LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISION ECONOMIQUE

Enquête auprès des entreprises luxembourgeoises en 2000/2001

Version condensée

CHAMBRE DE COMMERCE
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Ministère de la Promotion Féminine

CHAMBRE DES METIERS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Ministère de la Promotion Féminine
L-2921 Luxembourg
Tél. : 478-5814
Fax : 24 18 86
Email : Promotion.feminine@mpf.etat.lu
www.MPF.lu

Préface

L'égalité des femmes et des hommes est un principe fondamental reconnu dans le traité d'Amsterdam. Un très grand nombre de programmes et d'initiatives communautaires, dans des domaines très différents, ont intégré ce principe comme objectif dans leurs actions et leurs projets. L'égalité des sexes est d'ailleurs reconnue comme étant un élément de cohésion sociale et de développement dans les programmes soutenus par les Fonds structurels européens. Elle est également présente dans les lignes directrices des plans nationaux en faveur de l'emploi et de l'inclusion sociale.

Dans ce contexte, le Ministère de la Promotion Féminine, auquel se sont associées la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, a mandaté le CEPS/INSTEAD pour la réalisation d'un bilan de la présence des femmes dans la prise de décision au sein des entreprises luxembourgeoises. Par ce présent document, nous sommes heureux de présenter une synthèse des résultats obtenus.

Tout en reconnaissant l'importance d'une présence égalitaire des femmes aux postes de prise de décision, le sujet de leur participation reste difficile à aborder. Tout d'abord, il convient d'analyser la situation actuelle. Ensuite, l'état des lieux établi, il sera possible de proposer des actions visant à favoriser la participation des femmes car c'est à la fois par l'engagement politique et par l'action concrète que l'égalité deviendra une réalité tangible pour toutes les femmes et tous les hommes.

Les résultats de l'enquête sollicitent notre intérêt. Globalement, les femmes sont sous-représentées aux postes clés. Cependant, de plus en plus de jeunes gens aspirent à un partage égalitaire des responsabilités professionnelles et familiales. Les jeunes femmes et les jeunes hommes sollicitent le monde politique et économique pour leur mettre en place les structures nécessaires à ce partage égalitaire. Il convient donc de consentir à faire ensemble davantage d'efforts pour que les valeurs sociales, économiques, politiques et culturelles de la société intègrent l'égalité des femmes et des hommes.

Nous espérons que cette étude correspondra aux attentes des lecteurs et des lectrices. Nous remercions vivement toutes les entreprises de leur excellente collaboration.

Paul Hippert
Directeur de la
Chambre de Commerce

Marie-Josée Jacobs
Ministre de la
Promotion Féminine

Paul Ensch
Directeur de la
Chambre des Métiers

En janvier 2001, près de 1300 entreprises représentatives de l'ensemble des entreprises implantées au Luxembourg ont été enquêtées quant à la participation des femmes aux instances de décision dans l'entreprise. Plus de 7 entreprises contactées sur 10 ont accepté de répondre. L'étude, commanditée par le Ministère de la Promotion Féminine, en collaboration avec la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, a été réalisée par le CEPS/INSTEAD. En voici les principaux résultats.
Un document détaillé est disponible au Ministère de la Promotion Féminine.[1]

Si la participation des femmes au marché du travail est encore moindre par rapport aux hommes, elle l'est également quant à la prise de décision dans les entreprises. Cette enquête permet d'établir un véritable état des lieux de la place des femmes dans les instances de décision des entreprises.

Au sein de l'entreprise, les femmes sont sous-représentées à tous les niveaux par rapport aux effectifs salariés[2] de l'entreprise, que ce soit :

- dans les conseils d'administration ;
- à la direction des entreprises ;
- à la prise de décision en général ;
- et dans les délégations du personnel.

... Au sein de l'entreprise, les femmes sont sous-représentées à tous les niveaux par rapport aux effectifs salariés de l'entreprise

PARTICIPATION DES FEMMES AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION

La participation des femmes, en tant que membres des conseils d'administration, est largement inférieure à leur représentation par rapport à l'ensemble des salarié-e-s. Alors qu'elles représentent 33% du personnel salarié des entreprises disposant d'un conseil d'administration, elles ne sont que 16% des membres de ces conseils.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les femmes sont sous-représentées dans ces conseils. Leur absence de participation est particulièrement forte dans les grandes entreprises de plus de 100 salarié-e-s où la part des femmes au sein de ces conseils représente moins d'un tiers de la part des femmes parmi les salarié-e-s.

