 salariés, d'autres personnes que le chef d'entreprise exercent une responsabilité (un peu moins d'un tiers dans les entreprises de moins de 15 salariés)¹³.

En tenant également compte des chefs d'entreprise, les femmes sont sous-représentées dans l'ensemble de la prise de décision puisqu'elles ne constituent que 24% des personnes prenant des décisions et 36% des salariés.

Les femmes sont surtout sous-représentées dans la prise de décision au sein des grandes entreprises de plus de 100 salariés où elles ne sont que 21% des personnes prenant des décisions alors qu'elles représentent 40% des effectifs salariés ainsi que dans le secteur des services : 26% des preneurs de décision pour 53% des salariés.

En comparaison avec les données de 2000, il y aurait une baisse de la participation des femmes à la prise de décision ; mais, comme nous l'avons déjà souligné, la part de subjectivité dans cette question quant à la délimitation du champ des personnes prenant des décisions est importante. Alors qu'en 2000, les entreprises avaient reçu le support d'un enquêteur pour y répondre, en 2011 et 2015, le questionnaire a été auto-administré. Ce changement de protocole peut justifier cette différence. Aussi, cet indicateur, à l'instar des autres indicateurs sur la prise de décision, atteste d'une absence d'augmentation significative entre 2011 et 2015 (respectivement 22% et 24%).

Pour rappel, l'enquête réalisée en 2000 précisait les domaines dans lesquels la prise de décision s'exerce : les domaines administratifs, comptables mais aussi la gestion des ressources humaines et la communication pour les femmes et les postes de directeur, directeur adjoint ou encore responsable commercial, de la production ou de l'informatique pour les hommes.

Selon la base de données concernant les sociétés cotées en bourse au niveau de l'Union européenne¹⁴, la part des femmes parmi les membres dirigeants des deux organes décisionnels les plus élevés de chaque entreprise au Luxembourg, est passée de 10% à 8% et parmi les membres non dirigeants des deux organes décisionnels les plus élevés de chaque entreprise, elles est passée de 12% à 15%. Dans l'Union européenne, ces chiffres sont respectivement passés de 10% à 15% pour les membres exécutifs et de 17% à 25% pour les membres non exécutifs (sur 615 sociétés cotées en bourse).

¹³ Personne qui a un pouvoir de décision = personne qui engage l'entreprise par son action (hors CA). Les chefs d'entreprise sont également comptabilisés dans l'ensemble des personnes aux postes de prise de décision.

¹⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_fr.htm.

Tableau 8 : Part des femmes parmi l'ensemble des personnes prenant des décisions* dans les entreprises de plus de 15 salariés par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000, 2011 et 2015

Secteur d'activité et taille	2000		2011		2015	
	% femmes parmi les :		% femmes parmi les :		% femmes parmi les :	
	salariés	personnes prenant des décisions	salariés	personnes prenant des décisions	salariés	personnes prenant des décisions
Industrie	17	17	19	18	16	20
Construction	5	20	7	17	8	15
Commerce et réparation automobile - Commerce de gros	31	26	28	26	29	23
Commerce de détail et Hôtellerie/restauration	58	40	56	30	58	35
Finances – Assu. – Immob. – R&D/Serv. aux entr – Act.récréat. cult. sport./gestion déchets - Santé/social – Serv. perso	50	30	53	22	53	26
Transports - Postes et télécommunications – Informatique	20	26	16	20	16	17
15-49 salariés	30	32	29	23	31	26
50-99 salariés	26	28	29	24	29	22
100 salariés et +	35	22	37	20	40	21
Ensemble	33	27	34	22	36	24

Note de lecture : Cette information quant aux autres personnes prenant des décisions n'a pas pu être collectée en 2003. Aussi, le changement de protocole d'enquête entre 2000 et 2011 ne garantit pas, sur cette question, la comparabilité parfaite des résultats ; en revanche, le protocole en 2015 est quasi le même qu'en 2011.

*Personne qui a un pouvoir de décision = personne qui engage l'entreprise par son action (hors CA). Les chefs d'entreprise sont également comptabilisés dans l'ensemble des personnes aux postes de prise de décision.

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2011 et 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

3. PARTICIPATION DES FEMMES AUX DELEGATIONS DU PERSONNEL

72% des entreprises de plus de 15 salariés ont déclaré avoir au moins¹⁵ une délégation du personnel et 28% déclarent ne pas en disposer¹⁶.

En raison notamment du fait que des entreprises en dessous du seuil des 15 salariés lors des élections de 2013 soient, au moment de l'enquête, juste au-dessus de ce seuil, les entreprises moyennes de 15 à 50 salariés ne sont que 62% à déclarer une délégation du personnel alors que 98% des entreprises de plus de 100 salariés sont concernées.

Sans doute en grande partie en raison de ce seuil lié à la taille, les entreprises de l'industrie (en moyenne de taille plus importante) déclarent plus souvent l'existence d'au moins une délégation du personnel (83%) que les entreprises du commerce de détail et de l'hôtellerie/restauration (55%).

Parmi les délégations recensées, les femmes représentent seulement 27% des membres effectifs de la délégation du personnel alors qu'elles constituent 36% de l'ensemble des salariés des entreprises de plus de 15 salariés ayant une délégation du personnel.

La même tendance s'observe en ce qui concerne les membres suppléants : les femmes représentent 28% des délégués suppléants.

Les grandes entreprises de plus de 100 salariés souffrent du différentiel le plus élevé puisque la part des femmes parmi les salariés représente 1,5 fois la part des femmes dans les délégations du personnel (40% des salariés et 27% des délégués effectifs).

Les femmes sont sous-représentées dans les délégations effectives et suppléantes dans tous les secteurs sauf dans les secteurs de la construction et des transports/communications/informatique. A nouveau, peu nombreuses dans ces secteurs plutôt masculins, quand elles sont présentes dans ces entreprises, leur implication dans les délégations du personnel est au moins proportionnelle à leur présence parmi les salariés.

¹⁵ Selon le nombre de divisions dans l'entreprise, il peut y avoir plus d'une délégation du personnel.

¹⁶ En fait, plusieurs raisons justifient que des entreprises de plus de 15 salariés n'aient pas de délégation du personnel. D'abord, le calcul du dénombrement du personnel pour définir la limite au-dessus de laquelle l'employeur est tenu de faire désigner une délégation du personnel ne correspond pas exactement au nombre de salariés que les employeurs ont pu déclarer dans cette enquête. En effet, pour définir cette limite légale, les salariés à temps partiel de moins de 16 heures ne sont comptabilisés qu'au prorata de leur nombre d'heures, les apprentis ne sont pas comptabilisés et les salariés sous contrat à durée déterminée ne sont comptabilisés qu'au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédant les élections. Enfin, un certain nombre d'entreprises ayant en 2015 la taille justifiant l'existence d'une délégation n'avait pas atteint cette taille lors des dernières élections de 2013.

Et inversement, notre enquête a également recensé le cas d'entreprises de moins de 15 salariés déclarant l'existence d'une délégation du personnel. Plusieurs raisons justifient également ce phénomène. C'est le cas des entreprises qui avaient la taille critique en 2013 mais ne l'ont plus en 2015. C'est également le cas des entreprises qui sont des filiales et qui dépendent d'un groupe plus important avec une délégation du personnel au niveau du groupe. Enfin, pour la définition de la limite légale, les agences d'intérim sont tenues de comptabiliser dans leurs effectifs les intérimaires ayant contracté une ou plusieurs missions pendant plus de 10 mois dans l'année ; ce qui n'est pas le cas dans cette enquête : seuls les salariés de l'agence sont comptabilisés.

Tableau 9 : Participation des femmes aux délégations du personnel dans les entreprises de plus de 15 salariés par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000, 2003, 2011 et 2015 – Sélection des entreprises ayant au moins une délégation du personnel –

Secteur d'activité et taille	2000			2003			2011			2015		
	%femmes parmi les :			%femmes parmi les :			%femmes parmi les :			%femmes parmi les :		
	salariés	délégués effectifs	délégués suppléants	salariés	délégués effectifs	délégués suppléants	salariés	délégués effectifs	délégués suppléants	salariés	délégués effectifs	délégués suppléants
Industrie	17	9	14	20	14	16	19	12	13	16	11	13
Construction	5	5	6	6	7	7	7	10	6	8	10	9
Commerce et réparation automobile – Commerce de gros	31	28	28	26	22	25	27	24	22	26	26	24
Commerce de détail et Hôtellerie/restauration	58	41	52	61	41	55	57	43	49	59	41	48
Finances – Assurances – Immobilier – R&D/ Serv. aux entr – Act.	50	38	42	54	40	46	54	43	49	54	42	48
récréat. cult. sport./gestion déchets - Santé et social - Services perso	20	16	17	19	17	18	16	20	18	17	20	14
Transports - Postes et télécommunications – Informatique												
15-49 salariés	30	22	27	27	25	26	28	26	26	28	29	27
50-99 salariés	26	24	18	27	22	23	29	27	25	29	25	26
100 salariés et +	35	24	27	35	23	30	37	26	28	40	27	30
Ensemble	33	23	25	32	24	27	34	26	27	36	27	28

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Une fois la délégation du personnel élue, les membres de la délégation désignent un/une président(e), un/une vice-président(e), un/une secrétaire, un/une délégué(e) à la sécurité et un/une délégué(e) à l'égalité.

Le taux de non-réponse à ces questions est particulièrement élevé confirmant la tendance, observée en 2000, en 2003 et 2011, d'une méconnaissance de ces informations. L'absence d'informations à ce sujet croît d'ailleurs à mesure que le prestige/degré de responsabilité/visibilité des différents postes diminue : 11% des entreprises ne fournissent pas d'indications sur l'existence et le genre du/de la président(e) de la délégation, 29% pour le/la vice-président(e) et 45% pour le/la délégué(e) à l'égalité¹⁷.

Les femmes sont sous-représentées aux postes de président, vice-président et de délégué à la sécurité : alors qu'elles représentent 36% des salariés des entreprises ayant répondu à ces questions sur la répartition des membres dans les délégations du personnel, elles ne représentent que 25% des présidents, 26% des vice-présidents et seulement 15% des délégués à la sécurité. Concernant le poste de secrétaire de la délégation et de délégué à l'égalité, les femmes sont représentées au moins à la hauteur de leurs effectifs (respectivement 39% et 42%)¹⁸.

Entre 2000 et 2015, la part des femmes dans les délégations effectives ou suppléantes du personnel est certes à la hausse passant respectivement de 23% à 27% et de 25% à 28% mais elle est très limitée. Il semble toutefois qu'en dix ans, les femmes endossent plus fréquemment les postes de présidents (15% en 2000 et 25% en 2015) et de vice-présidents (17% en 2000 et 26% en 2015).

¹⁷ Ces pourcentages sont toutefois en baisse au cours des différentes années d'enquête : meilleure connaissance de la part des dirigeants ? ou changement du protocole de remplissage des questionnaires qui, via le web en 2015, est plus contraignant et laisse donc moins la place à l'oubli d'une réponse ?

¹⁸ Ces chiffres sont proches de ceux collectés par l'Inspection du Travail et des Mines en 2011 quant aux représentants des salariés au sein des entreprises, données qui ne permettent toutefois pas de distinguer les différentes instances dans lesquelles les représentants sont élus et qui ne sont plus disponibles sur le site web de l'ITM pour 2015.

