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

# Les femmes et les hommes dans la prise de décision économique en 2011

*Rapport réalisé pour le ministère de l'Égalité des chances – Actualisation 2011*

**Etude réalisée par le CEPS/INSTEAD**
Blandine LEJEALLE

**Edité par et disponible au**
Ministère de l'Égalité des chances
L - 2921 Luxembourg
Tél.: 2478-5814
Fax : 24 18 86
www.mega.public.lu
e-mail:info@mega.public.lu

# SOMMAIRE

**PRÉFACE** ..... **5**

**ELÉMENTS CLEFS DE L'ÉTUDE** ..... **7**

**INTRODUCTION** ..... **9**

**I. PARTICIPATION DES FEMMES AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION** ..... **10**

**II. PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 15 SALARIÉS** ..... **12**

1. PARTICIPATION DES FEMMES À LA DIRECTION DES ENTREPRISES ..... 12
2. PARTICIPATION DU CONJOINT DU CHEF D'ENTREPRISE À LA PRISE DE DÉCISION ..... 14
3. PARTICIPATION DES FEMMES AUX POSTES DE DÉCISION ..... 16

**III. PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 15 SALARIÉS** ..... **18**

1. PARTICIPATION DES FEMMES À LA DIRECTION DES ENTREPRISES ..... 18
2. PARTICIPATION DES FEMMES AUX POSTES DE DÉCISION ..... 20
3. PARTICIPATION DES FEMMES AUX DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL ..... 22

**IV. PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DANS LESQUELLES L'ETAT DÉTIENT DES PARTICIPATIONS** ..... **26**

**V. OPINION DES ENTREPRISES QUANT À DES MESURES AYANT POUR OBJECTIF L'AUGMENTATION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA PRISE DE DÉCISION** ..... **28**

**CONCLUSION** ..... **34**

**BIBLIOGRAPHIE** ..... **36**

**ANNEXE 1 : MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE** ..... **37**

**ANNEXE 2 : CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON EN 2011** ..... **45**

# PREFACE

La présente étude vient actualiser un rapport intitulé « Les femmes dans la prise de décision économique » commandité par le Ministère de l'Égalité des chances en 2000 et en 2004, avec pour but de mesurer les progrès dans le domaine de la participation des femmes dans la prise de décision. L'étude avait été réalisée par le Centre d'Études de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Économiques / International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development (CEPS/INSTEAD).

L'actuelle version se concentre sur la place des femmes et des hommes dans la prise de décision au sein des entreprises, permettant ainsi de passer en revue tous les postes à responsabilité détenus aussi bien par les femmes que par les hommes au sein de l'entreprise.

Depuis le débat sur les quotas légaux des femmes que la commission européenne a lancé en 2011, préconisant un effectif féminin de 30% d'ici 2015, et de 40% d'ici 2020 dans les conseils d'administration européens, le Luxembourg maintient sa position en comptant sur la bonne volonté des entreprises pour augmenter le pourcentage des femmes dans les organes de direction et les conseils d'administration du pays.

Partant du principe que des efforts doivent être consentis en termes d'effectif féminin, aussi bien au niveau des conseils d'administration, qu'au niveau de l'entreprise, et partant du constat que le pourcentage des femmes était encore de 16% dans les conseils d'administration en 2000 et 2003, le ministère de l'Égalité des chances a créé ensemble avec différents acteurs du monde économique tels que l'ABBL, le CESP/INSTEAD, la FFCEL, la Fedil, les Femmes Leaders Luxembourg, la Maison du Coaching, Mentoring et Consulting a.s.b.l., Mc Kinsey, un réseau destiné à promouvoir la diversité en termes de genre à tous les postes de responsabilité au sein des entreprises commerciales et industrielles. Cette initiative devra permettre par différentes actions, de sensibiliser les femmes à assumer davantage de responsabilités dès l'entrée dans l'entreprise.

Chacun des acteurs susmentionnés contribuera à sa façon et par des événements aussi variés que possible à convaincre les femmes de se lancer dans la prise de décision, tout en commençant les actions de sensibilisation en bas de la hiérarchie.

Le présent rapport montre que des progrès ont été réalisés, qui ne sont pas d'une grande envergure, dans la mesure où les femmes restent sous-représentées dans les postes de décision au sein des entreprises, mais qui sont suffisamment parlants quand même pour conclure à une mixité progressive dans la prise de décision. Aujourd'hui on constate en effet une évolution à 20% de femmes dans les conseils d'administration.

Il reste certainement un petit bout de chemin à faire pour atteindre une égalité parfaite, mais désormais les dés sont jetés, et même si les inégalités de genre dans la prise de décision sont solides, elles s'émoussent avec le temps, comme le démontre ce rapport.

Même si certaines raisons pour lesquelles le taux des femmes aux postes de décision est encore assez faible, peuvent paraître plausibles, elles ne sont aucunement justifiées.

Dès lors l'accession des femmes à tous les postes de responsabilité au sein des entreprises de même que le partage égale des responsabilités entre femmes et hommes doit rester une priorité politique et économique absolue.

**Françoise Hetto-Gaasch**

**Ministre de l'Égalité des chances**

# ELEMENTS CLEFS DE L'ETUDE

En 2011, les femmes sont sous-représentées aux niveaux de prise de décision suivants (par rapport à la part qu'elles constituent au sein des salariés de leur entreprise) :

- dans les **conseils d'administration** : elles occupent 20% des postes alors qu'elles représentent 37% des effectifs des entreprises ayant un conseil d'administration ; leur part a toutefois progressé puisqu'elles ne représentaient que 16% des membres en 2000 et en 2003 ; dans les entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations directes, les femmes sont encore moins bien représentées (10% pour 23% de femmes salariées) ;
- à la **direction des entreprises** :
    - seulement 27% de femmes sont à la tête des entreprises de moins de 15 salariés alors qu'elles représentent 44% des effectifs ; cette part est toutefois en augmentation puisqu'en 2000, elles n'étaient que 16% de l'ensemble des chefs d'entreprise de moins de 15 salariés (et 22% en 2003) ;
    - elles ne sont que 18% à la direction des entreprises de plus de 15 salariés alors qu'elles représentent 34% des effectifs ; la tendance est toutefois également à la hausse par rapport à 2000 (11%) et par rapport à 2003 (16%) ;
    - les femmes ne sont que 9% à la tête des entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations directes ;
- dans l'**ensemble des postes de décision** :
    - 33% des femmes occupent les postes de décision (y compris le poste de direction/gérance) dans les entreprises de moins de 15 salariés alors qu'elles représentent 44% des effectifs ; il n'y a pas d'évolution par rapport à 2000 ;
    - dans les entreprises de plus de 15 salariés, elles ne sont que 22% parmi les « décideurs » (pour 34% des effectifs) ; aucune évolution n'est observée depuis 2000 ;
    - dans les entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations directes, elles sont encore moins bien représentées avec 15% de femmes pour 23% des salariés ;
- dans les **délégations du personnel** :
    - les femmes représentent 26% des délégués effectifs (et 27% des délégués suppléants) alors qu'elles représentent 34% de l'ensemble des salariés des entreprises de plus de 15 salariés (pas de changement par rapport à 2000 ni par rapport à 2003) ; dans les entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations directes, leur participation est plus faible : seulement 13% ;
    - et les femmes sont particulièrement absentes des postes de :
        - président(e), où elles ne représentent que 22%,
        - vice-président(e) (28%),
        - délégué(e) à la sécurité (14%),
        - en revanche, concernant le poste de secrétaire (38%) et de délégué(e) à l'égalité (40%), les femmes sont représentées au moins à la hauteur de leurs effectifs.

Quant à la question politique actuelle sur la mise en place de quotas, les entreprises sont partagées : seulement 33% sont favorables à la fois à une législation sur les quotas dans les conseils d'administration et à des mesures volontaires de la part des entreprises, 43% sont favorables uniquement à ce que les entreprises se fixent des objectifs volontaires et 16% sont défavorables à toute mesure législative ou volontaire.

# INTRODUCTION

La position des femmes dans la prise de décision économique est à nouveau un des thèmes prioritaires[1] de la *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour 2010-2015*[2]. Dans ce cadre, la Commission entend proposer des initiatives ciblées pour améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision[3].

Mesurer la position et l'évolution de la situation des femmes dans ce domaine est un outil nécessaire à la mise en œuvre d'un tel processus. C'est ce que nous permet de faire depuis 2001 une enquête réalisée par le CEPS/INSTEAD à l'initiative du Ministère de l'Egalité des chances auprès des entreprises luxembourgeoises sur la place des femmes au sein des instances de décision dans les entreprises du secteur privé.

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

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

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

[1] Les quatre autres thèmes prioritaires sont les suivants : l'indépendance économique des femmes, l'égalité de rémunération, la dignité, l'intégrité et la fin des violences fondées sur le sexe ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures.

[2] Communication de la Commission au parlement européen au Conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions, Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015.

[3] Dans le cadre de cette priorité, la commission européenne entend également suivre la progression vers l'objectif de 25% de femmes dans des postes à responsabilité dans le secteur de la recherche. Peu de données sont disponibles sur cette question. On sait toutefois (Dautel, 2011) que, dans le secteur d'Etat, en 2007, les femmes représentaient 36% des effectifs, situant ainsi le Luxembourg dans la moyenne de l'Union Européenne (39%). En revanche, à l'Université, la part des femmes de 24% est nettement en retrait par rapport aux autres pays. Et, dans les entreprises luxembourgeoises, leur part est également très modestes (11%). Mais ces parts sont en progression : dans le secteur de l'Etat, on est passé de 31% en 2000 à 36% en 2007.

# I. PARTICIPATION DES FEMMES AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION

*Note : Conformément aux vagues d'enquête précédentes, les entreprises "unigenrées" sont exclues de l'analyse. La taille de l'entreprise est estimée par le nombre de salariés de l'entreprise. Les chefs d'entreprise qui ne sont pas salariés et les conjoints aidants ne sont pas pris en compte dans l'estimation des effectifs.*

La représentation des femmes dans les conseils d'administration est largement inférieure à leur représentation dans l'ensemble des salariés. Alors qu'elles représentent 36% des salariés des entreprises disposant d'un conseil d'administration, elles ne sont que 20% à être membres de ces conseils.

