

forum

Nouvelles et anciennes inégalités au marché de l'emploi

Améliorer le taux d'emploi des femmes a été une des priorités de la Stratégie européenne en faveur de l'emploi dès 1997 et de la stratégie de Lisbonne depuis 2000. En 2012, le Luxembourg connaît pour la première fois un taux d'emploi féminin au-dessus de la moyenne des 27 pays de l'Union européenne : 59 %. L'objectif initial d'atteindre les 60 % en 2010 n'est toujours pas réalisé et l'écart persiste par rapport au taux d'emploi masculin, qui est de 72,5 %.

Ce taux se calcule par rapport à la population résidente et ne prend pas en compte les frontalières et frontaliers. De plus, il ne distingue pas entre travail à temps plein et à temps partiel. Or, comme le montre le Rapport 2013 sur *Les femmes et les hommes sur le marché du travail* établi par le CEPS/Instead pour le ministère de l'Égalité des chances, « 36,1 % des emplois féminins s'effectuent à temps partiel contre 32,1 % des emplois féminins de l'Union; et 4,7 % des emplois masculins au Luxembourg contre 8,4 % dans l'Union. Au Luxembourg, l'écart de genre en matière de temps partiel est le plus élevé de l'Union européenne ».

Paradoxalement, le recours au temps partiel a fait que la crise économique de 2008 a moins touché les femmes que les hommes à travers l'Europe : « Que ce soient l'augmentation des postes à temps

partiel qui concerne plus les femmes, la destruction d'emplois dans des secteurs plutôt masculins, l'augmentation des

En général, [...] secteurs public et privé combinés, seuls 17 % des cadres supérieurs sont des femmes et ces dernières se retrouvent davantage dans les professions peu qualifiées [...]

emplois dans le secteur dit protégé (plus souvent lié aux soins et à l'éducation), la baisse de la croissance de l'emploi frontalier et de l'intérim (très largement masculin), tous ces éléments de l'offre de travail en conjugaison avec la disponibilité d'un réservoir de main-d'œuvre féminine ont favorisé le développement de l'emploi féminin. » Par ailleurs, lors de la crise, la Fonction publique a continué à recruter et a attiré plus de femmes (+22 %) que d'hommes (+10 %) de 2008 à 2013.

La part des femmes dans la fonction publique a constamment augmenté et constitue désormais plus de 50 %. Il convient pourtant de distinguer entre fonctionnaires et employés de l'État : 46 % des fonctionnaires sont des femmes (essentiellement dans l'enseignement et dans l'administration générale), contre 68 % des employés. Parmi ces dernières, 42 % travaillent à temps partiel.

Dans le secteur artisanal, plus de trois quarts des actifs sont des hommes. Le taux féminin ne semble guère avoir augmenté depuis 30 ans, même si le nombre des cheffes d'entreprise croît (voir l'article de Jeannette Muller). Dans le secteur financier, le fameux « plafond de verre » montre également des fissures : le taux des femmes occupant des postes de direction a augmenté de 22 % à 26 % ces dix dernières années. Ce constat est d'autant plus bluffant que la part des employées travaillant dans le secteur de la finance au Luxembourg a baissé pendant la même période de 52 % à 45 %.

En général, cependant, secteurs public et privé combinés, seuls 17 % des cadres supérieurs sont des femmes et ces dernières se retrouvent davantage dans les professions peu qualifiées (69 % des manœuvres et agents non qualifiés). Même si peu d'emplois occupés par des résidents et résidentes sont dits « précaires », c'est-à-dire avec des contrats à durée déterminée (7,6 % en 2012), cette part est en augmentation par rapport aux années précédentes. Les femmes sont un peu plus concernées par ce type de contrat que les hommes (8,1 % contre 7,2 % pour les hommes).

Quant au travail partiel féminin, il a connu une forte augmentation : de 25 % en 2000 à 36 % en 2012. Pour comparaison : le temps partiel masculin est

uniquement de 4,7 % en 2012. Ce type de contrat est le plus répandu parmi les manœuvres et employées non qualifiées (56 % des emplois de ce type) ; ces postes à temps partiel restent peu fréquents chez les dirigeantes ou cadres supérieures (environ 12 %).