Tableau 10 : Répartition des entreprises de plus de 15 salariés selon le genre de la personne occupant différents postes de la délégation du personnel en 2000, 2003, 2011 et 2015

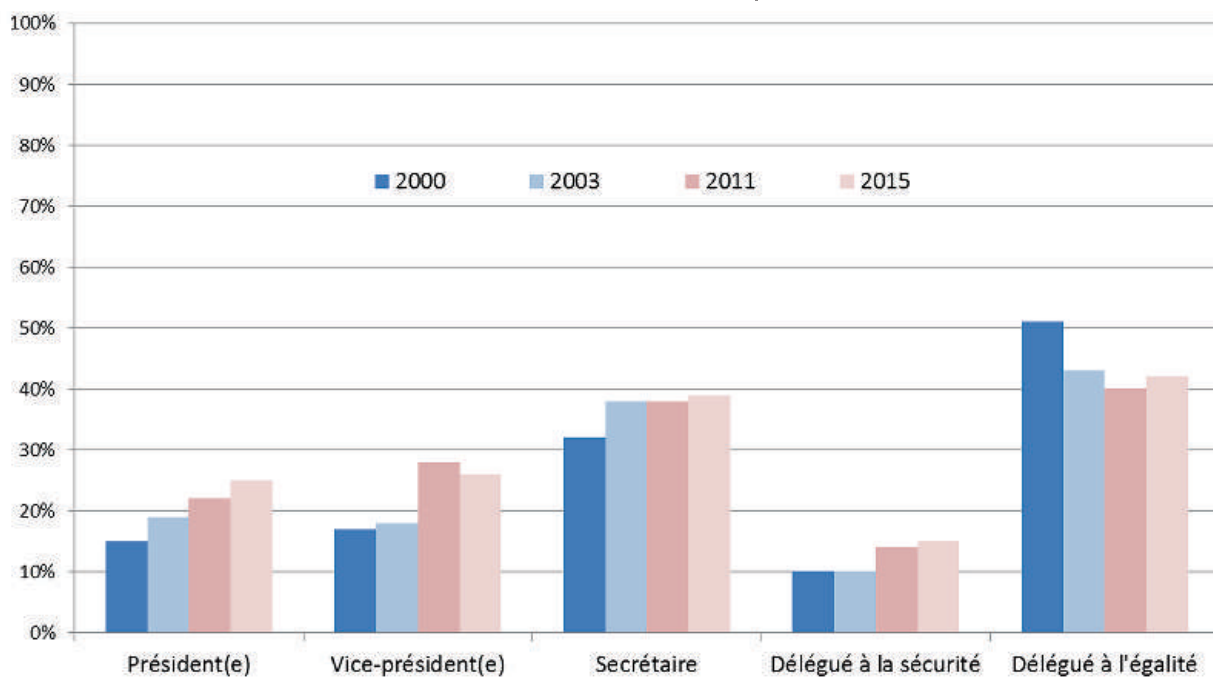
Genre	Président(e)				Vice-président(e)				Secrétaire				Délégué(e) à la sécurité				Délégué(e) à l'égalité			
	2000	2003	2011	2015	2000	2003	2011	2015	2000	2003	2011	2015	2000	2003	2011	2015	2000	2003	2011	2015
Aucun – non défini	26	35	22	11	51	46	39	29	53	46	46	39	46	40	30	18	61	54	53	45
1 homme	60	47	60	66	37	38	43	51	28	31	33	36	46	51	57	68	18	22	27	31
1 femme	10	10	16	20	8	9	17	17	15	15	19	22	4	5	9	11	18	19	18	22
Autres*	4	8	2	3	4	7	1	3	4	8	2	3	4	4	4	3	3	5	2	2
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Tableau 11 : Part des femmes aux différents postes de la délégation du personnel des entreprises de plus de 15 salariés en 2000, 2003, 2011 et 2015

Postes de la délégation du personnel	2000	2003	2011	2015
Président(e)	15	19	22	25
Vice-président(e)	17	18	28	26
Secrétaire	32	38	38	39
Délégué(e) à la sécurité	10	10	14	15
Délégué(e) à l'égalité	51	43	40	42



Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

V. PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DANS LESQUELLES L'ÉTAT DETIENT DES PARTICIPATIONS

L'Etat luxembourgeois détient des participations directes dans des sociétés de droit privé cotées ou non cotées en bourse¹⁹. Au moment de l'enquête, elles étaient au nombre de 34²⁰ parmi lesquelles 3 ont été identifiées « hors champ » et 5 n'ont pas fourni d'informations. Les statistiques de cette partie portent donc sur 26 entreprises.

Ces entreprises dans lesquelles l'Etat a des participations ont pour particularité d'être engagées dans des activités où les femmes sont traditionnellement moins représentées comme les secteurs de l'énergie, des transports, des certifications et activités logistiques : seulement 25% des salariés de ces entreprises sont des femmes contre 40% parmi les entreprises de plus de 100 salariés.

Sur les 289 administrateurs recensés, 44 sont des femmes ; elles ne représentent donc que 15% de l'ensemble des membres. Leur participation est proche de ce qui est observé au sein des entreprises de plus de 100 salariés (13%) ou des dix plus grandes sociétés cotées en bourse au Luxembourg (13%)²¹ mais elle est plus faible que dans l'ensemble des entreprises (23%). Ce surcroît de déficit de représentation aux CA est sans doute en partie lié au surcroît de déficit de femmes déjà patent parmi les salariés.

Parmi les chefs d'entreprise, les femmes sont également encore moins représentées que dans le reste des autres entreprises : seulement 5% de femmes contre 19% dans les entreprises de plus de 100 salariés.

Dans l'ensemble des personnes prenant des décisions (y compris le chef d'entreprise), les femmes ne sont que 13%, ce qui est encore inférieur aux 21% observés dans les entreprises de plus de 100 salariés.

Du côté des délégations du personnel, les femmes sont également davantage sous-représentées par rapport aux autres entreprises de plus de 100 salariés : 20% contre 30% parmi les délégués effectifs.

¹⁹ Ces entreprises ont reçu le même questionnaire que les autres entreprises. Une partie d'entre elles ayant déjà été sélectionnée dans l'échantillon initial, celles qui ne l'étaient pas ont été rajoutées et recensées.

²⁰ 3 des 31 entreprises ont été identifiées comme étant « hors champ » par rapport à l'objet de cette enquête : une fusion, une cessation d'entreprise et une entreprise sans salariés.

²¹ Source : Commission européenne, Gender balance in decision-making positions : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm.

Tableau 12 : Part des femmes aux différents postes de décision dans les entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations en 2011 et 2015

Postes	% femmes	
	2011	2015
	n=24	n=26
Salariés	23%	25%
Membres du CA	10%	15%
Président du CA	na	15%
Chefs d'entreprise	9%	5%
Ens. des personnes ayant un pouvoir de décision*	15%	13%
Président du comité de direction	na	0%
Membres effectifs de la délégation du personnel	13%	20%
Membres suppléants de la délégation du personnel	na	15%

* Personne qui a un pouvoir de décision = personne qui engage l'entreprise par son action (hors CA). Les chefs d'entreprise sont également comptabilisés dans l'ensemble des personnes aux postes de prise de décision.

Note de lecture : en 2011, 6 entreprises sur 30 entreprises concernées n'ont pas fourni de données ; elles sont 5 sur 31 en 2015.

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2011 et 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER

VI. OPINION DES ENTREPRISES QUANT A DES MESURES AYANT POUR OBJECTIF L'AUGMENTATION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES A LA PRISE DE DECISION

Actuellement, au niveau européen, la directive présentée par la Commission européenne en 2012 ayant pour objectif au moins 40% de membres du sexe sous-représenté comme membres non exécutifs des conseils des sociétés cotées en bourse d'ici 2020 et d'ici 2018 pour les entreprises publiques n'a toujours pas été adoptée²². Des pays comme la Norvège, la Belgique, la France, et l'Allemagne plus récemment, ont adopté une loi sur les quotas, bien souvent limitée aux entreprises publiques, aux sociétés cotées en bourse ou aux entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations²³. D'autres pays misent sur les codes de gouvernance, les chartes ou des mesures volontaires de la part des entreprises et des partenaires sociaux. Des actions de communication, de mentorat, la création de labels, de prix mais aussi la création de réseaux et de partage des bonnes pratiques sont également des actions développées au niveau des Etats et de l'Union européenne. Au Luxembourg, le plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 établi par le Ministère de l'Egalité des chances en septembre 2015 et dont découle un avant-projet de loi traite de cette thématique prioritaire (cf. encadré). Le gouvernement entend volontairement nommer davantage de femmes dans les CA du secteur public et dans les entreprises où il détient des participations sans imposer de mesures coercitives au niveau du secteur privé.

Que pensent les entreprises au Luxembourg des mesures à mettre en place ? Des quotas ou des mesures volontaires ? Des mesures au niveau des conseils d'administration et/ou dans les autres instances de décision des entreprises ? Faut-il laisser le temps faire son œuvre ?

- ➔ Un peu plus de la moitié des entreprises n'est pas favorable à la mise en place de quotas légaux au niveau des conseils d'administration (28% pas du tout d'accord, 28% plutôt pas d'accord). En équivalents salariés, cela concerne 61% des salariés. Les grandes entreprises y sont les plus défavorables (les deux tiers)²⁴.
- ➔ L'intervention légale à d'autres niveaux de décision que le conseil d'administration reçoit l'approbation de 56% des entreprises et cela concerne 51% des salariés. Les entreprises de plus de 100 salariés y sont toutefois moins favorables puisque seulement 48% sont d'accord pour 57% des entreprises de moins de 100 salariés.
- ➔ Les entreprises sont en revanche nettement plus favorables à des mesures non contraignantes comme se fixer des objectifs volontaires. Et ces opinions valent autant au niveau des conseils d'administration que des autres instances de décision de l'entreprise. Plus de 8 entreprises sur 10, petites ou grandes, y adhèrent et cela concerne également 8 salariés sur 10.

²² Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes, 14 novembre 2012.

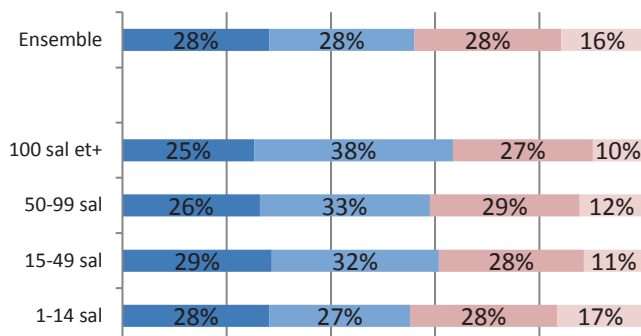
²³ The Quota-instrument: different approaches across Europe, European Commission's Network to Promote Women in Decision-making in Politics and the Economy, 2011, Working paper.

²⁴ A titre de comparaison, même si le champ et l'unité ne sont les mêmes, les résultats d'un sondage sur l'égalité femmes/hommes révèle que les individus sont bien plus favorables que les entreprises à la mise en place de quotas puisqu'ils y sont favorables à 68% dans les sociétés cotées en bourse (dont 23% de manière temporaire) et à 69% dans les administrations publiques et les entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations (dont 20% de manière temporaire). Source : *Etude sur l'égalité des femmes et des hommes au Luxembourg 2014*, COMED, 2015.

Opinion des entreprises quant aux affirmations suivantes :

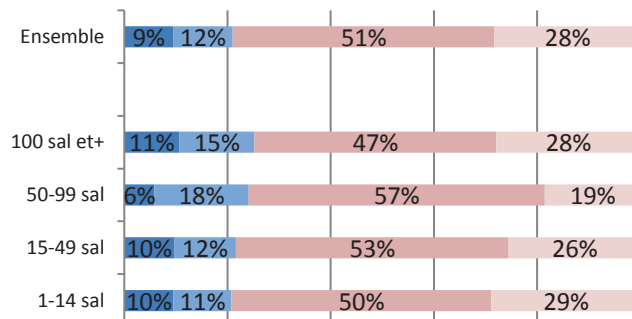
Mesures légales

« Il faut mettre en place des quotas légaux au niveau des conseils d'administration »

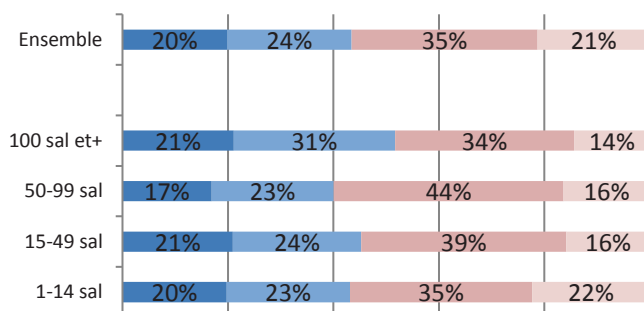


Mesures volontaires

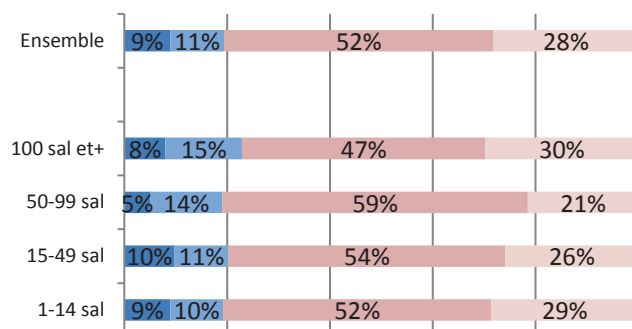
« Il faut que les entreprises se fixent des objectifs volontaires au niveau des conseils d'administration »



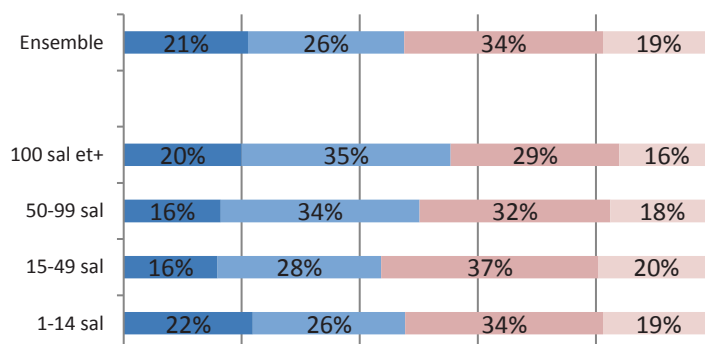
« A part dans les conseils d'administration, il faut agir légalement à tous les niveaux de prise de décision »



« Il faut que les entreprises se fixent des objectifs volontaires à tous les autres niveaux de décision »



« Il faut laisser faire le temps »



■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER

- Enfin, les avis sont partagés à poids égal entre ceux qui pensent qu'il faut laisser faire le temps (53% des entreprises et 47% des salariés) et ceux qui pensent le contraire (47% des entreprises et 53% des salariés).