Leur participation est plus importante dans les petites entreprises de moins de 15 salariés où elles représentent 23% des membres des conseils d'administration contre seulement 12% dans celles employant plus de 100 salariés. Dans ces grandes entreprises, la part des femmes salariées dans l'entreprise représente 3,1 fois la part des femmes dans les conseils d'administration. Cette part de 12% est toutefois un peu plus élevée que celle observée dans les dix plus grandes sociétés luxembourgeoises cotées en bourse[4] où les femmes ne représentent que 4% des membres des conseils d'administration et aucune femme n'est présidente de ces conseils. Au niveau de l'Union européenne, sur les 598 plus grandes entreprises cotées en bourse, la situation est un peu plus favorable aux femmes avec 12% de femmes parmi les membres et 3% parmi les présidents.

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

Et, inversement, les secteurs où les femmes sont sur-représentées dans l'ensemble des effectifs sont encore plus déficitaires en femmes dans les conseils d'administration. Par exemple, dans le secteur des banques et des assurances (47% de femmes) et celui des services (56% de femmes), elles ne sont respectivement que 10% et 24% parmi les membres des conseils d'administration.

Globalement, la part des femmes au sein des conseils d'administration a augmenté : de 16% en 2000 et en 2003, elle est passée à 20%, notamment grâce à une augmentation au sein des entreprises de plus de 50 salariés.

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

**Tableau 1 : Part des femmes dans les conseils d'administration par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000, 2003 et 2011 – Sélection des entreprises ayant un conseil d'administration –**

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

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

# II. PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 15 SALARIES

En 2011, les entreprises de moins de 15 salariés représentent 86% des entreprises privées installées sur le territoire mais seulement 26% des effectifs salariés.

## 1. PARTICIPATION DES FEMMES A LA DIRECTION DES ENTREPRISES

⇨ Dans les entreprises dirigées par un seul chef d'entreprise (67% des entreprises), les femmes sont largement sous-représentées parmi les chefs d'entreprise : seulement 19% des petites entreprises sont dirigées par une femme contre 81% par un homme. Cette part est toutefois en augmentation puisque ces entreprises dirigées par une femme représentaient 12% de l'ensemble des entreprises dirigées par un seul chef d'entreprise en 2003 (et 12% également en 2000).

⇨ Considérant toutes les entreprises de moins de 15 salariés, la part des femmes à ces postes de direction est un peu plus favorable : elles représentent 27% de l'ensemble des chefs d'entreprises alors qu'elles constituent 44% de l'ensemble des effectifs. Comparativement à leurs effectifs salariés dans les entreprises, les femmes sont donc sous-représentées aux postes de chefs d'entreprise mais leur position s'améliore puisqu'en 2003 elles n'étaient que 22%. Et par rapport à 2000, dix ans plus tôt, l'amélioration est encore plus sensible puisqu'elles ne représentaient que 16% des chefs d'entreprises.

La représentation des femmes à la direction des entreprises est particulièrement faible au regard de leurs effectifs dans les entreprises des secteurs suivants : Finances/ Assurances /Services aux entreprises (22% aux postes de chefs d'entreprise pour 49% parmi les salariés) ainsi que dans le commerce de détail (28% versus 59%).

Les données des Enquêtes Forces de Travail[5] concernant non pas les entreprises mais les individus résidant sur le territoire luxembourgeois affichent un même décalage de genre parmi les actifs exerçant une profession en tant que directeur ou en tant que dirigeant ou gérant d'entreprise[6] : en 2010, seulement 22% sont des femmes.

[5] Source : Commission européenne, Gender balance in decision-making positions. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm
[6] Groupes 121 et 130 de la Classification Internationale Type des Professions.

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

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

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

Si 67% des entreprises sont dirigées par une seule personne (54% par un homme et 13% par une femme), 33% le sont par plus d'une personne : 16% par un binôme mixte, 11% par un collège uniquement masculin et 6% par un collège mixte.

Si la part des femmes parmi les chefs d'entreprises monocéphales a augmenté entre 2000 et 2011 (de 12% à 19%), elle a toutefois stagné dans l'ensemble des entreprises de moins de 15 salariés (de 11% à 13%), car ce sont les entreprises dirigées par plus d'une personne qui ont pris plus de poids entre ces deux dates d'enquêtes.

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

Les petites entreprises sont parfois gérées selon un mode familial dans lequel le/la conjoint(e) du chef d'entreprise est amené(e) à participer à l'activité en tant que chef d'entreprise, en tant que salarié ou en tant que conjoint aidant. C'est le cas de 30% des entreprises de moins de 15 salariés.

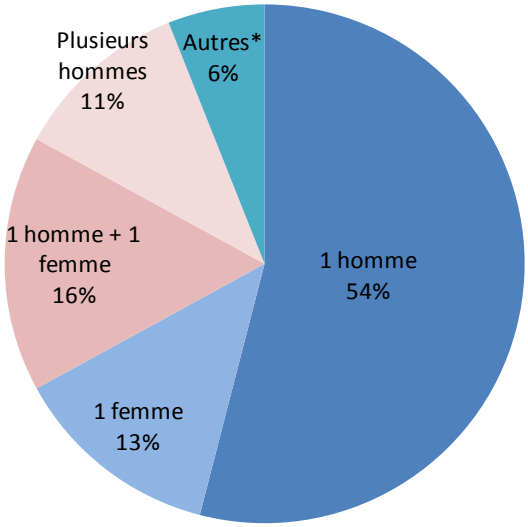
La participation du conjoint à la prise de décision dans l'entreprise est surtout le cas dans l'hôtellerie/restauration (45%) et dans les commerces de détail (40%) ainsi que dans les services personnels (39%).

Cette participation de couple à la tête des entreprises est relativement stable dans le temps puisqu'elle était de 34% en 2000 et de 29% en 2004.

Dans les très petites entreprises de moins de 5 salariés, lorsqu'il y a un seul chef d'entreprise, les cheffes ont plus souvent leur conjoint salarié dans l'entreprise (42%) que l'inverse, c'est-à-dire que la situation d'un homme chef d'entreprise avec sa conjointe (21%). La situation est inversée dans les entreprises de 5 à 14 salariés : lorsqu'il y a un seul chef d'entreprise, les chefs hommes (24%) ont plus souvent leur conjointe qui participe à l'activité de l'entreprise que les cheffes (16%).

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

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




* Plusieurs personnes (homme(s) et/ou femme(s)).
Source : Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003 et 2011 – Ministère de l'Egalité des chances – CEPS/INSTEAD – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers

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

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

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

## 3. PARTICIPATION DES FEMMES AUX POSTES DE DECISION

La prise de décision au sein des entreprises de moins de 15 salariés s'exerce essentiellement au niveau du chef d'entreprise mais pas seulement. Ainsi un tiers des entreprises ont d'autres personnes que le chef d'entreprise qui prennent des décisions. Ici encore, les femmes sont sous-représentées dans l'ensemble de la prise de décision (en tenant compte également des chefs d'entreprise) par rapport à leurs effectifs salariés puisqu'elles représentent 33% de l'ensemble des personnes prenant des décisions[7] pour 44% des effectifs salariés. Vu d'une autre manière, le ratio de femmes qui prennent des décisions par rapport au salariat féminin est de 25% (une femme pour quatre femmes salariées dans l'entreprise prend des décisions) alors qu'il est de 41% chez les hommes.

Le déficit de prise de décision des femmes est un peu plus important dans les toutes petites entreprises de moins de 5 salariés (48% des salariés et 32% des preneurs de décision).

Le secteur rassemblant les activités de services[8] emploie 49% de femmes mais ces dernières ne représentent que 28% des personnes prenant des décisions. Le secteur du commerce de détail révèle également un déficit élevé de femmes dans la prise de décision : 37% de femmes prenant des décisions pour 59% de femmes salariées.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# III. PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 15 SALARIES

En 2011, les entreprises de plus de 15 salariés ne représentent que 14% des entreprises du territoire luxembourgeois mais 74% des salariés.

## 1. PARTICIPATION DES FEMMES A LA DIRECTION DES ENTREPRISES

Le caractère monocéphale du chef d'entreprise est moins courant dans les entreprises de plus de 15 salariés que dans les entreprises plus petites. Près de 52% sont dirigées par une seule personne (67% dans les plus petites), 30% par deux personnes, 10% par trois personnes et 8% par quatre personnes ou plus.

Les femmes chefs d'entreprise sont rarement seules à exercer leur fonction. Elles sont plus souvent associées avec une autre personne et notamment un homme que seules. Près de 47% des entreprises de plus de 15 salariés sont dirigées par un homme seul, seulement 5% par une femme seule, 19% par deux hommes et 11% par un homme et une femme.
Sachant que les femmes représentent 34% des effectifs salariés des entreprises de plus de 15 salariés, elles sont, comme dans les petites entreprises, sous-représentées parmi les chefs d'entreprise puisqu'elles n'en constituent que 18% ; il y a donc 82% d'hommes aux postes de chefs d'entreprise.

Ce déficit de femmes aux postes de chefs d'entreprise s'observe surtout dans les entreprises de plus de 100 salariés (18% des chefs d'entreprise sont des femmes pour 37% des salariés) et tout particulièrement dans le secteur des services[9] (18% des chefs d'entreprise pour 53% des salariés). Comme dans les entreprises de moins de 15 salariés, le secteur de la construction fait exception dans la sous-représentation des femmes aux postes de chef d'entreprise. En effet, peu nombreuses dans ce secteur, les femmes occupent proportionnellement plus fréquemment les postes de chefs d'entreprise : 7% des salariés mais 13% des chefs d'entreprise. Et dans le secteur des transports/communications/informatique, la part des femmes parmi les chefs d'entreprise égale la part des salariés.

L'augmentation de la part des femmes en tant que chef d'entreprise, passant de 11% en 2000 à 18% en 2011, est significative pour toutes les tailles d'entreprises et pour quasiment tous les secteurs.

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

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

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

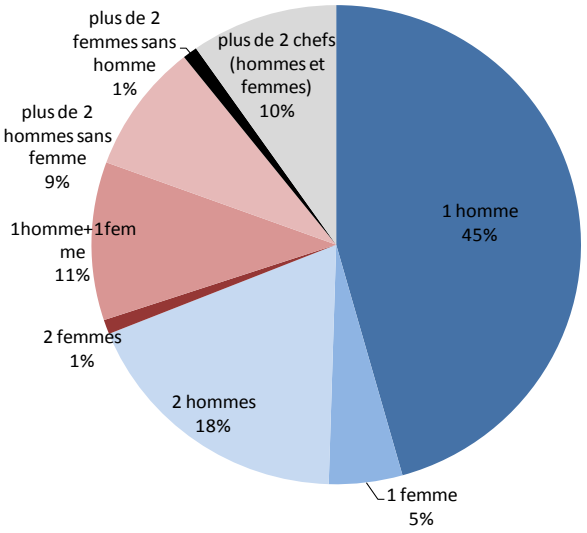



**Tableau 7 : Part des femmes parmi les chefs d'entreprise dans les entreprises de plus de 15 salariés par secteur d'activité et taille d'entreprise en 2000, 2003 et 2011**

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

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

## 2. PARTICIPATION DES FEMMES AUX POSTES DE DECISION

Dans les grandes entreprises, plus encore que dans les petites, la prise de décision ne s'exerce pas seulement au niveau du conseil d'administration ou de la direction mais il existe d'autres postes-clefs. Ainsi, dans 46% des entreprises de plus de 15 salariés, d'autres personnes que le chef d'entreprise exercent une responsabilité (un tiers dans les entreprises de moins de 15 salariés)[10].