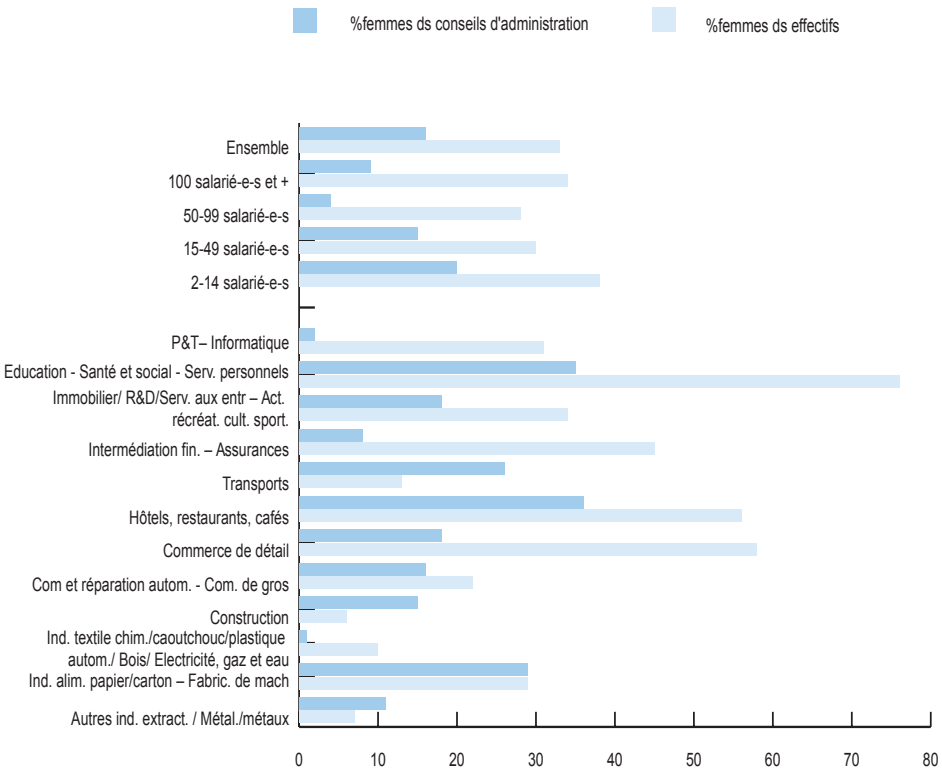
... Alors qu'elles représentent 33% du personnel salarié des entreprises disposant d'un conseil d'administration, elles ne sont que 16% des membres de ces conseils

[1] *Fax : 24 18 86 - email : promotion.feminine@mpf.etat.lu*

[2] *L'effectif de l'entreprise est estimé par le nombre de salarié-e-s. Autrement dit, les chefs d'entreprise et les conjoint-e-s aidant-e-s, s'ils sont non salarié-e-s, ne sont pas pris-es en compte dans l'estimation des effectifs. Tous les résultats de cette enquête sont présentés par rapport à ce nombre de salarié-e-s et non par rapport au nombre réel de personnes actives dans l'entreprise. Une telle estimation modifie quelque peu les résultats dans les petites entreprises. Par ailleurs, seules les entreprises employant au moins une femme salariée et un homme salarié ont été retenues dans l'analyse. Les entreprises n'employant aucune femme ou aucun homme salarié n'ont, en effet, aucun intérêt pour notre objectif principal d'étude, à savoir estimer la part des femmes dans la prise de décision par rapport aux hommes. 40% des 1300 entreprises enquêtées n'ont donc pas contribué à la suite de l'analyse.*

Part des femmes dans les conseils d'administration par taille et secteur d'activité

- Sélection des entreprises ayant un conseil d'administration -



En outre, quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise, les femmes sont sous-représentées parmi les membres des conseils d'administration. Il n'y a que dans le secteur de la construction, des transports et dans les entreprises métallurgiques où, peu nombreuses et ayant en charge les tâches administratives, elles se retrouvent plus facilement aux postes des conseils d'administration.

Les femmes sont le moins bien représentées dans les conseils d'administration dans les secteurs des banques et des assurances, du commerce de détail, dans l'industrie textile, chimique, automobile, du bois et des énergies ainsi que dans les services des postes/ télécommunications/informatique.