Par rapport à 2011, les opinions défavorables à la mise en place de quotas légaux au niveau des conseils d'administration ont diminué : les « opposants » sont passés de 62% à 56% ; les partisans de 38% à 44%. La part de ceux qui adhèrent complètement (« tout à fait d'accord ») est passée de 11% à 16%.

Encadré : Les mesures du Ministère de l'Egalité des chances en faveur d'une participation équilibrée à la prise de décision

→ Extrait du *Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018, Faire de l'égalité entre hommes et femmes une réalité*, 2015, Ministère de l'Egalité des chances.

« Le gouvernement garantira la promotion d'une représentation équilibrée entre femmes et hommes au sein des conseils d'administration des établissements publics.

Le gouvernement entend aboutir à une représentation de 40% du sexe sous-représenté jusqu'en 2019 dans ces conseils d'administration. Le gouvernement entend également aboutir à une représentation de 40% du sexe sous-représenté dans les nominations au sein de conseils d'administration d'entreprises privées qu'il peut pourvoir en tant qu'actionnaire.

Le gouvernement soutiendra la proposition de directive de la Commission européenne visant à garantir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des entreprises cotées en bourse.

D'autre part, des mesures d'encouragement concrètes telles que les actions positives doivent être renforcées aussi bien au niveau des entreprises privées qu'au niveau des institutions publiques.

Le gouvernement soutient les associations s'engageant pour la promotion de l'égalité entre les sexes.

En date du 12 septembre, le gouvernement a adopté sa stratégie vers un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision. Cette stratégie contient les 11 mesures suivantes :

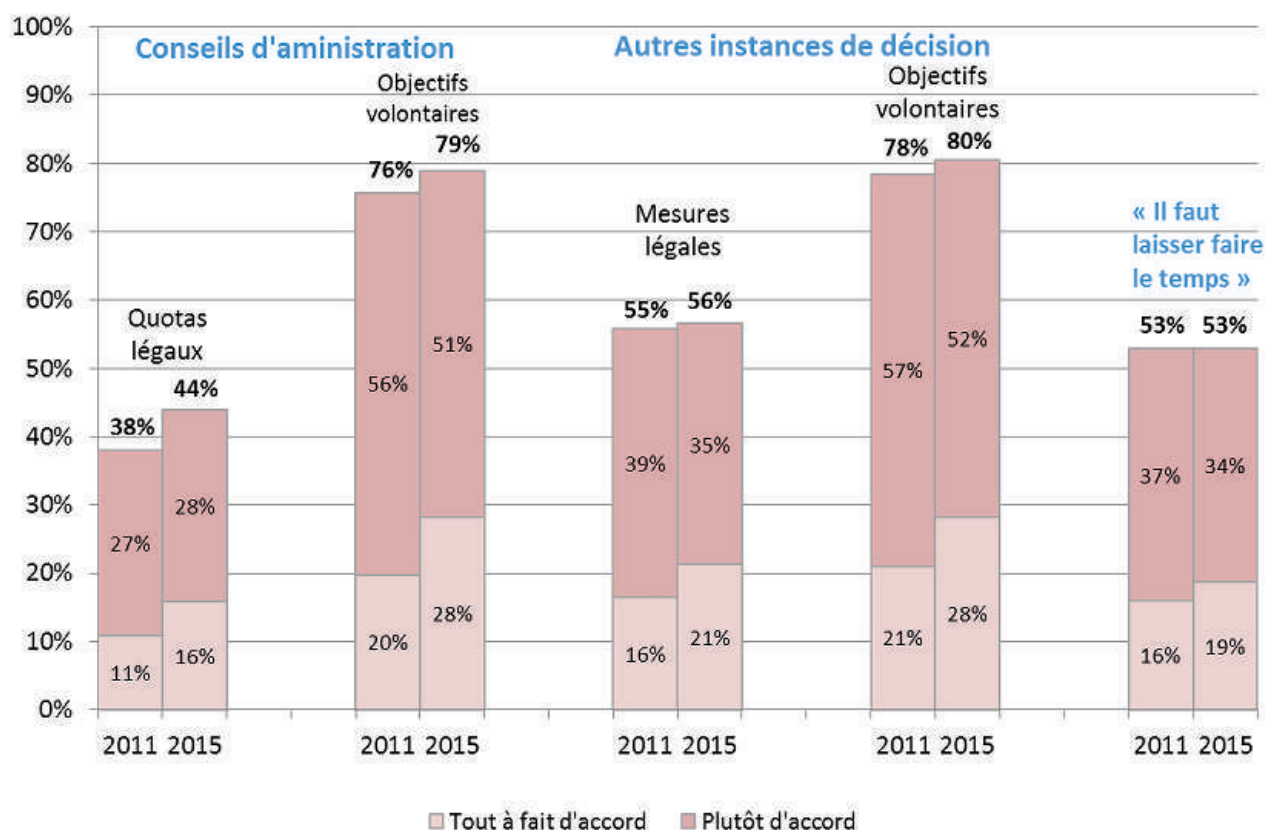
a. En matière économique :

- Procédure formelle et transparente lors de la nomination de membres des conseils d'administration des établissements publics ;
- Procédure formelle et transparente lors de la nomination de membres des conseils d'administration des entreprises dans lesquelles l'État détient des participations ;
- Rappel systématique des objectifs fixés aux acteurs externes au gouvernement proposant des membres dans les conseils d'administration des établissements publics et des entreprises dans lesquelles l'État détient des participations ;
- Suivi systématique et professionnel de l'évolution de la situation en matière d'égalité dans la prise de décision économique par le ministère de l'Économie ;
- Promotion d'une banque de données comprenant des profils de femmes prêtes à prendre un mandat dans un conseil d'administration ;
- Support actif de la proposition de directive de la Commission européenne concernant les sociétés cotées en bourse ;
- Incitation des entreprises ne tombant sous aucune catégorie mentionnée ci-avant à se fixer des objectifs volontaires concrets et mesurables pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision ;
- Extension du programme des actions positives ;
- Mise en réseau des entreprises ayant participé au programme des actions positives. »

→ D'autres actions sont également prévues en relation avec les autres ministères, comme par exemple, avec le Ministère d'Etat pour l'établissement de statistiques ventilées par sexe en matière de représentation des femmes au sein des organes décisionnels étatiques et la promotion de la nomination d'un plus grand nombre de femmes dans les organes décisionnels de l'État et des établissements publics.

Par ailleurs, un certain nombre d'actions en faveur de l'égalité sont mises en place depuis plusieurs années, chacune répondant à l'identification d'un levier de type réseau, tutorat ou valorisation des modèles : les actions positives du Ministère dans le secteur privé et public, Femmes ambassadrices, Coaching/mentoring au féminin, Lux-pionnières, Div-Biz, Female board pool, Expertisa, etc.

Evolution des opinions des entreprises quant aux mesures à mettre en place pour augmenter la place des femmes dans la prise de décision des entreprises en 2011 et 2015



Guide de lecture : en 2011, 11% des entreprises sont « tout à fait d'accord » avec la mise en place de quotas légaux au niveau des conseils d'administration ; en 2015, elles sont 16%. Avec 27% d'entreprises « plutôt d'accord » en 2011 et 28% en 2015, le total des entreprises favorables à leur mise en place est passé de 38% en 2011 à 44% en 2015.

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2011 et 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER

➔ Pour les entreprises favorables à la mise en place de quotas légaux dans les conseils d'administration, la question est de savoir si ces quotas doivent avoir un caractère temporaire (versus définitif).

C'est le caractère plutôt définitif qui l'emporte puisque 50% des entreprises favorables à des quotas pensent que ces quotas ne doivent pas avoir un caractère temporaire, 21% y sont favorables et 29% ne se prononcent pas.

Lorsque les entreprises sont « tout à fait d'accord » avec la mise en place de quotas, elles pensent encore plus souvent que celles qui sont « plutôt d'accord », que ces mesures doivent être définitives : 63% pour 42%.

Lorsque les grandes entreprises de plus de 100 salariés se prononcent en faveur de la mise en place de quotas, elles pensent plus souvent que les autres entreprises à des mesures temporaires : 33% versus 21% pour les entreprises de moins de 15 salariés (mais la majorité reste en faveur de mesures définitives).

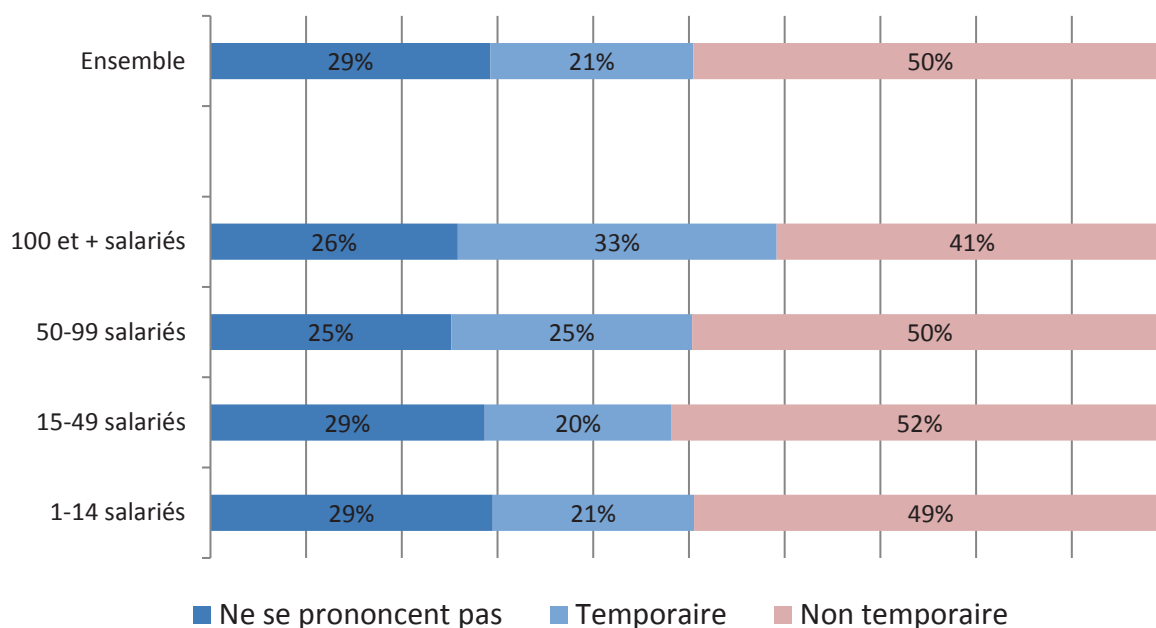
➔ Avec quelle proportion de femmes ces entreprises favorables à la mise en place de quotas l'envisageraient-elles (dans le cas où les femmes représentent 50% des salariés) ?

La moitié des entreprises ne se prononce pas sur cette question, et notamment les petites entreprises. Lorsqu'elles se prononcent, 78% proposent le chiffre de 50%, 18% pensent à moins de 50% et 4% proposent plus de 50%.

Les petites entreprises de moins de 15 salariés (80%) sont plus attachées à ce chiffre de 50% que les grandes entreprises de plus de 100 salariés (70%).

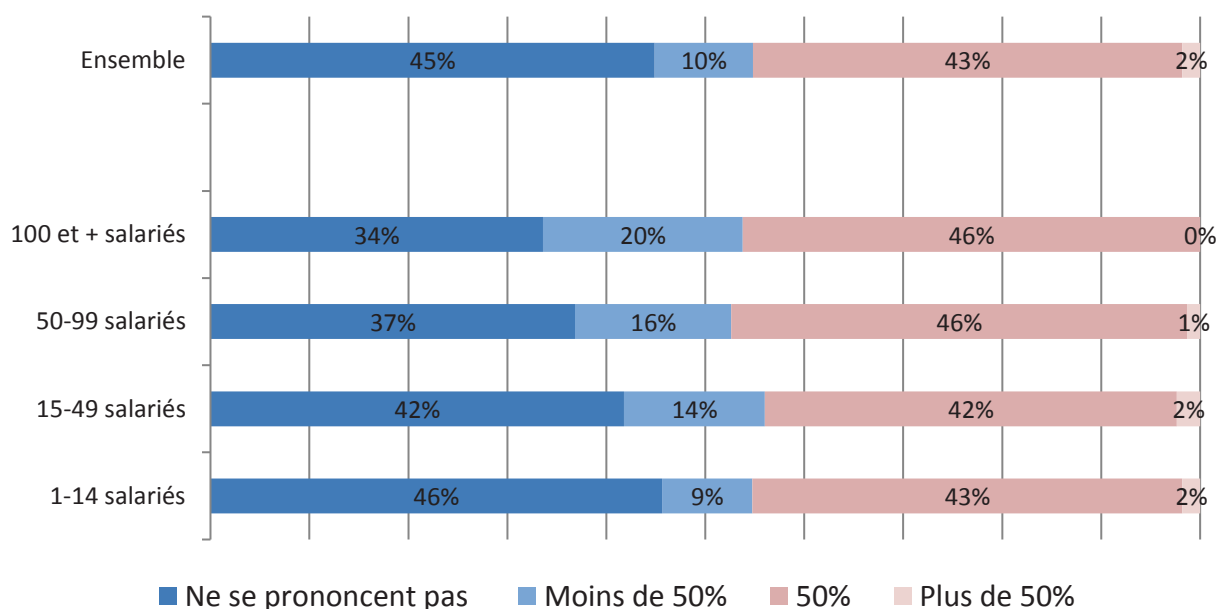
Les entreprises gérées par un conseil d'administration dans lequel aucune femme n'est membre sont, quand elles sont favorables à la mise en place de quotas légaux, moins attachées que les autres entreprises au chiffre de 50% (26% pensent à moins) mais cela concerne quand même 73% d'entre elles. A l'opposé, les entreprises où il y a déjà deux femmes en place, sont 90% à plaider le 50/50.