En tenant également compte des chefs d'entreprise, les femmes sont sous-représentées dans l'ensemble de la prise de décision puisqu'elles ne constituent que 22% des personnes prenant des décisions et 34% des salariés.

Les femmes sont surtout sous-représentées dans la prise de décision au sein des grandes entreprises de plus de 100 salariés où elles ne sont que 20% des personnes prenant des décisions alors qu'elles représentent 37% des effectifs salariés ainsi que dans le secteur des services : 22% des preneurs de décision pour 53% des salariés.

En comparaison avec les données de 2000, il y aurait une baisse de la participation des femmes à la prise de décision ; mais, comme nous l'avons déjà souligné, la part de subjectivité dans cette question quant à la délimitation du champ des personnes prenant des décisions est importante. C'est pourquoi, en 2000, les entreprises avaient reçu le support d'un enquêteur pour y répondre. En 2011, le questionnaire a été auto-administré rendant ainsi les fluctuations observées potentiellement imputables aux différences de protocoles d'enquêtes.

D'après les résultats de l'enquête réalisée en 2000 qui précisait les domaines dans lesquels la prise de décision s'exerce, lorsque les femmes accèdent à la prise de décision, c'est surtout dans les domaines administratifs, comptables mais aussi dans la gestion des ressources humaines et la communication. Lorsque les hommes occupent de tels postes, c'est pour être directeur, directeur adjoint ou encore responsable commercial, de la production ou de l'informatique.

[10] Personne qui a un pouvoir de décision = personne qui engage l'entreprise par son action. Les chefs d'entreprise sont également comptabilisés dans l'ensemble des personnes aux postes de prise de décision.

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

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

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

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

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

## 3. PARTICIPATION DES FEMMES AUX DELEGATIONS DU PERSONNEL

72% des entreprises de plus de 15 salariés ont déclaré avoir au moins[11] une délégation du personnel et 28% déclarent ne pas en disposer[12].

En raison notamment du fait que des entreprises en dessous du seuil des 15 salariés lors des élections de 2008 soient, au moment de l'enquête, juste au-dessus de ce seuil, les entreprises moyennes de 15 à 50 salariés ne sont que 62% à déclarer une délégation du personnel alors que 96% des entreprises de plus de 100 salariés sont concernées.

Sans doute en grande partie en raison de ces seuils, les entreprises de l'industrie déclarent plus souvent l'existence d'au moins une délégation du personnel (85%) que les entreprises du commerce de détail et de l'hôtellerie/restauration (57%).

Parmi les délégations recensées, les femmes représentent seulement 26% des membres effectifs de la délégation du personnel alors qu'elles constituent 34% de l'ensemble des salariés des entreprises de plus de 15 salariés ayant une délégation du personnel.

La même tendance s'observe en ce qui concerne les membres suppléants : les femmes représentent 27% des délégués suppléants[13].

Les grandes entreprises de plus de 100 salariés souffrent du différentiel le plus élevé puisque la part des femmes parmi les salariés représente 1,5 fois la part des femmes dans les délégations du personnel (37% des salariés et 26% des délégués effectifs).

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

---

[11] Selon la diversité des statuts des salariés, de leurs effectifs et du nombre de divisions dans l'entreprise, il peut y avoir plus d'une délégation du personnel.

[12] En fait, plusieurs raisons justifient que des entreprises de plus de 15 salariés n'aient pas de délégation du personnel. D'abord, le calcul du dénombrement du personnel pour définir la limite au-dessus de laquelle l'employeur est tenu de faire désigner une délégation du personnel ne correspond pas exactement au nombre de salariés que les employeurs ont pu déclarer dans cette enquête. En effet, les salariés à temps partiel de moins de 16 heures ne sont comptabilisés qu'au prorata de leur nombre d'heures, les apprentis ne sont pas comptabilisés et les salariés sous contrats à durée déterminée ne sont comptabilisés qu'au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédant les élections. Ensuite, un certain nombre d'entreprises ayant en 2011 la taille justifiant l'existence d'une délégation n'avait pas atteint cette taille lors des dernières élections de 2008. Notre enquête a également recensé le cas d'entreprises de moins de 15 salariés déclarant l'existence d'une délégation du personnel. Plusieurs raisons justifient également ce phénomène. C'est le cas des entreprises qui avaient la taille critique en 2008 mais ne l'ont plus en 2011. C'est également le cas des entreprises qui sont des filiales et qui dépendent d'un groupe plus important avec une délégation du personnel au niveau du groupe. Enfin, les entreprises d'intérimaires sont tenues de comptabiliser dans leurs effectifs les intérimaires ayant contracté une ou plusieurs missions pendant plus de 10 mois dans l'année ; ce qui gonfle leurs effectifs.

[13] La part de non-réponse des entreprises dans le dénombrement des délégués suppléants et dans leur répartition par genre est de 11%. En revanche, concernant les délégués effectifs, les non-réponses sont très rares.

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

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

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

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

Le taux de non-réponse à ces questions est particulièrement élevé confirmant la tendance, observée en 2000 et en 2003, d'une méconnaissance de ces informations. L'absence d'informations à ce sujet croît d'ailleurs à mesure que le prestige/degré de responsabilité des différents postes diminue : 22% des entreprises ne fournissent pas d'indications sur l'existence et le genre du/de la président(e) de la délégation, 39% pour le/la vice-président(e) et 53% pour le/la délégué(e) à l'égalité.

Les femmes sont sous-représentées aux postes de président, vice-président et de délégué à la sécurité : alors qu'elles représentent 35% des salariés des entreprises ayant répondu à ces questions sur la répartition des membres dans les délégations du personnel, elles ne représentent que 22% des présidents, 28% des vice-présidents et seulement 14% des délégués à la sécurité. Concernant le poste de secrétaire de la délégation et de délégué à l'égalité, les femmes sont représentées au moins à la hauteur de leurs effectifs (respectivement 38% et 40%)[14].

Entre 2000 et 2011, il ne semble pas y avoir de changement vraiment significatif en ce qui concerne la part des femmes dans les délégations effectives ou suppléantes du personnel (respectivement 23% et 25% en 2000 ; 24% et 27% en 2003 ; et 26% et 27% 2011). Il semble toutefois qu'en dix ans, les femmes endossent plus fréquemment les postes de présidents (15% en 2000 et 22% en 2011) et de vice-présidents (17% en 2000 et 28% en 2011).

[14] Ces chiffres sont proches de ceux collectés par l'Inspection du Travail et des Mines quant aux représentants des salariés au sein des entreprises, données qui ne permettent toutefois pas de distinguer les différentes instances dans lesquelles les représentants sont élus.

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

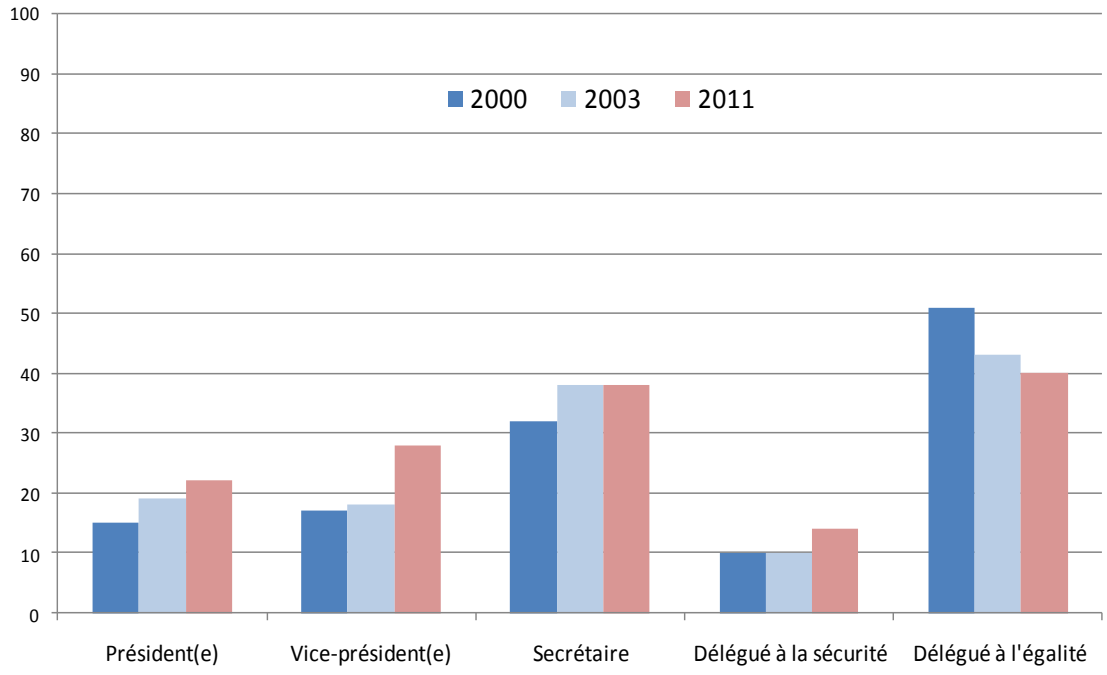
| Genre | Président(e) | | | Vice-président(e) | | | Secrétaire | | | Délégué(e) à la sécurité | | | Délégué(e) à l'égalité | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2000 | 2003 | 2011 | 2000 | 2003 | 2011 | 2000 | 2003 | 2011 | 2000 | 2003 | 2011 | 2000 | 2003 | 2011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

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

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

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

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




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

# IV. PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DANS LESQUELLES L'ETAT DETIENT DES PARTICIPATIONS

L'Etat luxembourgeois détient des participations directes dans des sociétés de droit privé cotées ou non cotées en bourse. Elles sont au nombre de 30[15]. Nous avons recueilli les informations de 24 d'entre elles sachant que pour 6 entreprises aucune information n'a pu être collectée.

