



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

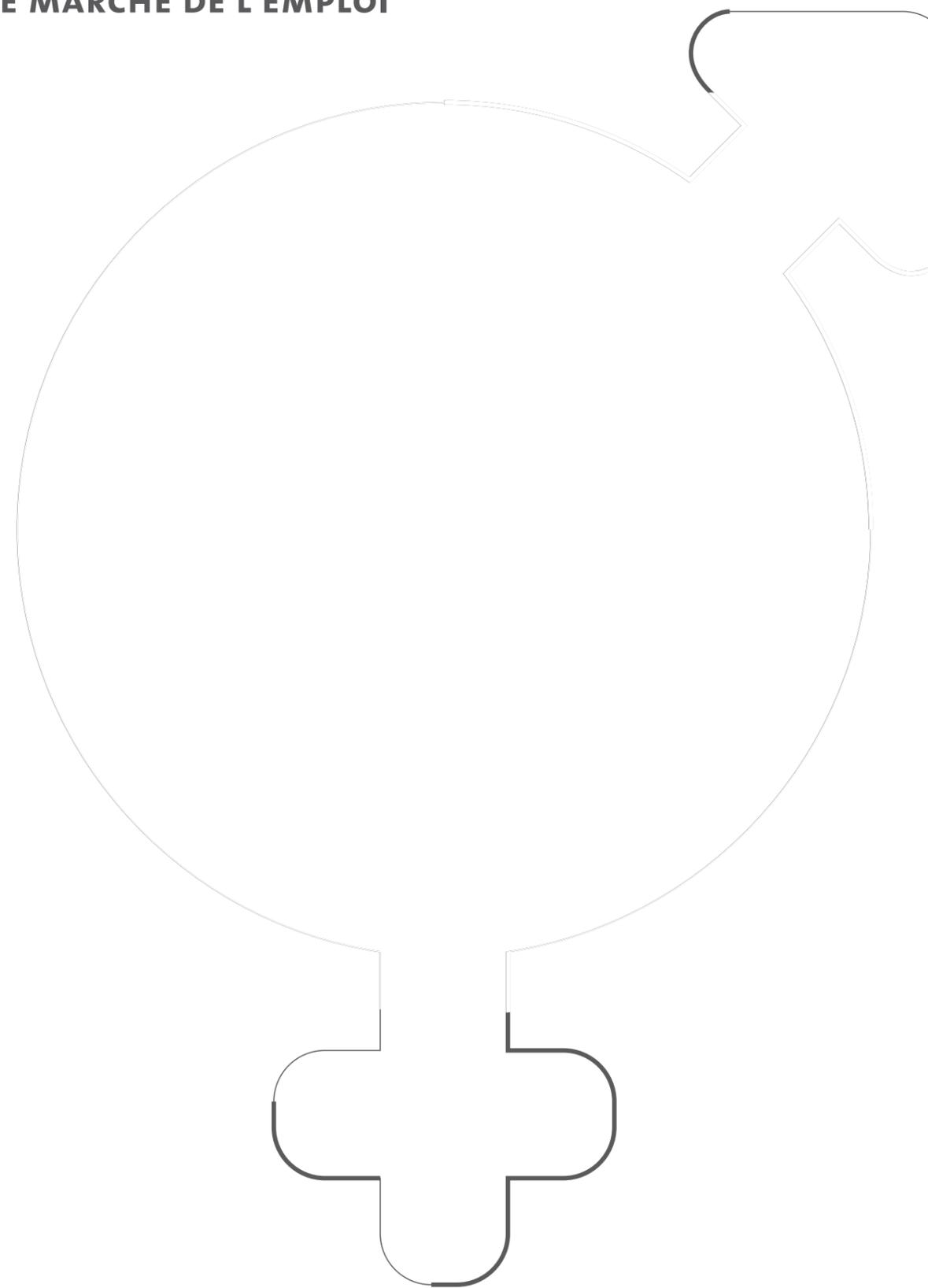
## LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI



Actualisation 2010  
Version condensée



**LES FEMMES ET LES HOMMES SUR  
LE MARCHÉ DE L'EMPLOI**



# SOMMAIRE

Préface	7
Avant propos	9
A. Evolution des indicateurs clefs de l'emploi féminin et masculin	10
B. Situation des femmes et des hommes sur le marché du travail	18
C. Déterminants de l'activité féminine	26
D. Politiques publiques en faveur de l'emploi féminin	30

Etude réalisée par le CEPS / Instead

Actualisation 2010  
Version condensée

Eric GUASTALLI  
Blandine LEJEALLE  
Laureen VANNI  
CEPS/INSTEAD

Edité par et disponible au

Ministère de l'Egalité des chances  
L-2921 Luxembourg

Tél.: 2478-5814  
Fax: 24 18 86  
[www.mega.public.lu](http://www.mega.public.lu)  
e-mail: [info@mega.public.lu](mailto:info@mega.public.lu)

ISBN 978-2-919876-91-4

## TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Ce condensé ne présente qu'un échantillon des tableaux et graphiques par chapitre. Pour consulter l'entièreté des chiffres présentés, veuillez consulter le site [www.mega.public.lu/publications/](http://www.mega.public.lu/publications/) Vous y trouverez également des notes méthodologiques qui définissent les concepts et indicateurs utilisés dans cette étude.

## PREFACE

Le présent rapport vient mettre à jour respectivement compléter une série d'analyses commanditées à partir de 1997 par le Ministère de la Promotion Féminine sur la situation des femmes sur le marché du travail.

Avant de définir des stratégies politiques efficaces, il est en effet indispensable de connaître en détail la situation de départ, servant de base à la fixation d'objectifs respectivement d'instruments et de mesures mis en œuvre pour les atteindre.

Améliorer le taux d'emploi des femmes a été, dès 1997, une des priorités de la Stratégie européenne en faveur de l'emploi de même que dans la suite de la Stratégie de Lisbonne.

Améliorer les taux d'emploi figure aujourd'hui parmi les cinq objectifs communautaires fixés par le Conseil européen dans le cadre de la stratégie « Europe 2020 ».

S'intéresser exclusivement et de manière isolée à la participation des femmes au marché du travail serait une erreur à un double niveau :

1. Tout d'abord, il convient d'analyser également le contexte familial des femmes respectivement leur place dans la société.

L'égalité entre hommes et femmes ne deviendra une réalité que si le partage des responsabilités entre les deux sexes est remis en question dans tous les domaines de la vie : l'augmentation du taux d'emploi des femmes doit aller de pair aussi bien avec une redistribution des tâches au sein de la famille et de la vie privée qu'avec une amélioration de la place des femmes dans la prise de décision économique et politique. Ainsi, la conciliation entre vie familiale et travail n'est pas seulement le défi des femmes. De même, les positions hiérarchiques supérieures ne doivent pas être réservées aux seuls hommes.

2. Ensuite, il faut absolument considérer les hommes dans les politiques d'égalité.

C'est pourquoi, le présent rapport renseigne également aussi bien sur le volet quantitatif que sur le volet qualitatif de l'emploi masculin au Grand-Duché de Luxembourg. L'évolution dans le temps de ces données doit être suivie et comparée avec celle de l'emploi féminin, non pas sur un arrière-fond de concurrence mais dans un esprit de complémentarité.

Le présent rapport contient des informations pertinentes pour alimenter les discussions à mener et les projets à élaborer dans les semaines et mois à venir. Je ne citerai que le programme des actions positives, l'élimination des écarts de salaire, la participation des femmes à la prise de décision, la diversification des choix professionnels, la promotion de l'esprit d'entreprise, la révision de la législation sur le congé parental.

Je suis persuadée qu'il constitue un instrument de travail utile permettant à tous les acteurs concernés de défendre leurs intérêts de manière sereine et objective.

*Françoise Hetto-Gaasch*  
*Ministre de l'Egalité des chances*

## AVANT PROPOS

Ce rapport est la sixième édition d'un bilan de la situation des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi au Luxembourg. Les précédentes éditions portaient sur les années 1996, 1997/1998, 2000/2001, 2002/2003 et 2005/2006. La présente édition concerne principalement l'année 2009, voire 2010, avec un rappel de données plus anciennes, permettant une comparaison dans le temps.

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

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

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

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

Le rapport comporte quatre parties :

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

## A. ÉVOLUTION DES INDICATEURS CLEFS DE L'EMPLOI FÉMININ ET MASCULIN

L'année 2009 marque une rupture dans l'augmentation lente mais constante de l'emploi féminin au cours des vingt dernières années mais cela ne se traduit pas (ou pas encore) dans l'indicateur-clef qu'est le taux d'emploi. La crise économique et financière qui a touché tous les pays européens affecte différemment le Luxembourg en raison notamment de sa spécificité frontalière. Et l'écart de genre en matière de taux d'emploi qui s'est réduit au niveau européen en raison d'une détérioration plus importante de l'emploi masculin n'a pas vraiment eu lieu au Luxembourg (ou pas encore).

### Le Luxembourg toujours en dessous de la moyenne européenne en matière de taux d'emploi féminin

En 2009, le Luxembourg, avec un taux d'emploi féminin de 57%, se classe dix-septième parmi les vingt-sept de l'Union européenne, devant la République tchèque, la Belgique, l'Espagne, la Slovaquie, la Pologne, la Roumanie, la Hongrie, la Grèce, l'Italie et Malte; la moyenne européenne se situant à 58,6%. Depuis une dizaine d'années, l'écart entre le taux d'emploi féminin au Luxembourg et la moyenne européenne se maintient laissant toujours le Luxembourg en dessous de cette moyenne. Concernant les hommes, le Luxembourg est en dixième position avec 73,2%. Ce taux positionne le Luxembourg au dessus de la moyenne européenne des vingt-sept (70,7%). Les différences en termes de taux d'emploi au sein des vingt-sept de l'Union européenne sont nettement plus marquées pour les femmes que pour les hommes : 35 points séparent le taux d'emploi féminin le plus élevé (Danemark, 73,1%) du plus faible (Malte, 37,7%) et 23 points pour les hommes (respectivement, les Pays-Bas (82,4%) et la Lituanie (59,5%)).

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

En 2009, l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes est le plus élevé pour Malte (près de 34 points éloignent le taux d'emploi des femmes de celui des hommes) et le plus faible pour la Lituanie où le taux d'emploi féminin est même supérieur à celui des hommes (écart de 1,2 points). Sur cette échelle des écarts de genre en matière de taux d'emploi, le Luxembourg est vingt-troisième avec 16 points d'écart. Seules la République tchèque (17 points), l'Italie (22 points), la Grèce (25 points) et Malte (34 points) affichent des disparités plus importantes. Entre 2008 et 2009, le Luxembourg est le seul pays des vingt-sept où le taux d'emploi des hommes n'a pas été érodé par la crise financière et économique (respectivement 71,5% et 73,2% pour

le Luxembourg en 2008 et 2009 contre 72,8% et 70,7% pour l'Union des vingt-sept). En revanche, si dans de nombreux pays, l'emploi féminin a chuté à l'image de l'emploi masculin (dans 15 pays), c'est dans de bien moindres proportions. Avec l'Autriche et l'Allemagne, le Luxembourg est le seul pays à voir son taux d'emploi féminin augmenter. Les autres pays (7 pays) ont connu seulement une stagnation. Cet indicateur de taux d'emploi ainsi que ceux développés plus loin sur le chômage montrent que la crise a, au moins jusqu'en 2009, moins touché l'emploi féminin. Ces évolutions qui touchent différemment les hommes et les femmes réduisent globalement l'écart. Nous reviendrons plus loin sur les effets de la crise sur les écarts de genre en matière de chômage. Au Luxembourg, l'action combinée d'un taux d'emploi masculin et d'un taux d'emploi féminin qui augmentent conduit à ne pas voir se réduire cet écart. Réduction ne veut pas dire élimination puisque malgré ces réductions au niveau européen, les taux d'emploi féminins se maintiennent en dessous des taux masculins sauf en Lituanie et Lettonie.

