

# Femmes et hommes, l'égalité en question

Insee Références

Édition 2022

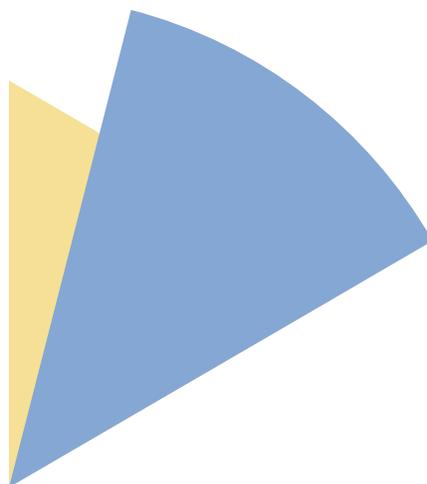


# Femmes et hommes, l'égalité en question

---

Insee Références

Édition 2022



**Coordination**

Émilie Raynaud,  
Philippe Roussel,  
*avec la collaboration  
de Hayet Bendekkiche  
et Émilie Pénicaud*

**Contribution**

*Insee :*

Élisabeth Algava,  
Élise Amar,  
Catherine Beaumel,  
Hayet Bendekkiche,  
Junel Bernard,  
Kilian Bloch,  
Muriel Boucher,  
Romain Bour,  
Delphine Croze,  
Fabienne Daguët,  
Elvire Demoly,  
Quiterie Duco,  
François Gleizes,  
Fanny Godet,  
Yves Jauneau,  
Jérôme Lè,  
Sylvie Le Minez,  
Thierry Mainaud,  
Sylvain Papon,  
Émilie Pénicaud,  
Anne Pla,  
Émilie Raynaud,  
Philippe Roussel,  
Arnaud Rousset,  
Tristan Salin,  
Camille Schweitzer,  
Chloé Tavan,  
Joëlle Vidalenc

*Ministère de la Cohésion  
des territoires et des Relations  
avec les collectivités territoriales  
(DESL) :*  
Xavier Niel

*Ministère de la Culture  
(Deps-doc) :*  
Philippe Lombardo

*Ministère de l'Éducation  
nationale, de la jeunesse  
et des sports (Depp) :*  
Léa Chabanon,  
Yann Fournier,  
Maxime Jouvenceau,  
Robert Rakocevic

*Ministère de l'Éducation  
nationale, de la jeunesse  
et des sports (Injep) :*  
Valérie Raffin

*Ministère de l'Enseignement  
supérieur, de la recherche  
et de l'innovation (Sies) :*  
Carine Burricand,  
Sophie Roux

*Ministère des Solidarités  
et de la santé (Drees) :*  
Opale Echegu,  
Jean-Baptiste Hazo,  
Pauline Meinzel,  
Layla Ricroch,  
Annick Vilain

*Ministère du Travail, de l'emploi  
et de l'insertion (Dares) :*  
Mikael Beatriz,  
Marilyne Beque,  
Karine Briard,  
Louis-Alexandre Erb,  
Ceren Inan

*Centre de recherche  
pour l'étude et l'observation  
des conditions de vie :*  
Solen Berhuet,  
Lucie Brice Mansencal,  
Patricia Croutte

*Observatoire national  
de la politique de la ville,  
Agence nationale de la  
cohésion des territoires :*  
Kablan Koffi,  
Juliette Robin

*Observatoire des territoires,  
Agence nationale de la cohésion  
des territoires :*  
Constance Lecomte

**Directeur de la publication**  
Jean-Luc Tavernier

**Directeur de la collection**  
Bertrand Lhommeau

**Rédaction**

Xavier Besnard,  
Agnès Dugué,  
Anne Evrard,  
Fanny Gateau,  
Pierre Glénat,  
Philippe Goarant,  
Valérie Quénechdu,  
Séverine Pujol,  
Anne Saint-Ourens,  
Odile Samson,  
Corinne Tchobanian

**Composition**

Jouve

**Image de couverture**

© Andrey Popov -  
Stock.Adobe.com

**Éditeur**

Institut national de la  
statistique et des études  
économiques  
88 avenue Verdier,  
92541 Montrouge Cedex  
**www.insee.fr**

© Insee 2022

« Reproduction partielle  
autorisée sous réserve de  
la mention de la source  
et de l'auteur ».

## **Avertissement**

Les données chiffrées sont parfois arrondies. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

Sur les sites internet de l'Insee et d'Eurostat pour les données internationales, les chiffres essentiels sont actualisés régulièrement.

Les comparaisons internationales contenues dans cet ouvrage s'appuient sur des données harmonisées publiées par Eurostat ou l'OCDE, qui peuvent différer des données nationales diffusées par les instituts nationaux de statistique.

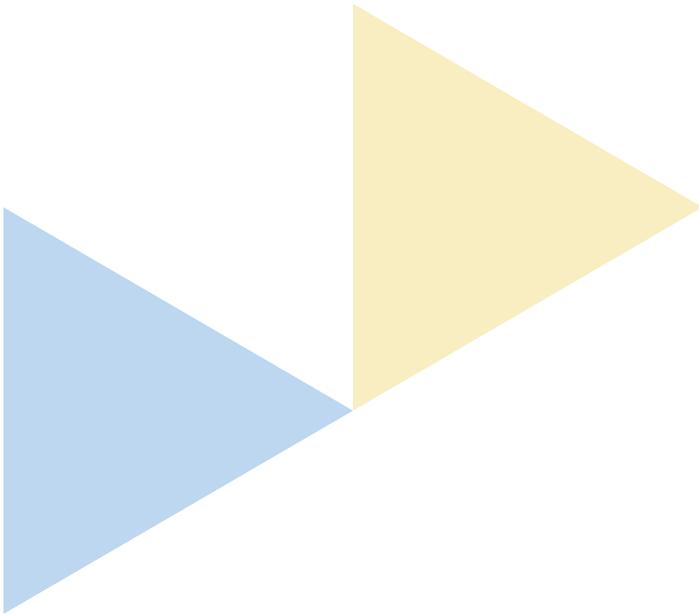


# Femmes et hommes, l'égalité en question

<b>Vue d'ensemble</b>	<b>7</b>
Femmes et hommes : une lente décréue des inégalités	9
<b>Dossiers</b>	<b>35</b>
De l'école élémentaire à l'entrée dans l'enseignement supérieur : filles et garçons construisent des parcours distincts	37
Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ?	57
L'inactivité depuis cinquante ans : la présence d'enfants continue de faire la différence entre femmes et hommes	71
<b>Fiches</b>	<b>89</b>
<b>1. Population</b>	<b>91</b>
1.1 Démographie	92
1.2 Couples et familles	94
1.3 Immigrés et descendants d'immigrés	96
1.4 Jeunes adultes de 18 à 29 ans	98
1.5 Seniors	100
<b>2. Éducation et mobilité sociale</b>	<b>103</b>
2.1 Enseignement secondaire	104
2.2 Enseignement supérieur	106
2.3 Diplômes et insertion professionnelle	108
2.4 Mobilité sociale	110
<b>3. Marché du travail</b>	<b>113</b>
3.1 Population active et emploi	114
3.2 Caractéristiques des emplois	116
3.3 Chômage	118
3.4 Temps de travail, durée travaillée et sous-emploi	120
3.5 Conditions de travail et pénibilité	122
<b>4. Revenus et niveaux de vie</b>	<b>125</b>
4.1 Revenu salarial	126
4.2 Allocations chômage et minima sociaux	128
4.3 Retraites et minimum vieillesse	130
4.4 Niveaux de vie et pauvreté	132

<b>5. Santé</b>	<b>135</b>
5.1 Santé et recours aux soins	136
5.2 Handicap et dépendance	138
5.3 Santé mentale, soutien social et consommation d'alcool et de tabac	140
5.4 Contraception et IVG	142
<b>6. Qualité de vie</b>	<b>145</b>
6.1 Articuler emploi et famille	146
6.2 Insécurité, victimation	148
6.3 Pratiques culturelles et sportives, vie associative	150
6.4 Alimentation et genre	152
6.5 Stéréotypes de genre	154
6.6 Satisfaction dans la vie des femmes et des hommes	156
<b>7. Pouvoir</b>	<b>159</b>
7.1 Indépendants, dirigeants et emplois de direction	160
7.2 Représentation politique	162
<b>8. Cadrage européen</b>	<b>165</b>
8.1 Population et famille en Europe	166
8.2 Éducation en Europe	168
8.3 Emploi et chômage en Europe	170
8.4 Revenus et pauvreté en Europe	172
8.5 Articuler emploi et famille en Europe	174
8.6 Santé en Europe	176
8.7 Représentation politique en Europe	178
<b>Annexes</b>	<b>181</b>
Quelques dates dans l'histoire des droits des femmes	183
Glossaire	195
Sigles et organismes cités dans l'ouvrage	201

# Vue d'ensemble





# Femmes et hommes : une lente décréue des inégalités

À l'école, les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons. Pour celles qui rejoignent l'enseignement supérieur, l'orientation s'effectue plutôt vers des carrières dans le domaine médico-social ou médical et les sciences humaines. Ainsi, l'emploi des femmes se concentre dans certains secteurs d'activité et certains métiers, notamment de services et du soin. Plus diplômées que les hommes, les femmes ne représentent toutefois que 43 % des emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures en 2020. Cette part a cependant doublé depuis 1980.

Le taux d'activité des femmes augmente régulièrement depuis le milieu des années 1970, alors que celui des hommes est plutôt stable depuis le début des années 1990 : en 2020, parmi les 15-64 ans, 68 % des femmes et 75 % des hommes participent au marché du travail. En 2019, le revenu salarial des femmes reste inférieur en moyenne de 22 % à celui des hommes (28 % en 2000). Un peu moins d'un tiers de cet écart s'explique par des différences de durée de travail. À l'arrivée des enfants, pour concilier vie privée et vie professionnelle, les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à interrompre leur activité ou à réduire leur temps de travail : en 2020, celles qui travaillent sont trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes (cinq fois plus en 2008). Les femmes ont également moins souvent accès aux postes les mieux payés et travaillent dans des entreprises et secteurs d'activité moins rémunérateurs.

La vie en couple est la situation la plus répandue. Néanmoins, avec la hausse des ruptures d'union, le nombre de mères à la tête d'une famille monoparentale a augmenté de 24 % entre 2006 et 2018. Parmi elles, une sur trois vit sous le seuil de pauvreté. Du fait de carrières professionnelles plus courtes et moins bien rémunérées, les femmes partent à la retraite en moyenne un an plus tard que les hommes et leurs pensions sont inférieures. Enfin, en raison d'une espérance de vie plus élevée, les femmes sont majoritaires parmi les 65 ans ou plus, et leur part s'accroît avec l'âge. Davantage confrontées au veuvage, les femmes vivent plus souvent seules aux âges avancés et, après 75 ans, vivent plus fréquemment en établissement et dans des situations de dépendance.

Depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle et plus particulièrement aux lendemains de la Seconde Guerre mondiale, la France a mis en œuvre une succession de dispositions juridiques qui tendent à favoriser l'égalité entre femmes et hommes. Toutefois, profondément ancrées dans les normes sociales, les inégalités de genre en matière d'éducation, de travail ou de partage du travail domestique ne se réduisent que lentement dans les faits. Qu'en est-il des évolutions récentes ?

## À l'école, les filles construisent des parcours distincts des garçons

À l'entrée en CP, les performances des filles sont un peu supérieures à celles des garçons en mathématiques, et nettement supérieures en français. À la fin de l'école élémentaire, les filles sont moins souvent en retard scolaire que les garçons, en particulier dans les milieux sociaux les moins favorisés [Depp, 2021a]. En mathématiques, les filles perdent toutefois leur avantage à la fin du CM2, puis sont en retrait par rapport aux garçons à l'entrée au lycée.

À l'issue du collège, notamment parce qu'elles obtiennent de meilleurs résultats dans leur ensemble, les filles s'orientent davantage que les garçons en voie générale et technologique : en 2019-2020, elles représentent 54 % des effectifs de cette voie, contre 41 % dans l'enseignement professionnel ► **figure 1**. Elles sont peu nombreuses à choisir l'apprentissage (28 %). Elles restent toutefois encore minoritaires en terminale scientifique (47 %, 1 point de plus qu'en 2015), et surtout en terminale STI2D (8 %, 1 point de plus qu'en 2015), et optent massivement pour les séries générales littéraire et économique ainsi que les sections technologiques tertiaires. Après la réforme du baccalauréat, elles sont en 2020-2021 moins nombreuses dans la voie professionnelle (38 %) et plus nombreuses dans la filière générale (56 %). Dans les filières professionnelles et technologiques, les filles sont largement majoritaires dans les spécialités et les séries qui débouchent sur des métiers très féminisés, comme les domaines de l'habillement ou du

## ► 1. Part des filles et taux de réussite aux principaux diplômes de l'enseignement secondaire

	Part de filles à la rentrée 2019-2020 (en %)	Taux de réussite au diplôme correspondant, session 2020 (en %) <sup>1</sup>	
		Filles	Garçons
<b>Collégiens</b>	<b>48,8</b>	<b>93,5</b>	<b>87,4</b>
<b>Lycéens : 2<sup>nd</sup> cycle général et technologique</b>	<b>54,0</b>		
<b>Terminales générales</b>	<b>56,5</b>	<b>98,1</b>	<b>96,9</b>
Scientifique (S)	47,5	98,5	97,3
Économique et sociale (ES)	60,7	98,3	96,6
Littéraire (L)	79,1	96,9	94,1
<b>Terminales technologiques</b>	<b>47,6</b>	<b>96,0</b>	<b>93,6</b>
<i>dont : sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D)</i>	<i>7,9</i>	<i>97,1</i>	<i>95,9</i>
<i>sciences et technologies de laboratoire (STL)</i>	<i>56,5</i>	<i>96,7</i>	<i>94,6</i>
<i>sciences et technologies du management et de la gestion (STMG)</i>	<i>50,7</i>	<i>95,1</i>	<i>91,1</i>
<i>sciences et technologies de la santé et du social (ST2S)</i>	<i>86,7</i>	<i>96,7</i>	<i>93,6</i>
<b>Lycéens : 2<sup>nd</sup> cycle professionnel</b>	<b>40,7</b>		
<b>CAP</b>	<b>37,6</b>	<b>90,2</b>	<b>89,5</b>
CAP de la production	18,2	nd	nd
CAP des services	60,8	nd	nd
<b>Terminales professionnelles</b>	<b>41,4</b>	<b>92,9</b>	<b>88,6</b>
Baccalauréat professionnel et BMA <sup>2</sup> de la production	12,5	93,1	89,5
Baccalauréat professionnel et BMA <sup>2</sup> des services	62,1	92,9	86,8
<b>Apprentis du secondaire</b>	<b>28,1</b>	<b>///</b>	<b>///</b>

nd : non disponible.

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

**1** Les taux de réussite aux différents diplômes sont calculés sur l'ensemble des inscrits aux épreuves correspondantes.

**2** Brevet des métiers d'art.

**Lecture** : à la rentrée 2019-2020, les filles représentent 47,5 % des élèves de terminale scientifique ; leur taux de réussite au baccalauréat scientifique est de 98,5 %.

**Champ** : France, enseignement public et privé.

**Source** : MENESR-Depp.

sanitaire et social. Dans la filière générale, les garçons sont majoritaires dans les doublettes de spécialités « mathématiques et physique-chimie » ou « mathématiques et sciences de l'ingénieur » ; les filles le sont dans la doublette « physique-chimie et sciences de la vie et de la Terre (SVT) » ou celles intégrant les options « langues et littérature » ou humanités.

Les filles réussissent mieux que les garçons les épreuves balisées par les apprentissages scolaires, en premier lieu les examens terminaux, et ce dès le diplôme national du brevet, où l'écart de réussite est de 6 points en faveur des filles en 2020 (93,5 % contre 87,4 %). De même, les filles réussissent mieux que les garçons au baccalauréat, quelle que soit la filière, quand bien même il s'agit d'orientations majoritairement choisies par les garçons. L'écart est particulièrement élevé pour le baccalauréat professionnel (92,9 % de réussite pour les filles contre 88,6 % pour les garçons, soit un écart de 4,3 points), plus limité pour le baccalauréat technologique (96,0 % contre 93,6 %, soit 2,4 points d'écart), le baccalauréat général (98,1 % contre 96,9 %, soit 1,2 point d'écart) et le CAP (90,2 % contre 89,5 %, soit 0,7 point d'écart). Elles obtiennent par ailleurs davantage de mentions dans toutes les séries.

Conséquence de leurs résultats scolaires et de leurs choix d'orientation, les garçons sortent plus souvent de formation initiale sans diplôme, alors que les filles sont plus nombreuses à obtenir le baccalauréat : en 2019, dans une génération, 85 % des filles deviennent bachelières contre 74 % des garçons [Depp, 2021b]. Les modalités de l'examen ont été adaptées en 2020 en raison de la crise sanitaire, avec une prise en compte du contrôle continu : les taux de réussite sont plus élevés et atteignent respectivement 92 % pour les filles et 82 % pour les garçons.

Toutefois, les filles sont moins performantes dans les évaluations mesurant des compétences, moins centrées sur les apprentissages du programme scolaire, avec un désavantage par rapport aux garçons en mathématiques et un avantage en français réduit [Chabanon, Jouveau, 2022]. En outre, à partir du collège, la motivation pour les études et le sentiment d'efficacité des filles diminuent. À résultats comparables en mathématiques notamment, les filles manqueraient de confiance en elles par rapport aux garçons et sous-estimeraient leurs capacités dans ce domaine, ce qui restreindrait leur

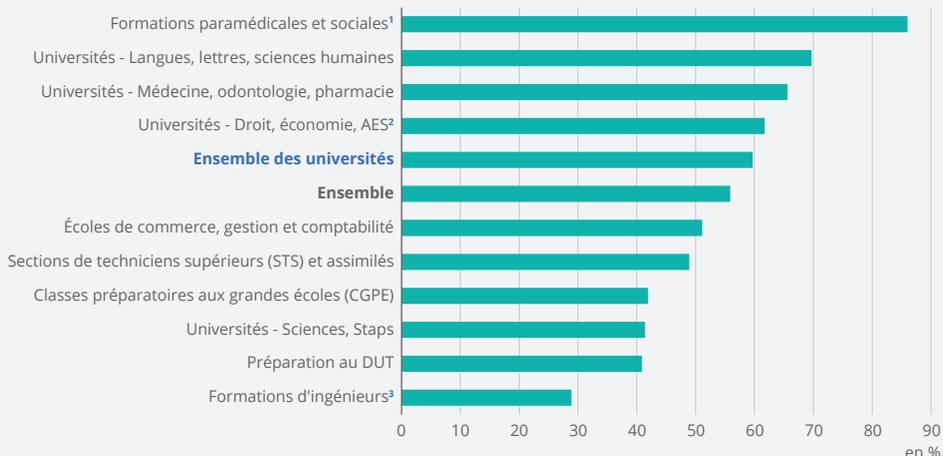
choix d'orientation vers les filières scientifiques [Breda *et al.*, 2018]. Selon elles, il serait par ailleurs plus difficile de concilier une carrière scientifique et une vie de famille épanouie. Et selon l'enquête *Conditions de vie et Aspirations* du Crédoc, 28 % des 15 ans ou plus indiquent que le premier conseil qu'ils donneraient en 2019 à une jeune femme à la recherche d'un emploi serait la possibilité de conjuguer sa vie de famille et sa vie professionnelle, contre 18 % qui donneraient en premier ce conseil à un jeune homme dans le même cas. Plus largement, face aux diverses injonctions et représentations, les orientations distinctes entre les filles et les garçons traduisent une forte intériorisation des stéréotypes de genre, préfigurant la division sexuée du travail.

## Majoritaires dans l'enseignement supérieur, les femmes s'orientent d'abord vers la médecine, la biologie et les sciences humaines

Depuis 1980, le nombre d'étudiantes dépasse celui des étudiants ; en 2020-2021, les femmes représentent 55,9 % des inscrits dans l'enseignement supérieur, soit 2,7 points de plus qu'en 1990-1991 et 0,3 point de plus qu'en 2010-2011.

En dépit d'un niveau scolaire supérieur au lycée – leurs résultats sont supérieurs aux garçons en français et SVT, et comparables en mathématiques –, les filles privilégient notamment les SVT, qui les orientent par la suite davantage vers des carrières dans le domaine médico-social, la santé, ou bien les cursus en lettres et sciences humaines, au détriment des mathématiques qui plus tard permettent généralement d'accéder aux filières les plus sélectives. À l'exception des études de médecine, odontologie et pharmacie où elles représentent en 2020-2021 les deux tiers des étudiants, les femmes restent ainsi minoritaires dans les cursus dits « sélectifs » ou scientifiques, et de manière encore plus marquée dans les filières à la fois sélectives et scientifiques ► **figure 2** : elles représentent, comme en 2010-2011, 41,9 % des inscrits dans les classes préparatoires aux grandes écoles (30,8 % dans les classes scientifiques, contre 73,2 % dans les classes littéraires), 40,9 % dans les préparations aux diplômes universitaires technologiques (8,0 % en génie électrique et informatique industrielle, contre 67,8 % en génie biologique) et 28,9 % dans les écoles d'ingénieurs (+ 2,4 points par rapport à 2010-2011, toutefois). À l'inverse, les femmes représentent 86,0 % des étudiants dans les formations

### ► 2. Part des femmes dans les différentes formations d'enseignement supérieur en 2020-2021



<sup>1</sup> Les dernières données disponibles portent sur 2019-2020.

<sup>2</sup> Administration économique et sociale.

<sup>3</sup> Y compris les formations d'ingénieurs dépendantes des universités, du groupe des instituts nationaux polytechniques (INP), des universités de technologies et les formations d'ingénieurs en partenariat.

**Lecture** : en 2020-2021, 28,9 % des étudiants en formation d'ingénieurs sont des femmes.

**Champ** : France.

**Sources** : Mesri-Sies, Systèmes d'information SISE et Scolarité, enquêtes sur les établissements d'enseignement supérieur ; enquêtes spécifiques aux ministères en charge de l'agriculture, de la santé et des affaires sociales et de la culture.

paramédicales et sociales (+ 2,7 points par rapport à 2010-2011) et sont majoritaires dans les formations universitaires (59,7 %). Les clivages sexués selon les disciplines se retrouvent également à l'université, pour s'exacerber au plus haut niveau des études universitaires, le doctorat, où les femmes deviennent par ailleurs minoritaires (46,7 % en 2020-2021 ; + 0,5 point par rapport à 2010-2011) : en mathématiques, 22,9 % des doctorants sont des femmes, contre 57,7 % en biologie, médecine et santé ou en sciences humaines et humanités.

### Les femmes sont plus diplômées que les hommes, en particulier du supérieur long

Conséquence de leurs parcours scolaires, les femmes sont plus diplômées que les hommes, sauf pour les générations les plus anciennes ► **figure 3**. Celles âgées de moins de 55 ans sont moins souvent peu ou pas diplômées – c'est-à-dire titulaires du brevet des collèges ou sans diplôme – que les hommes. Elles possèdent aussi plus souvent un diplôme du supérieur : en 2020, c'est le cas par exemple de 53 % des femmes âgées de 25 à 34 ans, contre 46 % des hommes de cette classe d'âge (soit un écart de 7 points, et même de 8 points parmi les 35-44 ans). Les femmes sont, en particulier, de plus en plus souvent diplômées du supérieur long : 39 % des femmes âgées de 25 à 34 ans le sont, contre 33 % des hommes de cette classe d'âge, soit un écart de 6 points (qui se réduit à 4 points parmi les 35-44 ans, puis à moins de 3 points parmi les 45-54 ans). Pour les personnes âgées de 55 à 64 ans, la situation est inverse : plus forte proportion de diplômés du supérieur long pour les hommes (+ 2 points) et plus forte proportion de femmes peu ou pas diplômées (+ 4 points). Néanmoins, même pour ces générations plus anciennes, la part de diplômées du baccalauréat ou plus est supérieure de 6 points à celle des hommes, un écart comparable à celui des plus jeunes générations (5 points parmi les 25 à 34 ans).

#### ► 3. Diplôme le plus élevé obtenu selon l'âge et le sexe en 2020

	25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		55-64 ans		en %
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Aucun diplôme, brevet des collèges	10,9	13,0	13,7	14,9	17,9	20,1	30,0	26,4	
CAP, BEP ou équivalent	15,6	18,3	15,4	22,2	23,9	30,3	27,0	36,7	
Baccalauréat ou équivalent	20,5	22,6	20,0	20,4	17,4	15,4	15,7	11,3	
Bac+2	13,7	12,9	20,1	15,9	17,9	13,9	13,6	9,9	
Supérieur à bac+2	39,0	32,8	30,6	26,4	22,7	20,1	13,4	15,6	
Non déterminé	0,3	0,4	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>								
<b>Part de bacheliers ou plus</b>	<b>73,2</b>	<b>68,3</b>	<b>70,7</b>	<b>62,7</b>	<b>58,0</b>	<b>49,4</b>	<b>42,7</b>	<b>36,8</b>	

**Note :** Le niveau de certains diplômes ne peut pas être déterminé (au plus 0,4 % dans chacune des catégories d'âge et de sexe).

**Lecture :** 10,9 % des femmes et 13,0 % des hommes de 25 à 34 ans n'ont aucun diplôme ou seulement le brevet des collèges.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes âgées de 25 à 64 ans vivant en logement ordinaire.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2020.

### Les femmes cadres sont de plus en plus nombreuses

Un diplôme plus élevé donne accès à des emplois plus qualifiés. La part des cadres et professions intellectuelles supérieures dans la population en emploi est passée de 8 % en 1982 à 18 % en 2020, et cet essor a davantage profité aux femmes. En 1982, seules 4 % des femmes en emploi occupaient des emplois de cadres ; elles sont 18 % en 2020 (pour les hommes, respectivement 10 % et 23 %). Les femmes représentent ainsi 43 % des cadres en 2020, contre 21 % en 1982. Outre l'élévation du niveau d'études des femmes, les avancées législatives en faveur de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle ont sans doute favorisé cette progression (lois de 1983, 2011 et 2014, accord national interprofessionnel de 2004). Conséquence de ces évolutions, la **mobilité sociale** des femmes par rapport à leurs mères a fortement progressé depuis le début des années 1970 et les mobilités ascendantes sont en 2015 trois fois plus fréquentes que les descendantes [Collet, Pénicaud, 2019]. Leurs trajectoires sociales sont nettement plus favorables que celles des hommes par rapport à leur père, reflétant l'amélioration de la place des femmes sur le marché du travail.

Le progrès dans l'accès à la catégorie cadre est visible pour les jeunes générations. En 2020, un à quatre ans après la sortie des études initiales, 23 % des jeunes femmes occupent ainsi un emploi de cadre. Cependant, à caractéristiques et diplômes identiques aux hommes, les femmes continuent à

avoir moins de chances d'accéder aux emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures et, quand elles y accèdent, aux fonctions d'encadrement [Di Paola *et al.*, 2017]. Par ailleurs, le progrès observé dans l'accès des femmes à la catégorie des cadres est surtout porté par les secteurs de l'enseignement et de la santé. En 2019, parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures, les femmes sont majoritaires parmi les professeurs et professions scientifiques (56 %) ainsi que parmi les cadres de la fonction publique (légèrement plus de 50 %) [Forment, Vidalenc, 2020].

À l'autre extrémité de la hiérarchie professionnelle, de fortes différences dans les emplois occupés perdurent entre femmes et hommes. En 2020, trois employés sur quatre sont des employées, et cette proportion n'a pas évolué depuis 1982. Un ouvrier sur cinq est une ouvrière ; cette proportion est également inchangée depuis le début des années 1980. Quant aux emplois d'artisans, commerçants et chefs d'entreprise, ils sont aujourd'hui encore plus souvent occupés par des hommes qu'il y a une quarantaine d'années (71 % contre 65 % en 1982) [Chardon *et al.*, 2021]. Les femmes restent également minoritaires parmi les créateurs d'entreprises (29 % en 2018) [Dorolle, 2020], comme parmi les nouveaux micro-entrepreneurs (37 %) [Richet, Bignon, 2020].

## L'emploi des femmes se concentre toujours dans certains secteurs d'activité et métiers

Conséquence entre autres de leurs orientations scolaires différenciées, femmes et hommes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité. En 2020, moins de 2 % des femmes en emploi travaillent dans le secteur de l'agriculture ou celui de la construction, contre respectivement 3 % et 12 % des hommes. 8 % des femmes travaillent dans l'industrie, contre 18 % des hommes. À l'inverse, les femmes sont nettement plus représentées dans le secteur tertiaire (88 % des actives occupées, contre 66 % pour les hommes). En particulier, 45 % des femmes travaillent dans le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale – comme en 2015 –, contre 19 % des hommes. Cette concentration sectorielle de l'emploi des femmes a peu évolué au cours du temps.

Depuis la fin des années 1990, la répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers tend à davantage s'homogénéiser. Mais la ségrégation professionnelle sexuée demeure forte : pour parvenir à une distribution équilibrée de chaque sexe dans les différents métiers parmi les salariés, 27 % des femmes devraient échanger leur profession avec un homme [Briard, 2019]. De fait, sur la période 2013-2016, parmi les 87 **familles professionnelles (FAP)** qui décrivent l'ensemble des métiers, 10 concentrent près de la moitié des femmes. Les hommes sont un peu plus largement répartis : 17 rassemblent la moitié des hommes. Seules 18 de ces 87 familles professionnelles peuvent être qualifiées de « mixtes », c'est-à-dire qu'elles comprennent au moins 35 % de femmes et 35 % d'hommes. Au total, les femmes sont très présentes au sein des métiers de services (aides à domicile, assistants maternels, agents d'entretien) et du soin (aides-soignants, infirmiers et sages-femmes), tandis que les hommes sont souvent conducteurs de véhicules, techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, ouvriers qualifiés de la manutention ou du second œuvre du bâtiment.

Non seulement certaines professions sont majoritairement exercées par l'un ou l'autre sexe, mais au sein d'une même profession, les femmes et les hommes sont affectés à des tâches différentes : les tâches réclamant de la force physique sont par exemple plus souvent assignées aux hommes, celles impliquant des aptitudes relationnelles plus fréquemment aux femmes. En conséquence, les femmes et les hommes sont exposés différemment aux risques professionnels. Les hommes sont plus souvent exposés à la pénibilité physique, tandis que les femmes sont plus fréquemment exposées aux risques psychosociaux [Briard, 2022]. Durant la crise sanitaire, l'intensification du travail et la dégradation des conditions de travail ont été plus importantes pour les femmes, davantage présentes dans les métiers de la santé et de l'action sociale, fortement sollicités au cours de la période ► **encadré 1**.

## Quitter le domicile parental, vivre en couple : les femmes franchissent un peu plus rapidement ces étapes que les hommes, mais les maternités sont de plus en plus tardives

En 2018, 58 % des hommes âgés de 18 à 24 ans résident chez leurs parents, contre 48 % des femmes du même âge. Entre 25 et 29 ans, c'est encore le cas de 24 % des hommes, soit près de deux fois plus que les femmes. Le premier départ du foyer parental pour les 18-24 ans, définitif ou temporaire,

## ► Encadré 1 – Conditions de travail durant la crise sanitaire : une dégradation plus importante pour les femmes

Selon l'enquête sur le vécu du travail et du chômage pendant la crise sanitaire (Tracov) menée par la Dares entre janvier et mars 2021 [Beatriz *et al.*, 2021] auprès de personnes qui travaillent hors activité partielle et fermeture administrative, 41 % d'entre elles vivent au premier trimestre 2021 une intensification du travail ou une dégradation générale de leurs conditions de travail par rapport à leur situation avant la crise sanitaire ► **figure A**. Les femmes sont plus nombreuses dans ce cas (45 % contre 38 % pour les hommes). Une partie de l'explication tient au fait qu'elles n'occupent pas les mêmes métiers ni les mêmes fonctions que les hommes. Les personnes en emploi dans des métiers à prédominance masculine subissent par ailleurs moins souvent d'intensification ou de dégradation de leurs conditions de travail que celles exerçant des métiers à prédominance féminine ou mixtes.

### A. Évolution des conditions de travail selon le sexe durant la crise sanitaire

	Femmes	Hommes	Métiers			Ensemble
			à prédominance féminine <sup>1</sup>	mixtes <sup>2</sup>	à prédominance masculine <sup>3</sup>	
Intensification ou dégradation	45	38	46	47	32	<b>41</b>
Peu d'impact ou accalmie	55	62	54	53	68	<b>59</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**1** Part de femmes supérieure à 65 %.

**2** Part de femmes comprise entre 35 % et 65 %.

**3** Part de femmes inférieure à 35 %.

**Note :** les personnes sont classées en deux groupes (« intensification ou dégradation des conditions de travail » et « peu d'impact ou accalmie ») à l'aide d'une typologie, réalisée à partir des réponses des enquêtés sur leur situation et l'évolution par rapport à l'avant-crise sanitaire d'un ensemble d'indicateurs décrivant leurs conditions de travail et risques psychosociaux.

**Lecture :** 38 % des hommes en emploi déclarent subir une intensification de leur travail ou une dégradation de leurs conditions de travail par rapport à l'avant-crise sanitaire.

**Champ :** France métropolitaine, personnes en emploi hors activité partielle totale ou fermeture administrative en janvier 2021.

**Source :** Dares, enquête Tracov.

Les familles professionnelles les plus féminisées sont celles où le travail s'est le plus souvent intensifié ou dégradé ► **figure B** : enseignement, métiers de la santé ou de l'action sociale [Amossé *et al.*, 2021], et des services ayant requis une continuité de l'activité, comme la banque et les assurances. Le sentiment d'insécurité professionnelle progresse également dans les métiers féminisés, mais dans une moindre mesure que parmi les métiers mixtes ou à prédominance masculine. La crise sanitaire a engendré une baisse de l'activité en 2020 dans des secteurs à prédominance masculine, comme l'industrie (matériaux souples, bois ; mécanique) ou les professions du bâtiment [Gouyon *et al.*, 2021]. Dans ces métiers, les actifs subissent moins souvent une intensification ou une dégradation de leurs conditions de travail.

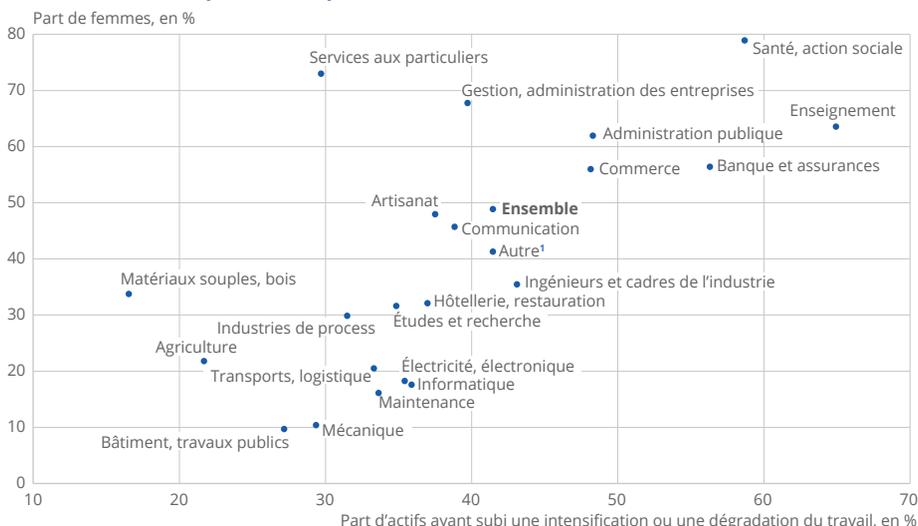
Parmi les dix métiers dont les conditions de travail ont été les plus affectées par la crise sanitaire, figurent des professions caractérisées par une forte hausse des exigences émotionnelles et un accroissement de l'intensité du travail ► **figure C** : les métiers du soin (infirmiers, sages-femmes ; médecins et assimilés ; professionnels de l'action sociale) et d'autres métiers de services publics (enseignants ; militaires, policiers, pompiers ; professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants). L'intensification du travail des métiers de la banque (cadres, techniciens, employés) s'explique quant à elle notamment par un manque d'adaptation des objectifs chiffrés au contexte de la crise sanitaire. Sept de ces dix métiers sont à prédominance féminine.

À l'inverse, parmi les dix métiers où les conditions de travail sont, au début de l'année 2021, les plus stables par rapport à l'avant-crise sanitaire, deux tiers des emplois sont occupés par des hommes et sept de ces dix métiers sont à prédominance masculine. Ce sont par exemple les ouvriers du bâtiment, ou encore les maraîchers ou les agriculteurs. Cependant, certains métiers très féminisés des services à la personne figurent aussi parmi ceux dont les conditions de travail ont été les moins affectées par la crise sanitaire, comme les employés de maison ou les assistants maternels.





## B. Intensification du travail et dégradation des conditions de travail selon le taux de féminisation par famille professionnelle



<sup>1</sup> Y compris non renseigné. **Note** : les familles professionnelles sont regroupées en 22 domaines professionnels agrégés. **Lecture** : au sein de la famille professionnelle de l'enseignement, composée à 64 % de femmes, 65 % des personnes en emploi déclarent subir une dégradation de leurs conditions de travail ou une intensification de leur travail par rapport à l'avant-crise sanitaire. **Champ** : France métropolitaine, personnes en emploi hors activité partielle totale ou fermeture administrative en janvier 2021. **Source** : Dares, enquête Tracov.

## C. Intensification ou dégradation des conditions de travail, par métier

en %

	Part d'actifs déclarant subir une intensification ou une dégradation de leur travail	Part de femmes
<b>Les 10 métiers les plus concernés</b>		
Infirmiers, sages-femmes	75	87
Enseignants	67	66
Médecins et assimilés	65	59
Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	65	79
Cadres de la banque et des assurances	59	37
Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	59	76
Militaires, policiers, pompiers	56	13
Employés de la banque et des assurances	55	71
Techniciens de la banque et des assurances	53	66
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	52	69
<b>Ensemble</b>	<b>64</b>	<b>65</b>
<b>Les 10 métiers les moins concernés</b>		
Employés de maison	3	96
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	16	11
Ouvriers du textile et du cuir	17	34
Assistants maternels	20	97
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	20	10
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	22	10
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	24	23
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	26	3
Secrétaires	26	89
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	27	7
<b>Ensemble</b>	<b>22</b>	<b>34</b>

**Lecture** : 67 % des enseignants déclarent subir une intensification de leur travail ou une dégradation de leurs conditions de travail par rapport à l'avant-crise sanitaire ; la part des femmes parmi les enseignants est de 66 %.

**Champ** : France métropolitaine, personnes en emploi hors activité partielle totale ou fermeture administrative en janvier 2021. **Source** : Dares, enquête Tracov.

### Auteur :

Louis-Alexandre Erb (Dares)

s'effectue désormais dans six cas sur dix pour poursuivre des études [Castell *et al.*, 2016]. Les jeunes femmes continuent à quitter le domicile parental un peu plus tôt que les hommes. Malgré une uniformisation des comportements selon le sexe, liée à l'allongement des études pour tous les jeunes adultes, une partie des jeunes femmes continue à suivre le modèle qui prévalait pour les femmes des générations précédentes d'un départ du domicile parental pour s'installer en couple. La mise en couple est ainsi la principale raison avancée par 19 % des femmes de 18-24 ans en 2014, contre 8 % des hommes. En 2018, à l'âge de 20 ans, les jeunes femmes sont deux fois plus souvent en couple que les jeunes hommes (12 % contre 5 %) ; c'est aussi davantage le cas à 24 ans (39 % des femmes contre 25 % des hommes) comme à 29 ans (respectivement 65 % et 55 %).

Autre étape symbolique de la vie adulte, la maternité. L'âge moyen des mères au premier enfant est passé de 27,8 ans en 2000 à 28,8 ans en 2019. L'âge moyen des femmes à la naissance de leurs enfants continue quant à lui d'augmenter pour atteindre 30,9 ans en 2021, soit 1,6 an de plus qu'en 2000. Ce mouvement de report des maternités résulte de l'allongement de la durée des études, de la place toujours plus importante des femmes dans le monde professionnel, et du souhait croissant, des femmes comme des hommes, de n'avoir des enfants qu'une fois installés dans la vie, leurs études terminées, avec un emploi stable, un logement et une vie de couple [Pison, 2018]. Ce sont les femmes ayant les niveaux de vie les plus élevés qui ont leurs enfants le plus tard [Reynaud, 2020]. Quant à l'âge moyen des pères à la naissance de leurs enfants, il demeure plus élevé que celui des mères, de 3 ans environ depuis le milieu des années 1970.

Sur longue période, la diffusion des moyens de contraception ainsi que la possibilité de recourir à l'interruption volontaire de grossesse ont également contribué au report des naissances : parmi les femmes âgées de 15 à 49 ans ni enceintes ni stériles ayant eu des rapports hétérosexuels au cours des douze derniers mois et ne voulant pas d'enfant, 92 % utilisent au moins un moyen de contraception en 2016, contre 86 % en 2010 ; parmi les femmes âgées de 15 à 49 ans, le taux de recours à l'IVG s'établit à 15 ‰ en 2020, contre 12 ‰ en 1995.

En 2021, l'**indicateur conjoncturel de fécondité** s'établit à 1,83 enfant par femme. Ce sont les femmes âgées de 25 à 34 ans qui demeurent les plus fécondes. Cependant, le taux de fécondité avant 30 ans baisse depuis les années 2000 ; entre 30 et 34 ans, il a diminué plus tardivement mais rebondit en 2021 [Papon, 2022]. La fécondité des femmes un peu plus âgées est, quant à elle, restée stable ces dernières années, mais augmente en 2021. Enfin, la fécondité tardive, après 40 ans, continue de se développer [Daguet, 2022].

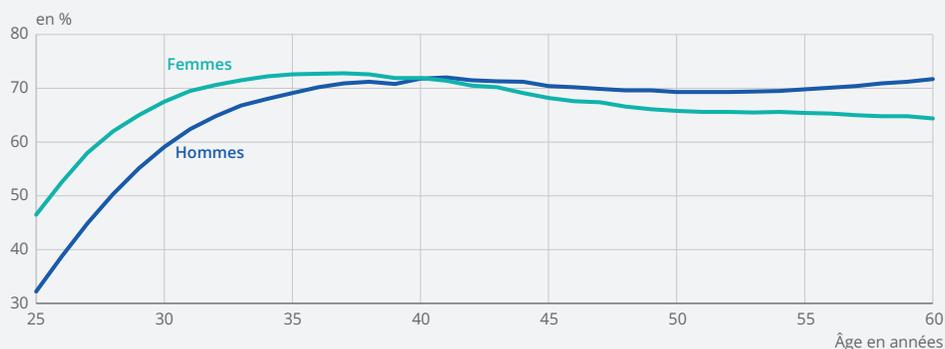
## Vivre sans conjoint devient plus fréquent, pour les femmes comme pour les hommes

Entre 2006 et 2018, le nombre d'adultes formant un couple (avec ou sans enfant) est passé de 29,9 à 30,7 millions en France, soit une hausse de 2,7 %. Cette hausse masque de nettes disparités selon l'âge : sur la période, notamment en raison des ruptures d'unions, le nombre d'adultes formant un couple a en effet chuté de 7,5 % parmi les moins de 55 ans (- 7,6 % pour les femmes), tandis qu'il a considérablement progressé parmi les 55 ans ou plus (+ 20,5 %, dont + 22,3 % parmi les femmes). Dans le même temps, la population âgée de moins de 55 ans a reculé de 1 %, tandis que celle des 55 ans ou plus a augmenté de 24 %.

La vie en couple demeure en 2018 la situation la plus répandue. Jusqu'à 40 ans, elle est plus fréquente pour les femmes que pour les hommes ► **figure 4**. À l'âge de 40 ans, elle atteint 72 % pour les deux sexes. Tandis que la vie en couple diminue pour les femmes à ces âges, elle demeure à un niveau élevé pour les hommes. Le rapport s'inverse donc, avec une vie à deux plus répandue pour les hommes à partir de 40 ans, puis les écarts se creusent plus particulièrement à partir de 60 ans : les femmes, souvent plus jeunes que leurs conjoints, vivent en moyenne plus longtemps et sont davantage confrontées au veuvage. En couple ou à la suite d'une séparation, les femmes sont toujours les premières victimes des violences conjugales ► **encadré 2**.

En 2018, 116 000 femmes et 150 000 hommes vivent en couple avec une personne de même sexe. Les couples d'hommes sont ainsi majoritaires, mais le nombre de couples de femmes augmente plus vite : + 61 % entre 2011 et 2018, contre + 49 % pour les hommes [Algava, Penant, 2019]. C'est entre 25 et 29 ans qu'il est le plus fréquent de vivre avec un partenaire de même sexe pour les femmes (0,9 %), et

#### ► 4. Part des femmes et des hommes vivant en couple entre 25 et 60 ans en 2018



**Lecture :** en 2018, à 60 ans, 64,4 % des femmes et 71,7 % des hommes vivent en couple.

**Champ :** France hors Mayotte, population totale.

**Source :** Insee, recensement de la population 2018 (exploitation complémentaire).

#### ► Encadré 2 - Les femmes, premières victimes des violences conjugales

Sur la période de 2011 à 2018, d'après l'enquête *Cadre de vie et sécurité*, les violences conjugales (violences physiques et/ou sexuelles exercées par le conjoint ou l'ex-conjoint) ont fait en moyenne 295 000 victimes par an en France métropolitaine, dont 213 000 femmes (72 %). En 2020, en France, 125 morts violentes au sein du couple ont été recensées par les services de police et unités de gendarmerie ; parmi les victimes, 102 sont des femmes. Hors homicides, les forces de sécurité ont recensé 159 400 victimes de violences conjugales commises par leur partenaire (+ 10 % par rapport à 2019), dont 139 200 femmes (87 %). Il s'agit majoritairement de violences physiques volontaires ayant entraîné ou non une incapacité totale de travail. Depuis 2017, les faits de violence conjugale enregistrés ont augmenté de 42 %, traduisant probablement en partie une évolution des comportements des femmes victimes, davantage incitées qu'avant à déclarer les faits (mouvement #MeToo, Grenelle des violences conjugales en 2019) [Benaddou, 2021]. La crise sanitaire et les différents confinements ont aussi eu un impact important sur l'activité des numéros d'appel et des plateformes traitant des violences faites aux femmes. Le service 3919 a par exemple pris en charge 22 % d'appels de plus en 2020 qu'en 2019 (99 538 appels). Les violences conjugales enregistrées comme commises pendant le premier confinement de 2020 font état d'un nombre de victimes 10 % plus élevé qu'à la même période en 2019. Au deuxième confinement, ce nombre est toutefois en baisse de 13 % par rapport à 2019 [Hama, 2021].

Toujours selon l'enquête *Cadre de vie et sécurité*, sur la période 2016-2018, en France métropolitaine, les violences strictement sexuelles – viols, tentatives de viol et attouchements sexuels – ont fait en moyenne 294 000 victimes par an parmi les personnes âgées de 18 à 75 ans, soit 0,7 % de la population de cette classe d'âge. Parmi ces victimes, 31 % ont déclaré avoir subi un viol et 14 % une tentative de viol. Ces victimes sont très majoritairement des femmes (81 %) et souvent de jeunes adultes tous sexes confondus, les 18-29 ans représentant 39 % des victimes. Dans 28 % des cas, le conjoint ou l'ex-conjoint (au sens large : concubin, pacsé, petit ami, etc.) est l'auteur des violences sexuelles [SSMSI, 2021]. S'agissant des viols ou tentatives de viol, neuf femmes adultes sur dix qui en sont victimes connaissent leur agresseur (dans 45 % des cas, le conjoint ou l'ex-conjoint) [Benaddou, 2021].

Selon l'enquête *Violences et rapports de genre* de l'Ined, parmi les personnes qui déclarent avoir subi un (ou des) viol(s) ou tentative(s) de viol, 56 % des femmes et 76 % des hommes ont été agressés pour la première fois avant 18 ans (40 % des femmes et 60 % des hommes avant 15 ans) [Hamel et al., 2016]. Parmi les violences sexuelles sur mineurs enregistrées par les forces de sécurité en 2020, une agression sur trois a lieu dans le cadre du cercle familial et 81 % des victimes sont des filles [Benaddou, 2021].

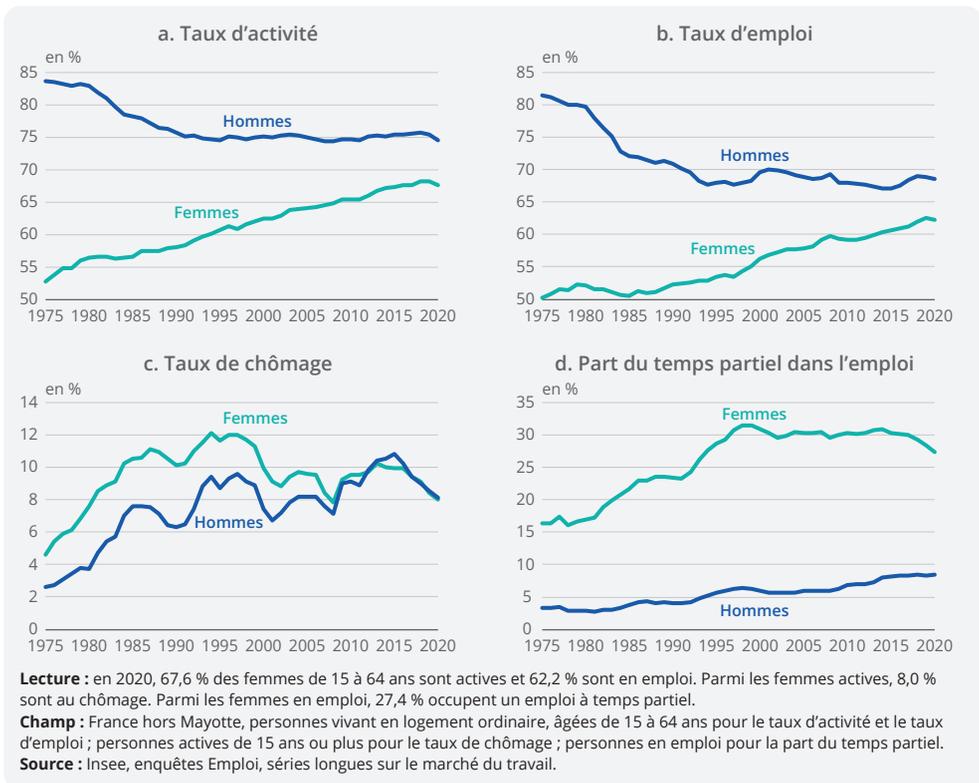
entre 30 et 34 ans pour les hommes (1,1 %). Les couples de femmes vivent, dans un quart des cas, avec des enfants, tandis que cette situation est rare pour les couples d'hommes.

Du fait des séparations, le nombre d'adultes à la tête d'une famille monoparentale s'est considérablement accru entre 2006 et 2018 (+ 28,5 %, dont + 24,0 % parmi les femmes). En 2018, les mères sont toujours largement majoritaires dans cette situation : elles sont 2,5 millions à la tête d'une famille monoparentale, représentant 82 % de ces familles (respectivement 2,0 millions et 85 % en 2006). Le nombre d'adultes vivant seuls (hors enfants des couples et des familles monoparentales) s'est également accru de 24,6 % (+ 19,5 % pour les femmes et + 32,0 % pour les hommes). En 2018, parmi les 11 millions de personnes vivant seules en France, un peu plus de 6 millions sont des femmes. Ces dernières sont plus âgées que les hommes : deux femmes sur trois ont 55 ans ou plus, contre deux hommes sur cinq seulement.

## Activité et chômage : femmes et hommes sur le chemin de l'égalité

En 2020, sur le marché du travail, 67,6 % des femmes âgées de 15 à 64 ans sont **actives au sens du BIT** (en **emploi** ou au **chômage**), contre 74,5 % des hommes de la même classe d'âge ► **figure 5**. Sur longue période, l'écart de **taux d'activité** entre les femmes et les hommes s'est considérablement réduit, passant de 31 points en 1975 à 7 points en 2020. Pour les hommes, le taux d'activité reste assez stable depuis le début des années 1990, après avoir baissé entre 1975 et 1991 aux deux extrémités de la vie active en raison de l'allongement de la scolarité, de l'abaissement à 60 ans de l'âge légal de la retraite et de la mise en place de dispositifs favorisant des retraits anticipés d'activité. Pour les femmes, il a augmenté régulièrement, de 15 points depuis 1975 : la hausse tendancielle de l'activité féminine, de

### ► 5. Taux d'activité, d'emploi, de chômage et part des actifs occupés à temps partiel selon le sexe



génération en génération, a plus que compensé un allongement de la durée des études plus marqué encore que pour les hommes et qui retarde davantage leur entrée sur le marché du travail.

La convergence est encore plus nette pour le risque de chômage. Depuis le milieu des années 1970, le **taux de chômage** des femmes en France avait toujours dépassé celui des hommes. L'écart est devenu négligeable à la fin des années 2000 et la situation s'est même inversée à partir de 2013. En 2020, parmi les personnes actives âgées de 15 ans ou plus, 8,0 % des femmes sont au chômage au sens du BIT, contre 8,1 % des hommes. Cette évolution s'explique par des phénomènes structurels : d'une part, le niveau de formation plus élevé des femmes favorise leur insertion professionnelle et leur permet d'être moins exposées au risque de chômage ; d'autre part, de fortes créations d'emploi sont intervenues dans le secteur des services où les femmes sont surreprésentées (de la distribution aux emplois domestiques, en passant par l'enseignement ou la santé). La crise entamée en 2008 joue aussi un rôle non négligeable : elle a en effet surtout affecté l'emploi industriel, l'intérim et la construction, secteurs particulièrement masculinisés ; entre 2008 et 2015, le taux de chômage des hommes a davantage augmenté que celui des femmes.

### À l'entrée sur le marché du travail, moins de chômage chez les femmes mais un peu plus d'inactivité et des conditions d'emploi déjà moins favorables

Un à quatre ans après la sortie du système éducatif, à des âges où elles ont encore peu souvent des enfants, les jeunes femmes sont autant en emploi que les hommes (69 % en moyenne sur la période de 2017 à 2020) et moins confrontées au chômage (taux de chômage de 15 % contre 19 % pour les hommes, sur la même période). Pour les femmes comme pour les hommes, la détention d'un diplôme favorise un accès plus rapide à l'emploi et réduit les risques de chômage. Les jeunes femmes sont en revanche un peu plus souvent que les jeunes hommes dans des situations d'inactivité un à quatre ans après leur sortie de formation initiale (18 % contre 15 %), tout particulièrement parmi les peu ou pas diplômées, pour lesquelles les situations d'inactivité sont majoritaires (53 % contre 39 % des hommes).

Par ailleurs, les conditions d'emploi des jeunes femmes sont moins favorables, en matière de stabilité et de niveau de qualification. Ainsi, en moyenne entre 2017 et 2020, un à quatre ans après leur sortie de formation initiale, 34 % des femmes qui travaillent occupent un emploi à durée limitée, contre 30 % des hommes, et 21 % sont à temps partiel, contre 11 % des hommes. En 2020, parmi les personnes en emploi sorties depuis un à quatre ans de formation initiale, 15 % des femmes sont en **sous-emploi**, contre 11 % des hommes [Insee, 2021a]. Ces différences sont toutefois moindres parmi les diplômés du supérieur. Enfin, en 2020, tous temps de travail confondus, les jeunes femmes sorties de formation initiale depuis un à quatre ans perçoivent des salaires nets **médians** inférieurs de 6 % à ceux des hommes dans la même situation, comme en 2016. Ces écarts sont plus marqués parmi les diplômés du supérieur long : en 2020, comme en 2016, le salaire net médian des femmes est 14 % plus faible que celui des hommes. Ces écarts salariaux en début de carrière sont notamment liés au temps partiel, mais aussi à des secteurs d'activité moins rémunérateurs pour les femmes. Hormis la part des emplois à durée limitée, ces écarts ont par ailleurs tendance à se creuser avec l'ancienneté [Bernard, 2019]. En particulier, les écarts salariaux entre femmes et hommes, tous temps de travail confondus, de 6 % un à quatre ans après la fin des études initiales, se montent à près de 11 % cinq à dix ans après, et à 18 % onze ans après.

### La naissance d'enfants continue d'affecter davantage l'activité des mères que celles des pères

Depuis le milieu des années 1970, le taux d'activité a le plus progressé pour les femmes âgées de 25 à 49 ans. Pour autant, c'est pour cette tranche d'âge que l'écart de participation entre femmes et hommes reste le plus élevé (9 points en 2020). Il s'explique principalement par des interruptions d'activité liées aux enfants, plus fréquentes parmi les femmes. Ce retrait reflète la difficulté à concilier vie professionnelle et vie familiale, mais aussi la persistance de l'idée d'une « vocation maternelle » présumée des femmes [Papuchon, 2017]. Entre 25 et 49 ans, le taux d'activité des mères est plus faible lorsque l'un des enfants est âgé de moins de 3 ans, surtout à partir de deux enfants. Ainsi, en 2020, 48 % des mères en couple avec trois enfants ou plus sont en activité quand au moins un des enfants est âgé de moins de 3 ans, contre 73 % lorsque tous les enfants sont âgés de 3 ans ou plus ► **figure 6**. Pour les mères de famille monoparentale, le taux d'activité chute à 42 % lorsqu'elles ont deux enfants

## ► 6. Taux d'activité, taux de chômage et part de temps partiel des 25-49 ans, selon le sexe et la situation familiale en 2020

en %

	Taux d'activité		Taux de chômage		Part de temps partiel dans l'emploi	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Pas en couple, sans enfant</b>	<b>85,3</b>	<b>84,4</b>	<b>11,4</b>	<b>13,5</b>	<b>16,5</b>	<b>9,5</b>
<b>Pas en couple, avec enfants</b>	<b>78,2</b>	<b>92,7</b>	<b>11,6</b>	<b>5,9</b>	<b>27,5</b>	<b>5,7</b>
Avec un enfant de moins de 3 ans	72,5	ns	14,8	ns	30,6	ns
Avec un enfant de 3 ans ou plus	83,9	91,2	10,1	7,0	22,0	6,3
Avec deux enfants ou plus, dont au moins un de moins de 3 ans	41,7	ns	26,3	ns	44,7	ns
Avec deux enfants ou plus, tous âgés de 3 ans ou plus	78,9	95,0	11,5	4,5	31,5	4,9
<b>En couple, sans enfant</b>	<b>88,0</b>	<b>93,8</b>	<b>6,9</b>	<b>6,4</b>	<b>14,3</b>	<b>5,4</b>
<b>En couple, avec enfants</b>	<b>81,3</b>	<b>95,5</b>	<b>5,5</b>	<b>4,7</b>	<b>29,9</b>	<b>4,8</b>
Avec un enfant de moins de 3 ans	82,2	94,7	6,0	6,4	23,2	5,5
Avec un enfant de 3 ans ou plus	86,8	95,0	6,1	3,9	23,5	4,3
Avec deux enfants, dont au moins un de moins de 3 ans	74,9	96,5	5,6	4,3	37,3	5,8
Avec deux enfants de 3 ans ou plus	89,3	96,6	4,0	3,2	28,2	4,1
Avec trois enfants ou plus, dont au moins un de moins de 3 ans	47,5	92,6	12,1	9,7	45,7	7,3
Avec trois enfants de 3 ans ou plus	73,4	94,4	6,6	5,8	40,6	4,7
<b>Ensemble</b>	<b>82,5</b>	<b>91,9</b>	<b>7,5</b>	<b>7,4</b>	<b>25,0</b>	<b>6,1</b>

ns : non significatif.

**Lecture** : en 2020, parmi les femmes âgées de 25 à 49 ans vivant en couple avec un seul enfant de moins de 3 ans, le taux d'activité est de 82,2 %, le taux de chômage est de 6,0 % et la part du temps partiel dans l'emploi est de 23,2 %.

**Champ** : France hors Mayotte, personnes âgées de 25 à 49 ans, vivant en logement ordinaire, ensemble (taux d'activité), actives (taux de chômage) ou en emploi (part du temps partiel).

**Source** : Insee, enquête Emploi 2020.

ou plus, dont au moins un a moins de 3 ans. En revanche, pour les pères âgés de 25 à 49 ans, en couple ou non, le taux d'activité varie peu avec le nombre et l'âge des enfants, et dépasse les 90 % en 2020. Les dispositifs publics destinés à accompagner les interruptions d'activité comme la prestation partagée d'éducation de l'enfant (qui a remplacé en 2015 le complément de libre choix d'activité), sont de fait utilisés presque exclusivement par les mères, malgré l'objectif du législateur d'encourager les pères à y avoir recours [Périer, Verdugo, 2021].

Même si les déterminants de l'inactivité selon le genre se rapprochent depuis 50 ans, parmi les **inactifs au sens du BIT**, seuls 7 % des hommes le sont pour des raisons familiales ou se disent « au foyer » en 2018, contre 55 % des femmes [Algava, Bloch, 2022]. 53 % des hommes inactifs le sont pour raisons de santé, contre 27 % des femmes.

Pour les femmes, la catégorie socioprofessionnelle a une influence sur leur participation au marché du travail. Quelle que soit leur catégorie, les femmes salariées ou anciennement salariées, âgées de 25 à 49 ans, qui s'occupent d'un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans sont moins souvent en emploi que celles qui n'en ont pas. L'écart est cependant le plus marqué pour les ouvrières à ces âges : en 2018, seules 54 % de celles qui élèvent un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans sont en emploi, contre 74 % de celles qui n'en ont pas (soit un écart de 20 points). Pour les femmes cadres, l'écart se réduit considérablement, à 4 points (90 % contre 94 %) [Bentoudja, Razafindranovona, 2020]. À l'inverse, parmi les hommes salariés ou anciennement salariés, âgés de 25 à 49 ans, ceux qui s'occupent d'un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans sont plus souvent en emploi que ceux qui n'en ont pas, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle.

### Trois fois plus de temps partiel chez les femmes

Les femmes salariées ou anciennement salariées, âgées de 25 à 49 ans, déclarent deux fois plus souvent que les hommes que leurs responsabilités familiales ont des conséquences sur leur situation professionnelle (45 % contre 23 %). Elles déclarent notamment nettement plus souvent que les hommes avoir été amenées à réduire leur temps de travail (en 2018, 16 % contre 3 %), principalement avec du temps partiel [Bentoudja, Razafindranovona, 2020].

Plus largement, la progression de la participation des femmes au marché du travail s'est en partie réalisée *via* l'essor du travail à temps partiel. De 1975 à 2020, la part des femmes à temps partiel a ainsi augmenté de 11 points, contre + 5 points pour les hommes. En 2020, les femmes qui travaillent

sont trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes : c'est le cas pour 27 % d'entre elles, contre 8 % pour les hommes. Toutefois, les écarts se réduisent depuis 2015 : le temps partiel progresse légèrement chez les hommes depuis le début des années 1990 et de manière continue depuis 2010, tandis qu'il se stabilise chez les femmes depuis la fin des années 1990, avant d'amorcer une nette décroissance depuis 2017.

Pour les femmes comme pour les hommes, la principale raison évoquée pour être à temps partiel est le fait qu'ils ne peuvent pas travailler davantage avec leur emploi actuel (39 % des hommes et 37 % des femmes, parmi les 15 ans ou plus en emploi à temps partiel en 2020). Néanmoins, parmi les personnes âgées de 15 ans ou plus et travaillant à temps partiel, 26 % des femmes déclarent comme raison principale le fait de devoir s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante, contre à peine 6 % des hommes.

Pour les femmes âgées de 25 à 49 ans en emploi, le recours au temps partiel s'accroît fortement avec le nombre d'enfants, en particulier lorsqu'ils ont moins de 3 ans. Ainsi, 14 % sont à temps partiel lorsqu'elles sont en couple sans enfant, contre 46 % lorsqu'elles sont mères en couple avec trois enfants ou plus, dont au moins un est âgé de moins de 3 ans. À l'inverse, pour les hommes, ni le nombre ni l'âge des enfants à charge ne sont des déterminants importants du travail à temps partiel.

## Vie familiale et vie professionnelle : les femmes supportent davantage le poids de la conciliation que les hommes

Le passage à temps partiel ou le retrait temporaire du marché du travail apparaissent pour certaines femmes comme une solution pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. En effet, le travail domestique (tâches ménagères : préparation des repas, courses d'alimentation, lessive) et le temps consacré aux enfants restent inégalement répartis entre les femmes et les hommes, même si entre le milieu des années 1980 et 2010, les inégalités se sont réduites. Sur cette période, le temps consacré par les femmes aux activités parentales augmente, tandis que le temps passé aux tâches ménagères se réduit. Le temps parental augmente aussi un peu pour les hommes mais pas le temps dédié aux tâches ménagères [Champagne *et al.*, 2014]. En 2010, les femmes consacraient encore aux enfants un temps équivalent à plus du double de celui des hommes.

En 2016, selon l'enquête *Conditions de travail et risques psychosociaux*, parmi les personnes en emploi vivant avec au moins un enfant mineur dans le ménage, 73 % des femmes déclarent faire plus de 7 heures de tâches ménagères par semaine, contre 31 % des hommes. À temps partiel, cette part monte à 85 % pour les femmes quand au moins un enfant a moins de 3 ans et à 79 % avec des enfants plus âgés.

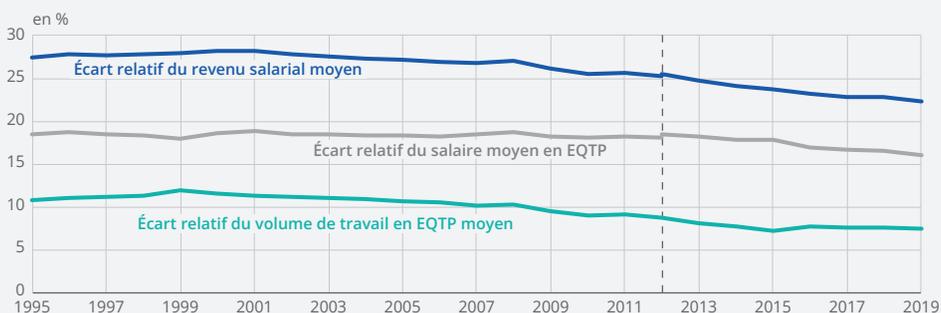
Lors du premier confinement mis en place au printemps 2020 pour lutter contre l'épidémie de Covid-19, le fait de devoir rester au domicile a induit davantage de tâches ménagères. La fermeture des écoles et des modes d'accueil a aussi entraîné des charges supplémentaires pour les parents. Pendant cette période, les femmes ont continué d'assumer l'essentiel des tâches domestiques et parentales, même quand elles travaillaient à l'extérieur : 19 % des femmes et 9 % des hommes de 20 à 60 ans ont consacré au moins quatre heures par jour en moyenne aux tâches domestiques ; 43 % des mères et 30 % des pères ont passé plus de six heures quotidiennes à s'occuper des enfants [Barhoumi *et al.*, 2020].

Selon l'enquête *Conditions de travail et risques psychosociaux* de 2016, près d'un salarié sur sept se voit reprocher par son entourage un manque de disponibilité lié à ses horaires de travail. À caractéristiques identiques (personnelles, professionnelles, conditions de travail), les femmes reçoivent plus souvent de tels reproches, notamment quand elles ont des enfants mineurs [Bègue, 2019]. Pour les femmes, ces difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie privée sont plus souvent associées à une santé et un bien-être psychologique altérés.

## Une lente diminution des écarts de salaire entre femmes et hommes, qui s'accroît toutefois depuis 2015

Entre 1995 et 2019, l'écart de **revenu salarial** entre femmes et hommes s'est réduit de 5,1 points ► **figure 7**. Jusqu'au début des années 2000, il a augmenté légèrement (27,4 % en 1995, 28,2 % en

## ► 7. Inégalités salariales entre femmes et hommes de 1995 à 2019



**Note :** du fait de la fragilité des données de 2003 à 2005, les évolutions sont lissées entre 2002 et 2006. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, les cotisations patronales pour la complémentaire santé obligatoire (CPCSO) ne sont plus exonérées d'impôt sur le revenu et entrent de ce fait dans le calcul du revenu salarial et du salaire en EQTP. Une estimation du montant de ces cotisations a été réalisée afin de permettre la comparaison entre les données antérieures à 2012 et les données postérieures à 2013. Le salaire net annuel moyen en EQTP est calculé pour les salariés dont le volume de travail en équivalent temps plein est disponible.

**Lecture :** en 2010, l'écart relatif femmes-hommes était de 25,5 % pour le revenu salarial, 18,2 % pour le salaire net moyen en EQTP et 9,0 % pour le volume de travail.

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002 ; ensemble des salariés hors salariés agricoles, apprentis et stagiaires, hors salaires versés par des particuliers employeurs.

**Source :** Insee, panel Tous salariés.

2001), avant de décroître faiblement, puis de manière plus accentuée depuis la crise financière de 2008 (pour atteindre 22,3 % en 2019). En effet, à partir de 2009, le revenu salarial moyen des hommes a diminué, tandis que celui des femmes a continué de croître. Le revenu salarial, ici calculé pour l'ensemble des salariés du secteur privé et du secteur public, intègre deux dimensions : le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)**, prix d'une unité de travail salarié, et le volume de travail réalisé au cours de l'année. La tendance à la baisse de l'écart femmes-hommes est principalement due à une diminution des écarts de volume de travail. L'écart de salaire en EQTP, à volume de travail équivalent, est, lui, resté plus stable sur l'ensemble de cette période ; il diminue en revanche plus nettement sur les années récentes (17,8 % en 2015, 16,1 % en 2019).

La différence de volume de travail entre femmes et hommes (7,6 %) explique seulement un peu moins d'un tiers de l'écart de revenu salarial ► **figure 8**. Elle vient d'une part des temps partiels plus fréquents chez les femmes et, d'autre part, d'une durée de travail à temps plein inférieure à celle des hommes : les femmes effectuent en particulier moins d'heures supplémentaires.

L'écart de salaire en EQTP entre les femmes et les hommes atteint 16,1 % en 2019 et explique donc plus des deux tiers de l'écart de revenu salarial. Il provient de différences de caractéristiques individuelles (niveau de diplôme, expérience professionnelle, catégorie socioprofessionnelle, etc.) et du fait que les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité. L'écart entre femmes et hommes est plus marqué parmi les salariés les plus âgés (23,8 % pour les 55 ans ou plus, contre 11,6 % pour les 25-39 ans). Parmi les cadres, toujours en EQTP, les femmes perçoivent en moyenne 19,1 % de moins que les hommes, alors que l'écart est de 8,7 % pour les employés. Enfin, les territoires les plus riches concentrent les plus fortes inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes ► **encadré 3**.

Néanmoins, une fois prises en compte ces différences de caractéristiques, il reste une partie non expliquée de l'écart, qui peut être le reflet d'une ségrégation professionnelle à un niveau plus fin que le secteur d'activité ou la catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, dans le secteur privé, à caractéristiques comparables, notamment à même profession exercée au sein d'un établissement donné, les écarts de salaire en EQTP entre femmes et hommes sont en moyenne de 5,3 % en 2017 [Georges-Kot, 2020]. À la suite de la loi du 5 septembre 2018, depuis 2019, une partie des entreprises doit publier tous les ans un index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (écarts de rémunération, augmentation et promotion, part des femmes parmi les plus hautes rémunérations notamment).

## ► 8. Écarts de revenu salarial, de salaire net en EQTP et de volume de travail annuels moyens entre les femmes et les hommes en 2019

en %

	Écarts relatifs		
	Revenu salarial	Salaires en EQTP <sup>1</sup>	Volume de travail
<b>Ensemble</b>	<b>22,3</b>	<b>16,1</b>	<b>7,6</b>
<b>Âge<sup>2</sup></b>			
Moins de 25 ans	19,2	6,7	13,5
25-39 ans	19,4	11,6	8,9
40-49 ans	23,1	17,7	6,6
50-54 ans	26,4	20,9	7,1
55 ans ou plus	27,2	23,8	5,7
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>			
Cadres <sup>3</sup>	20,6	19,1	2,6
Professions intermédiaires	16,4	11,3	5,8
Employés	9,2	8,7	0,6
Ouvriers	30,5	14,6	18,6
<b>Secteur</b>			
Secteur privé et entreprises publiques	25,7	16,6	10,9
Fonction publique	15,7	14,3	3,4

- 1 Le salaire net annuel moyen en EQTP est calculé sur les salariés dont le volume de travail en équivalent temps plein est disponible.
- 2 Les statistiques par tranches d'âge sont calculées sur le sous-échantillon du panel pour lequel les poids des générations sont représentatifs de ceux observés dans la population salariée en 2019.
- 3 Y compris chefs d'entreprises salariés.

**Lecture :** en 2019, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 22,3 % à celui des hommes.

**Champ :** France hors Mayotte, ensemble des salariés hors salariés agricoles, apprentis et stagiaires, hors salaires versés par des particuliers employeurs.