Ces entreprises dans lesquelles l'Etat a des participations ont pour particularité d'être plus masculines que les autres entreprises de notre échantillon : seulement 23% des salariés de ces entreprises sont des femmes.

Ces entreprises sont de taille très variable puisque la plus petite emploie un seul salarié et la plus grande emploie plus de 4000 salariés.

Sur les 246 administrateurs recensés, 24 sont des femmes ; elles ne représentent donc que 10% de l'ensemble des membres. Le différentiel est, si on les compare aux entreprises de plus de 100 salariés (12%), du même ordre de grandeur, ou plus important, si on les compare à l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille (20%). Enfin, comparées aux dix plus grandes sociétés cotées en bourse au Luxembourg (4%)[16], ces entreprises sont plus favorables aux femmes. Le déficit plus important de femmes parmi les salariés de ces entreprises joue sans doute également un rôle dans cette faible participation des femmes aux conseils d'administration.

Parmi les chefs d'entreprise, les femmes sont également encore moins représentées que dans le reste des autres entreprises : seulement 9% de femmes contre 17% dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Dans l'ensemble des personnes prenant des décisions (y compris le chef d'entreprise), les femmes ne sont que 15%, ce qui est encore inférieur aux 20% observés dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Du côté des délégations du personnel, les femmes sont également davantage sous-représentées par rapport aux autres entreprises de plus de 50 salariés : 13% contre 27% parmi les délégués effectifs.

[15] Ces entreprises ont reçu le même questionnaire que les autres entreprises. Une partie d'entre elles était déjà présente dans l'échantillon initial. Celles qui ne l'étaient pas ont également été recensées.
[16] Source : Commission européenne, Gender balance in decision-making positions. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm

**Tableau 12 : Effectifs et répartition des femmes et des hommes aux différents postes de décision dans les entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations en 2011**

| Postes de prise de décision | Effectifs | | | Répartition en % | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| Salariés | 7505 | 2251 | 9756 | 77% | 23% | 100% |
| Membres du conseil d'administration | 222 | 24 | 246 | 90% | 10% | 100% |
| Chefs d'entreprise | 31 | 3 | 34 | 91% | 9% | 100% |
| Ens. des personnes ayant un pouvoir de décision* | 202 | 35 | 237 | 85% | 15% | 100% |
| Membres effectifs de la délégation du personnel | 186 | 27 | 213 | 87% | 13% | 100% |

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

Note de lecture : 6 entreprises sur 30 entreprises concernées n'ont pas fourni de données.

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

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

Le débat politique actuel porte sur la nécessité ou non de légiférer pour favoriser l'accession des femmes à la prise de décision. Actuellement, au niveau européen, c'est le choix de l'autorégulation[17] qui a été fait mais une évaluation de la situation en mars 2012, et notamment une évaluation des progrès effectués, reposera la question de la nécessité d'une intervention réglementaire. Des pays comme la Norvège, l'Espagne et depuis peu la France ont adopté une loi sur les quotas. D'autres pays comptent sur des mesures volontaires de la part des entreprises.

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

➔ Deux tiers de l'ensemble des entreprises ne sont pas favorables à la mise en place de quotas légaux au niveau des conseils d'administration (28% pas du tout d'accord, 35% plutôt pas d'accord). En équivalents salariés, cela concerne les trois-quarts des salariés. Les grandes entreprises y sont les plus défavorables (les trois-quarts).

➔ L'intervention légale à d'autres niveaux de décision que le conseil d'administration reçoit, d'une courte majorité, l'approbation des entreprises de moins de 100 salariés (55% d'accord) alors que celles de plus de 100 salariés sont majoritairement en désaccord (56% de désaccord). Globalement, 55% des entreprises y sont favorables mais cela concerne 48% des salariés.

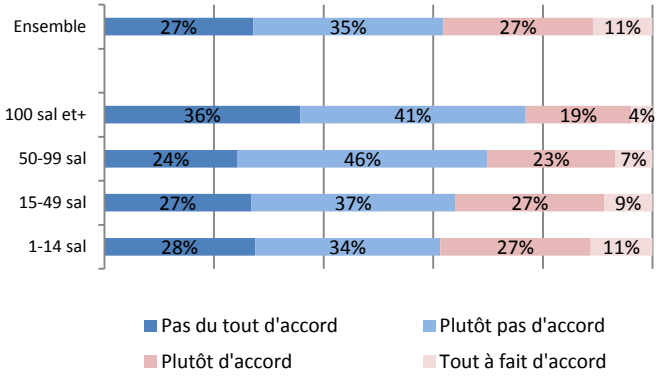
➔ Les entreprises sont en revanche nettement plus favorables à des meures non légales comme se fixer des objectifs volontaires. Et ces opinions valent autant au niveau des conseils d'administration que des autres instances de décision de l'entreprise. Plus des trois-quarts des entreprises, petites ou grandes, y adhérent et cela concerne également les trois-quarts des salariés.

➔ Enfin, les avis sont partagés à part égale entre ceux qui pensent qu'il faut laisser faire le temps (53% des entreprises et 54% des salariés) et ceux qui pensent le contraire (47% des entreprises et 46% des salariés).

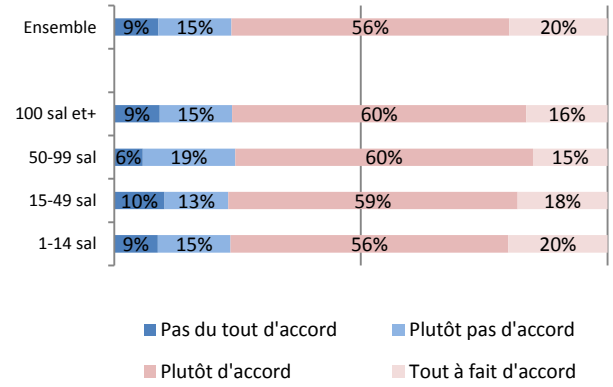
[17] Les entreprises cotées en bourse ont été invitées à signer une déclaration d'engagement pour davantage de femmes dans les conseils d'administration en développant et notifiant les moyens mis en œuvre pour y parvenir avec un objectif pour leur conseil d'administration de 30% de femmes pour 2015 et de 40% pour 2020.

## Opinion des entreprises quant aux affirmations suivantes :

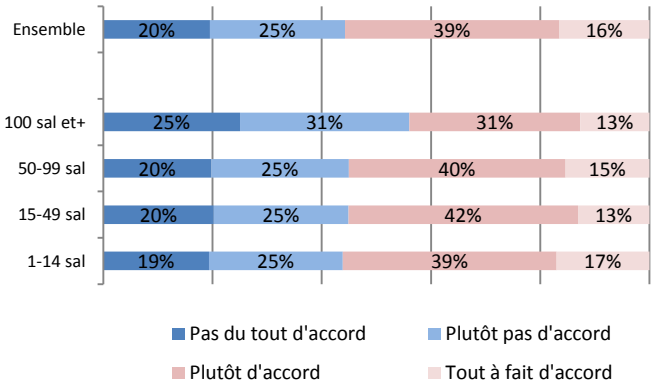
***« Il faut mettre en place des quotas légaux au niveau des conseils d'administration »***



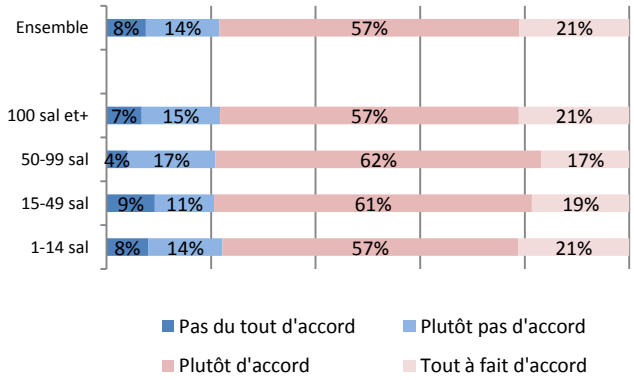

***« Il faut que les entreprises se fixent des objectifs volontaires au niveau des conseils d'administration »***



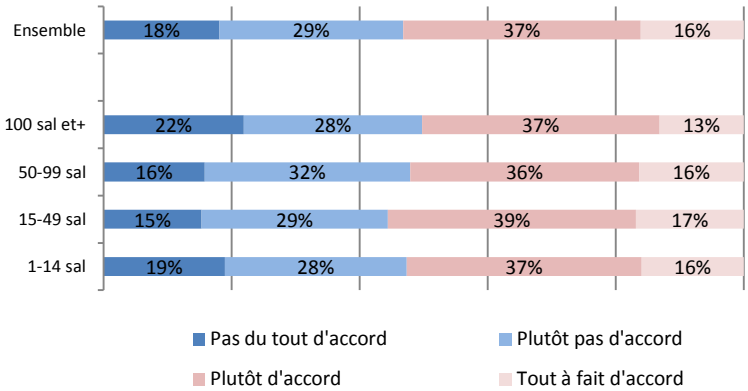

***« A part dans les conseils d'administration, il faut agir légalement à tous les niveaux de prise de décision »***




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




***« Il faut laisser faire le temps »***




Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2011 – Ministère de l'Egalité des chances – CEPS/INSTEAD

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

C'est le caractère plutôt définitif qui l'emporte puisque 60% des entreprises favorables à des quotas pensent que ces quotas ne doivent pas avoir un caractère temporaire, 30% y sont favorables et 10% ne se prononcent pas.

Lorsque les entreprises sont « tout à fait d'accord » avec la mise en place de quotas, elles pensent encore plus souvent que celles qui sont plus modérées, c'est-à-dire « plutôt d'accord », que ces mesures doivent être définitives : 75% pour 52%.