PARTICIPATION DES FEMMES A LA DIRECTION DES ENTREPRISES

... seulement 12% des petites entreprises sont dirigées par une femme

... la part des femmes aux postes de direction n'est pas beaucoup plus importante : elles représentent 16% de l'ensemble des chefs d'entreprise alors qu'elles constituent 40% de l'ensemble des effectifs

En raison de modes de gestion et d'organisation du travail différents, une distinction entre les entreprises employant moins de 15 salarié-e-s et celles avec plus de 15 salarié-e-s a été effectuée dans le questionnaire d'enquête et dans l'analyse. Ce seuil correspond également au nombre de salarié-e-s minimum légal imposant l'institution d'une délégation du personnel.

Dans les petites entreprises de moins de 15 salarié-e-s

Considérant les entreprises dirigées par un seul chef d'entreprise (92% des entreprises), on constate que les femmes sont largement sous-représentées parmi les chefs d'entreprise : seulement 12% des petites entreprises sont dirigées par une femme.

Considérant toutes les entreprises de moins de 15 salarié-e-s et non plus seulement celles dirigées par un chef d'entreprise unique, la part des femmes aux postes de direction n'est pas beaucoup plus importante : elles représentent 16% de l'ensemble des chefs d'entreprise alors qu'elles constituent 40% de l'ensemble des effectifs.

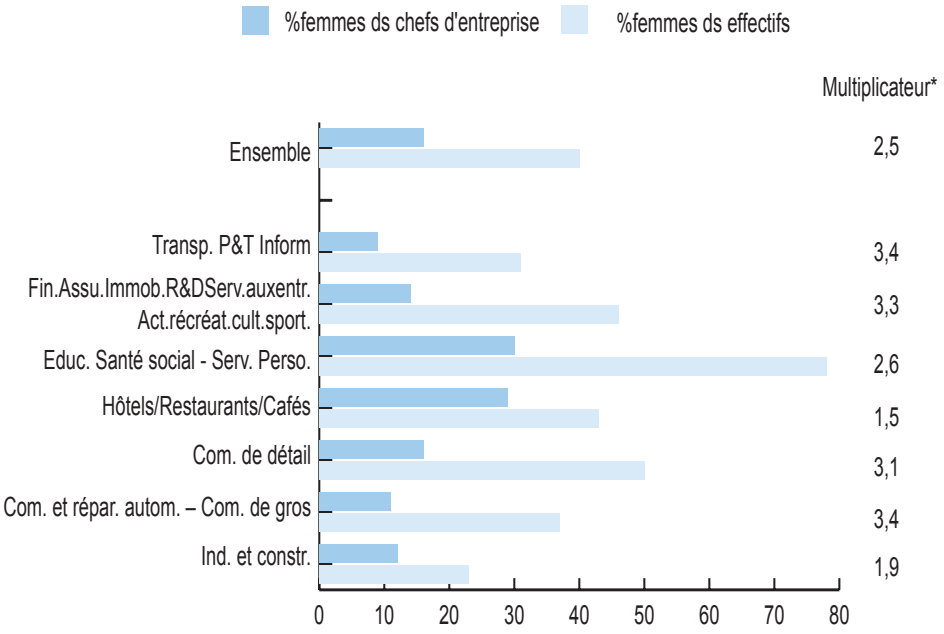
La représentation des femmes à la direction des entreprises est particulièrement faible dans le commerce de gros et la réparation automobile, dans les entreprises de transports/postes et télécommunications/informatique, ainsi que dans les banques/assurances et autres services aux entreprises : la part des femmes salariées représente environ 3,4 fois la part des femmes chefs d'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s