**Source :** Insee, panel Tous salariés.

### ► Encadré 3 - Les territoires les plus riches concentrent les plus fortes inégalités de rémunération femmes-hommes

Entre les femmes et les hommes, les inégalités en matière d'insertion professionnelle (activité, chômage) et de conditions d'emploi (part des emplois à durée limitée, temps partiel) sont accentuées dans les espaces ruraux et dans les **quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)** [Lecomte, Robin, 2021]. Qu'en est-il des écarts de salaires ?

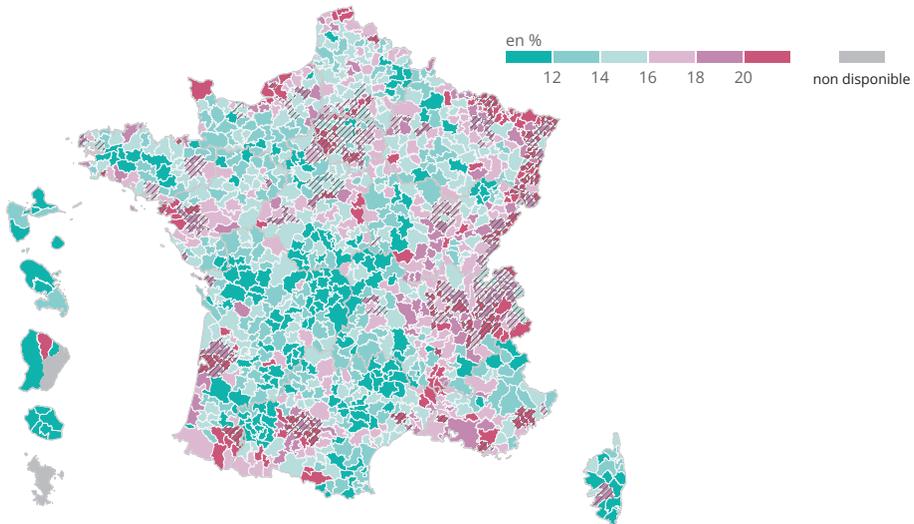
#### Les écarts de salaire femmes-hommes sont plus élevés dans les métropoles et les territoires frontaliers, où se concentrent les plus hauts niveaux de revenus

En France, en 2019, les femmes salariées perçoivent un salaire annuel moyen net inférieur de 16,1 % à celui des hommes en équivalent temps plein (EQTP), c'est-à-dire à temps de travail comparable. En tenant compte du travail à temps partiel, à près de 80 % féminin, le revenu salarial annuel moyen net des femmes est inférieur de 22,3 % à celui des hommes.

À l'échelle intercommunale, à l'exception de deux intercommunalités (**établissements publics de coopération intercommunale - EPCI**) sur 1 255, les femmes sont toujours moins bien rémunérées que les hommes, mais avec de fortes variations : l'écart de salaire net horaire moyen enregistré au lieu de résidence varie ainsi de 2,9 % à 39,3 % en défaveur des femmes ► **sources**. Les inégalités les plus élevées (salaire inférieur d'au moins 20 % à celui des hommes) concernent 14 % des EPCI, principalement situés aux frontières du Luxembourg, de l'Allemagne et de la Suisse mais également dans les **espaces métropolitains** autour de Nantes, Bordeaux, Toulouse, Montpellier, Marseille, en ex-région Rhône-Alpes et dans l'ouest de l'Île-de-France ► **figure A**. *A contrario*, les écarts de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes sont plus faibles dans le centre du pays, à dominante rurale, et dans les DOM.



## A. Écarts de salaire net horaire moyen entre femmes et hommes dans les intercommunalités (EPCI)



**Note :** les zones hachurées correspondent aux EPCI avec un niveau de vie médian supérieur ou égal à 22 000 euros.

**Lecture :** dans l'EPCI « Communauté d'agglomération Versailles Grand Parc », les femmes salariées gagnent en moyenne 29 % de moins que les hommes salariés pour une heure travaillée.

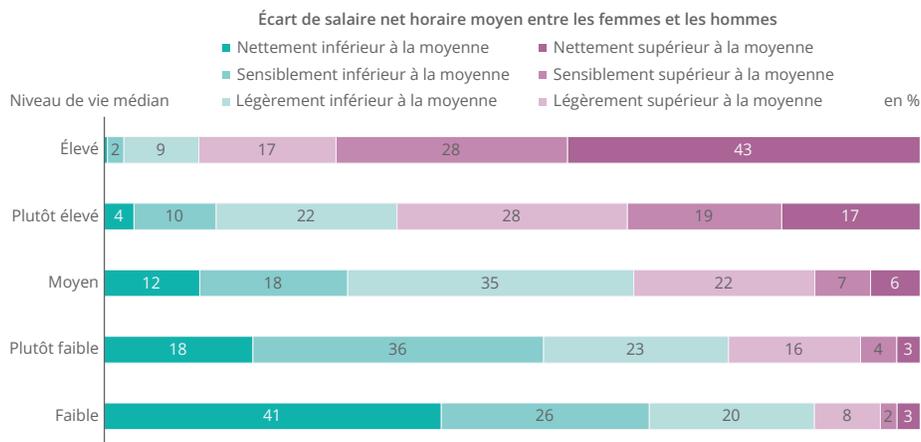
**Champ :** EPCI au 1<sup>er</sup> janvier 2020, salariés des secteurs privé et public.

**Source :** Insee, base Tous salariés 2018 et Filosofi 2017, calculs ANCT-Observatoire des territoires.

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont plus marqués dans les territoires urbains que dans les territoires ruraux : dans 22 % des **EPCI à dominante urbaine**, les inégalités sont nettement supérieures à la moyenne (avec un écart de salaire moyen supérieur à 20 %) alors que les **EPCI à dominante rurale** sont 12 % seulement dans ce cas. Par ailleurs, 18 % des EPCI ruraux figurent parmi les EPCI où les inégalités de salaires sont les plus faibles (écart en défaveur des femmes inférieur à 12 %), contre seulement 8 % des EPCI urbains et 15 % de l'ensemble des intercommunalités.

Les territoires métropolitains et frontaliers sont également ceux où le niveau de revenu de la population est le plus élevé [Garnier, Kaldi, 2017 ; Observatoire des territoires, 2021]. Plus généralement, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont plus forts dans les territoires aux plus hauts revenus. Ainsi, parmi les 20 % des EPCI où le niveau de vie médian est le plus élevé, 43 % affichent des inégalités de salaires nettement supérieures à la moyenne (écarts de salaires supérieurs à 20 %), contre seulement 3 % des 20 % d'EPCI où le niveau de vie médian est le plus faible ► **figure B**. De fait, dans les territoires avec un niveau de vie élevé, l'éventail des rémunérations est plus large et implique des inégalités plus marquées, *a fortiori* entre femmes et hommes.

## B. Distribution des EPCI en fonction des écarts de salaire entre femmes et hommes et du niveau de vie médian



**Note :** les EPCI sont classés

- d'une part, sur l'échelle des niveaux de vie médians, en cinquièmes (20 % des EPCI dans chaque catégorie) ;
- d'autre part, en six catégories définies selon l'écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes : écart nettement inférieur à la moyenne (inférieur à 12 %), écart sensiblement inférieur à la moyenne (de 12 % à moins de 14 %), écart légèrement inférieur à la moyenne (de 14 % à moins de 16 %), écart légèrement supérieur à la moyenne (de 16 % à moins de 18 %), écart sensiblement supérieur à la moyenne (de 18 % à moins de 20 %), écart nettement supérieur à la moyenne (égal ou supérieur à 20 %).

**Lecture :** parmi les EPCI ayant les niveaux de vie médians les plus élevés, 43 % présentent des écarts de salaire net horaire moyen entre femmes et hommes nettement supérieurs à la moyenne.

**Champ :** EPCI au 1<sup>er</sup> janvier 2020, hors Mayotte, Guadeloupe et Guyane, salariés des secteurs privé et public.

**Source :** Insee, base Tous salariés 2018, Filosofi 2017, calculs ANCT-Observatoire des territoires.

Le lien entre niveau de vie moyen et inégalités de rémunération horaire brute entre les femmes et les hommes se retrouve dans un certain nombre de pays européens [Eurostat, 2021]. Ainsi, les inégalités de rémunération selon le genre sont supérieures à la moyenne européenne dans plusieurs des pays ayant un niveau de vie élevé, comme l'Allemagne, l'Autriche, la Suisse, la Finlande et la France. À l'inverse, certains des pays avec un niveau de vie moyen plus bas, comme la Lituanie, la Croatie, le Portugal, la Grèce, la Pologne ou encore la Roumanie se distinguent par des écarts de rémunération selon le genre plus faibles.

### Le haut niveau d'inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes dans les territoires urbains s'explique notamment par la surreprésentation des cadres

Comme à l'échelle européenne [Lecomte, Robin, 2021], en France, le taux d'activité des femmes dans les différents territoires et les écarts de rémunérations sont liés : dans les intercommunalités où les inégalités de salaire sont fortes, les femmes sont un peu plus présentes sur le marché du travail. Ainsi, dans les EPCI où les écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont les plus élevés, 89 % des femmes âgées de 25 à 54 ans sont en emploi ou au chômage, contre 85 % dans les EPCI où ces écarts sont les plus faibles.

Les écarts de salaires sont également liés à la part des cadres et professions intellectuelles supérieures parmi la population active résidente : 10 % des salariés sont cadres dans les EPCI les moins inégalitaires en matière de salaire horaire net moyen, contre 19 % dans les EPCI les plus inégalitaires. Les cadres et professions intellectuelles supérieures, qui composent 22 % de la population active des territoires urbains, contre 11 % de celle des territoires ruraux, sont en effet la catégorie socioprofessionnelle au sein de laquelle les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en EQTP sont les plus élevés (18,4 % d'écart, contre seulement 6,1 % parmi les employés). À l'inverse, la proportion d'ouvriers et d'employés est plus importante parmi la population active résidente dans les EPCI où les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont sensiblement ou nettement inférieurs à la moyenne (54 %, contre



48 % en moyenne). Dans les territoires ruraux, la surreprésentation d'ouvriers et d'employés (54 % de la population active, contre 45 % dans les territoires urbains) mais également la forte concentration de l'offre d'emploi dans des secteurs peu mixtes et faiblement rémunérateurs (médico-social pour les femmes, construction et agriculture pour les hommes) sont des facteurs explicatifs des plus faibles écarts de rémunération observés dans ces territoires.

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes travaillant dans les territoires frontaliers ne peuvent pas directement se justifier par la présence de nombreux travailleurs transfrontaliers. Ces derniers – à 62 % des hommes, selon le recensement de la population, et bénéficiant de niveaux de rémunération plus élevés que la moyenne des résidents en France – travaillent par définition dans un autre pays et ne sont donc pas pris en compte ► **sources**. Dans ces territoires, les écarts de niveau de vie figurent néanmoins parmi les plus élevés, tous sexes confondus [Garnier et Kaldi, 2017]. Les territoires frontaliers sont ainsi marqués par d'importants écarts de niveaux de vie dont les résidents masculins sont les principaux bénéficiaires.

### Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est comparable au reste des unités urbaines

Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), qui concentrent par construction les résidents les plus pauvres des territoires urbains [Robin, Drony, 2021a], les femmes en emploi salarié ont selon l'enquête *Emploi* une rémunération mensuelle nette moyenne de 1 260 euros au titre de leur activité principale entre 2017 et 2019, contre 1 600 euros pour les hommes, soit 21,6 % de moins. Dans les autres quartiers des unités urbaines incluant au moins un QPV, les niveaux de rémunérations sont plus élevés mais cet écart est du même ordre : 22,0 % (1 840 euros contre 2 370 euros).

Ces niveaux de rémunération incluent les salaires des personnes à temps plein et de celles employées à temps partiel. Le temps partiel est le premier facteur de moindre rémunération des femmes [George-Kot, 2019], et les écarts de salaire entre les femmes et les hommes mesurés en équivalent temps plein sont inférieurs. Dans les QPV, les femmes en emploi sont davantage à temps partiel : 40 % d'entre elles déclarent occuper un emploi à temps partiel, contre 13 % des hommes vivant en QPV, ou encore 26 % des femmes et 8 % des hommes résidant en dehors de ces quartiers.

Les résidents des QPV sont surreprésentés parmi quelques professions très peu mixtes, faiblement rémunératrices, et au sein desquelles les écarts de rémunération sont faibles : agents d'entretien, aides à domicile et aides ménagers, vendeurs et aides-soignants pour les femmes, conducteurs de véhicules, ouvriers de la manutention pour les hommes.

Si les écarts de salaires entre femmes et hommes dans les QPV sont comparables à ceux observés dans le reste des unités urbaines, les femmes de ces quartiers subissent un risque accru de pauvreté monétaire en raison d'une part, de leur plus faible taux d'activité (51 % en 2019, contre 69 % pour les femmes hors QPV) [Lecomte, Robin, 2021], et d'autre part, de la forte surreprésentation des familles monoparentales parmi les résidents des QPV, dont les femmes ont la charge dans près de 9 cas sur 10 [Robin, Drony, 2021b].

#### ► Sources

La **base Tous salariés** est une base individuelle produite annuellement à partir des déclarations administratives des employeurs privés et publics. Elle est la base de référence habituelle pour la mesure des écarts de salaire femmes – hommes. Elle ne permet toutefois pas de mesurer les écarts observés parmi les résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville car l'adresse des salariés n'est pas connue (dans la base Tous salariés, les salaires sont localisés au lieu de travail). Pour l'étude des écarts de salaires en QPV, c'est donc l'**Enquête emploi en continu** qui a été mobilisée. Celle-ci porte sur un échantillon représentatif de la population et vise à fournir des chiffres sur les dynamiques du marché du travail (activité, emploi, chômage, etc.).

#### Auteurs :

Kablan Koffi (ANCT)

Constance Lecomte (ANCT)

Juliette Robin (ANCT)

Le moindre accès des femmes aux positions salariales les plus rémunérées explique une partie des écarts de rémunération. Dans le secteur privé, les femmes représentent 42 % des salariés en 2019, mais leur part diminue quand les salaires s'élèvent (19 % de femmes dans le top 1 %) [Berger, Bonnet, 2020]. Pour les 1 % d'emplois les mieux rémunérés, les femmes ont une probabilité d'accès inférieure de 58 % en 2017, contre 76 % en 1997 [Georges-Kot, 2020].

L'arrivée des enfants a un impact fort sur les écarts de salaire. Cinq ans après l'arrivée d'un enfant, les mères salariées du privé ont des revenus salariaux inférieurs d'environ 25 % par rapport à ce qui se serait produit sans cette arrivée, alors que les pères ne sont pas affectés [Pora, Wilner, 2019]. Les pertes de revenu salarial des femmes sont particulièrement fortes pour les bas salaires mais presque négligeables pour les femmes les mieux rémunérées. Les arbitrages effectués par les mères après les naissances (interruptions définitives ou temporaires d'activité, passages à temps partiel) expliquent l'essentiel de ces baisses.

Le salaire horaire des mères baisse aussi à la suite d'une naissance et ce désavantage salarial lié à la maternité s'accroît dans les années suivant les naissances [Coudin *et al.*, 2019]. En moyenne sur la période 1995-2015, l'écart de salaire horaire entre femmes et hommes parmi les salariés du privé sans enfant se maintient autour de 7 % à tout âge, alors que les mères gagnent 11 % de moins que les pères à 25 ans, puis 25 % de moins à 45 ans. Au fil des parcours professionnels, les divergences de carrières des mères et des pères expliquent l'accroissement des écarts. Les mères travaillent de plus en plus souvent dans des entreprises moins rémunératrices, à proximité de leur domicile, et changent moins souvent d'employeurs.

## À la tête d'une famille monoparentale, plus d'une mère sur trois vit sous le seuil de pauvreté

Les écarts de **niveaux de vie** selon le sexe sont bien plus limités que ceux provenant des revenus d'activité : en 2019, le **niveau de vie médian** des femmes est inférieur de 3 % à celui des hommes. En effet, pour les personnes en couple, les ressources sont supposées mises en commun, de sorte que chacun a le même niveau de vie au sein d'un ménage. Les écarts de niveaux de vie selon le sexe proviennent donc des personnes seules ou à la tête de familles monoparentales. D'une part, parmi les personnes seules âgées de plus de 65 ans vivant à domicile, les femmes ont un niveau de vie médian inférieur de 9 % à celui des hommes. D'autre part, parmi les familles monoparentales composées d'un parent âgé de moins de 65 ans, les mères ont un niveau de vie médian nettement plus faible que les pères (- 22 %). Or, les femmes représentent plus de huit parents sur dix à la tête d'une famille monoparentale.

De même, le taux de pauvreté monétaire des femmes est légèrement plus élevé que celui des hommes (15 % contre 14 %). Parmi les moins de 65 ans, cet écart s'explique principalement par le risque élevé de pauvreté des mères de famille monoparentale : 36 % d'entre elles vivent sous le seuil de pauvreté en 2019, contre 22 % des pères de famille monoparentale.

Un an après la rupture d'une union formalisée (Pacs ou mariage), le niveau de vie des femmes diminue en moyenne, tandis que celui des hommes augmente, mais moins que s'ils étaient restés en couple [Bonnet *et al.*, 2015]. Ces différences sont liées aux écarts de revenus individuels entre les femmes et les hommes, et au fait qu'après une rupture, les femmes partagent plus souvent au quotidien leur logement avec leurs enfants. Même en comparant les effets d'une séparation pour des personnes qui, après celle-ci, vivent toutes seules avec leurs enfants en famille monoparentale, la baisse de niveau de vie reste plus forte pour les mères que pour les pères [Abbas, Garbinti, 2019]. Ces baisses se résorbent toutefois dans les années qui suivent, du fait notamment des remises en couple et, pour une partie des femmes, de la reprise d'une activité. Le niveau de vie des pères se redresse plus rapidement que celui des mères au cours des cinq ans suivant la rupture. Après une séparation, les hommes reforment entre 25 et 50 ans plus souvent et plus rapidement une nouvelle union que les femmes [Costemalle, 2015].

Les pensions alimentaires prévues par les décisions de justice peuvent aussi, quand elles sont versées, soutenir le niveau de vie des parents séparés chez qui les enfants résident principalement. L'Agence de recouvrement des impayés de pensions alimentaires (Aripa) a été créée en 2017 dans le but de renforcer le soutien financier à ces parents. Les femmes sont tout particulièrement concernées. Sur

la période 2011-2017, l'année suivant la rupture d'une union formalisée, les parents solvables n'ayant pas la garde de leurs enfants, à 95 % des pères, sont 29 % à ne déclarer aucun versement de pension alimentaire [Lardeux, 2021]. Cette part diminue légèrement au fil des années suivant la rupture pour se stabiliser à 25 % en moyenne.

## Des écarts de niveaux de retraites toujours importants, malgré la hausse de l'activité féminine et les droits familiaux et conjugaux

Les différences de carrières professionnelles entre femmes et hommes, qui étaient plus prégnantes pour les générations antérieures, se traduisent par des écarts d'âge de départ à la retraite et de niveau des pensions. Parmi la génération de retraités nés en 1950, les femmes sont parties à la retraite en moyenne à l'âge de 60,8 ans, soit un an plus tard que les hommes. D'une part, pour éviter une décote, elles sont davantage contraintes de liquider leur pension à 65 ans ou plus en raison de carrières plus souvent incomplètes (19 % contre 10 % des hommes de cette génération). D'autre part, moins souvent éligibles aux dispositifs de départs anticipés, notamment pour carrières longues, elles liquident aussi moins fréquemment leurs droits à pension avant 60 ans (13 % contre 29 % des hommes).

Parmi les retraités âgés de 65 ans ou plus, les pensions de droit direct – associées à la carrière professionnelle – des femmes restent très inférieures à celles des hommes, de 39 % en moyenne en 2019 (981 euros nets par mois contre 1 600 euros). Avec la progression de l'activité féminine et la montée en charge de certains droits familiaux liés aux enfants, l'écart se réduit mais demeure important parmi les retraités les plus jeunes (31 % parmi les 65-69 ans, contre 39 % parmi les 75-79 ans et 49 % pour les plus de 85 ans). Dans le même temps, un retraité sur quatre bénéficie d'une pension de réversion, perçue en cas de décès du conjoint : ce sont des femmes dans 88 % des cas [Drees, 2021]. Pour l'ensemble des femmes retraitées, les pensions de réversion représentent 23 % du montant moyen brut de pension totale, contre 1 % pour les hommes. Ces droits dérivés contribuent ainsi à diminuer l'écart entre les pensions des femmes et des hommes à 24 % (en 2019, en moyenne 1 272 euros nets par mois, contre 1 674 euros), en particulier parmi les personnes les plus âgées, puisque l'écart n'est plus que de 17 % parmi les plus de 85 ans. Les personnes ayant de faibles revenus peuvent bénéficier de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa, ex-minimum vieillesse). En 2019, 3,4 % des personnes âgées de 65 ans ou plus la perçoivent, et trois allocataires sur quatre sont des personnes seules ; parmi elles, près de sept sur dix sont des femmes [Drees, 2021].

Ces disparités de pensions entre les femmes et hommes se traduisent par des écarts bien plus limités en matière de niveau de vie. Pour les personnes en couple âgées de 65 ans ou plus, la mutualisation des ressources permet en effet de compenser ces écarts, de sorte que chacun des membres du couple bénéficie d'un niveau de vie médian supérieur à celui de l'ensemble des moins de 65 ans (en couple ou non). En 2019, le taux de pauvreté monétaire des personnes en couple de 65 ans ou plus est de 6,4 %, bien en dessous de celui des personnes de 65 ans ou plus vivant seules (très majoritairement des femmes), où il atteint 16,5 % pour les femmes et 14,5 % pour les hommes.

## Après 75 ans, les femmes vivent plus souvent seules ou en institution dans des situations de dépendance

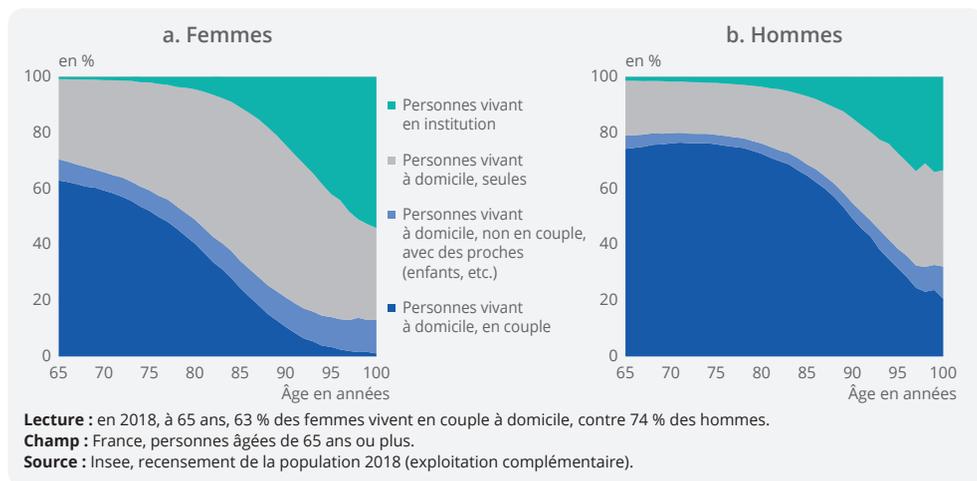
En 2020, l'espérance de vie à la naissance est de 85,1 ans pour les femmes et de 79,1 ans pour les hommes. La pandémie liée à la Covid-19 a certes fait perdre 0,5 an d'espérance de vie aux femmes et 0,6 an aux hommes entre 2019 et 2020, mais l'espérance de vie a malgré tout légèrement progressé depuis 2010 (+ 0,5 an pour les femmes, + 1,1 an pour les hommes, entre 2010 et 2020, contre respectivement + 1,7 an et + 2,6 ans entre 2001 et 2010) [Beaumeil, Papon, 2021].

Avec l'allongement de la durée de vie, mais aussi le vieillissement des générations nombreuses du *baby boom*, la part des personnes âgées de 65 ans ou plus n'a cessé d'augmenter pour représenter 21 % de la population en 2021. Les femmes sont largement majoritaires (57 %) et leur part croît avec l'âge : elles représentent 53 % des personnes âgées de 65 ans, mais 77 % de celles âgées de 95 ans. En effet, en 2020, les femmes âgées de 65 ans peuvent encore espérer vivre 4,1 années de plus que les hommes (respectivement 23,0 ans contre 18,9 ans) [Deroyon, 2021]. Si les femmes vivent en général plus longtemps, les décès souvent plus précoces de leurs éventuels conjoints pèsent sur leurs conditions de vie à la retraite.

À 65 ans, une femme peut espérer vivre en moyenne 12,1 ans sans incapacité, soit 1,5 an de plus que les hommes. Pour autant, compte tenu de leur espérance de vie encore supérieure, les années restant à vivre des femmes à 65 ans sont, en proportion, moins souvent sans incapacité que pour les hommes (52,7 % contre 56,1 %). Aux âges avancés, elles sont davantage exposées à des maladies incapacitantes (maladies cérébrovasculaires et du système nerveux, troubles mentaux et du comportement). Dès 70 ans, les femmes sont déjà un peu plus fréquemment bénéficiaires d'une allocation personnalisée d'autonomie (3 % contre 2 % des hommes), mais les écarts s'amplifient nettement avec l'âge : entre 80 et 84 ans, elles sont 15 % à en bénéficier (contre 9 % des hommes), puis passés 90 ans, 57 % contre 37 %.

Des changements importants en matière de lieu de vie et de cohabitation accompagnent l'avancée en âge, avec des différences marquées entre femmes et hommes ► **figure 9**. La vie à domicile est très majoritaire pour tous : parmi les plus de 65 ans, 94 % des femmes et 96 % des hommes vivent à domicile en 2018. Pour les hommes, le mode de vie majoritaire reste la vie en couple (76 % à 75 ans et encore 65 % à 85 ans) et entre 65 et 85 ans, ils sont au plus 24 % à vivre seuls à leur domicile. En revanche, à 65 ans, 29 % des femmes vivent seules à domicile, puis 39 % à 75 ans et 55 % à 85 ans. Les hommes reforment plus fréquemment un couple que les femmes ; après 50 ans, plus ils avancent en âge, plus leurs chances relatives de reformer un couple sont élevées (à 73 ans, des chances trois fois plus élevées par rapport aux femmes) [Solaz, 2021].

### ► 9. Mode de vie des personnes âgées de 65 ans ou plus en 2018



En raison de la plus forte prévalence et d'un plus grand degré de dépendance, mais aussi d'absence d'entraide d'un éventuel conjoint et de problématiques de solitude liées au veuvage, les femmes quittent plus souvent leur domicile pour vivre dans un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). La vie en EHPAD, marginale avant 75 ans – en 2018, à peine 2 % des femmes comme des hommes –, concernent ainsi 11 % des femmes de 85 ans et 42 % de celles de 95 ans, contre respectivement 7 % et 27 % des hommes aux mêmes âges. Après 65 ans, les femmes vivent aussi un peu plus fréquemment que les hommes chez des proches. Les adultes qui vivent chez leurs enfants ou petits-enfants sont majoritairement des femmes [Virot, 2020]. ●

#### Auteur :

Philippe Roussel (Insee)

#### ► Encadré 4 - Les femmes davantage présentes dans la vie politique locale, mais sur des fonctions moins élevées que les hommes

À l'issue des élections municipales et communautaires de 2020, la part des femmes parmi les élus locaux a légèrement progressé pour atteindre 42 %, soit davantage que parmi les élus aux scrutins nationaux (39 % parmi les députés et sénateurs). La part de femmes atteint en outre presque la parité aux élections départementales et régionales de 2021, comme lors du précédent scrutin ► [fiche 7.2](#).

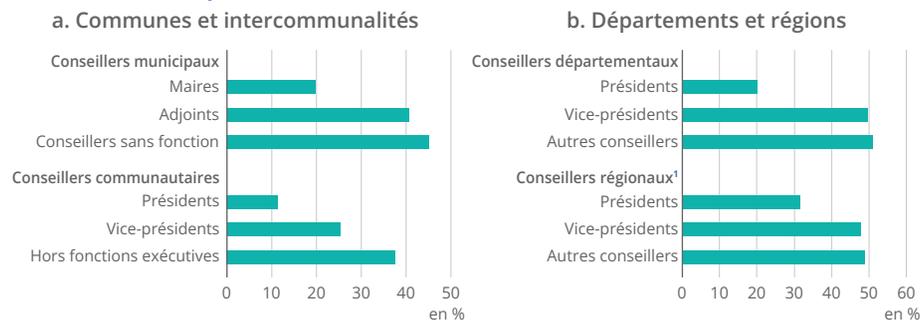
Malgré cela, les différences de représentation selon la fonction occupée persistent : une fois élues, les femmes accèdent encore rarement aux plus hautes responsabilités. Ainsi, au sein des conseils municipaux où 42 % des élus sont des femmes en 2021, elles représentent 45 % des conseillers sans fonction et 41 % des adjoints, contre seulement 20 % des maires ► [figure A](#). L'alternance obligatoire d'un homme et d'une femme dans la représentation des listes électorales s'applique depuis 2014 aux communes de 1 000 habitants ou plus. En dessous de ce seuil, la parité n'est pas obligatoire et la part des femmes parmi les élus n'est que de 38 % : plus les communes sont petites, moins les femmes sont nombreuses dans ces conseils municipaux ► [figure B](#). En revanche, elles les dirigent un peu plus souvent : 22 % des maires des communes de moins de 100 habitants sont des femmes, contre 19 % dans les communes de 500 à 1 000 habitants. Les plus grandes communes, de 100 000 habitants ou plus, sont aussi un peu plus souvent dirigées par des femmes (26 %) que celles ayant une population inférieure. Dans l'Union européenne, la France fait partie des pays où les femmes sont les plus représentées au sein des conseils municipaux ► [fiche 8.7](#).

La proportion de femmes dans les conseils des **groupements de communes à fiscalité propre** (communautés de communes, métropoles, etc.) est plus faible que dans les conseils municipaux : 35 % de femmes dans les conseils, et seulement 11 % de présidentes. La constitution du conseil communautaire n'est que partiellement soumise au respect de règles de parité. Dans les communes de moins de 1 000 habitants, les conseillers communautaires sont désignés parmi les conseillers municipaux élus en suivant l'ordre du tableau (maire, adjoints puis conseillers) et dans la limite du nombre de sièges attribués à la commune au sein du conseil communautaire. Dans les communes de 1 000 habitants ou plus, les citoyens utilisent un seul bulletin de vote : la liste des candidats au mandat de conseiller communautaire est établie sur la base des candidats aux élections municipales qui lui correspond. Par construction, les groupements ayant beaucoup de communes de 1 000 habitants ou plus intégreront alors davantage de femmes dans leur conseil, puisque les listes se présentant dans ces communes ont l'obligation de respecter la parité. Ainsi, comme pour les communes, les femmes sont moins nombreuses dans les conseils de groupements de petite taille : 31 % parmi les groupements de moins de 15 000 habitants, et 40 % parmi ceux de plus de 300 000 habitants. Mais, comme pour les communes, elles les dirigent un peu plus souvent : 13 % des présidents des conseils de groupements de moins de 15 000 habitants sont des femmes, contre 9 % parmi ceux de 100 000 à 300 000 habitants. En revanche, les plus grands groupements à fiscalité propre, de 300 000 habitants ou plus, sont là aussi un peu plus souvent dirigés par des femmes (19 %).





## A. Part de femmes parmi les élus locaux, selon la fonction exercée



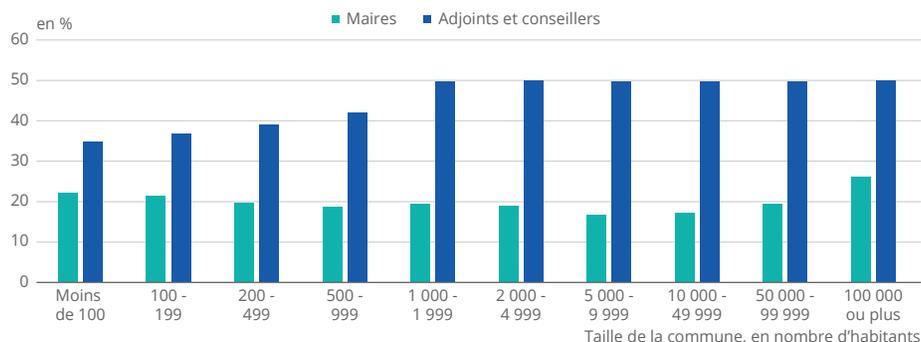
<sup>1</sup> Y compris collectivités territoriales uniques de Guyane et de Martinique et Collectivité de Corse.

**Note :** données au 15 janvier 2021 pour les élus municipaux et communautaires et au 9 août 2021 pour les élus départementaux et régionaux.

**Lecture :** les femmes représentent 20 % des maires en janvier 2021. Elles représentent 32 % des présidents de conseils régionaux en août 2021.

**Sources :** DGCL, Répertoire national des élus ; ministère de l'Intérieur-DMAT-BEEP.

## B. Part de femmes dans les conseils municipaux, selon la taille de la commune et la fonction exercée



**Note :** l'alternance obligatoire d'un homme et d'une femme dans la présentation des listes électorales s'applique aux communes à partir de 1 000 habitants.

**Lecture :** en janvier 2021, dans les communes de moins de 100 habitants, les femmes représentent 22 % des maires et 35 % des adjoints et conseillers.

**Sources :** DGCL, Répertoire national des élus, au 15 janvier 2021 ; ministère de l'Intérieur-DMAT-BEEP.

Les femmes sont moins bien représentées parmi les élus municipaux et communautaires que parmi les conseillers départementaux et régionaux. La parité est imposée parmi les membres des conseils départementaux depuis 2015, mais là encore, seules 20 % des femmes occupent la fonction de présidente au lendemain des élections de 2021, contre 50 % parmi les vice-présidents et 51 % parmi les autres membres.

Les conseils régionaux sont les assemblées où les femmes sont les plus représentées parmi les présidents : 6 femmes pour 13 hommes (en comptant aussi les présidents des conseils exécutifs de Corse et Martinique), soit 32 % de présidentes, pour une proportion globale de femmes dans les conseils régionaux de 49 % au lendemain des élections de 2021.

**Auteur :**

Xavier Niel (DGCL)

## ► Définitions

L'**aire d'attraction des villes** définit l'étendue de l'influence d'une ville sur les communes environnantes. Une aire est un ensemble de communes, d'un seul tenant et sans enclave, constitué d'un pôle de population et d'emploi, et d'une couronne qui regroupe les communes dont au moins 15 % des actifs travaillent dans le pôle.

**Actifs au sens du Bureau international du travail (BIT)** : voir **Population active**.

Le **chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)** concerne les personnes de 15 ans ou plus qui sont sans emploi durant une semaine donnée, sont disponibles pour travailler dans les deux semaines et ont effectué au cours des quatre dernières semaines une démarche active de recherche d'emploi ou ont trouvé un emploi qui commence dans les trois mois. Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de Pôle emploi, etc.

Un **chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT)** est une personne âgée de 15 ans ou plus, sans emploi durant une semaine donnée, disponible pour travailler dans les deux semaines et qui a effectué, au cours des quatre dernières semaines, une démarche active de recherche d'emploi ou a trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

L'**emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** inclut les personnes ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence, ou absentes de leur emploi sous certaines conditions de motif (congés annuels, maladie, maternité, etc.) et de durée. En particulier, les personnes ayant un emploi mais n'ayant pas travaillé pendant la semaine de référence pour cause de congés, de congés maladie de moins d'un an ou de chômage partiel ou technique (quelle que soit la durée) sont considérées comme en emploi.

Les **espaces métropolitains** sont définis ici comme l'ensemble des territoires pris dans les **aires d'attraction des villes** de plus de 700 000 habitants, selon le nouveau zonage en aires d'attraction des villes.

Les **établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)** sont des regroupements de communes ayant pour objet l'élaboration de « projets communs de développement au sein de périmètres de solidarité ». Le terme « EPCI » est synonyme d'intercommunalité. Parmi les EPCI, les **groupements de communes à fiscalité propre** sont les structures intercommunales ayant la possibilité de lever l'impôt (taxe d'habitation, taxe sur le foncier bâti et le foncier non bâti, taxe professionnelle jusqu'en 2009 et taxe d'enlèvement des ordures ménagères). Ils excluent notamment les syndicats de communes et les syndicats mixtes.

Les territoires à dominante urbaine ou rurale sont définis en référence à la grille de densité, agrégée au niveau des EPCI. Les 331 **EPCI à dominante urbaine** correspondent à ceux dont plus de 50 % de la population résident dans un espace urbain, tandis que les 924 **EPCI à dominante rurale** correspondent à ceux dont 50 % ou plus de la population résident dans un espace rural.

La nomenclature des **familles professionnelles (FAP)** est construite à partir d'un croisement du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) et des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). En règle générale, une FAP est associée à un ou deux des quatre groupes socioprofessionnels des salariés (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers). La nomenclature des FAP en 87 métiers est mobilisée et une 88<sup>e</sup> famille rassemble les professions non classées. Les termes de « métier » et de « profession » sont utilisés de façon équivalente et s'appuient sur cette nomenclature.

Les **inactifs au sens du Bureau international du travail (BIT)** sont les personnes âgées de 15 ans ou plus qui ne sont ni en emploi ni au chômage au sens du BIT.

L'**indicateur conjoncturel de fécondité**, ou somme des naissances réduites, mesure le nombre d'enfants qu'aurait une femme tout au long de sa vie, si les taux de fécondité observés l'année considérée à chaque âge demeuraient inchangés.

Une fois une distribution ordonnée, la **médiane** partage cette dernière en deux parties d'effectifs égaux. Ainsi, pour une distribution de salaires, 50 % des salaires se situent sous la médiane et 50 % au-dessus.

La **mobilité sociale** désigne les situations où une personne relève d'une catégorie socioprofessionnelle différente de celle du parent auquel elle est comparée. Lorsqu'il s'agit de catégories de salariés, la mobilité est dite ascendante si la position sociale du fils ou de la fille est jugée supérieure à celle du parent, descendante si elle est jugée inférieure. La mobilité sociale est dite non verticale lorsqu'elle a lieu entre des catégories socioprofessionnelles difficilement hiérarchisables, principalement quand l'un est salarié et l'autre indépendant.

Le **niveau de vie** est égal au **revenu disponible** du ménage divisé par le nombre d'**unités de consommation (UC)**. Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même ménage.

Le **niveau de vie médian** correspond à la médiane du niveau de vie.

La **population active** regroupe les personnes qui sont en emploi ou au chômage au sens du Bureau international du travail (BIT). Les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage sont dites « inactives ».

Les **quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)** sont définis par la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014. Basée sur un critère unique de revenu, la méthode retenue pour l'identification des nouveaux QPV en France métropolitaine repère les zones de concentration urbaine de population à bas revenus à partir d'un quadrillage fin du territoire métropolitain.

Le **revenu disponible** est le revenu à la disposition du ménage pour consommer et épargner. Il comprend les revenus d'activité nets des cotisations sociales, les indemnités de chômage, les retraites et pensions, les revenus du patrimoine (fonciers et financiers) et les autres prestations sociales perçues, nets des impôts directs.

Le **revenu salarial** est la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes les cotisations et contributions sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le  **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail pendant six mois à 80 % et ayant perçu un total de 10 000 euros, le salaire en EQTP est de  $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$  euros par an.





Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes y compris les postes à temps partiel sont pris en compte au *pro rata* de leur volume de travail effectif (soit  $0,5 \times 0,8 = 0,4$  EQTP dans l'exemple précédent).

Le **sous-emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** comprend les personnes en emploi au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- elles travaillent à temps partiel ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou de mauvais temps.

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs au sens du Bureau international du travail (BIT) et la population totale correspondante. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais le champ se limite le plus souvent à la population âgée de 15 à 64 ans, ou à une sous-catégorie de la population (femmes de 25 à 29 ans, par exemple).

Le **taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)** est le rapport entre le nombre de **chômeurs au sens du BIT** et le nombre d'actifs au sens du BIT (personnes en emploi et chômeurs).

Pour comparer les niveaux de vie de ménages de taille ou de composition différente, le revenu est divisé par le nombre d'**unités de consommation (UC)**. Celles-ci sont généralement calculées de la façon suivante :

- 1 UC pour le premier adulte du ménage ;
- 0,5 UC pour les autres personnes de 14 ans ou plus ;
- 0,3 UC pour les enfants de moins de 14 ans.

Cette échelle d'équivalence (dite de l'OCDE) tient compte des économies d'échelle au sein du ménage. En effet, les besoins d'un ménage ne s'accroissent pas en stricte proportion de sa taille. Lorsque plusieurs personnes vivent ensemble, il n'est pas nécessaire de multiplier tous les biens de consommation (en particulier, les biens de consommation durables) par le nombre de personnes pour garder le même niveau de vie.

## ► Pour en savoir plus

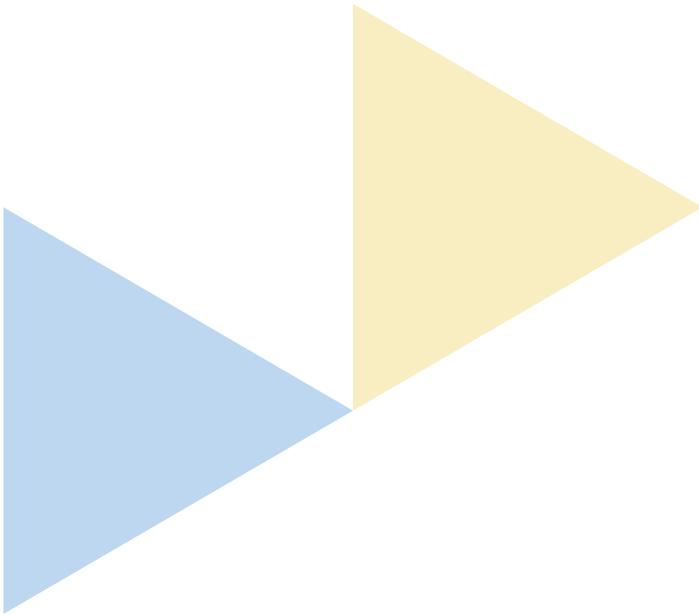
- **Abbas H., Garbinti B.**, « De la rupture conjugale à une éventuelle remise en couple : l'évolution des niveaux de vie des familles monoparentales entre 2010 et 2015 », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références », édition 2019.
- **Algava É., Bloch K.**, « L'inactivité depuis cinquante ans : la présence d'enfant continue de faire la différence entre femmes et hommes », in *Femmes et hommes, l'égalité en question*, coll. « Insee Références », édition 2022.
- **Algava É., Penant S.**, « En 2018, 266 000 personnes vivent en couple avec un conjoint de même sexe », *Insee Première* n° 1774, septembre 2019.
- **Amossé T., Béatriz M., Erhel C., Koubi M., Mauroux A.**, « Quelles sont les conditions de travail et d'emploi des métiers de la "deuxième ligne" de la crise Covid ? », *Dares Analyses* n° 23, mai 2021.
- **Barhoumi M., Jonchery A., Le Minez S., Lombardo P., Mainaud T., Pailhé A., Pollak C., Raynaud É., Solaz A.**, « Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références », édition 2020.
- **Beaumel C., Papon S.**, « Bilan démographique 2020 - Avec la pandémie de Covid-19, nette baisse de l'espérance de vie et chute du nombre de mariages », *Insee Première* n° 1846, mars 2021.
- **Beatriz M., Bègue M., Coutrot T., Duval M., Erb L., Inan C., Mauroux A., Rosankis É.**, « Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ? », *Dares Analyses* n° 28, mai 2021.
- **Benaddou L.**, « Les violences au sein des couples et les violences sexuelles en France en 2020 », *La lettre de l'Observatoire national des violences faites aux femmes* n° 17, novembre 2021.
- **Bentoudja L., Razafindranovona T.**, « Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes », *Insee Première* n° 1795, mars 2020.
- **Bègue M.**, « Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle - Quels sont les salariés les plus concernés ? », *Dares Analyses* n° 045, septembre 2019.
- **Berger E., Bonnet O.**, « Les hauts salaires dans le secteur privé », *Insee Première* n° 1800, mai 2020.
- **Bernard J.**, « Femmes et hommes sur le marché du travail : des écarts moins marqués en début de vie active », *Insee Focus* n° 168, novembre 2019.
- **Bonnet C., Garbinti B., Solaz A.**, « Les variations de niveau de vie des hommes et des femmes à la suite d'un divorce ou d'une rupture de Pacs », in *Couples et familles*, coll. « Insee Références », édition 2015.
- **Breda T., Grenet J., Monnet M., Van Effenterre C.**, « Les filles et les garçons face aux sciences - Les enseignements d'une enquête dans les lycées franciliens », *Éducation & Formations* n° 97, 2018.
- **Briard K.**, « Métiers "de femmes", métiers "d'hommes" : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ? », in *Femmes et hommes, l'égalité en question*, coll. « Insee Références », édition 2022.
- **Briard K.**, « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », *Document d'études* n° 234, Dares, juillet 2019.
- **Castell L., Rivalin R., Thouilleux C.**, « L'accès à l'autonomie résidentielle pour les 18-24 ans : un processus socialement différencié », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références », édition 2016.
- **Chabanon L., Jouveau M.**, « De l'école élémentaire à l'entrée dans l'enseignement supérieur : filles et garçons construisent des parcours distincts », in *Femmes et hommes, l'égalité en question*, coll. « Insee Références », édition 2022.
- **Champagne C., Pailhé A., Solaz A.**, « 25 ans de participation des hommes et des femmes au travail domestique, quels facteurs d'évolution ? », *Documents de travail de l'Ined* n° 203, Ined, 2014.





- **Chardon O., Jauneau Y., Vidalenc J.**, « Près des trois quarts des artisans, commerçants et chefs d'entreprise sont des hommes », *Insee Focus* n° 223, janvier 2021.
- **Collet M., Pénicaud É.**, « La mobilité sociale des femmes et des hommes : évolutions entre 1977 et 2015 », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références », édition 2019.
- **Costemalle V.**, « Parcours conjugaux et familiaux des hommes et des femmes selon les générations et les milieux sociaux », in *Couples et familles*, coll. « Insee Références », édition 2015.
- **Coudin É., Maillard S., Tô M.**, « Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ? », *Insee Analyses* n° 44, février 2019.
- **Daguet F.**, « La fécondité après 40 ans ne cesse d'augmenter depuis 1980 », *Insee Première* n° 1885, janvier 2022.
- **Depp**, *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur*, édition 2021a.
- **Depp**, *Repères et références statistiques*, édition 2021b.
- **Deroyon T.**, « En 2020, l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est de 12,1 ans pour les femmes et de 10,6 ans pour les hommes », *Études et Résultats* n° 1213, Drees, octobre 2021.
- **Di Paola V., Dupray A., Epiphane D., Mouillet S.**, « Accès des femmes et des hommes aux positions de cadres en début de vie active : une convergence en marche ? », in *Femmes et hommes - L'égalité en question*, coll. « Insee Références », édition 2017.
- **Dorolle A.**, « Les créateurs d'entreprises de 2018 : deux sur trois sont seuls à l'origine du projet de création », *Insee Première* n° 1818, septembre 2020.
- **Drees**, « Les retraités et les retraites, édition 2021 », *Panoramas de la DREES-Social*, mai 2021.
- **Eurostat**, *Gender pay gap statistics*, version de novembre 2021.
- **Forment V., Vidalenc J.**, « Les cadres : de plus en plus de femmes », *Insee Focus* n° 205, septembre 2020.
- **Garnier M., Kaldi M.**, « Les inégalités de revenus », *Observatoire des territoires*, ANCT, 2017.
- **Georges-Kot S.**, « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee Première* n° 1803, juin 2020.
- **Georges-Kot S.**, « Les facteurs d'écart dans la rémunération salariale entre les femmes et les hommes », in *Emploi, chômage et revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.
- **Gouyon M., Malard L., Monin R.**, « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 en décembre 2020 », *Dares*, janvier 2021.
- **Hama S.**, « Les violences conjugales enregistrées par les services de sécurité en 2020 », *Interstats Info rapide* n° 19, SSMSI, novembre 2021.
- **Hamel C., Debauche A., Brown E., Lebugle A., Lejbowicz T., Mazuy M., Charrault A., Cromer S., Dupuis J.**, « Viols et agressions sexuelles en France : premiers résultats de l'enquête Virage », *Population et Sociétés* n° 538, Ined, novembre 2016.
- **Insee**, « Bilan Formation-Emploi 2021, Insertion des jeunes », *Insee Résultats*, novembre 2021a.
- **Insee**, *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2021b.
- **Lardeux R.**, « Un quart des parents non gardiens solvables ne déclarent pas verser de pension alimentaire à la suite d'une rupture de Pacs ou d'un divorce », *Études et Résultats* n° 1179, Drees, janvier 2021.
- **Lecomte C., Robin J.**, « La dimension territoriale de l'accès à l'emploi des femmes », *Observatoire des territoires*, ANCT, 2021.
- **Observatoire des territoires**, « Niveaux de vie des ménages », in *La France en douze portraits. Rapport 2019-2020*, coll. « Cartes et données », 2021.
- **Papon S.**, « Bilan démographique 2021 - La fécondité se maintient malgré la pandémie de Covid-19 », *Insee Première* n° 1889, janvier 2022.
- **Papuchon A.**, « Rôles sociaux des femmes et des hommes - L'idée persistante d'une vocation maternelle des femmes malgré le déclin de l'adhésion aux stéréotypes de genre », in *Femmes et hommes - L'égalité en question*, coll. « Insee Références », édition 2017.
- **Périer H., Verdugo G.**, « Cinq ans après la réforme du congé parental (PreParE), les objectifs sont-ils atteints ? », *OFCE Policy brief* n° 88, avril 2021.
- **Pison G.**, « 1968-2018 : quatre surprises démographiques en France depuis cinquante ans », *Population et Sociétés* n° 553, Ined, mars 2018.
- **Pora P., Wilner L.**, « Les trajectoires professionnelles des femmes les moins bien rémunérées sont les plus affectées par l'arrivée d'un enfant », *Insee Analyses* n° 48, octobre 2019.
- **Reynaud D.**, « Les femmes les plus modestes et les plus aisées ont le plus d'enfants », *Insee Première* n° 1826, novembre 2020.
- **Richet D., Bignon N.**, « Micro-entrepreneurs immatriculés en 2018 : dans les transports, deux sur trois travaillent via une plateforme numérique », *Insee Première* n° 1821, octobre 2020.
- **Robin J., Drony É.**, « Une pauvreté accrue dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), plus particulièrement en Martinique et à La Réunion », in *Vulnérabilités et ressources des quartiers prioritaires. Rapport 2020 de l'Observatoire national de la politique de la ville*, ANCT, 2021a.
- **Robin J., Drony É.**, « Portrait des habitants des 1 296 quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) de France métropolitaine » in *Vulnérabilités et ressources des quartiers prioritaires. Rapport 2020 de l'Observatoire national de la politique de la ville*, ANCT, 2021b.
- **Solaz A.**, « La hausse des ruptures et des remises en couple chez les cinquante ans et plus », *Population et Sociétés* n° 586, Ined, février 2021.
- **SSMSI**, « Insécurité et délinquance en 2020 : bilan statistique », avril 2021.
- **Viro P.**, « Vivre chez ses parents ou chez une autre personne à l'âge adulte - profil des adultes ne figurant ni sur le titre de propriété, ni sur le bail de location du logement », *Dossiers de la DREES* n° 58, juin 2020.

# Dossiers





# De l'école élémentaire à l'entrée dans l'enseignement supérieur : filles et garçons construisent des parcours distincts

À la fin des années 2010, dès l'entrée à l'école élémentaire, les filles ont des résultats légèrement supérieurs aux garçons en français. Elles conservent puis amplifient cet avantage tout au long de leur scolarité. En mathématiques, les résultats ne sont pas différents à l'entrée à l'école élémentaire ; par la suite, les garçons obtiennent des résultats équivalents ou supérieurs. Les filles réussissent mieux aux examens et obtiennent en particulier de meilleures notes au contrôle continu du diplôme national du brevet en français et en sciences de la vie et de la Terre (SVT). À l'inverse, dans les évaluations mesurant des compétences moins centrées sur les apprentissages du programme scolaire, les filles présentent un désavantage en mathématiques et leur avantage en français se réduit.

À partir du collège, la motivation pour les études et la confiance des filles dans leurs capacités diminuent. Cette moindre confiance a des conséquences sur leurs orientations et plus globalement sur leurs stratégies de carrières scolaires. Elles privilégient notamment les SVT dans lesquelles elles obtiennent des résultats supérieurs au baccalauréat. Dans les milieux sociaux les plus favorisés, les filles réussissent encore davantage que les garçons en français et en SVT durant toute leur scolarité ainsi qu'en mathématiques pour les bachelières scientifiques. Les filles qui suivent des parcours scientifiques se dirigent davantage vers des carrières dans les filières de santé, tandis que les garçons ont des carrières plus diversifiées et s'orientent majoritairement vers toutes les autres filières scientifiques.

La meilleure réussite des filles à l'école a été régulièrement documentée depuis les travaux fondateurs de Baudelot et Establet (1992), de même que leur scolarisation moins fréquente dans les filières les plus valorisées du lycée, et surtout de l'enseignement supérieur. Des théories d'inspiration plutôt bourdieusienne sur la reproduction des inégalités sociales expliquent ce paradoxe par le rôle de la famille, celui des personnels scolaires et plus globalement par les effets du système scolaire ou de la société. D'autres théories analysent davantage les parcours comme résultant de stratégies individuelles, à la suite de Boudon (1975) : les filles s'autocensureraient en anticipant négativement leurs possibilités de réussite.

Les orientations scolaires différentes des filles et des garçons peuvent être étudiées sous l'angle de leur réussite scolaire, à travers leurs résultats aux examens ainsi que leurs compétences, y compris **conatives**, telles qu'elles sont évaluées au cours de leur scolarité. Les données de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) fournissent notamment des scores moyens aux diverses évaluations menées au cours du temps utilisés pour établir des indicateurs de performances comparées entre filles et garçons, pour plusieurs disciplines et à différentes étapes des parcours scolaires ► **méthode et sources**.

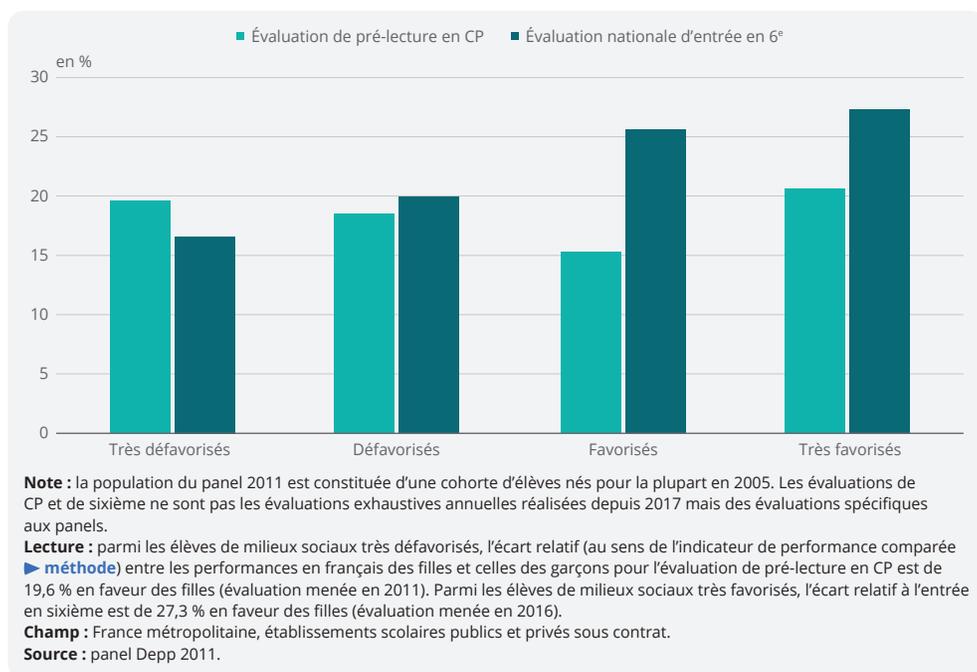
Cette approche produit des résultats comparables de l'école élémentaire au lycée, sur les quinze dernières années, et permet d'analyser les carrières scolaires selon le genre. Le dossier détaille ces parcours pour trois matières – le français, les mathématiques et les sciences –, puis aborde les orientations des lycéens dans la voie générale et à l'entrée dans l'enseignement supérieur. Il prend par ailleurs en compte le **milieu social** des élèves, qui influe précocement sur la réussite scolaire [Caille, Rosenwald, 2006], par le biais de l'indice de position sociale (IPS) ► **méthode**. Les résultats scolaires selon le genre sont contextualisés par une analyse du rapport à l'école et de la perception qu'ont les filles et les garçons de leurs propres capacités, à différents stades de leur scolarité.

## De l'école élémentaire à l'entrée en sixième, les filles ont de meilleurs résultats que les garçons en français, mais pas en mathématiques

Deux types de mesures sont utilisés pour analyser les résultats des élèves en français et en mathématiques. Les évaluations des panels sur un échantillon d'élèves, qui permettent une profondeur historique et l'analyse longitudinale, sont privilégiées ; les évaluations exhaustives (en CP, CE1, sixième et seconde) récemment mises en place, sont également sollicitées ► **méthode**.

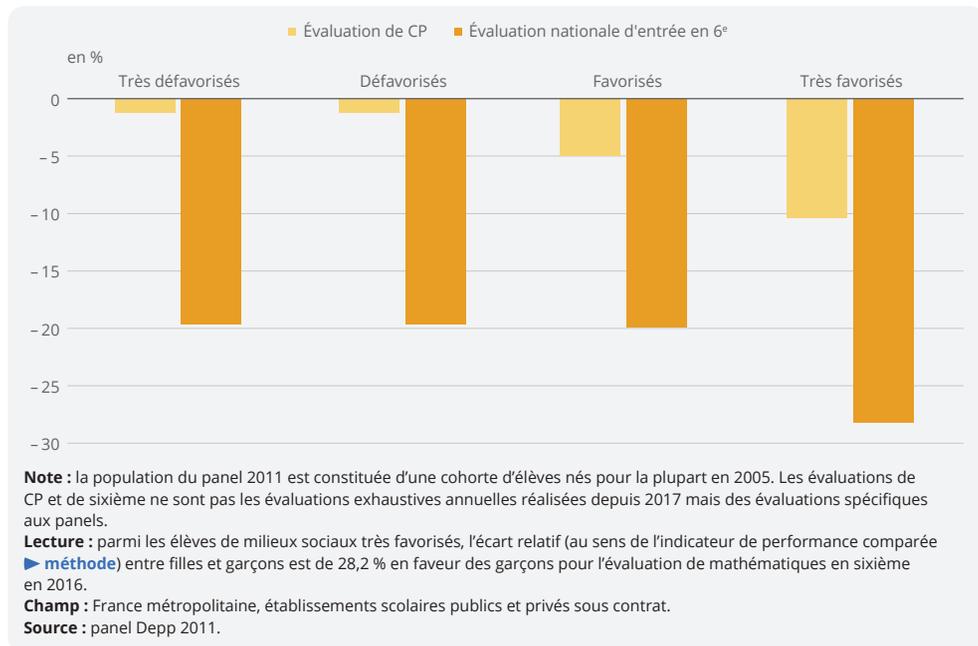
En français, les filles, présentes dans le panel des élèves entrés à l'école élémentaire en 2011, obtiennent dès le CP des résultats supérieurs aux garçons quels que soient les milieux sociaux ► **figure 1**. En sortie d'école élémentaire, en sixième, les filles conservent leur avantage en français, voire l'accroissent pour celles provenant des milieux sociaux les plus favorisés. Cette meilleure réussite en français des filles et son maintien au fil des années d'école élémentaire est constatée entre 2011 et 2016 pour les élèves du panel entrés en CP en 2011. Elle est confirmée pour l'ensemble des élèves par les évaluations exhaustives menées chaque année de 2018 à 2021 à l'entrée en CP et de 2017 à 2021 à l'entrée en sixième.

### ► 1. Écarts de performances en français des filles par rapport aux garçons selon le milieu social - élèves entrés en CP en 2011



En mathématiques, les résultats des filles et des garçons sont proches à l'entrée en CP ► **figure 2**. Néanmoins, les garçons obtiennent des résultats supérieurs aux évaluations de sixième, en particulier ceux issus des milieux sociaux les plus favorisés. Cet avantage des garçons en mathématiques ne s'observe pas dans les évaluations exhaustives à l'entrée en CP mais est toutefois confirmé dans les trois évaluations exhaustives réalisées en début de CE1 (2018, 2019 et 2020), en particulier dans les milieux sociaux favorisés [Andreu *et al.*, 2021]. Les garçons réussissent mieux dans la majorité des sous-domaines évalués (« additionner » ou « associer un nombre entier à une position » notamment). Cet avantage pris par les garçons est systématiquement observé sur les trois dernières années entre le CP et le CE1 mais également entre l'entrée en CP et le milieu d'année scolaire de CP sur les deux dernières années.

## ► 2. Écarts de performances en mathématiques des filles par rapport aux garçons selon le milieu social - élèves entrés en CP en 2011



Dans les milieux sociaux les plus favorisés, les filles se distinguent davantage des garçons que dans les autres milieux. Leur avantage en français par rapport aux garçons est supérieur à celui des filles des milieux moins favorisés tandis que leur désavantage en mathématiques est supérieur. La différenciation semble ainsi débiter de façon plus intensive dans les milieux sociaux favorisés. Ce résultat peut être rapproché d'autres pratiques des milieux sociaux favorisés qui veillent par exemple, dans le choix des établissements scolaires comme des activités périscolaires, à ce que leurs enfants en côtoient d'autres des milieux sociaux les plus favorisés [Van Zanten, 2009].

### À l'école élémentaire, les filles sont jugées plus intéressées par les activités scolaires et plus investies dans les apprentissages

Au-delà des différences de performances scolaires, filles et garçons n'entretiennent pas nécessairement le même rapport à l'école. À l'école élémentaire, les enseignants considèrent de façon prononcée que les filles sont plus studieuses et plus investies dans les activités scolaires que les garçons. Ils les jugent plus souvent que les garçons capables d'une attention régulière, faisant davantage preuve d'autonomie et plus à même d'anticiper et d'organiser leur travail ► **figure 3**.

À l'entrée au collège, les filles déclarent plus souvent que les garçons se sentir bien à l'école, et elles redoutent moins d'obtenir de mauvaises notes. Entre le CP et la sixième, elles conservent ainsi une motivation plus soutenue pour les études que les garçons, et les collégiennes font preuve de confiance dans leurs performances scolaires générales. Les préférences disciplinaires sont cependant déjà marquées : les filles s'ennuient globalement moins à l'école que leurs camarades masculins, mais la différence avec ces derniers est nettement atténuée pour les mathématiques [Morin-Messabel, Ferrière, 2008]. La valorisation des mathématiques par rapport aux autres matières est beaucoup moins prononcée pour les filles [Bouffard et al., 2006]. Par ailleurs, à résultats égaux, elles se sentent moins compétentes que les garçons en mathématiques et moins responsables de leur propre réussite [Ferrand et al., 2018].

### ► 3. Déclaration des enseignants et des élèves sur le rapport à l'école des élèves

en %

	Filles	Garçons
<b>L'enseignant en 2011 à propos de l'élève (année de CP)</b>		
L'élève est capable d'une attention régulière	63	51
L'élève fait preuve d'autonomie face à une tâche scolaire	62	52
L'élève sait anticiper et organiser son travail dans l'exécution d'une tâche	56	45
<b>L'élève en 2016 à propos de lui-même (année de 6<sup>e</sup>)</b>		
Je n'ai pas peur d'avoir de mauvaises notes ou de mauvais résultats	49	42
Je me sens bien à l'école	49	42

**Lecture :** lors de leur année de CP en 2011, les enseignants jugent 63 % des filles capables d'une attention régulière, contre 51 % des garçons. En 2016, lors de leur année de sixième, 49 % des filles déclarent se sentir bien à l'école, contre 42 % des garçons.

**Champ :** France métropolitaine, établissements scolaires publics et privés sous contrat.

**Source :** panel Depp 2011.

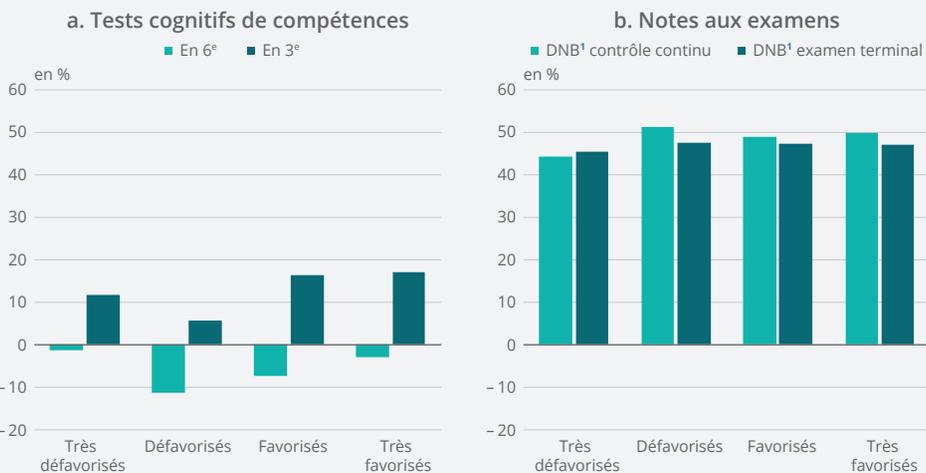
Quand les élèves rencontrent des difficultés d'apprentissage à l'école élémentaire, celles des filles en mathématiques sont plus souvent interprétées par les enseignants comme « cognitives », étant liées à des « difficultés de compréhension et à des lacunes antérieures » [Morin-Messabel *et al.*, 2012]. Au contraire, celles des garçons sont plus souvent perçues comme « comportementales » et « ponctuelles » dans le sens où leurs difficultés d'apprentissage disparaîtraient s'ils respectaient les normes de la classe. Par ailleurs, des observations *in situ* concluent que les enseignants de mathématiques auraient tendance à poser des questions plus complexes aux garçons. Les garçons se permettraient aussi plus facilement que les filles, davantage respectueuses des règles scolaires, de répondre aux questions collectives ou qui ne leur sont pas destinées [Fournier *et al.*, 2020]. Ces comportements et réactions stéréotypées contribueraient à la construction d'un sentiment d'auto-disqualification des filles en mathématiques. Au contraire, quand l'enseignant exprime son soutien et ses attentes envers les filles, celles-ci se sentiraient plus efficaces en mathématiques [Jaegers, Lafontaine, 2020].

### Au collège, les filles creusent l'écart en français et réussissent mieux aux examens qu'aux tests cognitifs

Au collège, la spécialisation qui s'est amorcée durant l'école élémentaire se poursuit : par rapport aux garçons, les filles ont un net avantage à l'épreuve de français du diplôme national du brevet (DNB) ► **figure 4**. Cet avantage est similaire, que les notes soient obtenues au contrôle continu ou au contrôle terminal, avec un correcteur différent de l'enseignant habituel. Les meilleures performances au brevet des filles, appréhendées ici en 2011 pour les élèves entrés en sixième en 2007, s'observent aussi chaque année pour l'ensemble des élèves, y compris sur les années récentes. Depuis la session 2017 toutefois, la réforme du DNB a modifié le contrôle continu : l'appréciation des compétences et des connaissances selon le niveau de maîtrise de l'élève a remplacé la moyenne des résultats trimestriels et l'avantage en français des filles sur les garçons au DNB s'avère plus faible de 2017 à 2020 que les années précédentes.

De même, l'avantage en français des filles entrées au collège en 2007, très marqué pour les résultats au DNB, ne se retrouve pas dans les tests cognitifs de compétences, menés en sixième et en troisième. Ces tests s'apparentent davantage à ceux réalisés lors des enquêtes du programme international de suivi des acquis des élèves (PISA) qu'à la mesure des connaissances liées au programme scolaire ► **méthode**. Aux évaluations de PISA, le score des adolescentes âgées de 15 ans à l'évaluation de compréhension de l'écrit reste supérieur à celui des garçons du même âge en 2018, mais l'écart de score a baissé par rapport à 2009. En France en 2018, les filles ont un avantage moindre sur les garçons qu'en moyenne dans l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) [Givord, 2020].

#### ► 4. Écart de performances en français des filles par rapport aux garçons selon le milieu social - élèves entrés en 6<sup>e</sup> en 2007



1 DNB : diplôme national du brevet.

**Note :** la population du panel 2007 est constituée d'une cohorte d'élèves nés pour la plupart en 1996. Les tests cognitifs sont spécifiques aux enquêtes panels.

**Lecture :** parmi les élèves de milieux sociaux très favorisés, l'écart relatif (au sens de l'indicateur de performance comparée ► **méthode**) entre filles et garçons est de 17,1 % en faveur des filles en français au test cognitif de troisième. Parmi les élèves de milieu très défavorisés, l'écart relatif des performances entre filles et garçons est de 44,3 % en faveur des filles en français au contrôle continu du DNB.

**Champ :** France métropolitaine, établissements scolaires publics et privés sous contrat.

**Source :** panel Depp 2007.

### Les performances des collégiens sont légèrement supérieures à celles des collégiennes en mathématiques, mais pas en sciences

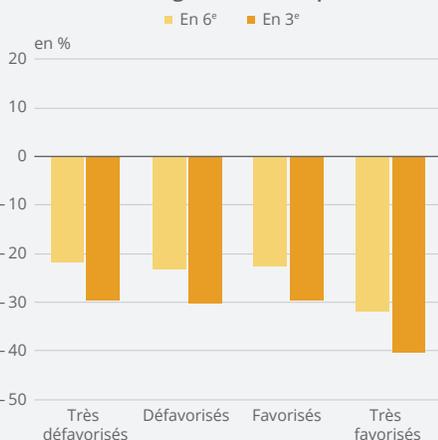
En mathématiques, par rapport aux filles, les garçons entrés au collège en 2007 ont un léger avantage au début du collège, accentué dans les milieux les plus favorisés ► **figure 5**. En sixième comme en troisième, les garçons obtiennent également de meilleurs résultats que les filles aux tests cognitifs de compétences, de nouveau, en particulier, dans les milieux les plus favorisés. Les garçons scolarisés en quatrième obtiennent de la même façon de meilleurs résultats dans les évaluations de compétences mathématiques de l'enquête internationale TIMSS en 2019 : en moyenne, les collégiens devancent significativement les collégiennes en mathématiques sur davantage de compétences qu'elles ne les devancent [Le Cam, Salles, 2020]. En revanche, les filles obtiennent des résultats plutôt similaires à ceux des garçons lors du contrôle continu et de l'examen terminal du brevet pour les élèves du panel 2007 comme pour l'ensemble des élèves avec les résultats exhaustifs au DNB jusqu'en 2019.

En sciences de la vie et de la Terre (SVT), matière évaluée en contrôle continu, les filles obtiennent à la sortie du collège, selon les informations portant sur l'ensemble des collégiens, des résultats au DNB en moyenne supérieurs à ceux des garçons, avec un avantage qui s'accroît nettement entre 2005 et 2015 ► **figure 6**. Néanmoins, cet avantage n'est pas observé dans les enquêtes Cedre [Chabanon, Steinmetz, 2018] qui traitent des sciences en général, et dont les épreuves et la notation ne sont pas assurées par l'enseignant habituel. L'enquête TIMSS menée en 2019 ne montre pas de différence en sciences entre filles et garçons, en France et en moyenne dans l'OCDE [Bret et al., 2020].

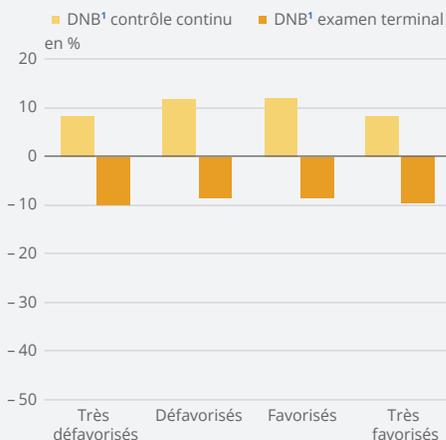
Les filles réussissent donc mieux que les garçons au contrôle continu du DNB en français et en SVT et obtiennent des résultats équivalents en mathématiques. Aux épreuves terminales, les filles ont un très net avantage en français et des résultats similaires en mathématiques. Au contraire, elles ont seulement un léger avantage ou des résultats analogues aux tests cognitifs de français et un net désavantage aux tests de mathématiques. Par ailleurs, lors des tests cognitifs de compétences en

## ► 5. Écarts de performances en mathématiques des filles par rapport aux garçons selon le milieu social - élèves entrés en 6<sup>e</sup> en 2007

### a. Tests cognitifs de compétences



### b. Notes aux examens



1 DNB : diplôme national du brevet.

**Note :** la population du panel 2007 est constituée d'une cohorte d'élèves nés pour la plupart en 1996. Les tests cognitifs sont spécifiques aux enquêtes panels.