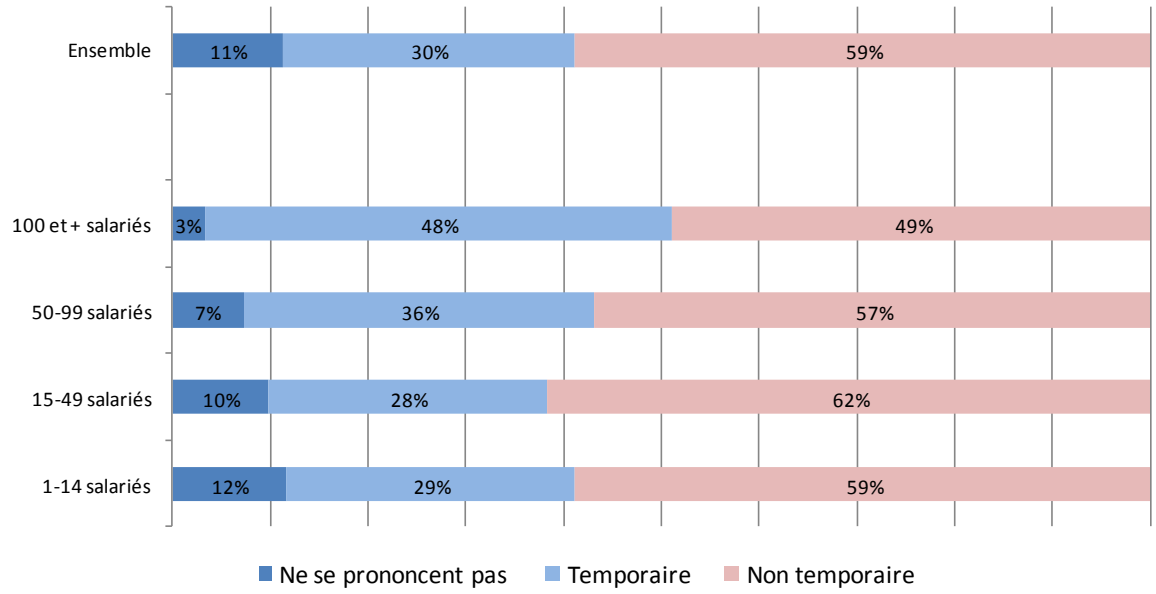
Lorsque les grandes entreprises de plus de 100 salariés se prononcent en faveur de la mise en place de quotas, elles pensent plus souvent que les autres entreprises à des mesures temporaires (48%), ce qui partage ces entreprises en deux parts égales : d'un côté celles en faveur de quotas temporaires (48%) et, d'un autre côté, celles en faveur de quotas définitifs (49%).

➔ Avec quelle proportion de femmes ces entreprises favorables à la mise en place de quotas l'envisageraient-elles ?

Presque les deux-tiers proposent le chiffre de 50%, 18% pensent à moins de 50% (notamment 40% et 30%) ; 2% proposent plus de 50% et 16% ne se prononcent pas. Sachant que pour certaines entreprises et sur le marché du travail en général, les femmes ne représentent pas 50% des salariés, le chiffre de 50% devrait par conséquent se traduire par une sur-représentation des femmes vis-à-vis de leurs effectifs dans l'entreprise. Il est plus vraisemblable de croire que par ce chiffre de 50%, les entreprises ont voulu exprimer leur soutien à la parité hommes/femmes plutôt qu'à une sur-représentation relative des femmes.

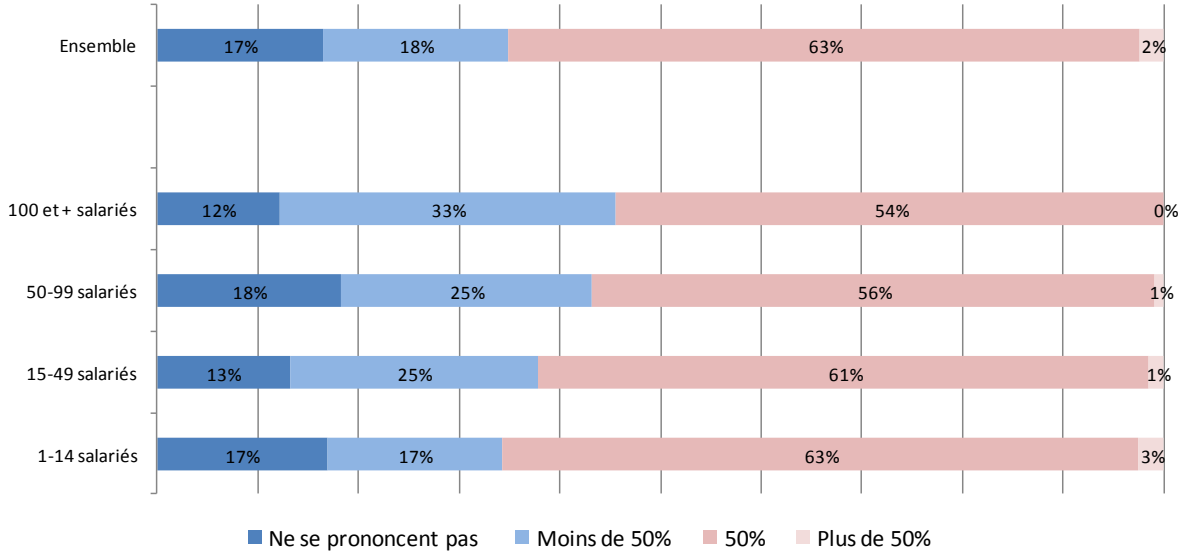
Les petites entreprises de moins de 15 salariés (63%) sont plus attachées à ce chiffre de 50% que les grandes entreprises de plus de 100 salariés (54%).
Les entreprises gérées par un conseil d'administration dans lequel aucune femme n'est membre sont, quand elles sont favorables à la mise en place de quotas légaux, moins attachées que les autres entreprises au chiffre de 50% (29% pensent à moins) mais cela concerne quand même 52% d'entre elles. A l'opposé, les entreprises où il y a déjà deux femmes en place, sont 70% à plaider le 50/50.

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




Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2011 – Ministère de l'Egalité des chances – CEPS/INSTEAD

***« Avec quelle proportion de femmes ? »* – Sélection des entreprises favorables à la mise en place de quotas légaux dans les conseils d'administration –**




Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2011 – Ministère de l'Egalité des chances – CEPS/INSTEAD

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

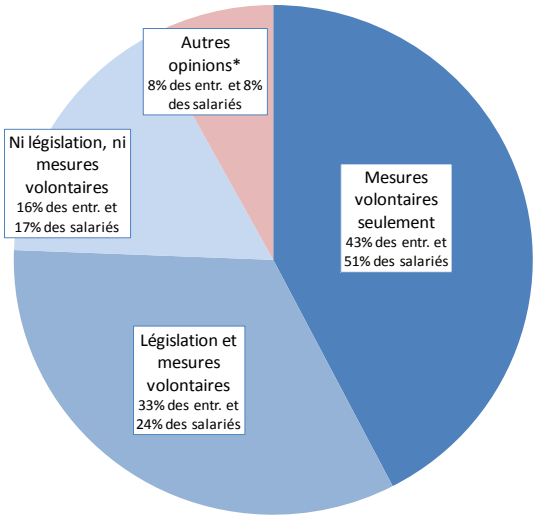
- 43% des entreprises ayant répondu pensent qu'il ne faut pas légiférer mais inciter les entreprises à se fixer des objectifs volontaires tout en faisant confiance au temps ; 51% de l'ensemble des salariés sont employés dans ces entreprises ;
- 33% des entreprises sont favorables à une intervention réglementaire mais aussi à des mesures volontaires de la part des entreprises et sont également plus souvent favorables à ne pas laisser le temps faire son œuvre ; 24% de l'ensemble des salariés sont employés dans ces entreprises ;
- 16% des entreprises sont défavorables à toute réglementation, toute mesure volontaire et pensent principalement qu'il faut laisser faire le temps ; 17% de l'ensemble des salariés sont employés dans ces entreprises ;
- enfin, 8% présentent un profil différent des profils qui précédent ; 8% de l'ensemble des salariés sont employés dans ces entreprises.

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

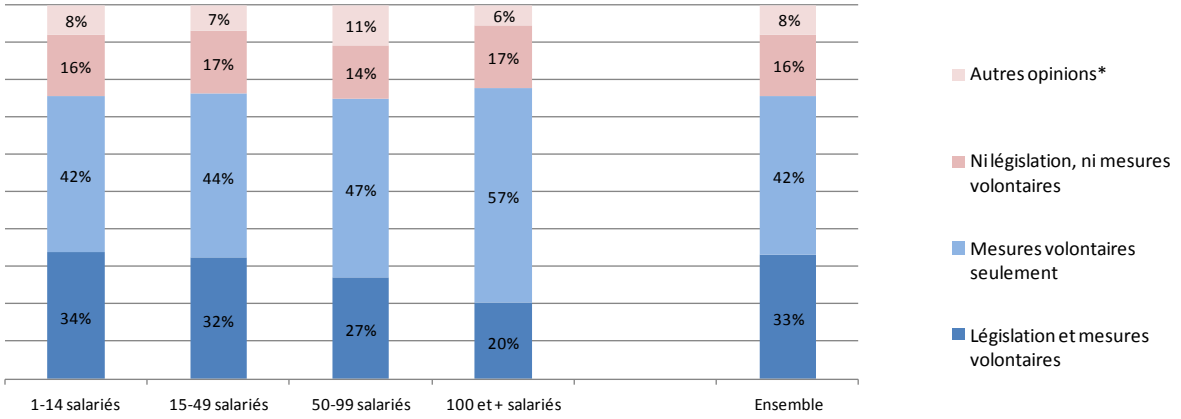
On relève toutefois quelques petites spécificités. Les grandes entreprises sont un peu moins favorables que les petites à l'introduction d'un cadre légal : pour les entreprises de plus de 100 salariés, seulement 20% pensent à une législation et des mesures volontaires contre 34% des petites entreprises de moins de 15 salariés. En fait, les grandes entreprises sont 57% à préconiser exclusivement des mesures volontaires (contre 42% des petites).

Les entreprises constituées uniquement de personnel féminin sont les plus disposées à une législation (44%, profil 1) ainsi que les entreprises dirigées par une seule femme cheffe d'entreprise (45%, profil 1) contre 33% en moyenne. Lorsque les femmes ont déjà investi les conseils d'administration, les entreprises semblent également plus disposées à se voir imposer une réglementation peut-être parce qu'elles sont déjà en bonne voie de réalisation de certains quotas. En tout cas ces entreprises sont moins défavorables à de tels quotas que celles, par exemple, qui n'ont pas du tout de femmes dans leurs conseils d'administration : 43% contre 26%.