« Les quotas doivent-ils avoir un caractère temporaire ? » – Sélection des entreprises favorables à la mise en place de quotas légaux dans les conseils d'administration –



Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2015 – Ministère de l'Égalité des chances – LISER

« Avec quelle proportion de femmes ? (dans le cas où les femmes représentent 50% des salariés) » – Sélection des entreprises favorables à la mise en place de quotas légaux dans les conseils d'administration –



Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2015 – Ministère de l'Égalité des chances – LISER

Une analyse croisée de ces opinions permet de dégager quatre profils d'entreprises selon leur degré d'adhésion à ces mesures :

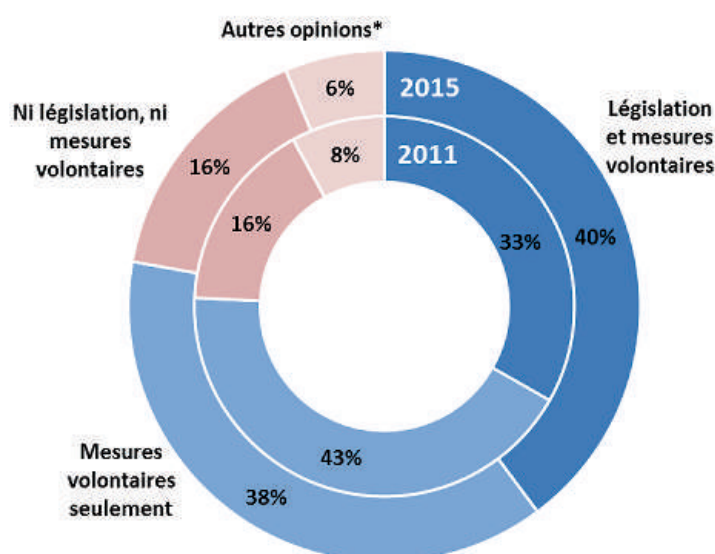
- 40% des entreprises sont favorables à une intervention réglementaire mais aussi à des mesures volontaires de la part des entreprises et sont également plus souvent favorables à ne pas laisser le temps faire son œuvre ; 33% de l'ensemble des salariés sont employés dans ces entreprises ;
- 38% des entreprises pensent qu'il ne faut pas légiférer mais inciter les entreprises à se fixer des objectifs volontaires tout en faisant confiance au temps ; 41% de l'ensemble des salariés sont employés dans ces entreprises ;
- 16% des entreprises sont défavorables à toute réglementation, toute mesure volontaire et pensent principalement qu'il faut laisser faire le temps ; 17% de l'ensemble des salariés sont employés dans ces entreprises ;
- enfin, 6% présentent un profil différent des profils qui précèdent ; 9% de l'ensemble des salariés sont employés dans ces entreprises.

Ces divergences d'opinion ne sont pas clairement liées à une catégorie spécifique d'entreprise que ce soit au niveau du type d'activité ou des autres caractéristiques disponibles dans cette enquête.

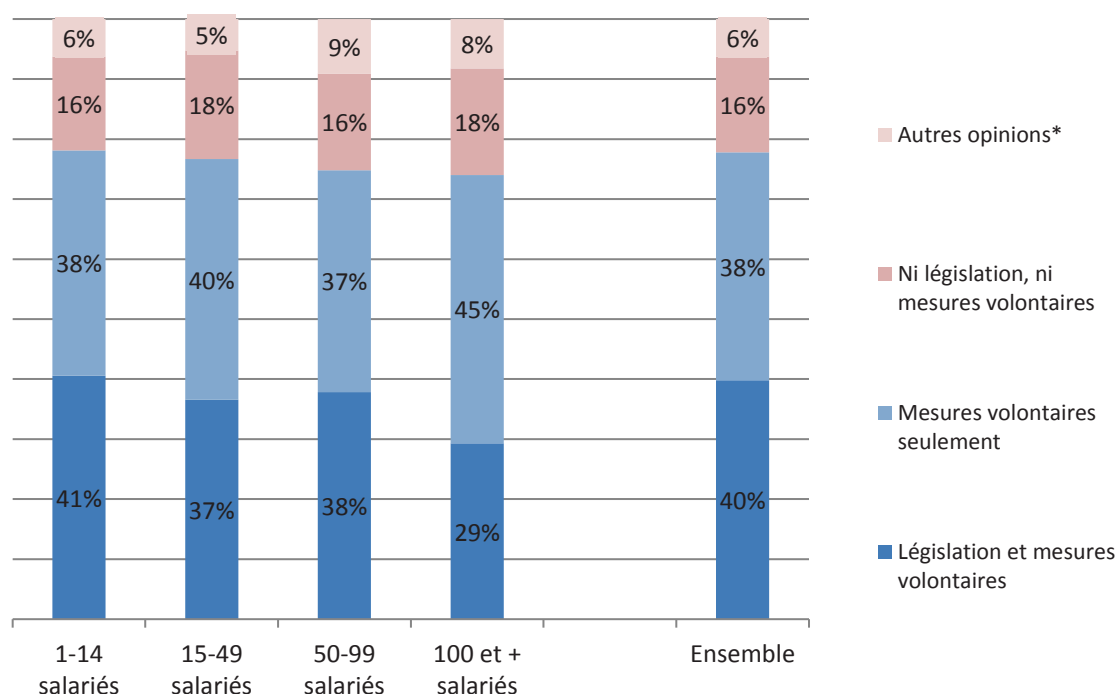
On relève toutefois quelques petites spécificités. Les grandes entreprises sont un peu moins favorables que les petites à l'introduction d'un cadre légal : pour les entreprises de plus de 100 salariés, 29% pensent à une réglementation et des mesures volontaires contre 41% des petites entreprises de moins de 15 salariés. En fait, les grandes entreprises sont 45% à préconiser exclusivement des mesures volontaires (contre 38% des petites).

De façon générale, les entreprises sont favorables à la mise en place de mesures plus ou moins contraignantes (78%) et relativement peu sont contre toute intervention (16%). Aussi, la part des entreprises favorables à une réglementation et/ou à des mesures volontaires a progressé entre 2011 et 2015 : de 33% à 40%.

Typologie d'entreprises selon leur adhésion à la mise en place de mesures ayant pour objectif l'augmentation de la participation des femmes à la prise de décision en 2011 et 2015



Répartition des entreprises selon la typologie d'opinion et la taille de l'entreprise en 2015



Guide de lecture : 41% des petites entreprises employant entre 1 et 14 salariés pensent qu'il serait nécessaire de légiférer et/ou que les entreprises se fixent des objectifs volontaires ; cela concerne 29% des grandes entreprises de plus de 100 salariés.

*Autres opinions : tous les cas de figure autres que les trois profils précédents.

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2011 et 2015 – Ministère de l'Égalité des chances – LISER

CONCLUSION

Les résultats de cette étude le montrent : les inégalités de genre dans la prise de décision sont tenaces et diminuent lentement avec le temps. Environ 60 ans devraient être nécessaires pour arriver à une parité parmi les membres des CA ; entre 30 et 60 ans pour les chefs d'entreprise (selon la taille des entreprises) et environ 70 ans pour les délégués effectifs des délégations du personnel²⁵. D'autres études et indicateurs vont dans le sens de cette lenteur voire absence d'augmentation dans ce domaine. Par exemple, la part des femmes dans les professions dites supérieures a légèrement diminué dans l'Union européenne comme au Luxembourg²⁶, la part des femmes présidentes des conseils d'administration ou comités de surveillance des plus grandes sociétés cotées en bourse dans l'Union européenne a certes augmenté mais plafonne à un fastidieux 7% en 2015 (0% au Luxembourg), la part des femmes PDG n'y est que de 4% (11% au Luxembourg)²⁷. Alors que les actions des états membres se sont multipliées dans le secteur public ou dans les sociétés où l'Etat détient des participations, les effets y sont encore peu visibles et il n'y a pas non plus de répercussion significative au niveau du secteur privé dans lequel peu de données sont disponibles²⁸.

Quels sont les freins à l'accession des femmes aux postes de décision ?

Une grande partie des freins à la prise de décision chez les femmes se trouve dans les choix précoces des jeunes filles pour des métiers et des fonctions où la part de prise de décision est souvent moins importante mais aussi dans le choix, souvent sous contraintes, d'une activité professionnelle à densité horaire réduite. Implicitement, ces choix procèdent de la prise en compte (précoce) des charges liées aux activités familiales et domestiques.

→ Les jeunes filles choisissent moins souvent que les garçons les professions, les secteurs d'activité ou types d'entreprises les plus générateurs de postes à responsabilités (Lejealle, 2012). Aussi, assez rapidement, elles déclarent moins souvent que les garçons préférer les situations où elles sont cheffes (50% contre un peu plus de 60% des garçons) tout en considérant toutefois à plus de 70% que les femmes en général sont douées pour être cheffes.

→ Les contraintes de disponibilité liées à la définition actuelle des postes à responsabilités dans les entreprises ne sont pas toujours compatibles avec des emplois à temps partiel. D'ailleurs, la part des emplois à temps partiel est inversement proportionnelle à la hiérarchie des professions : plus la profession est dite qualifiée, plus la part de travail à temps partiel est faible. Le recours au travail à temps partiel est largement motivé par les difficultés liées à la conciliation avec la vie familiale.

²⁵ Cette estimation est basée sur une projection sommaire du trend passé (de 2000 à 2015) des pourcentages de femmes dans les différentes instances de décision pour atteindre 50%.

²⁶ D'après l'Enquête Forces de Travail d'Eurostat, la part des femmes dans le code CITP1 (directeurs, cadres de direction et gérants) a baissé dans l'Union Européenne comme au Luxembourg, en passant de 2010 à 2014, respectivement de 34% à 33% et de 25% à 21%.

²⁷ Source : Commission européenne, Gender balance in decision-making positions : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm

²⁸ Le déficit de données harmonisées sur cette thématique est élevé au niveau de l'UE. Les seules comparaisons possibles au niveau européen concernent les grandes sociétés cotées en bourse.

Outre l'orientation scolaire et professionnelle et les stéréotypes sur le partage des tâches dans la sphère domestique, éducative et familiale et sur les différences de compétences entre hommes et femmes sur le marché du travail, d'autres éléments sont habituellement identifiés comme des freins persistants à l'égalité dans la prise de décision : les modes de gestion masculins dans l'entreprise, l'absence de modèles et l'absence de réseaux.

Et qu'en pensent les entreprises ?

Au Luxembourg, les entreprises semblent sensibilisées au sujet de l'égalité des genres. Plusieurs indicateurs de cette enquête en témoignent. D'abord, le taux de réponse est relativement satisfaisant pour une enquête facultative (29% pour l'ensemble des entreprises mais 53% pour les entreprises de plus de 50 salariés). Ensuite, près de 21% des entreprises (500 sur les 2417 répondantes) ont manifesté leur intérêt à recevoir les résultats de cette enquête et enfin, 6% ont pris le soin et le temps de rajouter un commentaire en plus des statistiques qu'elles ont fournies. En voici la synthèse.

Certaines s'interrogent sur les causes de l'accès inégal à la prise de décision et estiment qu'au lieu de légiférer, il faudrait l'aborder de manière proactive, comme par exemple : inciter les femmes à s'orienter dans les formations où elles sont peu représentées (en termes de domaine mais aussi de niveau), favoriser l'accès à la promotion à tous les niveaux hiérarchiques, favoriser les mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale car les femmes continuent à assumer plus fréquemment que leurs conjoints les tâches d'éducation des enfants (garde d'enfants, job-sharing, aménagement conciliant avec les horaires de conseils d'administration et autres comités de direction), favoriser l'entrepreneuriat féminin, garantir au secteur privé un niveau d'attractivité au moins équivalent à celui du secteur public, éviter les effets de pairs (embauche d'hommes par des hommes) et bien sûr changer les mentalités sur les rôles respectifs de chacun. Ces commentaires rejoignent parfaitement les recommandations issues depuis plusieurs années déjà des études au niveau européen ou national pour améliorer la mixité dans les postes de décision (valorisation des modèles, tutorat, réseaux, quotas légaux, codes de gouvernance des entreprises, reporting et analyse des indicateurs de parité par entreprise, etc.).

En plus de ces réflexions, la question des quotas suscite fréquemment des réactions sur la nécessité de prendre en compte les compétences plutôt que le genre. Pour l'embauche et la promotion, il ne devrait pas être question de sexe et de quotas mais de compétences, d'expérience et de motivation car c'est le profit de l'entreprise qui prime. Imposer des quotas, bien au contraire, desservirait l'image générale des femmes car certaines femmes seraient alors choisies à la place d'hommes plus compétents.