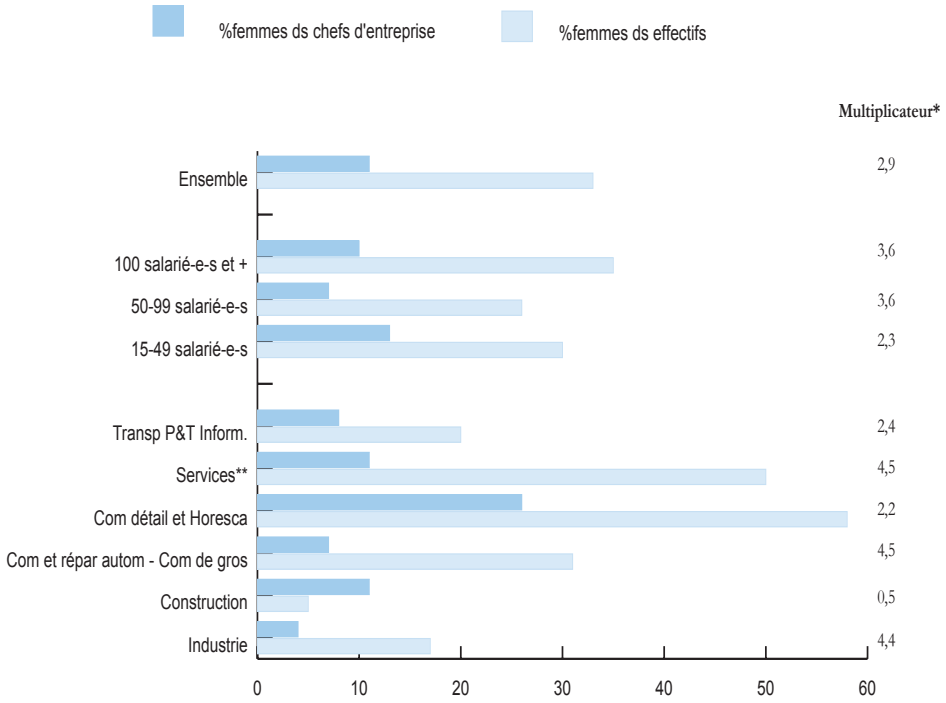
L'unicité du chef d'entreprise est moins courante dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s : 67% sont dirigées par une seule personne, 18% par deux personnes, 7% par trois personnes et 8% par quatre personnes ou plus.

Sachant que les femmes représentent 33% des effectifs salariés, elles sont, comme dans les petites entreprises, sous-représentées parmi les chefs d'entreprise puisqu'elles n'en constituent que 11% ; leur part relative parmi les salarié-e-s représente donc trois fois leur part relative parmi les chefs d'entreprise.

Part des femmes parmi les chefs d'entreprise dans les entreprises de moins de 15 salarié-e-s par secteur d'activité



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



* Multiplicateur = part des femmes salariées / part des femmes chefs d'entreprise. Plus le multiplicateur est élevé par rapport à 1, plus le secteur est défavorable à la représentation des femmes parmi les chefs d'entreprise ; s'il est inférieur à 1, la situation des femmes dans ce secteur est plus favorable que celle des hommes.

** Services : Banques et Assurances - Immobilier/location - Recherche et développement - Services aux entreprises - Activités récréatives, culturelles, sportives - Santé et social - Services personnels.

Ce phénomène s'observe dans tous les secteurs et quelle que soit la taille de l'entreprise comprenant plus de 15 salarié-e-s. Citons, par exemple, les secteurs des services financiers/ immobiliers / récréatifs et de la santé dont 50% des salarié-e-s sont des femmes, mais où seulement 11% des chefs d'entreprise le sont.

... Sachant que les femmes représentent 33% des effectifs salariés, elles sont, comme dans les petites entreprises, sous-représentées parmi les chefs d'entreprise puisqu'elles n'en constituent que 11% ; leur part relative parmi les salarié-e-s représente donc trois fois leur part relative parmi les chefs d'entreprise

Sont considérées comme des personnes ayant un pouvoir de décision dans l'entreprise les «*personnes ayant un pouvoir décisionnel et qui par leur action engagent l'entreprise*»[3]. Bien que traités précédemment, les chefs d'entreprise font indiscutablement partie des personnes qui prennent des décisions et sont, par conséquent, comptabilisés dans ce paragraphe.