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

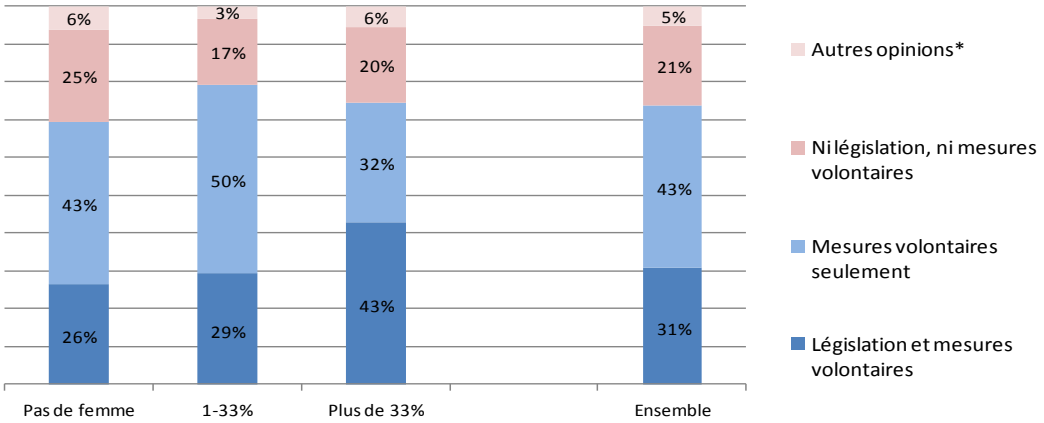



**Répartition des entreprises selon la typologie d'opinion et la taille de l'entreprise**




Guide de lecture : 34% des petites entreprises employant entre 1 et 14 salariés pensent qu'il serait nécessaire de légiférer mais aussi que les entreprises se fixent des objectifs volontaires ; cela concerne seulement 20% des grandes entreprises de plus de 100 salariés.

**Répartition des entreprises selon la typologie d'opinion et la part de femmes dans les conseils d'administration – Sélection des entreprises avec un conseil d'administration –**




*Autres opinions : tous les cas de figure autres que les trois précédents profils.
Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2011 – Ministère de l'Egalité des chances – CEPS/INSTEAD

# CONCLUSION

Les résultats de cette étude le montrent : les inégalités de genre dans la prise de décision sont tenaces et diminuent lentement avec le temps. Quels sont les leviers pour briser le fameux plafond de verre ?

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

⇨ Les choix stéréotypés des formations et des métiers chez les jeunes filles ont des conséquences directes sur la prise de responsabilité car, de fait, les jeunes filles choisissent moins souvent que les garçons les professions, les secteurs d'activité ou types d'entreprises les plus générateurs de postes à responsabilités. D'après Lejealle (2012), les jeunes filles recherchent plus souvent que les garçons la dimension relationnelle dans l'exercice d'une activité professionnelle. Les jeunes filles, qu'elles soient orientées vers des études à dominance scientifique ou littéraire, sont 43% à estimer que la valeur la plus importante pour choisir un métier est d'ordre relationnel que ce soit « travailler en équipe », « prendre soin des autres » ou « transmettre aux autres » ; les garçons, et notamment les garçons ayant choisi une orientation littéraire (26%), y sont moins sensibles. Aussi, des valeurs comme la « recherche d'un métier prestigieux » ou encore le fait « d'encadrer et de diriger », même si ces valeurs sont rarement citées comme la valeur principale dans le choix d'un métier, sont plus souvent plébiscitées par les garçons que par les filles.

⇨ Les contraintes de disponibilité liées à la définition actuelle des postes à responsabilités dans les entreprises ne sont pas toujours compatibles avec des emplois à temps partiel. D'ailleurs, la part des emplois à temps partiel est inversement proportionnelle à la hiérarchie des professions : plus la profession est dite qualifiée, plus la part de travail à temps partiel est faible. Le recours au travail à temps partiel est largement motivé par les difficultés liées à la conciliation avec la vie familiale. Ces difficultés constituent un poids psychologique important pour les femmes car, même si les jeunes filles ne déclarent pas plus souvent que les garçons qu'elles choisissent des métiers leur permettant la conciliation avec la vie familiale (Lejealle, 2012), une fois qu'elles sont mères, elles continuent de subir le poids des stéréotypes quant à leur mission d'assurer l'éducation des enfants. Une étude s'intéressant aux femmes créatrices d'entreprises (Acket, 2011) montre que ce poids est particulièrement lourd pour cette population très impliquée dans l'exercice de leur activité professionnelle. D'une part, cette étude montre que les femmes qui se lancent dans l'aventure de la création d'entreprise ont, moins souvent que les hommes, un conjoint qui n'exerce pas d'activité professionnelle et qui peut alors assumer à plein temps les charges familiales. D'autre part, cette étude montre que le poids des stéréotypes liés à l'image du père consacrant prioritairement son temps à une activité professionnelle indépendante, risquée, très prenante mais valorisante, rassérène les créateurs qui, grâce à cette image et, à la

différence des créatrices, culpabilisent moins souvent de ne pas avoir plus de temps à consacrer à leur famille.

Si les domaines de formation sont encore très stéréotypés, les femmes ont toutefois aujourd'hui des niveaux de formation au moins équivalents à ceux des hommes. Et c'est le cas également des femmes âgées aujourd'hui de plus de 45 ans. Nous sommes donc à l'aube de l'arrivée d'une génération de femmes – aussi diplômées que les hommes – à l'âge de l'accession à des postes à responsabilités. Les potentialités de voir les femmes s'impliquer davantage dans la prise de décision sont donc en augmentation. Or, l'usage important du travail à temps partiel devrait réduire cet effet. En effet, la participation des femmes à la prise de décision n'est pas toujours plus développée dans les pays ayant des taux d'emploi féminins élevés parce que justement le recours au travail à temps partiel la limite.

Alors que trop souvent pour briser le plafond de verre, les stratégies mises en œuvre ont pour objectif l'adaptation des femmes et des hommes aux modes d'organisation dans les entreprises, certains experts (Méda, Périvier, 2007) proposent plutôt de transformer ces modes d'organisation dans les entreprises ainsi que les critères de promotion et de rémunération de manière à ce que les emplois féminins et notamment les emplois à temps partiel ne soient plus pénalisés.

# BIBLIOGRAPHIE


Acket, Sylvain, Blond-Hanten, Carole, Lejealle, Blandine, Martin, Ludivine, Segura, Jordane, 2011, *L'entrepreneuriat féminin et masculin au Luxembourg*, Rapport réalisé pour le Ministère de l'Egalité des chances, CEPS/INSTEAD.

Blanchard, S., Le Feuvre, N., Metso, M., Les femmes cadres et dirigeants d'entreprise en Europe. De la sous-représentation aux politiques de promotion de l'égalité dans la prise de décision économique, *Informations sociales* 2009/1, n°151, p.72-81.

Communication de la Commission au parlement européen au Conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions, Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015.

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

Lejealle, Blandine, 2001, *Les femmes dans la prise de décision économique – Enquête auprès des entreprises luxembourgeoises en 2000/2001*, Document de recherche n°2001-12, CEPS/INSTEAD.
Une version condensée a été publiée par le Ministère de la Promotion Féminine : http://www.mega.public.lu/publications/1_brochures/2002/femmes_decision_economique/version_condensee.PDF.

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

Lejealle, Blandine, 2004, *Les femmes dans la prise de décision économique en 2004 – Rapport final*, Document de recherche n°2004-16, CEPS/INSTEAD.
Cette version a également été publiée par le Ministère de la Promotion féminine : http://www.mega.public.lu/publications/1_brochures/2005/femmes_decision/femmes_prise_de_decision.pdf.

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

Méda, D., Périvier, H., 2007, *Le deuxième âge de l'émancipation. La société, les femmes et l'emploi*, Paris, Le Seuil.

# ANNEXE 1 : METHODOLOGIE DE L'ENQUETE

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

## 1. CALENDRIER DE L'ETUDE ET PERSONNES IMPLIQUEES

| ETAPES | DATE | PERSONNES IMPLIQUEES |
|---|---|---|
| Actualisation du questionnaire | Juin 2011 | B. Lejealle |
| Traduction du questionnaire | Juin 2011 | N. Reinesch |
| Tirage de l'échantillon | Début juillet | M. Hartmann (Statec)<br>B. Lejealle |
| Impression et mise sous pli des documents nécessaires à l'enquête | Mi juillet | S. Breulheid<br>E. Crnic<br>P. Siedler |
| 1ère vague d'enquête sur le terrain et suivi des enquêtes | Mi juillet – fin août | S. Breulheid<br>M. Di Blasi<br>M.J. Munchen<br>N. Reinesch |
| Réalisation du programme d'encodage | Mi juillet | E. Guastalli |
| 1ère vague d'encodage des questionnaires | Fin juillet – mi août | S. Breulheid<br>E. Guastalli<br>L. Vanni |
| Rédaction du rapport intermédiaire | Fin août | S. Breulheid<br>B. Lejealle |
| 2ème vague d'enquête sur le terrain et suivi des enquêtes | Septembre – octobre | S. Breulheid<br>M. Di Blasi |
| 2ème vague d'encodage des questionnaires | Mi octobre | S. Breulheid<br>E. Guastalli<br>L. Vanni |
| Contrôle de cohérence des données et préparation des données à l'analyse | Mi octobre | E. Guastalli<br>A. Villeret |
| Redressement de l'échantillon | Fin octobre | B. Lejealle |
| Exploitation des données | Début novembre | B. Lejealle |
| Rédaction du rapport final | Novembre | B. Lejealle |

## 2. MODALITES DE L'ENQUETE

En raison de contraintes budgétaires et administratives, le protocole de passation de l'enquête n'a pas toujours été le même au cours des trois vagues mais le caractère comparatif des données a pu être respecté.

### *2.1 Mode de passation de l'enquête*

Comparativement aux enquêtes de 2000 et 2003, les modalités de passation du questionnaire ont été modifiées :

- l'enquête ne se déroule ni par téléphone (2000), ni par courrier couplée avec une autre enquête obligatoire (comme c'était le cas en 2003 avec l'enquête TIC d'Eurostat et du Statec), mais par courrier et de manière indépendante et non obligatoire ; les circonstances de calendrier, de changements législatifs dans le cadre européen (concernant l'enquête TIC) et de limites budgétaires ont mené à ce choix ;
- la taille de l'échantillon d'adresses sélectionnées est plus importante qu'en 2000 et qu'en 2003 car, d'une part, dans une enquête par courrier le taux de réponse est inférieur à celui d'une enquête par téléphone et, d'autre part, cette enquête n'a pas bénéficié du caractère obligatoire de l'enquête de 2003.

Chaque entreprise a reçu un courrier comprenant une lettre de présentation de l'enquête (recto-verso allemand/français) et un exemplaire du questionnaire traduit simultanément en français/allemand.