D'autres responsables d'entreprises évoquent la difficulté qu'ils auraient à répondre à des exigences de quotas compte tenu de la segmentation sectorielle de l'emploi masculin et féminin : la promotion de femmes à des postes à responsabilité est de leur point de vue quasi impossible dans certains secteurs car il est difficile de trouver des femmes qui étudient, se forment, postulent et évoluent dans des secteurs comme la construction, l'exploitation

forestière, les IT, etc. De plus, cette parité semble compliquée à mettre en œuvre dans les toutes petites structures de moins de 5 personnes²⁹.

Enfin, pour certaines entreprises, les actions et attitudes en faveur de l'égalité sont déjà une réalité et certaines citent des actions positives en faveur de l'égalité au sein de leur entreprise mais aussi des exemples d'expériences positives avec des femmes cheffes d'entreprises, un impact économique positif de la diversité dans les comités de direction et, enfin, certaines entreprises font également le constat que si les statistiques semblent défavorables aux femmes, dans les faits, elles sont bien présentes et participent plus souvent qu'il n'y semble, à la prise de décision.

²⁹ L'enquête a mis en évidence cette segmentation liée au secteur et à la taille des entreprises avec la part importante d'entreprises unigenrées, c'est-à-dire avec uniquement des salariées femmes (20%) ou uniquement des salariés hommes (19%). Certes, cela concerne surtout les petites entreprises et donc au final peu de salariés (seulement 4% de salariées femmes et 4% de salariés hommes travaillent dans des entreprises unigenrées) mais en termes de noyaux de décision, leur poids n'est pas négligeable puisque cela concerne quand même 4 entreprises sur 10.

BIBLIOGRAPHIE

Dautel, Vincent, 2011, *L'équilibre hommes / femmes dans la Recherche luxembourgeoise : l'incidence du système national de recherche*, Les Cahiers du LISER n°2011-11.

Enquêtes Forces de Travail, Eurostat

Etude sur l'égalité des femmes et des hommes au Luxembourg 2014, 2015, COMED.

Gender balance in decision-making positions, Commission européenne, 2015 H2

Gender balance on corporate boards – Europe is cracking the glass ceiling, 2016, Directorate general for Justice and Consumers.

Gender diversity in top management: Moving corporate culture, moving boundaries, Women matter 2013, McKinsey&Company.

Gender Equality Index 2015 – Measuring gender equality in the European Union 2005-2012 – Country profiles, 2015, European Institute for Gender Equality.

Lejealle, Blandine, 2001, *Les femmes dans la prise de décision économique – Enquête auprès des entreprises luxembourgeoises en 2000/2001*, Document de recherche n°2001-12, LISER.

Une version condensée a été publiée par le Ministère de la Promotion Féminine (ancienne dénomination du Ministère de l'Egalité des chances) :

<http://www.mega.public.lu/fr/publications/publications-ministere/2002/decision-economique/index.html>

Lejealle, Blandine, Lorentz, Nathalie, 2004, *Rapport intermédiaire d'enquête : Les femmes dans la prise de décision économique – Renouvellement de l'enquête auprès des entreprises luxembourgeoises en 2004*, Document de recherche n°2004-09, LISER.

Lejealle, Blandine, 2004, *Les femmes dans la prise de décision économique en 2004 – Rapport final*, Document de recherche n°2004-16, LISER.

Cette version a également été publiée par le Ministère de la Promotion féminine (ancienne dénomination du Ministère de l'Egalité des chances) :

<http://www.mega.public.lu/fr/publications/publications-ministere/2005/prise-decision/index.html>

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), LISER.

Lejealle, Blandine, Breulheid, Sylviane, 2011, *Les femmes et les hommes dans la prise de décision économique - Rapport intermédiaire d'enquête 2011*, Documents techniques n°2011-08.

Lejealle, Blandine, 2012, *Les femmes et les hommes dans la prise de décision économique en 2011 - Rapport réalisé pour le Ministère de l'Égalité des chances – Actualisation 2011*, LISER, Ministère de l'Egalité des chances :

<http://www.mega.public.lu/fr/publications/publications-ministere/2012/prise-decision-economique/index.html>

Lejealle, Blandine, Vanni, Laureen, 2016, *Les femmes et les hommes dans la prise de décision économique – Rapport intermédiaire d'enquête 2015*, LISER.

Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018, Faire de l'égalité entre hommes et femmes une réalité, 2015, Ministère de l'Egalité des chances.

Positive action measures to ensure full equality in practice between men and women, including on company boards, 2011, European network of legal experts in the field of gender equality.

Positive effects of a gender quota, 2015, Norma Schmitt, DIW Economic, Bulletin n°40.

Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes, 14 novembre 2012.

Rapport sur les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union en 2013, 2015, Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, Parlement européen.

Report on equality between women and men 2015, 2016, Justice and Consumers, European Commission.

Strategic engagement for gender equality 2016-2019, 2016, European Commission.

Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017, 2014, Conseil de l'Europe.

The Quota-instrument: different approaches across Europe, 2011, European Commission's Network to Promote Women in Decision-making in Politics and the Economy, Working paper.

Women executive barometer, 2016, DIW Economic bulletin n°3.

ANNEXE 1 : METHODOLOGIE DE L'ENQUETE

Cette annexe méthodologique est constituée de quatre parties : le calendrier de l'étude et les personnes impliquées, les modalités de l'enquête de 2015 (mode de passation de l'enquête, contenu du questionnaire, tirage de l'échantillon), le déroulement de l'enquête sur le terrain et la préparation des données (validation interne des données, redressement de l'échantillon et validation externe des données). Pour chacune de ces étapes, une comparaison systématique avec les modalités des trois vagues d'enquêtes de 2000, 2003 et 2011 a été effectuée.

1. CALENDRIER DE L'ETUDE ET PERSONNES IMPLIQUEES

Etapes	Date	Personnes impliquées
Actualisation/traduction du questionnaire et du courrier aux entreprises	Septembre 2015	B. Lejealle (LISER) G. Schickes (LISER) L. Vanni (LISER)
Tirage de l'échantillon	Début septembre 2015	M. Hartmann (STATEC) B. Lejealle (LISER)
Confection du CAWI	Août- septembre 2015	L. Vanni (LISER)
Impression et mise sous pli des documents nécessaires à l'enquête pour la 1 ^{ère} vague	5-8 octobre 2015	E. Crnic (LISER) M. Di Blasi (LISER) L. Vanni (LISER)
1 ^{ère} vague d'enquête sur le terrain et suivi des enquêtes	8-31 octobre 2015	M. Di Blasi (LISER) L. Vanni (LISER)
Impression et mise sous pli des documents nécessaires à l'enquête pour la 2 ^{ème} vague	2-6 novembre 2015	E. Crnic (LISER) M. Di Blasi (LISER) L. Vanni (LISER)
2 ^{ème} vague d'enquête sur le terrain et suivi des enquêtes	11-20 novembre 2015	M. Di Blasi (LISER) L. Vanni (LISER)
Impression et mise sous pli des documents nécessaires à l'enquête pour la 3 ^{ème} vague	7-11 décembre 2015	E. Crnic (LISER) M. Di Blasi (LISER) L. Vanni (LISER)
3 ^{ème} vague d'enquête sur le terrain et suivi des enquêtes	15 déc-31 janvier 2016	M. Di Blasi (LISER) L. Vanni (LISER)
Contrôle de cohérence des données et préparation des données à l'analyse	Janvier 2016	B. Lejealle (LISER) L. Vanni (LISER)
Redressement de l'échantillon	Mi-janvier 2016	B. Lejealle (LISER)
Remise du rapport intermédiaire	29 février 2016	B. Lejealle (LISER) L. Vanni (LISER)
Exploitation des données	Mars-mai 2016	B. Lejealle (LISER)
Remise du rapport final	Juin 2016	B. Lejealle (LISER)
Conception et envoi aux entreprises d'une brochure avec les principaux résultats	Juillet 2016	B. Lejealle (LISER) L. Vanni (LISER)

2. MODALITES DE L'ENQUETE

En raison de contraintes budgétaires et administratives, le protocole de passation de l'enquête n'a pas toujours été le même pour les quatre vagues mais l'exigence de comparabilité des données a pu être respectée.

2.1 Mode de passation de l'enquête

En 2000, cette enquête a été réalisée par téléphone ; en 2003, par courrier couplée avec l'enquête obligatoire TIC d'Eurostat et du STATEC, et en 2011, ce fut également par courrier mais de manière indépendante et non obligatoire. En 2015, l'enquête a été réalisée sous CAWI (Computer-Assisted Web Interviewing).

En 2015, les entreprises ont été sollicitées par courrier (FR/DE) à se connecter à un site web pour répondre en ligne à un questionnaire. Un questionnaire papier simplifié a été joint aux courriers de relance donnant ainsi également aux entreprises la possibilité de remplir un questionnaire papier.

Tableau a : Comparaison des modes de passation lors des 4 vagues d'enquête

Modalités	2000	2003	2011	2015
Mode d'enquête	Téléphone (papier)	Courrier (papier)	Courrier (papier)	CAWI + papier
Courrier d'information	OUI	OUI	OUI	OUI
Enveloppe retour prépayée	NON	OUI	OUI	NON
Brochure d'information sur l'enquête	NON	NON	NON	OUI, sur le site web
Caractère obligatoire	NON	OUI, enquête couplée avec Enquête TIC d'Eurostat et Statec	NON	NON
Caractère longitudinal	NON	NON	NON	NON
Langues du questionnaire	Français Allemand (tél.) Luxembourgeois (tél.)	Français	Français Allemand	Français Allemand
Pré-test du questionnaire	OUI	NON, déjà testé	NON, déjà testé	NON, déjà testé
Indemnisation des enquêtés	NON	NON	NON	NON
Recours à des enquêteurs	OUI (tél.)	NON (OUI pour quelques relances)	NON	NON
Assistance téléphonique	OUI	OUI	OUI	OUI
Médiatisation de l'enquête	NON	NON	OUI	OUI
Brochure résultats aux entreprises	NON	NON	OUI	OUI

2.2 Contenu du questionnaire

Le questionnaire est, comme lors des vagues précédentes, très court. Sa brièveté est une des raisons du taux de réponse satisfaisant et de la bonne qualité des données.

L'objectif du questionnaire est très ciblé : il s'agit de recenser, au sein des entreprises, la place des femmes (et des hommes) dans les instances de décision suivantes :

- le conseil d'administration (et notamment au poste de président, *précision introduite à partir de 2015*) ;
- les postes de chef d'entreprise (directeur général, gérant ou patron) ;
- les autres postes de décision ;
- les comités de direction (et notamment au poste de président), *question introduite à partir de 2015* ;
- la délégation du personnel.

Dans les petites structures, la conjointe du chef d'entreprise participe fréquemment à l'activité de l'entreprise. C'est pourquoi il est demandé si le (ou la) conjoint(e) participe à la prise de décision.

Pour les entreprises disposant d'une délégation du personnel, les entreprises ont dû fournir la répartition des hommes et des femmes dans ces délégations au niveau des délégués effectifs et des délégués suppléants mais aussi au niveau des différents postes de la délégation du personnel (président, vice-président(e), secrétaire, délégué(e) à la sécurité et délégué(e) à l'égalité).

Compte tenu de l'actualité politique du sujet au niveau européen et national, des questions d'opinion sur la représentation des femmes aux instances de décision ont été introduites en 2011 et reconduites en 2015.

Ont également été recensées en 2015 (comme en 2011), les entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations financières directes.

Le contenu du questionnaire est relativement constant sur les quatre vagues d'enquête. Les améliorations et modifications de contenu sont liées aux changements de protocole d'enquête et ne nuisent pas à la comparabilité des données. En 2000, le contenu du questionnaire avait été défini grâce à la mise en place d'un groupe de travail composé de membres du LISER (anciennement CEPS/INSTEAD), de la Chambre de Commerce, de la Chambre des Métiers, du STATEC et du Ministère de l'Egalité des chances (anciennement Ministère de la Promotion Féminine).

Tableau b : Comparaison du contenu du questionnaire lors des 4 vagues d'enquête

Thème abordé	2000	2003	2011	2015
Période de référence du questionnaire	Dernier trimestre 2000	Dernier trimestre 2003	Fin 1 ^{er} semestre 2011	Fin 1 ^{er} semestre 2015
Salariés dans l'entreprise				
Nombre de femmes	X	X	X	X
Nombre d'hommes	X	X	X	X
Conseil d'administration des entreprises				
Nombre de femmes	X	X	X	X
Nombre d'hommes	X	X	X	X
Genre du président				X
Chef d'entreprise (gérant, directeur général, patron)				
Nombre de femmes	X	X	X	X
Nombre d'hommes	X	X	X	X
Autres postes de décision				
Nombre de femmes	X		X	X
Nombre d'hommes	X		X	X
Détail des domaines des postes par genre	X			
Comité de direction				
Genre du président				X
Participation du conjoint du chef d'entreprise	X	X	X	X
Délégation du personnel				
Nombre de femmes délégués effectifs	X	X	X	X
Nombre d'hommes délégués effectifs	X	X	X	X
Nombre de femmes délégués suppléants	X	X	X	X
Nombre d'hommes délégués suppléants	X	X	X	X
Détail des postes par genre	X	X	X	X
Questions d'opinion			X	X

Note de lecture : X signifie que la question est disponible pour l'année couverte.