### Ecart de taux d'emploi entre femmes et hommes de 15-64 ans dans l'Union européenne entre 1992 et 2009\*

A.1-121

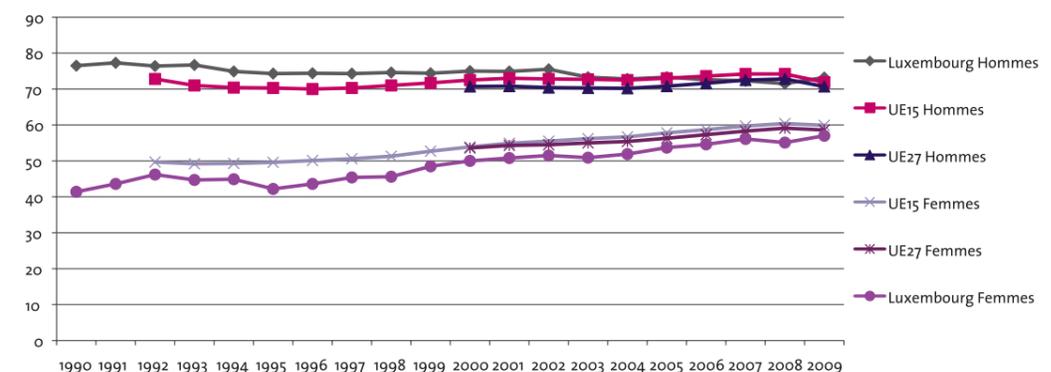
Pays	1992	1995	2000	2005	2008	2009
Lituanie	nd	nd	2,9	6,7	5,3	-1,2
Lettonie	nd	nd	8,6	8,3	6,7	0,1
Estonie	nd	nd	6,5	4,9	7,3	1,1
Finlande	2,9	3,3	5,9	3,8	4,1	1,6
Suède	nd	1,8	2,9	nd	4,9	4,0
Danemark	8,1	13,7	8,6	7,9	7,6	5,2
Slovénie	nd	nd	8,2	9,1	8,5	7,2
France	18,0	15,3	14,0	10,8	9,2	8,4
Bulgarie	nd	nd	8,9	8,3	9,0	8,6
Irlande	27,9	25,4	22,5	18,6	14,7	8,9
Allemagne	20,9	18,6	14,9	10,7	10,5	9,4
Portugal	21,5	16,9	15,7	11,7	11,5	9,5
Royaume-Uni	14,3	13,4	13,2	11,9	11,5	9,8
Autriche	nd	18,4	16,5	13,4	12,7	10,5
Pays-Bas	25,2	21,8	18,7	13,5	12,1	10,9
Belgique	23,8	21,5	17,9	14,5	12,4	11,2
Hongrie	nd	nd	13,3	12,1	12,4	11,2
Roumanie	nd	nd	10,5	12,2	13,2	13,2
Pologne	nd	nd	11,9	12,1	13,9	13,3
Espagne	35	30,3	29,8	nd	18,6	13,8
Slovaquie	nd	nd	10,5	13,7	15,4	14,8
Chypre	nd	nd	25,6	20,8	16,3	15,1
<b>Luxembourg</b>	<b>30,2</b>	<b>32,1</b>	<b>25,0</b>	<b>19,6</b>	<b>16,4</b>	<b>16,4</b>
République tchèque	nd	nd	16,3	17,0	17,8	17,1
Italie	33,6	30,9	28,3	24,6	23,1	22,2
Grèce	36,1	34,2	29,9	28,1	26,3	24,6
Malte	nd	nd	41,9	40,1	35,1	33,8
<b>UE 27</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>17,1</b>	<b>14,5</b>	<b>13,7</b>	<b>12,1</b>
<b>UE 15</b>	<b>23,1</b>	<b>20,7</b>	<b>18,6</b>	<b>15,2</b>	<b>13,8</b>	<b>12,0</b>

\* Ecart en points de pourcentage.  
nd : non disponible

Source:  
Eurostat  
(dernière mise à jour le  
21/07/2010) / Champ: résidents

### Evolution du taux d'emploi des 15-64 ans par sexe au Luxembourg et dans l'Union européenne entre 1990 et 2009

A.1-130



Source:  
Eurostat  
(dernière mise à jour le  
21/07/2010) / Champ: résidents

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

Concernant la place du temps partiel dans l'économie nationale, les femmes luxembourgeoises se positionnent au huitième rang de l'Europe des vingt-sept et les hommes luxembourgeois, à la vingtième position : 34,9% des emplois féminins s'effectuent à temps partiel contre 31% des emplois féminins de l'Union ; et 4,5% des emplois masculins au Luxembourg contre 7,4% dans l'Union. Au Luxembourg, l'écart de genre en matière de temps partiel est le plus élevé de l'Union européenne. Largement en tête du peloton, les Pays-Bas affichent une part de temps partiel masculin de 23,6% et de 75,7% pour les femmes (encore en augmentation par rapport aux années précédentes). La Bulgarie, avec 2,5% des emplois féminins à temps partiel, est en queue de peloton. Dans la plupart des pays, la proportion des emplois à temps partiel a fortement augmenté au cours de ces dix dernières années. Cette augmentation du travail à temps partiel relativise l'augmentation des taux d'emploi observés avant la crise car, en équivalent temps plein, la progression du taux d'emploi féminin n'a été que de 1 point de pourcentage entre 2003 et 2008<sup>i</sup>. Avec ce calcul, le Luxembourg se situe toujours en vingt-troisième position en termes d'écart de genre. Au Luxembourg, l'évolution des emplois à temps partiel a été assez spectaculaire : d'un quart des emplois résidents féminins en 2000, ils représentent plus du tiers en 2009. C'est en Italie, à Malte, en Autriche et au Luxembourg que les augmentations ont été les plus fortes. Entre 2008 et 2009, l'augmentation des emplois à temps partiel féminin marque une pause dans la moitié des pays alors qu'une autre moitié continue à afficher des taux à la hausse. En revanche, du côté des hommes, et c'est là un des effets de la crise, tous les pays ont connu une augmentation du taux d'emploi à temps partiel et l'augmentation annuelle entre 2008 et 2009 a été bien plus forte qu'au cours des années précédentes. Cette augmentation de l'emploi à temps partiel masculin a permis de limiter l'impact sur l'emploi de la contraction du PIB<sup>ii</sup>. La réduction du nombre d'heures effectivement travaillées a également contribué à limiter les effets négatifs sur l'emploi<sup>iii</sup>.

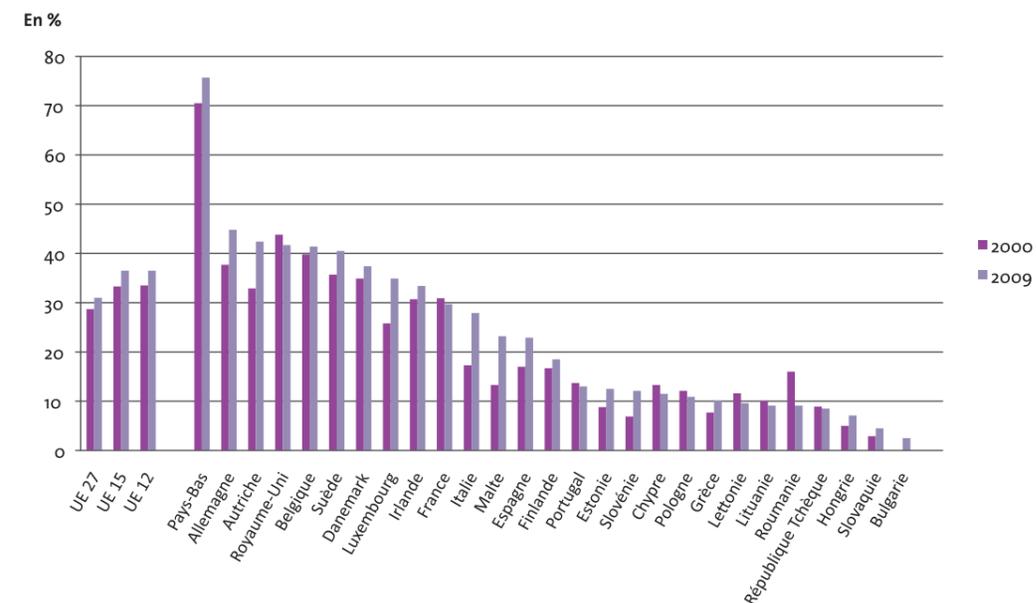
### Une augmentation lente mais constante de l'emploi national féminin au Luxembourg porté par le temps partiel et les tranches d'âges intermédiaires

En 1907, date du premier Recensement de la population au Luxembourg, les femmes représentaient 30% de la population active résidente et plus de 60 ans plus tard, en 1970, leur part n'avait pas bougé ; elle était même légèrement inférieure (26%). Il faut attendre la fin des années 70 pour voir le taux d'activité des femmes résidentes augmenter. De 40,6% en 1983, ce taux est passé à 60,6% en 2009 (+20 points) alors que, sur la même période, le taux d'activité des hommes est passé de 80,6% à 76,6% (-4 points).

Structurellement, l'augmentation du taux d'emploi des femmes a été portée par les tranches d'âge intermédiaire et par le biais des emplois à temps partiel. Le taux d'emploi des jeunes de moins de 25 ans a baissé, illustrant le fait que les jeunes femmes poursuivent des études de plus en plus longues, ce qui devrait avoir des répercussions positives sur la position des femmes par rapport aux hommes sur le marché du travail. En 1983, le taux d'emploi des jeunes femmes de moins de 25 ans était de 53% (59% pour les jeunes hommes), en 2009, il n'est plus que de 24% (29% pour les jeunes hommes)<sup>iv</sup>. Pour les plus de 50 ans, malgré un faible niveau, le taux d'emploi ne cesse d'augmenter mais faiblement. Le Luxembourg, comme de nombreux autres pays, est toutefois bien loin des objectifs de Lisbonne<sup>v</sup> pour 2010 sur les 55-64 ans puisque le taux d'emploi n'était que de 29,4% en 2009 pour les femmes et de 46,5% pour les hommes. C'est donc aux âges intermédiaires que l'augmentation a été la plus importante et, en 2009, le taux d'emploi des femmes de 25 à 50 ans au Luxembourg est même légèrement supérieur au taux moyen européen (73,2% versus 72,4%).

En 2009, le taux d'activité des résidentes étrangères (65,2%) est toujours supérieur à celui des femmes luxembourgeoises : 72,6% pour les Portugaises, 69,8% pour les Françaises et 61,8% pour les Belges, comparativement à 56,8% pour les Luxembourgeoises. L'augmentation du taux d'activité féminin de ces dernières années concerne toutefois toutes les nationalités.

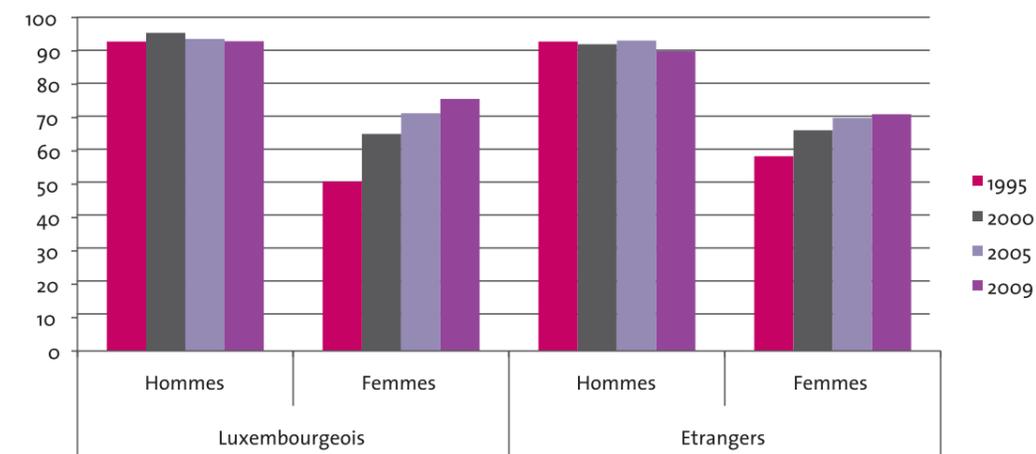
Part des femmes actives de 15-64 ans travaillant à temps partiel dans l'Union européenne entre 1992 et 2009



Source: Eurostat (dernière mise à jour le 21/07/2010) / Champ: résidents

A.1-150

Evolution du taux d'emploi des 25-49 ans par nationalité et par sexe entre 1983 et 2009



Source: Eurostat / Champ: résidents

A.2-152

## Pour la première fois, un taux de chômage moyen féminin inférieur à celui des hommes dans l'Union européenne des vingt-sept

La crise a touché tous les pays de l'Union européenne et davantage les hommes que les femmes (le même phénomène a également été observé aux États-Unis)<sup>vi</sup>: tous les pays ont connu une augmentation du taux de chômage masculin entre 2008 et 2009. Il est passé en moyenne de 6,7% à 9,1% pour les hommes (+2,4 points) et de 7,6% à 8,9% pour les femmes (+1,3 points). Pour la première fois depuis la disponibilité des données harmonisées des Enquêtes Forces de Travail sur le chômage, c'est-à-dire depuis 1987, le taux de chômage féminin moyen dans l'Union européenne est inférieur au taux de chômage masculin. Et, d'après les données recueillies par trimestre, c'est depuis le deuxième trimestre 2009 et jusqu'aux dernières données connues au moment de la rédaction de ce rapport, c'est-à-dire juin 2010, que le taux de chômage des femmes est inférieur au taux de chômage masculin. Avant 2009, huit pays connaissaient déjà des taux de chômage féminins inférieurs à ceux des hommes (le Royaume-Uni, l'Irlande et la Suède ainsi que l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Bulgarie et la Roumanie); en 2009, c'est quatorze pays sur les vingt-sept. Pour un peu plus de la moitié des pays le taux de chômage féminin reste supérieur à celui des hommes.