Dans les petites entreprises de moins de 15 salarié-e-s

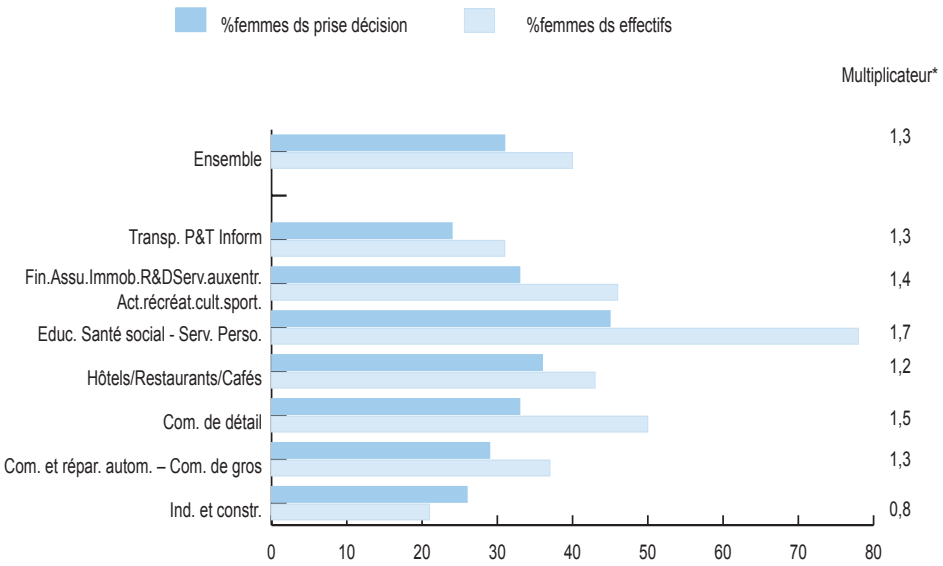
Dans la moitié des entreprises de moins de 15 salarié-e-s, le chef d'entreprise est seul à prendre les décisions[4] ; 22% de ces entreprises disposent d'une personne qui accompagne le chef d'entreprise dans sa prise de décision ; 14%, deux personnes et 14%, trois personnes ou plus.

Les petites entreprises sont souvent gérées selon un mode familial. Le conjoint/la conjointe du chef d'entreprise participe à l'activité en tant que deuxième chef d'entreprise, en tant que salarié-e ou en tant que conjoint-e aidant-e. Cette participation active des conjoint-e-s est surtout le cas dans les petits commerces de détail et l'hôtellerie/cafés/restauration où, dans près de la moitié des entreprises, le conjoint participe à la prise de décision.

Globalement, la part des personnes ayant un pouvoir décisionnel dans l'entreprise est de 35% : une personne sur trois dans les entreprises de moins de 15 salarié-e-s a un pouvoir décisionnel et engage l'entreprise par son action.

... Les femmes sont sous-représentées dans la prise de décision par rapport à leurs effectifs puisqu'elles ne représentent que 31% de l'ensemble des personnes prenant des décisions pour 40% des effectifs salariés

Part des femmes dans la prise de décision dans les entreprises de moins de 15 salarié-e-s par secteur d'activité



* Multiplicateur = part des femmes salariées / part des femmes chefs d'entreprise. Plus le multiplicateur est élevé par rapport à 1, plus le secteur est défavorable à la représentation des femmes ayant un pouvoir décisionnel ; s'il est inférieur à 1, la situation des femmes dans ce secteur est plus favorable que celle des hommes.

Les femmes sont sous-représentées dans la prise de décision par rapport à leurs effectifs puisqu'elles ne représentent que 31% de l'ensemble des personnes prenant des décisions pour 40% des effectifs salariés.

Dans tous les secteurs d'activité, cette sous-représentation est observée avec plus ou moins d'intensité.

Le secteur de la santé/éducation/services personnels emploie 78% de femmes, mais les femmes ne représentent que 45% des personnes prenant des décisions (leur part relative parmi les salariés représente donc 1,7 fois leur part parmi les personnes ayant un pouvoir décisionnel). Le secteur du commerce de détail révèle également une disparité élevée. Particulièrement nombreuses dans les secteurs tradi-

[3] *Définition telle qu'elle a été utilisée dans le questionnaire.*
[4] *Avec éventuellement le / la conjoint-e du chef d'entreprise lorsque celui-ci / celle-ci est également chef d'entreprise.*

tionnellement féminins, les femmes n'occupent pas les postes clefs, mais davantage les postes subalternes.

Dans le secteur de l'industrie et de la construction, les femmes sont un peu mieux représentées que les hommes dans la prise de décision par rapport à leurs effectifs salariés puisque 26% des personnes prenant des décisions sont des femmes alors qu'elles représentent 21% des effectifs salariés. Ceci s'explique par le fait que la prise de décision s'exerce surtout au niveau des postes administratifs. Or, dans le secteur de la construction et de l'industrie, les femmes occupent précisément ces postes administratifs alors que les hommes sont sur le terrain où ils s'occupent de la production ou de la vente.

Tous secteurs confondus, on observe une répartition très traditionnelle dans les domaines de prise de décision : les femmes représentent 85% des personnes prenant des décisions au poste de secrétariat. Néanmoins, elles ne représentent que 5% des postes de prise de décision dans la production et 29% dans la vente.

Dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s

Le pouvoir est plus partagé dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s : dans 23% d'entre elles, le chef d'entreprise est seul à prendre des décisions (contre la moitié dans les entreprises de moins de 15 salarié-e-s).

Les femmes sont sous-représentées dans la prise de décision puisqu'elles ne constituent que 27% des personnes participant à la prise de décision tout en représentant 33% de l'ensemble des salarié-e-s.

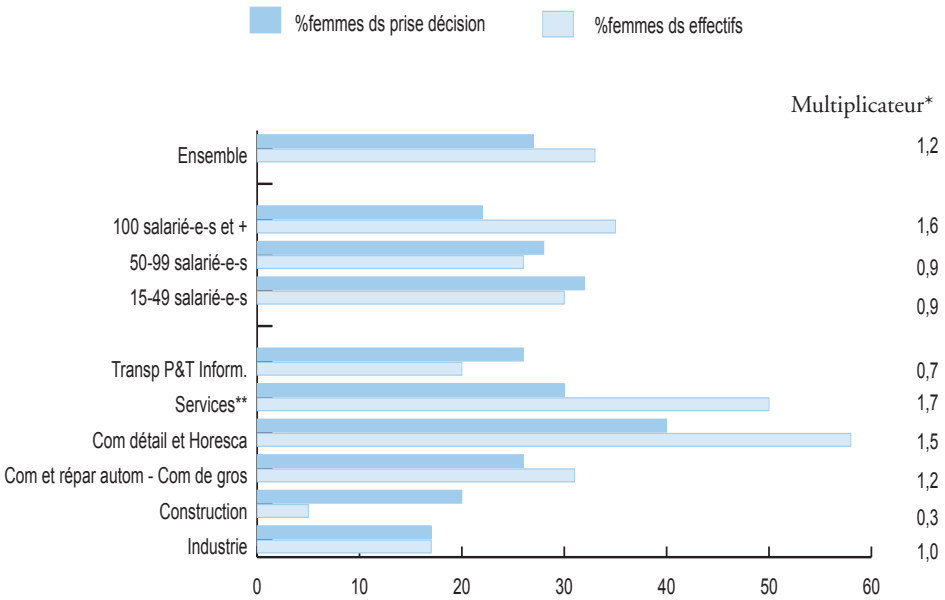
Elles sont sous-représentées aux postes de prise de décision dans tous les secteurs, sauf dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre masculine où elles occupent alors des postes à responsabilité. Par exemple, dans la construction, la part relative des femmes qui prennent des décisions représente 4 fois la part relative des femmes parmi les salarié-e-s. De même, dans le secteur des transports/postes et télécommunications, elles représentent 26% des personnes prenant des décisions alors qu'elles constituent 20% des salarié-e-s.

Sous-représentées dans la prise de décision au sein des grandes entreprises de plus de 100 salarié-e-s, elles sont toutefois légèrement sur-représentées dans les entreprises entre 15 et 100 salarié-e-s.

... les femmes représentent 85% des personnes prenant des décisions au poste de secrétariat. Néanmoins, elles ne représentent que 5% des postes de prise de décision dans la production et 29% dans la vente

... Les femmes sont sous-représentées dans la prise de décision puisqu'elles ne constituent que 27% des personnes prenant des décisions tout en représentant 33% de l'ensemble des salarié-e-s

Part des femmes dans la prise de décision dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s par secteur d'activité



* Multiplicateur = part des femmes salariées / part des femmes dans la prise de décision. Plus le multiplicateur est élevé par rapport à 1, plus le secteur est défavorable à la représentation des femmes parmi les personnes ayant un pouvoir décisionnel ; s'il est inférieur à 1, la situation des femmes dans ce secteur est plus favorable que celle des hommes.

** Services : Banques et Assurances - Immobilier/location - Recherche et développement - Services aux entreprises - Activités récréatives, culturelles, sportives - Santé et social - Services personnels.

... les domaines de haute direction, techniques, de production aux hommes, et les domaines administratifs et de communication aux femmes

Tous secteurs confondus, la répartition des hommes et des femmes dans les différents domaines de prise de décision suit le partage traditionnel entre hommes et femmes : les domaines de haute direction, techniques, de production aux hommes, et les domaines administratifs et de communication aux femmes. Ainsi, les femmes occupent 66% des postes de prise de décision dans le domaine administratif, 57% des postes de décision dans la communication, 53% dans la gestion des ressources humaines et 51% du domaine comptable.