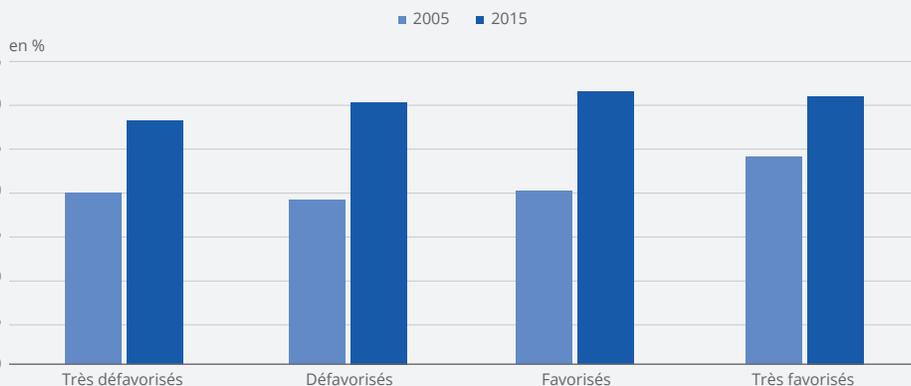
**Lecture :** parmi les élèves de milieux sociaux très défavorisés, l'écart relatif (au sens de l'indicateur de performance comparée ► **méthode**) entre filles et garçons est de 21,6 % en faveur des garçons en mathématiques aux tests cognitifs en sixième.

Parmi les élèves de milieux sociaux très défavorisés, l'écart relatif des performances entre filles et garçons est de 8,4 % en faveur des filles en mathématiques au contrôle continu du DNB.

**Champ :** France métropolitaine, établissements scolaires publics et privés sous contrat.

**Source :** panel Depp 2007.

## ► 6. Écarts de performances en SVT des filles par rapport aux garçons au contrôle continu du DNB, selon le milieu social



**Note :** DNB, diplôme national du brevet ; SVT : Sciences de la vie et de la Terre.

**Lecture :** en 2015, parmi les élèves de milieux sociaux très favorisés, l'écart relatif (au sens de l'indicateur de performance comparée ► **méthode**) entre filles et garçons est de 30,5 % en faveur des filles en SVT au contrôle continu du diplôme national du brevet.

**Champ :** France, établissements scolaires publics et privés sous contrat.

**Source :** Depp, Système d'information Cyclades.

mathématiques, le désavantage des filles issues de milieux sociaux très favorisés est accentué par rapport aux garçons, comme cela est aussi observé en début et en fin d'école primaire. Ce désavantage accru des filles issues de milieux très favorisés ne s'observe cependant pas au DNB.

Les tests cognitifs sont globalement plus favorables aux garçons que les évaluations qui se fondent sur des apprentissages scolaires en mathématiques mais également en français. Cet effet peut s'expliquer en partie par le contenu des évaluations. La plus forte implication des filles dans les apprentissages leur permet de mieux réussir les épreuves du DNB. Cependant, les filles sont moins avantagées à l'épreuve terminale du DNB de mathématiques qui les place dans une situation moins connue que celle des devoirs réalisés en classe avec leur enseignant lors du contrôle continu. Au contraire, leur maîtrise des apprentissages scolaires ne les prépare pas autant aux tests cognitifs dont les exercices et les questions sont moins habituels.

Une autre explication se fonde sur les contextes d'évaluation. Au collège, les filles dominent les garçons en français et rivalisent avec eux en mathématiques et en sciences, mais le secondaire est, davantage que l'école élémentaire, un lieu de confrontation des perspectives de réussite scolaire. Les filles sont défavorisées dans ce contexte concurrentiel, notamment car elles ont tendance à se conformer au stéréotype de l'élève assidu et réservé souvent assigné aux filles [Duru-Bellat, 2004]. Les garçons font preuve d'un esprit plus compétitif, pouvant expliquer leurs meilleurs résultats aux tests cognitifs – qui soumettent les élèves à des tests différant des exercices d'application des programmes scolaires –, car ils prennent plus le risque de répondre sans être certains de la réponse [Delaney, Devereux, 2021]. À l'inverse, les filles sont davantage dans la retenue lorsqu'elles sont soumises à ce type d'évaluation. Ainsi, elles pâtissent de leur anxiété qui entraîne une inhibition à répondre, particulièrement préjudiciable pour les évaluations en mathématiques [Brun, Mellier, 2019] et plus généralement dans les matières scientifiques qui sont davantage perçues comme masculines et génèrent plus d'incertitude et de censure chez elles [Toczek, Souchal, 2017]. Par ailleurs, elles sont plus inquiètes que les garçons face à leur avenir scolaire en général [Vignoli, Mallet, 2012] alors que leurs performances scolaires sont globalement supérieures. La crise sanitaire liée à la Covid-19 de 2020 avec les périodes de fermeture des établissements scolaires les a d'ailleurs plus particulièrement affectées ► **encadré.**

► **Encadré – Crise sanitaire de 2020 liée à la Covid-19 : les filles ont, plus que les garçons, trouvé le confinement trop long, elles ont travaillé plus et elles ont été plus anxieuses**

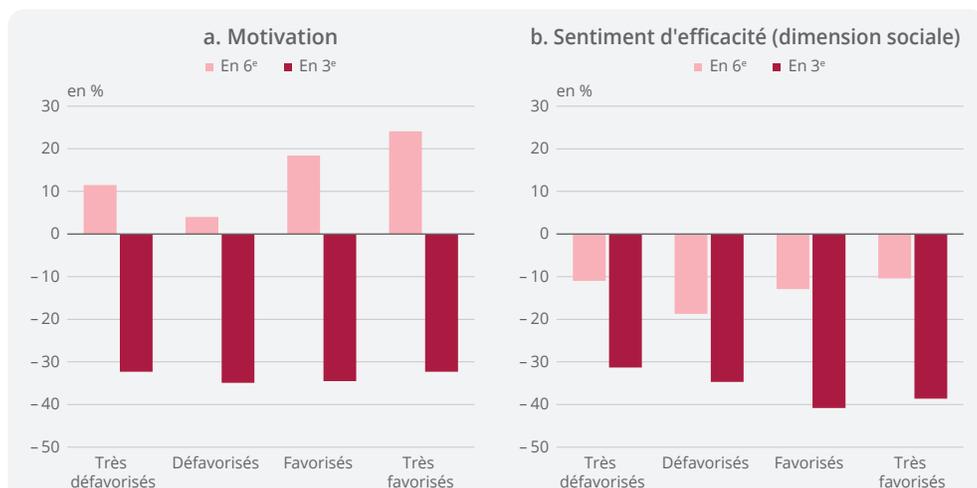
Interrogées par la Depp sur leur rapport au confinement dans le cadre du dispositif d'évaluation des conséquences de la crise sanitaire, les filles scolarisées en CM2 sont nettement plus nombreuses à répondre avoir trouvé le confinement trop long (+ 13 points par rapport aux garçons) et plus de huit filles sur dix préfèrent aller à l'école pour travailler (+ 11 points par rapport aux garçons). Ces écarts se maintiennent au collège. Elles sont également plus nombreuses à déclarer avoir travaillé plus de deux heures par jour que les garçons, en CM2 (32 % contre 29 %) et surtout en troisième (43 % contre 28 %) [Baude *et al.*, 2021]. La sociabilité des filles est plus centrée sur l'établissement scolaire et leur sentiment d'efficacité est renforcé par le travail en groupe [Desombre *et al.*, 2016]. Les filles scolarisées en sixième et en seconde sont plus anxieuses face à la crise sanitaire et craignent en particulier les conséquences qu'elle pourrait avoir sur leur scolarité : elles sont moins nombreuses à se dire tout à fait prêtes pour réussir leur année scolaire (27 % en sixième et 16 % en seconde, soit – 7 points et – 8 points par rapport aux garçons). L'évaluation de l'effet de la crise sanitaire est toutefois difficile, car des données équivalentes sur ces questions n'existent pas pour une année scolaire normale.

## La motivation des filles et leur confiance en elles diminuent au cours de la scolarité au collège

Après leur première année de collège, en fin de sixième, les filles obtiennent des scores de motivation aux études légèrement supérieurs à ceux des garçons dans les milieux favorisés et similaires dans les milieux moins favorisés ► **figure 7**. Néanmoins, en fin de troisième à la sortie du collège, la motivation des filles chute et devient nettement inférieure à celle des garçons, quels que soient les milieux sociaux. Les années de collège s'accompagnent donc d'une forte baisse de la motivation des filles.

Cette baisse de la motivation est sans doute corrélée à la nette baisse de leur sentiment d'efficacité personnelle (SEP) par rapport aux garçons. Le SEP comporte une composante scolaire et une composante sociale ► **méthode**. Contrairement à la composante scolaire, la composante sociale se dégrade nettement plus pour les filles que pour les garçons entre la sixième et la troisième. Au collège, les filles déclarent davantage que les garçons se sentir mises à l'écart par les autres élèves [Hubert, 2017]. De plus, leurs éventuelles difficultés dans les relations sociales ont davantage de conséquences négatives sur leur confiance et les jugements qu'elles portent sur leurs propres compétences [Seidah *et al.*, 2004].

### ► 7. Motivation et sentiment d'efficacité personnelle des filles par rapport aux garçons selon le milieu social - élèves entrés en 6<sup>e</sup> en 2007



**Note** : le sentiment d'efficacité personnelle comporte plusieurs composantes ► **méthode**.

**Lecture** : parmi les élèves de milieux sociaux très favorisés, l'écart relatif (au sens de l'indicateur de performance comparée ► **méthode**) de la motivation entre filles et garçons est de 24,1 % en faveur des filles en sixième. Parmi les élèves de milieux sociaux très défavorisés, l'écart relatif du sentiment d'efficacité personnelle entre filles et garçons est de 31,3 % en faveur des garçons en troisième.

**Champ** : France métropolitaine, établissements scolaires publics et privés sous contrat.

**Source** : panel Depp 2007.

## Les collégiennes ont moins confiance dans leurs capacités en dépit de leurs bons résultats scolaires

En troisième, en dépit d'un sentiment d'efficacité personnelle diminué, les filles adhèrent toujours aux attentes de l'école : plus des trois quarts d'entre elles déclarent faire très bien leur travail en classe et aimer beaucoup l'école ► **figure 8**, soit nettement plus que les garçons. L'adhésion à la forme scolaire augmente dans les milieux sociaux les plus favorisés mais la plus forte adhésion des filles s'observe y compris en comparant les filles de milieux sociaux très défavorisés aux garçons de milieux sociaux très favorisés. Toutefois, en dehors des milieux les plus favorisés, elles répondent moins souvent que les garçons se sentir aussi intelligentes que les jeunes de leur âge.

### ► 8. Appréciation générale des élèves de 3<sup>e</sup> sur l'école selon le milieu social

en %

	Milieux sociaux					
	Très défavorisés		Intermédiaires (défavorisés et favorisés)		Très favorisés	
	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons
J'aime beaucoup l'école	75	64	80	62	84	69
Je fais très bien mon travail en classe	76	67	79	69	85	75
Je me sens aussi intelligent(e) que ceux de mon âge	64	71	70	75	79	80
<b>En français ...</b>						
J'ai peur de ne pas réussir à faire ce qu'on me demande	68	47	67	50	63	44
Mon but est d'avoir de meilleurs résultats que la plupart des autres élèves	53	59	51	57	48	60
<b>En mathématiques ...</b>						
J'aime lire des textes qui traitent de mathématiques	25	37	28	42	31	43
En cours, je comprends même les exercices les plus difficiles	23	33	27	44	35	55
Quand j'étudie, je m'oblige à vérifier si j'ai bien retenu les points sur lesquels j'ai déjà travaillé	72	56	75	64	74	67
J'ai toujours pensé que les mathématiques sont une des matières où je suis le (la) plus fort(e)	25	34	28	42	35	50
J'essaie toujours de faire mieux que les autres élèves de ma classe	39	46	37	48	40	50
Les mathématiques sont une matière importante pour moi, parce qu'elles sont nécessaires pour les études que je veux faire plus tard	66	70	65	71	71	79
<b>En sciences ...</b>						
J'aime la biologie (sciences de la vie)	53	50	63	51	71	60
J'aime la physique	34	50	40	58	45	63
J'aime regarder des émissions de télévision ou des films en rapport avec les sciences	48	63	51	67	61	69
Je pense que j'ai un bon niveau en sciences	41	49	50	61	60	72

**Note :** chaque année, l'enquête Cedre aborde une matière différente parmi cinq (français, langue vivante étrangère, histoire-géographie, sciences et mathématiques).

**Lecture :** en 2015, dans les milieux sociaux très défavorisés, 75 % des filles déclarent aimer beaucoup l'école, contre 64 % des garçons.

**Champ :** France, établissements scolaires publics et privés sous contrat.

**Source :** Depp, enquêtes Cedre 2015 (appréciation globale sur l'école et français), 2018 (sciences) et 2019 (mathématiques).

Dans tous les milieux sociaux, les filles sont plus inquiètes que les garçons à l'idée de ne pas réussir à faire ce qui leur est demandé en français. De surcroît, en particulier dans les milieux les plus favorisés, elles n'ont pas autant que les garçons le but de mieux réussir en cours de français que leurs camarades.

Les différences observées en français entre filles et garçons sont accentuées en mathématiques. Les filles aiment moins lire que les garçons des textes qui traitent de mathématiques, quels que soient les milieux sociaux. La confiance dans les capacités à comprendre les exercices les plus difficiles n'est pas strictement liée au niveau scolaire ou à l'origine sociale. Seulement 23 % des filles de milieux sociaux très défavorisés et 35 % de celles des milieux très favorisés se sentent à même de les comprendre, contre 33 % des garçons de milieux sociaux très défavorisés et 55 % de ceux des milieux très favorisés. Les filles sont davantage impliquées dans l'apprentissage que les garçons et révisent davantage leurs cours, même dans les milieux sociaux les plus défavorisés. Dans tous les milieux sociaux, les garçons expriment une plus grande confiance en leurs compétences en mathématiques et sont davantage motivés par la rivalité scolaire. Les garçons de milieux sociaux très défavorisés se montrent en proportion aussi confiants que les filles des milieux les plus favorisés, et davantage motivés par la rivalité. Les garçons considèrent plus souvent que les mathématiques sont nécessaires à leurs études ultérieures, en particulier dans les milieux sociaux très favorisés (79 %, contre 71 % des filles).

En sciences, les préférences selon le genre sont déjà marquées en fin de collège : les filles aiment davantage la biologie et les garçons, la physique. Les garçons s'intéressent davantage à la science comme loisir (par exemple, visionner des films ou des documentaires sur les sciences). Ils déclarent plus souvent que les filles penser qu'ils ont un bon niveau en sciences, en particulier dans les milieux sociaux les plus favorisés, alors que les résultats au collège ne montrent pas d'écart entre les filles et les garçons.

Selon le questionnaire de l'enquête PISA 2018, à 15 ans, les garçons sont plus nombreux que les filles à se projeter dans des métiers d'ingénieur alors que les filles sont plus nombreuses à se projeter dans des carrières de santé [Givord, 2020]. Les filles s'autocensurent en prévoyant des limites à leur parcours quand elles optent pour des carrières traditionnellement considérées comme masculines [Jacques, 2003] tandis que les garçons se refusent à des carrières réputées féminines, ces dernières étant considérées comme peu valorisantes [Détrez, Perronnet, 2017].

Lorsque les filles ont des niveaux de motivation et de confiance en soi égaux à ceux des garçons, elles envisagent pourtant des études qui permettent d'accéder à des métiers disposant d'un statut socioéconomique supérieur à ceux que visent les garçons [Dupont *et al.*, 2012]. La moindre ambition des filles par rapport aux garçons dans les demandes d'orientation au lycée et dans l'enseignement supérieur s'expliquerait donc en partie par la baisse de leur motivation et de leur confiance en leurs capacités qui s'initie au cours du collège.

## Au lycée, les filles choisissent moins les spécialités scientifiques que les garçons

La suite de l'analyse porte spécifiquement sur l'orientation des filles et des garçons en première et terminale générales. Avec la réforme de la voie générale du baccalauréat aux rentrées 2019 et 2020, les lycéens généraux choisissent trois spécialités en classe de première (ou « triplette ») puis deux en terminale (« doublette »).

Dans la voie générale avant la réforme, les garçons étaient plus majoritairement scolarisés dans la série scientifique (série S) que les filles. Ainsi, à la rentrée 2019 en terminale générale, 43 % des filles choisissaient la terminale S, contre 62 % des garçons. Cette situation perdure : en première générale, les triplettes exclusivement scientifiques réunissent désormais 26 % des filles, contre 37 % des garçons ► **figure 9**. Plus généralement, les triplettes avec au moins deux matières scientifiques rassemblent 42 % des filles, contre 61 % des garçons et celles avec une seule matière scientifique scolarisent environ un quart des lycéens quel que soit le genre. Les filles sont surreprésentées dans les triplettes sans aucune matière scientifique (33 % des filles, contre 16 % des garçons les choisissent). Les lycéennes des milieux sociaux très favorisés sont davantage scolarisées dans les triplettes comportant des spécialités scientifiques, notamment les mathématiques, que celles des autres milieux sociaux.

## ► 9. Parts d'élèves dans les différentes triplettes d'options de première générale selon le sexe et le milieu social à la rentrée 2020

en %

		Milieux sociaux				Ensemble
		Très défavorisés	Défavorisés	Favorisés	Très favorisés	
<b>Triplettes scientifiques</b>	<b>Filles</b>	<b>23,1</b>	<b>24,7</b>	<b>25,8</b>	<b>31,4</b>	<b>26,0</b>
	<b>Garçons</b>	<b>33,0</b>	<b>35,5</b>	<b>35,5</b>	<b>41,4</b>	<b>36,5</b>
Mathématiques, Physique-Chimie et SVT	Filles	22,0	23,8	24,6	29,5	<b>24,8</b>
	Garçons	23,7	26,0	25,1	29,0	<b>26,1</b>
Mathématiques, Physique-Chimie ou SVT et Sciences spécialisées	Filles	1,0	0,9	1,2	1,9	<b>1,2</b>
	Garçons	9,0	9,2	10,2	12,3	<b>10,2</b>
Physique-Chimie, SVT et Sciences spécialisées	Filles	0,1	0,0	0,0	0,0	<b>0,0</b>
	Garçons	0,3	0,3	0,2	0,1	<b>0,2</b>
<b>Triplettes avec 2 options scientifiques</b>	<b>Filles</b>	<b>14,1</b>	<b>15,3</b>	<b>15,8</b>	<b>17,7</b>	<b>15,7</b>
	<b>Garçons</b>	<b>22,7</b>	<b>24,0</b>	<b>24,6</b>	<b>25,8</b>	<b>24,3</b>
Mathématiques, Physique-Chimie ou Sciences spécialisées et une spécialité non scientifique	Filles	5,1	5,9	7,5	10,3	<b>7,1</b>
	Garçons	13,7	15,1	16,8	20,2	<b>16,6</b>
Mathématiques, SVT et une spécialité non scientifique	Filles	6,0	6,8	6,5	5,9	<b>6,3</b>
	Garçons	5,6	5,8	5,4	4,2	<b>5,2</b>
Deux matières scientifiques hors mathématiques et une spécialité non scientifique	Filles	3,0	2,6	1,8	1,5	<b>2,3</b>
	Garçons	3,4	3,1	2,4	1,4	<b>2,5</b>
<b>Triplettes avec 1 option scientifique</b>	<b>Filles</b>	<b>24,3</b>	<b>24,9</b>	<b>25,9</b>	<b>25,1</b>	<b>25,1</b>
	<b>Garçons</b>	<b>24,4</b>	<b>23,0</b>	<b>23,1</b>	<b>20,7</b>	<b>22,7</b>
Mathématiques et deux spécialités non scientifiques	Filles	12,9	14,1	16,7	19,1	<b>15,6</b>
	Garçons	13,5	13,0	15,3	15,7	<b>14,4</b>
Une matière scientifique hors mathématiques et deux spécialités non scientifiques	Filles	11,4	10,8	9,2	6,0	<b>9,5</b>
	Garçons	10,9	10,0	7,8	5,0	<b>8,3</b>
<b>Triplettes sans option scientifique</b>	<b>Filles</b>	<b>38,5</b>	<b>35,0</b>	<b>32,4</b>	<b>25,7</b>	<b>33,2</b>
	<b>Garçons</b>	<b>20,0</b>	<b>17,6</b>	<b>16,8</b>	<b>12,1</b>	<b>16,4</b>
Histoire-géographie, géopolitique, sciences politiques et Langues, littérature, cultures et SES	Filles	10,7	10,4	9,7	8,1	<b>9,8</b>
	Garçons	8,2	7,4	7,3	5,3	<b>7,0</b>
Trois autres spécialités non scientifiques	Filles	27,8	24,6	22,7	17,6	<b>23,4</b>
	Garçons	11,8	10,2	9,5	6,8	<b>9,4</b>

**Note :** SVT : Sciences de la vie et de la Terre ; Sciences spécialisées : Biologie-écologie, Sciences de l'ingénieur ou Numérique et sciences informatiques ; SES : Sciences économiques et sociales.

**Lecture :** 22,0 % des filles de milieux sociaux très défavorisés suivent la triplette « Mathématiques, Physique-Chimie et SVT », contre 23,7 % des garçons des mêmes milieux.

**Champ :** France, établissements scolaires publics et privés sous et hors contrat, ministère chargé de l'éducation nationale et autres ministères.

**Source :** Depp, Système d'information Scolarité et enquête n° 16.

Sept triplettes rassemblent plus de la moitié des lycéens de première à la rentrée 2020. La triplette « Mathématiques, Physique-Chimie et SVT » regroupe environ un quart des élèves. La part de lycéennes est similaire à celle des lycéens dans les milieux favorisés et très favorisés et légèrement inférieure dans les milieux défavorisés et très défavorisés. Certains élèves suivent deux enseignements de matières scientifiques classiques et un enseignement scientifique plus spécialisé (Biologie-écologie, Sciences de l'ingénieur ou Numérique et sciences informatiques). Ces triplettes avec les matières scientifiques très spécialisées scolarisent presque exclusivement des garçons, indépendamment des milieux sociaux d'origine.

En terminale générale, à la rentrée 2020, les élèves suivent pour la première fois des « doublettes ». Les doublettes avec deux matières scientifiques sont suivies par 36 % des lycéennes, contre 55 % de leurs camarades masculins ► **figure 10**. Parmi les filles, celles de milieux sociaux très favorisés choisissent plus souvent des matières scientifiques dans leurs doublettes.

## ► 10. Parts d'élèves dans les différentes doublettes d'options de terminale générale selon le sexe et le milieu social à la rentrée 2020

en %

		Milieux sociaux				Ensemble
		Très défavorisés	Défavorisés	Favorisés	Très favorisés	
<b>Doublettes scientifiques</b>	<b>Filles</b>	<b>31,0</b>	<b>34,8</b>	<b>36,5</b>	<b>44,0</b>	<b>36,3</b>
	<b>Garçons</b>	<b>49,1</b>	<b>53,1</b>	<b>54,4</b>	<b>62,3</b>	<b>55,0</b>
Mathématiques et Physique-Chimie	Filles	8,2	9,8	13,1	20,6	<b>12,6</b>
	Garçons	20,9	23,8	29,0	39,3	<b>28,7</b>
Physique-Chimie et SVT	Filles	14,7	15,9	14,7	15,1	<b>15,1</b>
	Garçons	10,8	11,1	9,6	9,1	<b>10,1</b>
Mathématiques et SVT	Filles	7,1	8,1	7,7	7,4	<b>7,6</b>
	Garçons	6,9	7,8	6,8	6,0	<b>6,8</b>
Mathématiques et Sciences spécialisées	Filles	0,8	0,8	0,8	0,8	<b>0,8</b>
	Garçons	9,0	9,1	8,0	7,2	<b>8,3</b>
Physique-Chimie ou SVT et Sciences spécialisées	Filles	0,2	0,2	0,2	0,1	<b>0,2</b>
	Garçons	1,5	1,3	1,0	0,7	<b>1,1</b>
<b>Doublettes avec 1 option scientifique</b>	<b>Filles</b>	<b>18,1</b>	<b>18,8</b>	<b>18,7</b>	<b>18,8</b>	<b>18,5</b>
	<b>Garçons</b>	<b>20,4</b>	<b>19,5</b>	<b>19,1</b>	<b>16,9</b>	<b>18,9</b>
Mathématiques et une matière non scientifique	Filles	8,2	8,8	10,5	12,3	<b>9,8</b>
	Garçons	10,5	9,9	11,3	11,7	<b>10,9</b>
Une matière scientifique hors mathématiques et une matière non scientifique	Filles	9,9	10,0	8,2	6,5	<b>8,7</b>
	Garçons	9,9	9,6	7,8	5,2	<b>8,0</b>
<b>Doublettes sans option scientifique</b>	<b>Filles</b>	<b>50,9</b>	<b>46,5</b>	<b>44,8</b>	<b>37,2</b>	<b>45,1</b>
	<b>Garçons</b>	<b>30,6</b>	<b>27,6</b>	<b>26,5</b>	<b>20,8</b>	<b>26,1</b>
Histoire-géographie, géopolitique, sciences politiques et SES	Filles	15,9	15,7	15,5	14,0	<b>15,3</b>
	Garçons	14,4	14,3	14,4	12,1	<b>13,7</b>
Deux autres spécialités non scientifiques	Filles	35,0	30,8	29,3	23,2	<b>29,8</b>
	Garçons	16,2	13,3	12,1	8,7	<b>12,4</b>

**Note :** SVT : Sciences de la vie et de la Terre ; Sciences spécialisées : Biologie-écologie, Sciences de l'ingénieur ou Numérique et sciences informatiques ; SES : Sciences économiques et sociales.

**Lecture :** 8,2 % des filles de milieux sociaux très défavorisés suivent la doublette « Mathématiques et Physique-Chimie », contre 20,9 % des garçons des mêmes milieux.

**Champ :** France, établissements scolaires publics et privés sous et hors contrat, ministère chargé de l'éducation nationale et autres ministères.

**Source :** Depp, Système d'information Scolarité et enquête n° 16.

La doublette « Mathématiques et Physique-Chimie » scolarise seulement 13 % des filles, contre 29 % des garçons. Le rapport est encore plus déséquilibré dans les milieux les moins favorisés (8 % contre 21 %). En revanche, les lycéennes se spécialisent davantage en SVT quel que soit le milieu social.

Elles sont notamment surreprésentées dans la doublette « Physique-Chimie et SVT » (15 %, contre 10 % de leurs camarades masculins). Toutefois, la quasi-absence des filles dans les doublettes avec « Mathématiques » et une des matières scientifiques très spécialisées, choisies par 8 % des garçons, réduit encore leur présence dans les doublettes avec deux matières scientifiques.

Les deux enseignements de spécialité peuvent être complétés par un des trois enseignements optionnels propres à la classe de terminale, dont deux scientifiques : « Mathématiques complémentaires » ou « Mathématiques expertes ». Au total, 50 % des filles de terminale et 69 % des garçons font des mathématiques, soit en enseignement de spécialité, soit en enseignement optionnel. Ainsi, parmi les filles qui faisaient des mathématiques en première, 80 % en font encore en terminale (88 % des garçons). De même, l'enseignement optionnel « Mathématiques complémentaires » est choisi par 79 % des élèves qui suivent la doublette « Physique-Chimie et SVT » et qui suivaient la triplète « Mathématiques, Physique-Chimie et SVT » l'année précédente (81 % des filles et 77 % des garçons).

En classe de terminale, au total, le choix des spécialités et des options ne modifie pas profondément les distinctions selon le genre et les milieux sociaux [Dauphin, 2021]. En 2019-2020, les filles étaient moins représentées que les garçons en terminale scientifique S (47 % de filles, contre 57 % dans

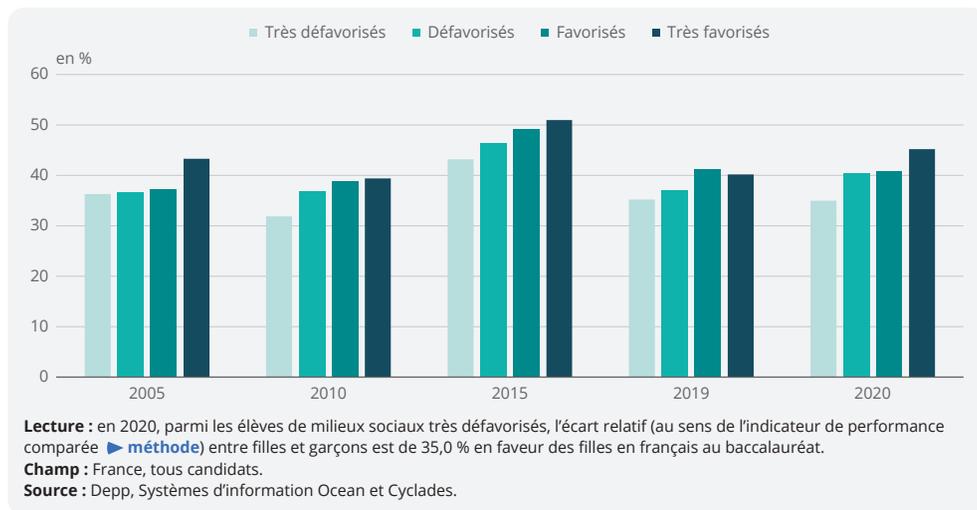
l'ensemble des terminales générales). Ces distinctions se retrouvent également dans les voies technologiques et professionnelles. Les filles sont surreprésentées dans la série technologique sanitaire et sociale et la série laboratoire tandis que les garçons sont surreprésentés dans la série industrielle. Dans la voie professionnelle, les filles sont surreprésentées dans les spécialités des services et les garçons dans les spécialités de la production.

## Au baccalauréat scientifique, les filles réussissent mieux que les garçons, notamment en français et en SVT, et obtiennent des résultats comparables en mathématiques

Afin d'étudier l'évolution des performances scolaires selon le genre, l'analyse se focalise sur la seule série scientifique (S) de la voie générale avec la présentation des résultats au baccalauréat entre 2005 et 2020. Cette série présente l'intérêt de regrouper la majorité des lycéens avec des volumes horaires conséquents en mathématiques et en sciences et, par extension, de ceux qui s'orienteront vers des domaines scientifiques dans l'enseignement supérieur. Cette série scolarisait plus d'un quart des élèves préparant un baccalauréat. Elle représente historiquement le choix des élèves avec un bon niveau scolaire global, y compris lorsque leurs résultats en mathématiques ou en sciences ne sont pas excellents [Jouveneau, 2018].

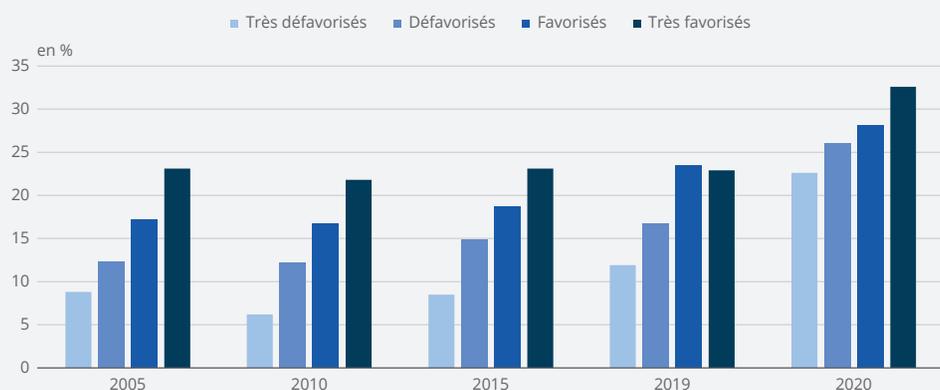
Depuis 2005, les filles de série S obtiennent des résultats à l'écrit du baccalauréat de français nettement supérieurs à ceux des garçons dans tous les milieux sociaux. Dans les milieux sociaux les plus favorisés, l'écart avec les garçons est accentué ► **figure 11**. Les résultats de l'année 2020 sont ceux du contrôle continu en raison de la crise sanitaire mais ne se distinguent pas de l'épreuve terminale de l'année précédente.

### ► 11. Écarts de performances des filles par rapport aux garçons à l'épreuve écrite de français du baccalauréat série S selon le milieu social



En SVT, les lycéennes des milieux sociaux favorisés et très favorisés ont entre 2005 et 2019 un avantage modéré aux épreuves du baccalauréat ► **figure 12**. À l'instar du français et de façon plus prononcée, la supériorité des filles par rapport aux garçons se renforce avec l'élévation du niveau social. En 2020, avec l'adoption des résultats du contrôle continu comme note au baccalauréat en raison de la crise sanitaire, les lycéennes creusent l'écart dans tous les milieux sociaux par rapport à 2019.

### ► 12. Écarts de performances des filles par rapport aux garçons à l'épreuve de SVT du baccalauréat série S selon le milieu social



**Lecture :** en 2020, parmi les élèves de milieux sociaux très favorisés, l'écart relatif (au sens de l'indicateur de performance comparée ► [méthode](#)) entre filles et garçons est de 32,6 % en faveur des filles en Sciences de la vie et de la Terre au baccalauréat.

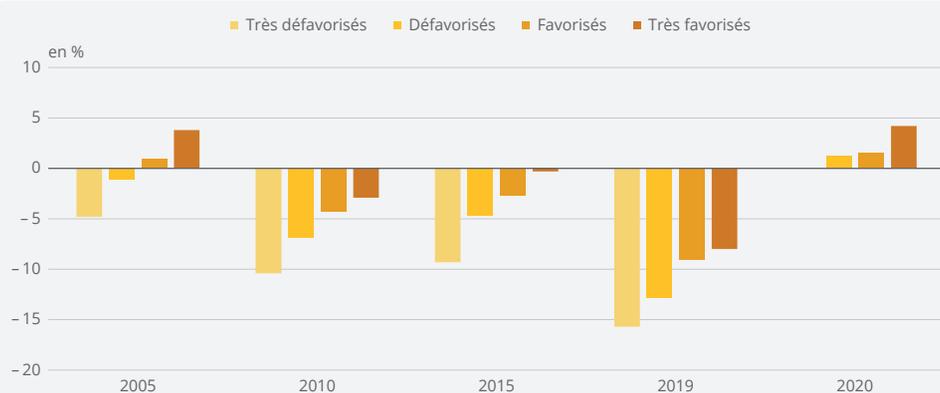
**Champ :** France, tous candidats.

**Source :** Depp, Systèmes d'information Ocean et Cyclades.

En mathématiques, les filles en série S obtiennent des résultats au baccalauréat équivalents aux garçons en 2005. Entre 2010 et 2019, les différences de performances restent peu significatives, avec une légère tendance à l'accroissement des écarts en faveur des garçons ► [figure 13](#). À la session 2020, avec l'adoption des résultats du contrôle continu, les filles obtiennent à l'inverse de meilleurs résultats que les garçons. Cette observation renforce l'hypothèse de la meilleure performance des filles aux devoirs soumis par leur enseignant plutôt qu'aux examens terminaux.

Dans tous les milieux sociaux, les filles obtiennent des résultats équivalents en mathématiques et supérieurs aux garçons en français et en SVT lors des examens du baccalauréat. Par ailleurs, elles ont

### ► 13. Écarts de performances des filles par rapport aux garçons à l'épreuve de mathématiques du baccalauréat série S selon le milieu social



**Lecture :** en 2005, parmi les élèves de milieux sociaux très défavorisés, l'écart relatif (au sens de l'indicateur de performance comparée ► [méthode](#)) entre filles et garçons est de 4,8 % en faveur des garçons en mathématiques au baccalauréat.

**Champ :** France, tous candidats.

**Source :** Depp, Systèmes d'information Ocean et Cyclades.

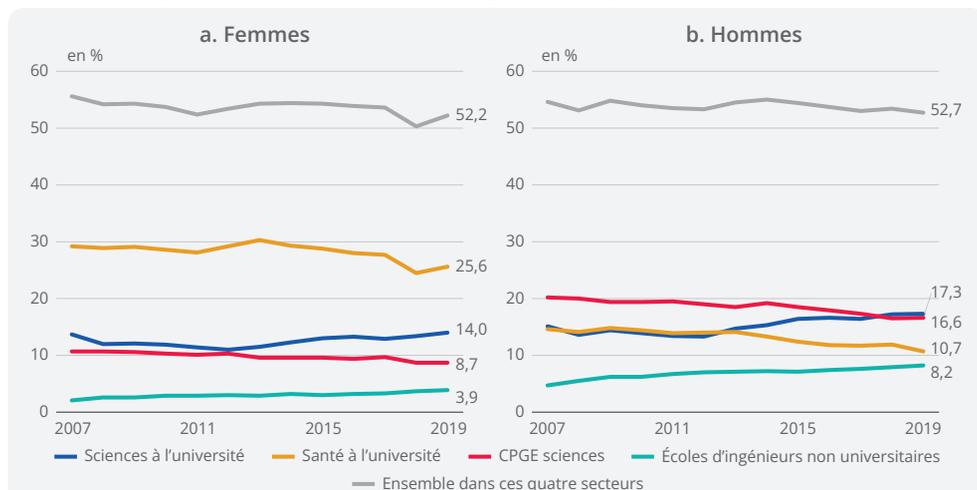
un avantage sur les garçons qui s'accroît avec l'élévation des milieux sociaux dans les trois matières présentées. En mathématiques, les filles des milieux sociaux les plus favorisés n'ont pourtant pas d'avantage avant le baccalauréat par rapport à celles des autres milieux sociaux. En effet, elles n'ont pas d'avantage par rapport aux garçons comme les filles des milieux sociaux moins favorisés pour l'examen du DNB et ont un désavantage plus prononcé pour les évaluations de compétences. Ce phénomène n'est pas un simple effet de la sélection en série S car, en raison des stratégies parentales notamment, elles se maintiennent davantage dans les cursus scientifiques que les filles des autres milieux sociaux. En outre, ce sont dans les milieux sociaux les plus favorisés que l'écart selon le genre sur l'attrait pour les matières scientifiques au collège est le plus prononcé.

## À l'entrée dans l'enseignement supérieur, les filles issues de série S investissent massivement les SVT et s'orientent vers un nombre plus restreint de filières que les garçons

Les filles se destinent davantage que les garçons à des professions intellectuelles et scientifiques, mais elles ne visent que certains secteurs d'emploi, notamment l'enseignement, la médecine et le droit [Murat, Rocher, 2002]. La répartition dans les emplois occupés est davantage genrée que celle qui serait, hypothétiquement, issue des aspirations professionnelles des élèves [Rocher, Le Donné, 2012]. Les résultats scolaires, les aspirations des élèves, le rôle de la famille ou encore celui des organisations des sphères scolaires et productives n'ont pas, pris isolément, un effet significatif sur les carrières des élèves [Herbaut, Barone, 2021]. Cependant, ces divers facteurs se renforcent mutuellement et induisent des parcours qui se distinguent davantage selon le genre à chaque étape des scolarités.

Après un baccalauréat scientifique, les lycéennes ne s'orientent pas moins que les lycéens dans les voies scientifiques les plus sélectives. Les filières sont parfois sélectives à l'entrée (classes préparatoires aux grandes écoles – CPGE – et écoles d'ingénieurs) ou durant les années de licence comme les études de sciences et surtout celles de santé à l'université. Ces voies scolarisent 52 % des nouvelles bachelrières et 53 % des nouveaux bacheliers de série S à la rentrée 2019 ► **figure 14**. Cette apparente

### ► 14. Évolutions des poursuites d'études des néo-bacheliers de série S dans les secteurs scientifiques (hors IUT et STS) de l'enseignement supérieur



**Note :** IUT : Institut universitaire de technologie ; STS : Section de technicien supérieur ; CPGE : Classe préparatoire aux grandes écoles.

**Lecture :** à la rentrée 2019, 3,9 % des néo-bachelrières de série S étaient inscrites dans des écoles d'ingénieurs non universitaires, contre 8,2 % des néo-bacheliers.

**Champ :** France.

**Source :** SIES-MESRI, Systèmes d'information des ministères chargés de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de l'Agriculture.

égalité masque toutefois un déséquilibre marqué : plus du quart des bachelières sont en effet inscrites dans les filières de santé à l'université (contre seulement 11 % des bacheliers) et les jeunes femmes sont nettement moins nombreuses dans les autres filières. Dans les CPGE scientifiques et les écoles d'ingénieurs post-bac, la part de bacheliers représente près du double de celles des bachelières. En effet, les lycéennes ne candidatent dans ces segments que lorsqu'elles sont excellentes, au contraire des lycéens qui le font aussi avec des résultats plus modestes [Buisson-Fenet, 2017]. Les bachelières de série S suivent davantage les CPGE économiques et littéraires que les bacheliers, mais ces filières sélectives scolarisent peu d'étudiants.

Certaines filières de l'enseignement supérieur sont davantage valorisées car elles permettent d'accéder à des emplois prestigieux et bien rémunérés sur le marché du travail. La confiance en eux des garçons en mathématiques, développée tout au long de leur scolarité, et leur avantage sur les filles, presque exclusivement fondé sur ce domaine, les conduit vraisemblablement à candidater dans les segments les plus valorisés de l'enseignement supérieur scientifique et à les obtenir davantage que les filles [Marry, 2004]. Ces dernières ne sont pas désavantagées en physique-chimie ni même en mathématiques, malgré un léger retrait lorsque ce sont les compétences qui sont évaluées, mais elles s'investissent davantage en SVT durant leur scolarité, anticipant sur des choix de parcours dans l'enseignement supérieur très orientés vers les filières de santé.

La sous-représentation des femmes dans les secteurs les plus valorisés, hors médecine, ne s'explique pas uniquement par la sélection des établissements mais avant tout par une autocensure des bachelières dans leurs choix d'études supérieures, notamment par le biais des vœux qu'elles formulent [Bechichi *et al.*, 2021]. Ainsi, les garçons sont surreprésentés dans les écoles d'ingénieurs peu sélectives en comparaison des grandes écoles, de même que les filles sont surreprésentées dans les écoles de commerce peu sélectives [Bonneau *et al.*, 2021]. Ces inégalités de carrières scolaires construites tout au long de la scolarité participent à entretenir par la suite la division sexuée du travail et conditionnent en partie les inégalités d'emploi, de position sociale et de salaire. ●

#### **Auteurs :**

Léa Chabanon (Depp)

Maxime Jouvenceau (Depp)

## ► Méthode et sources

Les dispositifs mobilisés par la Depp pour évaluer les situations scolaires des élèves comprennent le suivi des parcours scolaires, les notes aux examens (données exhaustives des académies), des évaluations des compétences conçues par des psychométriciens (évaluations « standardisées »), dont certaines s'adressent à tous les élèves à des stades précis de leur scolarité, d'autres à des échantillons d'élèves à d'autres étapes de leur parcours scolaire ou encore à des panels d'élèves suivis sur plusieurs années. En conséquence, dans ce dossier, les différents scores présentés pour apprécier la réussite des élèves proviennent de sources diverses : les notes aux examens ou les résultats obtenus aux évaluations.

### 1. Les résultats aux examens et le suivi des scolarités

Les systèmes d'information permettent d'obtenir l'information exhaustive sur le suivi des scolarités (Scolarité et l'enquête n° 16 sur l'enseignement privé hors contrat) et les résultats aux examens (Cyclades et Ocean). Concernant les examens, les scores découlent directement des notes obtenues au contrôle continu ou aux examens terminaux entre 2005 et 2020. Les données présentées pour le baccalauréat se limitent aux notes des élèves de série S : français écrit en première, mathématiques et sciences de la vie et de la Terre (SVT) en terminale. Pour le diplôme national du brevet (DNB), il s'agit des notes en SVT au contrôle continu des sessions 2002 à 2015. Les résultats en français et en mathématiques au DNB des élèves du panel 2007 sont également présentés.

### 2. Les scores aux évaluations standardisées des compétences

La Depp réalise trois types de programmes d'évaluations standardisées, conçues par des psychométriciens, ayant pour objectif de mesurer le niveau des acquis des élèves à différents moments de leur scolarité :

- les évaluations exhaustives dites « diagnostiques » permettent d'établir un diagnostic individuel sur la maîtrise des connaissances du programme scolaire à différentes étapes : en début de CP, en milieu de CP, en début de CE1, de sixième et de seconde, pour l'ensemble des élèves ;
- les évaluations dites « bilan » proviennent notamment du cycle des évaluations nationales réalisées sur échantillon (Cedre). Elles mesurent les acquis des élèves en fin d'école élémentaire et en fin de collège. Elles couvrent la plupart des domaines disciplinaires et analysent plus finement la maîtrise des compétences scolaires. Les résultats aux évaluations Cedre concernent les élèves de CM2 et de troisième en français, mathématiques et sciences de 2003 à 2019 ;
- enfin, des tests cognitifs réalisés sur les panels d'élèves de la Depp sont fondés sur l'évaluation de compétences élargies, semblables à celles utilisées dans le programme international pour le suivi des acquis (PISA) des élèves (capacités des élèves à mobiliser des connaissances et à les utiliser dans des situations proches de la vie quotidienne, comme le calcul de temps de trajet en voiture entre différentes villes ou des calculs de taxes sur des factures). Deux panels longitudinaux sont utilisés. Le panel 2007 porte sur des élèves entrés en sixième en 2007, dont les résultats aux tests cognitifs en sixième et en troisième en français et en mathématiques sont mobilisés. Le panel 2011 réunit des élèves entrés en CP en 2011, dont les résultats en CP en 2011 et en sixième en 2016-2017 sont mobilisés.

Contrairement aux examens, les scores de réussite à toutes ces évaluations standardisées et ces tests cognitifs sont construits sur la base de méthodes relevant du domaine de la psychométrie dans le champ de l'éducation. Ces méthodes sont particulièrement utiles dans le cadre de comparaisons temporelles. En effet, les contenus des tests changent pour les différentes cohortes d'élèves, car les programmes scolaires, les pratiques et l'environnement évoluent au fil du temps. Les méthodes employées permettent de garantir la comparabilité des résultats, en positionnant sur la même échelle de compétence les élèves de différentes cohortes, à partir de résultats observés sur des évaluations différentes.

### 3. Les évaluations de compétences conatives et le sentiment d'efficacité personnelle

La Depp conduit également des évaluations de compétences dites « conatives » dans le cadre de ses enquêtes. Ce sont des compétences socio-comportementales telles que la motivation aux études, l'anxiété face aux évaluations ou encore le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), qui fait état des croyances des élèves dans leurs capacités à agir de façon à maîtriser les événements qui affectent leur existence





[Bandura, 2019]. Le SEP peut faire référence au domaine scolaire (le bien-être de l'élève à l'école) ou social (le bien-être de l'élève en général ou le sentiment de fatigue), voire à la capacité de résister à la pression sociale des autres élèves. Ce dernier se mesure à partir d'une échelle déclarative d'attitudes graduées (type Likert), par exemple sur des items tels que « J'arrive à mémoriser ce que j'apprends en classe », « Je suis capable de réussir à l'école », « Je peux tenir une conversation avec d'autres personnes », ou encore « Je peux résister à l'influence de mes camarades quand ils veulent faire quelque chose qui pourrait m'attirer des ennuis ».

#### 4. PISA : le Programme International pour le Suivi des Acquis des élèves

Le programme international PISA piloté par l'OCDE s'adresse aux élèves de 15 ans révolus quel que soit leur niveau scolaire. Son objectif est d'évaluer les capacités des élèves à mobiliser des connaissances et à les utiliser dans des situations proches de la vie quotidienne, en culture mathématique, culture scientifique et compréhension de l'écrit. Les compétences évaluées dans PISA se distinguent des connaissances définies par les programmes scolaires.

#### 5. L'indicateur de performances comparées

Afin de standardiser les écarts de score moyen entre filles et garçons, et pouvoir ainsi les comparer entre disciplines et à chaque niveau scolaire, un indicateur de performance comparée est mis en œuvre. Il est basé sur le «  $d$  de Cohen », mesure dite de la « taille d'effet ». Cette mesure est communément utilisée en science de l'éducation pour mesurer des écarts entre deux groupes, par exemple des élèves bénéficiant d'un dispositif particulier par rapport à un groupe témoin, ou dans ce dossier un écart de performance entre filles et garçons.

L'effet de la variable sexe sur le score moyen est mesuré par la statistique  $d = \frac{M_F - M_G}{\sigma}$  où  $M_F - M_G$  représente la différence entre le score moyen des filles et le score moyen des garçons, et  $\sigma$  l'écart-type total du score calculé pour l'ensemble des élèves.

Lorsque cette statistique est positive (resp. négative), les filles (resp. les garçons) obtiennent des performances moyennes supérieures aux garçons (resp. aux filles) et plus elle est élevée en valeur absolue, plus les écarts de performance sont importants. Pour un  $d$  valant 0,1, l'écart entre filles et garçons correspond à 10 % de l'écart-type total, et pour un  $d$  valant 1, l'écart est de 100 % de l'écart-type total. Cette standardisation revient à comparer des écarts relatifs plutôt que des écarts bruts. L'échelle de référence donnée par Cohen permet d'apprécier l'intensité de l'écart mais les seuils dépendent des domaines spécifiques. De très petits effets au sens de Cohen sont commentés ici, avec des tailles d'écart qui n'excèdent pas les 40 % d'écart-type. Dans le domaine des acquis scolaires, ces écarts apparaissent comme significatifs. En effet, des travaux réalisés dans le cadre des enquêtes PISA ont estimé qu'un écart de 20 % d'écart-type correspondait à environ un an de scolarité dans le second degré (à 15 ans). Par ailleurs, l'échelle de Cohen fait référence à des études comportant un faible nombre d'observations. Dans ce dossier, la taille est importante pour chaque source : supérieure à 5 000 observations pour les enquêtes sur échantillon et exhaustive dans le cas des examens.

#### 6. L'indice de position sociale

L'indice de position sociale (IPS) mesure la proximité au système scolaire du milieu social dans lequel évolue l'enfant. Il consiste en une transformation numérique continue des catégories socioprofessionnelles, basée sur la profession du « responsable » de famille (IPS parental individuel, sont concernées les ► figures 6, 11, 12 et 13 qui portent sur les évaluations exhaustives) ou bien encore, quand les données sont disponibles, sur les professions des deux parents (IPS parental croisé). Cet indice continu et unidimensionnel se substitue alors à la profession du ou des parent(s) pour faciliter l'analyse des parcours et de la réussite scolaire de leurs enfants [Rocher, 2016].

## ► Définitions

Les **compétences conatives** peuvent être définies comme des compétences socio-comportementales telles que la motivation aux études, l'anxiété face aux évaluations et le sentiment d'efficacité personnelle (► **méthode**).

Les **milieux sociaux** sont définis en découpant en quatre groupes de taille égale la population des élèves selon la valeur de l'indice de position sociale (IPS) ► **méthode** :

- très défavorisés : les 25 % des élèves dont l'IPS parental (du parent responsable ou des deux parents) est le plus faible (inférieur au premier quartile des IPS) ;
- défavorisés : les 25 % des élèves suivants sur l'échelle de l'IPS parental (compris entre le premier et le deuxième quartile des IPS) ;
- favorisés : les 25 % des élèves suivants sur l'échelle de l'IPS parental (compris entre le deuxième et le troisième quartile des IPS) ;
- très favorisés : les 25 % des élèves dont l'IPS parental est le plus élevé (supérieur au troisième quartile des IPS).

## ► Pour en savoir plus

- **Andreu S., Ciolodi I., Conceicao P., Etève Y., Fabre M., Le Breton S., Persem É., Portelli T., Rocher T., Rue G., Vour'h R., Wuillamier P.**, « Évaluations repères 2020 de début de CP et de CE1 : baisse des performances par rapport à 2019, notamment en français en CE1, et hausse des écarts selon les secteurs de scolarisation », *Note d'information* n° 21.02, Depp-MENJS, janvier 2021.
- **Bandura A.**, « Auto-efficacité. Comment le sentiment d'efficacité personnelle influence notre qualité de vie », De Boeck Supérieur, novembre 2019.
- **Baude I., Ben Ali L., Bret A., Brncic Q., Etève Y., Fabre M., Heidmann L., Lacroix A.**, « Dispositif d'évaluation des conséquences de la crise sanitaire : comment les élèves ont-ils vécu le confinement de mars-avril 2020 ? », *Note d'information* n° 21.19, Depp-MENJS, avril 2021.
- **Baudelot C., Establet R.**, « Allez les filles ! », Éditions du Seuil, 1992.
- **Bechichi N., Grenet J., Thebault G.**, « D'Admission post-bac à Parcoursup : quels effets sur la répartition des néo-bacheliers dans les formations d'enseignement supérieur ? », in *France, Portrait Social*, coll. « Insee Références », édition 2021.
- **Bonneau C., Charoussat P., Grenet J., Thebault G.**, « Quelle démocratisation des grandes écoles depuis le milieu des années 2000 ? », *Rapport IPP* n° 30, janvier 2021.
- **Boudon R.**, « L'inégalité des chances. La mobilité sociale dans les sociétés industrielles », Paris, Armand Colin, 1975.
- **Bouffard T., Vezeau C., Simard G.**, « Motivations pour apprendre à l'école primaire : différences entre garçons et filles et selon les matières », *Enfance* 2006/4 (vol. 58), 2006.
- **Bret A., Le Cam M., Roussel L.**, « TIMSS 2019 Sciences au niveau de la classe de quatrième : les résultats de la France en retrait à l'échelle internationale », *Note d'information* 20.48, Depp-MENJS, décembre 2020.
- **Brun P., Mellier D.**, « 12 interventions en psychologie du développement », Univers Psy, Dunod, 2019.
- **Buisson-Fenet H.**, « École des filles, école des femmes. L'institution scolaire face aux parcours, normes et rôles professionnels sexués », Perspectives en éducation et formation, De Boeck Supérieur, 2017.
- **Caille J.-P., Rosenwald F.**, « Les inégalités de réussite à l'école élémentaire : construction et évolution », in *France, Portrait Social*, coll. « Insee Références », édition 2006.
- **Chabanon L., Steinmetz C.**, « Écarts de performance des élèves selon le sexe - Que nous apprennent les évaluations de la Depp ? », *Éducation & formations* n° 96, Depp-MENJS, mars 2018.
- **Dauphin L.**, « 39 % des élèves de terminale générale suivent un enseignement optionnel en plus de leurs deux enseignements de spécialité », *Note d'information* n° 21.23, Depp-MENJS, mai 2021.
- **Delaney J.-M., Devereux P.-J.**, "Gender and Educational Achievement: Stylized Facts and Causal Evidence", *Discussion Paper series* n° 14074, Institute of Labor Economics, janvier 2021.
- **Desombre C., Durand-Delvigne A., Heutte J., Brasselet C.**, « Sentiment d'efficacité personnelle des garçons et des filles : l'importance des conditions de travail », *Enfance* 2016/3 (N° 03), 2016.
- **Détrez C., Perronnet C.**, « "Toutes et tous égaux devant la science" ? Évaluer les effets d'un projet sur l'égalité filles-garçons en sciences », *Agora débats/jeunesses* 2017/1 (N° 75), 2017.
- **Dupont V., Monseur C., Lafontaine D., Fagnant A.**, « L'impact de la motivation et des émotions sur les aspirations professionnelles des jeunes de 15 ans », *Revue française de pédagogie, Recherches en éducation* n° 181, 2012.
- **Duru-Bellat M.**, « L'école des filles : quelle formation pour quels rôles sociaux ? », Nouvelle édition revue et actualisée, L'Harmattan, 2004.
- **Ferrand L., Lété B., Thévenot C.**, « Psychologie cognitive des apprentissages scolaires - Apprendre à lire, écrire, compter », Univers Psy, Dunod, 2018.
- **Fournier V., Durand-Delvigne A., De Bosscher S.**, « Garçons et filles : interactions pédagogiques différenciées ? », *Enfance* 2020/4 (N° 4), 2020.
- **Givord P.**, « Dans les pays de l'OCDE, les aspirations éducatives et professionnelles des jeunes de 15 ans sont très marquées par le milieu social », in *France, Portrait Social*, coll. « Insee Références », édition 2020.





- **Herbaut E., Barone C.**, "Explaining gender segregation in higher education: longitudinal evidence on the French case", *British Journal of Sociology of Education* vol. 42 (1), mars 2021.
- **Hubert T.**, « 94 % des collégiens déclarent se sentir bien dans leur collège », *Note d'information* n° 17.30, Depp-MENJS, décembre 2017.
- **Jacques M.-H.**, « Garçons et filles de classes terminales : le filtre sexué des représentations du cursus et des intentions d'orientation post-baccalauréat », *Carrefours de l'éducation* 2003/1 (N° 15), 2003.
- **Jaegers D., Lafontaine D.**, « Aspirer à une carrière mathématique : quel rôle jouent le soutien et les attentes de l'enseignant chez les filles et les garçons ? », *Revue française de pédagogie* vol. 208, 2020.
- **Jouveneau M.**, « Produire des valeurs scolaires dans toutes les classes ? Flux et fictions dans l'enseignement et les établissements », Thèse Université de Nanterre Paris X, 2018.
- **Le Cam M., Salles F.**, « TIMSS 2019 Mathématiques au niveau de la classe de quatrième : des résultats inquiétants en France », *Note d'information* 20.47, Depp-MENJS, décembre 2020.
- **Marry C.**, « Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse », Perspectives sociologiques, Belin, 2004.
- **Morin-Messabel C., Ferrière S.**, « Contexte scolaire, appartenance catégorielle de sexe et performances. De la variation de l'habillage de la tâche sur les performances à l'école élémentaire », *Les cahiers internationaux de psychologie sociale* 2008/4 (N° 80), 2008.
- **Morin-Messabel C., Ferrière S., Salle M.**, « L'éducation à l'égalité "filles-garçons" dans la formation des enseignant-e-s. Amorce par l'exemple des biais perceptifs d'étudiant-e-s de Master 2 enseignement », *Recherche & formation* 2012/1 (N° 69), 2012.
- **Murat F., Rocher T.**, « La place du projet professionnel dans les inégalités de réussite scolaire à 15 ans », in *France, Portrait Social*, coll. « Insee Références », édition 2002.
- **Rocher T., Le Donné N.**, « Les aspirations professionnelles des élèves de 15 ans dans 57 pays : ambition et réalisme », *L'Orientation scolaire et professionnelle* vol. 41/3, 2012.
- **Rocher T.**, « Construction d'un indice de position sociale des élèves », *Éducation & formations* n° 90, Depp-MENJS, 2016.
- **Seidah A., Bouffard T., Vezeau C.**, « Perceptions de soi à l'adolescence : différences entre filles et garçons », *Enfance* 2004/4 (vol. 56), 2004.
- **Toczek M.-C., Souchal C.**, « Le pouvoir des contextes évaluatifs », *Évaluer. Journal international de Recherche en Éducation et Formation*, (1-2), 21-35, 2017.
- **Van Zanten A.**, « Le travail éducatif parental dans les classes moyennes et supérieures : deux modes contrastés d'encadrement des pratiques et des choix des enfants », in *Informations sociales* 2009/4 (N° 154), juillet 2009.
- **Vignoli E., Mallet P.**, « Les peurs des adolescents concernant leur avenir scolaire et professionnel : structure et variations selon le niveau scolaire, le sexe et la classe sociale », in *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale* 2012/2 (n° 94), décembre 2012.

# Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ?

**Les femmes et les hommes salariés ne sont pas confrontés aux mêmes conditions de travail. Leurs expositions aux risques professionnels diffèrent selon que les métiers sont mixtes, féminisés ou masculinisés, ainsi qu'au sein des métiers eux-mêmes.**

**Les hommes sont plus exposés aux sollicitations physiques. Ils sont davantage présents dans les métiers les plus soumis à la pénibilité physique, et ils y sont aussi plus confrontés que les femmes exerçant ce type de métier. Les femmes sont plus exposées aux risques psychosociaux. Elles exercent plus souvent des métiers de service, exposant à des contraintes d'organisation du temps de travail, à des exigences émotionnelles ou encore à une faible latitude décisionnelle. En outre, dans les métiers mixtes, dans les métiers féminisés de service et les métiers masculinisés ouvriers, où les risques professionnels sont les plus élevés, les femmes sont davantage confrontées que les hommes à tous les risques (travail intense, conflits de valeur, instabilité du poste, manque d'autonomie et de reconnaissance, etc.) à l'exception de la pénibilité physique. Ces différences d'expositions amènent à s'interroger sur le rôle des normes de genre dans les risques que les femmes et les hommes encourent dans leur travail, y compris dans leur appréhension.**

Les salariés n'ont pas les mêmes conditions de travail selon leur sexe [Avril, Marichalar, 2016]. Les hommes sont plus exposés à la pénibilité physique, comme porter des charges lourdes ou travailler dans un environnement agressif, alors que les femmes subissent plus souvent une pression temporelle, les obligeant à se dépêcher ou à exécuter des gestes répétitifs. Elles disposent de moins d'autonomie dans l'organisation de leur travail et sont plus exposées à une charge mentale importante (penser à trop de choses à la fois, cacher leurs émotions, etc.).

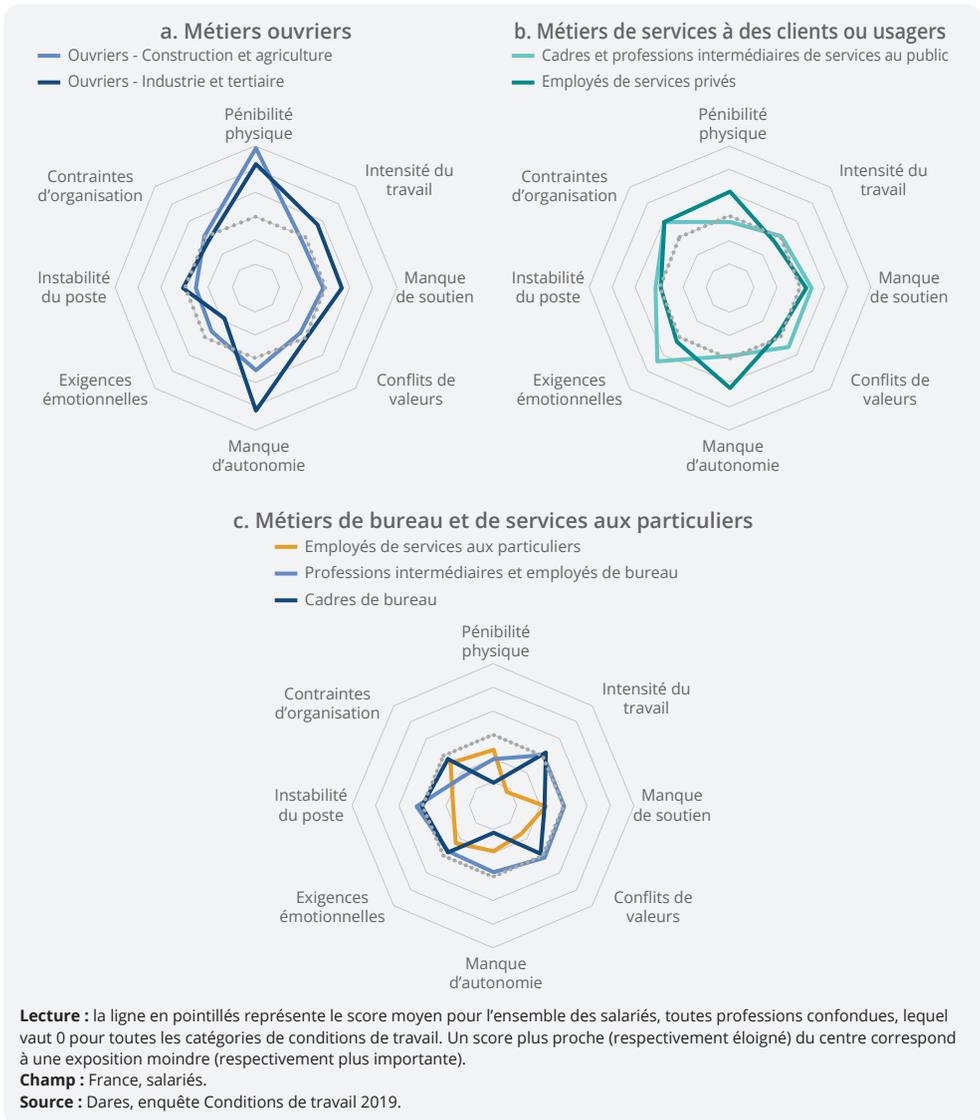
Ces différences renvoient à l'inégale répartition des femmes et des hommes dans l'emploi, dans des professions différentes [Briard, 2021] mais aussi, au sein d'une même profession, à des tâches, des organisations de l'activité ou des environnements de travail différents [Fortino, 2009 ; Guignon, 2008]. Dans les secteurs de la construction et de l'industrie manufacturière, qui comptent de nombreux métiers à forte proportion d'hommes, le travail expose souvent au bruit, à la poussière ou à des produits dangereux [Rivalin, Sandret, 2014]. Les professions à forte proportion de femmes exposent davantage au « *job strain* », c'est-à-dire à une forte demande psychologique couplée à une faible latitude décisionnelle [Bercot, 2011], sans toujours épargner physiquement, comme en attestent les métiers d'agent d'entretien, d'aide-soignant ou d'aide à domicile. Par ailleurs, au sein même des collectifs de travail, les tâches réclamant de la force physique sont plus souvent assignées aux hommes, alors que celles impliquant des aptitudes relationnelles le sont plus fréquemment aux femmes. La sous-représentation de ces dernières dans les postes d'encadrement et leur surreprésentation dans des emplois à temps partiel peuvent en outre s'accompagner d'une moindre autonomie et d'une plus grande insécurité socioéconomique.

Les études à l'origine de ces constats sont circonscrites à certaines professions ou conditions de travail, ou bien comparent les risques professionnels des femmes et des hommes dans leur ensemble, en moyenne ou à caractéristiques identiques pour neutraliser des différences liées à leur inégale répartition dans l'emploi. L'étude présentée dans ce dossier considère 88 métiers de la nomenclature des « familles professionnelles » ► [sources](#) et une gamme large de 74 conditions de travail ► [méthode](#). Au regard de ces conditions de travail et de la proportion de femmes et d'hommes au sein des métiers, plusieurs groupes de métiers sont identifiés afin d'interroger les expositions respectives des femmes et des hommes aux risques professionnels sous deux angles : différent-elles entre les métiers selon que ceux-ci sont exercés principalement par des femmes ou par des hommes, et différent-elles entre les femmes et les hommes qui exercent les mêmes métiers ?

## Des conditions de travail qui se différencient selon la nature de l'activité et la prédominance sexuée des métiers

Les seules conditions de travail permettent de distinguer sept classes de professions qui s'articulent autour de deux grandes lignes de partage ► **figure 1**. La première distingue les ouvriers des non-ouvriers, en lien avec la nature plus ou moins physique des tâches, l'autonomie dont disposent les salariés pour les réaliser et l'organisation de leur temps de travail. La seconde est le degré d'interaction avec le public, en lien avec les tensions émotionnelles et les contraintes d'organisation du temps de travail qui peuvent en découler. Elle sépare les salariés engagés dans une relation de service à des clients ou usagers des salariés « de bureau » ou délivrant des services aux particuliers qui bénéficient d'une certaine autonomie pour organiser leur temps de travail.

### ► 1. Scores d'exposition des sept classes de métiers aux conditions de travail proches



Ces sept classes de professions caractérisées par leurs conditions de travail recoupent partiellement une partition selon le degré de mixité des professions, ce qui distingue cinq groupes de métiers (deux féminisés, deux masculinisés, un mixte) ► **méthode**. Les professions masculinisées, exercées par au moins 65 % d'hommes, se partagent entre un premier groupe de métiers exposant à une pénibilité physique élevée, tous des métiers d'ouvriers, et un second groupe de métiers qui en sont généralement épargnés, composé essentiellement de métiers de bureau (cadres, professions intermédiaires et employés) et d'employés de services privés. Les professions féminisées, exercées par au moins 65 % de femmes, se partagent en deux groupes se distinguant au regard des contraintes d'organisation du travail. Le premier rassemble des métiers assez exposés à ces contraintes : cadres et professions intermédiaires de services au public et employés de services privés. Le second regroupe des employés et des professions intermédiaires effectuant des tâches administratives, ainsi que des employés assurant des services aux particuliers. Les métiers mixtes se répartissent dans six des sept classes de professions, mais un salarié sur deux exerce un métier de cadre de bureau.

Ces cinq groupes comptent chacun de 11 à 23 métiers (dont les principaux sont listés en ► **figure 2**) et rassemblent de 16 % à 25 % des salariés ► **figure 3**. Ces salariés sont plus ou moins soumis à certains risques professionnels selon le groupe auquel appartient le métier qu'ils exercent. Ainsi, par exemple, les métiers masculinisés ouvriers les exposent particulièrement à la pénibilité physique, alors que les métiers féminisés de service les confrontent davantage à des exigences émotionnelles ou des contraintes organisationnelles ► **figure 4**.

## ► 2. Principales professions dans les cinq groupes de métiers

en %

	Part des salariés	Proportion de femmes
<b>Métiers féminisés de service</b>		
<b>Employés de services privés</b>	<b>53</b>	<b>76</b>
Agents d'entretien	21	71
Vendeurs	15	70
Aides à domicile et aides ménagères	10	95
<b>Cadres et professions intermédiaires de services au public</b>	<b>47</b>	<b>78</b>
Enseignants	16	66
Aides-soignants	11	90
<b>Métiers féminisés de bureau</b>		
<b>Professions intermédiaires et employés de bureau</b>	<b>83</b>	<b>78</b>
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	18	75
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	12	73
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B)	11	68
Secrétaires	10	97
<b>Employés de services aux particuliers</b>	<b>16</b>	<b>97</b>
Assistants maternels	11	98
<b>Ouvriers de l'industrie et du tertiaire</b>	<b>1</b>	<b>66</b>
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	1	66
<b>Métiers masculinisés ouvriers</b>		
<b>Ouvriers de la construction et de l'agriculture</b>	<b>62</b>	<b>8</b>
Conducteurs de véhicules	18	9
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	7	3
Marâchers, jardiniers, viticulteurs	6	19
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	6	1
Ouvriers qualifiés de la maintenance	4	7
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du BTP, béton et extraction	4	6
<b>Ouvriers de l'industrie et du tertiaire</b>	<b>38</b>	<b>23</b>
Ouvriers qualifiés de la manutention	11	17
Ouvriers non qualifiés de la manutention	9	30
Ouvriers qualifiés des industries de process	7	30
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	3	18
<b>Métiers masculinisés non ouvriers</b>		
<b>Cadres de bureau</b>	<b>46</b>	<b>25</b>
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	13	31
Ingénieurs de l'informatique	9	18
Personnels d'études et de recherche	8	25
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	7	26
<b>Professions intermédiaires et employés de bureau</b>	<b>37</b>	<b>14</b>
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	10	11
<b>Employés de services privés</b>	<b>9</b>	<b>21</b>
Agents de gardiennage et de sécurité	5	22
<b>Cadres et professions intermédiaires de services au public</b>	<b>7</b>	<b>15</b>
Militaires, policiers, pompiers	7	15





## ► 2. Principales professions dans les cinq groupes de métiers (suite)

en %

	Part des salariés	Proportion de femmes
<b>Métiers mixtes</b>		
<b>Cadres de bureau</b>	<b>51</b>	<b>49</b>
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	13	53
Attachés commerciaux et représentants	10	40
Cadres de la fonction publique (catégorie A)	9	50
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	7	54
Cadres de la banque et des assurances	5	49
<b>Cadres et professions intermédiaires de services au public</b>	<b>20</b>	<b>55</b>
Professions de l'action culturelle, sportive et surveillants	8	64
Professions des arts et des spectacles	6	41
<b>Employés de services privés</b>	<b>16</b>	<b>49</b>
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration	9	62
Cuisiniers	8	35
<b>Ouvriers de l'industrie et du tertiaire</b>	<b>6</b>	<b>43</b>
Ouvriers non qualifiés des industries de process	4	42
<b>Professions intermédiaires et employés de bureau</b>	<b>6</b>	<b>54</b>
Agents administratifs et commerciaux du transport et du tourisme	4	59

**Note :** seuls sont indiqués les métiers les plus importants numériquement au sein de chaque classe de métiers définie à partir des conditions de travail.

**Lecture :** 21 % des salariés du groupe des « métiers féminisés de service » sont agents d'entretien ; ce métier appartient à la classe « employés de services privés » qui rassemble, dans ce groupe, 76 % de femmes.

**Champ :** France, salariés.

**Sources :** Insee, enquêtes Emploi 2016 à 2019 ; groupes de métiers déterminés à partir de l'enquête Conditions de travail 2019 de la Dares.