**Tableau a : Comparaison des modes de passation lors des 3 vagues d'enquête**

| **Modalités** | **2000** | **2003** | **2011** |
|---|---|---|---|
| Mode d'enquête | Téléphone papier | Courrier | Courrier |
| Personne de contact | Direction ou RH | Direction ou serv. informatique | Direction |
| Caractère obligatoire | NON | OUI, enquête couplée avec Enquête TIC d'Eurostat et Statec | NON |
| Caractère longitudinal | NON | NON | NON |
| Langues du questionnaire | Français<br>Allemand (tél.)<br>Luxembourgeois (tél.) | Français | Français<br>Allemand |
| Pré-test du questionnaire | OUI | NON, déjà testé | NON, déjà testé |
| Indemnisation des enquêtés | NON | NON | NON |
| Recours à des enquêteurs | OUI (tél.) | NON (OUI pour quelques relances) | NON |
| Assistance téléphonique | OUI | OUI | OUI |
| Médiatisation de l'enquête | NON | NON | OUI |

### *2.2 Contenu du questionnaire*

Le questionnaire est, comme lors des vagues précédentes, très court. Sa brièveté est sans doute, comme nous le verrons dans le paragraphe consacré au déroulement de l'enquête sur le terrain, l'élément qui a le plus contribué à la bonne qualité des réponses, et notamment au taux de réponse relativement élevé.

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

- la direction de l'entreprise (directeur général, gérant ou patron) ;
- les autres niveaux de prise de décision ;
- le conseil d'administration ;
- la délégation du personnel.

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

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

Ces questions constituent le socle de base du questionnaire depuis 2001.
Compte tenu de l'actualité politique de ce sujet, au niveau européen et national, des questions d'opinion sur les mesures ayant pour objectif l'augmentation de la représentation des femmes aux instances de décision ont été rajoutées en 2011.

Ont également été recensées en 2011 les entreprises dans lesquelles l'Etat a des participations directes.

Le contenu du questionnaire est relativement constant sur les trois vagues d'enquête. Les améliorations et modifications de contenu sont liées aux changements de protocole d'enquête et ne nuisent pas à la comparabilité des données.

**Tableau b : Comparaison du contenu du questionnaire lors des 3 vagues d'enquête**

| **Thème abordé** | **2000** | **2003** | **2011** |
|---|---|---|---|
| Période de référence du questionnaire | Dernier trim. 2000 | Dernier trim. 2003 | Fin 1er semestre 2011 |
| **Salariés** dans l'entreprise | | | |
| Nombre de femmes | X | X | X |
| Nombre d'hommes | X | X | X |
| **Conseil d'administration** de l'entreprise | | | |
| Nombre de femmes | X | X | X |
| Nombre d'hommes | X | X | X |
| **Chef d'entreprise** (gérant, directeur général, patron) | | | |
| Nombre de femmes | X | X | X |
| Nombre d'hommes | X | X | X |
| Participation du **conjoint** du chef d'entreprise | X | X | X |
| **Autres postes de décision** | | | |
| Nombre de femmes | X | | X |
| Nombre d'hommes | X | | X |
| Détail des domaines des postes par genre | X | | |
| **Délégation du personnel** | | | |
| Nombre de femmes délégués effectifs | X | X | X |
| Nombre d'hommes délégués effectifs | X | X | X |
| Nombre de femmes délégués suppléants | X | X | X |
| Nombre d'hommes délégués suppléants | X | X | X |
| Détail des postes par genre | X | X | X |
| **Questions d'opinion** | | | X |

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

### *2.3 Tirage de l'échantillon*

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

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

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

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

Selon nos spécifications, un échantillon d'entreprises représentatif a été sélectionné par le Statec dans le Répertoire des Entreprises du STATEC en juillet 2011 ; le fichier étant arrêté au 1er janvier 2011.

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

| NACE Rev2 | Population mère | | | | | Echantillon | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1-4 salariés | 5-14 salariés | 15-49 salariés | 50 salariés et + | Total | 1-4 salariés | 5-14 salariés | 15-49 salariés | 50 salariés et + | Total |
| **05-39** | 244 | 214 | 141 | 120 | 719 | 61 | 107 | 141 | 120 | 429 |
| **41-43** | 927 | 758 | 459 | 141 | 2285 | 232 | 379 | 459 | 141 | 1211 |
| **45** | 215 | 110 | 69 | 25 | 419 | 54 | 55 | 69 | 25 | 203 |
| **46** | 1286 | 393 | 141 | 49 | 1869 | 322 | 197 | 141 | 49 | 709 |
| **47** | 1079 | 628 | 164 | 50 | 1921 | 270 | 314 | 164 | 50 | 798 |
| **49-53** | 344 | 218 | 175 | 91 | 828 | 86 | 109 | 175 | 91 | 461 |
| **55-56** | 1211 | 545 | 153 | 22 | 1931 | 303 | 273 | 153 | 22 | 751 |
| **58-63** | 527 | 163 | 119 | 45 | 854 | 132 | 81 | 119 | 45 | 377 |
| **64-66** | 2373 | 306 | 133 | 121 | 2933 | 593 | 153 | 133 | 121 | 1000 |
| **68** | 665 | 83 | 17 | 2 | 767 | 166 | 42 | 17 | 2 | 227 |
| **69-75** | 1793 | 599 | 162 | 54 | 2608 | 448 | 300 | 162 | 54 | 964 |
| **77-82** | 464 | 185 | 67 | 77 | 793 | 116 | 93 | 67 | 77 | 353 |
| **85-96** | 1416 | 357 | 62 | 19 | 1854 | 354 | 179 | 62 | 19 | 614 |
| **Total** | **12544** | **4559** | **1862** | **816** | **19781** | **3137** | **2282** | **1862** | **816** | **8097** |

**Tableau d : Comparaison des plans de sondage lors des 3 vagues d'enquête**

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

* Les taux de tirage sont différents en raison des différents modes d'enquête utilisés.

## 3. DEROULEMENT DE L'ENQUETE SUR LE TERRAIN

Au 31 août 2011, la première phase de l'enquête sur le terrain s'achève avec un bilan relativement positif compte tenu du caractère facultatif de l'enquête et de la période de passation habituellement peu recommandée. Les premiers envois de courrier ont été effectués mi-juillet avec un délai de retour des enquêtes fixé au 5 août 2011.
Les questionnaires d'enquêtes ont été renvoyés en grande majorité avec l'enveloppe retour fournie dans le courrier d'enquête aux entreprises. Un petit nombre d'entreprises l'a renvoyé par mail.

Comme pour les autres années, rares furent les appels téléphoniques concernant les questions liées à la compréhension du questionnaire.
Au 31 août 2011, le taux de réponse global de l'enquête était de 33%. Compte tenu des résultats de cette première phase, la relance d'une seconde vague d'enquête (début septembre-fin octobre) a ciblé les strates d'entreprises présentant un taux de réponse ou un effectif insuffisant pour fournir des estimations fiables. Toutes les grandes entreprises de plus de 50 salariés ont été relancées ainsi qu'une partie des petites entreprises de moins de 5 salariés dont le taux de réponse était le plus faible. Après la relance, au 30 novembre 2011, le taux de réponse global de l'enquête était de 40%.

De l'échantillon d'entreprises comprenant 8097 adresses :

- 38,8% des entreprises ont accepté de participer à l'enquête (3144 entreprises),
- 0,2% des entreprises ont notifié leur refus de participer à l'étude (16 entreprises),
- 61,0% des entreprises n'ont pas participé à l'enquête pour diverses raisons :
    - 271 adresses incorrectes (3,3%),
    - 83 entreprises n'ont pas pu répondre car non concernées : retraite, faillite, liquidation de l'entreprise, entité faisant partie d'une plus grande entité, fermeture momentanée, fusion, partie à l'étranger, hors champs au niveau du secteur d'activité, etc. (1%)
    - 4583 entreprises n'ont jamais renvoyé leur questionnaire (56,6%).

Ce bilan relativement positif tient à plusieurs critères :

- la taille du questionnaire relativement courte
- l'absence de données financières à transmettre
- l'absence de recherche de données pour beaucoup de responsables de petites entreprises permettant une réponse spontanée
- la traduction simultanée des questions
- la période d'enquête estivale qui a peut-être été propice à la disponibilité des entreprises.

**Tableau e : Comparaison des modalités de déroulement de l'enquête sur le terrain lors des 3 vagues d'enquête**

| Modalités | 2000 | 2003 | 2011 |
|---|---|---|---|
| Taille échantillon répondant | 1249 | 2317 | 3158* |
| **Taux de réponse global** | | | |
| Après 1ère phase de terrain | Pas de 1ère phase | 15% | 33% |
| Après 2ème phase de terrain | 70% | 40% | 40% |
| **Bilan détaillé de l'enquête** | (n=1779) | (n=5792) | (n=8097) |
| Réponses valides | 1249 (70,2%) | 2317 (40,0%) | 3144 (38,8%) |
| Refus | 140 (7,9%) | 50 (0,9%) | 16 (0,2%) |
| Non réponses | 390 (21,9%) | 3425 (59,1%) | 4937 (61%) |
| dont Adresses incorrectes | 257 (16,6%) | 312 (5,4%) | 271 (3,3%) |
| dont Hors-champ | 94 (5,3%) | 197 (3,4%) | 83 (1%) |
| dont Pas de précision | - | 2916 (50,3%) | 4583 (56,6%) |

*Correspond aux 3144 entreprises de l'échantillon de base et aux 14 entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations financières et qui n'étaient pas comprises dans l'échantillon initial.

## 4. PREPARATION DES DONNEES

Avant l'analyse, un certain nombre d'opérations sont nécessaires comme la mise en forme des données, la validation des données et le redressement de l'échantillon.

### *4.1 Mise en forme des données*

Un programme d'encodage des données a été réalisé à partir du logiciel Data Entry d'IBM/SPSS. Ce programme inclut des tests de cohérence en amont pour valider les informations saisies. Il fournit un fichier anonymisé des résultats de l'enquête permettant une analyse statistique sur micro-données.

Un fichier de gestion d'enquête a également été créé afin de contrôler en temps réel l'avancement de l'enquête. Il permet de recenser les enquêtes réalisées, les enquêtes non réalisées et les raisons de ces non réponses.