Les hommes exercent la prise de décision dans les postes suivants : dirigeant principal (89%), directeur adjoint (85%), responsable de l'informatique (90%) ou de la production (89%) et responsable commercial (78%).

PARTICIPATION DES FEMMES AUX DELEGATIONS DU PERSONNEL

PARTICIPATION DES FEMMES AUX DELEGATIONS DU PERSONNEL

... Les femmes représentent seulement 23% des membres de la délégation effective du personnel, alors qu'elles représentent 33% de l'ensemble des salarié-e-s

... 26% des membres de la délégation suppléante

Près de 71% des entreprises de plus de 15 salarié-e-s ont déclaré avoir au moins une délégation du personnel[5] ; 29% n'en disposent pas.

Les femmes représentent seulement 23% des membres de la délégation effective du personnel, alors qu'elles constituent 33% de l'ensemble des salarié-e-s[6]. La même tendance s'observe en ce qui concerne la délégation suppléante : les femmes constituent 26% des membres de la délégation suppléante.

Les femmes sont donc sous-représentées dans les délégations effectives et suppléantes, et ce, quels que soient les secteurs d'activité et quelle que soit la taille de l'entreprise. Par exemple, elles représentent presque 60% des effectifs du secteur des petits commerces et de l'hôtellerie/restauration et seulement 41% des délégations effectives.

C'est dans ce secteur que la disparité est la plus importante, ainsi que dans le secteur industriel. Dans le secteur du bâtiment, les femmes sont peu nombreuses parmi les salarié-e-s (seulement 5% des effectifs) mais ne sont, proportionnellement, pas moins nombreuses aux postes de délégué-e-s (5% également).

Les grandes entreprises de plus de 100 salarié-e-s souffrent du différentiel le plus élevé puisque la part des femmes parmi les salarié-e-s représente 1,5 fois la part des femmes dans les délégations du personnel.

Au sein de la délégation du personnel, il existe différents postes auxquels sont nommés les membres de la délégation (président-e, vice-président-e, secrétaire, délégué-e à la sécurité et, depuis les dernières élections sociales en 1999, un/une délégué-e à l'égalité[7]).

[5] *Conformément à la loi du 18 mai 1979, les entreprises de plus de 15 salarié-e-s doivent disposer d'une délégation du personnel. Certaines entreprises disposent de plusieurs délégations du personnel en fonction du statut des salarié-e-s et du nombre de divisions.*

[6] *Sélection uniquement des entreprises ayant au moins une délégation du personnel. Aussi étrange que cela puisse paraître, les femmes représentent une fois de plus 33% des effectifs. En effet, elles représentaient déjà 33% des salarié-e-s des entreprises ayant un conseil d'administration, puis 33% des salarié-e-s des entreprises de plus de 15 salarié-e-s et, ici, elles représentent 33% des salarié-e-s de l'ensemble des entreprises de plus de 15 salarié-e-s ayant au moins une délégation du personnel.*