## ► 3. Grandes caractéristiques des groupes de métiers

en %

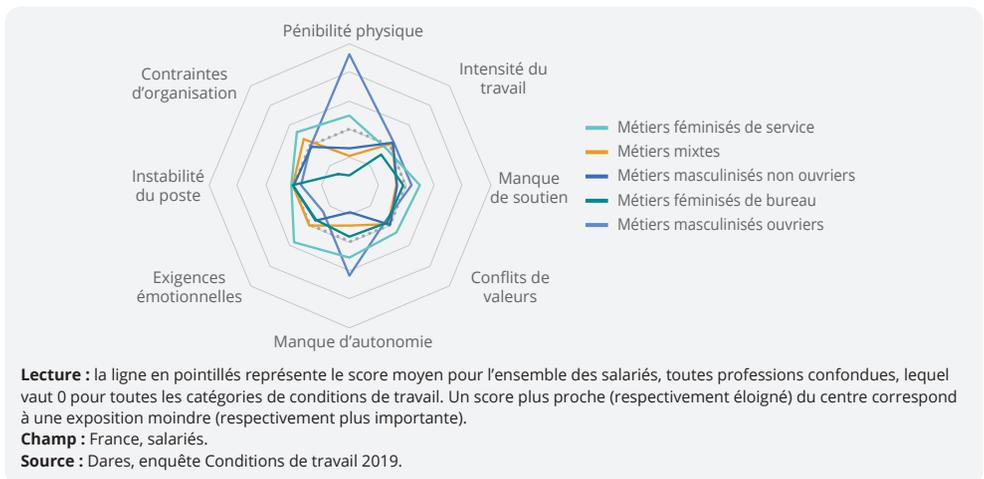
	Groupes de métiers				
	Féminisés de service	Féminisés de bureau	Masculinisés ouvriers	Masculinisés non ouvriers	Mixtes
<b>Répartition dans chaque groupe :</b>					
De la population salariée	25	16	19	20	21
Des femmes salariées	39	26	5	8	21
Des hommes salariés	11	6	32	31	20
<b>Proportion dans chaque groupe :</b>					
De femmes	77	81	14	20	50
De femmes dans le métier le plus masculinisé	65	66	1	8	35
De femmes dans le métier le plus féminisé	95	98	30	31	64
<b>Nombre de métiers</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>21</b>

**Lecture :** le groupe des 21 métiers mixtes rassemble 21 % des salariés, 21 % de la population salariée féminine ; dans ce groupe, le métier le moins féminisé est exercé par 35 % de femmes, le plus féminisé par 64 %.

**Champ :** France, salariés.

**Sources :** Insee, enquêtes Emploi 2016 à 2019 ; Dares, enquête Conditions de travail 2019.

## ► 4. Scores d'exposition aux risques professionnels par groupes de métiers



## Une plus forte exposition aux risques psychosociaux dans les métiers féminisés de service

Le groupe des métiers féminisés de service à des clients ou usagers compte 11 métiers à prédominance féminine, représentant 25 % des salariés ► **figure 3** dont 77 % de femmes ► **figure 2**. Y sont principalement exercées des activités de soin (30 % des salariés), d'enseignement (15 %), de commerce (15 %) et de nettoyage (15 %), soit par des employés de services privés (agents d'entretien, vendeurs, aides à domicile et aides ménagères, etc.), soit par des cadres et professions intermédiaires de services publics (enseignants, aides-soignants, infirmiers, sages-femmes, etc.).

Ces salariés sont exposés à de multiples risques physiques et psychosociaux ► **figure 4**.

L'organisation de leur temps de travail est contraignante, leur laissant peu la possibilité de changer leurs horaires de travail (72 % ne le peuvent pas) ou de s'absenter en cas d'imprévu personnel (50 %). Les exigences émotionnelles sont généralisées : le contact direct avec le public concerne la plupart des salariés (92 %), ce qui génère des tensions pour un salarié sur deux ; un salarié sur trois dit par ailleurs devoir souvent dissimuler ses émotions. Les conflits de valeurs sont fréquents, de nombreux salariés estimant manquer d'une formation adéquate et de temps pour correctement effectuer leur travail, alors que la majorité d'entre eux le juge utile (seulement 21 % estiment ne pas faire souvent quelque chose d'utile aux autres, contre 30 % pour l'ensemble des salariés). Ces salariés souffrent aussi d'un manque de soutien et de reconnaissance, considérant être mal voire très mal payés, tout en ayant peu de perspectives professionnelles pour la moitié d'entre eux. Ils bénéficient de peu d'autonomie, principalement du fait de l'impossibilité pour 48 % d'entre eux de s'interrompre lorsqu'ils le souhaitent. Leurs conditions de travail peuvent en outre être pénibles physiquement, notamment en raison d'un environnement de travail insalubre pour 69 % d'entre eux (saleté, humidité, courants d'air, mauvaises odeurs, température inadaptée) ou de sollicitations physiques (port de charges lourdes, mouvements pénibles, etc.).

## Peu de contraintes organisationnelles et de pénibilité physique dans les métiers féminisés de bureau

Le groupe des métiers féminisés de bureau et de services aux particuliers, constitué de 12 métiers, rassemble en large majorité (83 %) des professions intermédiaires et des employés de bureau (techniciens des services administratifs, comptables et financiers, catégories B et C de la fonction publique, secrétaires, etc.). Il compte aussi des ouvriers qualifiés du textile et du cuir, ainsi que des employés de services aux particuliers (assistants maternels et employés de maison). Ce groupe rassemble 16 % des salariés, exerçant surtout des fonctions de secrétariat et d'accueil (28 %) et de gestion ou de comptabilité (29 %). Il est composé à 81 % de femmes.

À l'opposé des salariés des métiers féminisés de service à des clients ou usagers, ceux-ci ne présentent pas d'exposition spécifique aux différents risques ► **figure 4**. Ils sont peu nombreux (environ un sur dix) à avoir des horaires imprévisibles ou qui ne s'accordent pas bien avec leurs engagements sociaux ou familiaux. Ils travaillent aussi moins souvent que les autres salariés en horaires décalés ou le week-end, et ont des durées de travail plus courtes. Ils sont bien moins exposés à la pénibilité physique que les autres salariés. Ils sont peu soumis à un travail intensif et bénéficient d'une certaine autonomie dans la mesure où ils sont assez peu confrontés à des contraintes techniques de rythme, à des objectifs chiffrés et peuvent plus souvent interrompre leurs tâches lorsqu'ils le souhaitent. Ils sont moyennement exposés aux conflits de valeurs, aux exigences émotionnelles et à l'instabilité de leur poste. En revanche, un salarié sur deux craint de ne pas facilement trouver un emploi avec une rémunération similaire s'il venait à le perdre, soit une proportion un peu supérieure à celle de l'ensemble des salariés (42 %). Dans des métiers aux effectifs nombreux (assistants maternels, employés de maison), les salariés sont aussi fréquemment pluriactifs.

## Les métiers masculinisés ouvriers : une forte exposition à la pénibilité physique et peu d'autonomie

Ce groupe rassemble 23 métiers à prédominance masculine et compte essentiellement des ouvriers, qualifiés ou non, tels que des conducteurs de véhicules, des ouvriers du bâtiment, de la maintenance ou de la manutention. Il rassemble 19 % des salariés et 86 % d'hommes ► **figure 3**.

Ces salariés sont particulièrement exposés à des risques physiques ► **figure 4**, une large majorité d'entre eux devant effectuer des mouvements douloureux ou fatigants (67 %), porter ou déplacer des charges lourdes (68 %), être en contact avec des produits dangereux, des fumées ou des poussières (74 %) ou travailler dans un environnement insalubre (86 %). En particulier, leur travail peut s'avérer intense, réclamant minutie et concentration (82 %) et soumettant à des contraintes techniques de rythme (68 %), particulièrement dans l'industrie, tout en laissant peu d'autonomie (rythme et horaires contrôlés, délais contraints, consignes strictes à appliquer). Les exigences émotionnelles et les conflits de valeurs sont en revanche moyennement répandus, et les postes exposent assez peu à des changements sans information ou consultation préalable, ou que le salarié juge négatifs pour son travail.

### **Peu de risques physiques et une grande autonomie dans les métiers masculinisés non ouvriers**

Le groupe des métiers masculinisés non ouvriers compte 21 métiers à prédominance masculine : des cadres, des employés et professions intermédiaires tels que les cadres commerciaux et technico-commerciaux, des ingénieurs de l'informatique et de l'industrie, des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, ou encore des agents de gardiennage. Il rassemble 20 % des salariés et 80 % d'hommes ► **figure 3**. Plus de huit salariés sur dix sont cadres ou professions intermédiaires, à parts quasi égales.

Ces salariés sont dans l'ensemble peu soumis à la pénibilité physique ► **figure 4**, à l'exception de ceux exerçant un métier de service au public (4 % des salariés de ce groupe, dont les personnels de la sécurité publique). Ils bénéficient en outre d'une grande autonomie, étant deux fois moins nombreux que l'ensemble des salariés à ne pas pouvoir s'interrompre ou apprendre des choses nouvelles. Ils sont en revanche un peu plus soumis que les salariés des autres groupes à un travail intense, doivent fréquemment abandonner une tâche pour une autre non prévue (72 %) et ils ont plus souvent des objectifs précis à tenir (41 %).

### **Les métiers mixtes : une faible pénibilité physique et une certaine autonomie, mais des contraintes organisationnelles**

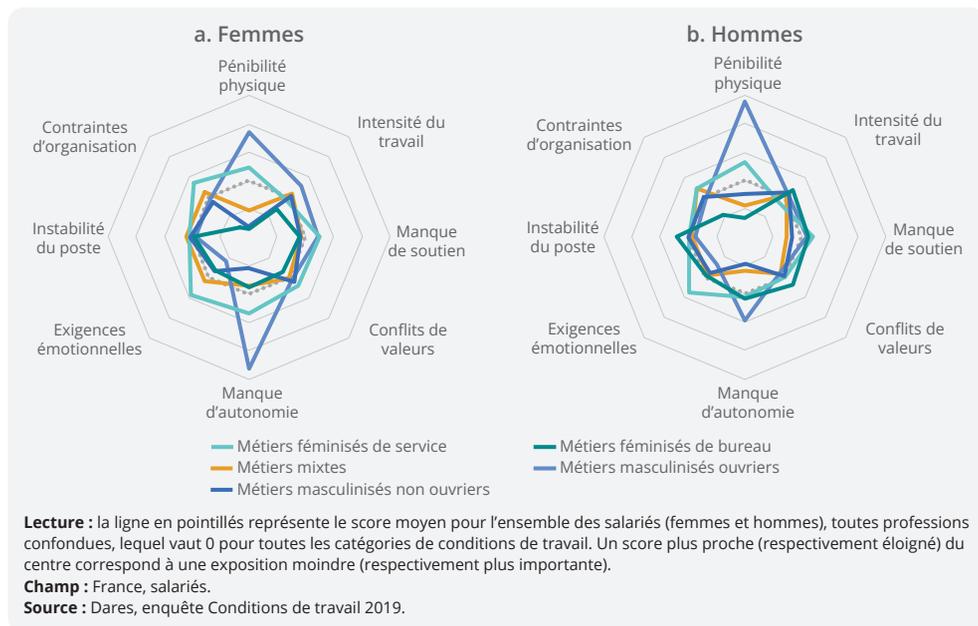
Ce groupe de 21 métiers rassemble 21 % des salariés dont 50 % de femmes ► **figure 3**. Il regroupe des cadres de services administratifs, comptables et financiers, des attachés commerciaux et représentants, ainsi que des cadres de la fonction publique. Sept salariés sur dix sont cadres ou professions intermédiaires.

Ces salariés ont des conditions de travail proches de celles des salariés aux métiers masculinisés non ouvriers : ils sont peu exposés à la pénibilité physique, au manque de reconnaissance et de soutien, et sont moyennement confrontés à des conflits de valeurs et à l'instabilité de leur poste. Mais ils disposent d'un peu moins d'autonomie que les précédents, ayant moins la possibilité d'interrompre leurs travaux notamment. Ils font davantage face à des exigences émotionnelles, du fait en particulier du contact plus fréquent avec le public (74 %, contre 61 % dans le groupe précédent). Enfin, ils sont plus fréquemment contraints dans l'organisation de leur temps de travail. Ils ont plus souvent de longues semaines de travail, comme les salariés du groupe précédent, mais contrairement à eux, ils travaillent plus fréquemment le week-end, à la maison ou effectuent des heures supplémentaires.

### **Au sein des mêmes métiers, plus de risques psychosociaux pour les femmes et de risques physiques pour les hommes**

Les métiers féminisés exposent en moyenne davantage aux risques psychosociaux et les métiers masculinisés aux risques physiques. Mais, au sein d'un même métier, les femmes et les hommes peuvent aussi être confrontés à des conditions de travail différentes en raison d'une répartition sexuée des activités et des environnements de travail. Par exemple, par comparaison à l'ensemble des salariés, ceux exerçant un métier masculinisé disposent de moins d'autonomie dans leur travail, mais les femmes encore moins que leurs collègues masculins ► **figure 5**.

## ► 5. Scores d'exposition aux risques professionnels par groupes de métiers



La durée de travail peut être un des facteurs explicatifs de ces différences au sein des métiers, les femmes ayant plus fréquemment que les hommes des durées de travail réduites ► [méthode](#). Cependant, à l'échelle des huit grandes catégories de conditions de travail, les risques professionnels auxquels les femmes et les hommes sont les plus exposés sont assez similaires, que les différences de durée de travail soient neutralisées ou non ► [figure 6](#). La catégorie des contraintes organisationnelles fait exception : alors qu'en moyenne les hommes sont davantage confrontés à ces contraintes que les femmes, ces dernières le sont davantage à durée de travail identique.

## ► 6. Surexposition des femmes et des hommes par grande catégorie de conditions de travail, en moyenne et à durée de travail identique, selon les groupes de métiers

	Groupes de métiers										Ensemble	
	Féminisés de service		Féminisés de bureau		Masculinisés ouvriers		Masculinisés non ouvriers		Mixtes		En moyenne	À durée de travail identique
	En moyenne	À durée de travail identique	En moyenne	À durée de travail identique	En moyenne	À durée de travail identique	En moyenne	À durée de travail identique	En moyenne	À durée de travail identique		
Pénibilité physique	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
Intensité du travail	F	F	H	H	F	F	F	F	F	F	F	H
Manque de soutien	F	F	H	H	F	F	F	F	F	F	F	F
Conflits de valeurs	F	F	H	H	F	F	F	F	F	F	F	F
Manque d'autonomie	F	F	H	H	F	F	F	F	F	F	F	F
Exigences émotionnelles		F	H						F	F	F	F
Instabilité du poste		F	H	H					F	F	F	F
Contraintes organisationnelles	F	F	H	H		F					H	F

**Note :** la mesure à durée de travail identique est réalisée par analyse de covariance en incluant la durée de travail hebdomadaire habituelle de l'emploi principal et son carré. La significativité est appréciée au seuil statistique de 5 %.

**Lecture :** H (respectivement F) indique que les hommes (respectivement les femmes) sont significativement plus exposés que les femmes (respectivement les hommes). Les hommes sont plus exposés à un travail intensif que les femmes en moyenne, mais ne le sont pas de façon significativement différente à durée de travail identique.

**Champ :** France, salariés.

**Source :** Dares, enquête Conditions de travail 2019.

Tous métiers confondus, à durée identique, les femmes sont moins exposées à la pénibilité physique que les hommes, mais au moins autant à un travail intense et davantage aux autres risques. La plupart de ces surexpositions se retrouvent dans les métiers masculinisés ouvriers, les métiers mixtes et les métiers féminisés de service à des clients ou usagers. En particulier, dans les métiers mixtes, les femmes bénéficient de moins de soutien, de moins d'autonomie et sont davantage soumises aux conflits de valeurs, aux exigences émotionnelles, à l'instabilité de leur poste et à un travail intense. Elles sont aussi davantage soumises aux contraintes organisationnelles dans les métiers de service et les métiers masculinisés ouvriers. Dans ce dernier groupe de métiers où elles sont peu présentes, les femmes n'ont toutefois pas plus que les hommes un travail exigeant émotionnellement ou un poste instable, sujet à des changements. À l'opposé, dans les métiers féminisés de bureau, les hommes – minoritaires (19 %) – sont plus exposés, à durée de travail identique, que les femmes à toutes les catégories de risques, physiques comme psychosociaux, exception faite des exigences émotionnelles.

Les conditions de travail des femmes et des hommes se différencient plus particulièrement sur certains risques ► **figure 7**. Ainsi, à durée de travail identique, quel que soit le type de métiers qu'elles exercent, les femmes ont plus souvent que les hommes des difficultés à s'absenter en cas d'imprévu et sont plus souvent bouleversées ou émues dans l'exercice de leur activité professionnelle. Hormis dans les métiers féminisés de bureau, elles doivent aussi plus souvent travailler sous pression ou se dépêcher, dissimuler leurs émotions et elles estiment plus souvent manquer de temps pour correctement effectuer leur travail, être mal ou très mal payées au regard des efforts fournis, et craindre pour leur emploi.

### ► 7. Surexposition des femmes et des hommes par conditions de travail détaillées, à durée de travail identique, selon les groupes de métiers

	Groupes de métiers					Ensemble
	Féminisés de service	Féminisés de bureau	Masculinisés ouvriers	Masculinisés non ouvriers	Mixtes	
<b>Pénibilité physique</b>						
Bruit intense		F		H		<b>H</b>
Charges lourdes				H		<b>H</b>
Déplacements pénibles	H	H		H		<b>H</b>
Posture pénible	F		H	H		<b>H</b>
Mouvements pénibles				H		<b>H</b>
Vibrations	H	H	H	H	H	<b>H</b>
Produits dangereux, fumées, poussières	H	H	H	H	H	<b>H</b>
Saleté, humidité, courants d'air, odeurs, température inadaptée	H	H	H	H		<b>H</b>
Sanitaires		H	H	H		<b>H</b>
Absence de vue sur l'extérieur	F		F	H		<b>H</b>
Trajet fatigant	F	H			F	
<b>Intensité du travail</b>						
Quantité excessive	F			F	F	<b>F</b>
Travail sous pression	F		F	F	F	<b>F</b>
Contraintes techniques de rythme		H		H	H	<b>H</b>
Minutie, concentration	H	H	H	H	H	<b>H</b>
Interruption de tâches	F				F	<b>F</b>
Objectifs précis	H	H	F			<b>H</b>
<b>Manque de soutien social</b>						
Travail jugé mauvais pour la santé	F	H		H		<b>H</b>
Manque de soutien	H					<b>F</b>
Manque d'estime			F			<b>F</b>
Manque de perspectives professionnelles	F	H			F	<b>F</b>
Inadéquation du poste	H	H	F			<b>F</b>
Salaire insuffisant	F		F	F	F	<b>F</b>
Ordres contradictoires		H	H			<b>H</b>
Travail seul, en autonomie		F		F		<b>F</b>
<b>Conflits de valeurs</b>						
Désaccord avec les tâches confiées		H		F		<b>F</b>
Manque de fierté du travail bien fait	F				F	<b>F</b>
Travail peu utile			F	F		<b>H</b>
Manque de formations						<b>F</b>
Manque d'informations		H				<b>F</b>
Manque de logiciels	F	H				<b>F</b>
Manque de matériel adapté	F	H	F			<b>F</b>
Manque de temps	F		F	F	F	<b>F</b>





## ► 7. Surexposition des femmes et des hommes par conditions de travail détaillées, à durée de travail identique, selon les groupes de métiers (suite)

	Groupes de métiers					Ensemble
	Féminisés de service	Féminisés de bureau	Masculinisés ouvriers	Masculinisés non ouvriers	Mixtes	
<b>Manque d'autonomie</b>						
Pas d'autonomie d'organisation	F		F			<b>F</b>
Rythme imposé		H		H	H	<b>H</b>
Horaires contrôlés	F		F	H		<b>H</b>
Séries de gestes	F					
Séries de gestes de moins d'une minute	F		F	F		<b>F</b>
Délais fixés		H	F		F	
Impossibilité de s'interrompre	F	F	F		F	<b>F</b>
Manque d'opportunités de développement					F	<b>F</b>
Pas d'apprentissage			F	F		
Directives		H	F			
Stricte application des consignes	F	H	F		F	<b>F</b>
<b>Exigences émotionnelles</b>						
Peur pour la sécurité			H	H		<b>H</b>
Contact direct avec le public	F	F	H		F	<b>F</b>
Tensions avec le public			H	H		<b>F</b>
Tensions avec la hiérarchie		H				
Tensions avec les collègues						<b>F</b>
Tensions avec les personnes encadrées	H	H		H		<b>H</b>
Troubles, émotions fréquents	F	F	F	F	F	<b>F</b>
Émotions dissimulées	F		F	F	F	<b>F</b>
<b>Instabilité du poste</b>						
Changements imprévus	F		F		F	<b>F</b>
Changements négatifs		H		F	F	<b>F</b>
Changements avec consultation	F					<b>F</b>
Manque de consultation sur les changements				H		<b>F</b>
Manque d'information sur les changements	F	H				<b>F</b>
Crainte pour l'emploi	F		F	F	F	<b>F</b>
Perspective de devoir changer de poste	H	H		F		
Pas d'autre emploi avec le même salaire						<b>F</b>
Pluriactivité		F	H		H	<b>F</b>
<b>Contraintes organisationnelles</b>						
Horaires rigides		F			F	<b>F</b>
Pas de concertation sur les horaires		F	F	F		
Difficultés de conciliation	F				F	<b>F</b>
Difficulté à s'absenter	F	F	F	F	F	<b>F</b>
Travail le week-end	F	H				<b>F</b>
Temps de travail supérieur à 40 heures hebdomadaires	H			F	H	<b>H</b>
Horaires alternants ou variables	F		F	H		<b>F</b>
Heures supplémentaires et travail à la maison	H	H		F	F	<b>F</b>
Disponibilité en dehors du travail		H	H	H		<b>H</b>
Nombre de jours de travail hebdomadaire supérieur à 5		H	F	F	F	<b>F</b>
Journées fractionnées	F			F		<b>F</b>
Imprévisibilité des horaires	F	H		H		<b>H</b>
Horaires décalés		H	F	H	H	<b>H</b>

**Note :** la mesure à durée de travail identique est réalisée par analyse de covariance en incluant la durée de travail hebdomadaire habituelle de l'emploi principal et son carré. La significativité est appréciée au seuil statistique de 5 %.

**Lecture :** H (respectivement F) indique que les hommes (respectivement les femmes) sont significativement plus exposés que les femmes (respectivement les hommes). Dans le groupe des métiers mixtes, les femmes et les hommes ayant la même durée de travail ne sont pas exposés de façon statistiquement différente au bruit intense, mais les hommes sont plus exposés que les femmes aux vibrations et aux produits dangereux.

**Champ :** France, salariés.

**Source :** Dares, enquête Conditions de travail 2019.

Au sein des groupes de métiers féminisés de service et des métiers mixtes, qui rassemblent respectivement 39 % et 21 % d'entre elles, les femmes partagent en outre le fait d'être davantage exposées que les hommes à un trajet domicile-travail éprouvant, à des interruptions imprévisibles fréquentes, à une quantité de travail excessive, à un manque de perspectives professionnelles, des consignes strictes à appliquer, des horaires qui s'accordent mal avec leur temps hors travail. Elles sont aussi plus souvent en contact avec le public et, plus fréquemment, leur poste connaît des changements imprévisibles ou mal préparés. Elles éprouvent en outre moins souvent que les hommes un sentiment de fierté du travail bien fait. C'est en particulier le cas pour le métier mixte de médecin (non libéral) ou les métiers féminisés de service d'agent d'entretien, enseignant, infirmier, sage-femme ou encore caissier ou employé de libre-service.

Les hommes sont plus confrontés que les femmes à tous les risques physiques, hormis la pénibilité du trajet domicile-travail : bruit intense, charges lourdes, posture ou mouvements pénibles, insalubrité, etc. C'est notamment le cas dans les métiers masculinisés non ouvriers. Quel que soit leur type de métier, les hommes sont aussi plus exposés aux vibrations et aux produits dangereux.

Les hommes qui exercent une profession féminisée de bureau (6 % des hommes salariés) se démarquent en étant plus confrontés que les femmes à toutes les catégories de risques professionnels et à de multiples risques au sein de chaque catégorie, à l'exception des exigences émotionnelles. Par exemple, parmi les employés administratifs de la fonction publique (13 % des salariés de ce groupe de métiers), les hommes vivent plus souvent des tensions avec leur hiérarchie, travaillent le week-end ou en horaires décalés. Ils partagent ces surexpositions avec les employés administratifs d'entreprise et, comme les professions intermédiaires de la fonction publique, ils sont davantage sollicités en dehors des horaires de travail. Globalement, les hommes exerçant des métiers féminisés de bureau sont plus exposés aux contraintes organisationnelles, notamment à des débordements sur leur temps personnel, mais les femmes déclarent plus souvent avoir des difficultés à s'absenter en cas d'imprévu et être soumises à des horaires rigides.

### Des conditions de travail sous l'influence des normes professionnelles et de genre ?

Au sein d'une même profession, les femmes et les hommes peuvent avoir des pratiques, des modalités de gestion des difficultés et des sensibilités différentes face aux risques auxquels ils sont exposés. Ces facteurs non observables dans l'enquête sont le produit d'expériences de socialisation différentes, dans et en dehors du travail. Parce que les normes professionnelles se conjuguent avec les normes de genre, elles définissent des attentes différentes à l'égard des salariés selon leur sexe, autant qu'elles conditionnent des attitudes différentes de leur part [Gollac, Volkoff, 2006]. Par exemple, appelées par leurs engagements familiaux, les femmes peuvent renoncer à se rendre disponibles au travail en dehors des horaires standards, ou solliciter un temps partiel, alors que le regard social dissuade souvent les hommes de faire de même.

La verbalisation, voire la conscientisation, de la contrainte (comme se sentir obligé de rester disponible) ou du risque professionnel (dû aux efforts cognitifs et comportementaux pour rester disponible) dépendent de ces normes sociales [Bouffartigue *et al.*, 2010 ; Soares, 2011 ; Lorient, 2015]. Ainsi, les pénibilités physique et émotionnelle peuvent être tues, minimisées, voire niées, pour « tenir », pour faire et être accepté. Par exemple, dans les métiers masculinisés, la prégnance d'une norme fondée sur la virilité, sur la force physique et un certain détachement affectif, pourrait conduire les hommes à sous-estimer les exigences émotionnelles et les conflits de valeurs auxquels ils sont confrontés. Pour faire face aux difficultés au travail, les femmes et les hommes mobilisent des stratégies d'adaptation – déni, acceptation contrainte, etc. –, qu'ils ont notamment pu développer dans la sphère privée, lors d'expériences similaires. Ainsi, des femmes en situation de subordination, en contact avec le public ou chargées d'effectuer des soins ou du nettoyage, peuvent être confrontées à des sollicitations émotionnelles et physiques sans prendre la réelle mesure du caractère nuisible de ces contraintes et des efforts qu'elles déploient pour y répondre.

L'objectivation des pénibilités et risques professionnels apparaît d'autant plus difficile que le travail réel débordé le travail prescrit. C'est notamment le cas dans les professions de service, souvent féminisées, où l'interaction relationnelle – avec le client, l'utilisateur ou le patient – expose à divers risques psychosociaux. Or l'invisibilité de l'exposition aux risques professionnels et des compétences déployées pour y faire face peut s'accompagner d'un manque de reconnaissance, notamment salariale. Selon l'enquête Conditions de travail, 41 % des femmes estiment être « plutôt mal » ou « très mal » rémunérées compte tenu du travail fourni, contre 30 % des hommes ► **méthode, figure A**. Ce sentiment d'être sous-payé se retrouve dans les métiers masculinisés et mixtes, et plus encore dans les métiers féminisés de service à des clients ou usagers (49 % des femmes et 42 % des hommes jugent y être plutôt mal ou très mal payés). Le manque de reconnaissance des compétences mises en œuvre dans certains métiers, plus souvent exercés par les femmes [Briard, 2021], pourrait ainsi se conjuguer à un manque de reconnaissance des pénibilités et risques auxquels ces métiers exposent. ●

#### Autrice :

Karine Briard (Dares)

## ► Méthode

### Conditions de travail et indicateurs synthétiques

Pour l'analyse, sont créées des variables indicatrices « exposé / non exposé » associées à des risques, des contraintes ou des manques de ressources professionnelles (ne pas avoir la possibilité de coopérer, ne pas pouvoir faire varier les délais fixés, etc.). **74 conditions de travail** sont retenues après regroupement des items les plus corrélés entre eux ou décrivant des réalités proches (par exemple, effectuer des heures supplémentaires et ramener du travail à la maison), au regard de la diversité des professions considérées.

Afin de les décrire de façon synthétique, les 74 conditions de travail sont réparties en **huit grandes catégories** : pénibilité physique, intensité du travail, manque de soutien et de reconnaissance, conflits de valeurs, manque d'autonomie et de marges de manœuvre, exigences émotionnelles, instabilité du poste, contraintes organisationnelles ► **figure A**.

Un indicateur est construit pour chacune des huit catégories à partir des contributions des indicatrices « exposé / non exposé » des différents risques au premier axe factoriel d'une analyse de correspondances multiples. Chaque exposition ou non-exposition à un risque professionnel contribue à l'indicateur dans des proportions différentes, en fonction de la part des salariés concernés et des corrélations avec les autres items (par exemple, subir des vibrations contribue fortement au score de pénibilité physique, alors qu'un trajet domicile-travail fatigant y contribue peu). Le score obtenu par l'indicateur sur l'ensemble des salariés est centré et réduit, de sorte que chaque indicateur reflète un niveau d'exposition sur une échelle comprise entre - 1 et 1. Pour un individu, un score nul signifie que l'exposition à la catégorie de conditions de travail associée est identique à l'exposition moyenne de l'ensemble des salariés. Un score égal à 1 (respectivement - 1) signifie que l'exposition est maximale (respectivement minimale).

### A. Conditions de travail par catégories et proportion de femmes et d'hommes concernés

en %

	Femmes	Hommes
<b>Pénibilité physique</b>		
Ne pas entendre une personne à 2 ou 3 mètres, si elle n'élève pas la voix	13,0	20,9
Porter ou déplacer des charges lourdes	36,5	42,5
Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	30,9	41,3
Rester longtemps dans une autre posture pénible fatigante à la longue	33,2	36,1
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	33,6	39,1
Subir des secousses ou vibrations	6,6	27,9
Être en contact avec des produits dangereux ou respirer des fumées ou des poussières	31,1	49,8
Travailler dans la saleté, l'humidité, les courants d'air, les mauvaises odeurs, ou avec une température basse ou élevée	54,8	64,4
Travailler en l'absence de locaux sanitaires en bon état	11,4	17,3
Travailler en l'absence de vue sur l'extérieur	16,1	18,6
Trajet domicile-travail inconfortable ou fatigant	20,3	20,7
<b>Intensité du travail</b>		
Devoir effectuer une quantité de travail excessive	40,4	37,8
Travailler sous pression ou devoir se dépêcher, toujours ou souvent	54,3	49,8
Être soumis à au moins une contrainte de rythme (déplacement de machine, cadence automatique, autres contraintes techniques, dépendance directe des collègues, normes de production ou de délai d'une heure au plus)	39,9	52,9
Être soumis à des contraintes de minutie ou de concentration (ne pas pouvoir quitter son travail des yeux, lire de petits caractères, examiner des petits objets, des détails fins, faire attention à des signaux sonores ou visuels)	59,2	68,8
Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre non prévue	67,3	64,3
Devoir atteindre des objectifs chiffrés précis	26,9	36,0
<b>Manque de soutien social et de reconnaissance</b>		
Penser que son travail est plutôt mauvais pour sa santé	32,8	36,9
Manquer de soutien des collègues ou de la hiérarchie (avoir des collaborateurs ou des collègues en nombre insuffisant, ne pas avoir la possibilité de coopérer, ne pas recevoir l'aide de ses supérieurs ou des collègues en cas de travail délicat ou compliqué)	50,9	49,9
Juger ne pas être traité avec respect et estime au regard de ses efforts	30,2	27,2
Ne pas avoir de perspectives de promotion suffisantes	45,9	40,6
Estimer que sa position professionnelle actuelle ne correspond pas à sa formation	33,5	31,4
Estimer être mal ou très mal payé	41,1	30,5
Recevoir des ordres ou des indications contradictoires	36,9	43,7
Travailler toujours seul, en autonomie	35,0	27,8
<b>Conflits de valeurs</b>		
Faire des choses que l'on désapprouve	8,0	9,0
Ne pas éprouver souvent un sentiment de fierté du travail bien fait	35,4	32,5
Avoir l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres	29,5	32,3
Pour effectuer correctement son travail, ne pas avoir :		
- une formation continue suffisante et adaptée	34,6	30,5
- des informations claires et suffisantes	18,4	20,1
- des logiciels et des programmes informatiques bien adaptés	19,6	18,1
- un matériel suffisant et adapté	21,0	17,0
- assez de temps	27,1	21,0





## A. Conditions de travail par catégories et proportion de femmes et d'hommes concernés *(suite)*

en %

	Femmes	Hommes
<b>Manque d'autonomie et de marges de manœuvre</b>		
Ne pas pouvoir organiser soi-même le travail	18,0	15,8
Avoir un rythme de travail imposé par des contrôles (par la hiérarchie, ou par un contrôle ou un suivi informatisé)	41,4	48,9
Avoir des horaires contrôlés par pointeuse ou signature (sans interaction humaine)	30,5	31,3
Répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations	31,5	28,8
Répéter des séries de moins d'une minute	12,4	9,5
Ne pas pouvoir faire varier les délais fixés	35,8	33,7
Ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite	34,2	21,2
Avoir peu l'occasion de développer ses compétences professionnelles	15,8	13,3
Ne pas pouvoir apprendre des choses nouvelles	22,3	19,8
Recevoir des indications des supérieurs hiérarchiques sur la façon de faire	21,0	18,9
Devoir appliquer strictement des consignes	35,6	30,9
<b>Exigences émotionnelles</b>		
Avoir peur pour sa sécurité ou celle des autres	6,0	7,7
Être en contact direct avec le public	78,4	65,7
Vivre des tensions dans ses rapports avec :		
- le public	33,9	27,3
- sa hiérarchie	22,7	25,0
- ses collègues	21,0	20,5
- les personnes encadrées	5,9	11,6
Être fréquemment troublé, bouleversé, ému	15,8	6,4
Devoir dissimuler ses émotions	31,8	21,3
<b>Instabilité du poste</b>		
Vivre des changements imprévisibles ou mal préparés	19,1	19,7
- et estimer que ses changements sont plutôt négatifs pour son travail	12,1	10,6
- et avoir été consulté	15,7	16,0
Avoir connu une forte modification de l'environnement de travail au cours de l'année écoulée (changement de poste ou de fonction, de techniques utilisées, restructuration ou déménagement de l'établissement, de l'organisation de travail, ou plan de licenciements)		
- et ne pas avoir été consulté	24,6	23,5
- et ne pas avoir reçu une information suffisante ou adaptée lors de ces changements	16,7	15,5
Craindre pour son emploi dans l'année	22,8	16,7
Penser devoir changer de qualification ou de métier dans les trois prochaines années	29,1	29,4
Craindre de ne pas facilement trouver un emploi avec une rémunération similaire en cas de perte	43,8	40,9
Avoir plusieurs employeurs et/ou plusieurs activités professionnelles de façon régulière	9,2	4,0
<b>Contraintes d'organisation du temps de travail</b>		
Ne pas pouvoir modifier soi-même ses horaires de travail	61,7	51,7
Ne pas avoir l'occasion d'aborder collectivement des questions d'organisation du travail	21,1	15,8
Avoir des horaires de travail qui ne s'accordent pas bien avec les engagements sociaux et familiaux en dehors du travail	16,5	16,8
Ne pas pouvoir s'absenter facilement quelques heures en cas d'imprévu personnel ou familial	40,5	27,6
Travailler au moins 20 samedis ou 20 dimanches par an	26,1	21,8
Travailler plus de 40 heures par semaine (tous emplois confondus)	14,8	29,2
Travailler en horaires alternants ou variables	36,8	35,7
Travailler souvent au-delà de l'horaire prévu, ou rapporter du travail chez soi	32,7	33,3
Être joint en dehors des horaires pour les besoins du travail (au cours de l'année écoulée)	42,7	47,2
Travailler plus de 5 jours par semaine	8,9	8,3
Travailler habituellement une journée morcelée en deux périodes séparées d'au moins 3 heures	6,7	3,7
Ne pas connaître ses horaires la semaine précédente voire la veille	13,4	15,5
Travailler, même occasionnellement, en horaires décalés (entre 20h et 7h du matin)	33,4	47,4

**Lecture :** 13 % des femmes salariées déclarent ne pas entendre une personne à 2 ou 3 mètres si elle n'élève pas la voix.

**Champ :** France, salariés.

**Source :** Dares, enquête Conditions de travail 2019.

### Groupes de métiers féminisés, masculinisés et mixtes

Cinq groupes de métiers sont issus du croisement entre, d'une part, une partition de sept classes de métiers identifiées à partir des seules conditions de travail et, d'autre part, une partition basée sur le degré de mixité des professions (féminisé, masculinisé, mixte).

La partition de sept classes de métiers est réalisée *via* une classification ascendante hiérarchique, consolidée selon la méthode des centres mobiles. Les 88 métiers ► [sources](#) y sont décrits par leurs coordonnées sur les 47 premiers facteurs d'une analyse factorielle des correspondances multiples menée sur les 74 conditions de travail. Ces 47 facteurs captent 80 % de la variabilité au sein de la population étudiée.





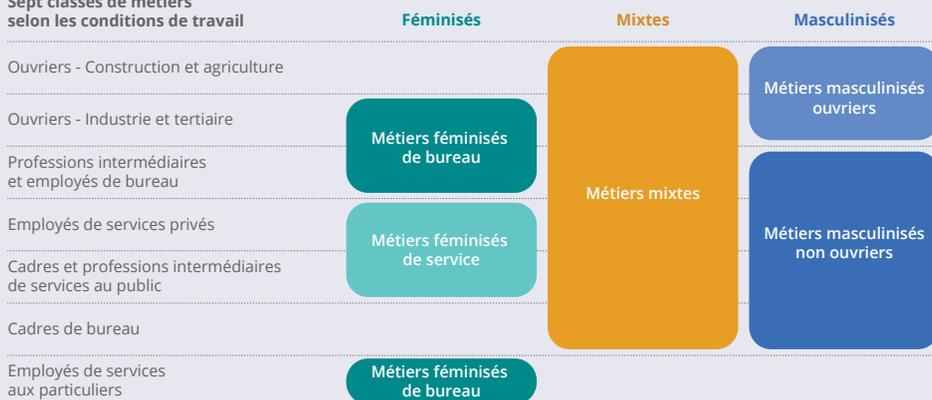
La partition basée sur le degré de mixité des professions distingue :

- les métiers « féminisés » : métiers exercés par au moins 65 % de femmes ;
- les métiers « masculinisés » : métiers exercés par au moins 65 % d'hommes ;
- les métiers mixtes : métiers exercés par plus de 35 % de femmes et 35 % d'hommes.

Au final, les **cinq groupes de métiers** ainsi constitués distinguent deux groupes de métiers féminisés (les métiers féminisés de bureau et au service de particuliers, et les métiers féminisés de service aux clients ou usagers), deux groupes de métiers masculinisés (les métiers masculinisés ouvriers et les métiers masculinisés non ouvriers) ainsi qu'un groupe de métiers mixtes ► **figure B**.

## B. Méthode - Composition des cinq groupes de métiers selon leurs conditions de travail et leur prédominance sexuée

Sept classes de métiers  
selon les conditions de travail



**Source :** groupes de métiers déterminés à partir de l'enquête Dares, Conditions de travail 2019.

### Analyses à durée de travail identique

Les déclarations des salariés sur leurs conditions de travail sont recueillies quelle que soit la durée de travail. Or l'exposition à certains risques, comme ceux relevant de contraintes organisationnelles, dépend de la durée travaillée.

Afin de comparer les différences d'expositions aux risques professionnels sans qu'interviennent d'éventuels écarts de temps de travail, une analyse à durée de travail identique doit donc être privilégiée. Elle est ici réalisée *via* une analyse de covariance avec comme covariables la durée hebdomadaire du travail et son carré.

### ► Sources

L'étude s'appuie sur l'enquête **Conditions de travail 2019** de la Dares, représentative de l'ensemble des personnes de 15 ans ou plus exerçant un emploi en France. Elle porte sur un peu plus de 19 200 salariés qui ont répondu au questionnaire en face-à-face et à l'auto-questionnaire de l'enquête, et ont travaillé la semaine précédant l'enquête.

L'enquête comprend plus d'une centaine de questions sur les conditions de travail, pour lesquelles les réponses possibles sont de type « oui / non », « jamais / parfois / souvent / très souvent » (entre autres). Par rapport aux précédentes vagues, l'enquête de 2019 intègre des questions sur les congés, le télétravail, l'usage des outils numériques (non mobilisées dans l'analyse) ou encore le trajet domicile-travail. En revanche, elle n'aborde pas les risques psychosociaux tels que le dénigrement et les agressions, comme c'est le cas dans l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de 2016.

La **nomenclature des « familles professionnelles »** (FAP) est construite à partir d'un croisement du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) et des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). En règle générale, une FAP est associée à un ou deux des quatre groupes socioprofessionnels des salariés (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers). La nomenclature des FAP en 87 métiers est mobilisée et une 88<sup>e</sup> famille rassemble les professions non classées. Les termes de « métier » et de « profession » sont utilisés de façon équivalente et s'appuient sur cette nomenclature.

### ► Pour en savoir plus

- **Avril C., Marichalar P.**, « Quand la pénibilité du travail s'invite à la maison. Perspectives féministes en santé au travail », *Travail et Emploi* n° 147, Dares, 2016.
- **Bercot R.**, « La santé des femmes au travail en France », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* n° 6, 2011.
- **Bouffartigue P., Pendariès J.-R., Bouteiller J.**, « La perception des liens travail/santé. Le rôle des normes de genre et de profession », *Revue française de sociologie* n° 51, 2010.
- **Briard K.**, « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? », *Travail et Emploi* n° 161, Dares, mars 2021.
- **Fortino S.**, « Mixité au travail, genre et conditions de travail : la construction sociale d'un processus », *Études et documents*, « Genre et conditions de travail », Anact, 2009.
- **Gollac M., Volkoff S.**, « La santé au travail et ses masques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 163, n° 3, 2006.
- **Guignon N.**, « Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? », in *Femmes et hommes - Regards sur la parité*, coll. « Insee Références », édition 2008.
- **Loriot M.**, « Stress et régulation collective des difficultés : une analyse par le genre des métiers », *Le genre du mal-être au travail*, R. Bercot (coordinatrice), Octarès éditions, 2015.
- **Messing K.**, « Genre, sexe et exigences physiques des emplois. Faut-il choisir entre égalité et santé ? », *Raison présente* n° 190, 2014.
- **Rivalin R., Sandret N.**, « L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail », *Dares Analyses* n° 095, 2014.
- **Soares A.**, « (In)Visibles : genre, émotions et violences au travail », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* n° 2, vol. 6, 2011.

# L'inactivité depuis cinquante ans : la présence d'enfants continue de faire la différence entre femmes et hommes

En France, en dehors des étudiants et retraités, près de 3 millions de personnes en âge de travailler (20-59 ans) se déclarent inactives au recensement, et près de 4 millions sont classées comme inactives au sens du Bureau international du travail dans l'enquête Emploi : elles ne sont donc ni en emploi, ni au chômage. D'après les recensements de la population, entre 1968 et 2018, la part de femmes inactives a fortement décru, passant de 52 % à 12 %, tandis que celle des hommes inactifs a doublé, passant de 3 % à 6 %.

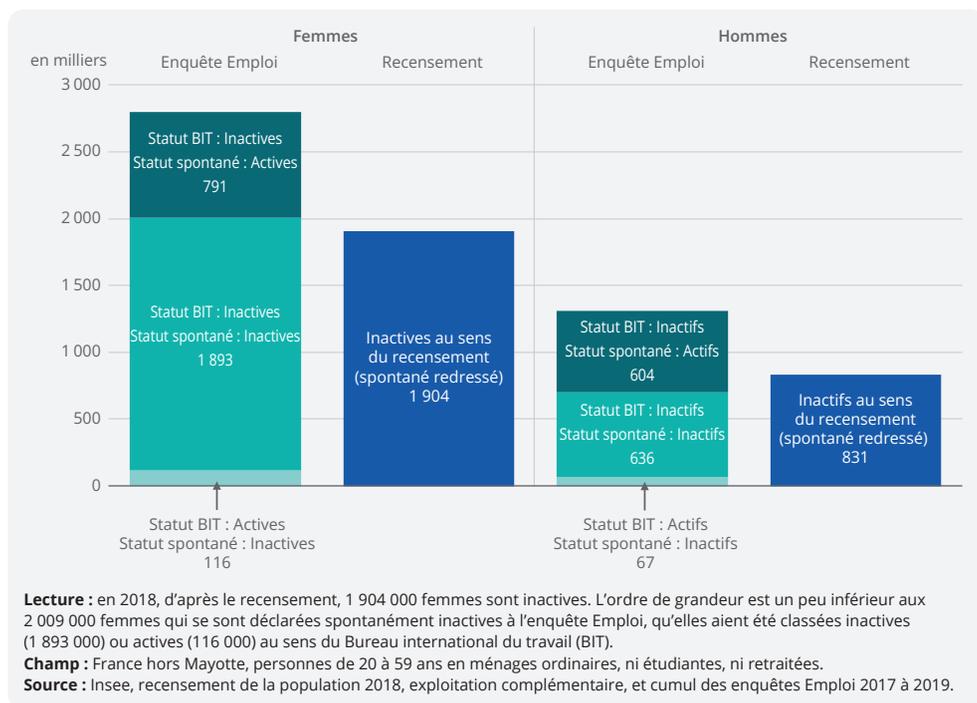
Si les profils d'activité par diplôme et âge se sont rapprochés entre les femmes et les hommes, la situation familiale continue de faire la différence. En effet, au contraire des femmes, les hommes modifient toujours peu leur comportement d'activité lorsqu'ils ont des enfants. Les enquêtes Emploi montrent d'ailleurs qu'actuellement 7 % des hommes inactifs le sont pour des raisons familiales, ou se déclarent « au foyer », contre 54 % des femmes inactives, même si cette part a décru entre 2013 et 2019. En revanche, il y a à peu près autant de femmes que d'hommes parmi les inactifs pour raisons de santé et les inactifs dits « transitoires » (car plus proches de l'activité), dont le nombre croît depuis 2013. Au total, ces évolutions récentes amorceraient un rapprochement entre les formes d'inactivité féminine et masculine.

En France, environ 2,7 millions de personnes âgées de 20 à 59 ans, ni étudiantes ni retraitées, se déclarent spontanément inactives au recensement de la population en 2018, c'est-à-dire ni en emploi, ni au chômage. Dans l'enquête Emploi, qui permet d'identifier les statuts d'activité des personnes au sens du Bureau international du travail (BIT), davantage de personnes sont inactives ► **méthode**. En effet, les critères requis pour être en **emploi** ou au **chômage** sont précis et stricts (avoir été rémunéré ne serait-ce qu'une heure une semaine de référence donnée, effectuer des démarches actives de recherche d'emploi notamment). En conséquence, le nombre de personnes **inactives au sens du BIT**, hors étudiants et retraités, est plus important et avoisine 3,9 millions de personnes à ces âges actifs. Parmi elles, 2,5 millions se déclarent également spontanément inactives, tandis que 1,4 million se déclarent spontanément au chômage, ou plus rarement en emploi : c'est le cas de près de trois femmes inactives au sens du BIT sur dix et de la moitié des hommes ► **figure 1**. Plus que dans les recensements, les inactifs au sens du BIT englobent donc des personnes qui sont proches du marché du travail, même lorsqu'elles ne réunissent pas les critères du BIT pour être considérées comme actives.

Par ailleurs, toutes ces personnes sont dites « inactives » par référence à une notion d'activité sur le seul marché du travail, sans préjuger du volume de tâches domestiques et parentales reposant sur elles, particulièrement quand ce sont des femmes [Champagne *et al.*, 2015].

La participation des femmes au marché du travail a largement augmenté en cinquante ans ; mais encore aujourd'hui, leur présence sur ce marché reste moindre par rapport à celle des hommes. L'inactivité masculine aux âges de travailler, plus rare, est quant à elle plus méconnue.

## ► 1. Personnes inactives selon l'enquête Emploi et le recensement en 2018



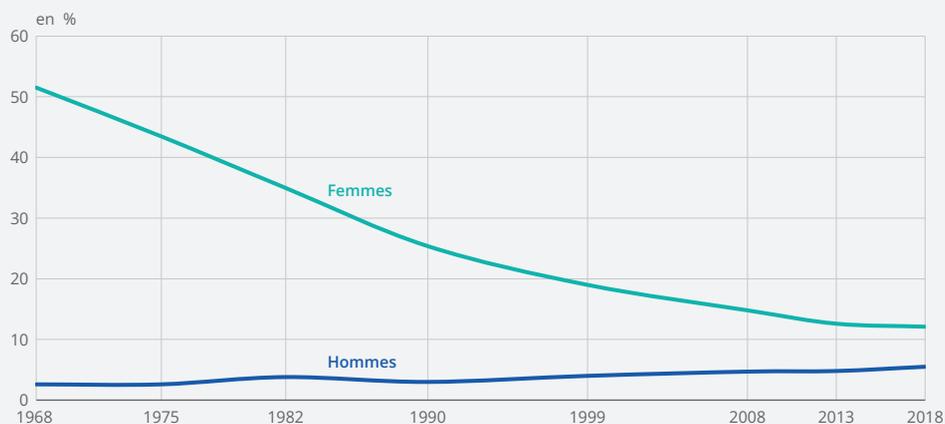
### En cinquante ans, la part de femmes inactives a été divisée par quatre

En cinquante ans, d'après les recensements de la population, la part de femmes âgées de 20 à 59 ans qui se déclarent inactives<sup>1</sup>, hors étudiantes et retraitées, est passée de 51,5 % à 12,1 % ► **figure 2**. La baisse a été plus soutenue dans la première moitié de la période, de 1968 à 1990 ; elle est aujourd'hui beaucoup plus lente mais ininterrompue : les femmes inactives étaient 5,9 millions en 1968, 3,6 millions en 1990, 2,4 millions en 2008 et 1,9 million en 2018. Au cours de ces cinquante années, la part d'hommes inactifs s'est en revanche accrue, passant de 2,6 % à 5,5 %, et leur nombre de 300 000 à 800 000. En 2018, les femmes sont 2 fois plus souvent inactives que les hommes. En 1968, elles l'étaient 20 fois plus souvent.

**Maruani et Méron (2012)** parlent de « lame de fond » pour évoquer cette hausse spectaculaire des taux d'activité féminins. Même si les autrices soulignent que l'activité des femmes a été minorée jusqu'aux années 1960 – certains emplois féminins étant mal mesurés et rendus invisibles, comme le travail avec le conjoint –, sa montée depuis lors est indéniable. Elle a été concomitante d'autres changements économiques et sociaux qui l'ont favorisée. En plus du développement du salariat, rendant visible le travail des femmes, **Maruani (2017)** évoque notamment la tertiarisation de l'économie – les emplois de ce secteur étant largement féminisés – et la forte hausse du niveau d'études des femmes. Par ailleurs, le rapport à l'emploi des femmes en âge d'avoir des enfants a changé au profit d'un nouveau « modèle » favorisant le cumul du travail et la prise en charge des enfants. Cette évolution a aussi été encouragée de façon constante depuis les années 1970 par des politiques publiques de soutien aux parents qui travaillent et recourent à un mode d'accueil pour leurs jeunes enfants, aussi bien

<sup>1</sup> Le recensement de la population ne permet pas de mesurer l'inactivité au sens du Bureau international du travail (BIT) mais un statut spontanément déclaré par les personnes, redressé avec des informations complémentaires ► **méthode**.

## ► 2. Part de personnes inactives selon le sexe depuis 1968



**Lecture :** en 1968, 51,5 % des femmes âgées de 20 à 59 ans étaient inactives, contre 12,1 % en 2018.

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 1982, France hors Mayotte depuis 1990, personnes âgées de 20 à 59 ans en ménages ordinaires, ni étudiantes, ni retraitées.

**Source :** Insee, Saphir, recensements de la population de 1968 à 2018, exploitations complémentaires.

par des aides fiscales et sociales qu'indirectement par le financement des structures d'accueil [Fragonard, 2017].

Du côté des hommes, entre 1968 et 2018, la hausse de l'inactivité entre 20 et 59 ans est davantage due à l'exclusion d'une fraction de la population du marché du travail – en particulier les hommes les plus jeunes, les moins diplômés ou ceux ayant des problèmes de santé – qu'à une augmentation des effectifs de pères au foyer, qui choisiraient de se consacrer à l'éducation des enfants et aux tâches domestiques.

### Femmes et hommes : les profils d'activité selon le diplôme et l'âge se sont rapprochés

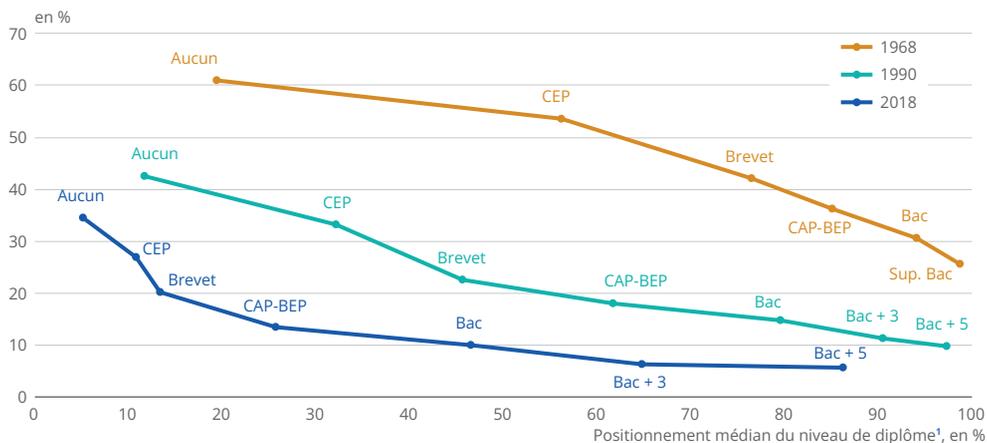
Les hommes les moins diplômés sont plus fréquemment exclus du marché du travail. Ce phénomène, qui existait déjà en 1968, s'est nettement renforcé depuis. En 1968, environ 4 % des hommes ayant au plus un certificat d'études primaires (CEP) étaient inactifs, contre 2 % environ de ceux ayant un diplôme plus élevé ► **figure 3**. En 1990, c'est en deçà du brevet des collèges que la part d'hommes inactifs s'accroît : 4 % à 7 % d'hommes inactifs sous ce niveau, contre 2 % environ pour ceux ayant au moins le brevet. En 2018, 15 % des hommes non diplômés sont inactifs et encore 9 % de ceux ayant le brevet ; à partir du CAP ou BEP, les taux d'inactivité s'établissent entre 2 % et 6 %.

Pour les femmes aussi, la part d'inactives diminuait déjà en 1968 avec le niveau de diplôme, et cela reste vrai en 2018. Néanmoins, en cinquante ans, le lien entre niveau de diplôme et inactivité s'est rapproché de celui observé pour les hommes. En 1968, le modèle dominant pour les femmes est celui de l'inactivité et seule la fraction la plus diplômée ne suit pas ce modèle. À l'inverse, en 2018, le modèle dominant est celui de l'activité et seule la fraction la moins diplômée des femmes s'en écarte. Pour les diplômes de niveau intermédiaire, c'est-à-dire plutôt le CEP en 1968 et le baccalauréat en 2018, la part de femmes inactives est passée de 54 % à 10 %, diminuant ainsi considérablement sur la période, encore plus que pour les femmes non diplômées (61 % d'inactives en 1968, 34 % en 2018) et pour celles diplômées du supérieur (26 % d'inactives en 1968, 6 % en 2018).

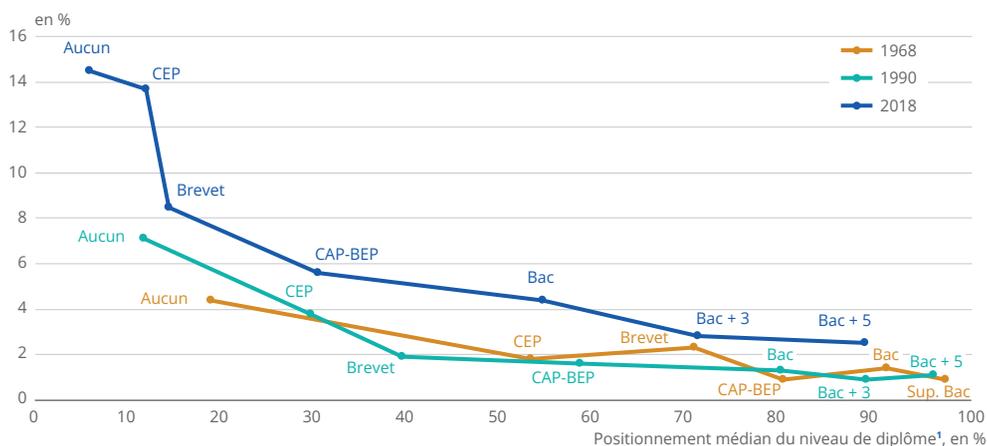
Entre 1968 et 2018, la forte augmentation de la participation des femmes au marché du travail s'est aussi accompagnée d'une modification de son profil par âge : en 1968, le taux d'inactivité est croissant jusqu'à 35 ans, puis décroît légèrement d'environ 5 points pour se stabiliser après 45 ans autour de

### ► 3. Part de personnes inactives selon leur niveau de diplôme en 1968, 1990 et 2018

#### a. Femmes



#### b. Hommes



1 Positionnement médian du niveau de diplôme. Les niveaux de diplôme ont augmenté entre 1968 et 2018. Les diplômes sont positionnés sur l'axe des abscisses en fonction de la fréquence de détention de ces derniers l'année considérée, synthétisée par leur positionnement médian, tel que défini dans [Picart, 2020]. Le niveau CEP est ainsi positionné de plus en plus à gauche sur l'axe des abscisses de 1968 à 2018 car de moins en moins de personnes disposent seulement du certificat d'études.

**Note :** en 1968, il n'y avait pas de distinction au-delà du baccalauréat, tous les diplômés du supérieur sont regroupés.

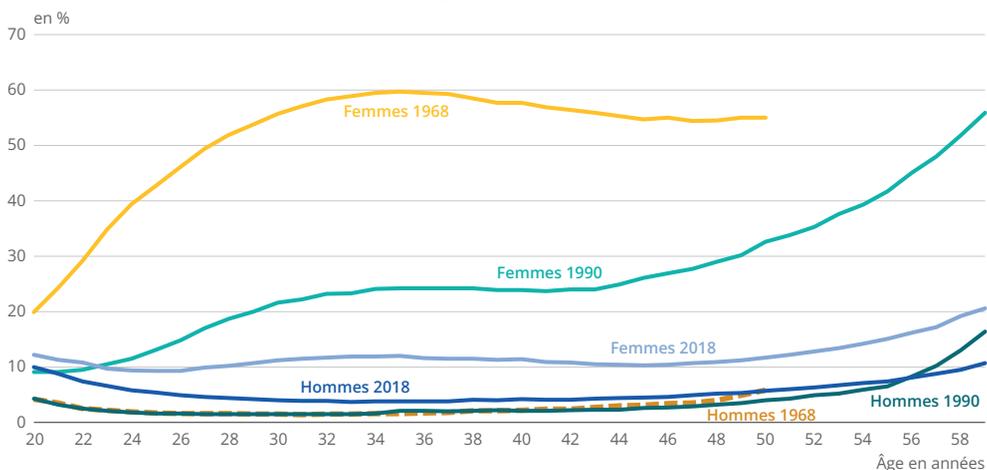
**Lecture :** le positionnement médian du CEP a diminué au fur et à mesure qu'il est devenu plus fréquent d'avoir un diplôme supérieur. À ce niveau de diplôme, la proportion de femmes inactives est de 53,6 % en 1968 et de 27,0 % en 2018.

**Champ :** France métropolitaine en 1968, France hors Mayotte en 1990 et 2018, personnes de 20 à 59 ans en ménages ordinaires, ni étudiantes, ni retraitées.

**Source :** Insee, Saphir, recensements de la population de 1968 à 2018, exploitations complémentaires.

55 % ► **figure 4.** Au fil des années, le profil de l'inactivité féminine par âge se rapproche de celui des hommes, notamment aux âges élevés, avec une croissance de la part de femmes inactives après 45 ans. Cette hausse résulte de la conjonction de deux effets. D'une part, comme les hommes, quoique dans des proportions moindres, les femmes ont bénéficié des dispositifs de cessation d'activité des

#### ► 4. Part de personnes inactives selon l'âge et le sexe, en 1968, 1990 et 2018



**Note :** la façon de différencier les retraités des autres inactifs a évolué au fil des questionnaires de recensements. En 1968, aucune personne ne pouvait être classée comme retraitée avant 53 ans. Pour les personnes de 50 ans ou plus, cela empêche la comparaison avec les recensements ultérieurs.

**Lecture :** à 30 ans, 11,2 % des femmes sont inactives en 2018, contre 55,7 % en 1968.

**Champ :** France métropolitaine en 1968, France hors Mayotte en 1990 et 2018, personnes de 20 à 59 ans en ménages ordinaires, ni étudiantes, ni retraitées.

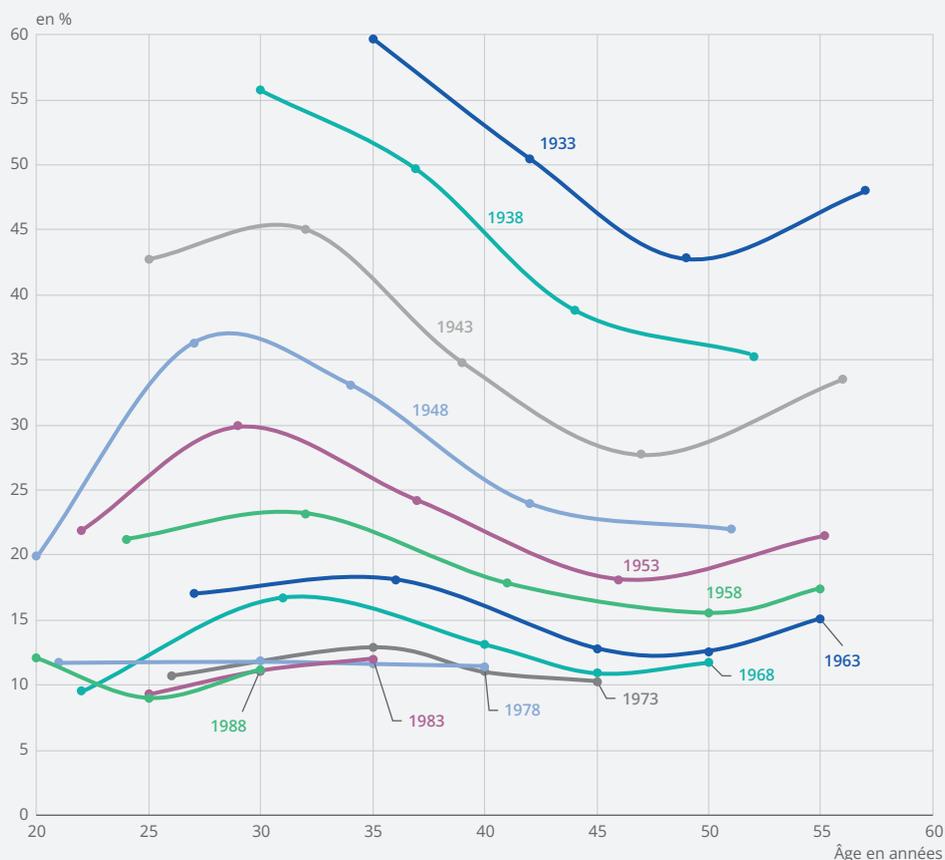
**Source :** Insee, Saphir, recensements de la population de 1968 à 2018, exploitations complémentaires.

années 1980 et 1990 incitant les seniors à se retirer du marché du travail [Minni, 2019]. D'autre part, l'augmentation de l'inactivité des femmes à partir de 45 ans en 1990 et de 50 ans en 2018 résulte d'effets de génération : les femmes les plus âgées sont issues de générations pour qui l'inactivité était davantage la norme. D'une génération à l'autre, pour les femmes nées en 1932 jusqu'aux femmes nées en 1992, l'inactivité a en effet concerné au même âge de moins en moins de femmes, la différence entre les générations s'estompant à partir de celles nées dans les années 1970 ► **figure 5**.

Les trajectoires continues d'inactivité féminines ont toutefois toujours été minoritaires, y compris pour les générations les plus anciennes. Pour les générations nées avant la Seconde Guerre mondiale comme pour celles nées au début des années 1970, la part de femmes inactives diminue nettement une fois passée la trentaine. En effet, beaucoup de femmes ont repris une activité professionnelle après avoir été femme au foyer quand elles avaient de jeunes enfants. De surcroît, la plupart des femmes avaient déjà travaillé avant d'interrompre leur activité ► **encadré 1**.

Enfin, pour les hommes, l'inactivité selon l'âge a peu évolué entre 1968 et 2018 : elle reste plus fréquente en début de carrière, période où l'insertion professionnelle peut être heurtée [Bernard, 2021] et en fin de carrière, parfois en raison de problèmes de santé ou de difficultés à retrouver un emploi, ainsi que des dispositifs de départ anticipé en retraite. L'abandon progressif des dispositifs de préretraite et les réformes successives des retraites expliquent que le phénomène se soit atténué depuis le début des années 2000 [Minni, Marchand, 2019]. Au contraire, entre 1990 et 2018, la proportion d'hommes inactifs a augmenté à tous les âges avant 50 ans : elle a été multipliée par 2 entre 30 et 50 ans et par 3 avant 30 ans ► **figure 4**. L'augmentation de l'inactivité parmi les jeunes hommes correspond à la hausse de l'hétérogénéité des parcours en fonction du niveau de diplôme et à la précarisation croissante de certains parcours depuis 20 ans [Couppié et al., 2018]. La part d'inactifs parmi les hommes de 25 à 29 ans ayant un CAP ou un BEP est ainsi multipliée par 7 entre 1990 et 2018, passant de 0,7 % à 4,6 %. Pour un nombre croissant de jeunes, les premières années après leurs études sont constituées majoritairement de périodes d'inactivité et de chômage [Mora, 2018].

## ► 5. Part de femmes inactives à différents âges selon leur année de naissance



**Note :** chaque génération est suivie d'un recensement à l'autre pour analyser l'évolution de sa situation d'ensemble, par exemple la génération 1968 à 40 ans en 2008, à 45 ans en 2013, et à 50 ans en 2018. Il est toutefois impossible de suivre des trajectoires individuelles, comme dans un vrai suivi de cohorte.

**Lecture :** à 31 ans, 16,7 % des femmes nées en 1968 étaient inactives ; à 50 ans, elles sont 11,7 %.

**Champ :** France métropolitaine pour les données des recensements 1968 à 1982, France hors Mayotte pour les données des recensements 1990 à 2018, personnes de 20 à 59 ans en ménages ordinaires, ni étudiantes, ni retraitées.

**Source :** Insee, Saphir, recensements de la population de 1968 à 2018, exploitations complémentaires.

### ► Encadré 1 – Les personnes n'ayant jamais travaillé, une minorité au sein des inactifs

Selon les enquêtes Emploi, en 2018, parmi les femmes inactives au sens du BIT, 25 % n'ont jamais travaillé, contre 17 % des hommes inactifs. Ces proportions sont relativement stables depuis plusieurs décennies [Djider, 2013], malgré quelques oscillations : en 1990, elles étaient même identiques à celles de 2018.

Parmi les inactifs, les personnes n'ayant jamais travaillé ont des caractéristiques particulières. D'une part, elles sont en moyenne plus jeunes, en particulier les hommes : en 2018, 47 % ont moins de 29 ans, contre 11 % parmi les inactifs ayant déjà travaillé (respectivement 24 % et 11 % pour les femmes). Cette frange jeune d'inactifs, qui réside parfois au domicile parental, est susceptible d'occuper un emploi ultérieurement.





D'autre part, les inactifs n'ayant jamais travaillé sont moins diplômés, surtout les femmes, y compris à âge égal : 68 % d'entre elles n'ont pas de diplôme ou un diplôme inférieur ou égal au brevet des collèges en 2018, contre 33 % des autres femmes inactives (respectivement 63 % et 37 % pour les hommes). Les femmes inactives n'ayant jamais travaillé sont aussi un peu plus souvent mères de trois enfants ou plus. Par ailleurs, les femmes inactives sans expérience professionnelle sont bien plus souvent immigrées (46 %, contre 19 % des autres inactives), ce qui se vérifie aussi à autres caractéristiques contrôlées, notamment le diplôme et le nombre d'enfants. Ce profil des femmes inactives n'ayant jamais travaillé a peu évolué : il était très similaire en 2011 comme en 1991 [Djider, 2013].

Les inactifs n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle, d'autant plus s'agissant des femmes, déclarent moins fréquemment souhaiter travailler que les autres inactifs : 16 % des femmes et 31 % des hommes, contre respectivement 29 % des inactives et 42 % des inactifs ayant déjà travaillé.

## Encore en 2018, seules les femmes adaptent leur activité professionnelle à leur vie familiale

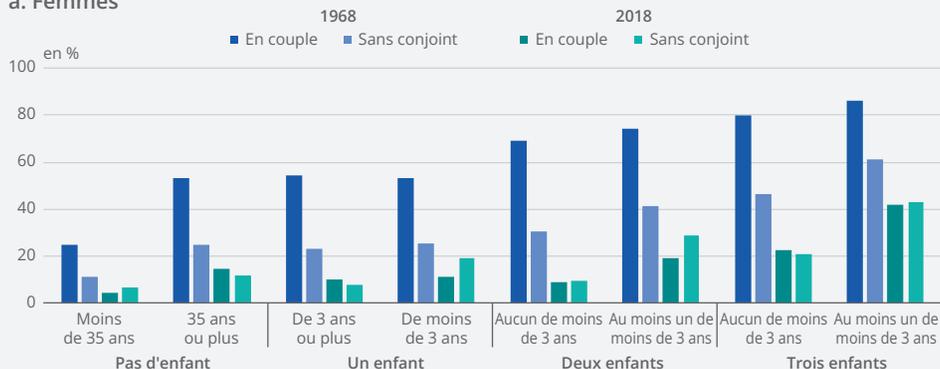
Si l'inactivité des femmes selon l'âge est beaucoup plus proche de celle des hommes en 2018 qu'en 1968, des différences importantes subsistent : encore en 2018, les femmes sont plus fréquemment inactives aux âges correspondant à l'arrivée de leurs enfants, ce qui n'est pas le cas pour les hommes.

La différence est encore plus marquée en prenant en compte la situation familiale. Pour les femmes, avoir des enfants reste un facteur déterminant de participation ou non au marché du travail. Le fait d'être en couple a en revanche perdu de son influence. En 1968, les taux d'inactivité des femmes en couple étaient de 15 à 40 points supérieurs à ceux des femmes sans conjoint, à nombre et âge des enfants comparables ► **figure 6**. En 2018, il n'y a d'écart d'activité entre les femmes en couple et celles qui ne le sont pas qu'en présence d'au moins un enfant de moins de 3 ans, situation dans laquelle les femmes sans conjoint sont davantage inactives. Le modèle du couple composé d'un homme, principal apporteur de ressources du foyer, et de la femme responsable de la bonne tenue du foyer et de l'éducation des enfants, traduction conjugale de la division sexuée du travail, était bien davantage à l'œuvre en 1968 qu'en 2018. Toutefois, il est loin d'avoir disparu. Pour les mères de famille monoparentale, seules apporteurs de ressources potentielles, la présence sur le marché du travail était déjà relativement élevée en 1968 par rapport aux femmes en couple, dans un contexte de plein emploi. Cette participation a augmenté, mais moins que celle des mères en couple. Les mères de famille monoparentale, aujourd'hui moins diplômées que les autres mères, ont plus fréquemment des difficultés d'accès à l'emploi [Acs *et al.*, 2015] et pour faire garder leurs enfants [Boyer, Villaume, 2016].