**Tableau f : Comparaison des modalités de saisie des questionnaires lors des 3 vagues d'enquête**

| Modalités | 2000 | 2003 | 2011 |
|---|---|---|---|
| Logiciel de saisie des questionnaires | SPSS Data Entry | SPSS Data Entry | IBM SPSS Data Entry |
| Précodage des questionnaires | OUI | NON, pas nécessaire | NON, pas nécessaire |
| Tests de cohérence en amont | OUI | OUI | OUI |
| Saisie simultanée au terrain | NON | NON | OUI |

### *4.2 Validation des données*

Afin de corriger, d’un côté, les erreurs de saisie des données et, d’un autre côté, les incohérences internes aux questionnaires, une série de tests est effectuée. Par exemple, on vérifie que le nombre de salariés hommes et le nombre de salariées femmes est équivalent au nombre total de salariés ; s'il existe une délégation du personnel, alors il y a nécessairement des délégués effectifs et suppléants, etc.

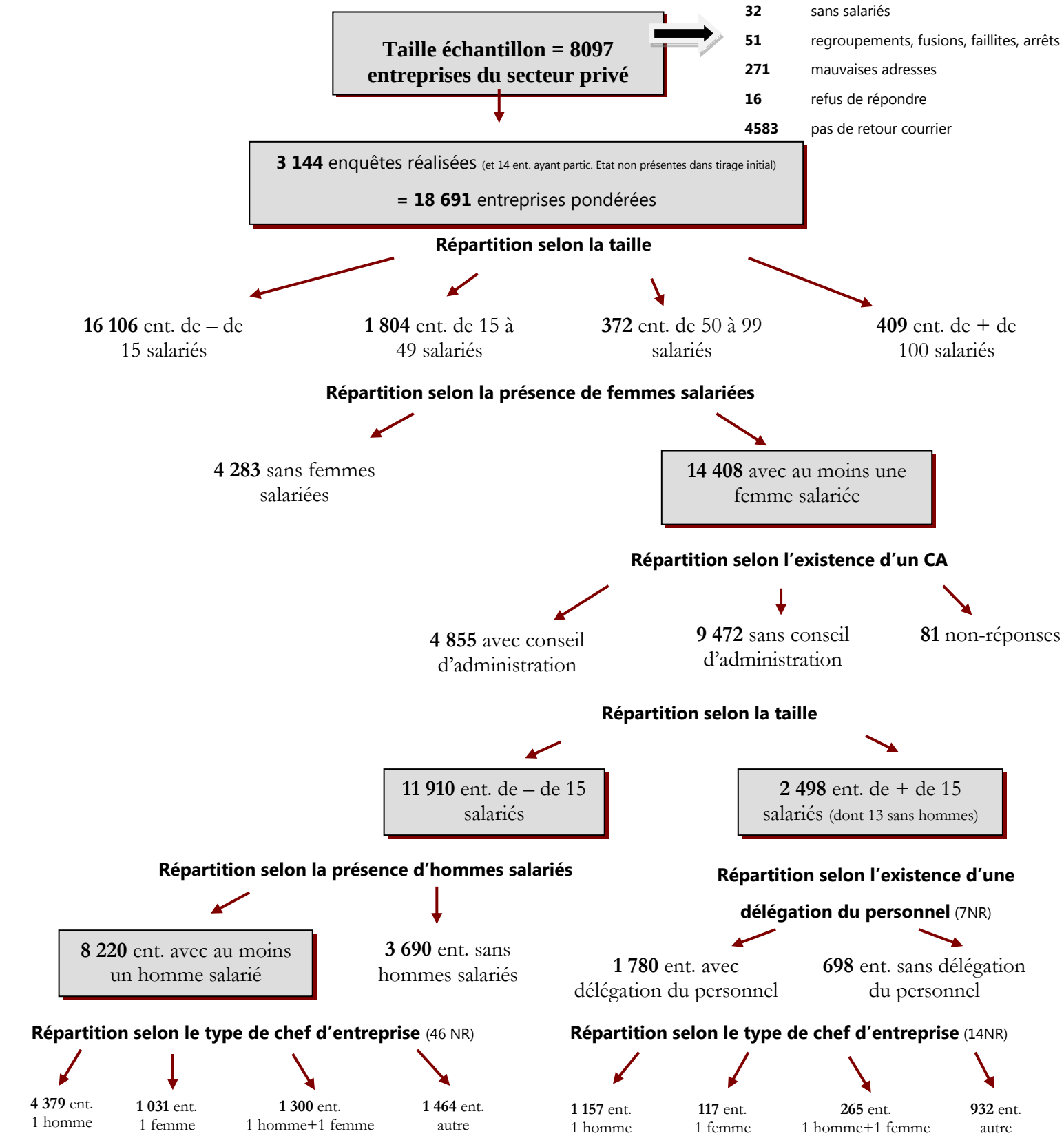
### *4.3 Redressement de l'échantillon*

Le fichier n'est pas directement exploitable. Il faut encore estimer un facteur correctif pour tenir compte, d’une part, du fait que les poids de sondage des entreprises ne sont pas les mêmes et, d’autre part, qu’il y a des erreurs d'observation (refus, mauvaises adresses, non-réponses, hors champs) pour finalement rendre les résultats représentatifs du champ sélectionné.

# ANNEXE 2 : CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON EN 2011

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

## 1. VUE GLOBALE DE LA REPARTITION DES ENTREPRISES



## 2. REPARTITION DES ENTREPRISES PAR TAILLE ET SECTEUR D'ACTIVITE

Conformément à la population mère des entreprises installées sur le territoire, notre échantillon conserve les mêmes répartitions en matière de taille et de secteur d'activité. Plus de 86% des entreprises installées sur le territoire luxembourgeois (hors secteur public, secteur agricole et associatif) emploient moins de 15 salariés. Seulement 2,2% emploient plus de 100 salariés.

Notre échantillon est représentatif de 18 691 entreprises, dont 16 106 ayant moins de 15 salariés, 1 804 entre 15 et 49 salariés, 372 entre 50 et 99 salariés et 409 employant plus de 100 salariés.

Un peu plus de 85% des entreprises de notre échantillon exercent leur activité dans le secteur tertiaire, 4% dans l'industrie et 11% dans la construction.

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

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

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

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

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

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

### 3. REPARTITION DES SALARIES PAR TAILLE ET SECTEUR D'ACTIVITE

Les entreprises de moins de 15 salariés représentent 86% de l'ensemble des entreprises mais en termes de salariés, elles ne représentent que 26% des effectifs. En revanche, les entreprises de plus de 100 salariés ne représentent qu'un peu plus de 2% des entreprises mais 46% des effectifs salariés.

C'est dans le secteur de la construction, des transports, des banques/assurances, de l'hôtellerie/restauration et des services aux entreprises que les salariés sont les plus nombreux : ces cinq secteurs rassemblent les deux tiers des effectifs salariés.

Trois secteurs suffisent à rassembler 60% des effectifs salariés féminins (les secteurs des services aux entreprises, des banques/assurances et du commerce de détail). Quant aux hommes, le secteur de la construction occupe 21% des salariés masculins, le secteur des services aux entreprises en emploie 13% et le secteur des transports en emploie 13%.

Les femmes travaillent moins fréquemment que les hommes dans les structures comprenant entre 15 et 100 salariés car ces entreprises ont structurellement plus fréquemment des activités traditionnellement peu féminines : activités industrielles ou activités de la construction.

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

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

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

## 4. PART DES FEMMES PARMI LES SALARIES

Les femmes sont très peu nombreuses dans les secteurs de la construction (9%), de l'extraction et de la métallurgie (10%) et des industries textiles/ chimiques/ automobiles/ du bois/ secteurs des énergies (15%). En revanche, elles sont majoritaires dans le secteur de l'éducation/santé/services personnels[18], le commerce de détail et dans le secteur des services aux entreprises. Elles y représentent respectivement 84%, 61% et 53% des effectifs salariés.

Les petites entreprises de moins de 15 salariés sont les plus ouvertes aux femmes : ces dernières y représentent 44% de l'ensemble des salariés contre 36% dans l'ensemble des entreprises. Elles ne sont que 28% dans celles employant entre 50 et 100 salariés.

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

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

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

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

Globalement, 44% des salariés travaillant dans les petites entreprises de moins de 15 salariés sont des femmes.

Ces dernières sont majoritaires par rapport aux hommes dans le secteur de l'éducation, l'action sociale et les services personnels (66%) et dans les petits commerces de détail (59%).

Dans les petites entreprises ayant au plus 5 salariés, les femmes sont à part égale avec les hommes (48% de femmes).

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

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

| Secteur d'activité et taille | 2000 | 2003 | 2011 |
|---|---|---|---|
| Industrie et construction | 23 | 22 | 23 |
| Commerce et réparation automobile - Commerce de gros | 37 | 37 | 37 |
| Commerce de détail | 50 | 55 | 59 |
| Hôtels, restaurants, cafés | 43 | 43 | 49 |
| Éducation - Santé et social - Services personnels | 78 | 61 | 66 |
| Intermédiation fin. /Assurances - Immobilier – RD/ Services aux entr – Activités récréat. cult. sport./gestion déchets | 46 | 47 | 49 |
| Transports - Postes et télécommunications - Informatique | 31 | 25 | 33 |
| 1-5 salariés | 44 | 47 | 48 |
| 6-14 salariés | 38 | 38 | 42 |
| **Ensemble** | **40** | **41** | **44** |

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

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

Dans l'ensemble des entreprises de plus de 15 salariés, les femmes représentent 34% des effectifs salariés.
Elles sont surtout présentes dans le commerce de détail/l'hôtellerie/restauration (56%) et les services financiers/services aux entreprises/immobilier/activités de santé et récréatives (53%).
Les entreprises de plus de 100 salariés enregistrent la plus grande proportion de femmes (des entreprises des plus de 15 salariés) : 37% contre 29% dans les entreprises de 15 à 100 salariés.

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

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

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

## 5. PART DES ENTREPRISES "UNIGENREES"

Certaines entreprises n'ont aucune femme parmi leurs salariés (23%) et d'autres n'ont aucun homme salarié (20%).

Ce sont surtout les petites entreprises qui sont concernées par cette particularité car la probabilité d'employer uniquement des hommes ou uniquement des femmes dans une petite entreprise est bien plus élevée que dans une grande. Aussi, un quart des entreprises de moins de 15 salariés n'emploie aucun homme salarié et un autre quart aucune femme salariée. Au-delà de 15 salariés, la proportion d'entreprises « unigenrées » plafonne à 4%.
Du point de vue du secteur d'activité, l'absence de femmes salariées s'observe plus fréquemment dans les entreprises du secteur des finances (36%), du commerce de gros et de la réparation automobile (34%) et dans les entreprises de transport (31%). Et les entreprises exclusivement féminines concernent davantage les secteurs de la santé/services personnels (68%) et les petits commerces de détail (31%).

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

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

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