2.3 Tirage de l'échantillon

Le champ de la population d'entreprises à interroger est le suivant :

- enregistrées sur le territoire luxembourgeois,
- du secteur privé,
- de tous secteurs sauf : le secteur agricole, l'administration publique, le secteur associatif, les ménages employant du personnel domestique et les organismes extraterritoriaux,
- de toutes tailles (avec au moins un salarié).

Compte tenu à la fois de la contrainte budgétaire, du respect du caractère représentatif de l'échantillon dans le cadre d'une stratification selon le code Nace Rev2 et le nombre de salariés, et compte tenu des taux de réponse escomptés (fixés grâce à l'expérience d'enquêtes similaires auprès des entreprises et selon le protocole utilisé), nous avons établi les taux de tirage suivants :

- exhaustif pour les entreprises de plus de 15 salariés ;
- 50% pour les entreprises entre 5 et 14 salariés ;
- 25% pour les petites entreprises de 1 à 4 salariés.

Selon ces spécifications, un échantillon d'entreprises représentatif a été sélectionné par le STATEC dans le Répertoire des Entreprises du STATEC en juillet 2015 ; le fichier étant arrêté au 1er janvier 2015.

Tableau c : Répartition de la population d'entreprises ad hoc dans la population mère et dans l'échantillon selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise (52 strates)

NACE Rev2	Population mère					Echantillon				
	1-4 salariés	5-14 salariés	15-49 salariés	50 salariés et +	Total	1-4 salariés	5-14 salariés	15-49 salariés	50 salariés et +	Total
05-39	226	191	153	118	688	57	96	153	118	424
41-43	1 006	802	495	153	2 456	252	401	495	153	1 301
45	239	127	67	28	461	60	64	67	28	219
46	1 369	417	160	51	1 997	342	209	160	51	762
47	1 097	612	172	58	1 939	274	306	172	58	810
49-53	352	240	158	83	833	88	120	158	83	449
55-56	1 155	652	184	26	2 017	289	326	184	26	825
58-63	625	205	137	48	1 015	156	103	137	48	444
64-66	617	250	149	124	1 140	154	125	149	124	552
68	779	105	15	0	899	195	53	15	0	263
69-75	2 162	663	213	63	3 101	541	332	213	63	1 149
77-82	603	232	79	84	998	151	116	79	84	430
85-96	1 576	468	94	26	2 164	394	234	94	26	748
Total	11 806	4 964	2 076	862	19 708	2 953	2 485	2 076	862	8 376

Tableau d : Comparaison des plans de sondage lors des 4 vagues d'enquête

Modalités	2000	2003	2011	2015
Unité	Unité légale résidente	Entreprise résidente	Entreprise résidente	Entreprise résidente
Champ	Y compris entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations directes			
Statut juridique	Entreprises de droit privé			
Secteur d'activité	Tous secteurs du code Nace Rev 2 sauf secteurs suivants : agricole, administration publique, associations, ménages employant du personnel domestique, organismes extraterritoriaux			
Taille de l'entreprise	Avec au moins un salarié			
Population mère				
Source	Répertoire des entreprises du STATEC			
Fichier arrêté au :	1 ^{er} janvier 2000	1 ^{er} septembre 2003	1 ^{er} janvier 2011	1 ^{er} janvier 2015
Nomenclature d'activité utilisée	Nace Rev1	Nace Rev1	Nace Rev2 et Nace Rev1.1	Nace Rev2 et Nace Rev1.1
Méthode d'échantillonnage	Aléatoire stratifié	Aléatoire stratifié	Aléatoire stratifié	Aléatoire stratifié
Organisme en charge du tirage	LISER	LISER	STATEC	STATEC
Taux de tirage*				
Entreprises de 1 à 10 salariés	5%	Entre 10% et 30% selon strate	25% ou 50% selon taille	25% ou 50% selon taille
Entreprises de 11 à 14 salariés	5%	Entre 10% et 30% selon strate	25% ou 50% selon taille	25% ou 50% selon taille
Entreprises de 15 à 49 salariés	10%	Entre 10% et 30% selon strate	100%	100%
Entreprises de 50 à 99 salariés	30%	100%	100%	100%
Entreprises de plus de 100 salariés	100%	100%	100%	100%
Taille échantillon sélectionné	1779	5792	8097	8376

* Les taux de tirage sont différents en fonction du mode d'enquête utilisé :

- en 2000, le taux de tirage était faible car l'enquête était réalisée par téléphone (et donc avec un taux de réponse espéré et avéré élevé) ;
- en 2004 : le taux de tirage était moyen car l'enquête était par courrier mais couplée à une enquête obligatoire (et donc taux de réponse espéré et avéré élevé) ;
- en 2011 : le taux de tirage était élevé car l'enquête était par courrier sans couplage avec une enquête obligatoire (et donc taux de réponse espéré moyen mais il s'est avéré élevé) ;
- en 2015 : même taux de tirage qu'en 2011 car le protocole a été modifié (CAWI au lieu du courrier papier et donc taux de réponse espéré plus faible en raison d'une réticence à l'utilisation d'Internet et/ou de la non fourniture d'une enveloppe prépayée pour le retour du questionnaire).

3. DEROULEMENT DE L'ENQUETE SUR LE TERRAIN

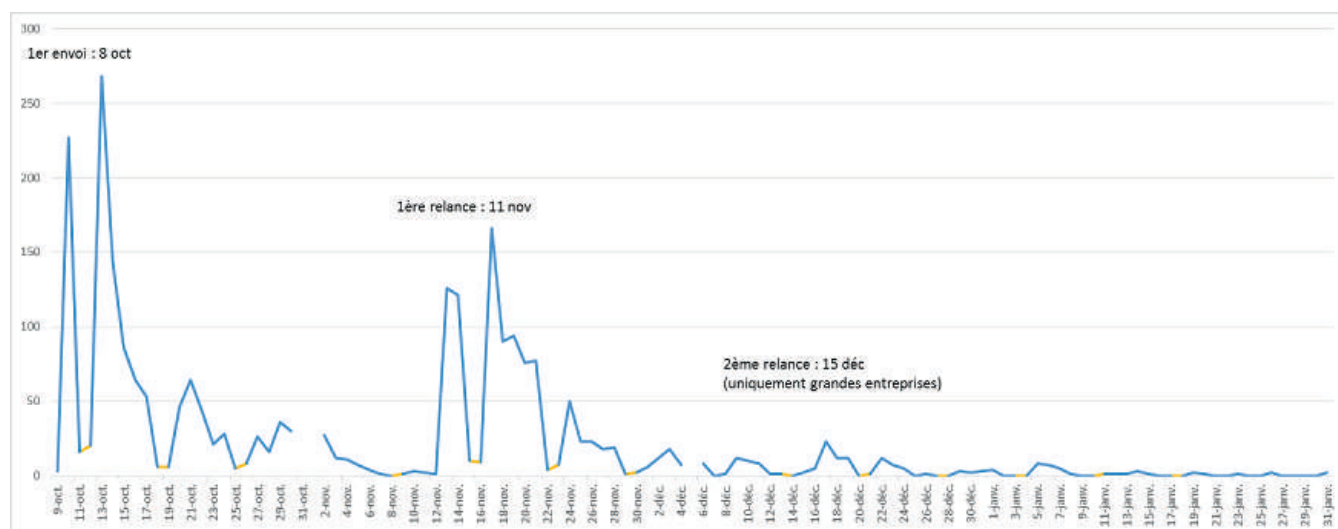
Trois phases d'enquête ont été nécessaires pour obtenir à la fois un taux de réponse et un nombre d'entreprises répondantes par strate satisfaisants pour l'exploitation des données.

Une première phase d'enquête a eu lieu du 8 octobre au 31 octobre 2015.

Un deuxième envoi a été effectué le 11 novembre avec un délai de réponse fixé au 20 novembre. Cette relance a concerné l'ensemble des entreprises n'ayant pas répondu car aucune strate n'atteignait un taux de réponse satisfaisant. Lors de cette relance, en plus de la lettre d'invitation à se connecter, un questionnaire simplifié recto verso en FR/DE a été joint pour limiter l'impact que pourrait avoir la réticence des entreprises à se connecter à Internet.

Enfin, un troisième envoi a été nécessaire du 15 décembre au 31 janvier mais uniquement auprès des entreprises de plus de 50 salariés.

Graphique a : Monitoring d'enquêtes : nombre d'enquêtes réalisées par jour du 9 octobre 2015 au 31 janvier 2016



Comme pour les autres années, rares furent les appels téléphoniques concernant la compréhension des questions.

Au 4 février 2016, le taux de réponse global de l'enquête était de 29%. De l'échantillon d'entreprises comprenant 8376 adresses :

- 28,9% des enquêtes ont été validées (2418 entreprises),
- 0,9% des entreprises ont notifié leur refus de participer à l'étude (74 entreprises),
- 70,2% des entreprises n'ont pas participé à l'enquête pour diverses raisons (5884) :
 - o 45 adresses incorrectes (0,5%),
 - o 60 entreprises n'ont pas pu répondre car non concernées : retraite, faillite, liquidation de l'entreprise, entité faisant partie d'une plus grande entité, fermeture momentanée, fusion, partie à l'étranger, hors champ au niveau du secteur d'activité, etc. (0,7%)
 - o 5779 entreprises n'ont pas fourni de réponse ou ont fourni des réponses invalides (69,0%).

Ce bilan est moins satisfaisant que celui de 2011. Il reste toutefois relativement positif³⁰ et n'affecte pas la qualité des données. Le fait que le taux de réponse fut plus élevé en 2011 qu'en 2015 nous conduit toutefois à nous interroger sur les améliorations possibles.

Le choix de la période d'enquête en 2011 (juillet-octobre) a peut-être été plus propice à la disponibilité des entreprises qu'en 2015 (octobre-janvier).

³⁰ Le taux de réponse habituellement relativement élevé de cette enquête tient à plusieurs raisons : taille du questionnaire relativement courte ; absence de données financières à transmettre ; absence de recherche de données pour beaucoup de responsables de petites entreprises permettant une réponse spontanée ; traduction FR/DE.

La fourniture du questionnaire papier à la fois sur le site web et dans le courrier de la première relance a permis de recueillir les réponses de 18% des entreprises (434 entreprises) qui n'auraient peut-être pas répondu sans cette alternative³¹. Cette modalité doit être maintenue mais on peut également s'interroger sur l'effet qu'a pu avoir le fait que ce questionnaire papier n'ait pas été joint dès le premier courrier.

Enfin, l'absence d'une enveloppe retour prépayée a-t-elle eu un effet négatif sur la probabilité de réponse ?

Tableau e : Comparaison des modalités de déroulement de l'enquête sur le terrain lors des 4 vagues d'enquête

Modalités	2000	2003	2011	2015
Taille échantillon répondant	1 249	2 317	3 158	2 436
- échantillon initial			3 144	2 418
- Entr Etat rajoutées			14	18
Période de passation				
1 ^{ère} phase	27 nov-22 déc. 2000	Mai 2004	Mi-juillet-août 2011	8-31 oct. 2015
2 ^{ème} phase	8 janv.-23 fév. 2000	Juin 2004	Sept-fin oct. 2011*	11-20 nov. 2015**
3 ^{ème} phase	Pas de 3 ^{ème} phase	Juillet 2004	Pas de 3 ^{ème} phase	15 déc-31 janv. 2016***
Taux de réponse global				
Après 1 ^{ère} phase de terrain	-	15%	33%	15%
Après 2 ^{ème} phase de terrain	70%	-	40%	27%
Après 3 ^{ème} phase de terrain	Pas de 3 ^{ème} phase	40%	Pas de 3 ^{ème} phase	29%
Bilan détaillé de l'enquête	(n=1 779)	(n=5 792)	(n=8 097)	(n=8 376)
Réponses valides	1 249 (70,2%)	2 317 (40,0%)	3 144 (38,8%)	2 418 (28,9%)
Refus	140 (7,9%)	50 (0,9%)	16 (0,2%)	74 (0,9%)
Non réponses	390 (21,9%)	3 425 (59,1%)	4 937 (61%)	5 884 (70,2%)
dont Adresses incorrectes	257 (14,4%)	312 (5,4%)	271 (3,3%)	45 (0,5%)
dont Hors-champ	94 (5,3%)	197 (3,4%)	83 (1%)	60 (0,7%)
dont Pas de précision	39 (2,2%)	2 916 (50,3%)	4 583 (56,6%)	5 779 (69%)

*Relance ciblée sur les entreprises dans les strates aux taux de réponse insuffisants (toutes les entreprises de plus de 50 salariés et une partie des petites entreprises de moins de 5 salariés dont le taux de réponse était le plus faible).