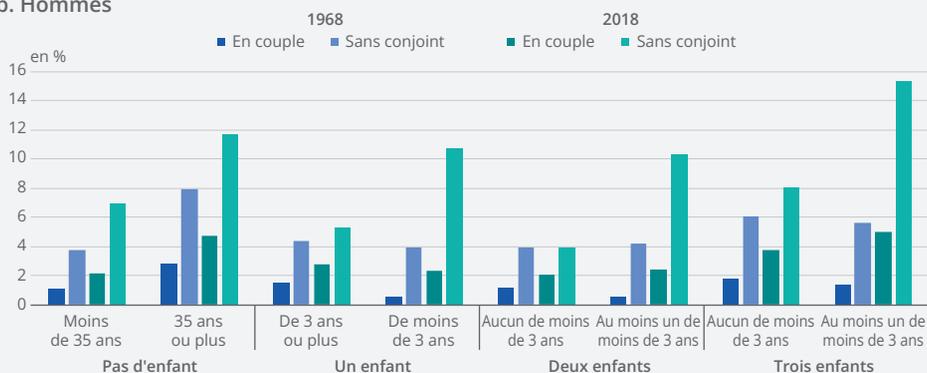
Entre 1968 et 2018, parmi les femmes en couple, l'écart de taux d'inactivité s'est creusé entre celles ayant des enfants de moins de 3 ans et les autres, surtout à partir de deux enfants, en lien avec les évolutions des aides publiques compensant les interruptions d'activité des parents. Ces aides sont recentrées dès la fin des années 1960 sur les familles avec de jeunes enfants, ainsi que les familles nombreuses [Fragonard, 2017]. Au milieu des années 1980, l'allocation parentale d'éducation (APE) est créée : d'abord destinée aux parents de 3 enfants ou plus interrompant leur activité, son bénéfice est étendu dès le deuxième enfant en 1994, avec un impact net à la baisse sur l'activité des mères de deux enfants [Piketty, 2005]. Entre 1968 et 2018, la proportion d'inactives parmi les mères en couple ayant deux enfants de plus de 3 ans à charge a diminué régulièrement, passant de 69 % en 1968 à 9 % en 2018. Avec deux enfants dont l'un a moins de 3 ans, la part de mères en couple inactives est passée de 74 % en 1968 à 19 % en 2018, avec une hausse transitoire de 4 points entre 1990 et 1999, consécutive à l'extension de l'APE en 1994. Au total, l'écart s'est donc creusé : en 2018, parmi les mères ayant deux enfants, celles qui ont au moins un enfant de moins de 3 ans sont deux fois plus souvent inactives que les autres. Les prestations ont évolué depuis 1994 mais restent ciblées sur les familles ayant au moins un enfant de moins de 3 ans, bien davantage qu'en 1968. Sauf s'ils sont d'âge pré-scolaire, avoir un ou deux enfants fait moins de différence en 2018 qu'en 1968. Au contraire, par rapport aux femmes ayant deux enfants de trois ans ou plus, celles ayant trois enfants ou plus ont 2,4 fois plus de chances

## ► 6. Part de personnes inactives en 1968 et 2018 selon la situation familiale

### a. Femmes



### b. Hommes



**Note :** seuls les enfants mineurs vivant dans la famille au moment du recensement sont pris en compte. Les personnes sans conjoint peuvent vivre seules, dans un ménage complexe ou être enfant dans une famille. Elles peuvent aussi être à la tête d'une famille monoparentale.

**Lecture :** en 1968, parmi les mères de deux enfants dont aucun de moins de 3 ans, 68,9 % de celles en couple étaient inactives, contre 30,3 % des mères de famille monoparentale.

**Champ :** France métropolitaine en 1968, France hors Mayotte en 2018, personnes de 20 à 59 ans en ménages ordinaires, ni étudiantes, ni retraitées.

**Source :** Insee, Saphir, recensements de la population de 1968 à 2018, exploitations complémentaires.

en 2018 d'être inactives si aucun des enfants n'a moins de 3 ans, et 5,9 autrement. C'était en 1968 respectivement 1,7 et 2,9 fois plus de chances.

À l'inverse, quels que soient le nombre ou l'âge des enfants, les hommes en couple modifient peu leurs comportements d'activité, en 1968 comme en 2018. Pourtant, l'APE dès 1985, puis le complément de libre choix d'activité (CLCA) en 2004 sont ouverts dans les mêmes conditions aux deux parents, alors que les prestations en cas d'interruption d'activité étaient jusqu'alors réservées aux femmes [Collombet, 2016]. Mais cette égalité formelle n'a aucunement favorisé l'égalité réelle : en 2010, 97 % des bénéficiaires du CLCA étaient des femmes. Ce constat réitéré au fil des années a motivé la mise en place d'un congé paternité de 11 jours en 2002, puis son extension à 25 jours en 2021. Toutefois en 2013, seulement 7 pères sur 10 y avaient recours [Legendre, Lhommeau, 2016]. La recherche d'égalité a également motivé la création de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepape) en 2014, en remplacement du CLCA. Cette réforme a réduit la durée de perception de l'allocation en

cas de non-partage entre conjoints. Elle n'a néanmoins pas conduit, comme escompté, à une hausse du recours au congé parental par les pères : si la part des hommes a augmenté de 4 % à 6 % parmi les bénéficiaires, leur nombre a diminué entre 2014 et 2017, le nombre total de bénéficiaires ayant lui-même fortement baissé à la suite de la réforme [Laporte, Legendre, 2018].

Ces différentes mesures n'ont donc pas eu beaucoup d'effets sur les comportements d'activité masculins, largement invariants depuis 1968. Toutefois, en 2018, la part d'inactifs parmi les hommes en couple est légèrement supérieure lorsqu'ils ont trois enfants ou plus par rapport à ceux en ayant deux (4 % contre 2 %). L'écart est modeste mais significatif à autres caractéristiques contrôlées<sup>2</sup> : les hommes en couple ayant au moins trois enfants ont 2 fois plus de chances d'être inactifs si l'un des enfants a moins de 3 ans et 1,5 fois plus autrement, par rapport aux hommes ayant deux enfants de 3 ans ou plus. Les hommes sans conjoint ont également des comportements d'activité assez stables, sauf lorsqu'ils sont pères d'un enfant de moins de 3 ans, sans doute du fait de difficultés en matière de garde. Mais être père de famille monoparentale, *a fortiori* avec de jeunes enfants à charge, reste une situation extrêmement rare (moins de 2 % des hommes en 2018, dont à peine 5 % ont des enfants de moins de 3 ans).

### Conjugalité et inactivité : une division sexuée du travail toujours à l'œuvre

Au sein des couples, la répartition des statuts d'activité professionnelle et des charges domestiques et parentales obéit d'abord à des rôles de genre. Ils sont encore plus prégnants lorsque le couple est marié : à autres caractéristiques comparables<sup>3</sup>, les femmes mariées ont 2,2 fois plus de chances d'être inactives en 1968, et 1,7 fois plus en 2018, tandis qu'à l'inverse les hommes mariés ont 60 % de chances en moins d'être inactifs en 1968 et 20 % en moins en 2018.

En 1968, à autres caractéristiques comparables, les femmes dont le conjoint était cadre ou exerçait une profession intellectuelle supérieure avaient 2,4 fois plus de chances d'être inactives que celles dont le conjoint était ouvrier ► **figure 7**. Les normes de genre poussaient à une spécialisation des rôles, lorsque le conjoint était en emploi, *a fortiori* dans une catégorie socioprofessionnelle favorisée : les femmes se retiraient du marché du travail pour prendre en charge le travail domestique, le **niveau de vie du ménage** étant assuré par le revenu du conjoint. La différence s'est toutefois estompée au fil du temps et en 2018, les femmes en couple ayant un conjoint cadre n'ont plus que 1,1 fois plus de chances d'être inactives que les femmes d'ouvrier. Contrairement aux femmes, en 1968, les hommes dont la conjointe était cadre avaient les mêmes chances d'être inactifs que ceux dont la conjointe était ouvrière ; en 2018, ils ont même moins de chances de l'être. La répartition traditionnelle des rôles leur impose un maintien dans l'activité professionnelle quelle que soit la situation de leur conjointe.

Une autre logique, liée au fonctionnement du marché matrimonial et à l'homogamie, est de plus en plus apparente : les personnes dont le conjoint est inactif sont plus souvent inactives. Ainsi, en 2018, à autres caractéristiques comparables, les femmes ont 2,2 fois plus de chances d'être inactives si leur conjoint est inactif que s'il est ouvrier, et les hommes 2,8 fois plus. Cela reflète la persistance de l'homogamie dans la société française, même si elle a diminué : les personnes se mettent en couple avec des conjoints qui leur ressemblent, en matière de diplôme, de classe et d'origine sociale [Bouchet-Valat, 2014]. Les personnes inactives partagent de ce fait souvent les mêmes facteurs défavorables à l'insertion professionnelle (âge, niveau de diplôme, par exemple).

Par certains aspects, les comportements d'activité des femmes et des hommes se sont rapprochés, aussi bien en niveau que dans leurs déterminants. Toutefois, la situation familiale continue d'influencer l'activité féminine bien davantage que l'activité masculine. C'est d'ailleurs un facteur déterminant dans la persistance des inégalités professionnelles entre femmes et hommes en matière d'accès aux positions professionnelles [Briard, Valat, 2018] comme en matière de rémunération [Meurs, Pora, 2019].

<sup>2</sup> Les caractéristiques prises en compte en plus de la situation familiale sont l'âge, le diplôme, et si la personne est immigrée ou non.

<sup>3</sup> Les caractéristiques prises en compte en plus du type d'union (mariage ou autre forme d'union) sont l'âge, le diplôme, la situation familiale, si la personne est immigrée ou non, si son conjoint est immigré ou non et la situation professionnelle du conjoint.

## ► 7. Rapports de chances associés à la situation professionnelle du conjoint pour la probabilité d'être inactif

	1968	1975	1982	1990	1999	2008	2012	2018
<b>Femmes</b>								
<b>Situation du conjoint</b>								
Agriculteur exploitant	0,2	0,5	0,4	0,7	0,9	0,7	0,7	0,6
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	0,8	1,1	1,0*	1,1	1,2	1,2	1,1	1,0
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	2,4	2,2	2,3	2,0	1,9	1,6	1,4	1,1
Profession intermédiaire	1,1	1,1	1,1	1,0	1,0	0,9	0,8	0,8
Employé	0,9	0,9	1,0	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8
Ouvrier								
Chômeur	0,8	0,9	1,0	1,1	1,1	1,3	1,3	1,2
Inactif	1,4	1,6	2,1	1,9	2,0	2,0	2,0	2,2
<b>Hommes</b>								
<b>Situation du conjoint</b>								
Agriculteur exploitant	0,1	0,2	0,2	0,4	0,5	0,5	0,4	0,5
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	0,9	1,2	0,8	0,7	1,1*	1,0*	0,9	0,8
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	1,1*	1,1*	1,0*	0,9	1,1*	1,0*	0,9	0,8
Profession intermédiaire	1,0*	1,0*	1,0*	0,8	0,9	0,8	0,8	0,7
Employé	0,9	0,9	1,0*	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8
Ouvrier								
Chômeur	1,2	1,1*	1,2	1,2	1,4	1,3	1,2	1,0*
Inactif	1,2	1,6	1,9	1,5	2,0	2,4	2,5	2,8

**Note :** rapports de chances (odds ratios) extraits de régressions logistiques effectuées séparément pour les femmes et les hommes et pour chaque recensement. La variable expliquée est le fait d'être inactive ou inactif. Variables prises en compte : âge, diplôme, situation familiale, personne immigrée ou non, conjoint immigré ou non, mariage ou autre forme d'union. Les odds ratios suivis d'une astérisque ne sont pas significativement différents de 1,0 au seuil de 1 %.

**Lecture :** en 1968, par rapport à une femme ayant pour conjoint un ouvrier, une femme dont le conjoint était cadre avait, à autres caractéristiques prises en compte, 2,4 fois plus de chances d'être inactive et une femme d'agriculteur 80 % de chances en moins (1 - 0,2).

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 1982, France hors Mayotte depuis 1990, personnes de 20 à 59 ans en ménages ordinaires, ni étudiantes, ni retraitées.

**Source :** Insee, Saphir, recensements de la population de 1968 à 2018, exploitations complémentaires.

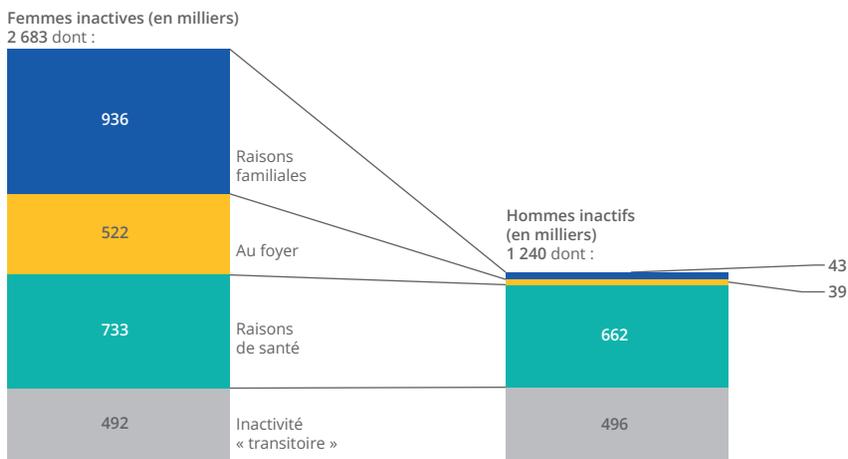
### Seuls 7 % des hommes inactifs le sont pour des raisons familiales ou se disent « au foyer », contre 54 % des femmes inactives

Les enquêtes Emploi<sup>4</sup> permettent d'analyser les diverses formes d'inactivité. En effet, les personnes inactives au sens du Bureau international du travail (BIT) répondent à plusieurs questions sur les raisons motivant le souhait de ne pas travailler, la non-recherche d'emploi, ou encore la non-disponibilité pour travailler. Quatre groupes d'inactifs peuvent alors être constitués : les inactifs pour raisons familiales, qui s'occupent de leurs enfants ou de leurs proches dépendants ; les inactifs se déclarant « au foyer » – sans avoir donné de raisons familiales – ; les inactifs évoquant des motifs de santé ; et enfin tous les autres inactifs, qualifiés dans ce dossier d'inactifs « transitoires », car en général moins éloignés de l'activité et se déclarant d'ailleurs souvent spontanément au chômage ► **méthode**.

En 2018, parmi les inactifs au sens du BIT, seuls 4 % des hommes le sont pour des raisons familiales et 3 % se disent « au foyer », contre respectivement 35 % et 19 % des femmes inactives. Ces situations rassemblent donc 7 % des hommes inactifs et 54 % des femmes ► **figure 8**. Les hommes sont en revanche deux fois plus souvent inactifs pour raisons de santé ou en inactivité transitoire que les femmes. Ce ne sont pas les seules différences entre les inactifs et les inactives au sens du BIT : les hommes sont moins diplômés (72 % sans diplôme ou inférieur au baccalauréat, contre 65 % des femmes ► **figure 9**). Les femmes sont cependant plus nombreuses à n'avoir jamais travaillé (25 %, contre 17 % des hommes). Surtout, les hommes inactifs sont beaucoup moins souvent en couple (44 %, contre 69 % des femmes) et ils vivent moins fréquemment avec des enfants (29 %, contre

4 Afin de détailler les situations, les enquêtes Emploi 2017 à 2019 ont été cumulées. Les résultats sont considérés représentatifs de la situation en 2018.

## ► 8a. Femmes et hommes inactifs au sens du BIT en 2018



**Note :** les enquêtes Emploi 2017, 2018 et 2019 sont cumulées afin d'avoir des résultats plus fiables.

**Lecture :** en 2018, 936 000 femmes sont inactives pour des raisons familiales.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes inactives de 20 à 59 ans en ménages ordinaires, ni étudiantes, ni retraitées.

**Source :** Insee, enquêtes Emploi 2017, 2018 et 2019.

## ► 8b. Répartition des femmes et des hommes inactifs au sens du BIT en 2018 selon la catégorie d'inactivité

Catégorie d'inactivité	Femmes	Hommes	Part de femmes en %
Raisons familiales	35	4	96
Au foyer	19	3	93
Raisons de santé	27	53	53
Inactivité « transitoire »	18	40	50
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>68</b>

**Note :** les enquêtes Emploi 2017, 2018 et 2019 sont cumulées afin d'avoir des résultats plus fiables.

**Lecture :** en 2018, 35 % des femmes inactives le sont pour des raisons familiales ; 96 % des personnes inactives pour raisons familiales sont des femmes.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes inactives de 20 à 59 ans en ménages ordinaires, ni étudiantes, ni retraitées.

**Source :** Insee, enquêtes Emploi 2017, 2018 et 2019.

67 % des femmes). Quand ils sont en couple, les hommes inactifs ont des conjointes le plus souvent elles-mêmes inactives non retraitées (37 % des cas), alors que 12 % seulement des femmes inactives en couple ont un conjoint inactif non retraité. Enfin, 21 % des hommes inactifs vivent avec leurs propres parents, contre 5 % seulement des femmes inactives et 10 % des hommes actifs.

### Les hommes inactifs pour raisons familiales ou se disant « au foyer » sont moins éloignés de l'emploi que les femmes dans la même situation

En 2018, 35 % des femmes inactives déclarent l'être pour des raisons familiales, contre seulement 4 % pour les hommes inactifs. Par rapport aux autres inactifs, les personnes inactives pour raisons familiales sont logiquement souvent parent d'au moins un enfant vivant à leur domicile, en particulier les femmes (95 %, contre 72 % des hommes). Ces femmes sont très souvent jeunes : une femme sur deux a 35 ans ou moins. Par ailleurs, elles sont légèrement plus diplômées que l'ensemble des femmes inactives, mais restent bien moins diplômées que les femmes actives. Une majorité d'entre elles vit en couple (83 %). Leur conjoint est alors plus souvent ouvrier ou employé (45 % des conjoints appartiennent à ces groupes sociaux, contre 33 % pour les femmes actives en couple) ou au

## ► 9a. Caractéristiques des femmes inactives selon la catégorie d'inactivité en 2018

en %

	Catégorie d'inactivité				Population	
	Raisons familiales	Au foyer	Raisons de santé	Inactivité « transitoire »	Inactive	Active
<b>Âge</b>						
35 ans ou moins	54	17	12	44	<b>33</b>	<b>34</b>
36-49 ans	38	29	32	32	<b>34</b>	<b>39</b>
50-59 ans	8	54	56	24	<b>33</b>	<b>27</b>
<b>Niveau de diplôme</b>						
Sans diplôme	39	49	47	30	<b>42</b>	<b>13</b>
Diplôme inférieur au bac	21	20	28	22	<b>23</b>	<b>20</b>
Bac	18	13	12	23	<b>16</b>	<b>21</b>
Supérieur au bac	21	18	13	25	<b>19</b>	<b>46</b>
<b>Vit en couple</b>	83	86	47	56	<b>69</b>	<b>67</b>
<b>Situation familiale</b>						
Parent d'au moins un enfant	95	62	43	54	<b>67</b>	<b>58</b>
Enfant en famille	1	1	8	11	<b>5</b>	<b>6</b>
Autre situation (personne seule, etc.)	4	37	49	35	<b>28</b>	<b>36</b>
<b>Dernier emploi occupé</b>						
Aucun emploi antécédent	31	35	17	16	<b>25</b>	<b>1</b>
Un emploi antécédent						
Ouvrier ou employé <sup>1</sup>	77	73	80	71	<b>76</b>	<b>52</b>
Cadre <sup>1</sup>	5	6	3	7	<b>5</b>	<b>15</b>
Durée sans emploi <sup>2</sup> (en années)	6	14	8	3	<b>7</b>	<b>2</b>
<b>Situation actuelle du conjoint</b>						
Ouvrier ou employé	45	30	33	33	<b>37</b>	<b>33</b>
Cadre ou profession intermédiaire	24	26	19	29	<b>24</b>	<b>42</b>
Agriculteur, artisan, commerçant	9	10	7	9	<b>9</b>	<b>11</b>
Chômeur	10	6	6	7	<b>8</b>	<b>4</b>
Retraité	2	17	18	8	<b>10</b>	<b>5</b>
Inactif non retraité	10	11	17	14	<b>12</b>	<b>5</b>
<b>Inscrite comme demandeuse d'emploi</b>	20	5	18	69	<b>25</b>	<b>15</b>
<b>A au moins un problème de santé durable</b>	18	35	89	26	<b>42</b>	<b>22</b>

1 Pour les personnes ayant déjà occupé un emploi.

2 Nombre moyen d'années depuis le dernier emploi pour les personnes ayant déjà occupé un emploi.

**Note** : les enquêtes Emploi 2017, 2018 et 2019 sont cumulées afin d'avoir des résultats plus fiables.

**Lecture** : en 2018, parmi les femmes inactives au foyer qui vivent en couple, 30 % ont un conjoint ouvrier ou employé.

**Champ** : France hors Mayotte, femmes de 20 à 59 ans en ménages ordinaires, ni étudiantes, ni retraitées.

**Source** : Insee, enquêtes Emploi 2017, 2018 et 2019.

chômage (10 % contre 4 %). Cela explique leur taux de pauvreté nettement supérieur à la moyenne ► **encadré 2**. Plus largement, l'inactivité féminine pour raisons familiales est fréquente car il est aujourd'hui plus difficile pour les femmes, qui effectuent la majorité des tâches domestiques et parentales [Champagne *et al.*, 2015], de concilier vie familiale et activité professionnelle. Les hommes inactifs pour raisons familiales sont bien moins nombreux et il est nettement plus rare qu'ils n'aient jamais travaillé auparavant (9 %, contre 31 % des femmes). Ils sont moins diplômés que les hommes actifs, mais nettement plus diplômés que les autres hommes inactifs (24 % ont un diplôme du supérieur, contre 14 % en moyenne).

Parmi les inactifs, 19 % des femmes et 3 % des hommes se déclarent « au foyer », sans avancer pour autant de raison familiale. Les femmes « au foyer » sont 35 % à ne jamais avoir travaillé avant (contre 25 % de l'ensemble des inactives et 31 % des inactives pour raisons familiales). Celles qui ont déjà eu un emploi n'ont pas travaillé depuis 14 ans en moyenne, soit deux fois plus longtemps que l'ensemble des inactives. Elles semblent ainsi durablement éloignées de l'activité, au profit d'un plus grand investissement dans la sphère domestique. Une partie d'entre elles peut anticiper des difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi : en effet, elles sont plus souvent sans diplôme (49 %, contre 42 % de l'ensemble des inactives) et plus de la moitié a entre 50 ans et 59 ans, contre un tiers en moyenne pour l'ensemble des femmes inactives. Ces femmes qui se disent « au foyer » vivent encore plus fréquemment en couple que les femmes qui se déclarent inactives pour raisons familiales (86 % contre 83 %). Elles ont moins souvent que les inactives pour raisons familiales des enfants vivant à domicile et leur conjoint est plus souvent retraité. Lorsque ce dernier est en activité, il est moins souvent ouvrier

## ► 9b. Caractéristiques des hommes inactifs selon la catégorie d'inactivité en 2018

en %

	Catégorie d'inactivité				Population	
	Raisons familiales	Au foyer	Raisons de santé	Inactivité « transitoire »	Inactive	Active
<b>Âge</b>						
35 ans ou moins	39	34	16	49	31	35
36-49 ans	40	26	31	28	30	39
50-59 ans	21	40	53	23	39	26
<b>Niveau de diplôme</b>						
Sans diplôme	35	43	47	35	42	17
Diplôme inférieur au bac	27	18	35	26	31	27
Bac	14	17	10	19	14	20
Supérieur au bac	24	22	8	21	14	37
<b>Vit en couple</b>	73	56	40	45	44	68
<b>Situation familiale</b>						
Parent d'au moins un enfant	72	34	26	30	29	50
Enfant en famille	11	20	18	26	21	10
Autre situation (personne seule, etc.)	17	46	56	44	50	40
<b>Dernier emploi occupé</b>						
Aucun emploi antécédent	9	28	16	17	17	1
Un emploi antécédent						
Ouvrier ou employé <sup>1</sup>	67	58	75	66	70	46
Cadre <sup>1</sup>	11	12	4	9	6	20
Durée sans emploi <sup>2</sup> (en années)	5	8	8	3	6	2
<b>Situation actuelle du conjoint</b>						
Ouvrier ou employé	36	25	38	28	34	37
Cadre ou profession intermédiaire	23	26	11	21	16	37
Agriculteur, artisan, commerçant	4	1	2	2	2	4
Chômeur	6	7	7	9	8	5
Retraité	2	5	5	2	3	1
Inactif non retraité	29	36	37	38	37	16
<b>Inscrit comme demandeur d'emploi</b>	44	8	19	64	38	13
<b>A au moins un problème de santé durable</b>	20	31	88	23	59	19

1 Pour les personnes ayant déjà occupé un emploi.

2 Nombre moyen d'années depuis le dernier emploi pour les personnes ayant déjà occupé un emploi.

**Note** : les enquêtes Emploi 2017, 2018 et 2019 sont cumulées afin d'avoir des résultats plus fiables.

**Lecture** : en 2018, parmi les hommes inactifs pour raison de santé, 47 % sont sans diplôme.

**Champ** : France hors Mayotte, hommes inactifs de 20 à 59 ans en ménages ordinaires, ni étudiants, ni retraités.

**Source** : Insee, enquêtes Emploi 2017, 2018 et 2019.

### ► Encadré 2 - Plus d'un tiers des inactifs vivent dans un ménage pauvre

En 2018, le **niveau de vie médian** des femmes inactives au sens du BIT s'élève à 14 700 euros par an et celui des hommes inactifs à 15 100 euros, soit près de 8 000 euros de moins par an que les personnes actives ► **figure**. L'inactivité réduit assez mécaniquement le niveau de vie du ménage ; de plus, les inactifs sont souvent d'anciens ouvriers ou employés, et lorsqu'ils ont un conjoint, il est fréquemment ouvrier, employé ou inactif. Cela explique que 37 % des femmes inactives et 35 % des hommes inactifs vivent dans un **ménage pauvre**, contre 11 % des personnes actives, femmes comme hommes.

Le **taux de pauvreté monétaire** est plus élevé parmi les personnes inactives pour raisons familiales (garder un enfant par exemple, ou s'occuper d'une personne dépendante) : 47 % des femmes et 40 % des hommes dans ce cas sont en situation de pauvreté. La plupart des inactifs pour raisons familiales vivent avec un conjoint, le plus souvent actif. Mais leurs conjoints sont plus fréquemment au chômage ou occupent des emplois d'ouvriers ou d'employés, notamment pour les femmes qui constituent 96 % des personnes inactives pour raisons familiales ► **figure 8b**. La présence d'enfants pèse aussi sur le niveau de vie de leur ménage, notamment lorsqu'il s'agit d'une famille nombreuse (41 % des femmes inactives pour raisons familiales ont trois enfants ou plus, contre 16 % des hommes). Parmi les inactifs pour raisons familiales, les écarts de niveau de vie entre les plus pauvres et les plus aisés (**rapport interdécile**) sont plus faibles que parmi l'ensemble des inactifs : leurs niveaux de vie sont donc plus homogènes.





## Niveau de vie médian, rapport interdécile et taux de pauvreté monétaire en 2018

	Population inactive				Ensemble	Population active
	Raisons familiales	Au foyer	Raisons de santé	Inactivité « transitoire »		
<b>Femmes</b>						
Niveau de vie médian (en euros)	13 200	15 100	15 400	17 000	<b>14 700</b>	<b>22 700</b>
Rapport interdécile (D9/D1)	2,9	4,5	3,1	3,9	<b>3,5</b>	<b>3,3</b>
Taux de pauvreté monétaire (en %)	47	36	31	30	<b>37</b>	<b>11</b>
<b>Hommes</b>						
Niveau de vie médian (en euros)	14 700	12 500	14 200	16 800	<b>15 100</b>	<b>22 900</b>
Rapport interdécile (D9/D1)	3,5	5,3	2,9	4,1	<b>3,5</b>	<b>3,3</b>
Taux de pauvreté monétaire (en %)	40	50	37	32	<b>35</b>	<b>11</b>

**Note :** les données sont calculées en effectuant une moyenne sur 2017 à 2019. Les niveaux de vie sont arrondis à la centaine d'euros.

**Lecture :** la moitié des femmes inactives ont un niveau de vie inférieur à 14 700 euros annuels. 37 % d'entre elles vivent sous le seuil de pauvreté monétaire.

**Champ :** France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

**Sources :** Insee ; DGFIP ; Cnaf ; Cnav ; CCMMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2017 à 2019.

À l'inverse, la dispersion des niveaux de vie est plus forte parmi les personnes inactives se déclarant « au foyer » sans raisons familiales. Pour les femmes, qui constituent la majorité de ce groupe, l'hétérogénéité des niveaux de vie est le plus souvent due à celle des revenus des conjoints, en général en emploi ou retraités plutôt qu'inactifs non retraités. Certaines ont un niveau de vie élevé, mais le niveau de vie médian de ce groupe reste assez faible, impliquant là encore un taux de pauvreté nettement supérieur à la moyenne (36 %).

Les personnes inactives pour raisons de santé ont un niveau de vie légèrement plus élevé, et plus encore celles qui sont dans l'inactivité transitoire. Dans ces deux catégories composées à parts à peu près égales de femmes et d'hommes, ces dernières ont un niveau de vie supérieur aux hommes. En effet, elles sont plus fréquemment en couple avec un homme en emploi, tandis que les hommes de ces deux catégories d'inactivité vivent moins souvent en couple et, lorsque c'est le cas, leur conjointe est plus souvent inactive.

ou employé et un peu plus souvent cadre, profession intermédiaire ou travailleur indépendant. De plus, 35 % ont un conjoint ayant un niveau de diplôme plus élevé qu'elles, soit plus que la moyenne sur l'ensemble des femmes inactives (32 %) : une logique de spécialisation économique semble être à l'œuvre dans une partie de ces couples.

Les hommes « au foyer » sans raison familiale sont également nombreux à ne pas avoir travaillé auparavant (28 %). Ils vivent plus souvent en couple que l'ensemble des hommes inactifs, mais moins fréquemment que les femmes « au foyer » (56 % contre 86 %), et résident à l'inverse plus souvent avec leurs propres parents à domicile (20 %, contre 1 % des femmes « au foyer »). Seuls 34 % ont au moins un enfant au domicile. Ceux qui ont déjà eu un emploi n'ont pas travaillé depuis 8 ans en moyenne, soit une durée un peu plus longue que celle de l'ensemble des hommes inactifs (6 ans) mais plus courte que celle des femmes « au foyer » (14 ans). Malgré un relatif retrait du marché de l'emploi, ils ont sans doute davantage de possibilités d'insertion professionnelle que ces dernières : ils sont à la fois un peu plus diplômés et plus jeunes (34 % ont moins de 36 ans, contre 17 % des femmes).

### Les personnes inactives pour raisons de santé sont plus âgées, celles en inactivité transitoire sont plus jeunes

Bien que les hommes inactifs pour raisons de santé soient légèrement moins nombreux que les femmes (662 000 contre 733 000 en 2018), les hommes sont beaucoup plus souvent inactifs pour ce type de motif (53 % contre 27 %). Neuf personnes inactives pour raisons de santé sur dix déclarent

avoir une maladie ou un problème de santé chronique ou de caractère durable. Ces personnes sont plus âgées que les autres inactifs : 56 % des femmes et 53 % des hommes ont entre 50 et 59 ans. Peu diplômés, notamment en raison de leur âge, ils sont plus nombreux que les autres inactifs à avoir été ouvrier ou employé dans leur emploi précédent. Les personnes inactives pour raisons de santé vivent moins souvent en couple. Les femmes en particulier ne sont que 47 % dans ce cas, contre 69 % de l'ensemble des inactives. Leur conjoint est alors plus d'une fois sur trois inactif (35 %), contre 22 % en moyenne. Parmi les inactifs pour raisons de santé, la majorité a déjà travaillé auparavant. Leur inactivité est souvent ancienne puisqu'en moyenne, leur dernier emploi remonte à 8 ans.

Enfin, en 2018, autant de femmes que d'hommes sont des inactifs « transitoires ». Cela représente 18 % des femmes inactives, mais 40 % des hommes inactifs. Cette population se situe fréquemment à la frontière de l'activité, d'où le caractère *a priori* transitoire de son statut. En effet, huit de ces inactifs sur dix s'étaient déclarés spontanément au chômage, contre en moyenne trois inactifs sur dix. Ils remplissent d'ailleurs très souvent une des conditions pour être au chômage au sens du BIT mais pas toutes, et les deux tiers sont par ailleurs inscrits en tant que demandeurs d'emploi. Ils sont presque autant à souhaiter un nouvel emploi dans le futur. Ces proportions sont très largement supérieures à la moyenne des inactifs. Quand ils ont déjà travaillé, le dernier emploi de ces inactifs « transitoires » est plus récent que pour les autres : il remonte à seulement 3 ans en moyenne. Une fraction de ce groupe est particulièrement proche de l'activité ou en situation d'attente : par exemple, certains ont trouvé un emploi qui démarrera plus tard, d'autres attendent le début d'une formation, de leur retraite, de démarches, d'un concours, etc. Dans ce groupe, ces situations mises bout à bout représentent deux personnes sur cinq, contre une sur cinq parmi l'ensemble des inactifs. Les inactifs « transitoires » sont plus jeunes que l'ensemble des inactifs et vivent donc plus souvent avec leurs parents à domicile. Cela est d'autant plus vrai pour les hommes : un sur quatre vit avec au moins un parent.

## Vers un rapprochement des formes d'inactivité entre femmes et hommes ?

Entre 2013 et 2019, le nombre de femmes inactives au sens du BIT pour raisons familiales ou se déclarant « au foyer » recule nettement (- 284 000 ► figures 10 et 11), tandis que les effectifs d'hommes dans ces catégories augmentent légèrement (+ 16 000), même s'ils restent très minoritaires. À l'inverse, le nombre d'inactifs pour raisons de santé et, dans une moindre mesure, celui des inactifs « transitoires » s'accroît sensiblement entre 2013 et 2019 (+ 370 000), aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Les contributions de ces deux catégories d'inactivité, moins marquées par les normes de genre, expliquent pourquoi, en dépit de la diminution des deux catégories précédentes,

### ► 10. Personnes inactives en 2013 et 2019, selon le sexe et la catégorie d'inactivité

	Catégorie d'inactivité				Ensemble
	Raisons familiales	Au foyer	Raisons de santé	Inactivité « transitoire »	
<b>Femmes</b>					
2013 (en milliers)	965	637	566	453	<b>2 621</b>
2019 (en milliers)	857	461	714	499	<b>2 531</b>
Évolution 2013-2019 (en %)	- 11	- 28	+ 26	+ 10	<b>- 3</b>
<b>Hommes</b>					
2013 (en milliers)	29	32	560	431	<b>1 052</b>
2019 (en milliers)	40	37	672	495	<b>1 244</b>
Évolution 2013-2019 (en %)	+ 38	+ 16	+ 20	+ 15	<b>+ 18</b>
<b>Ensemble</b>					
2013 (en milliers)	994	669	1 126	884	<b>3 673</b>
2019 (en milliers)	897	498	1 386	994	<b>3 775</b>
Évolution 2013-2019 (en %)	- 10	- 26	+ 23	+ 12	<b>+ 3</b>

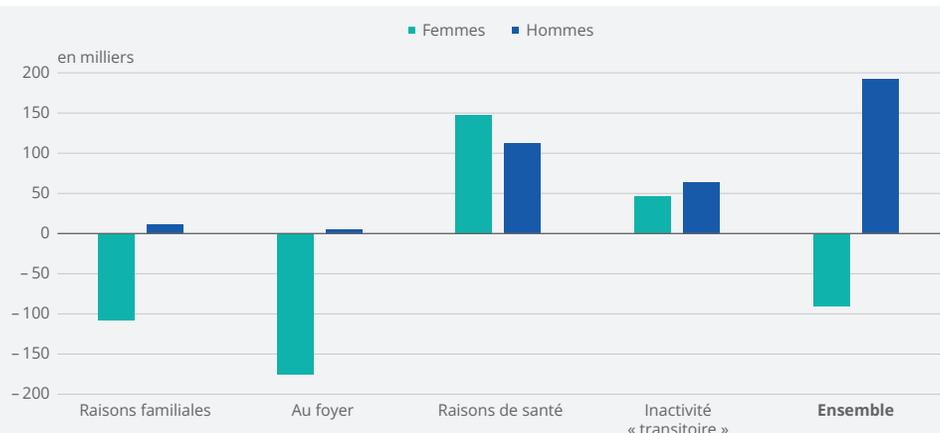
**Note :** pour les analyses en évolution à partir des enquêtes Emploi, les effectifs annuels de 2013 et de 2019 sont utilisés, contrairement au reste de l'analyse, où le cumul des années 2017 à 2019, considéré représentatif de la situation de 2018, est mobilisé.

**Lecture :** entre 2013 et 2019, le nombre d'hommes d'inactifs « au foyer » passe de 32 000 à 37 000. Il augmente de 16 %.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes inactives de 20 à 59 ans en ménages ordinaires, ni étudiantes, ni retraitées.

**Source :** Insee, enquêtes Emploi 2013 et 2019.

## ► 11. Évolution du nombre de personnes inactives entre 2013 et 2019 selon la catégorie d'inactivité



**Note :** pour les analyses en évolution à partir des enquêtes Emploi, les effectifs annuels de 2013 et de 2019 sont utilisés, contrairement au reste de l'analyse, où le cumul des années 2017 à 2019, considéré représentatif de la situation de 2018, est mobilisé.

**Lecture :** en 2019, par rapport à 2013, il y a 112 000 hommes inactifs en plus pour raisons de santé.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes inactives de 20 à 59 ans en ménages ordinaires, ni étudiantes, ni retraitées.

**Source :** Insee, enquêtes Emploi 2013 et 2019.

le nombre total d'inactifs a augmenté sur la période (+ 102 000). Cette augmentation recouvre une diminution pour les femmes et une augmentation pour les hommes. Au total, ces évolutions amorceraient un rapprochement entre les formes d'inactivité féminine et masculine. ●

### Auteurs :

Élisabeth Algava (Insee)

Kilian Bloch (Insee)

### ► Méthode

#### Champ d'étude

Ce dossier porte sur les personnes ayant entre 20 et 59 ans aux différentes dates considérées, en excluant les personnes étudiantes ou retraitées. Cette tranche d'âge permet d'inclure, aussi bien en 1968 qu'en 2018, l'essentiel des âges où l'activité professionnelle et les charges parentales sont fréquentes. Par exemple, retenir un âge minimal de 25 ans aurait été trop tardif pour mettre en évidence le lien entre l'arrivée des enfants et l'activité car, à cet âge en 1968, 56 % des femmes avaient déjà un ou plusieurs enfants à charge. Considérer la population hors étudiants et retraités permet d'avoir une population de référence plus homogène, sans avoir besoin de s'interroger sur les choix de poursuite d'études, de départ en retraite, ni sur les situations de personnes ayant un emploi alors qu'elles sont étudiantes ou retraitées. Cela permet d'analyser les évolutions de l'inactivité pendant une période de 50 ans, en s'affranchissant des évolutions en matière de durée d'études et d'âge au départ à la retraite, qui influencent fortement l'entrée et la sortie de l'activité professionnelle. Du fait du périmètre retenu, les taux d'activité et d'inactivité calculés dans ce dossier ne sont pas comparables à ceux publiés usuellement, notamment sur les 15-64 ans à partir de l'enquête Emploi.

#### Les différentes mesures de l'inactivité

Une personne inactive ne participe pas au marché du travail : elle n'est donc ni en emploi, ni au chômage. En dépit de cette apparente simplicité, la façon d'interpréter et de mettre en œuvre cette définition peut varier selon les critères retenus [Massif, 2016].





L'**enquête Emploi** permet de mesurer l'inactivité en appliquant les concepts très précis du Bureau international du travail (BIT) sur l'emploi et le chômage. Les personnes considérées comme inactives au sens du BIT ne sont pas comptées en emploi car elles n'ont effectué aucune heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée (sans être en congé annuel, maladie, maternité, etc.). Elles ne sont pas non plus au chômage au sens du BIT car elles ne vérifient pas au moins un des deux critères : être disponible pour travailler dans les deux semaines, ou bien avoir effectué, au cours des quatre dernières semaines, une démarche active de recherche d'emploi. L'enquête Emploi permet également de décrire les personnes selon le statut qu'elles choisissent spontanément parmi une liste d'items proposés dans le questionnaire : salarié, en études, en congé parental, au foyer, inactif pour cause d'invalidité, etc.

Le **recensement de la population**, avec un questionnaire beaucoup plus succinct, mesure l'inactivité selon un concept qui se rapproche du statut spontané de l'enquête Emploi, avec une question sur la situation principale vis-à-vis du travail. Dans le recensement, la déclaration spontanée est toutefois redressée selon les réponses à deux autres questions, sur le fait de travailler actuellement et la recherche d'emploi. Quel que soit le statut déclaré spontanément (emploi, apprentissage ou stage rémunéré, études ou stage non rémunéré, chômage, retraite ou pré-retraite, femme ou homme au foyer, autre situation), une personne qui indique travailler actuellement sera considérée, au sens du recensement de la population, comme ayant un emploi, et une personne qui ne travaille pas mais qui recherche un emploi sera comptabilisée au chômage. En revanche, une personne ayant déclaré être au chômage mais ne pas rechercher d'emploi sera reclassée comme inactif.

Même si les déclarations de statut spontanées aux recensements de la population et dans l'enquête Emploi ne sont pas strictement comparables, elles délimitent des populations d'inactifs de taille proche ► **figure 1**.

### Quatre catégories d'inactifs décrits à partir de l'enquête Emploi

Quatre catégories d'inactifs au sens du BIT ont été distinguées à l'aide des réponses aux questions posées dans l'enquête Emploi. Ces questions s'adaptent aux différentes situations que recoupe l'inactivité : ne pas souhaiter travailler, ne pas être disponible pour travailler, ne pas effectuer de démarches de recherche d'emploi, ou encore ne pas avoir travaillé malgré la détention d'un emploi actuel ou d'un emploi ultérieur. Les questions posées varient donc selon la situation des répondants vis-à-vis de l'emploi et selon leur rapport à la recherche d'emploi.

Le statut spontanément choisi par les individus au sein d'une liste d'items proposés dans le questionnaire est également utilisé en complément car il informe aussi sur les raisons de l'inactivité lorsque des individus se déclarent femme ou homme au foyer, en congé parental à temps plein ou encore inactif pour cause d'invalidité.

À l'aide des réponses fournies, chaque inactif est classé dans une unique catégorie parmi les quatre distinguées ci-dessous :

- les inactifs pour raisons familiales, par exemple ceux ne souhaitant pas travailler car ils s'occupent de leurs enfants ou d'un proche dépendant, ou encore les individus en congé parental ;
- les inactifs se déclarant « au foyer » mais sans avoir donné préalablement de raisons familiales ;
- les inactifs – à l'exclusion des motifs précédents – qui déclarent des problèmes de santé, ou qui se disent invalides ;
- tous les autres inactifs, classés dans l'inactivité dite « transitoire », qui comprend des situations très variées, mais généralement plus proches de l'activité que dans les autres catégories.

Il est possible de reconstituer ces quatre catégories d'inactifs sur la période allant de 2013 à 2019 (pour 2020 également, mais cette année est très particulière du fait de la crise sanitaire). Dans l'analyse des évolutions des effectifs de ces catégories, les enquêtes Emploi de 2013 et 2019 sont comparées. En revanche, pour l'analyse des caractéristiques détaillées des personnes inactives, les enquêtes Emploi 2017, 2018 et 2019 sont cumulées afin d'avoir des résultats plus fiables sur l'année intermédiaire de ce cumul (2018).

### ► Définitions

Une personne en **emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** est une personne âgée de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée ou absente de son emploi sous certaines conditions de motif (congés annuels, maladie, maternité, etc.) et de durée.

Un **chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT)** est une personne âgée de 15 ans ou plus ; sans emploi durant une semaine donnée ; disponible pour travailler dans les deux semaines ; qui a effectué, au cours des quatre dernières semaines, une démarche active de recherche d'emploi ou a trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

Les **inactifs au sens du Bureau international du travail (BIT)** sont par convention les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage au sens du BIT.

Le **niveau de vie d'un ménage** est égal au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC). Le premier adulte du ménage compte pour une UC, chaque personne supplémentaire âgée de 14 ans ou plus pour 0,5 UC et chaque enfant de moins de 14 ans pour 0,3 UC. Le **niveau de vie médian** est celui qui partage la population des ménages en deux sous-populations égales.

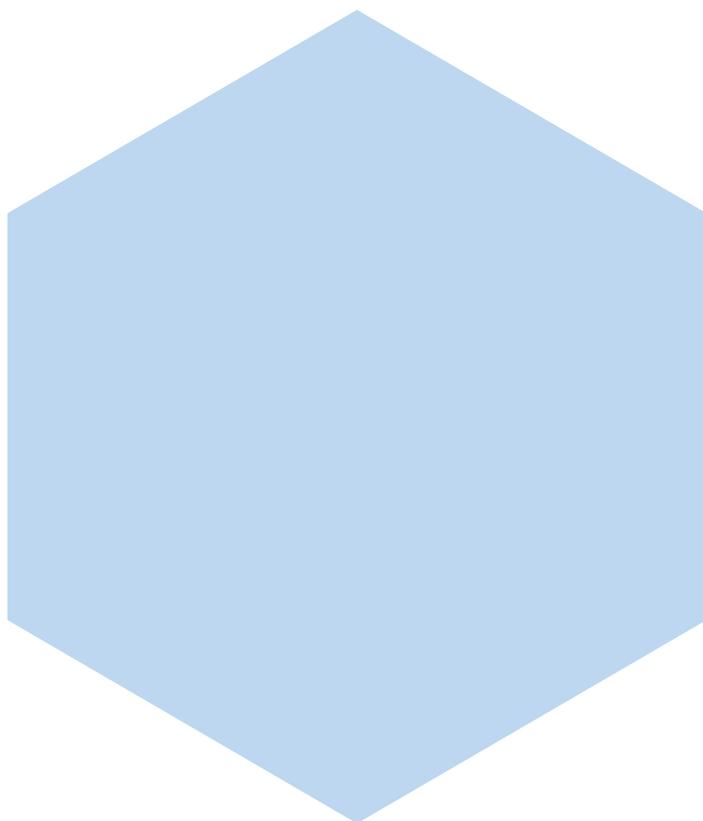
Un **ménage pauvre** est un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté, fixé à 60 % du niveau de vie médian. Le **taux de pauvreté monétaire** est la part d'individus vivant dans un ménage pauvre.

Le 1<sup>er</sup> (resp. 9<sup>e</sup>) décile de niveau de vie est le niveau de vie en deçà duquel se situent 10 % (resp. 90 %) des ménages. Le **rapport interdécile** entre le 9<sup>e</sup> décile (D9) et le 1<sup>er</sup> décile (D1) permet de mesurer les inégalités entre le haut et le bas de la distribution.

## ► Pour en savoir plus

- **Acs M., Lhommeau B., Raynaud É.**, « Les familles monoparentales depuis 1990 », *Dossiers Solidarité et Santé* n° 67, Drees, juillet 2015.
- **Bernard J.**, « Les jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation : jusqu'à 21 ans, moins nombreux parmi les femmes que parmi les hommes », *Insee Focus* n° 229, mars 2021.
- **Boyer D., Guillaume S.**, « Les mères seules confient plus souvent leurs enfants de moins de trois ans aux crèches et aux grands-parents », *Études et Résultats* n° 960, Drees, mai 2016.
- **Bouchet-Valat M.**, « Les évolutions de l'homogamie de diplôme, de classe et d'origine sociales en France (1969-2011) : ouverture d'ensemble, repli des élites », *Revue française de sociologie*, 2014/3 (Vol. 55), 2014.
- **Briard K., Valat E.**, « À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? », *Document d'études* n° 215, Dares, février 2018.
- **Champagne C., Pailhé A., Solaz A.**, « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », in *Économie et statistique* n° 479-480, 2015.
- **Collombet C.**, « Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer », *Revue des politiques sociales et familiales* n° 122, 2016.
- **Couppié T., Dupray A., Epiphane D., Mora V.**, « 20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions », *Cereq Essentiels* n° 1, avril 2018.
- **Djider Z.**, « Huit femmes au foyer sur dix ont eu un emploi par le passé », *Insee Première* n° 1463, août 2013.
- **Fragonard B.**, « Les évolutions majeures des aides aux familles ayant de jeunes enfants depuis 1945 », in *Les modes d'accueil des jeunes enfants : des politiques publiques à l'arrangement quotidien des familles*, Revue française des affaires sociales, 2017.
- **Laporte C., Legendre É.**, « Bilan de la Prepara. Une prestation moins utilisée, rarement partagée et toujours peu attractive auprès des pères », *L'essentiel* n° 183, Cnaf, décembre 2018.
- **Legendre É., Lhommeau B.**, « Le congé de paternité : un droit exercé par sept pères sur dix », *Études et Résultats* n° 957, Drees, mars 2016.
- **Marchand O., Minni C.**, "The Major Transformations of the French Labour Market since the Early 1960s.", in *Économie et Statistique / Economics and Statistics* n° 510-511-512, 2019.
- **Maruani M., Meron M.**, « Un siècle de travail des femmes en France. 1901- 2011 », *Sciences humaines*, La Découverte, 2012.
- **Maruani M.**, « Travail et emploi des femmes », *Repères*, La Découverte, 2017.
- **Massif J.B.**, « De quelle mesure de l'emploi le Recensement de la population est-il le nom ? La place du Recensement de la population dans le système de suivi de l'emploi », in *Économie et Statistique* n° 483-484-485, 2016.
- **Meurs D., Pora P.**, « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités », in *Économie et Statistique* n° 510-511-512, 2019.
- **Minni C.**, « Emploi et chômage des seniors en 2018 », *Dares Résultats* n° 13, mars 2019.
- **Mora V.**, « Comment les conditions de travail des jeunes se sont-elles modifiées en 20 ans ? », in *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, *Cereq Essentiels* n° 1, 2018, Céreq.
- **Périer H.**, « De Monsieur Gagnepain à Madame Gagnemiettes », in *L'économie féministe*, 2020.
- **Picart C.**, « Le non-emploi des peu ou pas diplômés en France et en Europe : un effet classement du diplôme », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2020.
- **Piketty T.**, « Impact de l'allocation parentale d'éducation », in « Histoires de familles, histoires familiales – Les résultats de l'enquête Famille de 1999 », *Cahiers de l'Ined* n° 156, 2005.

# Fiches





# Fiches

---

## 1. Population



## 1.1 Démographie

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la France compte 67,8 millions d'habitants, dont 51,7 % de femmes. Cette part était de 51,3 % en 1991. Cette légère hausse est freinée par le rapprochement entre l'espérance de vie des femmes et celle des hommes depuis le milieu des années 1990. Si les tendances démographiques se prolongeaient (scénario central des **projections démographiques 2021-2070**), les femmes représenteraient 50,8 % de la population en 2070 ; elles seraient alors 1,1 million de plus que les hommes (contre 2,2 millions au 1<sup>er</sup> janvier 2022).

La répartition femmes-hommes varie au cours des âges de la vie. Comme dans la plupart des pays, il naît un peu moins de filles que de garçons en France (49 % des nouveaux-nés sont des filles). À tout âge, la mortalité des femmes est moins forte que celle des hommes. Les femmes deviennent majoritaires à partir de 26 ans en 2022 ► **figure 1**. Leur part augmente ensuite avec l'âge, surtout aux âges élevés. Alors que 53 % des sexagénaires sont des femmes, elles représentent 61 % des octogénaires, 73 % des nonagénaires et 84 % des centenaires. Après 110 ans, les « supercentenaires » sont presque toutes des femmes.

L'**indicateur conjoncturel de fécondité** (ICF), qui résume les taux de fécondité de l'année, a diminué entre 2015 et 2020 pour les femmes et les hommes ► **figure 2**. En 2021, il est en très légère hausse et s'établit à 1,83 enfant par femme et 1,86 enfant par homme ; il fluctuait autour de 2 enfants par femme et par homme entre 2006 et 2014.

Par ailleurs, l'âge moyen des femmes à la naissance de leur enfant continue d'augmenter pour atteindre 30,9 ans en 2021, contre 29,3 ans vingt ans plus tôt ► **figure 3**. En 2021, l'âge moyen des pères à la naissance de leur enfant est de 33,8 ans, soit presque trois ans de plus que pour les mères. L'écart d'âge moyen entre les pères et les mères oscille autour de 3 années depuis 1975.

Au cours de leur vie féconde, les femmes nées en 1960 ont mis au monde en moyenne 2,11 enfants. La **descendance finale** des hommes de la même génération est légèrement plus faible (2,04 enfants). Les femmes les plus fécondes sont nées en 1928 (2,65 enfants en moyenne) et les hommes les plus féconds en 1922 (2,58 enfants en moyenne).

Dans les conditions de mortalité de 2021, une fille peut espérer vivre 85,4 ans et un garçon 79,3 ans ► **figure 4**, contre 85,6 ans et 79,7 ans en 2019, avant la pandémie de Covid-19. Entre 1999 et 2019, l'**espérance de vie à la naissance** des femmes avait progressé de 3,1 ans, celle des hommes de 4,8 ans. L'écart entre les deux sexes s'est réduit, passant de 7,6 ans en 2000 à 6,1 ans en 2021. D'après les projections démographiques, cet écart serait de 2,5 ans en 2070. L'espérance de vie à 60 ans a aussi progressé mais moins rapidement. À cet âge, une femme peut espérer vivre encore 27,5 ans et un homme 23,0 ans en 2021, soit respectivement 1,9 an et 2,6 ans de plus qu'en 2000 ; l'écart entre les deux sexes est moins marqué que pour l'espérance de vie à la naissance (4,5 ans contre 6,1 ans). ●

### ► Définitions

Les **projections démographiques 2021-2070** établies par l'Insee estiment, chaque année jusqu'en 2070, le nombre d'hommes et de femmes de chaque âge vivant en France à partir d'hypothèses sur l'évolution de la fécondité, de la mortalité et du solde migratoire. Dans le scénario central, les risques de décès par sexe et âge diminueraient au même rythme que sur la décennie 2010, la fécondité se stabiliserait à 1,8 enfant par femme et le **solde migratoire** serait de 70 000 habitants en plus par an.

La **descendance finale** est le nombre moyen d'enfants des femmes (hommes) appartenant à une même génération lorsqu'elles (ils) parviennent en fin de vie féconde (de 15 à 50 ans pour les femmes et de 18 à 60 ans pour les hommes), en ne tenant pas compte de leur mortalité. C'est la somme des taux de fécondité par âge d'une génération.

**Indicateur conjoncturel de fécondité, espérance de vie à la naissance, solde migratoire** : voir *Glossaire*.

### ► Pour en savoir plus

- « Bilan démographique 2021 - La fécondité se maintient malgré la pandémie de Covid-19 », *Insee Première* n° 1889, janvier 2022.
- « 68,1 millions d'habitants en 2070 : une population un peu plus nombreuse qu'en 2021, mais plus âgée », *Insee Première* n° 1881, novembre 2021.
- « La descendance finale reste légèrement supérieure à 2 enfants par femme pour les femmes nées dans les années 1970 », *Insee Focus* n° 239, juin 2021.

## ► 1. Pyramide des âges au 1<sup>er</sup> janvier 2022

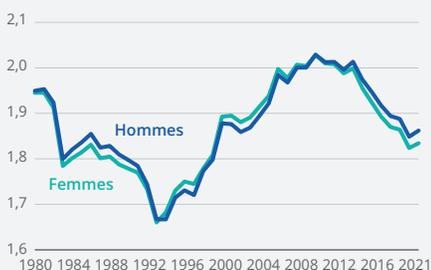


**Note** : les parties plus foncées correspondent aux excédents par rapport à l'autre sexe.

**Lecture** : au 1<sup>er</sup> janvier 2022, 135 000 femmes et 63 000 hommes ont 90 ans en France, soit un excédent de 72 000 femmes.

**Champ** : France. **Source** : Insee, estimations de population (résultats provisoires arrêtés fin 2021).

## ► 2. Indicateur conjoncturel de fécondité des femmes et des hommes



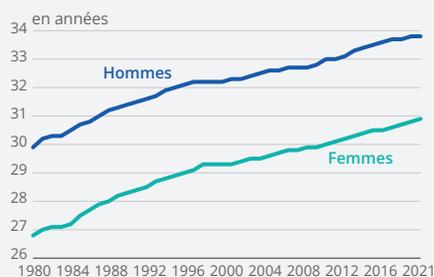
**Note** : données provisoires de 2019 à 2021.

**Lecture** : en 2021, une femme aurait 1,83 enfant tout au long de sa vie, si les taux de fécondité observés en 2021 à chaque âge demeuraient inchangés.

**Champ** : France métropolitaine jusqu'en 1993 pour les femmes et jusqu'en 1997 pour les hommes, France hors Mayotte de 1994 à 2013 pour les femmes et de 1998 à 2013 pour les hommes, France à partir de 2014.

**Source** : Insee, statistiques de l'état civil et estimations de population.

## ► 3. Âge moyen des femmes et des hommes à la naissance de leur enfant



**Note** : données provisoires de 2019 à 2021.

**Lecture** : en 2021, les femmes ont en moyenne 30,9 ans à la naissance de leur enfant.

**Champ** : France métropolitaine jusqu'en 1993 pour les femmes et jusqu'en 1997 pour les hommes, France hors Mayotte de 1994 à 2013 pour les femmes et de 1998 à 2013 pour les hommes, France à partir de 2014.

**Source** : Insee, statistiques de l'état civil et estimations de population.

## ► 4. Évolution de l'espérance de vie à la naissance et à 60 ans

en années

	À la naissance			À 60 ans		
	Femmes	Hommes	Écart	Femmes	Hommes	Écart
2000	82,8	75,2	7,6	25,6	20,4	5,2
2005	83,8	76,7	7,1	26,4	21,4	5,0
2010	84,6	78,0	6,6	27,1	22,4	4,7
2015	85,1	79,0	6,1	27,4	22,9	4,5
2020	85,1	79,1	6,0	27,3	22,8	4,5
2021	85,4	79,3	6,1	27,5	23,0	4,5

**Note** : données provisoires pour les années 2020 et 2021.

**Lecture** : en 2021, l'espérance de vie à 60 ans des hommes est de 23,0 ans.

**Champ** : France hors Mayotte de 2000 à 2010, France depuis 2015.

**Source** : Insee, statistiques de l'état civil et estimations de population.

## 1.2 Couples et familles

Les femmes se mettent plus précocement en **couple** que les hommes : en 2018, à 20 ans, 12 % d'entre elles le sont contre 5 % des hommes ► **figure 1**. La vie en couple est plus fréquente pour les femmes que pour les hommes jusqu'à 40 ans, âge où elle concerne 72 % d'entre elles et d'entre eux. Le rapport s'inverse ensuite, puis les écarts se creusent à partir de 60 ans, car les femmes, souvent plus jeunes que leurs conjoints et vivant en moyenne plus longtemps, sont davantage confrontées au veuvage.

Entre 1999 et 2018, la vie en couple est devenue moins fréquente de 25 à 70 ans du fait notamment de la hausse des séparations. Au contraire, la baisse de la mortalité entraînant moins de veuvages, la vie en couple est plus fréquente après 70 ans pour les femmes, après 80 ans pour les hommes. Ainsi, à 85 ans, elle est passée de 15 % à 25 % pour les femmes, de 59 % à 65 % pour les hommes. Avant 24 ans, la vie en couple est devenue moins fréquente entre 1999 et 2018 pour les femmes ; elle est restée quasi stable pour les hommes. En 2018, les femmes trentenaires sont celles qui vivent le plus en couple (71 %) ; en 1999, c'était le cas des trentenaires mais aussi des quadragénaires (75 %). En 2018, les hommes vivent le plus souvent en couple entre 65 et 80 ans (75 %) ; 70 % de ceux âgés de 45 à 60 ans vivent aussi en couple, bien moins qu'en 1999 (environ 80 %).

En 2018, 116 000 femmes et 150 000 hommes vivent en couple avec une personne de même sexe, soit 0,3 % des femmes âgées de plus de 18 ans, en couple ou non, et 0,6 % des hommes dans la même situation. Cette situation est devenue plus fréquente entre 2011 et 2018, surtout avant 35 ans ► **figure 2**. Ainsi, en 2018, les couples de femmes sont les plus

fréquents entre 25 et 29 ans (0,9 %) et les couples d'hommes entre 30 et 34 ans (1,1 %). En 2011, les couples de femmes et les couples d'hommes étaient les plus fréquents plus tardivement, entre 35 et 44 ans. Pour les femmes comme pour les hommes, en 2018 comme en 2011, la part plus faible des personnes en couple de même sexe après 45 ans traduit davantage des effets de génération que d'âge : ces personnes se sont mises en couple à une période où vivre avec une personne de même sexe était plus rare. De plus, à ces âges, des couples formés plus jeunes se sont déjà séparés, comme pour les couples de sexe différent.

En 2020, 69 % des femmes et 83 % des hommes qui résident au quotidien avec des enfants mineurs sont des parents de **famille « traditionnelle »**, soit 5,3 millions de femmes et autant d'hommes ► **figure 3**. Avec la hausse des séparations, les adultes sont de plus en plus souvent parents de **famille monoparentale** : 1,6 million de femmes et 0,3 million d'hommes résident ainsi sans conjoint avec leurs enfants (qui, en cas de résidence alternée, vivent aussi la moitié du temps chez l'autre parent). 82 % des parents de famille monoparentale sont des femmes, contre 85 % en 2011. Plus de 700 000 familles sont des **familles recomposées**. Les beaux-pères sont presque trois fois plus nombreux que les belles-mères (560 000 contre 203 000), les femmes vivant plus souvent avec leurs propres enfants que les hommes. Les femmes sont très légèrement majoritaires parmi les parents de familles « traditionnelles » comme au sein des familles recomposées, car les couples de femmes élèvent plus souvent des enfants que les couples d'hommes. ●

### ► Définitions

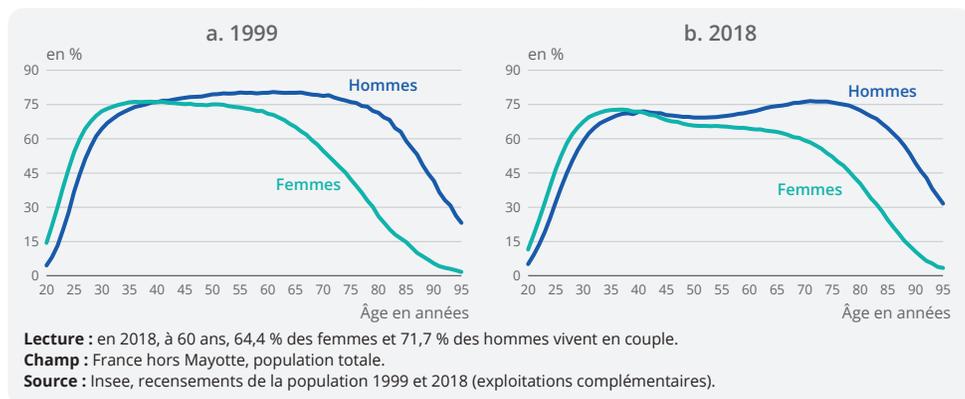
Un **couple** est formé de deux personnes cohabitant dans la même résidence principale, mariées ou non.

**Famille « traditionnelle »**, **famille monoparentale**, **famille recomposée** : voir *Glossaire*.

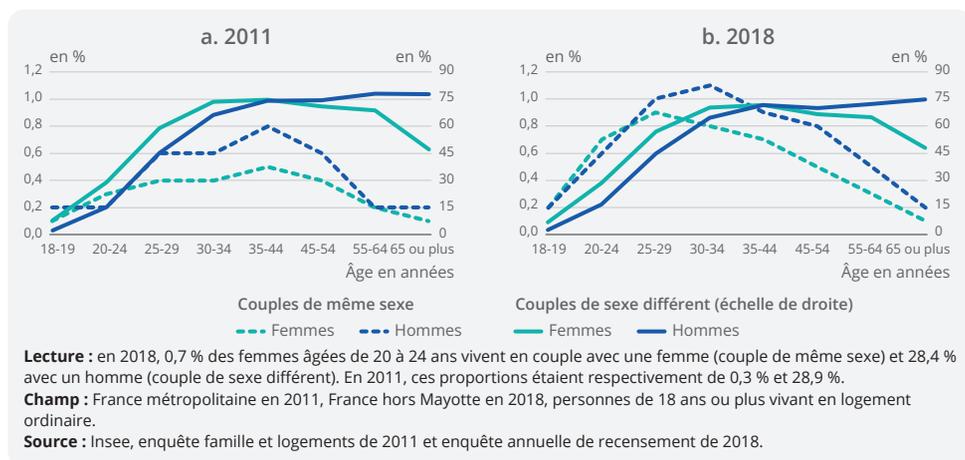
### ► Pour en savoir plus

- « Les familles en 2020 : 25 % de familles monoparentales, 21 % de familles nombreuses », *Insee Focus* n° 249, septembre 2021.
- « En 2019, 800 000 beaux-parents habitent avec les enfants de leur conjoint », *Insee Première* n° 1806, juillet 2020.
- « En 2018, 266 000 personnes vivent en couple avec un conjoint de même sexe », *Insee Première* n° 1774, septembre 2019.
- « Des ménages toujours plus nombreux, toujours plus petits », *Insee Première* n° 1663, août 2017.

### ► 1. Femmes et hommes vivant en couple en 1999 et en 2018



### ► 2. Femmes et hommes en couple de même sexe ou en couple de sexe différent selon l'âge en 2011 et en 2018



### ► 3. Répartition des parents et des beaux-parents d'enfants mineurs selon le sexe et le type de famille en 2011 et en 2020

Type de famille avec enfants mineurs (statut de l'adulte)	2011				2020				Part des femmes parmi les parents ou beaux-parents (en %)
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		
	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)							
Famille « traditionnelle » (parent)	5 522	71,6	5 522	84,8	5 299	69,3	5 286	83,3	50,1
Famille monoparentale (parent)	1 460	18,9	261	4,0	1 622	21,2	347	5,5	82,4
Famille recomposée	732	9,5	732	11,2	723	9,5	711	11,2	50,4
Parent, pas beau-parent	nd	nd	nd	nd	520	6,8	151	2,4	77,5
Beau-parent, pas parent	nd	nd	nd	nd	63	0,8	247	3,9	20,3
À la fois parent et beau-parent	nd	nd	nd	nd	140	1,8	313	4,9	30,9
<b>Ensemble</b>	<b>7 714</b>	<b>100,0</b>	<b>6 515</b>	<b>100,0</b>	<b>7 644</b>	<b>100,0</b>	<b>6 344</b>	<b>100,0</b>	<b>54,6</b>

nd : non disponible.

**Lecture :** en 2020, au sein des familles recomposées (où un enfant au moins est celui d'un seul conjoint), 520 000 femmes vivent avec leurs enfants d'une précédente union et des beaux-enfants, mais sans enfant de l'union actuelle.

**Champ :** France hors Mayotte, adultes vivant en famille avec au moins un enfant de moins de 18 ans.

**Sources :** Ined-Insee, enquête Migrations, famille et vieillissement 2010 ; Insee, enquête Famille et logements 2011, recensement de la population 2011, enquête annuelle de recensement 2020.

### 1.3 Immigrés et descendants d'immigrés

En 2020, 6,8 millions d'**immigrés** vivent en France ► **figure 1**, soit 10,2 % de la population. Jusqu'au milieu des années 1970, la population immigrée était majoritairement masculine : les flux d'immigration, destinés à combler les besoins de main-d'œuvre nés de la reconstruction d'après-guerre puis des Trente Glorieuses, sont essentiellement masculins. Depuis, la population immigrée se féminise. En 1974, un frein est mis à l'immigration non qualifiée et le regroupement familial prend une part croissante dans les flux. Plus récemment, les femmes migrent également pour d'autres raisons (poursuite d'études, recherche d'un emploi, etc.). Ainsi, la part des femmes dans la population immigrée est passée de 44 % au milieu des années 1970 à 50 % en 1999 pour atteindre 52 % en 2020 (soit 207 000 femmes de plus que d'hommes).

Depuis cinquante ans, les origines géographiques des immigrés présents en France se diversifient. La part des femmes varie selon le continent et le pays de naissance. Ainsi, en 2020, 59 % des immigrés nés en Amérique ou en Océanie sont des femmes ► **figure 2**. Elles sont également majoritaires parmi les immigrés originaires d'Europe (53 %) et ceux nés en Asie (51 %), notamment en Chine (62 %). Elles sont aussi nombreuses que les hommes parmi les immigrés nés en Afrique. À un niveau plus fin, les femmes demeurent en revanche moins nombreuses que les hommes parmi les immigrés d'origine turque (47 %) ou tunisienne (44 %).

Les femmes sont également majoritaires parmi les immigrés arrivés en France en 2019 (52 %),

en particulier parmi ceux originaires de Russie (66 %), de Chine (61 %), du Brésil (57 %) ou encore d'Algérie (56 %). Elles sont également plus diplômées que les hommes : 46 % des femmes immigrées arrivées en France en 2019 sont diplômées du supérieur, contre 39 % des hommes.

Nés en France, les **descendants d'immigrés** n'ont pas connu eux-mêmes la migration. En 2020, 7,6 millions de descendants d'immigrés vivent en France hors Mayotte, soit 11,4 % de la population, et 4,7 millions ont plus de 18 ans. 51 % des descendants d'immigrés sont des femmes. La population des descendants d'immigrés est plus féminisée parmi les origines d'immigration ancienne (Espagne, Italie, Algérie), plus âgées, compte tenu des différentiels de mortalité entre femmes et hommes.

En 2020, 62 % des femmes immigrées sont en couple, contre 57 % pour les femmes sans ascendance migratoire directe et 49 % pour les descendantes d'immigrés. Elles sont aussi plus souvent en couple avec enfants (39 % contre 27 % pour les autres femmes) ► **figure 3**. La monoparentalité est également plus fréquente pour les femmes immigrées et descendantes d'immigrés. Enfin, femmes ou hommes, les descendants d'immigrés âgés de 18 à 25 ans vivent deux fois plus souvent avec leurs parents que les jeunes sans ascendance migratoire directe. C'est au contraire deux fois moins souvent le cas pour les immigrés du même âge, une part importante d'entre eux arrivant en France sans leurs parents. ●

#### ► Définitions

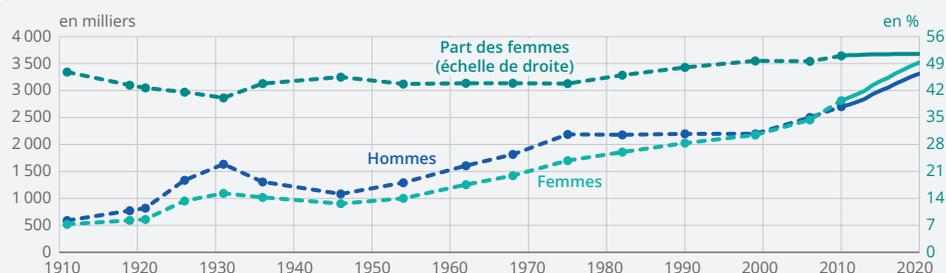
Un **immigré** est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France. Les personnes nées françaises à l'étranger et vivant en France ne sont donc pas comptabilisées. À l'inverse, certains immigrés ont pu devenir français, les autres restant étrangers. Un individu continue à être immigré même s'il acquiert la nationalité française.

Un **descendant d'immigrés** est une personne née en France ayant au moins un parent immigré.

#### ► Pour en savoir plus

- « En 2017, 44 % de la hausse de la population provient des immigrés », *Insee Première* n° 1849, avril 2021.
- Quarante ans d'évolution de la démographie française : le vieillissement de la population s'accélère avec l'avancée en âge des *baby-boomers* », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références », édition 2019.
- « Être né en France d'un parent immigré », *Insee Première* n° 1634, février 2017.

## ► 1. Nombre d'immigrés selon le sexe et part des femmes



Note : données provisoires pour 2019 et 2020.

Lecture : en 2020, la France rassemble 3,5 millions d'immigrées et 3,3 millions d'immigrés. La part des femmes dans la population immigrée est de 51,5 %.

Champ : France métropolitaine de 1911 à 1982, France hors Mayotte de 1990 à 2013, France depuis 2014.

Source : Insee, recensements de la population et estimations de population.

## ► 2. Origine géographique des immigrés et des descendants d'immigrés en 2020

	Immigrés			Descendants d'immigrés		
	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)
<b>Afrique</b>	<b>3 246</b>	<b>48</b>	<b>50</b>	<b>3 448</b>	<b>45</b>	<b>52</b>
Algérie	871	13	50	1 150	15	53
Maroc	819	12	50	978	13	51
Tunisie	310	5	44	391	5	52
Autres pays d'Afrique	1 246	18	50	929	12	52
<b>Europe</b>	<b>2 202</b>	<b>32</b>	<b>53</b>	<b>3 061</b>	<b>40</b>	<b>51</b>
Union européenne (27 pays)	1 709	25	53	2 758	36	52
Espagne	239	4	55	507	7	53
Italie	282	4	50	805	11	53
Portugal	587	9	49	642	8	51
Autres pays de l'UE	601	9	57	804	11	51
Autres pays d'Europe	493	7	54	303	4	ns
<b>Asie</b>	<b>986</b>	<b>14</b>	<b>51</b>	<b>828</b>	<b>11</b>	<b>51</b>
Turquie	246	4	47	348	5	50
Cambodge, Laos, Vietnam <sup>1</sup>	160	2	57			
Chine <sup>1</sup>	108	2	62			
Autres pays d'Asie	472	7	50	480	6	52
<b>Amérique, Océanie</b>	<b>396</b>	<b>6</b>	<b>59</b>	<b>283</b>	<b>4</b>	<b>48</b>
<b>Ensemble</b>	<b>6 830</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>7 620</b>	<b>100</b>	<b>51</b>

1 Les effectifs des descendants d'immigrés d'origine cambodgienne, laotienne, vietnamienne et chinoise dans l'enquête Emploi étant faibles, ils ont été regroupés avec les autres pays d'Asie. ns : non significatif.

Note : le pays d'origine est le pays de naissance du parent immigré s'il n'y en a qu'un. Lorsque les deux parents sont immigrés, par convention, l'origine du père est retenue.