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

L'écart de genre en matière de chômage se réduit donc au niveau de l'Union européenne mais pas autant au Luxembourg. Au niveau de l'Union européenne, durant la crise, la segmentation des emplois féminins sur le marché du travail a profité aux femmes car ce sont les emplois du secteur de la construction, de l'industrie manufacturière et des transports, plus traditionnellement masculins, qui ont été particulièrement touchés. Le secteur financier a évidemment été largement ébranlé. Au Luxembourg, c'est également le secteur de l'industrie et des services aux entreprises qui ont été concernés par un recul de l'emploi sur l'année 2009<sup>vii</sup> alors que tous les autres secteurs ont continué à progresser. Le secteur financier a perdu sa marge de progression élevée mais le stock d'emplois n'a pas diminué. L'emploi dans l'administration publique et l'enseignement a en revanche « nettement » augmenté (+4,2% en 2009 pour

l'ensemble du secteur de l'administration publique, l'éducation, la santé, l'action sociale, les services collectifs, sociaux et personnels et les services domestiques) constituant ainsi la quasi-totalité de l'augmentation de l'emploi en 2009.

En termes de niveau de chômage, par rapport au reste de l'Union européenne, le Luxembourg a donc une position globalement favorable pour les hommes (taux de chômage le plus faible de l'Union européenne avec les Pays-Bas) et pour les femmes également (6ème taux de chômage le plus faible). Et cela aussi bien avant qu'après la crise puisque le taux de chômage y est de 5,7% en moyenne en 2009 contre 9,5% dans l'Union européenne des vingt-sept. Cependant, en termes relatifs entre hommes et femmes, l'écart de genre ne s'est pas réduit comme dans les autres pays européens parce que, comme nous l'avons déjà souligné, la situation du chômage chez les hommes ne s'est pas autant détériorée que dans le reste de l'Union européenne.

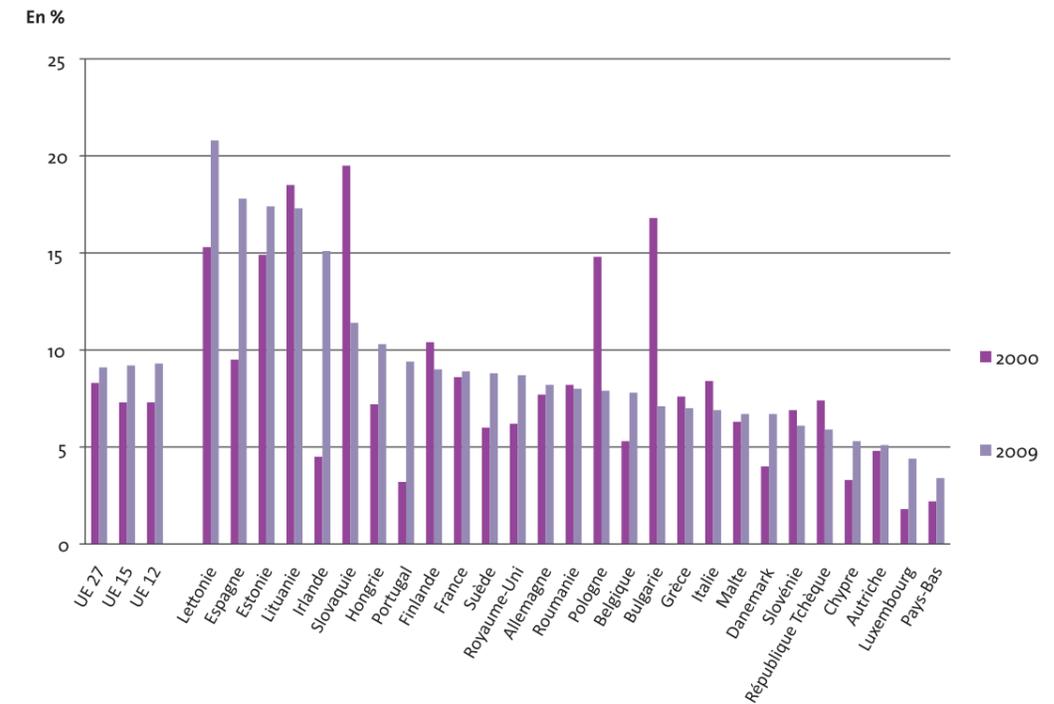
Au Luxembourg, l'impact de la crise sur l'emploi national est limité pour plusieurs raisons. D'abord, le recours au travail à temps partiel et la diminution des heures travaillées ont limité les licenciements. Ensuite, le recours au chômage partiel<sup>viii</sup> et aux mesures pour l'emploi ont permis de limiter le stock des chômeurs. Enfin, les destructions d'emploi ont plus touché les frontaliers<sup>ix</sup>, notamment en raison de leur surreprésentation dans l'emploi intérimaire, phénomène qui ne se traduit pas dans les statistiques du chômage puisque les frontaliers n'y figurent pas. Bien que la croissance de l'emploi des résidents ait baissé en 2009, cette croissance est restée positive alors que la croissance de l'emploi frontalier est devenue négative durant quelques mois.

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

D'après la note de conjoncture du Stavec de juin 2010<sup>xi</sup>, le recours au chômage partiel et l'augmentation des personnes inscrites dans des mesures pour l'emploi ont également permis d'accélérer le délai de transmission entre la reprise de l'activité

Taux de chômage des hommes dans l'Union européenne en 2000 et 2009

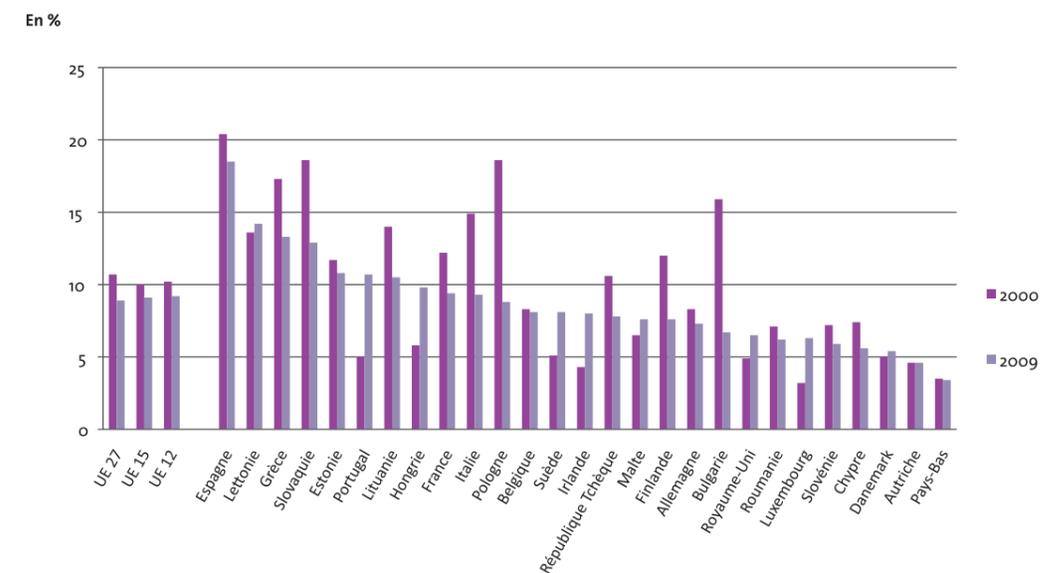
A.1-160



Source: Eurostat (dernière mise à jour le 21/07/2010) / Champ: résidents

Taux de chômage des femmes dans l'Union européenne en 2000 et 2009

A.1-170



Source: Eurostat (dernière mise à jour le 21/07/2010) / Champ: résidents

et la stabilisation du chômage. Le taux de chômage aurait été en 2009 d'environ 6,2% au lieu de 5,7% si les mesures de chômage partiel n'avaient pas été accordées et il ne serait pas de 6% en mars 2010 mais de 6,4% si les mesures pour l'emploi, largement sollicités à la fin de l'année 2009, n'avaient pas existées.

Outre la hausse du taux de chômage, il y a donc lieu de souligner la hausse des travailleurs à temps partiel, la baisse des heures travaillées (et donc de la productivité du travail), l'augmentation des salariés en chômage partiel, des individus en mesures pour l'emploi et la destruction d'emplois chez les frontaliers.

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

Au niveau de l'Union européenne, après une augmentation jusqu'à la fin de l'année 2009, les chiffres des taux de chômage des deux premiers trimestres 2010 annoncent une stabilisation globale<sup>xii</sup> et ceci malgré des baisses d'emploi dans l'industrie manufacturière et la construction<sup>xiii</sup> encore observées au premier trimestre 2010.

Les conséquences de la crise ne sont toutefois pas encore toutes connues. Au niveau européen, le secteur public a déjà été identifié comme le quatrième secteur en risque élevé de pertes d'emploi, notamment en raison des prévisions de réductions des dépenses publiques<sup>xiv</sup>. Les conséquences sur l'emploi féminin sont donc peut-être à venir car ce secteur est fortement féminisé, notamment au Luxembourg et cela même en dépit de l'augmentation de ce type d'emplois « protégés » au cours de l'année 2009.

Un autre clignotant à surveiller de près en période de crise est le taux d'inactivité car une baisse de cet indicateur peut indiquer un certain découragement de la main-d'œuvre qui préfère alors se retirer du marché du travail plutôt que de rester inscrite à la recherche d'un emploi qu'elle peine à trouver. C'est un phénomène particulièrement féminin. Or, la hausse du taux d'inactivité féminin n'a été observée que dans très peu de pays. C'est toutefois un risque auquel on peut encore s'attendre dans les mois ou années à venir. En revanche, du côté des hommes, les hausses, bien que faibles, ont été plus fréquentes attestant ainsi peut-être d'un certain découragement.

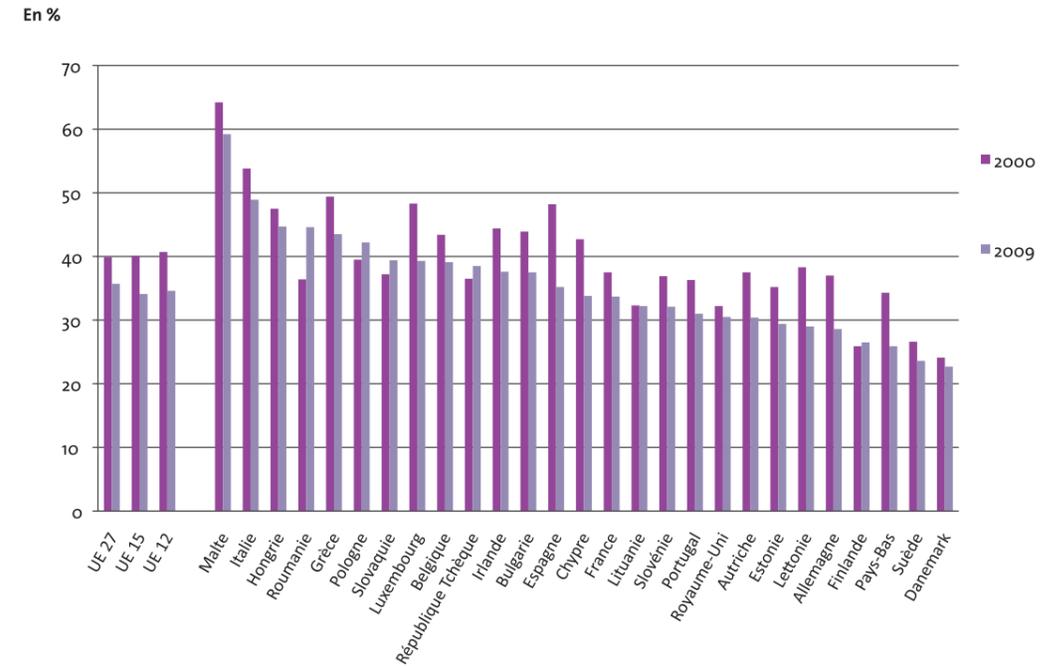
Une augmentation de l'emploi salarié intérieur féminin due essentiellement aux frontaliers

Les indicateurs présentés ci-dessus se rapportent à l'emploi national, c'est-à-dire à l'emploi des résidents sur le territoire luxembourgeois, et ceci en raison de la nécessité d'estimer des ratios en fonction d'une population géographiquement bien définie. L'intérêt comparatif international nécessite ce type d'approche mais elle ne rend pas bien compte de la réalité du monde du travail au Luxembourg. En effet, en 2009, l'emploi salarié national (environ 189 000 actifs) représente 56% de l'emploi salarié intérieur (environ 336 000 actifs). Plus de 45% de l'emploi salarié intérieur est donc occupé par des frontaliers (environ 147 000 actifs). Et sur les 56% d'emplois occupés par des résidents, près de 29% des emplois sont occupés par des Luxembourgeois et 27% par des étrangers.

Avec une croissance de l'emploi salarié intérieur de 3,8% entre 2008 et 2009, les femmes ont fait mieux que les hommes pour lesquels cette augmentation n'a été que de 1,2%. Cette augmentation est essentiellement le fait des frontaliers: représentant 13% de l'emploi salarié intérieur féminin en 1988, elles en représentent 38% en 2009. En vingt ans, le nombre de frontaliers a été multiplié par sept; celui des résidentes étrangères par 2,6 et celui des résidentes luxembourgeoises par 1,4. En 2009, le nombre de frontaliers est supérieur de 6000 unités à celui des femmes actives de nationalité luxembourgeoise. Chez les hommes, l'effectif frontalier n'est pas loin du double de l'effectif des actifs résidents luxembourgeois (1,8).