**Relance globale sur l'ensemble des entreprises n'ayant pas répondu.

***Relance ciblée sur les entreprises de plus de 50 salariés.

La réalisation de l'enquête sous CAWI permet de mesurer la durée de connexion à l'enquête étant considéré comme un bon proxy de la durée de passation de l'enquête. Il sera procédé à une analyse de ces durées en fonction du type d'entreprise et, anticipant des durées très courtes, nous estimons que cette information pourrait être communiquée aux entreprises pour les motiver à répondre lors d'une prochaine vague.

³¹ Il sera procédé à une analyse du choix du mode de réponse selon le type d'entreprise pour mieux comprendre ce phénomène.

4. PREPARATION DES DONNEES

Avant l'analyse, un certain nombre d'opérations sont nécessaires : validation interne des données, redressement de l'échantillon et validation externe des données.

4.1 Validation interne des données

Le CAWI, utilisé pour la première fois dans le cadre de cette enquête, a permis d'améliorer sensiblement la qualité des données en amont. En effet, bien que l'enquête soit relativement simple, un certain nombre d'incohérences était habituellement décelé dans le remplissage par papier des questionnaires lors des vagues précédentes.

L'utilisation du CAWI a ainsi permis de contrôler en direct avec le répondant le remplissage des informations ou en tout cas d'alerter en cas d'incohérence apparente.

Une série de tests bloquants a ainsi permis de contrôler par exemple que le nombre d'hommes salariés et le nombre de femmes salariées soit égal au nombre total de salariés, que s'il existe une délégation du personnel, alors il y a nécessairement des délégués effectifs et suppléants, etc.

Une série de tests alertes a également permis de s'assurer que les informations fournies étaient correctes comme par exemple, le fait de valider qu'il n'y a pas du tout de chef d'entreprise.

Le CAWI a été réalisé à l'aide du logiciel CONVERSO.

Tableau f : Comparaison des modalités de saisie et de contrôles des questionnaires lors des 4 vagues d'enquête

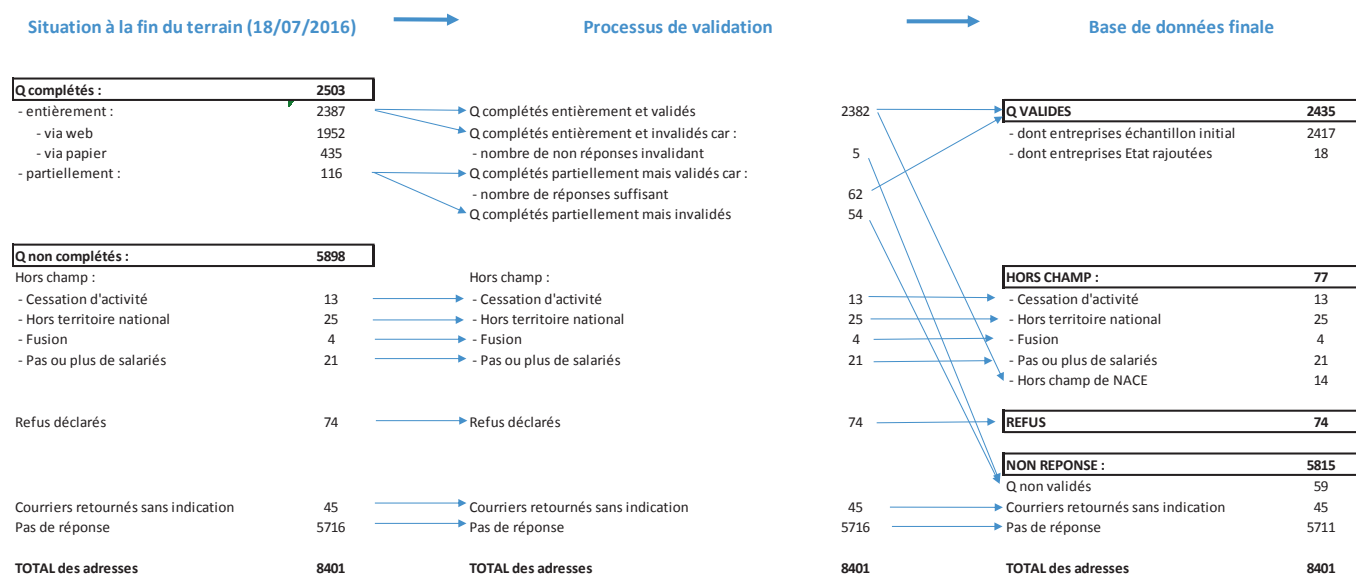
Modalités	2000	2003	2011	2015
Logiciel de saisie des questionnaires	SPSS Data Entry	SPSS Data Entry	IBM SPSS Data Entry	CAWI CONVERSO
Précodage des questionnaires	OUI	NON, pas nécessaire	NON, pas nécessaire	NON, pas nécessaire
Tests de cohérence	OUI, au moment de la retranscription papier/logiciel	OUI, au moment de la retranscription papier/logiciel	OUI, au moment de la retranscription papier/logiciel	OUI, au moment de la saisie par le répondant
Saisie simultanée au terrain	NON, réalisée après la clôture de l'enquête	NON, réalisée après la clôture de l'enquête	OUI, dès la réception des questionnaires	OUI, en direct par le répondant

Un certain nombre de questionnaires a toutefois été complété sur papier puis retranscrit dans le masque de saisie et n'a donc pas bénéficié de ces contrôles en amont (434 questionnaires, soit 18% du total), ne nous préservant pas d'incohérences ou de données manquantes.

Les tests préprogrammés ont donc été vérifiés à nouveau et d'autres tests ont également été introduits.

Ces tests ont permis la validation des enquêtes dont le processus est décrit dans le schéma suivant.

**Schéma 1 : Processus de validation des questionnaires avant pondération
(y inclus les entreprises dans lesquelles l'Etat a des participations directes)**



Un fichier de gestion d'enquête a également été créé afin de contrôler en temps réel l'avancement de l'enquête. Il permet de recenser les enquêtes réalisées, les enquêtes non réalisées et les raisons de ces non réponses. La codification des diagnostics de retour des enquêtes est essentielle pour l'étape de redressement de l'échantillon.

4.2 Redressement de l'échantillon

Après validation des données internes, le fichier n'est pas directement exploitable. En effet, afin que les résultats soient représentatifs du champ sélectionné, il faut encore estimer un facteur correctif pour tenir compte :

- d'une part, du fait que les taux de tirage et donc les poids de sondage des entreprises ne sont pas les mêmes (cf. tableau d)
- et, d'autre part, de la présence d'erreurs d'observation (au sein des retours de questionnaires : refus, mauvaises adresses, non-réponses, hors champs mais aussi au sein des non-retours sur lesquels on ne sait rien).

La même méthode de pondération a été utilisée pour les quatre vagues d'enquête.

4.3 Validation externe des données

Une fois le fichier redressé, un travail de validation des données est nécessaire. Il se fait grâce à la comparaison de certains agrégats pondérés dans l'enquête avec des données issues de sources externes et comparables au niveau soit de la couverture, soit du contenu. Les données recueillies ont ainsi pu être validées grâce à la comparaison avec :

- les données du Répertoire des entreprises du STATEC sur la taille de l'entreprise et le nombre de salariés ;
- les données de l'IGSS quant à la répartition des salariés hommes/femmes ;

- les données de l'Enquête Forces de Travail d'Eurostat quant à la part des femmes et des hommes selon le type de profession (mais n'inclut pas les frontaliers).

Aussi, certaines institutions internationales créent des indicateurs d'égalité entre femmes et hommes prenant en compte, entre autres, le thème de la prise de décision (sur la base des données des enquêtes Forces de Travail ou du recensement auprès des plus grandes sociétés cotées en bourse) :

- la commission européenne avec la participation des femmes aux CA et instances dirigeantes ;
- l'European Institut Gender Equality avec le Gender Equality Index³² ;
- le World Economic Forum avec le Global Gender Gap Index.

D'autres sources de données, comme l'Enquête Structure des Salaires, l'Enquête Coût de la main-d'œuvre ou l'EU-Statistics on Income and Living Conditions, ne permettent pas une telle comparaison en raison de couverture ou thématique différentes.

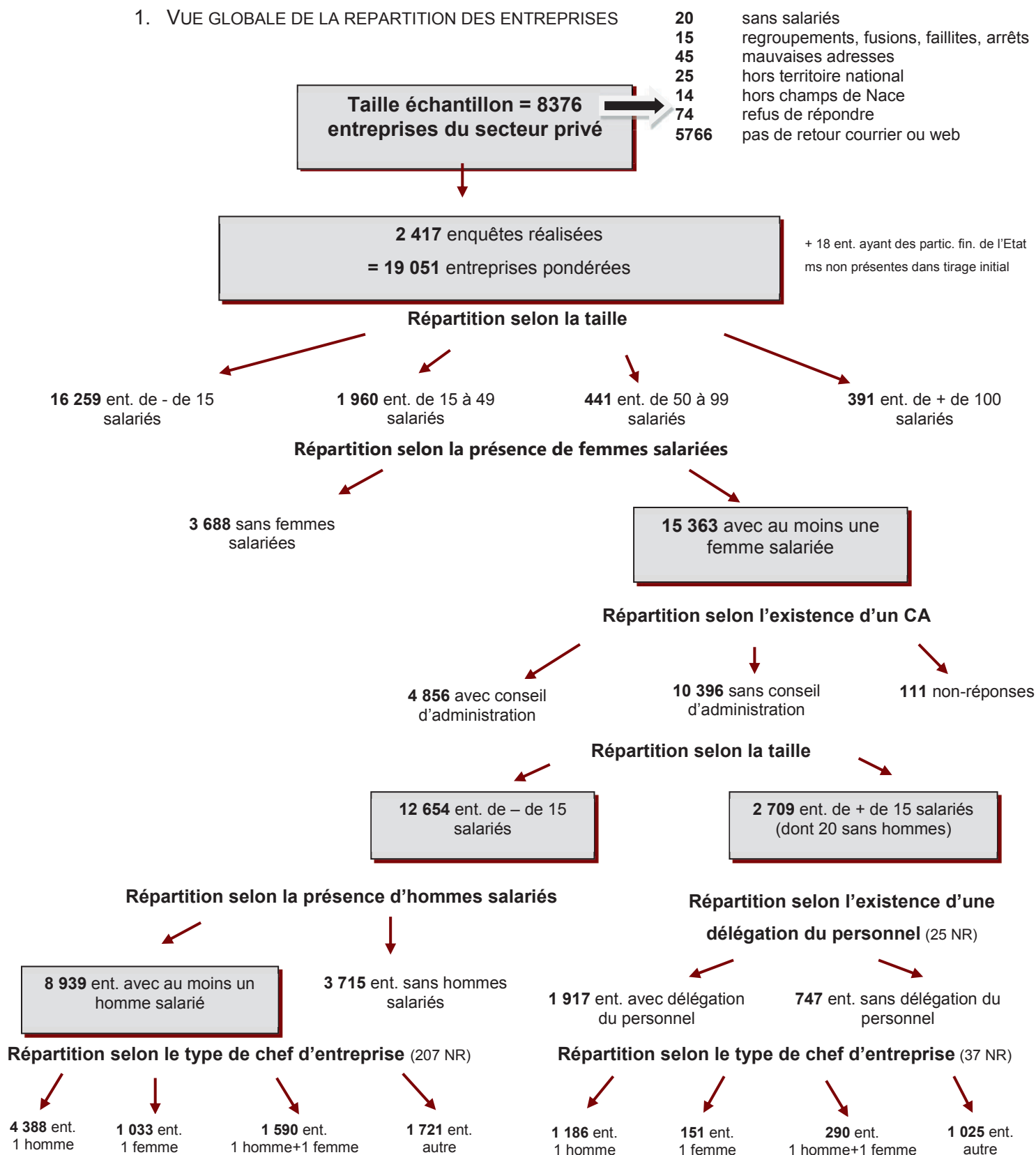
Ce travail de comparaison a permis de valider les données recueillies.

³² <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0215178ENN.pdf>

ANNEXE 2 : CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON EN 2015

Les données suivantes présentent les caractéristiques des entreprises appartenant à l'échantillon (hormis les entreprises dans lesquelles l'Etat a des participations directes qui n'étaient pas sélectionnées dans l'échantillon initial).

1. VUE GLOBALE DE LA REPARTITION DES ENTREPRISES



2. SECTEUR D'ACTIVITE

Conformément à la population mère des entreprises installées sur le territoire, notre échantillon conserve les mêmes répartitions en matière de taille et de secteur d'activité. Plus de 85% des entreprises installées sur le territoire luxembourgeois (hors secteur public, secteur agricole et associatif) emploient moins de 15 salariés. Seulement 2% emploient plus de 100 salariés.

Notre échantillon est représentatif de 19 051 entreprises, dont 16 259 ayant moins de 15 salariés, 1 960 entre 15 et 49 salariés, 442 entre 50 et 99 salariés et 391 employant plus de 100 salariés.

Environ 83% des entreprises de notre échantillon exercent leur activité dans le secteur tertiaire, 4% dans l'industrie et 13% dans la construction.