Lecture : en 2020, 59 % des 396 milliers d'immigrés nés en Amérique ou en Océanie sont des femmes.

Champ : France pour les immigrés, France hors Mayotte pour les descendants d'immigrés.

Source : Insee, estimations de population 2020 (pour les immigrés, données provisoires) et enquête Emploi 2020 (pour les descendants d'immigrés).

## ► 3. Mode de cohabitation des immigrés et des descendants d'immigrés de 18 ans ou plus en 2020

	18-25 ans vivant avec leurs parents	Plus de 25 ans vivant avec leurs parents	En couple sans enfant	En couple avec enfants	Famille mono-parentale	Personne vivant seule	Ménages complexes <sup>1</sup>	Ensemble
<b>Immigrés</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>41</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>100</b>
Femmes	2	1	23	39	11	17	7	100
Hommes	3	2	24	43	2	21	6	100
<b>Descendants d'immigrés</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>100</b>
Femmes	12	4	22	27	10	22	4	100
Hommes	14	7	25	31	3	17	3	100
<b>Sans ascendance migratoire directe</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
Femmes	6	1	30	27	8	25	3	100
Hommes	8	3	33	29	3	21	3	100
<b>Ensemble</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
Femmes	6	1	29	28	9	24	4	100
Hommes	8	3	32	31	3	20	3	100

1 Ménages complexes : ménages qui comptent plus d'une famille ou plusieurs personnes isolées, ou toute autre combinaison de familles et personnes isolées.

Lecture : en 2020, 41 % des immigrés âgés de 18 ans ou plus vivent en couple avec enfants.

Champ : France hors Mayotte. Source : Insee, enquête Emploi 2020.

## 1.4 Jeunes adultes de 18 à 29 ans

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, 9,3 millions de jeunes âgés de 18 à 29 ans résident en France. Ils représentent 13,7 % de la population. 49,4 % d'entre eux sont des femmes.

Les jeunes femmes et les jeunes hommes ne terminent pas leurs études au même âge. En 2020, en France hors Mayotte, parmi les jeunes âgés de 18 à 23 ans, les femmes sont plus souvent en **études initiales** que les hommes ► **figure 1** ; ces derniers sont plus souvent sortis de formation initiale et en **emploi** ou au **chômage**. Ainsi, 87 % des femmes de 18 ans poursuivent leurs études initiales, parfois en cumulant avec un emploi, contre 79 % des hommes, qui au même âge, sont déjà 12 % à être en emploi ou au chômage (6 % des femmes). L'écart atteint son maximum à 22 ans : à cet âge, 45 % des femmes sont encore en études – soit 11 points de plus que les hommes –, alors que 55 % des hommes sont en emploi ou au chômage, soit 13 points de plus que les femmes. À partir de 23 ans, les femmes restent nettement moins fréquemment en emploi que les hommes. Avec l'arrivée des enfants, les jeunes femmes se retrouvent plus souvent en **inactivité au sens du BIT** : à 27-29 ans, près d'une femme sur cinq est inactive hors études initiales, contre environ un homme sur douze.

Entre 18 et 29 ans, les jeunes hommes sont davantage hébergés par leurs parents. Ainsi, en 2018, parmi les personnes âgées de 18 à 24 ans, 58 % des hommes **résident chez leurs parents**, contre 48 % des femmes ► **figure 2**. Entre 25 et 29 ans, c'est encore le cas de 24 % des hommes, soit près de deux fois plus que les femmes (13 %). Les écarts sont les plus faibles pour les étudiants,

quel que soit l'âge. En revanche, parmi les personnes âgées de 18 à 24 ans en emploi, 52 % des hommes vivent avec leur(s) parent(s), contre 40 % des femmes. Parmi les chômeurs âgés de 18 à 24 ans, 74 % des hommes sont hébergés par leurs parents, contre 51 % des femmes ; l'écart s'amplifie même entre 25 et 29 ans : les hommes au chômage sont alors deux fois plus nombreux à vivre chez leurs parents (43 % contre 19 %). L'**âge médian** au premier départ du foyer parental a par ailleurs peu évolué d'une génération à l'autre : il reste autour de 19 ans et demi pour les femmes et de 21 ans pour les hommes ► **figure 3**.

Enfin, les grandes étapes qui jalonnent la constitution de sa propre famille arrivent en général plus tôt pour les femmes. La moitié des femmes nées entre 1978 et 1988 déclarent ainsi avoir connu une relation amoureuse importante avant 18 ans et demi, contre 20 ans pour les hommes. Pour cette génération, l'âge médian à la première cohabitation en couple est de 22 ans et demi pour les femmes, contre 25 ans pour les hommes. La naissance du premier enfant constitue presque toujours la dernière des étapes marquant le passage à la vie adulte, et c'est aussi celle où les écarts selon le sexe sont les plus marqués : la moitié des femmes de la génération 1968-1977 ont eu un premier enfant avant 28 ans, contre 31 ans et demi pour les hommes. Par rapport à la génération 1948-1957, la tendance est au report des grandes étapes de la constitution d'une famille, avec une hausse de plus d'une année de l'âge médian à la première cohabitation en couple et de quatre ans et demi à la naissance du premier enfant pour la génération 1968-1977. ●

### ► Définitions

Une **personne en études initiales** poursuit un parcours d'études amorcé à l'école élémentaire sans avoir déjà rencontré d'interruption de plus d'un an dans ce parcours.

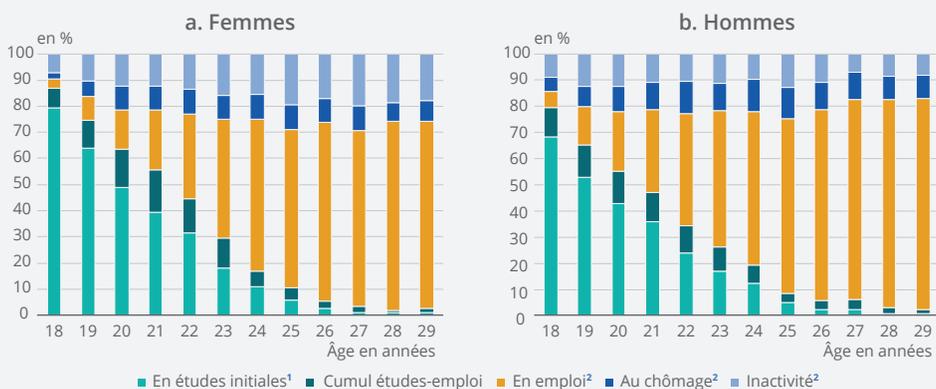
**Résider chez ses parents** qualifie la situation de personnes majeures qui vivent au sein du même ménage que leur(s) parent(s), avec le(s)quel(s) elles forment une famille. Cela ne comprend pas les jeunes hébergés par leurs parents lorsqu'ils ont eux-mêmes un enfant ou un conjoint vivant dans le logement.

**Âge médian, chômage, emploi, inactivité au sens du BIT** : voir *Glossaire*.

### ► Pour en savoir plus

- « Les jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation : jusqu'à 21 ans, moins nombreux parmi les femmes que parmi les hommes », *Insee Focus* n° 229, mars 2021.
- « Femmes et hommes sur le marché du travail : des écarts moins marqués en début de vie active », *Insee Focus* n° 168, novembre 2019.

## ► 1. Situation vis-à-vis de l'activité au sens du BIT des 18-29 ans par sexe et âge en 2020



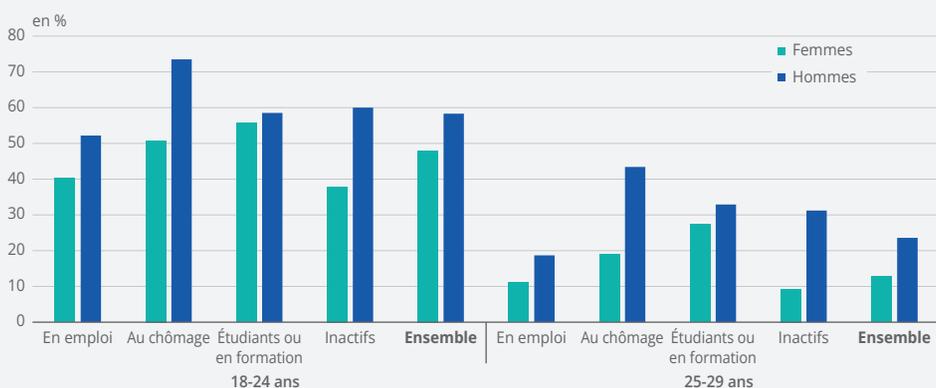
1 Hors emploi mais chômage compris. 2 Hors études initiales.

**Lecture :** à 18 ans, 79 % des femmes et 68 % des hommes sont en études initiales.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, âgées de 18 à 29 ans.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2020.

## ► 2. Proportion de personnes âgées de 18 à 29 ans vivant avec leur(s) parent(s) en 2018



**Note :** personnes considérées comme enfants dans la famille, c'est-à-dire qu'elles ne sont ni en couple, ni parents d'un enfant vivant dans le logement.

**Lecture :** en 2018, parmi les personnes en emploi âgées de 18 à 24 ans, 40 % des femmes vivent avec leurs parents, contre 52 % des hommes.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes âgées de 18 à 29 ans, vivant en logement ordinaire.

**Source :** Insee, recensement de la population 2018 (exploitation complémentaire).

## ► 3. Âge médian aux différentes étapes du début de la vie adulte

	Génération 1948-1957		Génération 1958-1967		Génération 1968-1977		Génération 1978-1988	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Fin des études	16,5	16,8	17,8	17,5	19,3	19,2	19,8	19,7
Premier travail	17,3	16,8	18,6	17,7	20,0	19,3	19,9	19,6
Première relation amoureuse importante	19,0	21,0	18,9	21,2	18,8	20,8	18,4	20,2
Premier départ du foyer parental	19,5	21,0	19,5	20,8	20,1	21,5	19,6	20,9
Première cohabitation en couple	21,4	23,5	21,9	24,5	22,7	25,4	22,5	24,9
Premier enfant	23,8	27,0	26,6	29,8	28,2	31,5	///	///

/// : absence de résultat, car plus de la moitié de la génération n'a pas encore d'enfant au moment de l'enquête.

**Lecture :** 50 % des hommes nés entre 1968 et 1977 ont eu leur premier enfant avant 31,5 ans.

**Champ :** France métropolitaine, personnes âgées de 25 à 65 ans en 2013.

**Source :** Ined-Insee, enquête Épic 2013-2014.

## 1.5 Seniors

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, 14,2 millions de personnes âgées de 65 ans ou plus résident en France, soit 21,0 % de la population. 57 % des seniors sont des femmes et, du fait de leur plus grande longévité, leur part croît avec l'âge : elles représentent 53 % des personnes âgées de 65 ans, 57 % de celles de 80 ans et 77 % de celles de 95 ans.

Vivre en **institution** est très rare avant 80 ans. En 2018, à cet âge, 96 % des personnes habitent à domicile, chez elles ou chez un proche (le plus souvent un enfant). Au-delà de 80 ans, la part des personnes vivant à domicile décroît lentement avec l'âge. À 90 ans, encore 79 % des personnes résident à domicile.

Le mode de vie des seniors diffère selon le sexe : les hommes résident moins souvent en institution que les femmes ► **figure 1**. Ainsi, à 90 ans, seuls 15 % des hommes vivent en institution, contre 24 % des femmes. La vie en institution devient plus fréquente que la vie à domicile à partir de 98 ans pour les femmes, tandis qu'elle reste minoritaire à tout âge pour les hommes. Parmi les seniors, les hommes sont à tout âge moins souvent en situation de dépendance reconnue que les femmes. Par ailleurs, ils vivent beaucoup plus fréquemment en couple, ce qui favorise leur maintien à domicile. En effet, leurs conjointes ont une **espérance de vie** plus élevée et sont en moyenne plus jeunes qu'eux. Par exemple, à 90 ans, 49 % des hommes vivent en couple, contre 11 % des femmes. En revanche, quand ils ne sont pas en couple, les hommes résident moins souvent que les femmes avec un proche

(enfants, notamment) : 6 % des hommes âgés de 90 ans, contre 11 % des femmes de cet âge. Au cours des cinquante dernières années, cette proportion de personnes âgées vivant avec un proche, sans conjoint, a considérablement baissé : à 90 ans, c'était le cas de 37 % des hommes et 52 % des femmes en 1968

► **figure 2**.

À l'inverse, la vie en couple a nettement progressé depuis 50 ans. La baisse de la mortalité après 65 ans a entraîné une diminution du veuvage ; de ce fait, entre 1968 et 2018, la part des hommes et plus encore celle des femmes vivant en couple s'est accrue. Toutefois, la vie en couple est devenue moins fréquente pour les hommes entre 65 et 70 ans. En effet, le risque de devenir veuf avant 70 ans est désormais très faible et continue de diminuer, mais sa baisse ne compense plus la hausse des séparations. En cinquante ans, vivre seul est également devenu plus fréquent, surtout pour les femmes âgées de plus de 75 ans.

Quant à l'hébergement en institution, sa fréquence entre 1968 et 2018 a diminué avant 89 ans, pour les femmes comme pour les hommes, du fait notamment de la hausse de l'espérance de vie sans incapacité, d'un désir accru d'indépendance et de la progression du recours aux services à domicile. Toutefois, entre 1968 et 2018, du fait de la moindre fréquence de la cohabitation avec des proches, la proportion de personnes vivant en institution a augmenté à partir de 89 ans, pour les femmes comme pour les hommes. ●

### ► Définitions

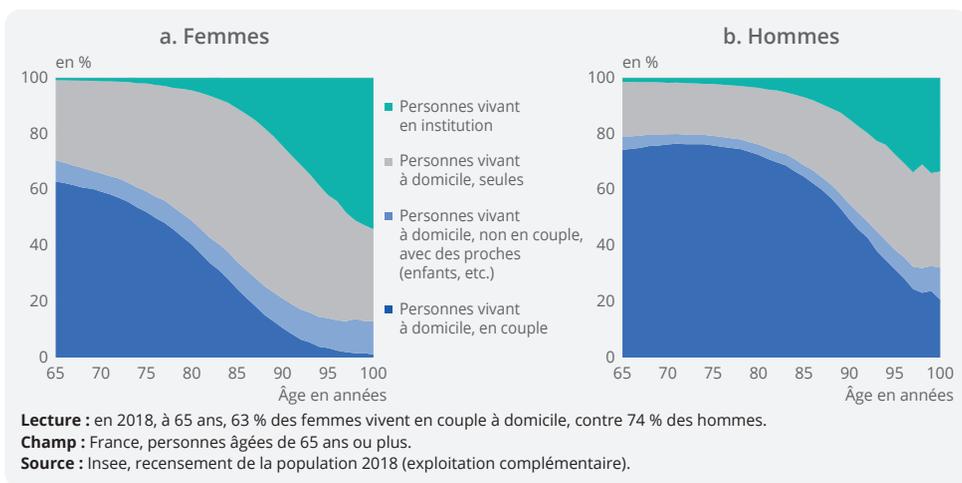
Les **institutions** qui accueillent les seniors sont principalement les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad), les résidences autonomie adossées à un Ehpad et les unités de soins de longue durée.

L'**espérance de vie** est égale à la durée de vie moyenne d'une génération fictive qui connaîtrait tout au long de son existence les conditions de mortalité par âge de l'année considérée.

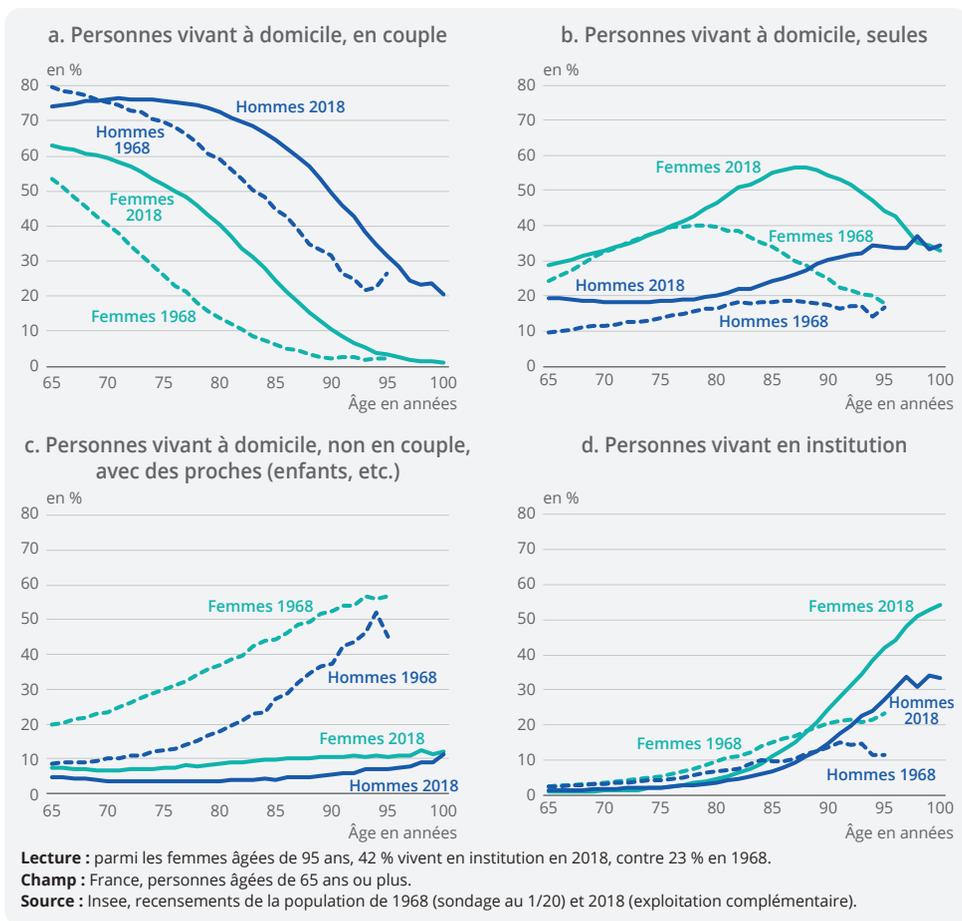
### ► Pour en savoir plus

- « Bilan démographique 2021 », *Insee Première* n° 1889, janvier 2022.
- « En 2020, l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est de 12,1 ans pour les femmes et de 10,6 ans pour les hommes », *Études et Résultats* n° 1213, Drees, octobre 2021.
- « Les gains d'espérance de vie se concentrent désormais aux âges élevés », *Insee Première* n° 157, juin 2019.
- « De 2,8 millions de seniors en 1870 en France à 21,9 millions en 2070 ? », in *France, portait social*, coll. « Insee Références », édition 2018.

## ► 1. Mode de vie des personnes âgées de 65 ans ou plus en 2018



## ► 2. Mode de vie des personnes âgées de 65 ans ou plus, en 1968 et 2018





# Fiches

---

## 2. Éducation et mobilité sociale



## 2.1 Enseignement secondaire

À l'entrée en CP, la part des filles ayant une maîtrise satisfaisante en français est supérieure de 5 points à celle des garçons ► **figure 1**. L'écart se résorbe légèrement au début du CE1 (3 points), mais atteint à nouveau 5 points à l'entrée au collège. En CP, les filles sont également plus nombreuses à avoir une maîtrise satisfaisante en mathématiques, avec un écart de 2 points par rapport aux garçons. Elles n'ont plus cet avantage à la sortie de l'école primaire. En début de seconde générale et technologique, l'écart en français est plus faiblement en faveur des filles (2 points) tandis qu'en mathématiques, il est de 5 points en faveur des garçons. Ces évolutions s'expliquent notamment par l'orientation : à l'entrée au lycée, les garçons les plus faibles scolairement sont davantage scolarisés dans l'enseignement professionnel que les filles.

Au lycée, les filles sont nettement moins nombreuses dans la voie professionnelle (38 %) et plus nombreuses dans la filière générale (56 %). Dans les filières professionnelles et technologiques, les filles sont largement majoritaires dans les spécialités et les **séries** qui débouchent sur des métiers très féminisés, comme les domaines de l'habillement ou du sanitaire et social ► **figure 2**. Les domaines tertiaires du management et du commerce, qui rassemblent des effectifs importants, sont assez paritaires. Dans la filière générale, les garçons sont majoritaires dans les doublettes mathématiques et physique-chimie, ou mathématiques et sciences de l'ingénieur, tandis que les filles le sont dans la doublette physique-chimie et sciences de la Vie et de la Terre ou celles intégrant les options « langues et littérature » ou humanités.

Les filles ont de meilleurs taux de réussite dans toutes les voies, qu'elles y soient minoritaires comme dans la série technologique scientifique **STI2D** ou majoritaires comme dans la série de la santé et du social **ST2S**. En 2020, les filles obtiennent plus souvent le baccalauréat (+ 3 points) ► **figure 3**. Les taux de réussite ont augmenté en 2020 en raison de la crise sanitaire et de la prise en compte du contrôle continu. Les écarts entre filles et garçons se sont atténués car les taux de réussite des filles étaient déjà supérieurs à 90 % dans la plupart des séries. En revanche, l'avantage des filles s'observe sur l'obtention des mentions. En effet, dans toutes les voies du baccalauréat, la part des candidates ayant obtenu une mention « bien » ou « très bien » est nettement supérieure à celle des candidats ► **figure 4**. En dépit de plus faibles résultats en mathématiques observés au cours de l'école élémentaire et du collège, les filles obtiennent plus souvent des mentions « bien » ou « très bien » dans la série scientifique **S** (+ 11 points), série qui délivre le plus de mentions. Cet avantage des filles s'explique en partie par la scolarisation des plus performantes dans la série S, seule série générale où elles sont légèrement sous-représentées. L'écart est également élevé dans les séries qui scolarisent le plus de lycéens comme les séries générales **ES** et **L** (13 à 14 points) ou encore la série technologique **STMG** (9 points). Il est légèrement moins prononcé dans les séries technologiques scientifiques (**STI2D** et **STL**) dont les effectifs sont plus faibles. Enfin, cet écart est plus modéré au baccalauréat professionnel dans le domaine de la production, dont les candidats obtiennent globalement peu de mentions. ●

### ► Définitions

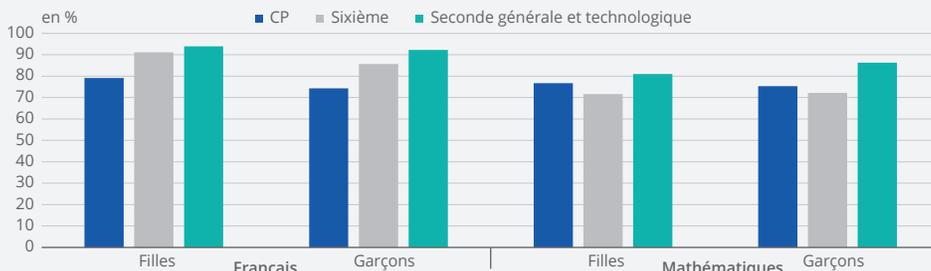
Le baccalauréat se décline en **séries**.

Pour le baccalauréat général (jusqu'en 2020 avant le remplacement par des options de spécialité) : séries scientifique (**S**), économique et sociale (**ES**), littéraire (**L**) ; pour le baccalauréat technologique : séries sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (**STI2D**), de laboratoire (**STL**), du management et de gestion (**STMG**), de la santé et du social (**ST2S**).

### ► Pour en savoir plus

- *L'état de l'École*, Depp, édition 2021.
- *Repères et références statistiques*, Depp, édition 2021.

### ► 1. Part d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante aux évaluations de compétences à la rentrée 2020

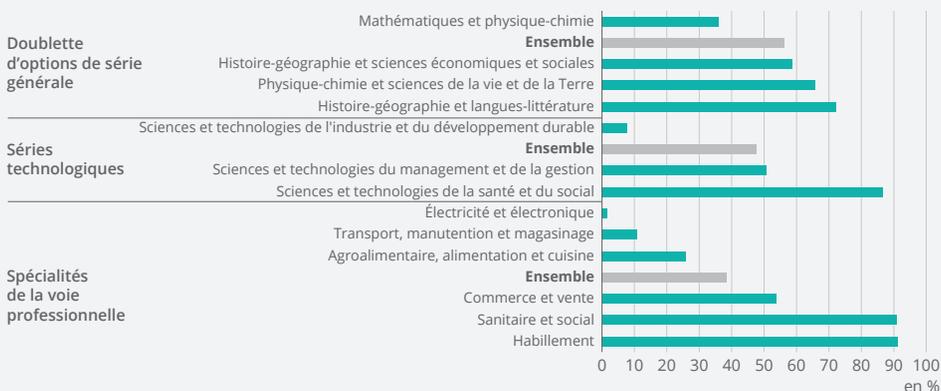


**Lecture :** en début de CP, 79 % des filles et 74 % des garçons présentent une maîtrise satisfaisante en français.

**Champ :** France, public et privé sous contrat.

**Source :** MENJS-Depp, Repères CP-CE1, évaluation exhaustive de début de sixième, test de positionnement de seconde.

### ► 2. Part de filles en classes de terminale à la rentrée 2020



**Lecture :** dans les spécialités professionnelles du domaine de l'habillement, 91 % des élèves sont des filles.

**Champ :** France, public et privé (sous et hors contrat).

**Source :** MENJS-Depp, Système d'information Scolarité et enquête n° 16 auprès des établissements privés hors contrat.

### ► 3. Taux de réussite selon le baccalauréat à la session 2020



**Lecture :** 99 % des filles et 97 % des garçons qui se sont présentés au baccalauréat scientifique (bac S) l'ont obtenu.

**Champ :** France.

**Source :** MENJS-Depp.

### ► 4. Part de mentions « bien » ou « très bien » selon le baccalauréat à la session 2020



**Lecture :** 50 % des candidates et 39 % des candidats au baccalauréat scientifique (Bac S) l'ont obtenu avec une mention « bien » ou « très bien ».

**Champ :** France. **Source :** MENJS-Depp.

## 2.2 Enseignement supérieur

À la rentrée 2020, 2,78 millions d'étudiants sont inscrits dans l'**enseignement supérieur** en France, dont 56 % de femmes ► **figure 1**. Le **taux de scolarisation** des femmes dans le supérieur dépasse celui des hommes à tous les âges. En 2020-2021, à 18 ans, 55 % des femmes sont inscrites dans le supérieur, contre 44 % des hommes. Pour les femmes comme pour les hommes, le taux de scolarisation dans le supérieur est maximal à 19 ans (respectivement 62 % et 51 %), puis diminue progressivement avec l'âge.

La part des femmes varie considérablement selon la filière et la spécialité de formation. Dès l'expression des choix d'orientation en classe de terminale, les femmes optent moins que les hommes pour les filières sélectives ou scientifiques, à l'exception des études de santé. Elles restent minoritaires dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) (42 %), les préparations au diplôme universitaire de technologie (DUT) (41 %), et de façon encore plus marquée dans les filières à la fois sélectives et scientifiques (29 % des effectifs des formations d'ingénieurs). À l'opposé, elles sont très majoritaires dans les formations paramédicales et sociales (86 %), mais aussi dans les filières de langues, lettres et sciences humaines à l'université (70 %). Elles représentent la moitié des étudiants dans les écoles de commerce ainsi qu'en sections de technicien supérieur (STS).

Au sein des disciplines scientifiques à l'université, seulement 23 % des étudiants en DUT dans les

spécialités de production et d'informatique et 31 % des étudiants en sciences fondamentales et applications sont des femmes ► **figure 2**. En revanche, les femmes sont majoritaires dans les domaines de la santé (66 %), des sciences de la Vie, de la santé, de la Terre et de l'Univers (63 %), et en Plurisciences (59 %).

Ces écarts se sont peu réduits durant la dernière décennie. La part des femmes a progressé dans les formations d'ingénieurs (+ 2,4 points en dix ans) ou dans les DUT de production ou d'informatique (+ 1,4 point), mais elle a également progressé dans des filières où les femmes étaient déjà très majoritaires, comme les formations paramédicales et sociales (+ 2,7 points) et les disciplines de santé à l'université (+ 3,3 points).

De même, la part des femmes a peu évolué dans les formations universitaires les plus élevées : 46,7 % des doctorants sont des femmes en 2020-2021, contre 46,2 % il y a dix ans ► **figure 3**. La présence des femmes par discipline de doctorat reflète leurs études supérieures précédentes. Ainsi, elles représentent seulement 23 % des doctorants en mathématiques, 27 % de ceux en sciences et technologies de l'information et de la communication et 30 % des doctorants en sciences pour l'ingénieur. À l'inverse, la part des doctorantes atteint 54 % en sciences agronomiques et écologiques, 55 % en sciences humaines et sociales, et 58 % en biologie, médecine et santé. ●

### ► Définitions

L'**enseignement supérieur** regroupe les enseignements généraux, techniques ou professionnels qui demandent de disposer d'un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat ou à son équivalent.

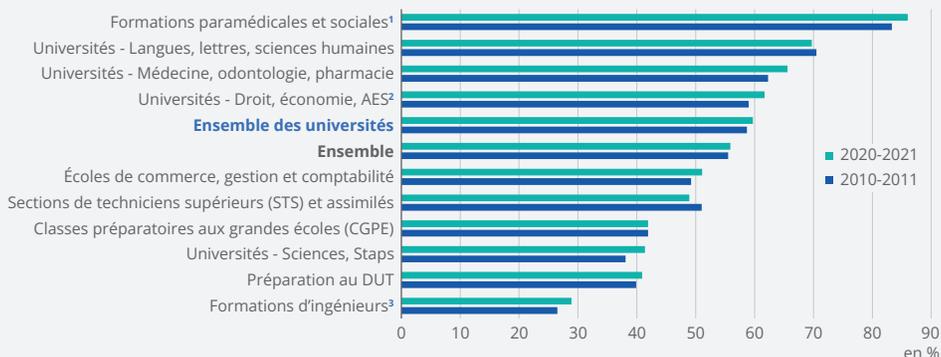
Le **taux de scolarisation** est le rapport entre le nombre d'élèves, d'étudiants et d'apprentis en formation initiale d'un âge déterminé, inscrits dans un établissement d'enseignement, et le nombre de jeunes de cet âge.

L'**âge** considéré ici est l'âge atteint au 1<sup>er</sup> janvier inclus dans l'année scolaire considérée.

### ► Pour en savoir plus

- « D'Admission post-bac à Parcoursup : quels effets sur la répartition des néo-bacheliers dans les formations d'enseignement supérieur ? », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références », édition 2021.
- « Hausse sensible des effectifs inscrits dans l'enseignement supérieur en 2020-2021 », *Note flash* n° 17, Mesri-Sies, juillet 2021.
- « Fort impact de la crise sanitaire sur le nombre de docteurs diplômés en 2020 (- 15 %) », *Note flash* n° 9, Mesri-Sies, mai 2021.
- « Vers l'égalité femmes-hommes », *Chiffres clés*, Mesri-Sies, édition 2021.

## ► 1. Part des femmes dans les formations d'enseignement supérieur



1 Les dernières données disponibles portent sur 2019-2020.

2 Administration économique et sociale.

3 Y compris les formations d'ingénieurs dépendantes des universités, du groupe des instituts nationaux polytechniques (INP), des universités de technologies et les formations d'ingénieurs en partenariat.

**Lecture :** en 2020-2021, 29 % des étudiants en formation d'ingénieurs sont des femmes.

**Champ :** France.

**Sources :** Mesri-Sies, systèmes d'information SISE et Scolarité ; enquêtes sur les établissements d'enseignement supérieur ; enquêtes spécifiques aux ministères en charge de l'agriculture, de la santé et des affaires sociales et de la culture.

## ► 2. Part des femmes dans les disciplines scientifiques à l'université

en %

	2010-2011	2020-2021
<b>Universités - Formations scientifiques y compris ingénieurs</b>	<b>39,1</b>	<b>42,0</b>
Sciences fondamentales et applications	28,0	30,5
Sciences de la Vie, de la santé, de la Terre et de l'Univers	59,5	63,5
Plurisciences <sup>1</sup>	48,5	58,9
<b>Universités - Santé</b>	<b>62,3</b>	<b>65,6</b>
Médecine et odontologie	61,1	64,3
Pharmacie	67,0	65,6
Plurisanité (Paces et Pass <sup>2</sup> )	63,2	69,9
<b>Préparation au DUT - Spécialités de la production et de l'informatique</b>	<b>21,7</b>	<b>23,1</b>
<b>Ensemble</b>	<b>46,4</b>	<b>48,7</b>

1 Combine plusieurs disciplines : physique, chimie, mathématiques, sciences de la Terre, sciences de la Vie.

2 Le Pass (Parcours accès santé spécifique) remplace la Paces (Première année commune aux études de santé) à la rentrée 2020.

**Lecture :** en 2020-2021, 65,6 % des étudiants dans une discipline de santé à l'université sont des femmes.

**Champ :** France hors Mayotte en 2010-2011, France en 2020-2021, secteurs public et privé.

**Sources :** Mesri-Sies, systèmes d'information SISE et Scolarité ; enquêtes sur les établissements d'enseignement supérieur ; enquêtes spécifiques aux ministères en charge de l'agriculture, de la santé et des affaires sociales et de la culture.

## ► 3. Part des femmes parmi les doctorants en sciences

en %

	2010-2011	2020-2021
<b>Sciences exactes et leurs applications</b>	<b>30,0</b>	<b>31,7</b>
Mathématiques et leurs interactions	24,6	22,9
Physique	27,2	27,7
Sciences de la Terre et de l'Univers, espace	41,5	40,8
Chimie et sciences des matériaux	43,5	46,3
Sciences pour l'ingénieur	26,2	29,9
Sciences et technologies de l'information et de la communication	24,7	26,6
<b>Sciences du vivant</b>	<b>54,1</b>	<b>57,2</b>
Biologie, médecine et santé	54,5	57,7
Sciences agronomiques et écologiques	52,9	54,2
<b>Sciences humaines et sociales</b>	<b>54,1</b>	<b>54,6</b>
Sciences humaines et humanités	57,9	57,5
Sciences de la société	48,4	50,3
<b>Ensemble</b>	<b>46,2</b>	<b>46,7</b>

**Lecture :** en 2020-2021, 55 % des doctorants en sciences humaines et sociales sont des femmes.

**Champ :** France, tous types d'établissements.

**Source :** Mesri-Sies, enquête sur les écoles doctorales.

## 2.3 Diplômes et insertion professionnelle

En 2020, en France hors Mayotte, parmi les personnes âgées de 25 à 64 ans, les femmes sont plus diplômées que les hommes : 42 % d'entre elles sont diplômées du supérieur, contre 37 % des hommes ► **figure 1**. Cet écart entre femmes et hommes est plus marqué pour les jeunes générations. Ainsi, il est de 2 points parmi les personnes âgées de 55 à 64 ans, mais atteint 7 points parmi celles âgées de 25 à 34 ans.

Les femmes **sorties de formation initiale** depuis un à quatre ans, sont, dans l'ensemble, aussi souvent en emploi que les hommes (69 % en moyenne sur la période de 2017 à 2020) ► **figure 2**. Le taux d'emploi est presque le même parmi les femmes et les hommes diplômés du supérieur (83 % et 84 %). Il est en revanche plus élevé pour les hommes parmi les diplômés du secondaire (64 % contre 59 %) et parmi les peu ou pas diplômés (32 % contre 25 %). Les jeunes femmes accèdent plus souvent à l'emploi par l'**emploi à durée limitée** : un à quatre ans après leur sortie de formation initiale, 34 % des femmes et 30 % des hommes qui travaillent sont dans cette situation. Pour les femmes comme pour les hommes, la part des emplois à durée limitée diminue au fur et à mesure que le niveau de diplôme s'élève. Les jeunes femmes diplômées du secondaire qui travaillent sont plus souvent en emploi à durée limitée que les hommes (47 % contre 39 %), de même que les diplômées du supérieur (26 % contre 20 %). Les peu ou pas diplômées le sont au contraire moins (54 % contre 58 % pour les hommes). Un à quatre ans après la sortie des études initiales, les femmes travaillent aussi davantage à temps partiel que les hommes (21 %, contre 11 %), et ce quel que soit le niveau de diplôme, même si l'écart est nettement plus faible parmi les diplômés du supérieur.

Parmi les jeunes sortis récemment de formation initiale, les femmes sont plus souvent inactives que les hommes : 18 % contre 15 %, en moyenne sur la période de 2017 à 2020. L'écart est particulièrement élevé parmi ceux qui sont peu ou pas diplômés : 53 % des femmes sont alors inactives, contre 39 % des hommes. Ces situations d'inactivité peuvent être diverses. Femmes comme hommes, 14 % des personnes peu ou pas diplômées récemment sorties de formation initiale sont dans le **halo autour du chômage**. Mais les jeunes femmes peu ou pas diplômées ayant terminé récemment leurs études sont plus souvent que les hommes en **formation formelle** (13 % contre 10 %), notamment en reprise d'études, et sont surtout beaucoup plus souvent inactives pour une autre raison (26 % contre 15 %), par exemple pour s'occuper des enfants.

Détenir un diplôme réduit fortement les risques de chômage en période d'insertion professionnelle. Entre 2017 et 2020, un à quatre ans après leur sortie de formation initiale, un actif diplômé du supérieur sur dix en moyenne est au chômage contre près d'un sur deux pour les peu ou pas diplômés, pour les femmes comme pour les hommes. Globalement plus diplômées, les jeunes femmes sont par conséquent un peu moins confrontées au chômage : le **taux de chômage** des femmes récemment sorties de formation initiale s'établit à 16 % en 2020, contre 18 % pour les hommes ► **figure 3**. Il n'en a pas toujours été ainsi. En 1980, le taux de chômage des femmes un à quatre ans après leur sortie d'études s'élevait à 24 %, soit le double de celui des hommes (11 %). L'écart s'est ensuite réduit, pour s'inverser au début des années 2000. ●

### ► Définitions

La **sortie de formation initiale** est la première interruption de plus d'un an du parcours d'études amorcé à l'école élémentaire.

Une **formation formelle** est une formation qui à la fois :

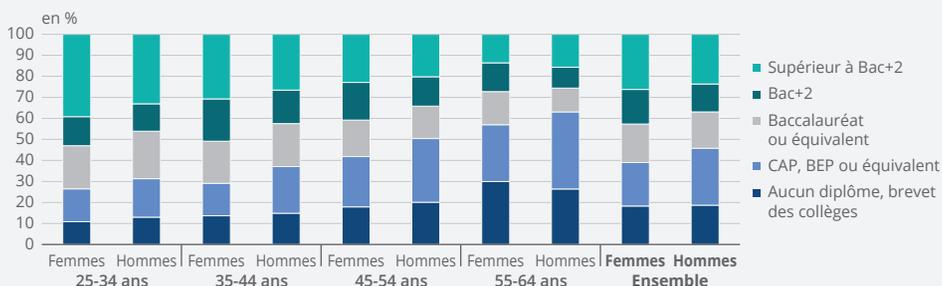
- présente un apprentissage graduel hiérarchisé par niveaux ;
- exige des prérequis pour l'admission ;
- dure au moins un semestre (ou 30 *European Credits Transfer Scale*) ;
- a un programme reconnu par le système éducatif national (ou une autorité équivalente).

**Halo autour du chômage, emploi à durée limitée, taux de chômage** : voir *Glossaire*.

### ► Pour en savoir plus

- « Bilan formation-emploi », *Insee Résultats*, novembre 2021.
- « Femmes et hommes sur le marché du travail : des écarts moins marqués en début de vie active », *Insee Focus* n° 168, novembre 2019.

## ► 1. Diplôme le plus élevé obtenu selon l'âge et le sexe en 2020



**Note :** le niveau de certains diplômes ne peut pas être déterminé (au plus 0,4 % dans chacune des catégories d'âge et de sexe).

**Lecture :** 11 % des femmes et 13 % des hommes de 25 à 34 ans n'ont aucun diplôme ou seulement le brevet des collèges.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes âgées de 25 à 64 ans vivant en logement ordinaire.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2020.

## ► 2. Situation d'activité des personnes sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans selon le diplôme le plus élevé et le sexe, sur la période 2017-2020

en moyenne, en %

	Aucun diplôme, brevet des collèges		Diplôme du secondaire		Diplôme du supérieur		Ensemble	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Situation sur le marché du travail</b>								
<b>En emploi</b>	25	32	59	64	83	84	69	69
<b>Au chômage</b>	22	29	17	19	8	10	13	16
<b>Inactifs</b>	53	39	24	17	9	7	18	15
Halo autour du chômage	14	14	8	7	3	3	6	6
En formation formelle (hors halo)	13	10	8	5	2	2	5	4
Autres inactifs	26	15	9	5	3	2	7	5
<b>Ensemble</b>	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Taux de chômage</b>								
	48	47	23	23	9	10	15	19
<b>Situation dans l'emploi<sup>1</sup></b>								
Emplois à durée limitée	54	58	47	39	26	20	34	30
Emplois à temps partiel	46	22	34	14	14	8	21	11

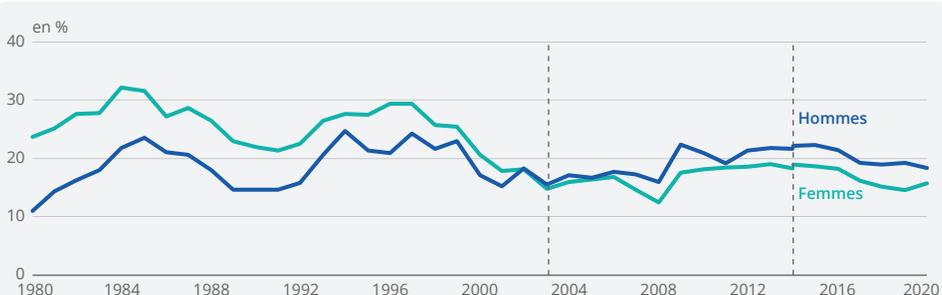
**1** Parmi les personnes en emploi.

**Lecture :** en moyenne sur la période 2017-2020, 25 % des femmes sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans et n'ayant aucun diplôme ou seulement le CEP ou le brevet des collèges sont en emploi.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans vivant en logement ordinaire, sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans.

**Source :** Insee, enquêtes Emploi 2017, 2018, 2019 et 2020.

## ► 3. Taux de chômage des personnes sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans, par sexe



**Note :** ruptures de série en 2003 et 2014.

**Lecture :** en 2020, 15,8 % des femmes actives et 18,3 % des hommes actifs sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale sont au chômage.

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 2014, France hors Mayotte à partir de 2014, personnes vivant en logement ordinaire, actives, sorties depuis 1 à 4 ans de formation initiale.

**Source :** Insee, enquêtes Emploi.

## 2.4 Mobilité sociale

En 2015, 65 % des hommes français âgés de 35 à 59 ans relèvent d'une **catégorie socioprofessionnelle** différente de celle de leur père, selon l'**enquête Formation et qualification professionnelle** ► **figure 1**. Ce taux de **mobilité sociale** est resté globalement stable depuis 40 ans (64 % en 1977, 67 % en 1993). La nature de la mobilité sociale a en revanche évolué. Elle est de moins en moins liée à l'évolution de la structure du marché du travail. Le déclin de l'emploi agricole et l'extension du salariat ayant ralenti au milieu des années 1970, la **mobilité non verticale** (notamment entre indépendants et catégories de salariés) ne concerne plus que 23 % des hommes en 2015, contre 33 % en 1977. Les trajectoires **ascendantes** et **descendantes** entre catégories socioprofessionnelles de salariés sont toutes deux plus fréquentes, mais les déclassements sociaux ont davantage augmenté. Ainsi, en 2015, 28 % des hommes occupent une position sociale plus élevée que celle de leur père et 15 % une position inférieure, contre respectivement 23 % et 7 % en 1977. En 2015, la mobilité sociale devient la plus forte pour les fils de non-salariés (hors agriculteurs), proche de celle des fils d'employés et d'ouvriers non qualifiés, pour qui elle baisse depuis 1993 ► **figure 2**.

En 2015, 71 % des femmes françaises âgées de 35 à 59 ans ne relèvent pas de la même catégorie socioprofessionnelle que leur mère. Ce taux de mobilité sociale a progressé de 12 points en 40 ans, principalement entre 1977 et 1993. Les trajectoires sociales des femmes par rapport à

leur mère, nettement plus favorables que celles des hommes par rapport à leur père, reflètent l'amélioration de leur place sur le marché du travail. En 2015, la mobilité sociale ascendante des femmes comparées à leur mère (40 %) est entre trois et quatre fois plus fréquente que la mobilité descendante (12 %) ; elle l'était trois fois plus en 1977 (17 % contre 6 %). La mobilité non verticale des femmes a, quant à elle, reculé davantage que celle des hommes, passant de 37 % en 1977 à 19 % en 2015. En 2015, la mobilité sociale devient la plus forte pour les filles de non-salariées et d'agricultrices ; en revanche, elle tend à se réduire pour les filles de femmes cadres depuis 2003.

Les mobilités ascendantes sont plus fréquentes depuis les échelons inférieurs de l'échelle sociale. Toutefois, elles se font le plus souvent vers les positions sociales les plus proches. En 2020, selon l'**enquête Emploi**, 39 % des fils et 35 % des filles d'un père employé ou ouvrier non qualifié sont employés ou ouvriers qualifiés, mais seuls 10 % d'entre eux et 7 % d'entre elles sont cadres ► **figure 3**. La transmission des inégalités entre générations reste importante : les hommes et les femmes de père cadre sont quatre fois plus souvent cadres que les fils et filles d'employé ou ouvrier qualifié. Si la mobilité ascendante des femmes est forte par rapport à leur mère, cela n'est pas le cas par rapport à leur père. En 2020, 26 % des filles d'un employé ou ouvrier qualifié sont confrontées à un déclassement social, contre 11 % des hommes issus de ce même milieu social. ●

### ► Définitions

La nomenclature de la **catégorie socioprofessionnelle** est ici légèrement remaniée : les employés et les ouvriers sont regroupés, puis distingués selon qu'ils sont ou non qualifiés.

La **mobilité sociale** désigne les situations où une personne relève d'une catégorie socioprofessionnelle différente de celle du parent auquel elle est comparée. Lorsqu'il s'agit de catégories de salariés, la mobilité est dite **ascendante** si la position sociale du fils ou de la fille est jugée supérieure à celle du parent, **descendante** si elle est jugée inférieure. La mobilité sociale est dite **non verticale** lorsqu'elle a lieu entre des catégories socioprofessionnelles difficilement hiérarchisables, principalement quand l'un est salarié et l'autre non-salarié.

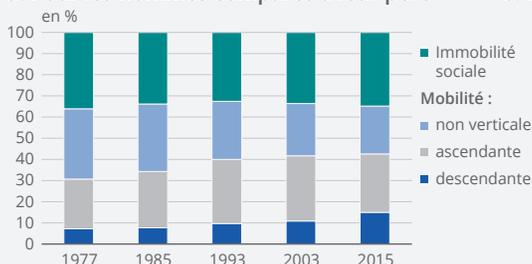
**Enquête Formation et qualification professionnelle, enquête Emploi** : voir *Glossaire*.

### ► Pour en savoir plus

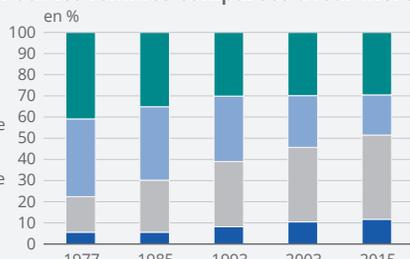
« La mobilité sociale des femmes et des hommes : évolutions entre 1977 et 2015 », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références », édition 2019.

## ► 1. Mobilité sociale observée de 1977 à 2015

a. Pour les hommes comparés à leur père



b. Pour les femmes comparées à leur mère



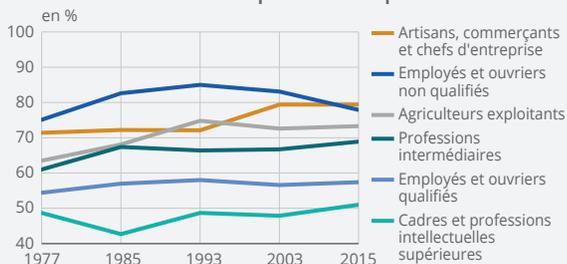
**Lecture :** en 2015, 65 % des hommes relèvent d'une catégorie socioprofessionnelle différente de celle de leur père ; pour 28 % des hommes, il s'agit d'une mobilité ascendante.

**Champ :** France métropolitaine, femmes et hommes français en emploi ou ayant travaillé, âgés de 35 à 59 ans au 31 décembre de l'année d'enquête.

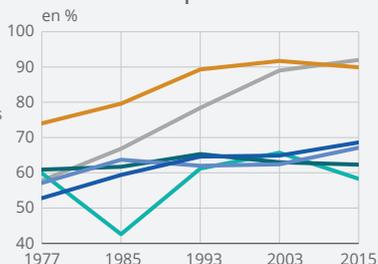
**Source :** Insee, enquêtes Formation et qualification professionnelle (FQP) 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

## ► 2. Mobilité sociale selon la catégorie socioprofessionnelle du parent entre 1977 et 2015

a. Pour les hommes comparés à leur père



b. Pour les femmes comparées à leur mère



**Note :** les fortes variations entre 1977 et 1993 de la mobilité sociale des filles de mères cadres sont à considérer avec précaution, dans la mesure où les effectifs de mères cadres sont de plus en plus faibles en remontant dans le passé.

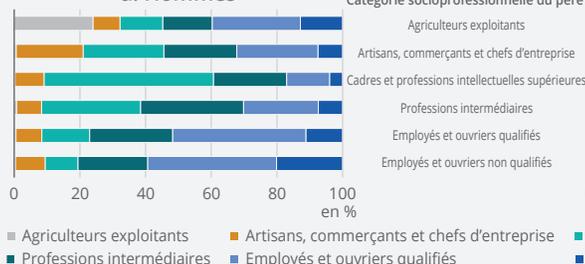
**Lecture :** en 2015, 78 % des hommes de père employé ou ouvrier non qualifié relèvent d'une catégorie socioprofessionnelle différente de celle de leur père.

**Champ :** France métropolitaine, femmes et hommes français en emploi ou ayant travaillé, âgés de 35 à 59 ans au 31 décembre de l'année d'enquête.

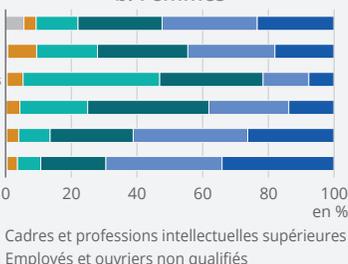
**Source :** Insee, enquêtes Formation et qualification professionnelle (FQP) 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

## ► 3. Destinées sociales selon la catégorie socioprofessionnelle du père en 2020

a. Hommes



b. Femmes



**Note :** pour les femmes, la destinée sociale est mesurée en comparaison au père, car la profession de la mère n'est pas renseignée dans un grand nombre de cas dans l'enquête Emploi.

**Lecture :** en 2020, 8 % des hommes de père agriculteur exploitant sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise.

**Champ :** France, femmes et hommes français en emploi ou ayant travaillé, âgés de 35 à 59 ans à la date de l'enquête.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2020.



# Fiches

---

## 3. Marché du travail



## 3.1 Population active et emploi

En 2020, en France hors Mayotte, le **taux d'activité** des femmes âgées de 15 à 64 ans s'établit à 67,6 %, contre 74,5 % pour les hommes ; les femmes représentent 48,5 % de la **population active au sens du Bureau international du travail (BIT)** ► **figure 1**.

Depuis 1975, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans a régulièrement augmenté, malgré un léger recul en 2020 sous l'effet de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 ► **figure 2**. Après avoir baissé dans les années 1980, le taux d'activité des hommes est quant à lui resté plutôt stable depuis le début des années 1990. En plus de quarante ans, l'écart de taux d'activité entre femmes et hommes s'est ainsi continûment réduit. Du fait de la participation croissante des femmes au marché du travail, la part de ces dernières dans l'**emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** ne cesse d'augmenter depuis le début des années 1980 pour atteindre 48,6 % en 2020 (+ 8,1 points depuis 1982).

Pour les femmes comme pour les hommes, le taux d'activité des jeunes a nettement reculé entre 1975 et la fin des années 1990, sous l'effet de la prolongation des études ; depuis, il est relativement stable. Entre 1975 et 2020, le taux d'activité des 15-24 ans est passé de 51,3 % à 33,1 % pour les femmes et de 62,9 % à 38,2 % pour les hommes. En 2020, le taux d'activité des jeunes femmes demeure inférieur de 5,1 points à celui des hommes, principalement en raison d'études plus longues : en 2020, parmi les 15-24 ans, 57,4 % des femmes sont inactives et encore en études, contre 52,9 % des hommes.

Pour les 25-49 ans, le taux d'activité des femmes a fortement progressé de 1975 jusqu'au milieu des années 1990, sous l'effet de l'élévation de leur niveau d'études et de la baisse de la fécondité. Depuis, avec l'arrêt de l'allongement des études et le redressement de la fécondité jusqu'au milieu des années 2010, la hausse s'est

poursuivie, mais à un rythme moindre. Stable de 1975 au début des années 1990, le taux d'activité des hommes âgés de 25 à 49 ans s'est depuis lentement érodé. Au total, entre 1975 et 2020, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 49 ans a augmenté de 23,6 points, atteignant 82,5 %, alors que celui des hommes a reculé de 5,2 points (91,9 % en 2020). Malgré une participation accrue des femmes au marché du travail à ces âges, c'est pour les 25-49 ans que les écarts de taux d'activité entre femmes et hommes demeurent les plus prononcés (9,4 points en 2020).

Depuis le milieu des années 1990, sous l'effet des diverses réformes ayant repoussé l'âge de départ en retraite, le taux d'activité des 50-64 ans est en hausse. Cette hausse est plus forte pour les femmes, en raison de l'arrivée à ces âges de générations plus présentes sur le marché du travail. Depuis 1995, le taux d'activité des 50-64 ans a en effet augmenté de 24,6 points pour ces dernières, atteignant 64,4 % en 2020, contre + 15,8 points pour les hommes (69,9 % en 2020). Par ailleurs, depuis le milieu des années 2000, de plus en plus de personnes âgées de 65 à 69 ans sont actives : 6,7 % des femmes en 2020 (contre 2,4 % en 2005) et 8,9 % des hommes (3,3 % en 2005).

Pour les femmes comme pour les hommes, le taux d'activité augmente avec le niveau de diplôme. En 2020, 85,2 % des femmes âgées de 15 à 64 ans diplômées du supérieur sont actives (89,5 % pour les hommes), contre 52,7 % pour celles qui n'ont pas de diplôme ou un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat (65,1 % pour les hommes).

Enfin, en 2020, parmi les **immigrés** âgés de 15 à 64 ans, 58,3 % des femmes sont actives, contre 79,2 % des hommes, soit un écart de 20,9 points. Cet écart n'est que de 6,7 points parmi les **descendants d'immigrés** et de 4,9 points parmi les personnes sans ascendance migratoire directe. ●

### ► Définitions

**Taux d'activité, population active au sens du Bureau international du travail (BIT), emploi au sens du BIT :** voir *Glossaire*.  
**Immigrés et descendants d'immigrés** ► **fiche 1.3**.

### ► Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2020 », *Insee Première* n° 1844, mars 2021.
- « Activité, emploi et chômage en 2020 et en séries longues », *Insee Résultats*, mai 2021.

## ► 1. Activité et emploi selon le sexe, l'âge, le diplôme et le statut d'immigration en 2020

en %

	Activité			Emploi		
	Taux d'activité <sup>1</sup>		Part des femmes parmi les personnes actives	Taux d'emploi <sup>1</sup>		Part des femmes parmi les personnes en emploi
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
<b>Âge</b>						
15-24 ans	33,1	38,2	45,9	26,5	30,4	46,0
25-49 ans	82,5	91,9	48,6	76,3	85,1	48,6
50 ans ou plus	64,4	69,9	49,2	60,9	66,0	49,2
<b>Diplôme</b>						
Supérieur au baccalauréat	85,2	89,5	53,6	80,8	84,7	53,7
Baccalauréat ou équivalent	64,2	72,5	49,0	58,0	66,0	48,8
Aucun ou inférieur au baccalauréat	52,7	65,1	42,1	46,8	58,3	41,9
<b>Statut d'immigration</b>						
Immigrés	58,3	79,2	45,1	50,0	69,5	44,5
Descendants d'immigrés	62,2	68,9	48,5	54,8	60,3	48,6
Sans ascendance migratoire directe	69,8	74,7	49,0	65,0	69,4	49,1
<b>Ensemble</b>	<b>67,6</b>	<b>74,5</b>	<b>48,5</b>	<b>62,2</b>	<b>68,5</b>	<b>48,6</b>

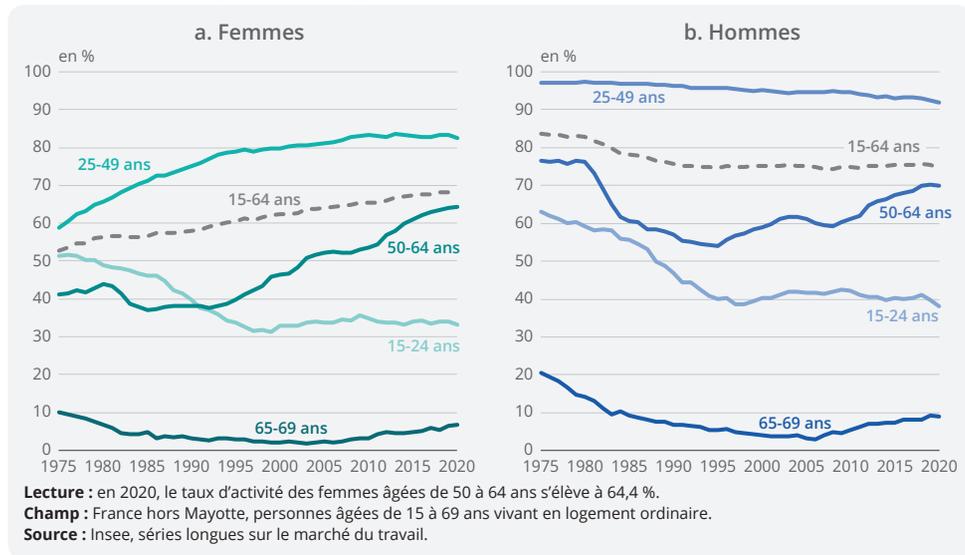
<sup>1</sup> Parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans.

**Lecture :** en 2020, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 24 ans s'élève à 33,1 % ; les femmes représentent 45,9 % des 15-24 ans actifs.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans vivant en logement ordinaire.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2020.

## ► 2. Taux d'activité par sexe et âge de 1975 à 2020



## 3.2 Caractéristiques des emplois

La part des femmes dans l'**emploi** augmente régulièrement depuis le début des années 1980. Néanmoins, les emplois qu'elles occupent diffèrent encore sensiblement de ceux des hommes en matière de statut, de profession ou de secteur d'activité.

En 2020, lorsqu'elles sont en emploi, les femmes sont, plus encore que les hommes, majoritairement salariées avec un emploi à durée indéterminée (CDI ou fonctionnaires) : 77,4 % contre 73,2 % pour les hommes

► **figure 1**. Elles sont plus souvent fonctionnaires que les hommes (22,5 % contre 12,2 %), mais moins fréquemment en CDI (54,9 % contre 61,0 %). Elles sont aussi plus souvent sur des contrats à durée déterminée (10,6 % contre 6,5 % pour les hommes), mais moins souvent intérimaires (1,3 % contre 2,9 % des hommes) ou en contrat d'apprentissage (1,4 % contre 2,1 %). En 2020, plus d'une personne sur deux (54,5 %) occupant un emploi à durée limitée (CDD, intérim) est une femme ► **figure 2**. Enfin, seules 9,3 % des femmes en emploi ont le statut de travailleur indépendant, contre 15,3 % des hommes. Au sein des indépendants, la part des femmes augmente toutefois régulièrement depuis une dizaine d'années, passant de 31,3 % en 2010 à 36,5 % en 2020. Cette hausse résulte majoritairement d'un effet de structure : parmi les travailleurs indépendants, les professions dont le poids progresse le plus – comme les professions libérales de la santé – sont les plus féminisées.

La répartition des emplois par **catégorie socioprofessionnelle** diffère également selon le sexe. Ainsi, les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois peu ou pas qualifiés : en 2020, 23,5 % d'entre elles sont employées ou ouvrières non qualifiées, contre 14,3 % des hommes. À l'inverse, les hommes sont plus souvent cadres (22,7 % contre 17,9 % des femmes). Ils sont aussi plus fréquemment artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (9,2 % contre 4,2 %) ou bien encore agriculteurs (2,0 % contre 0,7 %). En 2020, les trois quarts des employés sont des femmes ; mais ce n'est le cas que d'un cinquième des ouvriers. La proportion de femmes parmi les employés et les ouvriers a peu varié sur les quarante dernières années. En revanche, la part des femmes parmi les cadres a plus que doublé, passant de 20,9 % en 1982 à 42,6 % en 2020.

Les femmes travaillent très majoritairement dans le secteur tertiaire : 88,1 % en 2020, contre 65,7 % pour les hommes. Le secteur tertiaire emploie ainsi 55,9 % de femmes. Au sein du tertiaire, certains secteurs sont très féminisés : l'hébergement médico-social et l'action sociale (82,7 % de femmes en 2020), la santé (74,7 %), l'enseignement (68,5 %) ou encore les services aux ménages (65,5 %). Les autres **secteurs d'activité** se caractérisent par une plus forte présence masculine : en 2020, 70,3 % des personnes travaillant dans l'agriculture sont des hommes ; cette part est de 71,5 % pour l'industrie et de 88,9 % pour la construction. ●

### ► Définitions

**Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT), catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité** : voir *Glossaire*.

### ► Pour en savoir plus

- « Portraits statistiques des métiers », *Dares*, avril 2021.
- « Une photographie du marché du travail en 2020 », *Insee Première* n° 1844, mars 2021.
- « Portrait des professions », *Insee Résultats*, janvier 2021.
- « Activité, emploi et chômage en 2020 et en séries longues », *Insee Résultats*, mai 2021.

## ► 1. Statut, catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité en 2020

en %

	Femmes	Hommes	Part des femmes
<b>Statut</b>			
Indépendants	9,3	15,3	36,5
Salariés	90,7	84,7	50,3
Emploi à durée indéterminée	77,4	73,2	49,9
Contrat à durée déterminée	10,6	6,5	60,5
Intérim	1,3	2,9	30,5
Apprentissage	1,4	2,1	38,6
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>			
Agriculteurs	0,7	2,0	26,2
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	4,2	9,2	30,3
Cadres	17,9	22,7	42,6
Professions intermédiaires	29,0	23,3	54,0
Employés	39,9	12,5	75,1
Employés qualifiés	20,8	6,7	74,6
Employés non qualifiés	19,1	5,8	75,6
Ouvriers	7,9	29,9	19,9
Ouvriers qualifiés	3,4	21,4	13,1
Ouvriers non qualifiés	4,4	8,5	33,0
<b>Secteur d'activité</b>			
Agriculture	1,4	3,2	29,7
Industrie	7,6	18,1	28,5
Construction	1,5	11,5	11,1
Tertiaire	88,1	65,7	55,9
Commerce	12,1	13,0	46,7
Transports	2,7	7,4	25,8
Hébergement-restauration	3,7	3,6	49,3
Information et communication	2,2	4,6	31,1
Finance, assurance, immobilier	5,5	4,1	56,1
Services principalement aux entreprises	9,8	10,1	47,7
Administration publique	10,3	8,4	53,6
Enseignement	11,0	4,8	68,5
Santé	11,5	3,7	74,7
Hébergement médico-social, action sociale	12,0	2,4	82,7
Services aux ménages	7,2	3,6	65,5
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>48,6</b>

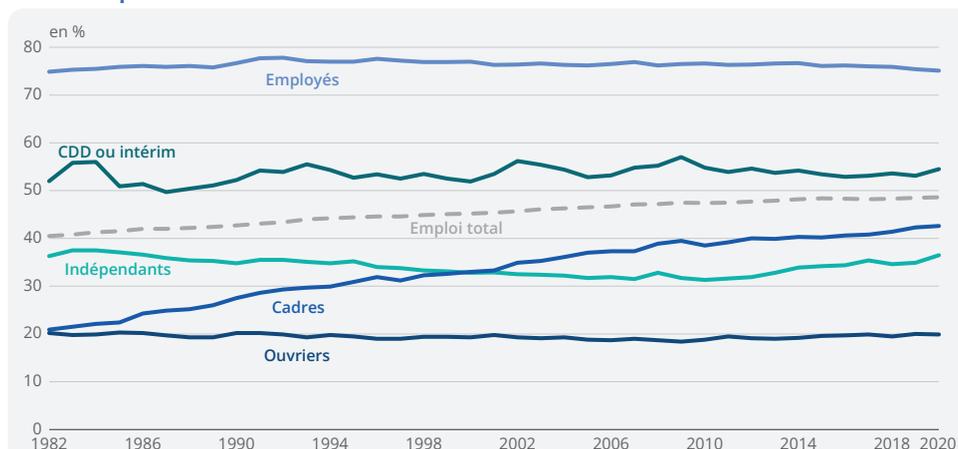
**Note** : certaines personnes ne renseignent pas leur catégorie socioprofessionnelle et/ou leur secteur d'activité.

**Lecture** : en 2020, 90,7 % des femmes en emploi sont salariées et 50,3 % des salariés sont des femmes.

**Champ** : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.

**Source** : Insee, enquête Emploi 2020.

## ► 2. Part des femmes parmi les indépendants, les cadres, les employés, les ouvriers et les personnes en CDD ou en intérim



**Lecture** : en 2020, 42,6 % des cadres sont des femmes.

**Champ** : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.

**Source** : Insee, enquête Emploi, séries longues sur le marché du travail.

### 3.3 Chômage

En France hors Mayotte, le **taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)**, mesuré au sein des seuls **actifs**, est en 2020 de niveau comparable pour les femmes (8,0 %) et pour les hommes (8,1 %) ► **figure 1**. Le taux de chômage des femmes et des hommes est proche pour chaque tranche d'âge. Les femmes représentent 48,2 % de l'ensemble des personnes au chômage. Le **taux d'activité** des femmes étant plus faible que celui des hommes, la part de personnes au chômage, rapportée à l'ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans, est plus faible pour les femmes : 5,4 % en 2020, contre 6,1 % pour les hommes. Les femmes appartiennent en revanche plus souvent que les hommes au **halo autour du chômage**. En 2020, en cumulant chômage et halo autour du chômage, parmi les 15-64 ans, une part comparable de femmes (10,4 %) et d'hommes (10,3 %) sont sans emploi et souhaitent travailler.

Parmi les actifs les plus qualifiés, pour lesquels le risque de chômage est moins élevé, le taux de chômage est globalement comparable selon le sexe : parmi les cadres, il est un peu supérieur pour les femmes (3,9 % contre 3,6 % pour les hommes), et parmi les professions intermédiaires, il est un peu inférieur (4,5 % contre 5,2 %) ► **figure 2**. Parmi les employés et ouvriers, davantage confrontés au chômage, les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes lorsqu'elles sont employées qualifiées (6,8 % contre 5,6 %) ou ouvrières, notamment qualifiées (11,3 % contre 8,5 %), mais elles le sont

moins lorsqu'elles sont employées non qualifiées (10,1 % contre 13,6 %).

Pour les femmes comme pour les hommes, le risque de chômage est d'autant plus élevé que les personnes sont moins diplômées. Parmi les diplômés du supérieur, le taux de chômage des femmes (5,1 %) est proche de celui des hommes (5,3 %) ; pour les autres niveaux de diplôme, il est un peu plus élevé pour les femmes.

Le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes pour les **immigrés** (14,0 % contre 12,0 %), alors qu'il est comparable selon le sexe pour les **descendants d'immigrés** d'une part et pour les personnes sans ascendance migratoire directe d'autre part.

De 1975 jusqu'à la veille de la crise économique de 2008-2009, le taux de chômage des femmes a toujours été supérieur à celui des hommes, même s'il s'en est tendanciuellement rapproché ► **figure 3**. Travaillant dans des secteurs plus exposés aux aléas conjoncturels, les hommes sont plus affectés que les femmes par les variations du chômage lors des phases de récession ou de reprise. Ainsi, à la suite de la crise de 2008-2009, le taux de chômage des hommes a davantage augmenté que celui des femmes, jusqu'à le dépasser au milieu des années 2010. La baisse du chômage amorcée en 2016 a été plus marquée pour les hommes, et les taux de chômage des femmes et des hommes sont à nouveau proches depuis 2017. ●

#### ► Définitions

Le **taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)** est la proportion du nombre de **chômeurs au sens du BIT** dans la population active au sens du BIT.

Le **halo autour du chômage** comprend les personnes sans emploi qui soit ont recherché un emploi, mais ne sont pas disponibles pour travailler, soit n'ont pas recherché d'emploi, mais souhaitent travailler et sont disponibles pour travailler, soit souhaitent travailler, mais n'ont pas recherché d'emploi et ne sont pas disponibles pour travailler.

**Actifs, taux d'activité, chômeur au sens du BIT, immigrés, descendants d'immigrés** : voir *Glossaire*.

#### ► Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2020 », *Insee Première* n° 1844, mars 2021.
- « Enquête emploi : activité, emploi et chômage en 2020 et en séries longues », *Insee Résultats*, mai 2021.
- « Femmes et hommes sur le marché du travail : les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents », *Dares Analyses* n° 17, mars 2015.
- « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période », *Dares Analyses* n° 15, mars 2012.

## ► 1. Chômage et halo autour du chômage en 2020, selon le sexe et l'âge

en %

	Chômage <sup>1</sup>			Part parmi les 15-64 ans					
	Taux de chômage		Part des femmes	Chômage		Halo autour du chômage		Part des femmes dans le halo	Part des femmes dans le chômage ou le halo
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
15-24 ans	19,9	20,3	45,4	6,6	7,8	5,2	5,2	49,4	47,1
25-49 ans	7,5	7,4	49,0	6,2	6,8	5,8	4,3	58,9	53,4
50 ans ou plus	5,4	5,4	49,1	3,6	3,9	3,4	3,3	52,1	50,5
<b>Ensemble</b>	<b>8,0</b>	<b>8,1</b>	<b>48,2</b>	<b>5,4</b>	<b>6,1</b>	<b>4,9</b>	<b>4,2</b>	<b>55,3</b>	<b>51,3</b>

<sup>1</sup> Champ restreint aux personnes actives.

**Lecture :** en 2020, 8,0 % des femmes actives sont au chômage. Les femmes représentent 48,2 % des personnes au chômage. Parmi les femmes de 15 à 64 ans, 4,9 % sont dans le halo autour du chômage.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2020.

## ► 2. Taux de chômage par catégorie socioprofessionnelle, diplôme et statut d'immigration, selon le sexe

en %

	Femmes	Hommes
<b>Catégorie socioprofessionnelle<sup>1</sup></b>		
Cadres	3,9	3,6
Professions intermédiaires	4,5	5,2
Employés	8,4	9,5
Employés qualifiés	6,8	5,6
Employés non qualifiés	10,1	13,6
Ouvriers	14,1	10,7
Ouvriers qualifiés	11,3	8,5
Ouvriers non qualifiés	16,1	15,8
<b>Diplôme</b>		
Bac+2 ou plus	5,1	5,3
Baccalauréat ou équivalent	9,6	8,9
BEP, CAP	9,0	8,1
Aucun diplôme, CEP, brevet des collèges	14,1	13,7
<b>Statut d'immigration</b>		
Immigrés	14,0	12,0
Descendants d'immigrés	11,9	12,2
Sans ascendance migratoire directe	6,7	7,0
<b>Ensemble</b>	<b>8,0</b>	<b>8,1</b>

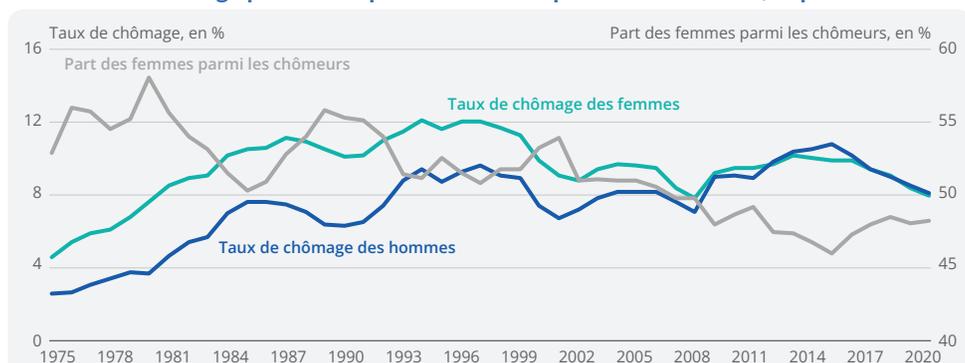
<sup>1</sup> Catégorie socioprofessionnelle de l'emploi actuel ou du dernier emploi occupé pour les chômeurs. Hors agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise ou personnes n'ayant jamais travaillé.