### Part des femmes inactives\* de 15-64 ans dans l'Union européenne en 2000 et 2009

A.1-180

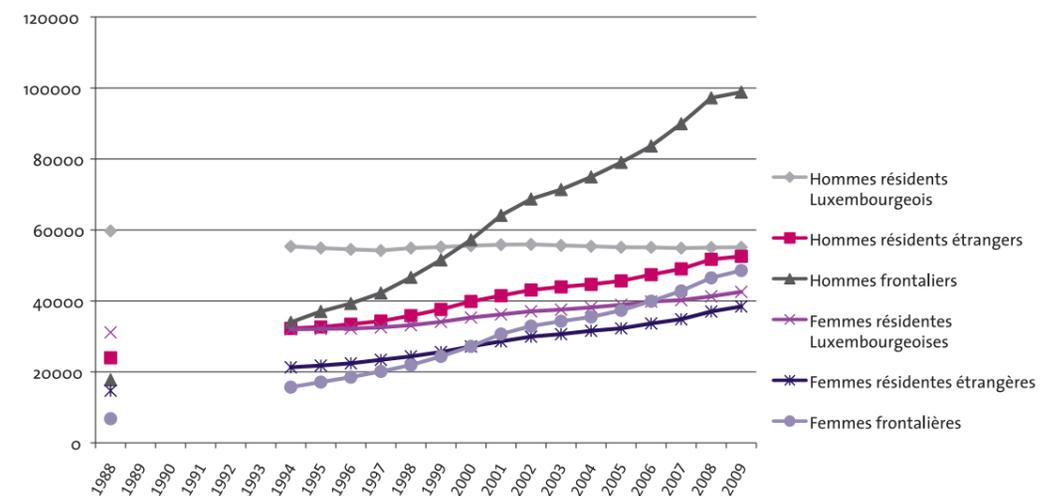


\* Les chômeurs ne sont pas considérés comme des personnes inactives.

Source: Eurostat (dernière mise à jour le 21/07/2010) / Champ: résidents

### Evolution des salarié-e-s par lieu de résidence et par sexe entre 1988 et 2009

A.3-131



Source: IGSS / Champ: résidents et frontaliers

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

La comparaison des données masculines et féminines sur les caractéristiques de l'emploi au Luxembourg ne manque pas d'être pertinente. Rares sont les indicateurs qui fournissent un profil féminin similaire au profil masculin.

### Des secteurs d'activité spécifiques aux femmes

La forte tertiarisation des activités se poursuit et profite aux femmes qui continuent à être absentes des emplois du milieu industriel. Plus des trois-quarts de l'emploi intérieur proviennent du secteur tertiaire : 68% des hommes sont actifs dans le tertiaire et 93% des femmes. A la spécialisation sectorielle liée au genre s'ajoute la spécialisation liée à l'origine résidentielle. Plus du tiers des Luxembourgeoises travaille dans l'administration publique (contre moins de 6% des étrangères et moins de 2% des frontalières). Presqu'un quart des frontalières et étrangères travaille dans le commerce ou l'Horeca (contre 13% des Luxembourgeoises); 20% des frontalières travaillent dans les activités financières (contre 9% des Luxembourgeoises et 13% des étrangères) et notamment les frontalières belges et allemandes (24%).

### En dix-sept ans, la part des femmes parmi les dirigeants a doublé dans le secteur financier mais plafonne à 24%

La présence massive des frontaliers, et notamment leur part croissante, est confirmée par les données de la BCL qui recensent les salariés du secteur financier, et cela au moins jusqu'en 2008<sup>xv</sup>. Représentant 49% du secteur financier en 1991 (49% des hommes et 48% des femmes), les résidents étrangers et les frontaliers étaient 77% en 2008 : respectivement 77% des hommes et 78% des femmes. Avant la crise, le rythme de croissance de l'emploi non luxembourgeois au sein du secteur financier était encore plus soutenu que dans le reste de l'économie puisqu'en 2008, les salariés étrangers (résidents ou frontaliers) n'y représentaient « que » 73% des hommes et 67% des femmes. Dans ce secteur, les hommes continuent d'occuper les postes les plus élevés de la hiérarchie : seulement 24% des postes de dirigeants sont occupés par des femmes. Toutefois, une évolution se fait sentir : dix-sept ans auparavant, elles n'en représentaient que 12%.

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

Dans l'artisanat, les effectifs salariés ne cessent d'augmenter : ils ont presque triplé depuis les an-

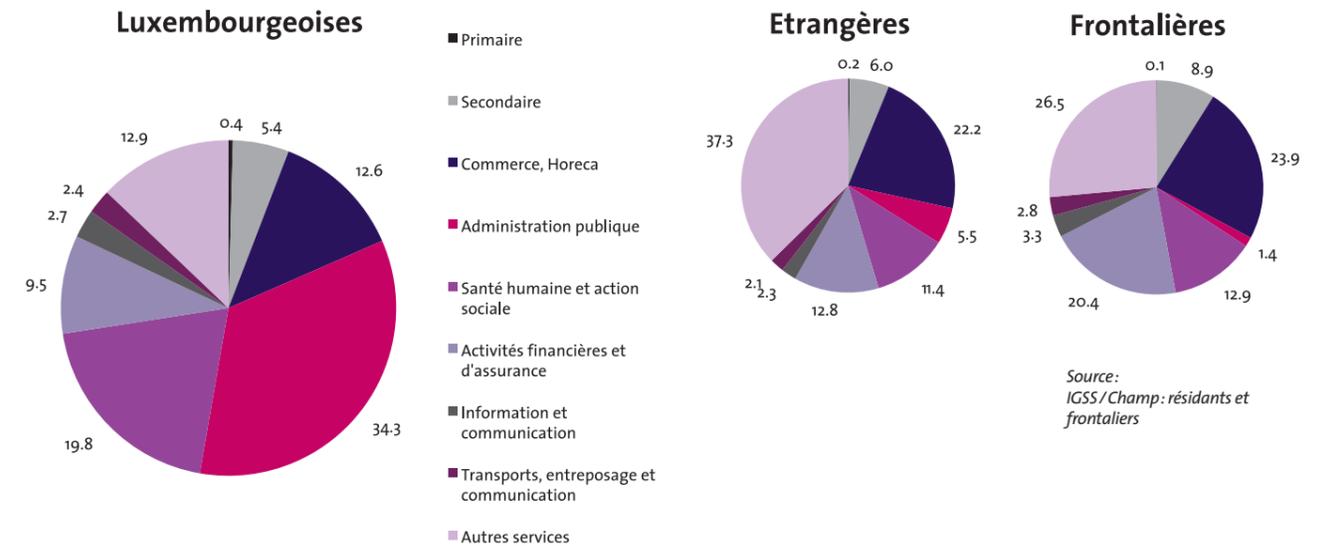
nées 80 pour atteindre 66 986 salariés en 2009. Ces dernières années, la croissance est toujours au rendez-vous : +43,3% entre 2000 et 2009; +3,1% entre 2008 et 2009. Cette croissance a plus bénéficié aux femmes qu'aux hommes : les effectifs ont presque quadruplé depuis les années 80 et la croissance entre 2008 et 2009 a été de 5%. Cependant, la part des femmes dans l'artisanat reste faible : 18% en 1980 (13% parmi les ouvriers et 44% parmi les employés) et 24% en 2009 (20% parmi les ouvriers et 36% parmi les employés).

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

En 15 ans, la part des effectifs féminins dans la Fonction Publique est passée de 42% à 51%. Alors que tous les salariés, hommes et femmes, employés, ouvriers ou fonctionnaires, ont connu une augmentation de leurs effectifs, ce sont les fonctionnaires femmes qui ont connu la plus forte progression : +110% entre 1995 et 2010; et l'augmentation s'est maintenue également pendant la crise : +3,7% entre 2009 et 2010 pour les femmes et +0,9% pour les hommes. La part des femmes dans l'ensemble des fonctionnaires est donc passée de 31% à 45%. Les femmes fonctionnaires exercent essentiellement dans l'Enseignement et dans l'Administration générale. En 2009, les postes à temps partiel dans la Fonction Publique ne représentent que 10% des postes occupés par des fonctionnaires avec des disparités importantes selon les administrations. Ils sont quasiment absents de la Magistrature (secteur où les femmes représentent pourtant 57% des effectifs), des Fonctions spéciales et des Douanes (secteur particulièrement masculin avec seulement 10% de femmes). Ils sont en revanche un peu plus fréquents dans l'Administration générale (31% des femmes fonctionnaires) et dans l'Enseignement (16%). Chez les hommes fonctionnaires, seulement 2% des postes sont à temps partiel. Dans l'ensemble des employés, les femmes sont largement majoritaires (68% des employés) et presque la moitié d'entre elles travaille à temps partiel. Les hommes employés de la Fonction Publique et notamment les enseignants affichent également des taux plus élevés que dans le reste de la population salariée masculine (16% de l'ensemble des hommes employés). Chez les ouvriers, le nombre de femmes

Répartition des femmes salariées par branche d'activité économique et par lieu de résidence au 31 mars 2009

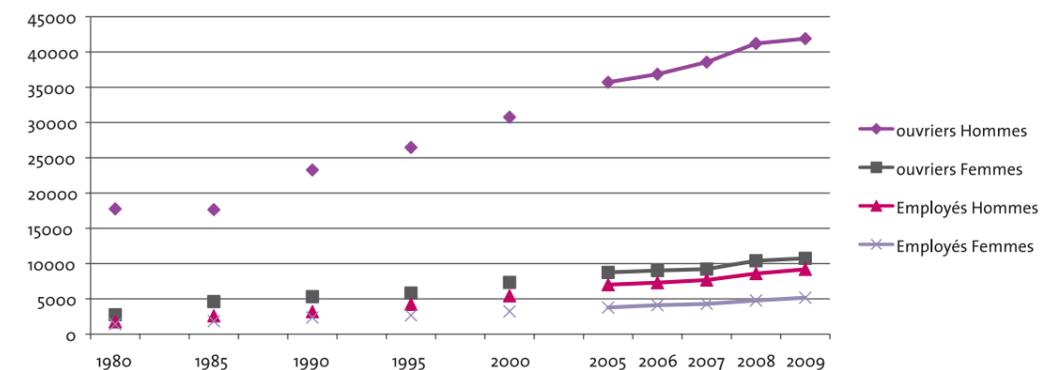
B.1.1.1-120



Source: IGSS/Champ: résidents et frontaliers

Evolution du nombre d'employé-e-s et d'ouvriers-ères dans l'artisanat par sexe entre 1980 et 2009

B.1.1.3-100



Source: Chambre des Métiers/Champ: résidents et frontaliers

est quasi équivalent à celui des hommes avec également une prédominance des postes à temps partiel pour les femmes: 76% des ouvrières de la Fonction Publique travaillent à temps partiel (et seulement 2,6% des hommes).

### Des professions typées et des positions hiérarchiques toujours inférieures<sup>xvi</sup>

La concentration de l'emploi féminin telle qu'elle a pu être constatée dans les secteurs d'activité se retrouve également dans la classification des professions: les femmes sont moins présentes que les hommes dans les professions dites supérieures (seulement 17% des cadres supérieurs sont des femmes) et le sont davantage dans les professions peu qualifiées (66% des manœuvres et agents non qualifiés). Cette concentration rejoint celle observée dans les secteurs d'activité puisqu'il y a, comparativement aux hommes, très peu d'ouvrières, mais davantage d'employées de type administratif (55%) et de personnels de services (60%). Si la part des femmes parmi les dirigeants, cadres supérieurs ou parmi les professions intellectuelles et scientifiques n'augmente guère, elle augmente toutefois globalement dans la population active pour les hommes comme pour les femmes.

Assez peu d'emplois résidants sont dits « précaires », c'est-à-dire avec des contrats à durée déterminée (7% en 2009). Leur part est toutefois en légère augmentation par rapport aux années précédentes. Les femmes sont un peu plus concernées par ce type de contrat que les hommes (8% contre 6% pour les hommes).

### Le temps partiel conjugué au féminin

Suivant la source de données, la définition utilisée et le champ de population concernée, le taux de travail à temps partiel varie entre 29% et 36% pour les femmes et de 4 à 7% pour les hommes. Le travail à temps partiel a connu une augmentation sans précédent pour les femmes: d'après les données de l'Enquête Forces de Travail du Statec (ne concernant que les résidants), en 2002, seulement un quart des femmes salariées travaillaient à temps partiel contre 35% en 2009. Les frontalières travaillent moins fréquemment à temps partiel que les résidentes: selon la définition de l'IGSS, cela concerne 21% des frontalières françaises, 25% des frontalières belges, 27% des frontalières allemandes et 31% des Luxembourgeoises. C'est parmi les manœuvres et employées non qualifiées que le travail à temps partiel est le plus répandu (58% des emplois de ce

type); ces postes à temps partiel restent peu fréquents chez les dirigeantes ou cadres supérieures (environ 20%). On soulignera l'augmentation récente du travail à temps partiel masculin passant, d'après les données de l'Enquête Forces de Travail, de 2,7% en 2008 à 4,4% en 2009; cette augmentation illustre l'utilisation des emplois à temps partiel comme un instrument de régulation de la crise.