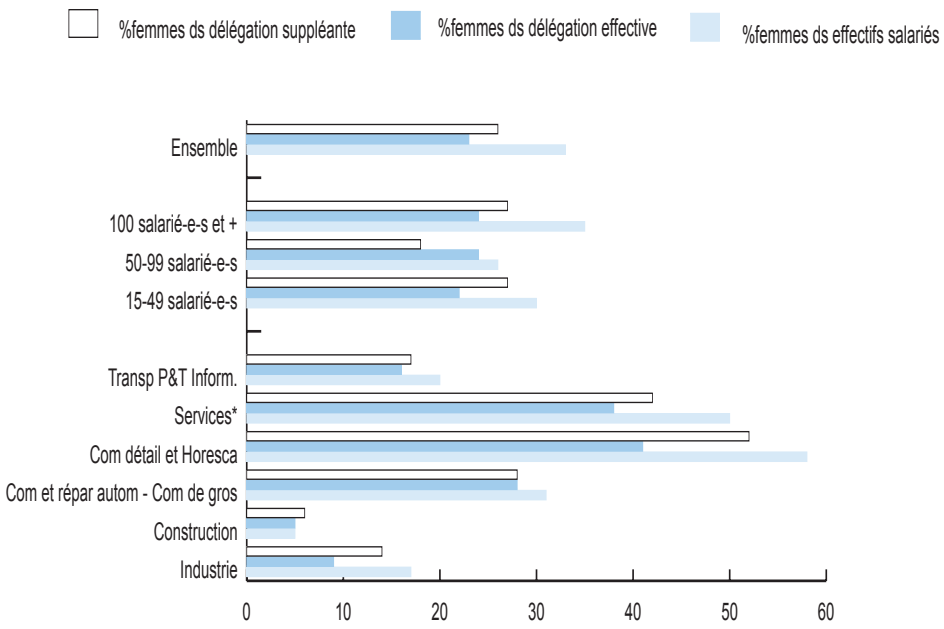
[7] *Loi du 7 juillet 1998.*

L'absence de réponse quant à la désignation des personnes occupant ces postes est anormalement élevée par rapport aux autres informations fournies dans cette enquête. Il convient donc de s'interroger sur le déficit d'informations concernant ces postes.

Il est probable que les différents postes ne soient pas pourvus. Concernant les petites délégations du personnel, le nombre de membres est parfois insuffisant ou tout juste suffisant pour occuper tous les postes.

L'absence d'information à ce sujet croît à mesure que le prestige supposé des différents postes diminue : 26% des entreprises ne fournissent pas d'indications sur l'existence et le sexe des président-e-s de la délégation, 51% pour les vice-président-e-s et 61% pour les délégué-e-s à l'égalité.

Part des femmes dans la délégation effective, suppléante et parmi les salarié-e-s dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s par taille et secteur d'activité
-Sélection des entreprises ayant au moins une délégation du personnel[8]-



... L'absence de réponse quant à la désignation des personnes occupant ces postes est anormalement élevée par rapport aux autres informations fournies dans cette enquête

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

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

- 15% des président-e-s sont des femmes alors qu'elles représentent 33% des salarié-e-s,
- 17% des vice-président-e-s sont des femmes,
- concernant le poste de «secrétaire de la délégation», la représentation des femmes atteint celle de leur effectif (32%),
- seulement 10% des délégué-e-s à la sécurité sont des femmes,
- concernant le poste de délégué-e à l'égalité, elles sont sur-représentées : autant d'hommes que de femmes y sont élu-e-s ; elles représentent 51% des délégué-e-s à l'égalité, alors qu'elles occupent 33% de l'ensemble des effectifs.

[8] *Certaines entreprises disposent de plusieurs délégations du personnel en fonction du statut des salarié-e-s et du nombre de divisions.*

... première étape d'un projet plus ambitieux visant à analyser les causes de ces phénomènes et à proposer des mesures permettant la réduction de ces inégalités

L'inventaire de la participation des femmes à la prise de décision est sans équivoque : les hommes se retrouvent souvent entre eux pour décider des grandes lignes de fonctionnement de leur entreprise ; les femmes sont encore rares à y participer et lorsqu'elles le font, le degré d'implication est encore faible.

Elles sont clairement sous-représentées dans les conseils d'administration, aux postes de chefs d'entreprise, à la prise de décision en général ainsi que dans les délégations du personnel. Les grandes entreprises de plus de 100 salarié-e-s sont souvent leaders en la matière alors que les entreprises de taille moyenne attestent de taux de participation féminine plus proches de ceux des hommes.

Enfin, contre toute attente, les entreprises employant un personnel essentiellement féminin laissent également peu de place aux femmes ; il est probable que la nomination aux postes clefs ne résulte pas toujours d'un système de promotion équitable.

Cette enquête soulève de nombreuses questions quant aux raisons de ce déséquilibre de prise de position entre hommes et femmes. Elle ne constitue d'ailleurs que la première étape d'un projet plus ambitieux visant à analyser les causes de ces phénomènes et à proposer des mesures permettant la réduction de ces inégalités.

La deuxième étape de ce projet consistera à observer cet état des lieux dans le temps afin d'estimer les évolutions positives ou négatives en la matière.

Enfin, une troisième étape mettra en évidence les raisons, les mécanismes qui entraînent cette situation de déséquilibre entre hommes et femmes. Deux principaux aspects seront abordés : les mécanismes internes à l'entreprise (par exemple, le recrutement et les promotions) et les mécanismes liés à la vie privée des salarié-e-s (par exemple, les charges domestiques et les charges familiales).

Editeur : CEPS/INSTEAD, B.P.48 L-4508 Differdange