Tableau A : Répartition des entreprises par nombre de salariés en 2000, 2003, 2011 et 2015

Nombre de salariés	2000	2003	2011	2015
1-14 salariés	85,2	84,2	86,1	85,3
15-49 salariés	10,3	11,6	9,7	10,3
50-99 salariés	2,2	2,0	2,0	2,3
100 salariés et +	2,3	2,2	2,2	2,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

Tableau B : Répartition des entreprises par secteur d'activité en 2000, 2003, 2011 et 2015

Secteur d'activité – Nace Rev1.1	2000	2003	2011	2015
Autres industries extractives - Métallurgie/travail des métaux	1,1	1,1	1,2	0,8
Industrie alimentaire - Industrie papier/carton - Fabrication de machines/mach. de bureau	3,3	2,4	1,7	1,5
Industrie textile - Industrie chimique/caoutchouc/plastique - Industrie automobile - Travail du bois/fabrication de meubles - Electricité, gaz et eau	1,5	1,2	0,9	1,2
Construction	10,7	10,6	11,0	12,7
Commerce et réparation automobile - Commerce de gros	16,5	13,8	12,4	12,6
Commerce de détail	13,1	12,1	9,3	9,0
Hôtels, restaurants, cafés	11,5	11,8	9,5	10,4
Transports	5,7	5,0	4,4	4,5
Intermédiation financière – Assurances - Auxiliaires de finances et assurances	7,0	8,0	14,2	5,8
Immobilier/location - Recherche et développement/Services aux entr - Activités récréat. cult. sport./gestion déchets	17,6	20,4	22,6	27,3
Education - Santé et social - Services personnels	9,3	10,2	8,8	9,9
Postes et télécommunications - Informatique	2,7	3,4	4,0	4,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

3. REPARTITION DES SALAIRES PAR TAILLE ET SECTEUR D'ACTIVITE

Les entreprises de moins de 15 salariés représentent 85% de l'ensemble des entreprises mais en termes de salariés, elles ne représentent que 26% des effectifs. En revanche, les entreprises de plus de 100 salariés ne représentent que 2% des entreprises mais 44% des effectifs salariés.

C'est dans le secteur des services aux entreprises, de la construction et des banques/assurances que les salariés sont les plus nombreux : ces trois secteurs rassemblent la moitié des effectifs salariés.

Cinq secteurs suffisent à rassembler 80% des effectifs salariés féminins (les services aux entreprises, les banques/assurances, le commerce de détail, le secteur de l'éducation/santé et l'hôtellerie restauration). Quant aux hommes, le secteur de la construction occupe 22% des salariés masculins, le secteur des services aux entreprises en emploie 15%, le secteur des banques 12% et le secteur du commerce automobile et de gros 10%.

Les femmes travaillent plus fréquemment que les hommes dans les petites structures de moins de 15 salariés (30% versus 23%) et dans les grandes structures de plus de 100 salariés (47% versus 43%).

Tableau C : Répartition des hommes et des femmes salariés par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000, 2003, 2011 et 2015

Secteur d'activité et taille	2000			2003			2011			2015		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Ind. extract. - Métallurgie/travail des métaux	7,7	1,1	5,4	4,3	0,7	3,1	6,2	1,2	4,4	5,0	0,7	3,4
Ind. alim. - Ind. papier/carton - Fabrication de mach/mach. de bureau	6,3	5,8	6,1	6,2	5,4	6,0	4,5	3,9	4,3	4,2	2,2	3,4
Ind. textile - Ind. chim./caoutchouc/plastique - Ind. autom. - Bois/fabric. de meubles - Elect., gaz, eau	7,6	2,4	5,8	5,1	1,9	4,0	4,5	1,4	3,4	5,6	1,9	4,2
Construction	18,5	2,4	13,0	24,4	2,9	17,0	21,0	3,5	14,6	22,0	3,7	15,0
Commerce et réparation autom. - Commerce gros	10,9	9,5	10,4	6,9	5,8	6,5	9,8	7,1	8,8	10,3	6,9	9,0
Commerce de détail	4,0	12,4	6,9	3,8	13,2	7,0	5,0	13,9	8,2	5,0	13,5	8,3
Hôtels, restaurants, cafés	3,8	6,6	4,8	7,7	17,7	11,2	4,7	8,7	6,2	5,5	10,6	7,5
Transports	10,6	3,5	8,2	17,0	5,2	12,9	13,0	4,2	9,8	7,3	1,9	5,2
Intermédiation financière - Assurances - Aux. de finances et assu	12,8	20,6	15,4	10,6	15,9	12,4	12,1	18,1	14,2	11,7	15,3	13,1
Immobilier/location - RD/Services aux entr - Activités récréat. cult. sport./gestion déchets	11,6	17,2	13,5	8,7	14,4	10,7	13,5	26,9	18,4	15,2	29,6	20,7
Education - Santé et social - Services personnels	2,0	15,3	6,6	1,7	14,2	6,0	1,0	8,9	3,8	1,5	10,9	5,0
Postes et télécommunications - Informatique	4,2	3,2	3,9	3,6	2,6	3,3	4,8	2,3	3,9	6,7	2,8	5,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1-14 salariés	21,7	28,4	24,0	19,1	27,2	22,1	22,4	31,3	25,5	22,5	29,9	25,3
15-49 salariés	18,9	14,6	17,4	22,2	14,6	19,6	20,9	14,1	18,2	21,2	14,8	18,7
50-99 salariés	10,7	7,1	9,5	10,6	7,4	9,5	11,1	7,5	9,7	12,3	8,2	10,8
100 salariés et +	48,7	49,9	49,1	48,1	50,7	48,9	45,6	47,1	46,6	44,0	47,1	45,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

4. PART DES FEMMES PARMI LES SALARIÉS

Les femmes sont très peu nombreuses dans les secteurs de la construction (9%) et de l'extraction/métallurgie (10%). En revanche, elles sont majoritaires dans le secteur de l'éducation/santé/services personnels³³ (82%), le commerce de détail (62%) ainsi que dans le secteur des services aux entreprises (55%) et de l'Horeca (54%).

Les petites entreprises de moins de 15 salariés sont les plus ouvertes aux femmes : ces dernières y représentent 45% de l'ensemble des salariés contre 38% dans l'ensemble des entreprises. Elles ne sont que 29% dans celles employant entre 50 et 100 salariés.

Tableau D : Part des femmes par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000, 2003, 2011 et 2015

Secteur d'activité et taille	2000	2003	2011	2015
Autres ind. extract. - Métallurgie/travail des métaux	7	8	10	8
Ind. alim. – Ind. papier/carton - Fabrication de mach/mach. de bureau	32	32	33	25
Ind. textile – Ind. chim./caoutchouc/plastique – Ind. automobile - Bois/ fabrication de meubles – Electricité, gaz et eau	14	16	15	17
Construction	6	6	9	9
Commerce et réparation automobile – Commerce de gros	31	31	29	29
Commerce de détail	61	64	61	62
Hôtels, restaurants, cafés	48	55	51	54
Transports	15	14	16	14
Intermédiation financière – Assurances – Aux. De finances et assu	46	44	46	45
Immobilier/location - Recherche et développement/Services aux entr – Act. récréat. cult. sport./gestion déchets	43	47	53	55
Education - Santé et social - Services personnels	80	82	84	82
Postes et télécommunications – Informatique	28	27	21	21
1-14 salariés	40	42	44	43
15-49 salariés	29	26	28	30
50-99 salariés	26	27	28	29
100 salariés et +	35	36	37	40
Ensemble	34	34	36	38

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 – Ministère de l'Egalité des chances – LISER – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

- *Part des femmes dans les entreprises de moins de 15 salariés*

Globalement, 43% des salariés travaillant dans les petites entreprises de moins de 15 salariés sont des femmes.

Ces dernières sont majoritaires par rapport aux hommes dans les petits commerces de détail (65%) et dans le secteur de l'éducation, l'action sociale et les services personnels (63%).

Dans les petites entreprises ayant au plus 5 salariés, les femmes sont à part presque égale avec les hommes (47% de femmes).

³³ Notre échantillon ne contient que les entreprises du secteur privé. Toutes les entreprises du secteur de la santé et de l'éducation qui relèvent du secteur public ne sont pas présentes dans l'échantillon. Très peu d'entreprises du secteur de l'éducation sont donc concernées dans cette enquête.

Tableau E : Part des femmes dans les entreprises de moins de 15 salariés par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000, 2003, 2011 et 2015

Secteur d'activité et taille	2000	2003	2011	2015
Industrie et construction	23	22	23	22
Commerce et réparation automobile - Commerce de gros	37	37	37	34
Commerce de détail	50	55	59	65
Hôtels, restaurants, cafés	43	43	49	46
Éducation - Santé et social - Services personnels	78	61	66	63
Intermédiation fin. /Assurances - Immobilier – RD/ Services aux entr – Activités récréat. cult. sport./gestion déchets	46	47	49	49
Transports - Postes et télécommunications - Informatique	31	25	33	28
1-5 salariés	44	47	48	47
6-14 salariés	38	38	42	42
Ensemble	40	42	44	43

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 – Ministère de l'Égalité des chances – LISER –
Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

- *Part des femmes dans les entreprises de plus de 15 salariés*

Dans l'ensemble des entreprises de plus de 15 salariés, les femmes représentent 36% des effectifs salariés.

Elles sont surtout présentes dans le commerce de détail/l'hôtellerie/restauration (58%) et les services financiers/services aux entreprises/immobilier/activités de santé et récréatives (54%).

Tableau F : Part des femmes dans les entreprises de plus de 15 salariés par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000, 2003, 2011 et 2015

Secteur d'activité et taille	2000	2003	2011	2015
Industrie	17	21	19	16
Construction	5	6	7	8
Commerce et réparation automobile - Commerce de gros	31	28	28	29
Commerce de détail et Hôtellerie/restauration	58	61	56	58
Finances / Assurances - Immobilier – RD/Serv. aux entr – Act. récréat. cult. sport./gestion déchets – Santé/social – Serv. Personnels	50	52	53	54
Transports - Postes et télécommunications – Informatique	20	18	16	16
15-49 salariés	29	26	28	30
50-99 salariés	26	27	28	29
100 salariés et +	35	36	37	40
Ensemble	33	32	34	36

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 – Ministère de l'Égalité des chances – LISER –
Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

5. PART DES ENTREPRISES "UNIGENREES"

Certaines entreprises n'ont aucune femme parmi leurs salariés (19%) et d'autres n'ont aucun homme salarié (20%).

Ce sont surtout les petites entreprises qui sont concernées par cette particularité car la probabilité d'employer uniquement des hommes ou uniquement des femmes dans une petite entreprise est bien plus élevée que dans une grande. Aussi, environ 23% des entreprises de moins de 15 salariés n'emploient aucun homme salarié et une même proportion, aucune femme salariée. Au-delà de 15 salariés, la proportion d'entreprises « unigenrées » plafonne à 4%.

Du point de vue du secteur d'activité, l'absence de femmes salariées s'observe plus fréquemment dans les entreprises de transport (32%), des postes/télécommunications et informatique (32%), du commerce de gros et de la réparation automobile (29%) et dans la construction (28%). Et les entreprises exclusivement féminines concernent davantage les secteurs de la santé/services personnels (59%) et les petits commerces de détail (30%).

Tableau G : Part des entreprises "unigenrées" par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000, 2003, 2011 et 2015

Secteur d'activité et taille	2000		2003		2011		2015	
	... hommes salariés	... femmes salariées	... hommes salariés	... femmes salariées	... hommes salariés	... femmes salariées	... hommes salariés	... femmes salariées
Avec uniquement des ...								
Autres ind. extract. - Métallurgie/travail des métaux	29	0	24	0	17	16	8	0
Ind. alim. - Ind. papier/carton - Fabrication de mach/mach. de bureau	14	8	19	15	25	7	26	6
Ind. textile - Ind. chim./caoutchouc/plastique - Ind. autom. - Bois/fabric. De meubles - Elect., gaz, eau	16	13	32	5	24	0	3	15
Construction	36	0	39	2	28	1	28	5
Commerce et réparation autom. - Commerce gros	34	9	33	12	34	10	29	11
Commerce de détail	8	36	11	40	8	31	12	30
Hôtels, restaurants, cafés	8	27	13	15	13	15	3	19
Transports	41	0	38	9	31	3	32	12
Intermédiation financière - Assurances - Aux. de finances et assu	12	12	26	6	36	24	20	6
Immobilier/location - RD/Services aux entr - Activités récréat. cult. sport./gestion des déchets	18	15	33	22	21	18	22	21
Education - Santé et social - Services personnels	4	75	5	75	3	68	4	59
Postes et télécommunications - Informatique	14	12	42	5	29	7	32	0
1-14 salariés	22	24	29	26	26	23	22	23
15-49 salariés	6	< à 1	8	1	4	1	4	1
50-99 salariés	1	0	< à 1	0	3	0	< à 1	< à 1
100 salariés et +	0	0	< à 1	0	< à 1	0	0	0
Ensemble	20	21	25	22	23	20	19	20

Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003, 2011 et 2015 - Ministère de l'Egalité des chances - LISER - Chambre de Commerce - Chambre des Métiers

ISBN 978-99959-889-2-0