Le travail à mi-temps est la forme la plus répandue de travail à temps partiel chez les femmes (44% des temps partiels féminins); un peu moins d'un quart travaille moins de 20 heures et un autre quart, entre 21 et 30 heures.

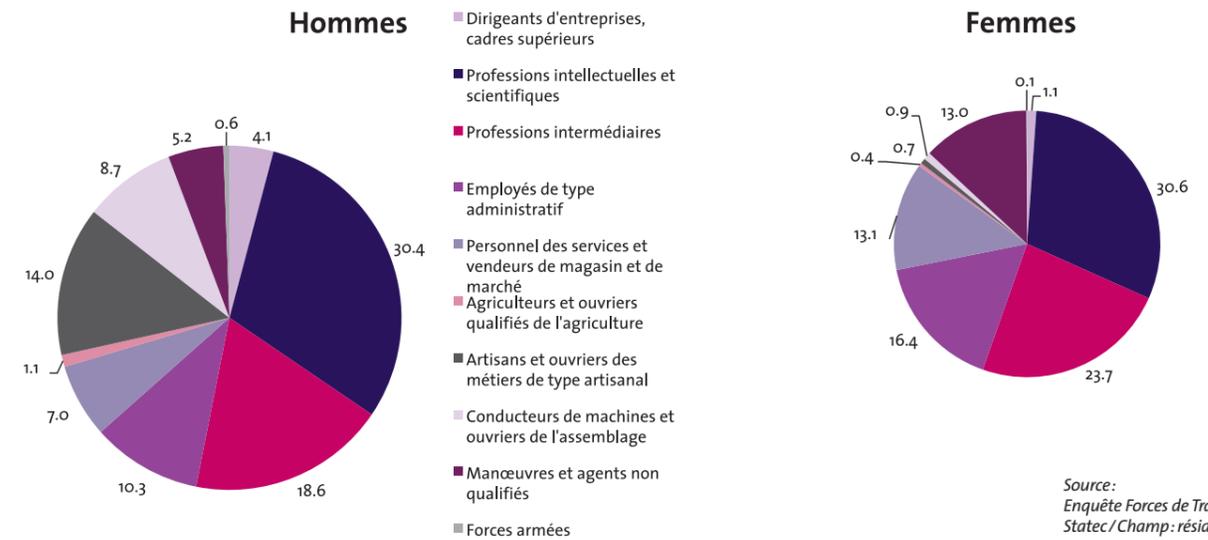
Le degré de satisfaction quant au nombre d'heures effectuées reste élevé pour les résidants puisque 80% des salarié-e-s à temps partiel ne voudraient pas travailler plus d'heures; ceci se vérifie autant chez les hommes que chez les femmes. Et parmi l'ensemble des salarié-e-s résidants, les deux tiers ne voudraient pas travailler un nombre d'heures différent, 18% souhaiteraient travailler moins, et 16% souhaiteraient travailler plus; les femmes semblent toutefois un peu moins satisfaites puisque 21% souhaiteraient travailler moins d'heures que ce qu'elles font déjà (contre 17% des hommes) et 17% souhaiteraient travailler plus d'heures (contre 15% des hommes).

### Un travail intérimaire en hausse surtout pour les hommes<sup>xvii</sup>

Alors que le nombre d'intérimaires avait plus que doublé entre mars 1996 et mars 2006 passant de 3386 à 8683 individus, la crise a plus que stoppé cette progression. Le nombre d'hommes intérimaires a baissé de 32% entre 2006 et 2009 et de 35% chez les femmes. Ce sont surtout les frontaliers qui ont été touchés par la crise et plus les femmes que les hommes: une baisse de 35% et 37% pour les frontaliers et frontalières entre 2006 et 2009 et de 21% et 30% pour les résidants et résidentes. Cette plus forte baisse chez les femmes n'a toutefois pas eu beaucoup d'impact car la part des femmes parmi les intérimaires était déjà peu élevée (23% en 2006); elle a donc un peu baissé (22% en 2009). Le nombre de missions a augmenté plus vite que le nombre d'intérimaires (au cours d'un mois, un intérimaire peut effectuer plusieurs missions): il a été multiplié par 5 entre 1996 et 2009. Le nombre moyen de missions par intérimaire a donc connu une forte progression (1,1 missions/mois et intérimaire en 1996 contre 3,2 en 2009) avec, en 2009, un nombre moyen plus élevé pour les femmes (3,5) que pour les hommes (3,1).

### Répartition des salarié-e-s de 15-64 ans par profession et par sexe en 2009

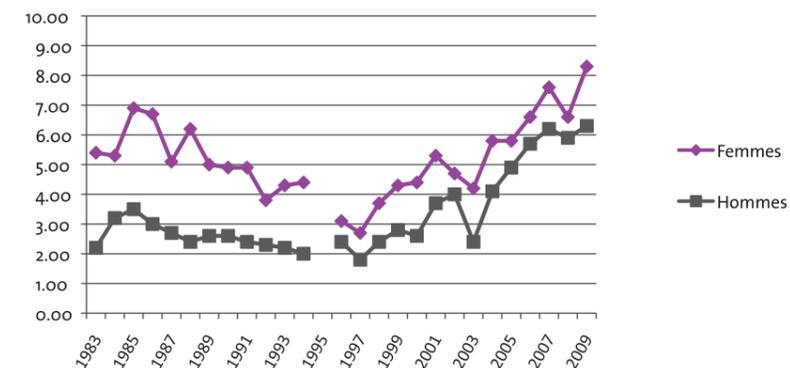
B.1.1.5-100



Source: Enquête Forces de Travail 2009 – Statec / Champ: résidants

### Evolution de la part des salarié-e-s de 15-64 ans ayant un contrat à durée déterminée par sexe entre 1983 et 2009

B.1.1.6-101



Source: Enquêtes Forces de Travail – Statec / Champ: résidants

## Des salaires et pensions inférieures pour les femmes

En 2009, selon les données de l'IGSS, le salaire horaire brut moyen féminin des salariées de 15 à 64 ans (travaillant plus de 15 heures par semaine) représente 90% du salaire horaire brut moyen masculin. Il y a donc, en moyenne, un écart de 10%. Ce rapport défavorable pour les femmes salariées (89%) est toutefois équivalent chez les fonctionnaires (101%). L'écart s'est régulièrement réduit entre 2001 et 2009 puisque cet écart est passé de 26% à 10%. Depuis l'introduction du statut unique en janvier 2009, l'absence de distinction entre employés et ouvriers dans les statistiques de l'IGSS ne permet plus de montrer les écarts plus importants chez les employés (24% en 2006) que chez les ouvriers (18% en 2006). Au niveau des frontaliers, l'écart de salaire entre hommes et femmes (5%) est bien moins prononcé que pour les résidents (17%).

Dans le secteur de la construction où les femmes sont peu représentées et dans le secteur des activités extraterritoriales où elles sont fortement représentées, les femmes ont, en moyenne, des salaires légèrement supérieurs à ceux des hommes. Dans tous les autres secteurs, le rapport des salaires horaires bruts moyens est en défaveur des femmes. Les secteurs des services personnels, du commerce et de l'intermédiation financière enregistrent les scores les plus défavorables. Dans ce dernier, l'écart moyen est de 24% malgré le fait que les femmes y soient les femmes les mieux rémunérées de tous les secteurs.

Moins bien rémunérées que les hommes en raison essentiellement de leur positionnement sur le marché du travail (qualifications encore globalement inférieures à celles des hommes, ancienneté dans l'entreprise moins longue, expérience professionnelle totale plus courte à cause des interruptions de carrière, secteurs d'activité occupés différents et moins rémunérateurs que ceux choisis par les hommes, positions hiérarchiques et responsabilités d'encadrement au sein des entreprises inférieures à celles des hommes, emplois dans des entreprises de plus petite taille), elles sont 15% à être rémunérées au salaire social minimum contre 9% des hommes. C'est surtout le cas des salariées du secteur de l'hôtellerie-restauration, de l'agriculture, du commerce et des services collectifs et personnels: respectivement, 52%, 40%, 25% et 22% des femmes salariées de ces secteurs. Enfin, chez les hommes, les rémunérations au salaire social minimum sont aussi les plus fréquentes dans l'agriculture (37%) et dans l'hôtellerie-restauration (29%).

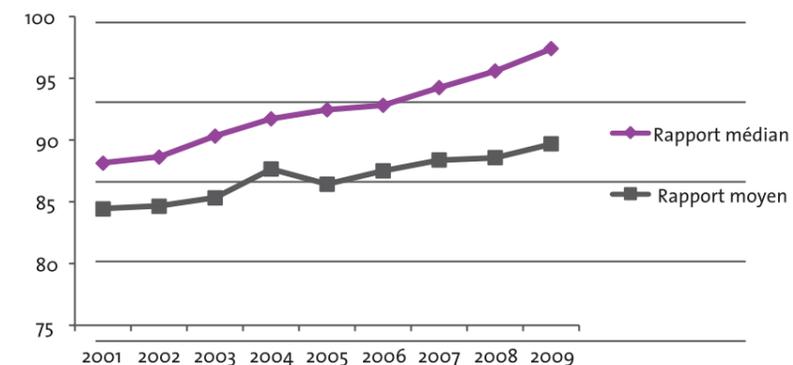
Reflet du marché du travail d'hier, le nombre de pensionnées est nettement inférieur à celui des pensionnés. Les femmes représentent 38% des bénéficiaires d'une pension d'invalidité et 29% des bénéficiaires d'une pension de vieillesse. En revanche, elles sont quasiment les seules bénéficiaires des pensions de survie en représentant 96% de l'ensemble. La part des résidents parmi les bénéficiaires de pensions est aussi le reflet du marché du travail d'hier. Près de 64% des pensions d'invalidité sont perçues par des résidents, 57% des pensions de vieillesse et 56% des pensions de survie. Chez les femmes, cette part parmi les résidents est encore plus importante que chez les hommes, reflétant ainsi le déficit passé de frontaliers et d'étrangères par rapport aux frontaliers et étrangers.

Les montants des pensions de vieillesse et d'invalidité des femmes sont aussi largement inférieurs à ceux des hommes (respectivement 61% et 82% du montant des hommes). Et la situation est encore plus marquée pour les seuls résidents (respectivement 50% et 74%). En revanche, les montants de pensions de survie des hommes sont très faibles en raison également du faible taux d'activité de leurs conjointes décédées.

## L'emploi non salarié toujours en augmentation

Globalement, l'emploi non salarié continue d'augmenter et ceci de façon plus favorable pour les femmes que pour les hommes: en 2009, c'est +20% pour les hommes et +30% pour les femmes par rapport à 1995. Mais ceci est essentiellement le fait des travailleurs intellectuels indépendants. En effet, sur la même période, on observe une baisse des effectifs parmi les agriculteurs (-20% pour les hommes et -33% pour les femmes) et une hausse modérée des artisans, commerçants et industriels (+11% pour les hommes et +3% pour les femmes). En comparaison, les travailleurs intellectuels indépendants ont vu leurs effectifs augmenter de 133% (+85% pour les hommes et +27% pour les femmes). Toutefois, l'emploi non salarié demeure peu attractif ou accessible aux femmes puisqu'elles ne représentent que 36% de l'emploi non salarié en 2009. Même entre 2008 et 2009, le nombre d'artisans/commerçants continue d'augmenter chez les hommes mais depuis les changements dans le statut des dirigeants de sociétés et des conjoints aidants de la loi du 25 juillet 2005, le nombre de femmes stagne. Du côté des travailleurs intellectuels indépendants, les effectifs continuent d'augmenter chez les hommes comme chez les femmes. En revanche, du côté des agriculteurs, les effectifs continuent de baisser légèrement mais sans changement de tendance par rapport aux années précédentes.