**Lecture :** en 2020, 3,9 % des femmes actives cadres ou anciennement cadres sont au chômage.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes actives vivant en logement ordinaire.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2020.

## ► 3. Taux de chômage par sexe et part des femmes parmi les chômeurs, depuis 1975



**Lecture :** en 2020, les femmes représentent 48,2 % des chômeurs.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes actives vivant en logement ordinaire.

**Source :** Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail.

### 3.4 Temps de travail, durée travaillée et sous-emploi

En 2020, parmi les personnes en emploi, les femmes travaillent bien plus souvent que les hommes à temps partiel : 27,4 % contre 8,4 % ► **figure 1**. Les écarts entre femmes et hommes face au temps partiel se réduisent au cours des dernières années : depuis 2014, le temps partiel recule parmi les femmes, alors qu'il augmente modérément parmi les hommes. En 2020, les femmes représentent 75,6 % des personnes travaillant à temps partiel ► **figure 2**.

Le temps partiel est plus répandu au sein des emplois très féminisés, notamment dans le secteur des services ou parmi les employés. Toutefois, à secteur d'activité ou à catégorie socioprofessionnelle identiques, les femmes restent plus souvent à temps partiel que les hommes. Par exemple, en 2020, parmi les cadres, 16,5 % des femmes contre 6,4 % des hommes sont à temps partiel ; parmi les employés, c'est le cas de 35,8 % des femmes contre 15,1 % des hommes.

Les femmes en emploi à temps partiel travaillent plus fréquemment sur des quotités plus élevées : en 2020, 36,1 % des femmes à temps partiel travaillent au moins à 80 %, contre 22,9 % des hommes.

Les femmes travaillant à temps partiel invoquent davantage que les hommes le fait de s'occuper d'enfants ou d'une personne dépendante (26,1 % contre 5,8 %). Les hommes à temps partiel indiquent plus fréquemment que les femmes la recherche d'un complément de revenus (10,1 % contre 2,6 %), l'exercice d'une autre activité professionnelle (9,0 % contre 4,5 %), la poursuite d'études ou de formations (10,0 % contre 5,4 %) ou encore des raisons de santé (9,9 % contre 8,1 %). Pour les femmes, la part de temps partiel augmente avec le nombre d'enfants à charge et ce, d'autant plus qu'ils sont jeunes.

Le **sous-emploi** rassemble pour l'essentiel les personnes à temps partiel qui souhaitent travailler davantage et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles soient ou non en recherche active d'emploi. Travaillant beaucoup plus souvent à temps partiel, les femmes sont, en 2019, davantage en situation de sous-emploi : 7,8 % contre 3,1 % des hommes ; elles représentent 70,4 % des personnes en situation de sous-emploi. En 2020, avec la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19, le sous-emploi, qui couvre aussi les situations de chômage partiel ou technique, augmente fortement : il s'établit à 12,7 % des femmes en emploi et à 9,3 % des hommes.

En 2019, pour les femmes salariées à temps complet, la **durée annuelle effectivement travaillée** est en moyenne de 1 611 heures, contre 1 735 heures pour les hommes, soit 7,1 % de moins ► **figure 3**. En effet, les femmes à temps complet ont travaillé en moyenne moins de jours dans l'année (208 jours contre 220 jours pour les hommes) et moins d'heures par jour (7,8 heures contre 8,0 heures pour les hommes). Les écarts de durée annuelle effectivement travaillée entre femmes et hommes à temps complet s'observent pour toutes les catégories socioprofessionnelles chez les salariés, mais sont d'ampleur variable : presque nuls pour les employés non qualifiés, ils sont les plus importants pour les professions intermédiaires (- 8,8 %), pour les employés qualifiés et les cadres (- 8,2 %). Parmi les salariés à temps partiel en revanche, la durée annuelle effectivement travaillée est très légèrement supérieure pour les femmes (+ 1,0 %).

Pour les travailleurs indépendants, la durée annuelle effectivement travaillée est nettement inférieure pour les femmes : 1 890 heures, contre 2 315 heures pour les hommes (soit - 18,4 %) ; cet écart tient en grande partie à une durée journalière travaillée moindre pour les femmes (- 14,4 %). ●

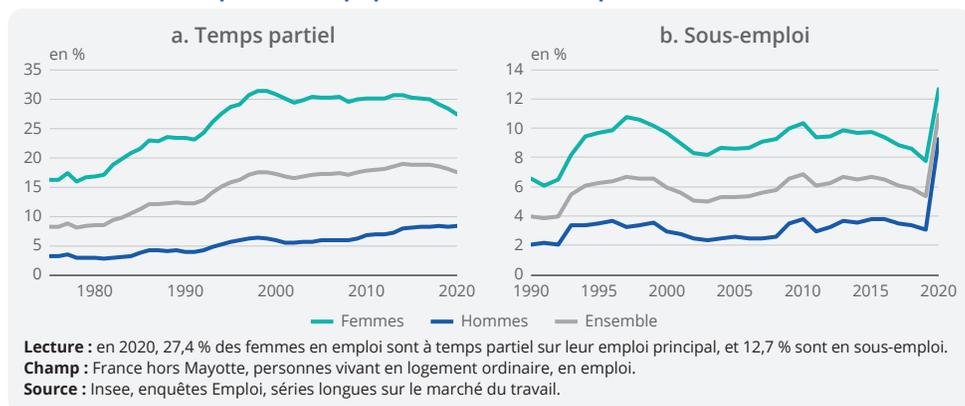
#### ► Définitions

**Sous-emploi, durée annuelle effectivement travaillée** : voir *Glossaire*.

#### ► Pour en savoir plus

- Fiche « Durée et organisation du temps de travail », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2021.
- « Enquête emploi : activité, emploi et chômage en 2020 et en séries longues », *Insee Résultats*, mai 2021.
- « Quelles sont les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ? », *Dares Analyses* n° 25, août 2020.

## ► 1. Évolution de la part de temps partiel et du sous-emploi selon le sexe



## ► 2. Quotité et raison du temps partiel en 2020

en %

	Femmes	Hommes	Part des femmes
<b>Quotité du temps partiel</b>			
Inférieure à 50 %	21,9	29,1	70,2
50 % (mi-temps)	13,6	19,0	69,2
Comprise entre 50 % et 80 %	28,4	29,1	75,4
80 %	24,4	12,9	85,6
Supérieure à 80 %	11,7	10,0	78,6
<b>Raison principale du temps partiel</b>			
Impossibilité de travailler davantage avec son emploi actuel	36,8	38,8	76,3
Exercer une autre activité professionnelle	4,5	9,0	62,7
Suivre des études ou une formation	5,4	10,0	64,6
Compléter d'autres revenus	2,6	10,1	46,5
Raisons personnelles ou familiales	50,8	32,0	84,4
<i>dont : s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante</i>	26,1	5,8	93,9
<i>raisons de santé</i>	8,1	9,9	73,6
<b>Ensemble des personnes à temps partiel</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>75,6</b>

**Lecture :** en 2020, parmi les femmes à temps partiel dans leur emploi principal, 21,9 % travaillent moins d'un mi-temps par semaine et 36,8 % déclarent comme raison principale du temps partiel qu'il leur est impossible de travailler davantage avec leur emploi actuel.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, à temps partiel dans leur emploi principal.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2020.

## ► 3. Durée de travail dans l'emploi principal par sexe, statut d'emploi et catégorie socioprofessionnelle en 2019

	Durée annuelle effective (en heures)			Durée quotidienne habituelle (en heures)			Nombre de jours travaillés dans l'année		
	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)
<b>Salariés à temps complet</b>	<b>1 611</b>	<b>1 735</b>	<b>- 7,1</b>	<b>7,8</b>	<b>8,0</b>	<b>- 2,5</b>	<b>208</b>	<b>220</b>	<b>- 5,5</b>
Cadres	1 732	1 888	- 8,2	8,4	8,8	- 4,5	207	217	- 4,6
Professions intermédiaires	1 549	1 698	- 8,8	7,8	7,9	- 1,3	202	220	- 8,3
Employés	1 607	1 692	- 5,0	7,7	8,0	- 3,8	212	219	- 3,2
Employés qualifiés	1 560	1 697	- 8,1	7,6	8,1	- 6,2	208	216	- 3,6
Employés non qualifiés	1 676	1 684	- 0,5	7,8	7,7	1,3	218	224	- 2,6
Ouvriers	1 578	1 678	- 6,0	7,4	7,6	- 2,6	216	223	- 3,1
Ouvriers qualifiés	1 565	1 687	- 7,2	7,5	7,7	- 2,6	211	221	- 4,3
Ouvriers non qualifiés	1 592	1 653	- 3,7	7,3	7,4	- 1,4	220	227	- 3,1
<b>Salariés à temps partiel</b>	<b>996</b>	<b>986</b>	<b>1,0</b>	<b>6,0</b>	<b>5,8</b>	<b>3,4</b>	<b>176</b>	<b>181</b>	<b>- 2,5</b>
<b>Indépendants</b>	<b>1 890</b>	<b>2 315</b>	<b>- 18,4</b>	<b>7,7</b>	<b>9,0</b>	<b>- 14,4</b>	<b>243</b>	<b>258</b>	<b>- 5,7</b>
<b>Ensemble</b>	<b>1 467</b>	<b>1 762</b>	<b>- 16,7</b>	<b>7,4</b>	<b>8,0</b>	<b>- 7,5</b>	<b>201</b>	<b>222</b>	<b>- 9,4</b>

**Note :** en raison du caractère exceptionnel de l'année 2020, les données 2019 sont ici présentées.

**Lecture :** en 2019, parmi les cadres à temps complet, la durée annuelle effective de travail des femmes est en moyenne de 1 732 heures, soit 8,2 % de moins que celle des hommes ; leur durée quotidienne habituelle de travail est en moyenne de 8,4 heures, soit 4,5 % de moins que les hommes. Elles ont travaillé en moyenne 207 jours, soit 10 jours de moins que les hommes.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2019.

## 3.5 Conditions de travail et pénibilité

Les femmes et les hommes sont exposés différemment aux conditions de travail pénibles et aux **risques psychosociaux**. Ces différences sont dues d'une part à la prédominance d'un des deux sexes dans certaines professions ou fonctions, et d'autre part, à une affectation des femmes et des hommes à des tâches différentes au sein d'une même profession.

En 2019, les hommes sont plus souvent confrontés à des horaires atypiques que les femmes : 19 % d'entre eux travaillent de nuit et 10 % ont des horaires alternants, contre respectivement 9 % et 7 % des femmes

► **figure 1**. Ils sont aussi beaucoup plus souvent exposés à la pénibilité physique : ils doivent plus souvent subir des secousses ou vibrations, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, et porter des charges lourdes. En revanche, les postures pénibles affectent autant les femmes que les hommes (près de 6 sur 10). Enfin, le rythme de travail est davantage contraint pour les hommes (39 %) que pour les femmes (29 %).

À l'inverse, les femmes sont plus fréquemment exposées à certains facteurs de risques psychosociaux. Elles sont davantage concernées par le fait de devoir se dépêcher et le manque d'autonomie et de marges de manœuvre. Par ailleurs, 33 % des femmes déclarent devoir cacher leurs émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur, contre 22 % des hommes.

Par rapport aux hommes, les femmes déclarent moins manquer de soutien de leur supérieur, mais elles sont en revanche un peu plus

nombreuses à déclarer ne pas recevoir le respect et l'estime que mérite leur travail.

En outre, 28 % des femmes disent manquer de moyens pour effectuer correctement leur travail, contre 22 % des hommes. Enfin, les femmes ont également plus souvent des craintes pour leur emploi que les hommes (23 % contre 17 %).

En 2018, les hommes ont plus d'**accidents du travail** avec arrêt (**AT**) que les femmes (en moyenne, 24 contre 18 pour un million d'heures travaillées), du fait de leur surreprésentation parmi les ouvriers, catégorie la plus exposée ► **figure 2**. Si la fréquence des accidents est plus élevée parmi les ouvrières, les hommes ouvriers ont le plus d'accidents graves. Les hommes employés sont quant à eux surreprésentés dans les activités les plus risquées, comme le transport et l'acheminement du courrier, ou encore la restauration rapide. La fréquence des accidents du travail est très élevée parmi les hommes de moins de 20 ans (46 AT par million d'heures travaillées, soit 15 de plus que les femmes). Elle diminue ensuite fortement avec l'âge pour les deux sexes et l'écart entre femmes et hommes se réduit.

Les femmes sont en revanche presque autant touchées par les **maladies professionnelles** que les hommes (respectivement 24 900 et 26 600 maladies reconnues en 2018). Les femmes souffrent plus souvent de troubles musculo-squelettiques que les hommes, mais ces derniers sont davantage atteints par les maladies les plus graves (surdité, affections à l'amiante, etc.). ●

### ► Définitions

Les **risques psychosociaux** sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Un **accident du travail (AT)** est un accident provoqué par le fait ou à l'occasion du travail par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines.

Une **maladie professionnelle** est une atteinte à la santé, contractée au cours du travail, qui résulte d'une série d'événements à évolution lente auxquels une origine et une date certaine ne peuvent être assignés.

Ne sont comptabilisés ici que les accidents du travail et les maladies professionnelles déclarés et reconnus par la Cnam ou la MSA, et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

### ► Pour en savoir plus

- « Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? », *Dares Analyses* n° 44, août 2021.
- « Accidents du travail et accidents de trajet. Toujours plus fréquents chez les ouvriers, malgré une tendance globale à la baisse », *Dares Résultats* n° 39, juillet 2016.

## ► 1. Conditions de travail pénibles et exposition aux risques psychosociaux des salariés selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2019

en %

	Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers		Ensemble	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Contraintes horaires</b>										
Travail de nuit <sup>1</sup>	9	11	8	16	8	25	13	22	9	19
Horaires alternants (2x8, 3x8)	1	1	4	9	7	9	21	17	7	10
<b>Contraintes physiques</b>										
Station debout ou dans une posture pénible	29	26	51	52	64	66	86	82	57	59
Déplacements à pied longs ou fréquents	13	15	28	40	36	55	53	57	32	43
Port de charges lourdes	13	10	30	35	47	50	59	69	38	44
Secousses ou vibrations	2	5	5	18	7	20	23	54	7	29
<b>Intensité du travail et pression temporelle</b>										
Au moins trois contraintes de rythme <sup>2</sup>	21	23	29	35	27	34	49	55	29	39
Devoir se dépêcher	55	43	51	40	45	46	53	38	49	41
<b>Autonomie, marges de manœuvre</b>										
Avoir un travail répétitif	11	11	30	26	59	49	83	66	46	40
Ne pas pouvoir régler soi-même les incidents	20	14	28	20	39	34	46	41	34	28
<b>Exigences émotionnelles<sup>3</sup></b>	29	20	33	23	34	32	28	19	33	22
<b>Rapports sociaux au travail</b>										
Manquer de soutien des supérieurs	22	26	25	30	26	29	31	34	25	30
Manquer de reconnaissance <sup>4</sup>	28	21	34	28	30	34	36	31	31	28
<b>Conflits de valeur</b>										
Manquer de moyens <sup>5</sup>	28	23	31	22	26	26	24	20	28	22
Faire des choses que l'on désapprouve	8	7	9	8	9	16	11	10	9	10
<b>Insécurité socio-économique<sup>6</sup></b>	17	11	21	17	24	21	27	19	23	17

1 Habituellement ou occasionnellement.

2 Parmi les sept contraintes suivantes : rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, cadence automatique d'une machine, autres contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, normes de production à satisfaire en une journée, demandes extérieures, contraintes ou surveillances permanentes exercées par la hiérarchie.

3 Devoir cacher ses émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur.

4 Ne pas recevoir l'estime et le respect que mérite son travail.

5 Au moins trois contraintes de moyens non satisfaites pour effectuer correctement son travail parmi : un temps suffisant, des informations claires et suffisantes, la possibilité de coopérer, des collaborateurs en nombre suffisant, des logiciels et des programmes informatiques bien adaptés, un matériel suffisant et adapté, une formation continue suffisante et adaptée.

6 Craindre pour son emploi.

**Lecture** : en 2019, 9 % des femmes cadres travaillent de nuit.

**Champ** : France, ensemble des salariés.

**Sources** : Dares-Drees-DGAFF, enquête Conditions de travail 2019.

## ► 2. Fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2018

	Accidents du travail reconnus (par million d'heures de travail)			Maladies professionnelles reconnues		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Cadres et chefs d'entreprise	5	5	5	1 323	735	2 058
Professions intermédiaires	14	14	14	775	277	1 052
Employés	19	23	20	9 716	1 675	11 391
Ouvriers	41	37	37	11 712	22 367	34 079
15-19 ans	31	46	41	26	15	41
20-29 ans	22	30	27	912	789	1 701
30-39 ans	17	24	21	3 248	3 450	6 698
40-49 ans	17	21	19	7 721	6 855	14 576
50-59 ans	17	20	19	11 368	11 279	22 647
60 ans ou plus	15	14	14	1 577	4 182	5 759
<b>Ensemble</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>24 852</b>	<b>26 570</b>	<b>51 422</b>

**Note** : la catégorie socioprofessionnelle (CS) n'étant pas disponible pour les salariés du régime agricole, les fréquences par CS ne concernent que les salariés du régime général.

**Lecture** : en 2018, pour un million d'heures de travail rémunérées, les femmes ouvrières sont victimes en moyenne de 41 accidents du travail reconnus.

**Champ** : France, salariés du régime général et du régime agricole.

**Sources** : Cnam, MSA (accidents du travail) ; Insee, DADS et DSN (heures rémunérées).



# Fiches

---

## 4. Revenus et niveaux de vie



## 4.1 Revenu salarial

En 2019, le **revenu salarial** annuel moyen dans le secteur privé et la fonction publique s'élève à 18 970 euros pour les femmes, soit un niveau inférieur de 22 % à celui des hommes ► **figure 1**. Le revenu salarial **médian** des femmes est inférieur de 16 % à celui des hommes ► **figure 2**. Cet écart s'amplifie à la fois dans les bas revenus (écart de 25 % pour le premier **décile** du revenu salarial) et dans les hauts revenus (écart de 21 % pour le neuvième décile).

L'écart de revenu salarial moyen en défaveur des femmes est plus élevé pour les salariés les plus âgés : 27 % pour les 55 ans ou plus, contre 19 % pour les moins de 25 ans. Cet écart est aussi plus prononcé parmi les salariés les plus diplômés (31 % parmi les titulaires d'un bac+3 ou plus, contre 26 % pour ceux ayant un diplôme inférieur au baccalauréat) et parmi les cadres (21 %, contre 9 % pour les employés). Il est également plus important parmi les salariés du secteur privé que ceux du public (26 % contre 16 %).

L'écart de revenu salarial moyen entre femmes et hommes reflète à la fois des différences en matière de **salaires en équivalent temps plein (EQTP)**, prix d'une unité de travail salarié, et en matière de volume de travail réalisé au cours de l'année, les femmes étant bien plus souvent à temps partiel et moins souvent en emploi dans l'année que les hommes. En 2019, le salaire net en EQTP des femmes s'élève en moyenne à 26 430 euros par an, soit 16 % de moins que les hommes. En moyenne, l'écart de salaire en EQTP entre femmes et hommes explique ainsi près des trois quarts de l'écart de revenu salarial, le reste étant dû aux différences de volume de travail. Ces différences de volume contribuent cependant davantage aux écarts parmi les

moins diplômés et les plus jeunes, reflétant des interruptions de carrière et un recours au temps partiel plus fréquents chez les jeunes femmes, en lien notamment avec la maternité. À l'inverse, l'écart de revenu salarial résulte principalement des différences de salaire en EQTP pour les plus diplômés et les cadres, ainsi que pour les employés.

En près de 25 ans, l'écart de revenu salarial entre les femmes et les hommes s'est en moyenne légèrement réduit, passant de 27 % en 1995 à 22 % en 2019 ► **figure 3**. Jusqu'au début des années 2000, il a légèrement augmenté (28 % en 2001), avant de décroître faiblement, puis de manière plus accentuée depuis 2008. La tendance à la baisse de cet écart de revenu salarial résulte principalement d'une diminution des écarts de volume de travail, notamment depuis 2002. L'écart de salaire moyen en EQTP est resté plus stable depuis 1995, malgré une légère diminution depuis 2009.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes proviennent avant tout d'inégalités d'accès aux emplois les mieux rémunérés. Les femmes représentent la majorité des employés et des professions intermédiaires (respectivement 70 % et 57 % en 2019), alors que les hommes sont majoritaires parmi les cadres (seuls 41 % d'entre eux sont des femmes en 2019). Ainsi, en 2019, la probabilité pour les femmes d'accéder au niveau médian de l'échelle des salaires (en EQTP) est inférieure de 23 % à celle des hommes. Plus encore, accéder aux 5 % des emplois les mieux rémunérés est deux fois moins probable pour les femmes que pour les hommes. Ces inégalités d'accès aux plus hauts salaires se sont toutefois réduites entre 1999 et 2019. ●

### ► Définitions

Le **revenu salarial** est la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes les cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le **salaires en équivalent temps plein (EQTP)** est le salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif.

**Médiane, décile** : voir *Glossaire*.

### ► Pour en savoir plus

- « Des revenus d'activité bien plus dispersés pour les non-salariés que pour les salariés », *Insee Focus* n° 213, octobre 2020.
- « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee Première* n° 1803, juin 2020.
- « Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ? », *Insee Analyses* n° 44, février 2019.

## ► 1. Revenu salarial et salaire net en EQTP annuels moyens selon le sexe en 2019

en euros courants

	Revenu salarial annuel moyen			Salaire annuel moyen en EQTP <sup>1</sup>		
	Femmes	Hommes	Écart relatif (en %)	Femmes	Hommes	Écart relatif (en %)
<b>Âge</b>						
Moins de 25 ans	7 360	9 110	19,2	17 930	19 210	6,7
25-39 ans	18 220	22 610	19,4	24 460	27 660	11,6
40-49 ans	22 830	29 710	23,1	28 190	34 270	17,7
50-54 ans	23 070	31 340	26,4	28 280	35 740	20,9
55 ans ou plus	21 410	29 430	27,2	29 520	38 740	23,8
<b>Diplôme</b>						
Pas de diplôme	12 450	17 400	28,5	19 590	23 260	15,8
Diplôme inférieur au baccalauréat	15 180	20 510	26,0	21 460	25 650	16,3
Baccalauréat à bac+2	20 480	26 560	22,9	25 570	31 000	17,5
Bac+3 ou plus	30 790	44 410	30,7	36 190	50 140	27,8
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>						
Cadres <sup>2</sup>	36 040	45 370	20,6	42 820	52 950	19,1
Professions intermédiaires	21 770	26 040	16,4	27 230	30 690	11,3
Employés	13 900	15 310	9,2	20 860	22 850	8,7
Ouvriers	11 960	17 200	30,5	19 580	22 930	14,6
<b>Secteur</b>						
Secteur privé et entreprises publiques	18 010	24 260	25,7	26 330	31 580	16,6
Fonction publique	21 330	25 290	15,7	26 640	31 090	14,3
<b>Ensemble</b>	<b>18 970</b>	<b>24 420</b>	<b>22,3</b>	<b>26 430</b>	<b>31 510</b>	<b>16,1</b>

**1** Le salaire net annuel moyen en EQTP est calculé pour les salariés dont le volume de travail en équivalent temps plein est disponible. **2** Y compris chefs d'entreprise salariés.

**Lecture** : en 2019, le revenu salarial moyen des femmes est de 18 970 euros ; il est inférieur de 22,3 % à celui des hommes.

**Champ** : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors salariés agricoles, apprentis et stagiaires, hors salaires versés par des particuliers employeurs.

**Source** : Insee, panel Tous salariés.

## ► 2. Distribution du revenu salarial annuel selon le sexe en 2019

en euros courants

	Ensemble		Cadres <sup>1</sup>		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1 <sup>er</sup> décile (D1)	<b>2 430</b>	<b>3 260</b>	8 900	9 650	5 800	7 400	1 860	1 560	1 250	2 850
<b>Médiane</b>	<b>17 660</b>	<b>21 110</b>	<b>33 200</b>	<b>38 730</b>	<b>22 750</b>	<b>25 990</b>	<b>14 540</b>	<b>15 470</b>	<b>11 930</b>	<b>18 360</b>
9 <sup>e</sup> décile (D9)	<b>34 690</b>	<b>44 150</b>	59 950	77 350	33 840	40 340	24 310	28 960	21 910	28 430

**1** Y compris chefs d'entreprise salariés.

**Lecture** : en 2019, 10 % des femmes perçoivent un revenu salarial inférieur à 2 430 euros (1<sup>er</sup> décile), soit un niveau inférieur de 25 % à celui des hommes (3 260 euros).

**Champ** : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors salariés agricoles, apprentis et stagiaires, hors salaires versés par des particuliers employeurs. **Source** : Insee, panel Tous salariés.

## ► 3. Inégalités salariales entre femmes et hommes de 1995 à 2019



**Note** : du fait de la fragilité des données de 2003 à 2005, les évolutions sont lissées entre 2002 et 2006. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, les cotisations patronales pour la complémentaire santé obligatoire (CPCSO) ne sont plus exonérées d'impôt sur le revenu et entrent de ce fait dans le calcul du revenu salarial et du salaire en EQTP. Une estimation du montant de ces cotisations a été réalisée afin de permettre la comparaison entre les données antérieures à 2012 et les données postérieures à 2013. Le salaire net annuel moyen en EQTP est calculé pour les salariés dont le volume de travail en équivalent temps plein est disponible.

**Lecture** : en 2010, l'écart relatif femmes-hommes était de 25,5 % pour le revenu salarial, 18,2 % pour le salaire en EQTP et 9,0 % pour le volume de travail.

**Champ** : France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002 ; ensemble des salariés hors salariés agricoles, apprentis et stagiaires, hors salaires versés par des particuliers employeurs. **Source** : Insee, panel Tous salariés.

## 4.2 Allocations chômage et minima sociaux

Au 30 septembre 2019, 3,43 millions de personnes inscrites à Pôle emploi sont des femmes, soit 52 % des demandeurs d'emploi ► **figure 1**. Parmi elles, 47 % sont indemnisées par une **allocation chômage** (de l'assurance chômage ou du régime de solidarité), soit un taux d'indemnisation similaire à celui des hommes (48 %). Leur durée maximale d'indemnisation est toutefois plus longue : parmi les **personnes indemnisables** à l'assurance chômage, 48 % des femmes bénéficient d'une durée maximale d'indemnisation supérieure ou égale à 24 mois, contre 43 % des hommes. Percevant des salaires en moyenne moins élevés que ceux des hommes, les femmes bénéficient de montants d'indemnisation plus faibles lorsqu'elles relèvent de l'assurance chômage : en septembre 2019, les femmes indemnisées par l'assurance chômage percevoient en moyenne 900 euros par mois, contre 1 160 euros pour les hommes.

Fin 2020, 4,47 millions d'allocataires perçoivent l'un des **minima sociaux** en vigueur en France ; 2,31 millions sont des femmes, soit 52 % des allocataires. Elles sont notamment surreprésentées parmi les allocataires du **minimum vieillesse** (56 % des allocataires) et de l'allocation veuvage (96 %), même s'il s'agit d'une prestation versée à très peu de personnes.

Premier minimum social en nombre d'allocataires, le **revenu de solidarité active (RSA)** bénéficie à 2,06 millions de foyers fin

2020, soit 2,32 millions d'adultes bénéficiaires (allocataires et conjoints), dont 54 % sont des femmes ► **figure 2**. Avec 224 100 bénéficiaires, les femmes représentent 96 % des allocataires du RSA majoré, accordé temporairement aux parents qui assument seuls la charge d'au moins un enfant né ou à naître. En revanche, elles ne représentent que 49 % des adultes bénéficiaires du RSA non majoré. Un peu plus de la moitié des foyers bénéficiaires du RSA sont des personnes seules (56 %), parmi lesquelles les deux tiers sont des hommes. Un tiers des foyers sont des familles monoparentales (32 %), en quasi-totalité des mères avec enfants.

L'**allocation aux adultes handicapés (AAH)** est le deuxième minimum social le plus attribué. Fin 2020, elle est versée à 1,24 million de personnes dont 0,59 million de femmes, soit 48 % des allocataires ► **figure 3**. Sept allocataires de l'AAH sur dix sont des personnes seules, en majorité des hommes (42 % des allocataires sont des hommes seuls). 16 % des allocataires ont des enfants : 10 % sont en couple et 6 % en famille monoparentale (la quasi-totalité sont des mères). Parmi les allocataires dont le taux d'incapacité est compris entre 50 % et moins de 80 %, qui rassemblent moins de personnes seules et davantage de personnes avec enfants, la part des femmes est un peu plus importante (49 %, contre 47 % parmi ceux dont le taux d'incapacité est de 80 % ou plus). ●

### ► Définitions

Une **allocation chômage** correspond à une allocation du régime d'assurance chômage ou du régime de solidarité (principalement l'**allocation de solidarité spécifique** – ASS). Une **personne** est dite **indemnisable** si elle a des droits ouverts à l'assurance chômage.

Les **minima sociaux** garantissent un minimum de ressources aux personnes bénéficiaires. Le principal est le **revenu de solidarité active (RSA)**. Les autres minima sociaux les plus souvent versés sont l'**allocation aux adultes handicapés (AAH)**, le **minimum vieillesse**, qui s'adresse aux personnes âgées de 65 ans ou plus (ou ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite en cas d'invalidité au travail), et l'ASS.

### ► Pour en savoir plus

- « Indemnisation des demandeurs d'emploi en 2018 », *Dares Résultats* n° 017, mai 2021.
- « Indemnisation des demandeurs d'emploi en 2020 : impacts de la crise sanitaire », *Dares Résultats* n° 054, octobre 2021.
- *Minima sociaux et prestations sociales - Ménages aux revenus modestes et redistribution*, coll. « Panoramas de la DREES-social », édition 2021.

## ► 1. Indemnisation du chômage fin septembre 2019

	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégories A, B, C, D, E<sup>1</sup></b>	<b>3 429 260</b>	<b>3 152 610</b>	<b>6 581 870</b>
Indemnisés au régime d'assurance chômage ou de solidarité	1 601 850	1 501 760	<b>3 103 610</b>
Part d'indemnisés (en %)	46,7	47,6	47,2
<b>Montant brut moyen perçu (en euros par mois)<sup>2</sup></b>	<b>900</b>	<b>1 160</b>	<b>1 020</b>
<b>Répartition selon la durée maximale d'indemnisation<sup>3</sup> (en %)</b>			
Moins de 12 mois	23,5	28,8	<b>26,0</b>
12 mois à moins de 24 mois	28,2	27,8	<b>28,0</b>
24 mois ou plus	48,2	43,4	<b>45,9</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

- 1 Catégories A (sans emploi au cours du mois), B (a exercé une activité réduite de 78 heures ou moins), C (a exercé une activité réduite de plus de 78 heures), D (en stage ou formation, en maladie, etc.), E (en emploi : en contrat aidé, créateur d'entreprise, etc.).
- 2 Parmi les personnes continûment indemnisables par l'assurance chômage (et par une même allocation) en septembre 2019 et indemnisées en fin de mois.
- 3 Parmi les personnes indemnisables. La durée maximale d'indemnisation, ou durée du droit, désigne le nombre de jours d'indemnisation maximal auquel donnent droit les périodes d'affiliation qui ont été liquidées lors de l'ouverture du droit.

**Champ :** France (données au 30 septembre 2019).

**Sources :** Pôle emploi, Fichier historique statistique (échantillon au 1/10<sup>e</sup>) et Segment D3, calculs Dares et Drees.

## ► 2. Foyers allocataires du revenu de solidarité active (RSA) selon la situation familiale fin 2020

	RSA non majoré <sup>1</sup>	RSA majoré	Ensemble
<b>Nombre de foyers allocataires</b>	<b>1 825 200</b>	<b>232 900</b>	<b>2 058 100</b>
<b>Nombre d'adultes bénéficiaires (allocataires et conjoints)</b>	<b>2 084 200</b>	<b>232 900</b>	<b>2 317 100</b>
<b>Nombre de personnes couvertes (allocataires, conjoints et personnes à charge)</b>	<b>3 385 700</b>	<b>704 600</b>	<b>4 090 300</b>
<b>Situation familiale du foyer allocataire<sup>2</sup> (en %)</b>			
<b>Personnes seules</b>	<b>62,4</b>	<b>7,0</b>	<b>56,1</b>
Femmes	20,6	6,6	19,0
Hommes	41,8	0,4	37,1
<b>Familles monoparentales</b>	<b>23,6</b>	<b>93,0</b>	<b>31,5</b>
Femmes	21,0	89,6	28,9
Hommes	2,6	3,4	2,6
<b>Couples</b>	<b>14,0</b>	<b>///</b>	<b>12,4</b>
Sans enfant à charge	2,9	///	2,6
Avec enfants à charge	11,1	///	9,8
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Femmes <sup>3</sup>	48,8	96,2	53,6
Hommes <sup>3</sup>	51,2	3,8	46,4

/// : absence de résultats due à la nature des choses.

- 1 Les bénéficiaires du « RSA jeunes » sont intégrés aux effectifs du RSA non majoré.
- 2 La répartition selon la situation familiale et le sexe est faite uniquement sur le champ Cnaf (fin 2020, 98,5 % des allocataires du RSA relèvent des CAF).
- 3 La répartition par sexe est calculée sur le champ des bénéficiaires Cnaf (allocataires et éventuels conjoints).

**Champ :** France, foyers allocataires du RSA au 31 décembre 2020.

**Sources :** Cnaf et MSA.

## ► 3. Allocataires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) selon la situation familiale fin 2020

	Taux d'incapacité entre 50 % et moins de 80 %	Taux d'incapacité de 80 % ou plus	Ensemble
<b>Nombre d'allocataires<sup>1</sup></b>	<b>599 500</b>	<b>637 700</b>	<b>1 237 800</b>
<b>Nombre de personnes couvertes (allocataires, conjoints et personnes à charge)</b>			<b>1 801 700</b>
<b>Situation familiale des allocataires (en %)</b>			
<b>Personnes seules</b>	<b>66,2</b>	<b>76,1</b>	<b>71,3</b>
Femmes	26,3	32,5	29,5
Hommes	39,9	43,6	41,8
<b>Familles monoparentales</b>	<b>8,7</b>	<b>3,5</b>	<b>6,0</b>
Femmes	7,9	3,1	5,4
Hommes	0,8	0,4	0,6
<b>Couples sans enfant à charge</b>	<b>12,2</b>	<b>12,6</b>	<b>12,4</b>
Femmes	7,4	7,7	7,6
Hommes	4,9	4,9	4,9
<b>Couples avec enfants à charge</b>	<b>12,9</b>	<b>7,8</b>	<b>10,2</b>
Femmes	7,1	3,7	5,3
Hommes	5,8	4,1	4,9
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Femmes	48,7	47,0	47,8
Hommes	51,3	53,0	52,2

- 1 L'effectif total d'allocataires intègre 600 allocataires ayant un taux d'incapacité inconnu.

**Note :** la répartition selon la situation familiale et le sexe est faite uniquement sur le champ Cnaf (fin 2020, 97 % des allocataires de l'AAH relèvent des CAF).

**Champ :** France, foyers allocataires de l'AAH au 31 décembre 2020.

**Sources :** Cnaf et MSA pour les effectifs ; Drees, ENIACRAMS pour la répartition selon la situation familiale et le sexe.

## 4.3 Retraites et minimum vieillesse

Fin 2019, 16,7 millions de retraités perçoivent au moins une **pension** de droit direct auprès des régimes de retraite français. Parmi eux, 14,2 millions sont âgés de 65 ans ou plus, dont 7,6 millions de femmes et 6,6 millions d'hommes. Ces retraités reçoivent en moyenne 1 459 euros nets par mois. Les femmes perçoivent en moyenne 1 272 euros, soit 24 % de moins que les hommes (1 674 euros) ► **figure 1**. Ce montant inclut, outre la pension de droit direct, la pension de réversion et la majoration de pension pour trois enfants ou plus. En prenant en compte uniquement la pension de droit direct, versée au titre de l'activité professionnelle passée, l'écart entre femmes et hommes s'élève à 39 % pour les 65 ans ou plus. Cet écart se réduit cependant au fil des générations et des années : pour l'ensemble des retraités, il est passé de 46 % en 2004 à 37 % en 2019 ► **figure 2**.

Pour les femmes, le montant moyen de la pension de droit direct progresse au fil des générations grâce à l'accroissement de leur participation au marché du travail. Il atteint ainsi 1 126 euros nets pour les retraitées de 65 à 69 ans, contre 765 euros pour celles âgées de 85 ans ou plus. Cette différence s'explique pour l'essentiel par des carrières plus longues et des salaires plus élevés, mais aussi par des dispositifs comme l'assurance vieillesse des parents au foyer (mise en place en 1972) qui ont permis aux mères de valider des trimestres supplémentaires. Chez les hommes, les différences selon l'âge sont nettement moins marquées.

Les pensions de réversion, fondées sur les droits à la retraite du conjoint décédé, contribuent à diminuer les écarts entre sexes, en particulier pour les retraités les plus âgés. En moyenne, ces droits constituent 20 % de la retraite totale des femmes âgées de 65 ans ou plus, contre seulement 1 % pour les hommes. Les femmes sont plus souvent veuves en raison d'une plus grande longévité. De plus, leurs droits directs sont globalement un peu plus faibles que ceux des hommes, ce qui les rend plus souvent éligibles que ces derniers à une pension de réversion.

Au-delà de la pension de retraite, certaines personnes peuvent bénéficier du **minimum vieillesse** en cas de faibles revenus. En 2019, 601 600 personnes en bénéficient, soit 3,7 % des 62 ans ou plus. Près des trois quarts des titulaires sont des personnes seules ; parmi elles, près de sept sur dix sont des femmes.

Les femmes de la génération 1950 sont parties à la retraite plus tard que les hommes de leur génération : 60,8 ans contre 59,9 ans pour les hommes ► **figure 3**. Elles sont davantage contraintes que les hommes de liquider leur pension à 65 ans ou au-delà (19 % dans la génération 1950, contre 10 % des hommes) pour éviter une **décote**, en raison de carrières plus souvent incomplètes. En outre, elles sont moins souvent éligibles aux dispositifs de départs anticipés, notamment pour carrière longue. ●

### ► Définitions

La **pension de retraite** est une rente viagère versée par une ou plusieurs caisses de retraite. Elle intègre les pensions de droit direct ou de réversion et les majorations de pension pour trois enfants ou plus. Dans la pratique, d'autres avantages qualifiés d'accessoires peuvent s'ajouter, selon les régimes et les situations individuelles.

Le **minimum vieillesse** est un minimum social qui s'adresse aux personnes de 65 ans ou plus (ou, en cas d'inaptitude au travail, à l'âge légal d'ouverture des droits, soit 62 ans à partir de la génération 1955) : il s'agit de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) depuis 2007, et de l'allocation supplémentaire vieillesse (ASV) pour les anciens allocataires. Fin 2019, le minimum vieillesse s'élève à 868 euros mensuels pour une personne seule et à 1 348 euros pour un couple.

La **décote** est la minoration du montant de pension appliquée lorsque la durée d'assurance ou l'âge au moment de la liquidation ne sont pas suffisants.

### ► Pour en savoir plus

- *Les retraités et les retraites – édition 2021*, coll. « Panoramas de la DREES », mai 2021.
- « Retraite : les dispositifs de solidarité représentent 22 % des pensions versées aux femmes et 12 % pour les hommes », *Les Dossiers de la DREES n° 49*, février 2020.
- « La génération 1950 : une retraite plus longue et une pension plus élevée que celles des assurés nés en 1944 et 1956 », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références », édition 2018.

## ► 1. Montant moyen mensuel net de la pension de retraite selon l'âge et le sexe en 2019

en euros

	65-69 ans	70-74 ans	75-79 ans	80-84 ans	85 ans ou plus	Ensemble des 65 ans ou plus
<b>Femmes</b>						
Pension de retraite	1 249	1 262	1 278	1 234	1 342	<b>1 272</b>
Pension de droit direct	1 126	1 073	987	840	765	<b>981</b>
Pension de réversion	92	158	253	354	533	<b>256</b>
Majoration pour 3 enfants ou plus	31	31	38	40	43	<b>36</b>
<b>Hommes</b>						
Pension de retraite	1 689	1 724	1 689	1 591	1 611	<b>1 674</b>
Pension de droit direct	1 628	1 659	1 615	1 508	1 499	<b>1 600</b>
Pension de réversion	11	17	23	30	52	<b>23</b>
Majoration pour 3 enfants ou plus	49	48	52	53	60	<b>51</b>
Écart de montants pour la pension de retraite <sup>1</sup> (en %)	- 26	- 27	- 24	- 22	- 17	<b>- 24</b>

1 (Femmes - Hommes)/Hommes.

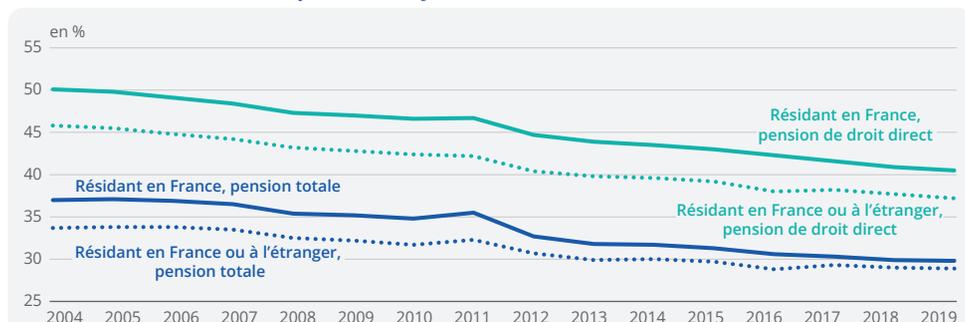
**Note :** les données de ce tableau ne sont pas corrigées de la mortalité différentielle.

**Lecture :** en 2019, pour les retraités de 65 ans ou plus, la pension nette de droit direct des femmes est en moyenne de 981 euros et celle des hommes de 1 600 euros. En ajoutant la pension de réversion et la majoration pour trois enfants ou plus, l'écart entre femmes et hommes s'élève à 24 %.

**Champ :** retraités de 65 ans ou plus vivants au 31 décembre 2019, nés en France ou à l'étranger, résidant en France ou à l'étranger, ayant au moins un avantage de droit direct dans un régime de base ; les retraités ne percevant qu'une pension de réversion sont exclus.

**Source :** Drees, modèle ANCETRE 2019.

## ► 2. Évolution de l'écart de pension moyenne entre femmes et hommes



**Note :** les pensions de droit direct sont les pensions de droits directs brutes moyennes des retraités ayant au moins un droit direct ; les pensions totales sont les pensions totales brutes moyennes de l'ensemble des retraités.

**Lecture :** en 2019, pour les résidents en France, la pension de droit direct des femmes est en moyenne inférieure de 40,5 % à celle des hommes. Une fois prise en compte la pension de réversion, sur l'ensemble des retraités, l'écart est de 29,8 %.

**Champ :** retraités résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année. Les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique sont exclus. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus. Les droits incluent systématiquement les éventuelles majorations associées pour trois enfants ou plus.

**Source :** Drees, enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite (EACR), échantillons interrégimes de retraités (EIR), modèle ANCETRE.

## ► 3. Répartition des retraités nés en 1950 selon l'âge à la liquidation dans le régime principal en 2016

	Âge moyen à la liquidation dans le régime principal	Répartition par âge à la liquidation (en %)							Part parmi les retraités (en %)
		Moins de 55 ans	55 ans	56-59 ans	60 ans	61-64 ans	65 ans	66 ans	
Femmes	60,8	2,1	3,1	8,1	54,2	13,2	18,5	0,8	51,6
Hommes	59,9	3,1	4,4	21,4	44,7	16,2	9,4	0,8	48,4
<b>Ensemble</b>	<b>60,4</b>	<b>2,6</b>	<b>3,7</b>	<b>14,5</b>	<b>49,6</b>	<b>14,7</b>	<b>14,1</b>	<b>0,8</b>	<b>100,0</b>

**Note :** âge atteint à la liquidation de la pension pour lequel la durée validée est la plus importante, qui n'est pas nécessairement celui à la première liquidation.

**Lecture :** en 2016, l'âge moyen à la liquidation dans le régime principal des retraités nés en 1950 est de 60,4 ans. 14,1 % de ces retraités ont liquidé leur pension à 65 ans.

**Champ :** France, retraités nés en 1950, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2016.

**Source :** Drees, échantillon interrégimes de retraités (EIR) 2016.

## 4.4 Niveaux de vie et pauvreté

Le **niveau de vie** est calculé à partir de l'ensemble des revenus du ménage, rapportés au nombre d'unités de consommation qui le composent. Il est le même pour tous ses membres. La faiblesse des revenus d'une personne vivant en couple peut ainsi être compensée par les revenus de son conjoint et, le cas échéant, par les revenus non individualisables du ménage (revenus du patrimoine, prestations sociales, etc.). En conséquence, les inégalités de niveau de vie entre femmes et hommes sont très atténuées par rapport à celles liées aux revenus individuels d'activité (comme les salaires) ou de remplacement (retraites, indemnités chômage, pensions d'invalidité, etc.).

En 2019, le **niveau de vie médian** des femmes est inférieur de 3 % à celui des hommes : 21 730 euros contre 22 380 euros ► **figure 1**. Cet écart est stable depuis 1999.

Les écarts de niveaux de vie entre les femmes et les hommes s'expliquent notamment par le fait que 80 % des familles monoparentales ont une femme à leur tête ; or, ces familles ont un niveau de vie médian nettement inférieur à celui des personnes seules et des couples. De plus, parmi les familles monoparentales, le niveau de vie médian des mères est inférieur de 18 % à celui des pères : 15 370 euros contre 18 700 euros ► **figure 2**.

Les femmes seules de moins de 65 ans ont un niveau de vie médian proche de celui des hommes. Celles qui sont en activité ont un niveau de vie légèrement inférieur (- 1 %), comparées aux hommes seuls actifs. L'écart selon le sexe s'accroît nettement parmi les personnes seules âgées de 65 ans ou plus, souvent à la retraite : du fait de carrières plus souvent incomplètes et de salaires inférieurs pendant la vie active, le niveau de vie médian des femmes est alors inférieur de 8 % à celui des hommes.

En 2019, 4,9 millions de femmes et 4,3 millions d'hommes vivent sous le seuil de **pauvreté monétaire**, fixé à 60 % du niveau de vie médian (1 102 euros par mois en 2019). Le **taux de pauvreté monétaire** des femmes est plus élevé que celui des hommes (15,0 % contre 14,1 %). L'écart entre les femmes et les hommes était du même ordre en 2009 (1,2 point).

En deçà de 65 ans, le taux de pauvreté monétaire des femmes vivant seules est inférieur à celui des hommes seuls (19,1 % contre 21,8 %). En revanche, 35,6 % des mères de famille monoparentale (25,9 % des actives et 68,3 % des inactives) vivent sous le seuil de pauvreté en 2019, contre 21,7 % des pères de famille monoparentale.

Parmi les personnes seules âgées de 65 ans ou plus, le taux de pauvreté des femmes dépasse celui des hommes (16,5 % contre 14,5 %). ●

### ► Définitions

Le **niveau de vie** est égal au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC). Il est donc le même pour tous les individus d'un même ménage. Les unités de consommation sont calculées selon l'échelle d'équivalence dite de l'« OCDE modifiée » qui attribue 1 UC au premier adulte du ménage, 0,5 UC aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC aux enfants de moins de 14 ans.

En ordonnant une distribution (par exemple de niveaux de vie), les **déciles** (au nombre de 9 : D1 à D9) sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties d'effectifs égaux. Le premier décile (D1) est le niveau de vie au-dessous duquel se situent 10 % des niveaux de vie ; le neuvième décile (D9) est le niveau de vie au-dessous duquel se situent 90 % des niveaux de vie. La **médiane** (D5) partage la population en deux parts égales.

Le **niveau de vie médian** est la médiane du niveau de vie.

Un individu est considéré comme pauvre (d'un point de vue de la **pauvreté monétaire**) lorsqu'il vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. En France et en Europe, le seuil est le plus souvent fixé à 60 % du niveau de vie médian.

Le **taux de pauvreté monétaire** correspond à la proportion d'individus (ou de ménages) étant en situation de pauvreté monétaire.

**Indice de Gini** : voir *Glossaire*.

### ► Pour en savoir plus

- « En 2019, le niveau de vie médian augmente nettement et le taux de pauvreté diminue », *Insee Première* n° 1875, octobre 2021.
- *Revenus et patrimoine des ménages*, coll. « Insee Références », édition 2021.

## ► 1. Distribution du niveau de vie et pauvreté monétaire depuis 1999

	Femmes			Hommes		
	1999	2009	2019	1999	2009	2019
<b>Niveau de vie (en euros 2019)</b>						
<b>Moyenne</b>	<b>21 290</b>	<b>24 400</b>	<b>24 790</b>	<b>21 880</b>	<b>25 090</b>	<b>25 610</b>
1 <sup>er</sup> décile (D1)	10 170	11 500	11 580	10 320	11 750	11 780
<b>Médiane</b>	<b>18 370</b>	<b>20 990</b>	<b>21 730</b>	<b>18 940</b>	<b>21 650</b>	<b>22 380</b>
9 <sup>e</sup> décile (D9)	34 860	39 550	39 180	35 870	40 420	40 620
<b>Indicateurs d'inégalité</b>						
Rapport interdécile (D9/D1)	3,4	3,4	3,4	3,5	3,4	3,4
S20 (en %)	9,2	8,9	8,8	9,1	8,9	8,7
S50 (en %)	30,9	30,7	30,9	30,8	30,7	30,7
S80 (en %)	62,4	61,8	62,2	62,2	61,7	61,9
(100-S80)/S20	4,1	4,3	4,3	4,2	4,3	4,4
Indice de Gini	0,282	0,289	0,287	0,285	0,291	0,291
<b>Taux de pauvreté monétaire (en %)</b>	<b>13,9</b>	<b>14,1</b>	<b>15,0</b>	<b>13,1</b>	<b>12,9</b>	<b>14,1</b>
<b>Nombre de personnes pauvres (en milliers)</b>	<b>4 081</b>	<b>4 388</b>	<b>4 905</b>	<b>3 665</b>	<b>3 785</b>	<b>4 340</b>

**Note :** en raison de changements méthodologiques intervenus entre 2009 et 2019, les résultats de ces deux années ne sont pas directement comparables et ne permettent pas de calculer des évolutions fines. Ils indiquent toutefois une relative stabilité des écarts femmes-hommes.

**Lecture :** en 2019, parmi les femmes, les 20 % les plus modestes détiennent 8,8 % de la somme des niveaux de vie (S20), et les 20 % les plus aisées perçoivent 37,8 % de la somme des niveaux de vie des femmes (complément à 100 de S80).

**Champ :** France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

**Sources :** Insee-DGI, enquête Revenus fiscaux et sociaux rétropolée 1999 ; Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2009 et 2019.

## ► 2. Niveau de vie médian et pauvreté monétaire des femmes et des hommes selon le type de ménage en 2019

	Répartition (en %)	Nombre de personnes pauvres (en milliers)	Taux de pauvreté monétaire (en %)	Niveau de vie médian (en euros)
<b>Personnes appartenant à un ménage dont la personne de référence a moins de 65 ans</b>	<b>77,9</b>	<b>7 896</b>	<b>16,0</b>	<b>21 870</b>
<b>Personnes seules</b>	<b>9,7</b>	<b>1 273</b>	<b>20,6</b>	<b>20 140</b>
Femmes seules	4,4	536	19,1	20 200
Inactives	1,0	206	33,3	15 180
Actives	3,4	329	15,1	21 300
Hommes seuls	5,3	737	21,8	20 110
Inactifs	1,1	276	39,3	14 490
Actifs	4,2	460	17,2	21 510
<b>Familles monoparentales</b>	<b>10,3</b>	<b>2 133</b>	<b>32,8</b>	<b>16 030</b>
Mères	8,2	1 853	35,6	15 370
Inactives	1,9	813	68,3	11 210
Actives	6,3	1 039	25,9	16 590
Pères	2,0	281	21,7	18 700
<b>Couples</b>	<b>55,0</b>	<b>4 038</b>	<b>11,6</b>	<b>23 600</b>
Couples d'inactifs - avec ou sans enfant	2,9	595	32,7	18 580
Femmes actives, hommes inactifs - avec ou sans enfant	3,4	340	15,8	21 750
Femmes inactives, hommes actifs - sans enfant	1,7	127	11,5	24 160
Femmes inactives, hommes actifs - avec enfants	7,3	1 529	33,1	15 280
Couples d'actifs - sans enfant	7,4	206	4,4	29 900
Couples d'actifs - avec enfants	32,4	1 240	6,0	24 290
<b>Ménages complexes</b>	<b>2,8</b>	<b>453</b>	<b>25,1</b>	<b>19 260</b>
<b>Personnes appartenant à un ménage dont la personne de référence a 65 ans ou plus</b>	<b>22,1</b>	<b>1 348</b>	<b>9,6</b>	<b>22 560</b>
Femmes seules	5,0	524	16,5	19 470
Hommes seuls	2,0	181	14,5	21 260
Couples	13,5	543	6,4	23 970
Autres <sup>1</sup>	1,6	99	9,6	22 110
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>9 244</b>	<b>14,6</b>	<b>22 040</b>

**1** Familles monoparentales et ménages complexes (regroupés en raison des faibles effectifs).

**Note :** sont considérés comme enfants, les enfants célibataires de la personne de référence ou de son conjoint, sans limite d'âge.

**Lecture :** 77,9 % des personnes appartiennent à un ménage dont la personne de référence a moins de 65 ans. Parmi elles, 7 896 000 personnes vivent sous le seuil de pauvreté, soit un taux de pauvreté monétaire de 16,0 %.

**Champ :** France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

**Sources :** Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2019.



# Fiches

---

## 5. Santé



## 5.1 Santé et recours aux soins

Dans les conditions de mortalité et de morbidité de 2019, un garçon né en France cette année-là peut espérer vivre 63,7 ans sans incapacité sur les 79,7 ans de son **espérance de vie** ► **figure 1**. Cette **espérance de vie sans incapacité à la naissance (EVSI)** est, comme l'espérance de vie à la naissance, plus élevée pour les filles (64,6 ans sur 85,6 années d'espérance de vie). Les femmes passeraient ainsi en moyenne près d'un quart de leur vie (21,0 ans) avec des incapacités modérées ou sévères et les hommes un cinquième (16,0 ans). Depuis 2003, l'EVSI des hommes progresse assez régulièrement alors qu'elle était relativement stable autour de 60 ans entre 1995 et 2003. Après avoir augmenté jusqu'en 2005, l'EVSI des femmes s'est en revanche stabilisée : elle fluctue légèrement autour de 64 ans depuis. Sur longue période, les disparités femmes-hommes pour cet indicateur se réduisent donc : en 2004, les femmes pouvaient espérer vivre 2,8 années en bonne santé de plus que les hommes, contre 0,9 année de plus en 2019. En 2019, en France, l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est supérieure de 1,2 an pour les femmes et de 0,2 an pour les hommes à la moyenne de l'Union européenne à 27.

Malgré une espérance de vie sans incapacité supérieure à celle des hommes, les femmes ont en France une perception moins positive de leur état de santé. En moyenne en 2019, parmi les personnes âgées de 16 ans ou plus, 65 % des femmes se considèrent en bonne ou très bonne santé, contre 69 % des hommes. Ces écarts de perception sont en moyenne plus élevés parmi les moins diplômés (titulaires d'un certificat

d'études primaires ou non diplômés) que parmi les diplômés du supérieur (10 points contre 2 points) ► **figure 2**. En 2019, pour les pas ou peu diplômés, seules les femmes âgées de 35 à 44 ans se considèrent en meilleure santé que les hommes, avec un écart de 8 points. Pour les pas ou peu diplômés, l'écart entre les sexes est le plus important entre 45 et 64 ans (12 points en faveur des hommes). Ces disparités ont augmenté puisque cet écart n'excédait pas 4 points en 2004, quelle que soit la classe d'âge. Parmi les plus diplômés, l'écart est particulièrement élevé pour les personnes âgées de moins de 25 ans : 91 % des hommes se déclarent en bonne ou très bonne santé, contre 81 % des femmes.

Le recours aux soins varie aussi beaucoup selon le sexe. En 2019, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir eu recours dans l'année à un médecin, alors que les écarts sont minimes pour les hospitalisations ► **figure 3**. Ainsi, en 2019, 88 % des femmes ont consulté un médecin généraliste depuis moins d'un an, contre 80 % des hommes ; 60 % des femmes ont consulté un dentiste ou un orthodontiste, contre 54 % des hommes. L'écart entre les femmes et les hommes apparaît le plus fort pour le recours à un médecin spécialiste (53 % des femmes contre 42 % des hommes). Une partie de celui-ci est imputable aux suivis médicaux gynécologiques liés à la contraception, la grossesse ou la ménopause. Au-delà de 65 ans, les comportements de recours aux soins des hommes se rapprochent de ceux des femmes. ●

### ► Définitions

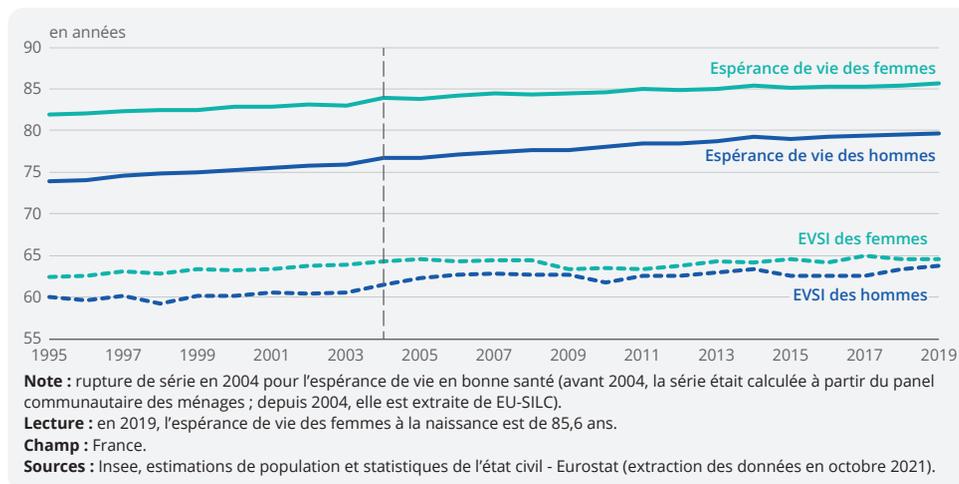
L'**espérance de vie sans incapacité à la naissance (EVSI)** est la durée de vie moyenne en bonne santé, c'est-à-dire sans limitation irréversible d'activité dans la vie quotidienne ni incapacités, d'une génération fictive soumise aux conditions de mortalité et de morbidité de l'année.

**Espérance de vie à la naissance** : voir *Glossaire*.

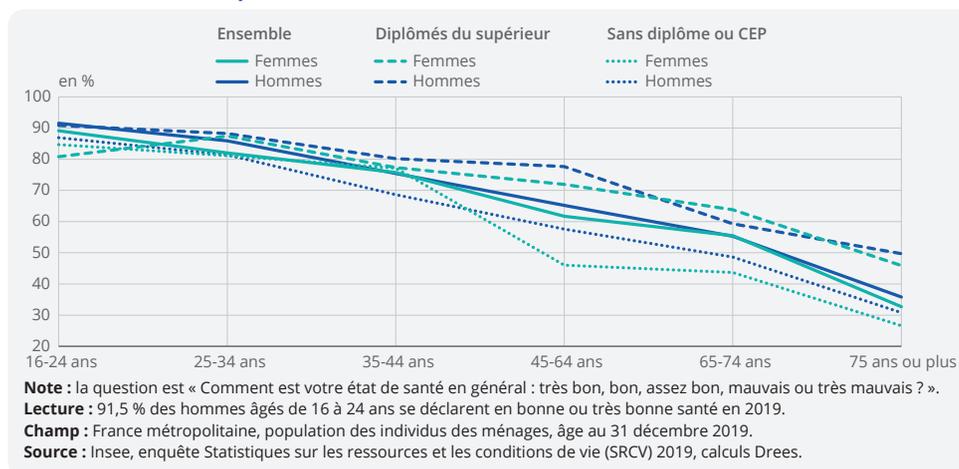
### ► Pour en savoir plus

- « En 2020, l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est de 12,1 ans pour les femmes et de 10,6 ans pour les hommes », *Études et Résultats* n° 1213, Drees, octobre 2021.
- « Les espérances de vie sans incapacité : un outil de prospective en santé publique », *Informations sociales* n° 183, Cnaf, mars 2014.
- Indicateurs EHIS (European Health Interview Survey).

## ► 1. Espérance de vie et espérance de vie sans incapacité (EVSI) à la naissance entre 1995 et 2019



## ► 2. Part des personnes se déclarant en bonne ou très bonne santé selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme en 2019



## ► 3. Recours aux professionnels de santé au moins une fois au cours des 12 derniers mois en 2019

	Médecin généraliste	Médecin spécialiste	Dentiste-orthodontiste	Hospitalisation complète	Hospitalisation de jour
<b>Femmes</b>	<b>88</b>	<b>53</b>	<b>60</b>	<b>11</b>	<b>18</b>
16-34 ans	86	48	60	9	18
35-64 ans	87	54	64	9	16
65 ans ou plus	94	56	54	17	20
<b>Hommes</b>	<b>80</b>	<b>42</b>	<b>54</b>	<b>10</b>	<b>18</b>
16-34 ans	72	31	56	5	16
35-64 ans	79	40	54	9	17
65 ans ou plus	94	61	52	18	23

**Lecture :** en 2019, 88 % des femmes ont vu un médecin généraliste au cours des 12 derniers mois.

**Champ :** France métropolitaine.

**Source :** EHIS 2019, calculs Drees.

## 5.2 Handicap et dépendance

En 2018, les femmes représentent 52 % de la population âgée de 16 ans ou plus, mais 56 % des personnes **handicapées** âgées de 16 ans ou plus et vivant à domicile ► **figure 1**. Elles sont en particulier surreprésentées entre 50 et 64 ans : à ces âges, 59 % des personnes handicapées vivant à domicile sont des femmes, alors qu'elles représentent 52 % de la population âgée de 50 à 64 ans. Les hommes handicapés sont en revanche plus nombreux parmi les plus jeunes : ils représentent 57 % des personnes handicapées vivant à domicile entre 16 et 34 ans. Cette surreprésentation masculine aux jeunes âges est également observée dans les structures d'accueil pour adultes ou enfants handicapés : 67 % des enfants et adolescents qui y sont accueillis sont des garçons. Dans ces structures d'accueil, les femmes ne sont pas surreprésentées après 50 ans puisque 58 % des personnes entre 50 et 64 ans accompagnées par ces structures pour adultes sont des hommes.

**L'allocation personnalisée d'autonomie (APA)** est une aide destinée aux personnes âgées qui rencontrent des difficultés pour accomplir les gestes de la vie courante, quelles qu'en soient les causes. En 2019, 1,3 million de personnes de 60 ans ou plus vivant à domicile ou en établissement la perçoivent. La part des bénéficiaires de l'APA augmente nettement à partir de 75 ans, en particulier pour les femmes : de 3 % pour les femmes et 2 % pour les hommes entre 70 et 74 ans, elle double entre 75 et 79 ans pour atteindre respectivement 7 % et 4 % de bénéficiaires ► **figure 2**. Aux âges avancés, les

femmes sont beaucoup plus souvent dans des situations reconnues de dépendance : 29 % d'entre elles perçoivent l'APA entre 85 et 89 ans et 57 % après 90 ans, contre respectivement 18 % et 37 % des hommes aux mêmes âges.

Parmi les 3 millions de personnes de 60 ans ou plus aidées à domicile pour les activités de la vie quotidienne (aide de l'entourage ou aide professionnelle), un senior sur deux déclare l'être uniquement par son entourage, les hommes étant plus nombreux dans ce cas (58 % contre 43 % des femmes). Les aidants non professionnels ne sont pas les mêmes selon le sexe : les femmes sont plus souvent aidées par leurs enfants (62 %), alors que les hommes, moins souvent veufs en raison de l'espérance de vie plus élevée des femmes, sont plus fréquemment aidés par leurs conjointes (57 %).

Parmi les personnes résidant en établissements d'hébergement pour personnes âgées, les femmes sont plus âgées que les hommes du fait de leur plus grande longévité : en 2019, 70 % d'entre elles ont 85 ans ou plus et seulement 9 % ont moins de 75 ans, contre respectivement 47 % et 25 % des hommes ► **figure 3**. Près de la moitié des résidents des établissements sont très dépendants (**GIR** 1 et 2). Entrant en établissement à des âges plus élevés et y résidant par ailleurs plus longtemps, les femmes sont un peu plus souvent très dépendantes (51 % contre 45 % des hommes). Elles sont également moins fréquemment autonomes (14 % des femmes, contre 17 % des hommes). ●

### ► Définitions

Le **handicap** est évalué selon l'indicateur GALI (*Global Activity Limitation Indicator*). À la question « Êtes-vous limité(e), depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ? », les personnes répondant « oui, fortement » sont considérées comme étant handicapées.

Le groupe iso-ressources (**GIR**) est un indicateur du degré de dépendance, allant de 1 (très dépendant) à 6 (autonome) et résultant de l'évaluation par un professionnel (médecin, infirmier ou travailleur social). Est considérée comme personne âgée dépendante toute personne de 60 ans ou plus classée dans les GIR 1 à 4. À ce titre, elle se voit accorder le droit à l'**allocation personnalisée d'autonomie (APA)** qui couvre une partie du coût d'une aide humaine pour les activités de la vie courante.

### ► Pour en savoir plus

- « L'aide et l'action sociales en France - Perte d'autonomie, handicap, protection de l'enfance et insertion », *Panoramas de la DREES-social*, Drees, édition 2020.
- « Comment vivent les personnes handicapées - Les conditions de vie des personnes déclarant de fortes restrictions d'activité », *Les dossiers de la DREES* n° 75, Drees, février 2021.
- « Un senior à domicile sur cinq aidé régulièrement pour les tâches du quotidien », *Études et Résultats* n° 1103, Drees, février 2019.

## ► 1. Part des femmes parmi les personnes handicapées et dans l'ensemble de la population selon l'âge en 2018

en %

	Personnes handicapées	Ensemble de la population
16-34 ans	42,9	50,2
35-49 ans	53,1	49,9
50-64 ans	59,4	52,0
65 ans ou plus	56,9	56,0
<b>Ensemble</b>	<b>56,0</b>	<b>52,0</b>
<i>dont 16-64 ans</i>	<i>54,9</i>	<i>50,7</i>

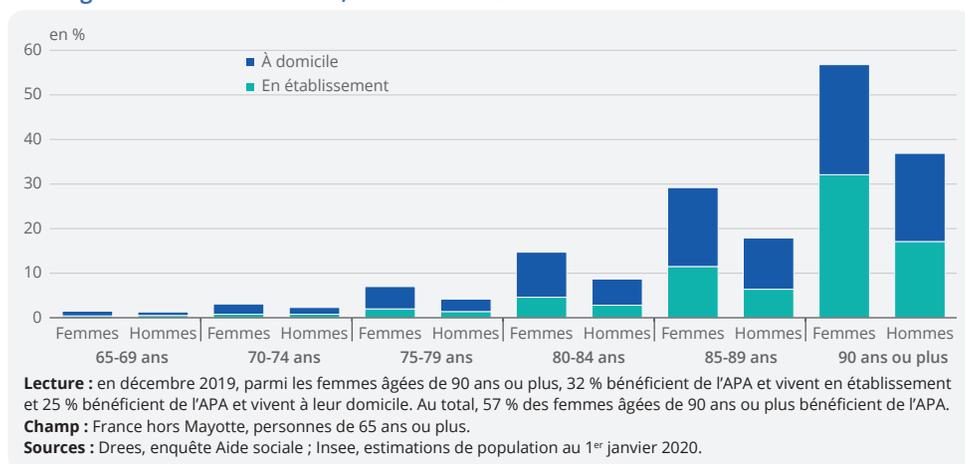
**Note :** Le handicap est apprécié au sens de l'indicateur GALI (personnes se déclarant fortement limitées dans les activités que les gens font habituellement).

**Lecture :** en 2018, en France métropolitaine, 43 % des personnes handicapées âgées de 16 à 34 ans sont des femmes.

**Champ :** France métropolitaine, personnes de 16 ans ou plus vivant dans un logement ordinaire.

**Source :** Insee, enquête Statistiques sur les ressources et les conditions de vie (SRCV) 2018.

## ► 2. Part des bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) selon le sexe, l'âge et le lieu de résidence, en décembre 2019



## ► 3. Caractéristiques des résidents en établissements d'hébergement pour personnes âgées en 2019

en %

	Structure par âge		Répartition par degré de dépendance selon l'âge					
	Femmes	Hommes	Femmes			Hommes		
			Très dépendantes (GIR 1-2)	Dépendantes (GIR 3-4)	Autonomes (GIR 5-6)	Très dépendants (GIR 1-2)	Dépendants (GIR 3-4)	Autonomes (GIR 5-6)
Moins de 70 ans	4,6	14,6	39,5	34,4	26,0	34,2	40,7	25,2
70-74 ans	4,7	10,7	42,3	33,4	24,3	39,1	39,0	21,9
75-79 ans	6,5	10,7	48,1	31,8	20,1	45,6	36,6	17,9
80-84 ans	14,5	16,7	49,1	33,0	18,0	48,1	36,3	15,5
85 ans ou plus	69,7	47,4	52,5	35,7	11,7	47,3	39,8	13,0
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>50,7</b>	<b>34,9</b>	<b>14,4</b>	<b>44,5</b>	<b>38,9</b>	<b>16,6</b>

**Lecture :** en 2019, 4,6 % des femmes résidant dans un établissement d'hébergement pour personnes âgées ont moins de 70 ans. Parmi celles-ci, 39,5 % sont très dépendantes, 34,4 % dépendantes et 26,0 % autonomes.

**Champ :** France hors Mayotte, établissements d'hébergement pour personnes âgées, hors centres d'accueil de jour.

**Source :** Drees, enquête auprès des établissements d'hébergement pour personnes âgées en 2019 (données provisoires).

## 5.3 Santé mentale, soutien social et consommation d'alcool et de tabac

En 2019, parmi les personnes âgées de 15 ans ou plus vivant en France métropolitaine, les femmes sont plus fréquemment concernées par les troubles dépressifs que les hommes ► **figure 1**. Elles sont 12 % à souffrir d'un syndrome dépressif contre 9 % des hommes. Pour 5 % des femmes et 3 % des hommes, ce syndrome renvoie à une forme sévère de dépression. Quel que soit l'âge, les taux de syndromes dépressifs sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes. En 2019, parmi l'ensemble des personnes âgées de 15 ans ou plus, 9 % des femmes et 5 % des hommes déclarent avoir eu recours à un psychologue, un psychothérapeute ou un psychiatre dans les douze derniers mois. C'est le cas d'un peu plus d'un tiers des personnes qui déclarent avoir souffert de dépression dans les douze derniers mois, femmes comme hommes.

En 2019, parmi les 90 000 hospitalisations liées à une tentative de suicide, 60 % concernaient des femmes. Cette proportion est maximale parmi les 12-24 ans : 73 % des personnes de cet âge ayant fait une tentative de suicide sont des femmes. Alors que les proportions selon le sexe sont similaires entre 25 et 44 ans, les tentatives de suicide sont à nouveau majoritairement le fait de femmes à partir de 45 ans. Les décès par suicide sont quant à eux majoritairement masculins : 8 214 personnes se sont suicidées en France en 2017, dont 75 % d'hommes.

En 2019, parmi les 15 ans ou plus, 14 % des femmes et 12 % des hommes déclarent manquer de ressources relationnelles sur lesquelles s'appuyer en cas de besoin ► **figure 2**. À âge égal, l'intensité de ce soutien social varie peu selon le sexe. En revanche, la part des personnes déclarant un faible soutien social augmente avec l'âge et atteint son maximum après 64 ans, période de la vie où les femmes sont par ailleurs surreprésentées.

Parmi les 15 ans ou plus, les femmes consomment moins fréquemment de l'alcool que les hommes. Ainsi, en 2019, elles sont 50 % à ne jamais boire d'alcool ou à en consommer au plus une fois par mois, contre 31 % des hommes ► **figure 3**. 28 % n'en boivent jamais, contre 18 % des hommes. En 2014, 33 % des femmes n'en buvaient jamais, contre 17 % des hommes. À l'opposé, 15 % des hommes boivent de l'alcool chaque jour en 2019, contre 6 % des femmes ; ces proportions sont en recul par rapport à 2014, au profit de consommations plusieurs fois par semaine (en 2019, une femme sur cinq et un homme sur trois). En France, la consommation quasi-quotidienne de faibles quantités d'alcool, typique des pays du sud de l'Europe, régresse au fil des générations. En revanche, les consommations plus espacées mais plus importantes en volume, culturellement plus proches des pays anglo-saxons ou scandinaves, deviennent plus fréquentes. Ainsi, en 2019, parmi les personnes âgées de 15 ans ou plus, 26 % des femmes et 50 % des hommes déclarent avoir bu six **verres standard** ou plus en une seule occasion au moins une fois au cours de l'année, contre 17 % des femmes et 42 % des hommes en 2014. Les hommes sont 30 % à déclarer avoir ce type de consommation au moins une fois par mois en 2019 et les femmes 12 %, contre respectivement 17 % des hommes et 4 % des femmes en 2014.