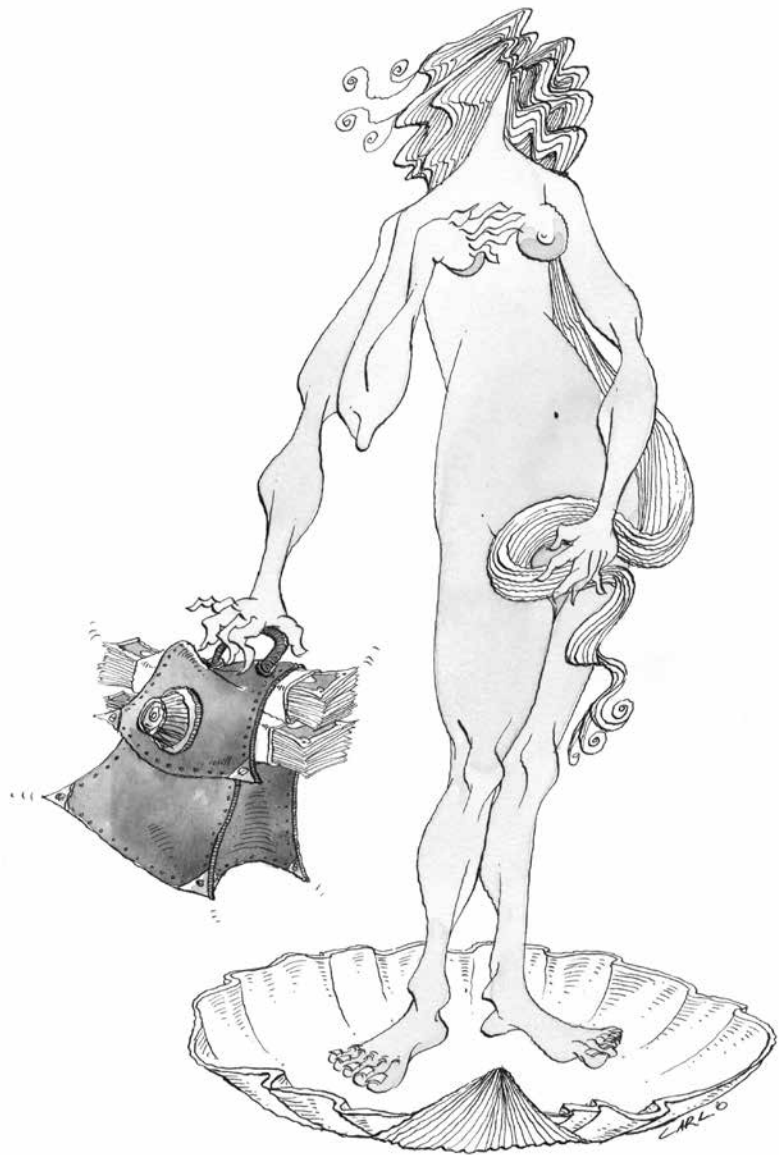
Le *gender pay gap* (écart entre les salaires horaires bruts moyens féminins et masculins) a diminué de 15,6 % en 2001 à 8,6 % en 2012. Cette moyenne est à nuancer : si l'écart est encore plus prononcé pour les femmes salariées dans le secteur privé (11,5 %), il est favorable aux femmes chez les fonctionnaires (-7 %). Il est en outre bien moins important au niveau des frontaliers (6 %) que pour les résidents (12,5 %) – toujours mieux que la moyenne européenne, qui était de 16,2 % en 2011. D'après le Rapport 2013, les raisons pour la plus faible rémunération des femmes sont les suivantes :

- niveaux de formation encore globalement inférieurs à ceux des hommes ;
- ancienneté dans l'entreprise moins longue ;
- expérience professionnelle totale plus courte à cause des interruptions de carrière ;
- secteurs d'activité occupés 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.

Lors du recrutement initial, par contre, l'écart de salaire à l'embauche est aujourd'hui faible et même parfois en faveur des femmes. Les études de Kristell Leduc à ce sujet montrent que malgré l'interdiction légale « de faire référence au sexe du travailleur, salarié ou indépendant, dans les conditions d'accès et les critères de sélection aux emplois », 37 % des recruteurs ont des préférences, et parmi eux 75 % préfèrent des hommes – surtout dans les secteurs de la construction et de l'industrie manufacturière. L'explication donnée est 9 fois sur 10 « la nature du poste », donc leurs propres préjugés concernant le métier à exercer, et pour près de la moitié

des recruteurs, la difficulté d'intégration d'employées dans l'équipe.

D'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, l'indice d'égalité de genre – calculé sur la base de six domaines : le travail, les finances, les connaissances, le partage du temps, la prise de décision et la santé – est plus faible au Luxembourg que la moyenne européenne. Ce piètre résultat est surtout dû à un mauvais score dans le domaine de la prise de décision et notamment de la prise de décision économique. ♦



Bibliographie:

BARRA, Loubna / GUASTALLI, Eric / LEJEALLE, Blandine, *Les femmes et le marché de l'emploi*, CEPS/Instead, 2013. Édité par le ministère de l'Égalité des chances.

LEDUC Kristell, *Les recrutements et le genre*, CEPS/Instead, 2011, coll. Les Cahiers du CEPS/Instead n° 2011-07.

LEDUC Kristell, *Écart salarial à l'embauche selon le genre: une analyse par métier*, CEPS/Instead, 2011, coll. Les Cahiers du CEPS/Instead, Population et Emploi n° 2013-05.

LEJEALLE Blandine, *Évolution et place des femmes sur le marché du travail*, CEPS/Instead, 2008, coll. Population & Emploi n° 30.