## Evolution du rapport de salaire horaire brut moyen\* et médian\*\* (en %) entre femmes et hommes entre 2001 et 2009

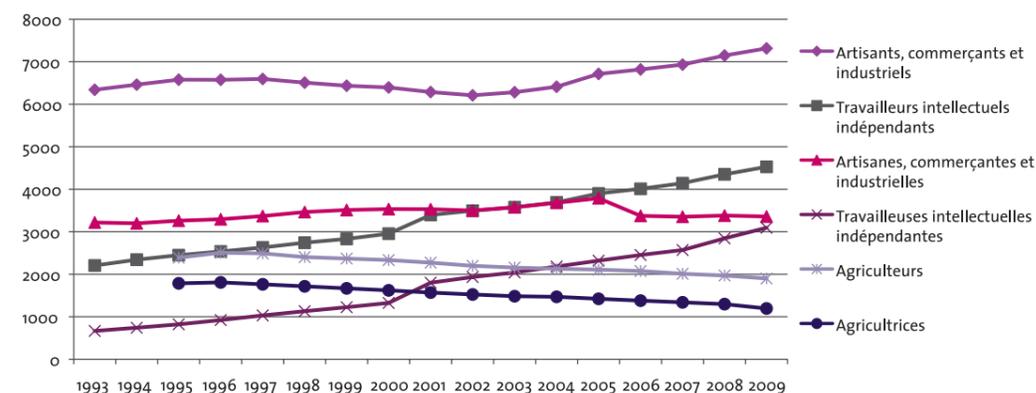


\* Rapport moyen = (salaire horaire brut moyen féminin / salaire horaire brut moyen masculin) \* 100  
 \*\* Rapport médian = (salaire horaire brut médian féminin / salaire horaire brut médian masculin) \* 100

Source: IGSS/Champ: résidents et frontaliers

B.1.1.9-101

## Evolution du nombre de non-salarié-e-s en fonction du statut professionnel et du sexe entre 1993 et 2009



Note: A partir du 01/01/2001, toute activité professionnelle non salariée accessoire, même à revenu insignifiant dispensée du paiement de cotisations en matière d'assurance maladie et d'assurance pension, est déclarée au Centre Commun de la Sécurité Sociale. Les répercussions de la loi du 25 juillet 2005 sur le statut des dirigeants de sociétés et des conjoints-aidants sont à observer en 2006.

Source: IGSS/Champ: résidents et frontaliers

B.1.2.1-100

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

Une enquête réalisée en 2000 pour le Ministère de l'Égalité des Chances auprès des entreprises installées sur le territoire luxembourgeois a été renouvelée en 2003. Elle montre que les femmes sont sous-représentées au sein des conseils d'administration, à la tête des entreprises et au sein des délégations du personnel. Elles sont sous-représentées dans les conseils d'administration où elles occupent 16% des postes alors qu'elles représentent 35% des effectifs des entreprises ayant un conseil d'administration. En 2003, cette statistique n'avait pas évolué par rapport à 2000. Les femmes sont sous-représentées à la direction des entreprises. Elles ne sont que 22% à la tête des entreprises de moins de 15 salarié-e-s (pour 41% des effectifs). Par rapport à 2000, 2003 avait marqué une légère augmentation. Dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s, elles ne sont que 11% à leur tête (pour 33% des effectifs). En 2003, on observe également une légère augmentation par rapport à 2000. Enfin, les femmes sont sous-représentées au sein des délégations du personnel (24% des délégués effectifs et 27% des délégués suppléants pour 32% des effectifs). Aucune augmentation significative n'est constatée entre 2000 et 2003. En termes de structure, au sein des délégations du personnel, les postes de président, de vice-président ou de délégué à la sécurité sont nettement moins souvent occupés par des femmes que les postes de secrétaire ou de délégué à l'égalité. L'étude n'a pas été reconduite depuis 2003.

### Une forte croissance des demandes d'emploi non satisfaites

En 2009, le taux de chômage au sens du Bureau International du Travail est de 4,6% pour les hommes contre 6% pour les femmes (5,2% pour l'ensemble) avec une prédominance particulière chez les jeunes, les moins qualifiés et les résidents étrangers (notamment les étrangers d'un pays hors Union européenne des vingt-sept).

Ce taux est calculé à partir des Enquêtes Forces de Travail et sert de base aux comparaisons européennes mais sa définition y est différente de celle utilisée par le Statec sur la base des données de l'ADEM. D'après ce taux de chômage désaisonnalisé, l'augmentation aurait été moins forte en 2008 et plus forte en 2009 que dans les Enquêtes Forces de Travail. Alors que les données des Enquêtes Forces de Travail indiquent une faible augmentation du

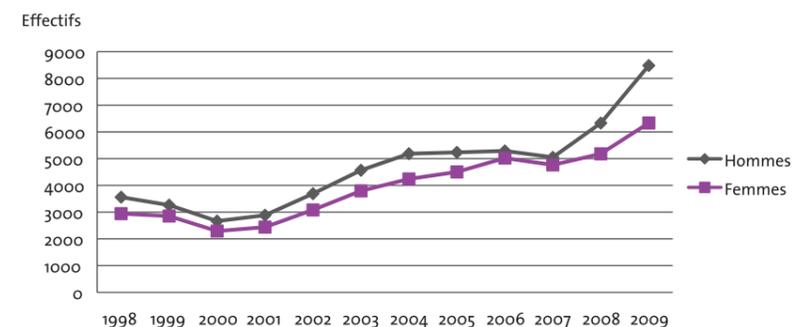
taux de chômage entre 2008 et 2009, les données ADEM/Statec la renforce puisque l'on passe de 4,4% en 2008 à 5,7% en 2009 (de 4,9% à 5,2% dans les données des Enquêtes Forces de Travail).

Au sein de l'Union européenne, les jeunes ont été les plus concernés par la hausse du chômage illustrant les défauts d'absorption de main-d'œuvre du marché du travail. En 2009, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans était de 20% dans l'Union des vingt-sept, nettement supérieur au taux de chômage total de 9%<sup>xviii</sup>. L'augmentation a été plus forte pour les jeunes et encore plus pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes, pour les mêmes raisons que celles évoquées pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Au Luxembourg, cet effet n'est pas observé. Les mesures pour l'emploi, dont certaines sont particulièrement destinées aux jeunes, ont sans doute absorbé une partie des statistiques des jeunes en recherche d'emploi<sup>xix</sup>. En termes de niveau, les jeunes femmes sont plus concernées que les jeunes hommes: 18,6% contre 15,4%.

En 2009, 6334 demandes d'emploi non satisfaites enregistrées à l'ADEM émanaient de femmes alors que 8482 provenaient d'hommes (soit un total de 14816). Pour la première fois, la surreprésentation des femmes dans les statistiques du chômage a baissé: de 48% en 2007, elles sont passées à 43% en 2009 parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi non satisfaits. Les femmes ne recherchent pas le même type d'emploi que les hommes. Deux tiers des demandes d'emploi féminines non satisfaites se situent dans le domaine des emplois de bureau, des services ou de la vente. Par contre, plus de la moitié des demandes d'emploi masculines non satisfaites cible des emplois d'ouvriers ou d'artisans. Cette segmentation de genre parmi les demandeurs d'emploi non satisfaits est la même depuis de nombreuses années et reflète la spécialisation professionnelle des genres sur le marché de l'emploi.

Enfin, la participation des femmes à des mesures pour l'emploi reste inférieure à celle des hommes: elles représentent 43% des chômeurs indemnisés et seulement 38% des bénéficiaires d'une mesure pour l'emploi en 2009. Une des raisons de cet écart est à nouveau à chercher dans la spécialisation professionnelle des hommes et des femmes puisque les entreprises qui offrent le plus de stages en entreprises ont plus souvent une main-d'œuvre masculine. La hausse des effectifs dans les mesures pour l'emploi est seulement observée en 2010 et non pas entre 2008 et 2009 ni entre 2007 et 2008.

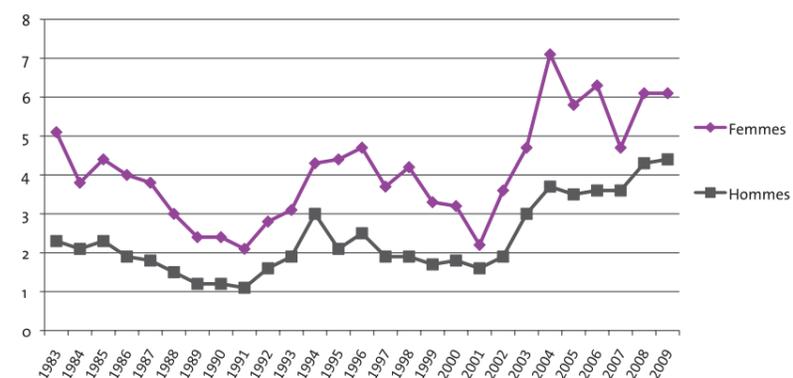
Evolution du nombre de demandes d'emploi non satisfaites par sexe (au 31 décembre de l'année) entre 1998 et 2009



Source: ADEM / Champ: résidents

B.2.1-100

Evolution du taux de chômage par sexe entre 1983 et 2009



Source: Enquêtes Forces de Travail - Statec / Champ: résidents

B.2.2-100

## C. DETERMINANTS DE L'ACTIVITE FEMININE

Les objectifs européens d'augmentation des taux d'activité pour les femmes, dans un objectif d'égalité des chances, conduisent chaque pays à rechercher les facteurs désincitatifs et incitatifs à l'activité féminine. Les statistiques présentées dans cette troisième partie donnent des éléments de réponse à cette thématique.

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

Un élément désincitatif à l'activité est le niveau de formation. En effet, plus le niveau de formation est élevé, plus le taux d'activité est élevé. Or, les femmes ont encore globalement un léger déficit de formation par rapport aux hommes. Certes, les jeunes femmes sortent aujourd'hui de l'école avec des niveaux de formation au moins équivalents à ceux des hommes. Il en est de même pour les générations âgées aujourd'hui de 30 à 40 ans. En revanche, les femmes plus âgées ont encore un déficit de formation par rapport aux hommes. S'il y a un déficit de niveau, il y a également un déficit d'orientation puisque les domaines de formation des femmes sorties du système scolaire restent très concentrés sur les matières des sciences sociales, économiques et commerce (41%), de la santé et de l'action sociale (11%) et de l'enseignement (8%). Or, ces spécialités sont globalement moins rémunératrices et offrent moins de possibilités d'évolution de carrière que d'autres spécialités qui ont davantage les faveurs des jeunes hommes. En effet, chez les hommes, si les formations économiques et commerciales (20%) occupent également une part non négligeable d'entre eux, les formations d'ingénieurs ou les formations spécialisées dans la construction (21%) sont fréquentes alors qu'elles sont beaucoup plus rares chez les femmes (4%). Même parmi les jeunes femmes de moins de 40 ans, la spécialisation dans des filières de formation moins rémunératrices que celles choisies par les jeunes hommes reste très forte. Les spécialisations des filières d'apprentissage illustrent le même phénomène.

D'une manière générale, la participation des femmes à la formation professionnelle demeure inférieure à ce qu'elle devrait être compte tenu de leur participation au marché du travail : les femmes représentent environ un tiers des participants aux cours de formation continue de la Chambre des Métiers<sup>33</sup>, 25% des participants aux cours organisés par les Centres de Formation Professionnelle Continue (dont seulement 19% aux cours spécifiques de formation professionnelle continue) et 37% des participants aux cours organisés par l'Institut National d'Administration Publique. Elles représentent toutefois 57% des inscriptions aux cours du

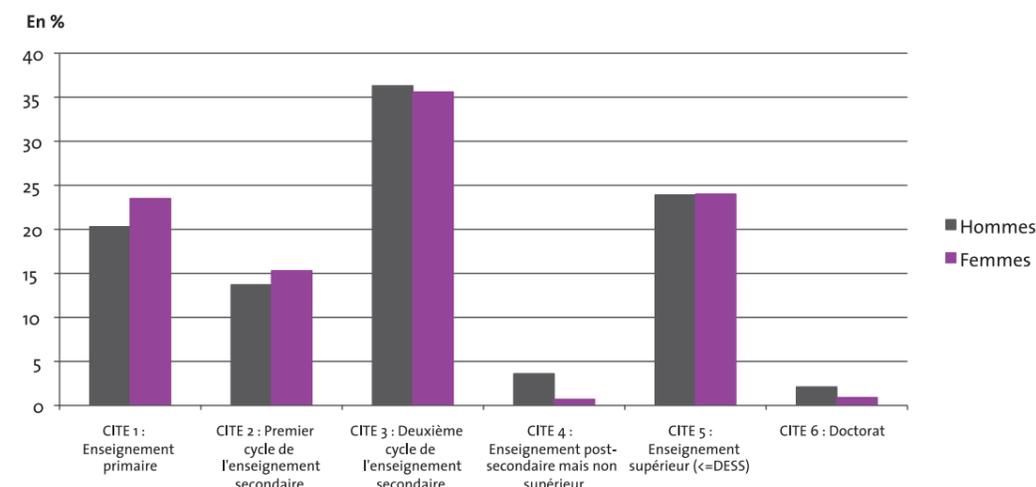
soir organisés par la Chambre des Employés Privés qui sont plus orientés vers des métiers à dominance féminine.

Concernant les apprentis, on constate toujours une nette désaffection des formations techniques chez les filles : moins de 2% des apprenties inscrites à la Chambre des Métiers ont choisi les métiers des services et biens mécaniques (contre 32% des apprentis) et moins de 3% ont choisi la section Bâtiment et parachèvement (contre 54% des apprentis). Les domaines d'apprentissage axés sur le secteur industriel de la Chambre de Commerce font toujours aussi peu recette auprès des jeunes femmes : ces secteurs sont quasi exclusivement masculins. Même parmi les nouvelles sections répondant sans doute à des métiers d'avenir, comme informaticien qualité ou mécatronicien, les jeunes femmes sont absentes.

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

Les charges familiales et domestiques restent essentiellement assumées par les femmes, qu'elles exercent ou non une activité professionnelle. Les interruptions temporaires de carrière se transforment souvent en interruptions définitives lorsque la garde des enfants est difficilement conciliable avec deux activités professionnelles à plein temps. Le nombre d'enfants, le coût et la disponibilité d'un mode de garde, les gains professionnels des parents, l'intérêt pour son travail sont autant de facteurs à prendre en compte dans la décision de maintenir une occupation professionnelle. Le travail à temps partiel peut répondre aux besoins de conciliation des temps familial et professionnel des familles. L'augmentation du taux d'emploi des femmes de ces dernières années n'a d'ailleurs pu se faire que par la création de postes à temps partiel. Longtemps inexistant, les emplois à temps partiel se sont spectaculairement développés : de 16% en 1992, la part des femmes actives à temps partiel est passée à 26% dix ans plus tard, et se situe à 36% en 2009. Une comparaison internationale montre que l'économie luxembourgeoise, avec l'Italie et Malte, a connu le taux de croissance des emplois à temps

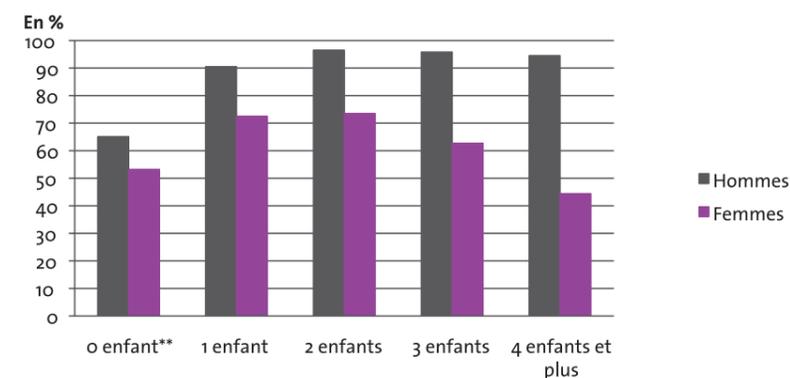
### Répartition des individus de moins de 64 ans sortis du système scolaire en fonction du niveau de formation scolaire et professionnelle achevée et du sexe en 2008



Source: PSELL3/EU-SILC – 2008 – CEPS/INSTEAD – Statec / Champ: résidents

C.2.1-110

### Taux d'activité des 15-64 ans en fonction du nombre d'enfants à charge\* et du sexe en 2009



\* Un enfant à charge est défini selon deux critères: l'enfant doit avoir moins de 15 ans ou plus de 15 ans mais non marié et inactif (étudiant ou en incapacité).  
\*\* Soit il n'y a pas du tout d'enfant, soit il y a un ou plusieurs enfants non à charge.

Source: Enquête Forces de Travail 2009 – Statec / Champ: résidents

C.3.1.1-110

partiel le plus élevé de l'Europe des vingt-sept depuis une quinzaine d'années.

La situation matrimoniale est un indicateur de la présence d'un conjoint et donc de l'existence potentielle d'un revenu dans le ménage qui, si ce revenu est suffisant, offre l'alternative de ne pas exercer d'activité professionnelle. Ainsi, le taux d'activité des femmes mariées a toujours été plus faible que celui des femmes célibataires. Pourtant, pour la première fois, dans les données de 2009, ce n'est pas le cas: le taux d'activité des femmes mariées (60,8%) est supérieur à celui des célibataires (57,1%). Le développement de l'union libre qui, jusqu'à une dizaine d'années encore, était peu répandu, brouille aujourd'hui l'hypothèse sous-jacente de la présence d'un conjoint liée au statut matrimonial<sup>xxi</sup> et derrière le statut de célibataire se profilent aujourd'hui beaucoup de personnes en couple. Le taux d'activité des femmes mariées est toutefois clairement en constante augmentation: 50% en 2000, 56% en 2006 et 61% en 2009. Les femmes divorcées ou séparées sont toujours les plus actives: elles affichent des taux similaires à ceux des hommes (environ 80%).

La présence des enfants, et le temps qu'il est nécessaire de leur consacrer, sont les éléments clefs des interruptions de carrière chez les femmes. Après deux enfants, plus le nombre d'enfants est élevé, plus le taux d'activité est faible. On note cependant une augmentation au cours du temps des taux d'activité des femmes avec enfants: par exemple, avec un enfant à charge, le taux d'activité est passé de 62% en 2000 à 72% en 2009; avec deux enfants, de 58% à 73% et avec trois enfants, de 41% à 63%.

En Europe, l'impact de la parentalité est clairement négatif chez les femmes et positif chez les hommes. Le Luxembourg détient le record de l'impact positif de la parentalité chez les hommes: le taux d'emploi des hommes âgés entre 25 et 49 ans avec au moins un enfant de moins de 12 ans avoisine les 98%.

### Une forte augmentation des places de garde pour enfants

Coût et disponibilité sont les mots-clefs de la garde des enfants et de la possibilité pour les mères d'exercer une activité professionnelle. Les grands-parents restent le mode de garde le plus usité en raison notamment de sa gratuité: en 2008, 36% des enfants (de moins de 13 ans ayant besoin d'être gardés et dont la mère exerce une activité professionnelle) sont gardés par leurs grands-parents,

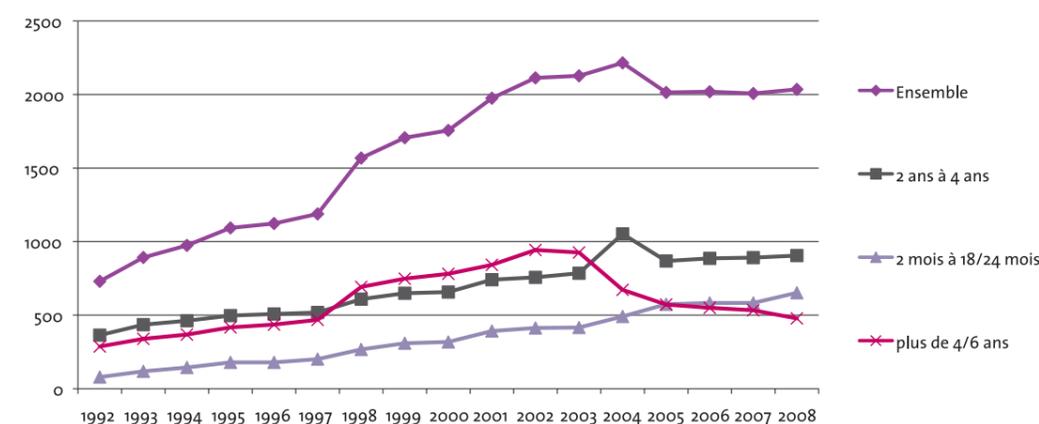
d'autres membres de la famille ou des amis/voisins. Face à l'offre croissante de structures d'accueil, leur recours est toutefois en nette diminution et les structures d'accueil collectives sont aujourd'hui autant sollicitées que le groupe précédent de garde informelle (36%). L'augmentation du nombre de places offertes à la fois dans les structures d'accueil conventionnées et non conventionnées (4881 en 2009) mais aussi dans les maisons relais pour enfants (18 481) y est pour beaucoup. Le nombre de places en maisons relais pour enfants a plus que doublé depuis sa création car elles n'étaient que de 8000 en 2005. Après les grands parents et les structures d'accueil collectives, il reste donc 28% des enfants qui sont gardés de manière individuelle par une gardienne ou une employée de maison et là aussi on a pu observer une augmentation du nombre d'assistants parentaux (1606 en 2009). Au total, en 2009, près de 25 000 places pour enfants sont donc disponibles dans les structures d'accueil collectives ou individuelles.

Malgré cet important déploiement de moyens pour accueillir toujours plus d'enfants, la liste des demandes de places non satisfaites auprès des structures d'accueil – qui avait atteint son apogée en 2003 avec 1434 demandes non satisfaites et qui avait dès lors baissé jusqu'à 642 en 2007 – s'est maintenue en 2009 par rapport à l'année précédente puisque 944 demandes ont du être refusées. Cela ne veut toutefois pas dire qu'ils n'ont pas obtenu satisfaction ailleurs, car les doublons sur les listes d'attente sont possibles.

Tous les parents ne disposent pas de la même palette de choix en matière de mode de garde. En effet, le recours aux grands-parents n'est pas toujours possible, notamment pour les ménages immigrants. Les choix des modes de garde sont donc différents selon la nationalité des parents. Le recours aux grands-parents/amis/voisins pour un enfant non scolarisé est, en effet, plus fréquent pour les Luxembourgeois (50%) alors que les Portugais optent davantage pour les structures d'accueil collectives (48%), tout comme les étrangers d'une autre nationalité (67%).

D'après Eurostat, le Luxembourg atteint presque les objectifs de Barcelone quant à la mise en place de structures d'accueil pour enfants. Ces objectifs sont, pour 2010, de 33% pour l'accueil d'enfants âgés de moins de 3 ans et de 90% pour les enfants ayant entre 3 ans et l'âge de scolarité obligatoire. Le Luxembourg affiche des taux respectifs de 26% et 77% en 2008; la moyenne européenne se situant à 28% et 83%.

### Evolution du nombre de places offertes dans les structures d'accueil conventionnées selon l'âge des enfants entre 1992 et 2008



Note:  
A partir de 2005, un nouveau concept de « maisons relais pour enfants » a été créé. Une partie des places comptabilisées dans ce tableau en tant que foyer de jour sont désormais recensées dans ce nouveau type de structure.

Source:  
Ministère de la Famille et de l'Intégration

C.3.2-130

### Evolution du nombre de places en Maisons Relais pour Enfants selon que les enfants sont ou non scolarisés entre 2005 et 2009\*

Année	Enfants non scolarisés	Enfants scolarisés	Ensemble
2005	64	7936	8000
2006	218	10029	10247
2007	326	11425	11751
2008	933	13538	14471
2009*	1538	16666	18204

\* au 31 décembre de chaque année sauf pour 2009 (au 15 décembre)

Source:  
Ministère de la Famille et de l'Intégration

C.3.2-170

### Nombre de places pour enfants de moins de 12 ans selon le type de structure d'accueil et la région au 31 décembre 2009

Régions	Maisons Relais pour Enfants	Garderies, foyers de jour et crèches classiques*	Assistants parentaux	Ensemble
Centre	7405	2727	407	10539
Sud	5322	1435	714	7471
Est	2820	374	159	3353
Nord	2934	345	326	3605
<b>ENSEMBLE DES RÉGIONS</b>	<b>18481</b>	<b>4881</b>	<b>1606</b>	<b>24968</b>

\* conventionnées ou non conventionnées

Source:  
Ministère de la Famille et de l'Intégration

C.3.2-190

## D. POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI FEMININ

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

### Le congé parental toujours conjugué au féminin

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

Depuis sa création, le nombre de congés parentaux est en constante augmentation. Près de 3880 indemnités de congé parental étaient versées au 1er janvier 2010 contre 2160 en 2002. Trois congés parentaux sur quatre sont pris par les femmes. Chacun des parents peut prendre un congé parental; un premier congé parental peut donc être suivi d'un deuxième. Les premiers congés parentaux sont pris à 96% par les femmes et les seconds congés parentaux à 77% par les hommes. Depuis sa création, le nombre de premiers congés parentaux masculins n'a absolument pas décollé mais c'est sur les seconds congés parentaux que les pères montrent une plus forte implication qui ne permet toutefois pas de parler d'une franche évolution puisque la part des pères dans l'ensemble des parents ayant pris un congé parental n'est pas- sée que de 20% à 23% en 6 ans. Que ce soit en premier ou en deuxième congé parental, les hommes choisissent plus fréquemment que les femmes le congé à temps partiel: 61% des congés parentaux masculins sont pris à temps partiel. En revanche, les femmes ne sont que 38% à prendre le congé parental à temps partiel lors du premier congé et 60% lorsqu'il s'agit du second congé. Globalement, c'est 45% des congés parentaux qui sont pris à temps partiel. La répartition des congés parentaux selon le pays de résidence des salarié-e-s est quasi-conforme à la répartition des salarié-e-s selon le pays de résidence: représentant 56% des salarié-e-s, les résidents bénéficient pour 57% de l'ensemble des congés parentaux.

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

La loi du 22 juin 1999 sur la formation professionnelle continue est entrée en vigueur le 1er janvier 2000 et a donné une base légale à une meilleure formation professionnelle profitant aux femmes et aux hommes. Elle a été complétée par la loi du 10 juin 2002 et par la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un code du travail. La loi du 24 octobre 2007 a permis la création d'un congé individuel de formation. Ainsi, il existe toute une série de congés permettant aux salarié-e-s mais aussi aux indépendants de se former: le congé individuel de formation de 80 jours, le congé linguistique pour apprendre le luxembourgeois, le congé sans solde pour formation et l'aménagement personnel du temps de travail dans le cadre d'un règlement d'ho- raire mobile.

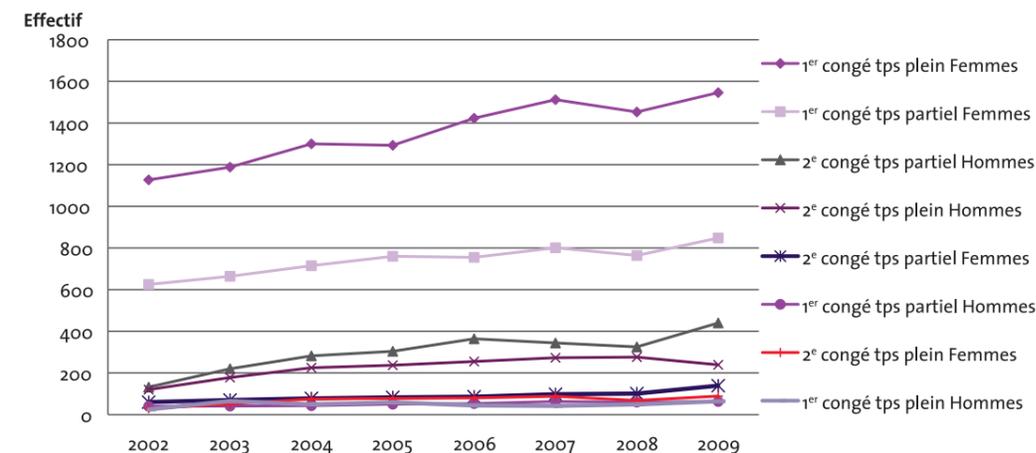
### Des actions positives au sein des entreprises du secteur privé

Dans le cadre de la loi du 22 juin 1999, des mesures ont été inscrites afin d'améliorer l'égalité des chances entre hommes et femmes au sein des entreprises<sup>xxiii</sup>. Les actions positives sont maintenant inscrites dans le Code du Travail de 2007. Elles concernent l'organisation du travail, le recrutement, les actions de formation spéciales, les mesures relatives à des changements de métiers, les actions de promotion, les actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision, et les mesures

tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle. La contribution de l'Etat se fait alors sous forme de subvention. Depuis 2009, avec le support du Statec, le Ministère de l'égalité des Chances a mis à disposition des entreprises un instrument d'évaluation de l'égalité salariale qui permet d'analyser si une entreprise garantit l'égalité de salaire entre femmes et hommes, c'est-à-dire si pour un travail égal ou de même valeur, les employés perçoivent les mêmes niveaux de salaire.

Evolution du nombre de congés parentaux en cours au 1er janvier de l'année en fonction du type de congé et par sexe entre 2002 et 2009

D.1.1-100



(Hors monoparentaux)

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

Répartition des bénéficiaires du congé parental selon le type de congé et le lieu de résidence au 1er janvier 2010

D.1.1-120

Pays de résidence	Temps plein	Temps partiel	Ensemble
Luxembourg	53,5	62,0	57,3
France	24,5	17,6	21,3
Belgique	12,6	13,7	13,1
Allemagne	9,5	6,8	8,2
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

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

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

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

Dans un objectif de lutte contre le chômage, de multiples mesures de formation sont proposées par l'ADEM, par les Centres de Formation Professionnelle Continue ou par des associations œuvrant dans l'intérêt des femmes. Les mesures proposées par l'ADEM accueillent proportionnellement moins de femmes (38%) que ce qu'elles représentent parmi les chômeurs indemnisés (43%). Les contrats appui-emploi et les Mesures spéciales leur échappent – comme c'était déjà le cas des Stages d'Insertion en Entreprise – puisque ces mesures ne concernent respectivement que 29% de femmes pour 71% d'hommes. Par ailleurs, les Centres de Formation Professionnelle Continue proposent différentes formations, dont certaines sont destinées particulièrement aux femmes désirant réintégrer le marché du travail après une interruption de carrière. La participation des demandeuses d'emploi à ces formations est plus élevée que celle des hommes (60%) et notamment parmi les mesures d'initiation et de formation (71% de femmes).

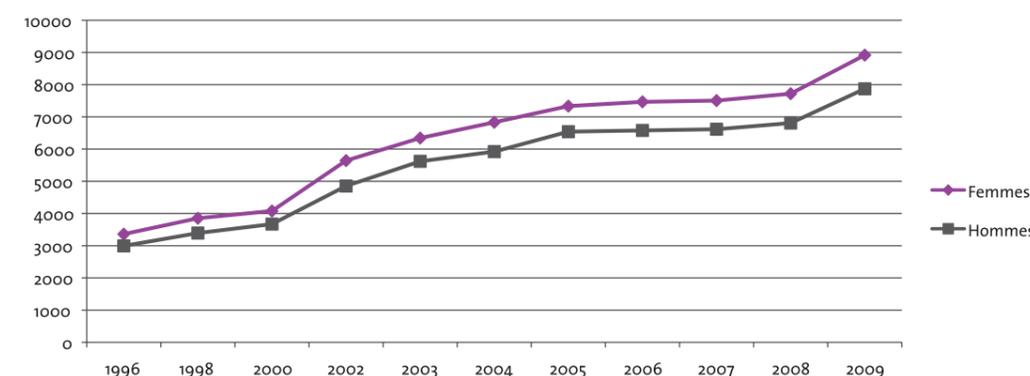
## Un nombre de RMGistes fortement en hausse

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

En 13 ans, le nombre d'individus bénéficiant du RMG a plus que doublé. Cette forte augmentation n'a toutefois pas touché davantage les femmes (x2,65) que les hommes (x2,63). Depuis 1996, la part des femmes parmi les bénéficiaires du RMG est constante : elles représentent 53% des bénéficiaires. Entre 2008 et 2009, l'augmentation annuelle a été particulièrement forte (+16% contre +3% l'année précédente) : 2261 personnes sont venues grossir les rangs des RMGistes dont toujours 53% sont des femmes. La crise marque bien ici son effet sans toutefois discriminer davantage les femmes que les hommes. Les jeunes de moins de 18 ans sont un peu plus concernés car un peu plus de ménages avec enfants en bénéficient et notamment des couples avec enfants (en 2006, 12% des bénéficiaires appartenaient à un ménage avec deux adultes et un ou plusieurs enfants contre 14,5% en 2009). Les personnes seules restent les plus concernées (58%) ainsi que les familles monoparentales et notamment les mères seules : 31% des ménages dont l'attributaire est une femme sont des familles monoparentales. Très peu d'hommes bénéficiaires du RMG résident seuls avec un ou plusieurs enfants à charge.

Le nombre de bénéficiaires occupés dans des mesures d'insertion organisées par le SNAS a également augmenté suite à l'augmentation du nombre de RMGistes. La participation des femmes à ces mesures s'est intensifiée : représentant 41% des Affectations Temporaires Indemnisées en 2006, elles en représentent 45% en 2009 ; de même, leur part passe de 45% à 57% parmi ceux qui effectuent des stages en entreprises. Globalement, leur participation à des mesures passe de 44% à 48%.

Evolution du nombre de membres de ménages bénéficiant du RMG par sexe entre 1996 et 2009



Source : SNAS / Champ : résidents

D.2.1-100

Répartition des individus en mesures pour l'emploi selon le type de mesure et par sexe au 31 mai 2010

Type de mesure pour l'emploi	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Contrat appui-emploi*	177	74	251	70,5	29,5	100,0	7,1	4,9	6,3
Contrat d'initiation-emploi*	425	271	696	61,1	38,9	100,0	17,1	17,9	17,4
Stage de Réinsertion Professionnelle	249	189	438	56,8	43,2	100,0	10,0	12,5	11,0
Formation ADEM	322	300	622	51,8	48,2	100,0	13,0	19,8	15,6
Pool des Assistants	65	47	112	58,0	42,0	100,0	2,6	3,1	2,8
Mesures Spéciales	768	308	1076	71,4	28,6	100,0	31,0	20,3	26,9
Mises au Travail	182	93	275	66,2	33,8	100,0	7,3	6,1	6,9
Affectation Temporaire Indemnisée	293	234	527	55,6	44,4	100,0	11,8	15,4	13,2
<b>ENSEMBLE DES MESURES POUR L'EMPLOI</b>	<b>2481</b>	<b>1516</b>	<b>3997</b>	<b>62,1</b>	<b>37,9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Le contrat d'auxiliaire temporaire du secteur privé et du public ainsi que le stage d'insertion en entreprise ont été remplacés par le contrat appui-emploi et le contrat d'initiation-emploi.

Source : ADEM / Champ : résidents

B.2.1-150

# NOTES

- <sup>i</sup> Cf. *Statistical annex to the annual report on equality between women and men 2010, Commission staff working document accompanying document to the Report from the Commission to the Council, the European parliament, the European economic and social committee and the Committee of the regions, 2009.*
- <sup>ii</sup> Cf. *Communiqué de presse, 159/2009, Moins d'heures travaillées dans l'UE27 et plus de travail à temps partiel, novembre 2009, Eurostat.*
- <sup>iii</sup> D'après les données des Enquêtes Forces de Travail du Statec, le nombre d'heures effectivement travaillées aurait augmenté entre 2008 et 2009. Or, d'après le Statec (cf. Note de conjoncture n°1/10 p.118), cela est peu vraisemblable et sur la base des données de l'IGSS corrigées des variations saisonnières, il y aurait eu une baisse de la durée du travail sur l'ensemble de 2009 de 1,7%.
- <sup>iv</sup> Ces taux sont de 9% et 12% pour les moins de 20 ans en 2009.
- <sup>v</sup> 50% pour l'ensemble des hommes et des femmes de 55 à 64 ans.
- <sup>vi</sup> Cf. *Statistiques en Bref, 20/2010, Impact of the crisis on unemployment so far less pronounced in the EU than in the US, 2010, Eurostat.*
- <sup>vii</sup> Cf. *Note de conjoncture 1/10, juin 2010, Statec.*
- <sup>viii</sup> Nous ne sommes pas sûrs de distinguer statistiquement les phénomènes de temps partiel et de chômage partiel car, pour le premier, les données permettant de le chiffrer sont issues de l'Enquête Forces de Travail qui repose sur les déclarations des individus vis-à-vis de leur contrat de travail et pour le second, il s'agit des données de l'ADEM. Autrement dit, certains individus en chômage partiel à l'ADEM peuvent s'être considérés en temps partiel dans la première enquête.
- <sup>ix</sup> On le voit sur les données annuelles mais pas sur les données mensuelles.
- <sup>x</sup> Cf. *Brosius, Jacques, L'analyse des flux de main-d'œuvre au Luxembourg : l'impact de la crise économique sur le marché du travail, Working paper à paraître, 2011, CEPS/INSTEAD.*
- <sup>xi</sup> Cf. *Note de conjoncture 1/10, juin 2010, Statec.*
- <sup>xii</sup> Cf. *Communiqué de presse, euroindicateurs, 113/2010, Le taux de chômage stable à 10% dans la zone euro – stable à 9,6% dans l'UE27, juillet 2010, Eurostat.*
- <sup>xiii</sup> Cf. *Communiqué de presse, euroindicateurs, 84/2010, Stabilité de l'emploi dans la zone euro et baisse de 0,2% dans l'UE27, juin 2010, Eurostat.*
- <sup>xiv</sup> Cf. *Statistical annex to the annual report on equality between women and men 2010, Commission staff working document accompanying document to the Report from the Commission to the Council, the European parliament, the European economic and social committee and the Committee of the regions, 2009.*
- <sup>xv</sup> Au moment de la rédaction de ce rapport, les données de 2009 n'étaient pas disponibles. <sup>xvi</sup> Les informations qui suivent concernent l'emploi national (emplois des résidents) car ce type de données fait défaut dans les statistiques portant sur l'emploi intérieur. <sup>xvii</sup> Les informations qui suivent concernent à nouveau l'ensemble des emplois sur le territoire qu'ils soient occupés par des résidents ou des frontaliers.
- <sup>xviii</sup> Cf. *Communiqué de presse, 109/2009, Le chômage des jeunes – Cinq millions de jeunes au chômage dans l'UE27 au premier trimestre 2009, juillet 2009, Eurostat.*
- <sup>xix</sup> Cf. *Note de conjoncture 1/10, juin 2010, Statec.*
- <sup>xx</sup> Données qui datent de 2003, année de la dernière mise à jour possible.
- <sup>xxi</sup> La supériorité du taux d'activité des femmes mariées est toutefois à considérer avec prudence et reste à être confirmée avec les données d'enquêtes ultérieures.
- <sup>xxii</sup> Cf. Code du Travail [www.legilux.public.lu](http://www.legilux.public.lu) <sup>xxiii</sup> Subvention aux employeurs qui recrutent des personnes du sexe sous-représenté dans certaines professions, subvention aux entreprises qui organisent des actions positives, etc.
- <sup>xxiv</sup> *Bousselin, A., Disponibilité locale des structures collectives d'accueil de jeunes enfants. Etat des lieux et lien avec l'emploi des mères de jeunes enfants. Etude réalisée pour le compte du Ministère de la Famille et de l'Intégration du Grand-Duché de Luxembourg en juillet 2008, Mai 2010, CEPS/INSTEAD.*
- <sup>xxv</sup> *Bousselin, A., L'impact du chèque-service accueil sur les dépenses de garde d'enfants: Estimation par méthode de simulation. Etude réalisée pour le compte du Ministère de la Famille et de l'Intégration du Grand-Duché de Luxembourg en janvier 2009, Juin 2010, CEPS/INSTEAD.*