Enfin, la consommation de tabac des personnes âgées de 15 ans ou plus diminue, mais moins pour les femmes que pour les hommes : 16 % des femmes et 22 % des hommes fument quotidiennement en 2019, contre respectivement 19 % et 29 % en 2014. En 2019, parmi les fumeurs quotidiens, 18 % des femmes fument plus d'un paquet par jour, contre 27 % des hommes. ●

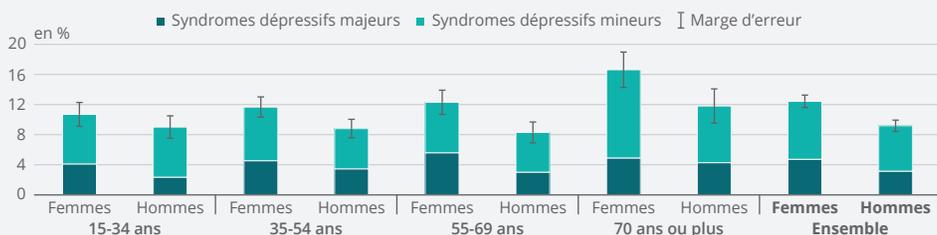
### ► Définition

Un **verre d'alcool standard** contient 10 grammes d'alcool. Cela correspond aux consommations servies dans les débits de boissons et restaurants (10 cl de vin à 13°, 25 cl de bière à 4°, 2,5 cl de spiritueux à 40°, etc.).

### ► Pour en savoir plus

- « Suicide : quels liens avec le travail et le chômage ? Penser la prévention et les systèmes d'information », Observatoire national du suicide, 4<sup>e</sup> rapport, juin 2020.
- "Social support in the general population: standardization of the Oslo social support scale (OSSS-3)", *BMC Psychology* 6-31, 2018.
- « Premiers résultats de l'enquête santé européenne (EHIS) 2019 », *Dossiers de la DREES* n° 78, avril 2021.

## ► 1. Prévalences des syndromes dépressifs en 2019 selon l'âge et le sexe



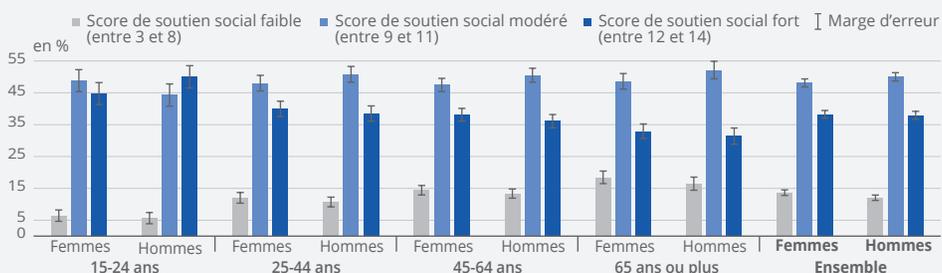
**Note :** les syndromes dépressifs sont détectés par l'algorithme du PHQ-9 en 2019 et du PHQ-8 en 2014. Cet auto-questionnaire couvre la fréquence à laquelle le répondant a été gêné lors des quinze derniers jours par différents problèmes, renvoyant aux symptômes cliniques de la dépression. Les deux premiers sont dits « marqueurs » : le peu d'intérêt ou de plaisir à faire les choses et la tristesse, la déprime ou le désespoir. Les autres symptômes sont les perturbations du sommeil, la fatigue ou le manque d'énergie, la perte d'appétit ou le fait de manger trop, la faible estime de soi, les difficultés de concentration, le ralentissement psychomoteur ou, à l'inverse, l'agitation, et enfin des pensées de mort ou auto-agressives. Le fait d'être gêné plus de la moitié du temps par au moins cinq de ces symptômes, dont l'un des deux symptômes marqueurs, indique un syndrome dépressif majeur. Si deux à quatre symptômes sont présents plus de la moitié des jours, le syndrome est qualifié de mineur.

**Lecture :** en 2019, 3,2 % des hommes âgés de 15 ans ou plus présentent un syndrome dépressif majeur et 6,0 % d'entre eux sont atteints d'un syndrome mineur. Au total, 9,2 % (plus ou moins 0,8 point) d'entre eux sont atteints d'un syndrome dépressif.

**Champ :** personnes âgées de 15 ans ou plus, résidant en France métropolitaine, et vivant en logement ordinaire.

**Source :** enquête *European Health Interview Survey* (EHIS) 2019.

## ► 2. Scores de soutien social selon l'âge et le sexe



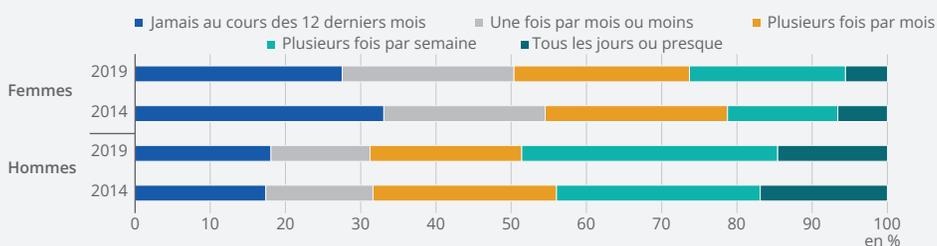
**Note :** le score de soutien social est calculé selon l'échelle d'Oslo, construite à partir des réponses aux trois questions suivantes : « Combien de personnes sont-elles suffisamment proches de vous pour que vous puissiez compter sur elles en cas de graves problèmes personnels ? » (réponses de « Aucune » à « 6 ou plus ») ; « Votre entourage montre-t-il de l'intérêt pour ce que vous faites ? » (réponses de « Oui, beaucoup d'intérêt » à « Non, pas du tout d'intérêt ») ; « Pouvez-vous obtenir facilement de l'aide de vos voisins en cas de besoin ? » (réponses de « Très facilement » à « Très difficilement »). Les réponses sont cotées en fonction du degré de soutien social auquel elles renvoient ; cela permet d'obtenir un score global de soutien social allant de 3 à 14.

**Lecture :** en 2019, 5,7 % (plus ou moins 1,8 point) des hommes âgés de 15 à 24 ans présentent un score de soutien social faible, compris entre 3 et 8.

**Champ :** personnes âgées de 15 ans ou plus, résidant en France métropolitaine, et vivant en logement ordinaire.

**Source :** enquête *European Health Interview Survey* (EHIS) 2019.

## ► 3. Fréquence de consommation d'alcool en 2014 et 2019 selon le sexe



**Lecture :** en 2019, 5,6 % des femmes déclarent consommer de l'alcool tous les jours ou presque.

**Champ :** personnes âgées de 15 ans ou plus, résidant en France métropolitaine, et vivant en logement ordinaire.

**Source :** enquêtes *European Health Interview Survey* (EHIS) 2014 et 2019.

## 5.4 Contraception et IVG

En 2016, 8,0 % des femmes de 15 à 49 ans, ni enceintes ni stériles, ayant eu des rapports hétérosexuels au cours des douze derniers mois et ne voulant pas d'enfant, n'utilisent aucun moyen de contraception ► **figure 1**. Le recul de l'utilisation de la pilule, amorcé à la suite du débat suscité en 2012 par la « crise de la pilule » (controverse médiatique sur le risque thromboembolique lié aux pilules oestroprogestatives, provoquée suite à un accident vasculaire cérébral chez une jeune femme prenant la pilule), se poursuit. Parmi les femmes âgées de 15 à 49 ans, la pilule reste cependant le moyen le plus utilisé (36,5 %), suivi par le DIU (dispositif intra-utérin ou stérilet) (25,6 %) et le préservatif (18,8 %). L'usage de l'implant se développe, atteignant 4,3 % des femmes et même 9,6 % parmi les 20-24 ans, mais pas celui des patches ou anneaux (1,1 %). L'usage du préservatif seul comme principal moyen de contraception augmente dans toutes les tranches d'âge et particulièrement chez les jeunes, où il a doublé en 6 ans (18,6 % des femmes de 20-24 ans en 2016 contre 9,0 % en 2010, et 16,3 % des femmes de 25-29 ans contre 7,7 % en 2010). Le DIU apparaît désormais comme une alternative non négligeable parmi les 20-24 ans (4,7 %) ; son utilisation augmente avec l'âge pour devenir le premier moyen contraceptif à partir de 30 ans.

En 2016, 6,2 % des femmes âgées de 15 à 49 ans ont eu recours à la **contraception d'urgence** au cours des 12 derniers mois car elles ont été

exposées à un risque de grossesse non prévue. Cette part est beaucoup plus importante chez les jeunes femmes (21,4 % parmi les 15-19 ans, contre 5,2 % parmi les 30-39 ans et 1,5 % parmi les 40-49 ans).

En 2020, en France, 222 000 **interruptions volontaires de grossesse (IVG)** ont été pratiquées, selon les bases de données médico-administratives, soit 15 IVG pour 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans ► **figure 2**. La période du premier confinement au début de l'épidémie de Covid-19 a entraîné une nette baisse du nombre des IVG réalisées en milieu hospitalier, du fait d'une baisse des conceptions. Le nombre d'IVG réalisées hors établissements hospitaliers a continué à croître, en partie du fait de l'allongement dérogatoire des délais pour les pratiquer en ville et d'une orientation plus forte des femmes vers la médecine libérale par crainte d'une saturation de l'offre hospitalière. La part d'IVG médicamenteuses, réalisées sans bloc opératoire par une prise de médicaments, est ainsi passée de 16 % en 1995 à 72 % en 2020. Les femmes âgées de 20 à 29 ans recourent le plus à l'IVG, avec plus de 25 IVG pour 1 000 femmes ► **figure 3**. Depuis 2005, les recours continuent de diminuer chez les femmes de moins de 20 ans, atteignant, en 2020, 15 IVG pour 1 000 femmes chez les 18-19 ans et 5 pour 1 000 parmi les mineures. À l'inverse, depuis 1995, les recours ont augmenté parmi les femmes âgées de 25 ans ou plus. ●

### ► Définitions

La **contraception d'urgence** est une contraception qui intervient après un rapport mal ou non protégé. Elle doit intervenir au plus tard 120 heures après ce rapport. Elle est accessible en pharmacie, sans prescription médicale et de façon anonyme et gratuite pour les mineures.

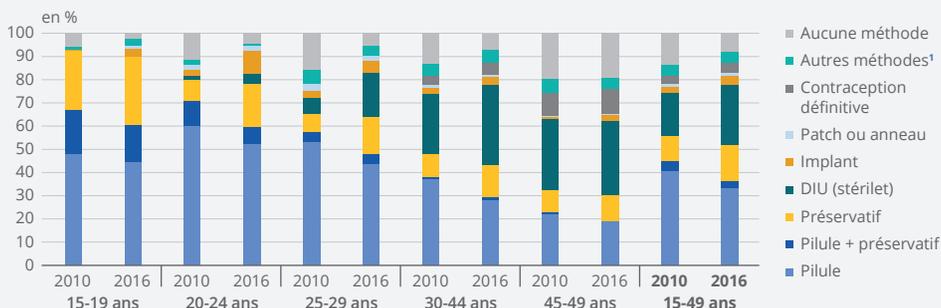
À titre exceptionnel, la contraception d'urgence peut être délivrée en milieu scolaire.

L'**interruption volontaire de grossesse (IVG)**, autorisée en France depuis 1975, est pratiquée à la demande d'une femme enceinte « qui ne veut pas poursuivre sa grossesse », avant la douzième semaine de grossesse dans un établissement de santé, et jusqu'à cinq semaines de grossesse dans un cabinet libéral par un praticien habilité (sept semaines par mesures dérogatoires exceptionnelles pendant la crise sanitaire). En établissement hospitalier, l'IVG est réalisée selon la méthode instrumentale ou médicamenteuse, alors que seule cette dernière méthode est possible dans les cabinets de ville (depuis 2005), et dans certains centres de santé ou centres de planification et d'éducation familiale (depuis 2009).

### ► Pour en savoir plus

- « Interruptions volontaires de grossesse : une légère baisse du taux de recours en 2020 », *Études et Résultats* n° 1207, Drees, septembre 2021.
- « L'utilisation de la contraception d'urgence en France métropolitaine en 2016 : niveau et déterminants », *Bulletin épidémiologique hebdomadaire* n° 29, Santé publique France, septembre 2018.

## ► 1. Principales méthodes de contraception en France en 2010 et 2016 chez les femmes de 15 à 49 ans



1 Cette catégorie comprend le diaphragme, la cape et les méthodes dites traditionnelles telles que la symptothermie, la méthode des températures et le retrait.

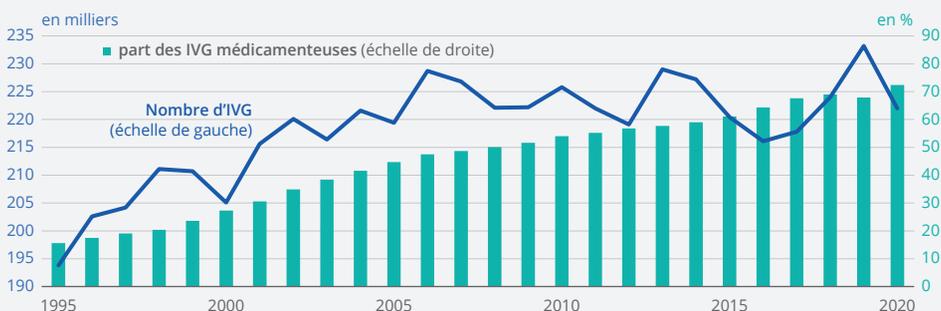
**Note :** la contraception définitive (stérilisation) n'étant utilisée qu'après 30 ans, elle est présentée uniquement dans les tranches d'âge concernées.

**Lecture :** en 2016, 4,7 % des femmes âgées de 20 à 24 ans utilisent le stérilet comme principale méthode de contraception.

**Champ :** France métropolitaine, femmes de 15 à 49 ans ni enceintes ni stériles ayant eu des rapports hétérosexuels au cours des douze derniers mois et ne voulant pas d'enfants.

**Source :** Santé publique France (enquête Fécond 2010, enquête Baromètre santé 2016).

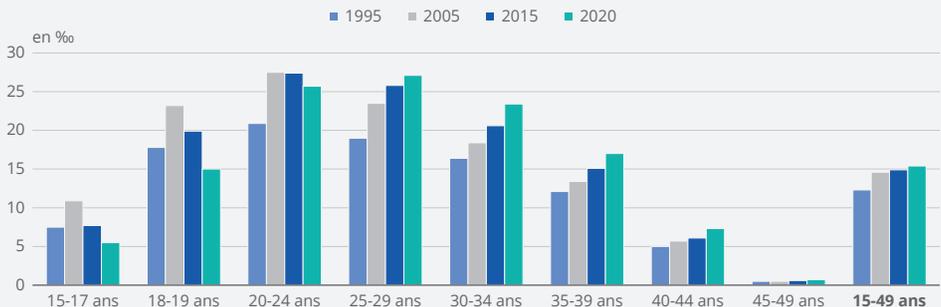
## ► 2. Nombre d'interruptions volontaires de grossesse (IVG) et part des IVG médicamenteuses depuis 1995



**Lecture :** en 2020, sur les 222 milliers d'IVG ayant eu lieu en France, 72,4 % sont des IVG médicamenteuses.

**Champ :** France hors Mayotte jusqu'à 2013, France à partir de 2014. **Source :** PMSI-MCO, DCIR, calculs Drees.

## ► 3. Taux de recours à l'IVG



**Lecture :** en 2020, sur 1 000 femmes âgées de 35 à 39 ans, 17 ont eu recours à l'interruption volontaire de grossesse.

**Champ :** France.

**Sources :** Drees (SAE, PMSI-MCO) ; Cnam (DCIR : nombre de forfaits médicamenteux remboursés) ; Insee (ELP), calculs Drees.



# Fiches

---

## 6. Qualité de vie



## 6.1 Articuler emploi et famille

Le **taux d'activité** des femmes âgées de 25 à 49 ans varie à la fois selon la composition familiale et l'âge des enfants ► **figure 1**. Il est plus faible lorsque l'un des enfants est âgé de moins de 3 ans, surtout à partir de deux enfants. Ainsi, en 2020, 48 % des mères en couple avec trois enfants ou plus sont en activité quand au moins un des enfants est âgé de moins de 3 ans, contre 73 % lorsque tous les enfants sont âgés de 3 ans ou plus. Pour les mères de famille monoparentale, le taux d'activité chute à 42 % lorsqu'elles ont deux enfants ou plus, dont au moins un a moins de 3 ans. Ces mères de famille monoparentale avec de jeunes enfants sont aussi davantage confrontées au chômage : ainsi, pour celles ayant deux enfants ou plus, dont au moins un est âgé de moins de 3 ans, le **taux de chômage** s'élève à 26 %. Pour les pères âgés de 25 à 49 ans, en couple ou non, le taux d'activité varie peu avec le nombre et l'âge des enfants, et dépasse 90 %.

En 2020, parmi les personnes en emploi âgées de 25 à 49 ans, 25 % des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 6 % des hommes. Pour ces derniers, ce taux varie peu selon la situation familiale, hormis pour les hommes vivant seul sans enfant, plus souvent à temps partiel. Pour les femmes en revanche, le recours au temps partiel s'accroît fortement avec le nombre d'enfants, en particulier lorsqu'ils ont moins de 3 ans. Ainsi, parmi les femmes en emploi âgées de 25 à 49 ans, 14 % sont à temps partiel lorsqu'elles sont en couple sans enfant, contre 46 % lorsqu'elles sont mères en couple avec trois enfants ou plus – dont au moins un est âgé de moins de 3 ans.

Entre 2002 et 2013, la part des enfants de moins de trois ans **gardés à titre principal** par leur mère uniquement a diminué, de 55 % à 41 %, tandis que l'accueil des enfants par des professionnels augmentait ► **figure 2**. La part des enfants gardés à titre principal par leur père seul reste très rare en 2013 (4 %), même si sur la période, l'implication des pères a progressé. Ainsi, en 2002, 15 % des enfants étaient gardés par leur père, soit seul, soit conjointement avec leur mère, contre 20 % en 2013. Ces évolutions ont conduit à réduire la différence d'implication avec les femmes.

Les contraintes de conciliation entre les sphères domestique et professionnelle reposent d'abord sur les femmes. En 2016, parmi les personnes en emploi vivant avec au moins un enfant mineur dans le ménage, 73 % des femmes déclarent faire plus de 7 heures de **travail ménager** par semaine, contre 31 % des hommes ► **figure 3**. 32 % d'entre elles indiquent même en effectuer plus de 12 heures par semaine, contre 8 % des hommes. 69 % des femmes à temps complet en couple vivant avec au moins un enfant mineur consacrent plus de 7 heures au travail ménager, quel que soit l'âge de l'enfant. À temps partiel, cette part monte à 85 % quand au moins un enfant a moins de 3 ans et s'élève à 79 % avec des enfants plus âgés. La part des hommes à temps complet et en couple effectuant autant de travail ménager est de 35 % seulement avec un jeune enfant, et diminue à 28 % avec des enfants plus âgés. À la tête d'une famille monoparentale, les pères déclarent plus souvent consacrer plus de 7 heures hebdomadaires au travail ménager (c'est le cas de 54 % d'entre eux), moins cependant que les mères dans la même situation (72 %). ●

### ► Définitions

Le **mode d'accueil principal** est le mode d'accueil dans lequel l'enfant passe la plus longue durée du lundi au vendredi de 8 heures à 19 heures.

Dans l'enquête *Conditions de travail - Risques psychosociaux*, le **travail ménager** regroupe le temps passé à effectuer des tâches ménagères (préparation des repas, courses d'alimentation, lessive, etc.) en dehors du temps passé avec les enfants.

**Taux d'activité, taux de chômage** : voir *Glossaire*.

### ► Pour en savoir plus

- « Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes », *Insee Première* n° 1795, mars 2020.
- « Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle – Quels sont les salariés les plus concernés ? », *Dares Analyses* n° 045, septembre 2019.

## ► 1. Taux d'activité, taux de chômage et part de temps partiel des 25-49 ans, selon le sexe et la situation familiale en 2020

en %

	Taux d'activité		Taux de chômage		Part du temps partiel dans l'emploi	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Pas en couple, sans enfant</b>	<b>85,3</b>	<b>84,4</b>	<b>11,4</b>	<b>13,5</b>	<b>16,5</b>	<b>9,5</b>
<b>Pas en couple, avec enfants</b>	<b>78,2</b>	<b>92,7</b>	<b>11,6</b>	<b>5,9</b>	<b>27,5</b>	<b>5,7</b>
Avec un enfant de moins de 3 ans	72,5	ns	14,8	ns	30,6	ns
Avec un enfant de 3 ans ou plus	83,9	91,2	10,1	7,0	22,0	6,3
Avec deux enfants ou plus, dont au moins un de moins de 3 ans	41,7	ns	26,3	ns	44,7	ns
Avec deux enfants ou plus, tous âgés de 3 ans ou plus	78,9	95,0	11,5	4,5	31,5	4,9
<b>En couple, sans enfant</b>	<b>88,0</b>	<b>93,8</b>	<b>6,9</b>	<b>6,4</b>	<b>14,3</b>	<b>5,4</b>
<b>En couple, avec enfants</b>	<b>81,3</b>	<b>95,5</b>	<b>5,5</b>	<b>4,7</b>	<b>29,9</b>	<b>4,8</b>
Avec un enfant de moins de 3 ans	82,2	94,7	6,0	6,4	23,2	5,5
Avec un enfant de 3 ans ou plus	86,8	95,0	6,1	3,9	23,5	4,3
Avec deux enfants, dont au moins un de moins de 3 ans	74,9	96,5	5,6	4,3	37,3	5,8
Avec deux enfants de 3 ans ou plus	89,3	96,6	4,0	3,2	28,2	4,1
Avec trois enfants ou plus, dont au moins un de moins de 3 ans	47,5	92,6	12,1	9,7	45,7	7,3
Avec trois enfants de 3 ans ou plus	73,4	94,4	6,6	5,8	40,6	4,7
<b>Ensemble</b>	<b>82,5</b>	<b>91,9</b>	<b>7,5</b>	<b>7,4</b>	<b>25,0</b>	<b>6,1</b>

ns : non significatif.

**Lecture** : en 2020, parmi les femmes âgées de 25 à 49 ans vivant en couple avec un seul enfant de moins de 3 ans, le taux d'activité est de 82,2 %, le taux de chômage est de 6,0 % et la part du temps partiel dans l'emploi est de 23,2 %.

**Champ** : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 25 à 49 ans, ensemble (pour le taux d'activité), actives (pour le taux de chômage) ou en emploi (pour la part du temps partiel). **Source** : Insee, enquête Emploi 2020.

## ► 2. Mode de garde principal des enfants de moins de 3 ans du lundi au vendredi, de 8 h à 19 h

en %

	2002	2007	2013
Parents	70	63	61
La mère seule la majeure partie du temps	55	47	41
Le père seul la majeure partie du temps	2	2	4
Les deux parents ensemble la majeure partie du temps	13	14	16
Grands-parents ou autres membres de la famille	4	4	3
Assistant(e) maternel(le) agréé(e)	13	18	19
Établissement d'accueil du jeune enfant (crèche, halte-garderie, etc.)	9	10	13
Autres (dont école)*	4	5	5
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

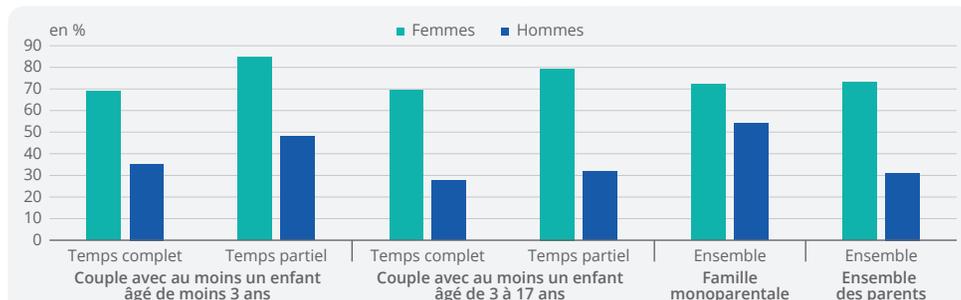
1 Garde à domicile, école, assistant(e) maternel(le) non agréé(e), ami, voisin, *baby-sitter* ou autre personne extérieure à la famille, jardin d'enfants, garde périscolaire, centre de loisirs ou établissement spécialisé.

**Lecture** : en 2013, 3 % des enfants âgés de moins de 3 ans sont gardés à titre principal par leurs grands-parents ou d'autres membres de la famille.

**Champ** : France métropolitaine, enfants de moins de 3 ans.

**Source** : Drees, enquêtes Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2002, 2007 et 2013.

## ► 3. Part de personnes en emploi avec au moins un enfant mineur dans le ménage, effectuant plus de 7 heures de travail ménager par semaine



**Lecture** : en 2016, 69 % des femmes en emploi à temps complet vivant en couple avec au moins un enfant de moins de 3 ans déclarent faire plus de 7 heures de travail ménager par semaine.

**Champ** : France, personnes actives en emploi, âgées de 15 à 64 ans, avec au moins un enfant mineur dans le ménage.

**Sources** : enquête Conditions de travail-Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFF, Drees.

## 6.2 Insécurité, victimation

En 2019, parmi les personnes âgées de 14 ans ou plus, victimes ou non de faits de violence au cours des deux années précédentes, les femmes se sentent davantage en insécurité que les hommes. Elles sont deux fois plus nombreuses que les hommes (10 % contre 5 %) à se sentir souvent ou de temps en temps en insécurité à leur domicile et 1,7 fois plus nombreuses qu'eux à éprouver un tel sentiment dans leur quartier ou village (14 % contre 8 %) ► **figure 1**. Plus encore, 17 % d'entre elles déclarent renoncer souvent ou de temps en temps à sortir seules de chez elles pour des raisons de sécurité, contre seulement 4 % des hommes.

Parmi les hommes, l'insécurité perçue à domicile ou dans le quartier ou le village affecte davantage les 30 à 44 ans. Parmi les femmes, les évolutions selon l'âge diffèrent : alors que le sentiment d'insécurité à domicile varie peu avec l'âge (de 10 % pour les 18 à 29 ans à 11 % pour les 75 ans ou plus), le sentiment d'insécurité dans le quartier ou le village décroît rapidement avec l'âge (de 21 % pour les 18 à 29 ans à 10 % pour les 75 ans ou plus). Pour les femmes comme pour les hommes, renoncer à sortir de chez soi pour des raisons de sécurité est plus fréquent parmi les moins de 30 ans et les 75 ans ou plus.

Entre 2011 et 2018, en moyenne par an, 13 % des femmes et 12 % des hommes ont été victimes d'au moins une **agression verbale** de la part d'une ou plusieurs personnes ne vivant pas avec eux au moment de l'enquête ► **figure 2**. Quel que soit leur sexe, les jeunes âgés de 18 à 29 ans déclarent trois fois plus souvent ce type de violences que les personnes âgées de

60 à 75 ans. Neuf fois sur dix, menaces ou injures sont proférées en face-à-face. Néanmoins, lorsqu'elles sont dirigées contre les femmes, ces agressions sont plus souvent indirectes, proférées par téléphone, courrier ou *via* les réseaux sociaux. Cette différence est la plus marquée chez les victimes âgées de 30 à 44 ans.

Entre 2011 et 2018, en moyenne par an, 2 % des personnes âgées de 18 à 75 ans ont déclaré avoir été victimes de **violences physiques** l'année précédant l'enquête. Les jeunes sont les premières victimes de ces violences : 4 % des 18 à 29 ans déclarent de telles atteintes ► **figure 3**. Ces fréquences diminuent ensuite avec l'âge, sans différence notable selon le sexe.

Les femmes sont cependant davantage victimes de **violences commises au sein du ménage**. En effet, la moitié des femmes victimes a subi des violences physiques en provenance d'une personne vivant dans le même logement qu'elles au moment des faits, contre un quart des hommes victimes.

Entre 2011 et 2018, les femmes sont quatre fois plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir subi des **violences sexuelles** : en moyenne annuelle, 0,9 % des femmes âgées de 18 à 75 ans déclarent avoir été victimes d'attouchements, de rapports sexuels forcés ou de tentatives de rapport sexuel forcé l'année précédant l'enquête, contre 0,2 % des hommes. Les jeunes femmes en sont davantage victimes : 1,7 % des femmes âgées de 18 à 29 ans déclarent avoir subi des violences sexuelles, contre 0,4 % des femmes âgées de 60 à 75 ans. ●

### ► Définitions

**Agressions verbales** : menaces, injures ou insultes.

**Violences physiques** : gifles, coups et toutes autres formes de violences physiques.

**Violences commises au sein du ménage** : par une personne vivant dans le même logement que la victime au moment des faits.

**Violences sexuelles** : attouchements, rapports sexuels non désirés ou tentatives.

### ► Pour en savoir plus

- *Sécurité et Société*, coll. « Insee Références », édition 2021.
- « Les victimes du sexisme en France - Approche croisée à partir des procédures enregistrées par les forces de sécurité en 2019 et l'enquête Cadre de vie et sécurité », *Interstats Analyse* n° 33, mars 2021.
- « Les violences au sein du couple et les violences sexuelles en France en 2019 », *La lettre de l'Observatoire national des violences faites aux femmes* n° 16, novembre 2020.
- Rapport d'enquête « *Cadre de vie et sécurité* » 2019, SSMSI, décembre 2019.
- « Atteintes psychologiques et agressions verbales entre conjoints - Des atteintes plus fréquentes et plus graves à l'encontre des femmes », *Insee Première* n° 1607, juillet 2016.

## ► 1. Sentiment d'insécurité éprouvé selon le sexe et l'âge en 2019

en %

	Se sent en insécurité à son domicile		Se sent en insécurité dans son quartier ou dans son village		Renonce à sortir seul(e) de son domicile pour des raisons de sécurité	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
14-29 ans	9,8	3,1	21,2	7,9	21,9	4,8
30-44 ans	9,7	6,2	12,8	10,9	13,1	3,8
45-59 ans	9,8	5,5	13,2	8,4	14,5	3,1
60-74 ans	10,7	5,1	11,7	6,7	17,6	3,8
75 ans ou plus	11,1	3,8	10,4	5,2	21,2	6,8
<b>Ensemble</b>	<b>10,1</b>	<b>4,9</b>	<b>14,1</b>	<b>8,2</b>	<b>17,2</b>	<b>4,1</b>

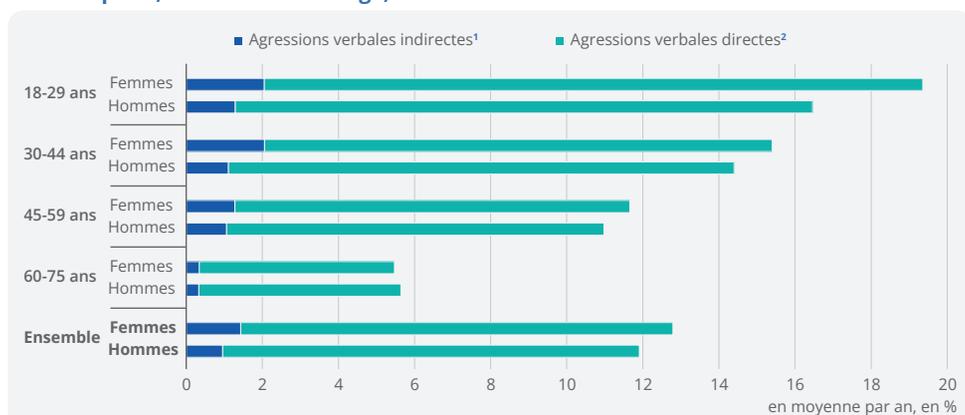
**Note :** personnes ayant répondu « souvent » ou « de temps en temps » aux questions « Vous arrive-t-il personnellement de vous sentir en insécurité à votre domicile ? », « Vous arrive-t-il personnellement de vous sentir en insécurité dans votre quartier ou dans votre village ? » et « Dans la vie courante, vous arrive-t-il de renoncer à sortir seul(e) de chez vous pour des raisons de sécurité ? ». Dans la littérature, une définition plus large intégrant également la modalité « rarement » est parfois adoptée (cf. bilan annuel de l'ONDRP).

**Lecture :** en 2019, 21,2 % des femmes de 14 à 29 ans déclarent se sentir souvent ou de temps en temps en insécurité dans leur quartier ou dans leur village.

**Champ :** France métropolitaine, personnes âgées de 14 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

**Sources :** Insee-ONDRP-SSMSI, enquête Cadre de vie et sécurité 2019.

## ► 2. Victimes d'agressions verbales en dehors du ménage au cours de l'année précédant l'enquête, selon le sexe et l'âge, entre 2011 et 2018



1 Par téléphone, courrier ou via les réseaux sociaux. 2 En face-à-face.

**Lecture :** entre 2011 et 2018, en moyenne par an, 19,4 % des femmes âgées de 18 à 29 ans ont été victimes d'au moins une agression verbale de la part d'une ou plusieurs personnes ne vivant pas avec elles au moment de l'enquête.

**Champ :** France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 75 ans vivant en logement ordinaire.

**Sources :** Insee-ONDRP-SSMSI, enquêtes Cadre de vie et sécurité 2012 à 2019.

## ► 3. Victimes de violences physiques ou sexuelles au cours de l'année précédant l'enquête selon le sexe et l'âge entre 2011 et 2018

en moyenne par an, en %

	Violences physiques				Violences sexuelles			
	au sein ou en dehors du ménage		au sein du ménage		au sein ou en dehors du ménage		au sein du ménage	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
18-29 ans	4,0	4,4	2,0	1,0	1,7	0,3	0,5	0,0
30-44 ans	2,7	2,5	1,4	0,8	1,0	0,2	0,6	0,1
45-59 ans	1,6	1,5	0,9	0,3	0,8	0,2	0,4	0,1
60-75 ans	0,5	0,6	0,3	0,2	0,4	0,3	0,2	0,1
<b>Ensemble</b>	<b>2,1</b>	<b>2,2</b>	<b>1,1</b>	<b>0,6</b>	<b>0,9</b>	<b>0,2</b>	<b>0,4</b>	<b>0,1</b>

**Lecture :** entre 2011 et 2018, en moyenne par an, 1,1 % des femmes de 18 à 75 ans ont été victimes de violences physiques de la part d'une ou plusieurs personnes vivant avec elles au moment des faits.

**Champ :** France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 75 ans vivant en logement ordinaire.

**Sources :** Insee-ONDRP-SSMSI, enquêtes Cadre de vie et sécurité de 2012 à 2019.

## 6.3 Pratiques culturelles et sportives, vie associative

En 2019, parmi les personnes âgées de 16 ans ou plus, 70 % des femmes et 73 % des hommes ont utilisé Internet tous les jours ou presque au cours des trois derniers mois ► **figure 1**. Depuis 2015, les écarts d'usage entre les femmes et les hommes se resserrent. Ils persistent néanmoins parmi les personnes âgées de 65 ans ou plus, les femmes utilisant moins fréquemment Internet que les hommes à ces âges.

En 2018, les femmes se rendent un peu plus souvent que les hommes au cinéma (64 % contre 60 %). Elles assistent également davantage à des spectacles vivants (51 % contre 46 %). Visiter un musée, une exposition ou un **monument historique** est une pratique indifférenciée selon le sexe. En revanche, hors bandes dessinées, les lectrices sont beaucoup plus nombreuses que les lecteurs : en 2018, 71 % des femmes ont lu au moins un livre et 43 % au moins six, contre respectivement 53 % et 27 % des hommes. Enfin, en 2020, seules 11 % des femmes déclarent être allées voir un événement sportif au cours des quatre dernières semaines (avant la date d'enquête ou avant le premier confinement dû à la crise sanitaire), contre 23 % des hommes.

En 2020, 87 % des 16 ans ou plus déclarent avoir pratiqué une activité physique ou sportive au moins une fois au cours des douze derniers mois : 5 % uniquement pendant les vacances, 19 % moins d'une fois par semaine, 16 % une fois par semaine et 47 % de manière plus intensive, plus d'une fois par semaine (hors confinements dus à la crise sanitaire). Quel que soit l'âge, les femmes déclarent moins souvent une pratique intensive ► **figure 2**. Avant 40 ans, les écarts sont assez élevés : 48 % des femmes de 16 à 24 ans et 42 % de celles âgées de 25 à 39 ans ont une activité physique ou sportive plus d'une

fois par semaine, contre respectivement 60 % et 52 % des hommes. Les écarts se réduisent parmi les 40-49 ans (43 % des femmes contre 45 % des hommes) pour augmenter à nouveau à partir de 50 ans (44 % des femmes de 50 à 64 ans contre 49 % des hommes) et se stabiliser ensuite (43 % de femmes âgées de 65 ans ou plus contre 47 % des hommes). À partir de 65 ans, la pratique physique ou sportive recule fortement, notamment pour les femmes : 31 % des femmes et 21 % des hommes de cette classe d'âge n'ont pratiqué aucune activité physique ou sportive dans l'année (hormis à des fins utilitaires, telles que se déplacer), soit deux fois plus que l'ensemble.

Les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes à participer à la vie associative : en 2016, 43 % d'entre eux ont déclaré être membre d'au moins une association, contre 39 % des femmes. Les associations sportives attirent davantage les hommes que les femmes (23 % contre 16 %). Les hommes sont aussi plus souvent membres d'associations liées à la vie professionnelle (syndicats ou autres groupements professionnels) : 10 % contre 7 % des femmes. Les femmes, en revanche, adhèrent davantage à des associations culturelles (10 % contre 8 % des hommes). Tous types d'associations confondus, parmi les adhérents, 71 % des femmes et 68 % des hommes participent régulièrement aux activités de leur association ; à peine plus d'hommes que de femmes (14 % contre 13 %) y participent de temps en temps tout au long de l'année. Moins nombreuses à adhérer à une association sportive, les femmes y sont pourtant plus assidues que les hommes : 82 % des adhérentes à une association sportive y font régulièrement du sport, contre 74 % des hommes adhérents. ●

### ► Définition

Un **monument historique** peut être un château, un monument religieux, un quartier historique, etc.

### ► Pour en savoir plus

- « La pratique physique et sportive des Français sous le signe du premier confinement », *Injep Analyses & Synthèses* n° 45, février 2021.
- « Cinquante ans de pratiques culturelles en France », *Culture Études 2020-2*, ministère de la Culture, Deps-doc, juillet 2020.
- « Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent », *Insee Première* n° 1675, novembre 2017.

## ► 1. Usages numériques et pratiques culturelles

en %

	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Part des personnes ayant utilisé Internet au cours des trois derniers mois en 2019</b>			
Tous les jours ou presque	70	73	<b>71</b>
Au moins une fois par semaine	9	9	<b>9</b>
Moins d'une fois par semaine	8	7	<b>7</b>
Jamais	13	11	<b>12</b>
<b>Part des personnes ayant au moins une fois dans l'année 2018</b>			
été au cinéma	64	60	<b>62</b>
<i>dont au moins quatre fois</i>	40	38	<b>39</b>
assisté à un spectacle vivant (concert, théâtre, etc.)	51	46	<b>49</b>
<i>dont au moins quatre fois</i>	19	18	<b>19</b>
visité un musée, une exposition ou un monument historique	43	43	<b>43</b>
<b>Part des personnes ayant lu un livre (hors bande dessinée) dans l'année 2018</b>			
au moins un livre	71	53	<b>62</b>
<i>dont au moins six livres</i>	43	27	<b>35</b>
<b>Part des personnes ayant vu un événement sportif au cours des quatre dernières semaines<sup>1</sup></b>			
	11	23	<b>17</b>

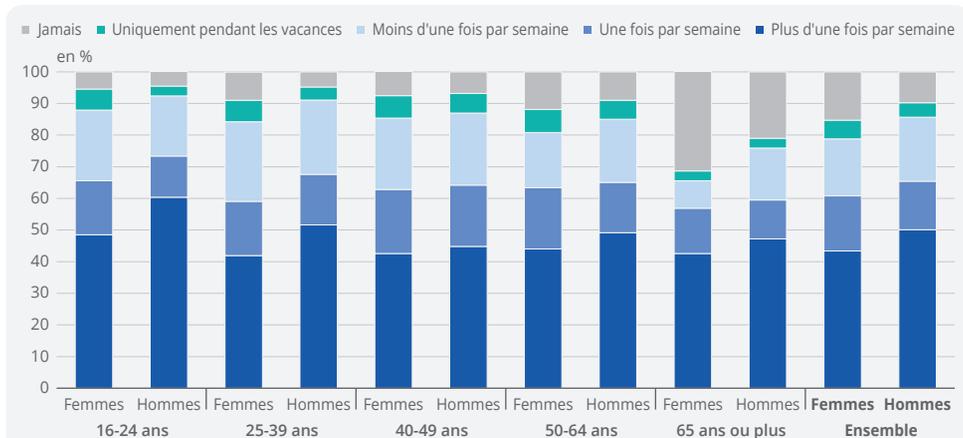
**1** En 2020, au cours des 4 semaines précédant l'enquête, ou selon la date d'enquête, au cours des 4 semaines précédant le premier confinement dû à la crise sanitaire de Covid-19.

**Lecture :** en 2019, 13 % des femmes âgées de 16 ans ou plus n'ont jamais utilisé Internet sur les trois mois précédant l'enquête.

**Champ :** France métropolitaine (pour les événements sportifs : France), personnes âgées de 16 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

**Sources :** Insee, enquête sur les technologies de l'information et de la communication 2019 ; Deps-doc, enquête sur les pratiques culturelles 2018 ; MENJS-Injep, enquête nationale sur les pratiques physiques et sportives 2020.

## ► 2. Fréquence des activités physiques et sportives au cours des douze derniers mois selon le sexe et l'âge en 2020



**Note :** les personnes ont été enquêtées de janvier à juillet 2020. Pour celles enquêtées pendant et après le confinement du printemps 2020, il a été demandé d'estimer leur pratique en dehors de la situation exceptionnelle de confinement. Les personnes pratiquant toutes leurs activités physiques exclusivement à des fins utilitaires (pour se déplacer et non pour faire de l'exercice) ne sont pas considérées comme ayant eu des loisirs sportifs. La fréquence des pratiques intègre en revanche l'ensemble des pratiques, utilitaires ou de loisir sportif.

**Lecture :** en 2020, 95 % des femmes de 16 à 24 ans ont pratiqué au moins une activité physique ou sportive au cours des douze derniers mois (hors périodes de confinement liées à la crise sanitaire), 7 % uniquement pendant les vacances.

**Champ :** France, personnes âgées de 16 ans ou plus.

**Source :** MENJS-Injep, enquête nationale sur les pratiques physiques et sportives 2020.

## 6.4 Alimentation et genre

L'enquête Budget de famille interroge des ménages et non des individus. Pour étudier les consommations alimentaires des hommes et des femmes, il est donc nécessaire de se restreindre aux individus qui habitent seuls dans leur logement et ne sont pas en couple. Ces individus ne sont pas représentatifs de l'ensemble de la population : ils sont notamment plus âgés, surtout les femmes.

En 2017, parmi les personnes vivant seules, les femmes consacrent 16 % de leurs dépenses à l'alimentation à domicile (hors boissons alcoolisées), contre 13 % pour les hommes, soit 270 euros de plus en moyenne sur l'année ► **figure 1**. L'écart entre les femmes et les hommes n'est toutefois plus significatif à âge, niveau de diplôme et **niveau de vie** identiques.

Les repas et collations pris hors du domicile représentent une part significativement supérieure du budget des hommes seuls : 7 % (dont 5 % pour les seuls restaurants et cafés), contre 4 % pour les femmes seules (3 % pour les restaurants et cafés).

Les femmes vivant seules consacrent 11 % de leurs dépenses alimentaires à domicile à l'achat de légumes, contre 8 % pour les hommes seuls ► **figure 2**. Elles privilégient plus qu'eux les légumes frais (60 % de leur budget en légumes, contre 50 % pour les hommes) aux conserves et plats préparés (18 % contre 28 %). Les femmes seules consacrent également une plus grande part de leurs dépenses alimentaires au lait, fromages et œufs, aux fruits, aux poissons et fruits de mer ainsi qu'aux produits sucrés. Ces écarts entre femmes et hommes restent significatifs à âge, niveaux de vie et de diplôme identiques.

En revanche, les boissons alcoolisées représentent 12 % des dépenses d'alimentation à domicile des hommes seuls, contre 7 % pour les femmes seules. Cet écart reste le même à âge, niveaux de vie et de diplôme identiques.

La part des dépenses alimentaires consacrées à la viande est de 18 % pour les femmes comme pour les hommes. À âge, niveaux de vie et de diplôme identiques, elle est significativement plus faible chez les femmes seules que chez les hommes seuls (- 2,4 points). En outre, les hommes consomment plus de viande sous forme de plats préparés ou conserves (+ 5 points dans les dépenses en viande) et de bœuf, alors que les femmes privilégient la volaille (+ 3 points).

Les produits consommés par les hommes seuls sont plus souvent **transformés** ou **ultra-transformés** (conserves, plats préparés, biscuits, etc.) : ils représentent 64 % de leurs dépenses d'alimentation à domicile, contre 56 % pour les femmes. En compensation, ces dernières consomment plus de **produits bruts** (41 % contre 33 % pour les hommes).

Dans le budget alimentaire des hommes seuls, la part consacrée aux fruits et légumes est plus élevée lorsque leur revenu est plus important (4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> cinquièmes de niveau de vie) ► **figure 3**. Dans le même temps, la part de l'alcool dans le budget des femmes seules est plus élevée parmi les plus aisées, tandis que celle des hommes diminue à ces niveaux de vie. Les comportements de dépenses en fruits, légumes et alcool des femmes et des hommes ont ainsi tendance à se rapprocher lorsque le niveau de vie augmente. ●

### ► Définitions

**Degré de transformation des aliments** (classification NOVA) :

1. **Produits bruts** : aliments frais ou peu transformés (fruits et légumes frais, secs ou surgelés, céréales, viande, poisson, lait, etc.) ;
2. **Ingrédients culinaires** : substances extraites d'aliments frais (huile végétale, sel, sucre, etc.) ;
3. **Aliments transformés** : produits simples fabriqués avec des aliments de catégorie 1 avec ajout de substances de catégorie 2 (conserves, pain, fromage, etc.) ;
4. **Aliments ultra-transformés** : produits avec des formulations industrielles qui comportent plus de quatre ingrédients et incluent des arômes, colorants, émulsifiants, etc. (pains emballés, biscuits, céréales petit déjeuner, desserts lactés, saucisses, plats préparés, etc.).

**Niveau de vie** : voir *Glossaire*.

### ► Pour en savoir plus

« La consommation alimentaire des hommes et des femmes vivant seuls », *Insee Première* n° 1194, mai 2008.

## ► 1. La consommation alimentaire à domicile et hors domicile des personnes seules selon le sexe en 2017

	Montant moyen (en euros)		Part dans la consommation totale (en %)		Écart corrigé des femmes par rapport aux hommes <sup>1</sup> (en points)
	Femmes seules	Hommes seuls	Femmes seules	Hommes seuls	
Alimentation à domicile hors alcool	2 650	2 380	15,9	13,4	ns
Boissons alcoolisées à domicile	200	330	1,1	1,8	- 1,1
Alimentation hors du domicile	710	1 200	4,3	6,8	- 1,8
dont restaurants et cafés	510	880	3,1	5,0	- 1,6
<b>Ensemble alimentation</b>	<b>3 560</b>	<b>3 910</b>	<b>21,3</b>	<b>22,1</b>	<b>- 2,3</b>

ns : non significatif. <sup>1</sup> Écart corrigé calculé en neutralisant les effets de l'âge, du niveau de diplôme et du niveau de vie *via* un modèle de régression linéaire, afin de mieux mettre en évidence l'effet du sexe, les populations de femmes vivant seules et d'hommes vivant seuls étant très différentes.

**Lecture** : en 2017, les femmes seules consacrent 510 euros à la consommation alimentaire dans les restaurants, bars, cafés, soit 3,1 % de leur consommation totale. C'est 1,9 point de moins que les hommes seuls, écart réduit à 1,6 point de moins en tenant compte des différences d'âge, de niveau de diplôme et de niveau de vie. **Champ** : France, personnes vivant seules et n'étant pas en couple.

**Source** : Insee, enquête Budget de famille 2017.

## ► 2. Part des produits dans les dépenses alimentaires à domicile des personnes seules selon le genre en 2017

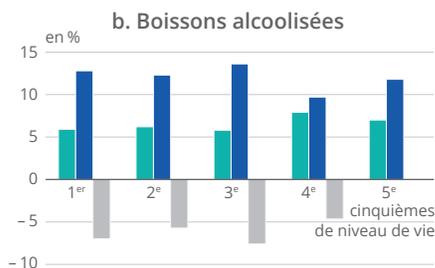
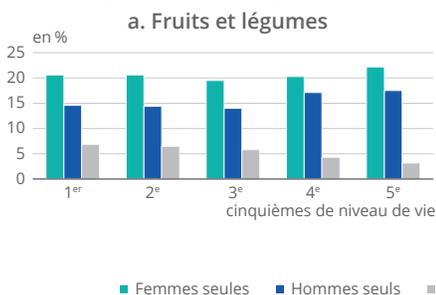
	Part dans les dépenses alimentaires à domicile (en %)		Écart corrigé des femmes par rapport aux hommes <sup>1</sup> (en points)
	Femmes seules	Hommes seuls	
<b>Selon le type de produit</b>			
Pain et céréales, produits à base de céréales (y.c. pâtisserie, riz, pâtes)	15,4	16,6	ns
Viande	18,1	18,4	- 2,4
Poisson et fruits de mer	7,2	5,7	1,0
Lait, fromages et œufs	12,1	10,4	1,3
Huiles et graisses	2,1	1,8	ns
Fruits	9,7	7,1	2,9
Légumes (y compris pommes de terre et autres tubercules)	11,0	8,5	2,7
Produits sucrés : sucre, confiture, miel, chocolat, confiserie	5,2	4,8	1,1
Autres produits alimentaires (condiments, soupe, etc.)	2,9	2,6	0,5
Café, thé, cacao	3,0	3,1	ns
Eaux minérales, boissons gazeuses, sirops et jus	3,9	4,7	ns
Autres dépenses d'alimentation	3,0	4,4	ns
Boissons alcoolisées	6,5	12,1	- 5,6
<b>Selon le degré de transformation<sup>2</sup></b>			
Produits bruts	40,7	32,8	7,4
Ingrédients culinaires	3,0	2,8	ns
Aliments transformés	28,3	33,6	- 6,5
Aliments ultra-transformés	28,0	30,9	ns

ns : non significatif. <sup>1</sup> Écart corrigé calculé en neutralisant les effets de l'âge, du niveau de diplôme et du niveau de vie *via* un modèle de régression linéaire, afin de mieux mettre en évidence l'effet du sexe, les populations de femmes vivant seules et d'hommes vivant seuls étant très différentes. <sup>2</sup> D'après la classification NOVA ► **Définitions**.

**Lecture** : en 2017, les femmes seules consacrent à la viande 18,1 % de leur consommation alimentaire à domicile, soit 0,3 point de moins que les hommes seuls. En tenant compte des différences d'âge, de niveau de diplôme et de niveau de vie, l'écart s'accroît (- 2,4 points par rapport aux hommes seuls).

**Champ** : France, personnes vivant seules et n'étant pas en couple. **Source** : Insee, enquête Budget de famille 2017.

## ► 3. Part des dépenses dans la consommation alimentaire à domicile selon le sexe et le niveau de vie en 2017



■ Femmes seules ■ Hommes seuls ■ Écart corrigé des femmes par rapport aux hommes<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Écart corrigé calculé en neutralisant les effets de l'âge et du niveau de diplôme *via* un modèle de régression linéaire, afin de mieux mettre en évidence l'effet du sexe, les populations de femmes seules et d'hommes seuls étant très différentes.

**Lecture** : en 2017, parmi les 20 % de ménages les plus modestes (1<sup>er</sup> cinquième de niveau de vie), les femmes seules consacrent 21 % de leur consommation alimentaire à domicile aux fruits et légumes, contre 15 % pour les hommes seuls.

**Champ** : France, personnes vivant seules et n'étant pas en couple. **Source** : Insee, enquête Budget de famille 2017.

## 6.5 Stéréotypes de genre

Les représentations stéréotypées s'expriment notamment en matière d'éducation et de travail. En 2020, selon l'enquête *Conditions de Vie et aspirations* du CRÉDOC, les filles s'orientent moins vers les filières scientifiques et techniques dans l'enseignement supérieur d'abord en raison du manque de visibilité des femmes ayant choisi ces filières (38 % des personnes âgées de 15 ans ou plus considèrent qu'il s'agit de l'un des deux principaux freins à l'orientation dans ces filières), mais aussi du fait de la moindre attirance des filles pour celles-ci (32 %), de l'influence des professeurs et psychologues de l'Éducation nationale, qui conseillent d'autres filières (31 %) ou encore de l'influence des parents, de la famille (30 %) ► **figure 1**. Les principaux freins identifiés à l'orientation des garçons dans les filières paramédicales et sociales sont la moindre attirance des garçons pour celles-ci (41 %), puis le manque de visibilité des hommes les ayant choisies (33 %), l'idée que les garçons ne se sentiraient pas à l'aise dans un milieu essentiellement féminin (32 %) et l'influence des parents, de la famille (31 %).

47 % des hommes sont convaincus de la moindre attirance des garçons pour les filières paramédicales et sociales, contre 36 % des femmes. De même, 36 % des hommes sont convaincus de la moindre attirance des filles pour les filières scientifiques, contre 28 % des femmes. Pour expliquer la moindre présence féminine dans les filières scientifiques et techniques, les femmes pointent d'abord le manque de modèles féminins (40 %) et l'influence de l'institution scolaire (33 %). Elles citent aussi, beaucoup plus souvent que les hommes, le manque de confiance en soi dans ces domaines (30 % contre 22 %), sans opérer le même constat pour l'orientation des garçons.

Interrogées sur le premier conseil qu'elles donneraient à des jeunes dans leur recherche d'emploi, 28 % des personnes citent pour les jeunes femmes la possibilité de concilier vie

familiale et professionnelle, et l'intérêt ou le contenu du travail (27 %), tandis que les jeunes hommes, aussi incités à considérer l'intérêt du travail (26 %), sont invités à se documenter sur l'avenir du secteur d'activité (25 %) ► **figure 2**.

Toutefois, les femmes âgées de moins de 40 ans invitent davantage les jeunes femmes à tenir compte de critères de rémunération (17 %, contre 11 % des femmes âgées de 40 ans ou plus) et de carrière (18 %, contre 14 % des femmes âgées de 40 ans ou plus). Passée la quarantaine, les femmes conseillent plus souvent aux jeunes femmes de prendre en compte la conciliation entre vies privée et professionnelle (32 %, contre 24 % des femmes âgées de moins de 40 ans). Les hommes de moins de 40 ans encouragent les jeunes hommes à mieux concilier les temps de vie personnels et professionnels (22 %, contre 17 % chez les hommes âgés de 40 ans ou plus). Ils prodiguent même davantage ce conseil que celui de considérer en premier l'intérêt du travail (20 %), alors qu'ils font l'inverse avec les jeunes femmes : 30 % leur conseillent de privilégier d'abord l'intérêt du travail contre 22 % la conciliation des vies professionnelle et familiale.

En 1979, les deux tiers des personnes estimaient que le travail des femmes n'était pas forcément souhaitable. En 2020, la place des femmes sur le marché du travail fait bien plus largement consensus : huit sur dix estiment que les femmes devraient pouvoir travailler dès lors qu'elles le désirent, ou qu'elles devraient toujours travailler ► **figure 3**. Mais ce point de vue n'est pas partagé de manière homogène dans la population. Les personnes peu ou pas diplômées expriment moins souvent cette opinion (71 %, contre 87 % parmi les titulaires d'un bac+3 ou plus), de même que les moins de 40 ans (75 % y sont favorables, contre 84 % des 40 ans ou plus). Enfin, les personnes vivant en couple avec des enfants pensent plus souvent que les femmes ne devraient jamais travailler quand elles ont des enfants en bas âge (13 %, contre 5 % des personnes en couple sans enfant). ●

### ► Pour en savoir plus

- « Quelques éléments sur l'opinion des Français sur l'orientation des jeunes selon leur genre et l'éducation à la vie affective et sexuelle », CRÉDOC, octobre 2020.
- Enquête Conditions de vie et aspirations du CRÉDOC.

## ► 1. Freins perçus à l'orientation dans certaines filières du supérieur en 2020, selon le sexe

en %

	Freins perçus à l'orientation des filles dans les filières scientifiques et techniques			Freins perçus à l'orientation des garçons dans les filières paramédicales et sociales		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Faible visibilité des femmes/hommes ayant choisi ces filières, manque d'exemples	40	37	<b>38</b>	34	32	<b>33</b>
Moindre attirance pour ces filières	28	36	<b>32</b>	36	47	<b>41</b>
Ne se sentent pas à l'aise dans un milieu essentiellement masculin/féminin	23	24	<b>24</b>	32	31	<b>32</b>
Influence des parents, de la famille	27	33	<b>30</b>	32	30	<b>31</b>
Influence de leurs pairs (amis, lycéens, étudiants, etc.)	15	16	<b>15</b>	21	19	<b>20</b>
Influence des professeurs et psychologues de l'Éducation nationale, qui conseillent d'autres filières	33	30	<b>31</b>	25	22	<b>23</b>
Manque de confiance plus fréquent dans ces domaines	30	22	<b>27</b>	14	16	<b>15</b>

**Note :** les questions posées étaient les suivantes : « Dans l'enseignement supérieur, les jeunes filles s'orientent moins vers les filières scientifiques et techniques. Par exemple, elles ne représentent que 28 % des élèves dans les écoles d'ingénieurs. Quelles sont selon vous les deux principales raisons ? En premier ? En deuxième ? » et « De même, dans l'enseignement supérieur, seuls 15 % des jeunes garçons choisissent de suivre des formations paramédicales et sociales, notamment dans le domaine de l'aide à la personne (infirmier, aide-soignant, travailleur social, etc.). Quelles sont selon vous les deux principales raisons ? En premier ? En deuxième ? ».

**Lecture :** pour 28 % des femmes, la moindre attirance des filles pour les filières scientifiques et techniques est l'un des deux principaux freins à leur orientation dans ces filières.

**Champ :** France, personnes âgées de 15 ans ou plus. **Source :** CRÉDOC, enquête Conditions de vie et aspirations, janvier 2020.

## ► 2. Premier conseil donné dans la recherche d'un emploi en 2020, selon le sexe et l'âge

en %

	Conseil aux jeunes femmes				Ensemble	Conseil aux jeunes hommes				Ensemble
	Moins de 40 ans		40 ans ou plus			Moins de 40 ans		40 ans ou plus		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Les rémunérations	17	11	11	13	<b>13</b>	14	16	14	12	<b>14</b>
Les possibilités de carrière	18	16	14	14	<b>15</b>	18	16	14	13	<b>15</b>
L'avenir du secteur	13	18	16	15	<b>15</b>	19	22	28	27	<b>25</b>
L'intérêt, le contenu du travail	26	30	24	28	<b>27</b>	27	20	23	29	<b>26</b>
La possibilité de conjuguer sa vie de famille et sa vie professionnelle <sup>1</sup>	24	22	32	28	<b>28</b>	19	22	18	17	<b>18</b>
Aucun de ces éléments	2	4	1	1	<b>2</b>	3	2	2	1	<b>2</b>

**1** Horaires de travail, proximité géographique, etc.

**Note :** la question posée était la suivante : « Dans cette liste, quels sont, selon vous, les deux principaux éléments que vous conseilleriez à une jeune femme (resp. à un jeune homme) de prendre en compte lorsqu'elle (resp. il) recherche un emploi ? » : premier item cité.

**Lecture :** 17 % des femmes de moins de 40 ans indiquent que le premier conseil qu'elles donneraient à une jeune femme à la recherche d'un emploi serait le critère de la rémunération.

**Champ :** France, personnes âgées de 15 ans ou plus. **Source :** CRÉDOC, enquête Conditions de vie et aspirations, janvier 2020.

## ► 3. Opinions à l'égard du travail des femmes en 2020

en %

	Elles ne devraient jamais travailler avec des enfants en bas âge	Elles ne devraient travailler que si nécessaire	Elles devraient travailler quand elles le désirent / Elles devraient toujours travailler	Elles ne devraient jamais travailler
Femmes	9	9	80	1
Hommes	9	9	82	1
15-24 ans	12	12	74	1
25-39 ans	14	9	75	1
40-59 ans	7	8	83	1
60 ans ou plus	6	8	84	1
Aucun diplôme ou CEP	11	17	71	1
Brevet des collèges	11	8	79	1
CAP, BEP ou équivalent	9	10	80	1
Baccalauréat	11	8	79	1
Bac+2	7	8	84	1
Bac+3 ou plus	6	6	87	0
<b>Ensemble</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>81</b>	<b>1</b>

**Note :** la question posée est : « Des opinions diverses peuvent être exprimées à propos du travail des femmes. Quel est le point de vue qui semble correspondre le mieux au vôtre ? ». La modalité de réponse « Ne sait pas » n'est pas présentée (en moyenne 1 % des réponses).

**Lecture :** en 2020, 9 % des hommes estiment que les femmes ne devraient jamais travailler avec des enfants en bas âge.

**Champ :** France, personnes âgées de 15 ans ou plus. **Source :** CRÉDOC, enquête Conditions de vie et aspirations, janvier 2020.

## 6.6 Satisfaction dans la vie des femmes et des hommes

En 2020, les hommes attribuent une note de 7,3 sur 10 à la vie qu'ils mènent actuellement, contre 7,2 pour les femmes ► **figure 1**. Depuis 2010, leur **satisfaction** moyenne dans la vie est tous les ans légèrement supérieure à celle des femmes. Néanmoins, cet écart s'explique entièrement par leurs caractéristiques sociodémographiques et une situation matérielle et financière plus favorable. L'écart n'est en effet plus significatif à caractéristiques comparables (âge, diplôme, catégorie socioprofessionnelle, situation vis-à-vis du marché du travail, limitations dans les activités courantes à cause d'un problème de santé, type de ménage, tranche de revenu du ménage, type et surface du logement, statut de propriétaire ou non). Seule exception notable : en situation de monoparentalité, les niveaux moyens de satisfaction déclarés entre 2010 et 2019 sont supérieurs de 0,4 point pour les hommes ► **figure 2**, et une fois prises en compte les caractéristiques sociodémographiques et la situation matérielle et financière, l'écart demeure significatif (0,15 point).

En 2020, pour les personnes en emploi, le niveau moyen de satisfaction relative au travail s'établit à 7,1 sur 10 pour les hommes et à 7,0 pour les femmes, en net repli par rapport aux années antérieures. La crise sanitaire liée à la Covid-19 n'a eu qu'un effet modeste sur ces résultats puisque 79 % des personnes interrogées l'ont été avant la mise en place du premier confinement. D'ailleurs, celles interrogées après, femmes ou hommes, ne notent pas plus sévèrement leur satisfaction liée au travail. À caractéristiques comparables, notamment à niveau de diplôme et catégorie socioprofessionnelle similaires, l'écart de satisfaction reste significatif en faveur des hommes (+ 0,1 point). D'ailleurs, en 2019,

les hommes pensent plus souvent que les femmes que leur employeur reconnaît leur travail à sa juste valeur (1,1 fois plus à âge, niveau de diplôme, catégorie socioprofessionnelle, type de contrat, état de santé et type de ménage comparables). Inversement, les femmes déclarent 1,2 fois plus souvent éprouver des difficultés à concilier travail et obligations familiales.

Dans le domaine des loisirs, la satisfaction diffère davantage selon le sexe, même si l'écart a tendance à se réduire depuis 10 ans. À caractéristiques comparables, la différence en faveur des hommes s'établit à + 0,3 point en moyenne sur la période 2010-2019. Si l'écart est significatif à chaque âge, il est le plus élevé au début de la vie d'adulte, entre 20 et 35 ans, période correspondant à l'arrivée des enfants dans le ménage ► **figure 3**. Le même phénomène est observé en matière de satisfaction vis-à-vis du travail. L'écart entre femmes et hommes est maximal autour de 30 ans, au moment où les enfants, s'il y en a, sont en bas âge et que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, qui repose davantage sur les femmes, est souvent difficile. L'écart se réduit nettement ensuite.

En 2019, le niveau de satisfaction relatif aux relations sociales s'établit à 8,2 sur 10 pour les femmes et à 8,0 pour les hommes. À caractéristiques comparables, l'écart en faveur des femmes atteint 0,1 point en moyenne. En distinguant relations amicales et relations à l'intérieur du cercle familial, le supplément de satisfaction féminin est plus net concernant la famille : + 0,3 point en moyenne en 2019, contre + 0,1 point concernant les relations amicales. Ce constat est valable pour toutes les années où ces observations sont disponibles. ●

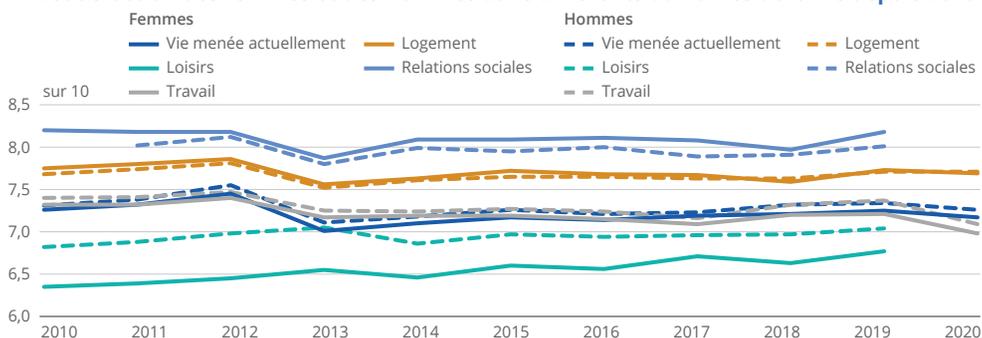
### ► Définition

La **satisfaction**, évaluée sur une échelle de 0 (« pas du tout satisfait ») à 10 (« entièrement satisfait »), est l'un des principaux indicateurs du bien-être subjectif des personnes. Elle est mesurée dans différents domaines : la vie menée actuellement, le logement, le travail et le cadre de vie (ce dernier, intégré au domaine du logement auparavant, est interrogé isolément depuis 2020). Le domaine des loisirs et celui des relations sociales ne sont plus abordés en 2020 mais l'ont été jusqu'en 2019.

### ► Pour en savoir plus

- « Satisfaction dans la vie de 2010 à 2019, Enquête SRCV », *Insee résultats*, mars 2021.
- « Satisfaction et qualité de vie », *Économie et Statistique* n° 469-470, juillet 2014.

## ► 1. Satisfaction des femmes et des hommes dans différents domaines de la vie depuis 2010



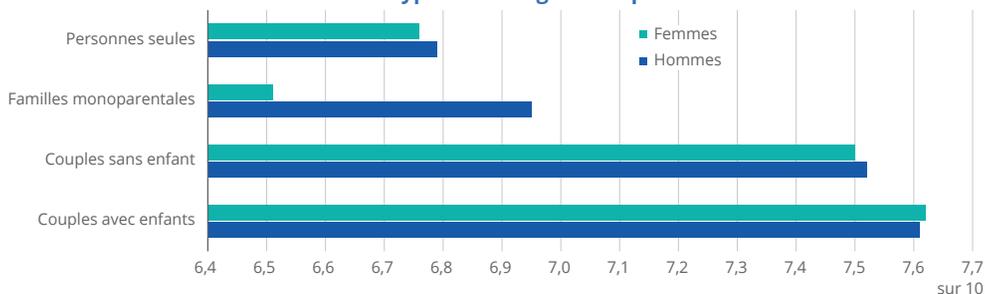
**Notes :** les données 2020 sont provisoires. En 2020, la note relative au logement est la moyenne de celles attribuées au logement et au cadre de vie. Le domaine des loisirs et celui des relations sociales ne sont plus abordés en 2020 mais l'ont été jusqu'en 2019. La note attribuée aux relations sociales est la moyenne de celles attribuées aux relations familiales et aux relations amicales quand les deux questions sont posées. La satisfaction concernant le travail est mesurée parmi les personnes occupant un emploi au moment de l'enquête.

**Lecture :** en 2020, les femmes âgées de 16 ans ou plus évaluent en moyenne à 7,2 sur 10 leur satisfaction dans la vie menée actuellement ; les hommes à 7,3.

**Champ :** France métropolitaine, personnes âgées de 16 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

**Source :** Insee, enquêtes Statistiques sur les ressources et les conditions de vie (SRCV) 2010 à 2020.

## ► 2. Satisfaction dans la vie selon le type de ménage sur la période 2010-2019

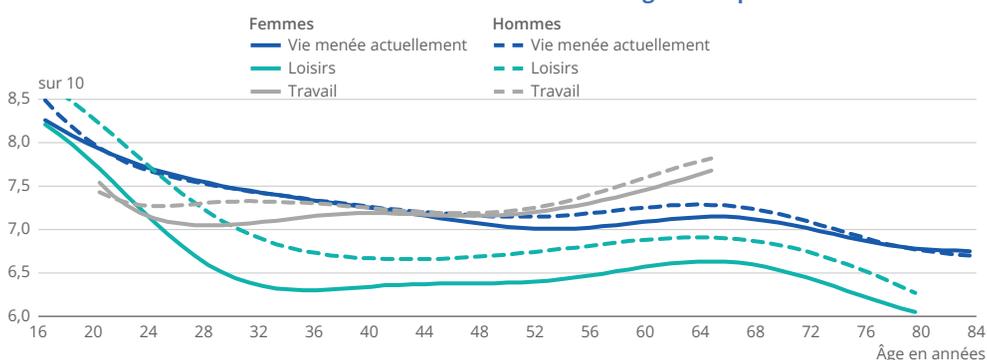


**Lecture :** en moyenne sur la période 2010-2019, les femmes vivant dans une famille monoparentale évaluent à 6,5 sur 10 leur satisfaction dans la vie menée actuellement ; les hommes à 7,0.

**Champ :** France métropolitaine, personnes âgées de 16 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

**Source :** Insee, enquêtes Statistiques sur les ressources et les conditions de vie (SRCV) 2010 à 2019.

## ► 3. Satisfaction dans différents domaines de la vie selon l'âge sur la période 2010-2019



**Note :** la satisfaction liée au travail est mesurée parmi les personnes en emploi au moment de l'enquête.

**Lecture :** en moyenne sur la période 2010-2019, à tranche de revenus identique, femmes et hommes âgés de 20 ans déclarent un même niveau de satisfaction dans leur vie menée actuellement ; ce n'est plus le cas à 50 ans.

**Champ :** France métropolitaine, personnes âgées de 16 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

**Source :** Insee, enquêtes Statistiques sur les ressources et les conditions de vie (SRCV) 2010 à 2019.



# Fiches

---

## 7. Pouvoir



## 7.1 Indépendants, dirigeants et emplois de direction

Fin 2019, les femmes représentent 21 % des 264 000 **dirigeants salariés** et 39 % des 3 066 000 **non-salariés** (à la tête de leur propre entreprise). Parmi ces derniers, les femmes représentent 26 % des gérants majoritaires de société, 42 % des micro-entrepreneurs et 45 % des entrepreneurs individuels ► **figure 1**. Les dirigeantes salariées perçoivent en moyenne un **revenu d'activité** annualisé inférieur de 27 % à celui des hommes occupant les mêmes fonctions ; pour les dirigeantes non-salariées, l'écart est de 21 %. L'écart de revenu en défaveur des femmes s'établit à 16 % parmi les micro-entrepreneurs et s'élève à 29 % parmi les dirigeants de sociétés anonymes ou par actions simplifiées. Ces disparités entre femmes et hommes reflètent en partie des différences d'heures de travail effectuées. La part des femmes dirigeantes, salariées ou non, est moindre dans les entreprises de plus grande taille, où les écarts de revenus d'activité avec les hommes sont plus prononcés.

Parmi les 71 000 **cadres dirigeants** – salariés occupant des hautes fonctions d'encadrement dans les entreprises de plus de 250 salariés du secteur privé –, les femmes ne représentent que 26 % des emplois alors qu'elles constituent la moitié des salariés du privé ► **figure 2**. Dans ces emplois, elles gagnent en moyenne 24 % de moins que les hommes. Les écarts salariaux

augmentent avec l'âge : d'une part, ils se réduisent au fil des générations et d'autre part, ils se creusent au cours des carrières. De 9 % pour les plus jeunes, ils atteignent 23 % pour les 50 ans ou plus.

Dans les trois fonctions publiques, les femmes occupent 42 % des 9 000 **emplois de direction** ► **figure 3**, alors qu'elles représentent 63 % des emplois. Dans les fonctions publiques de l'État (FPE) et territoriale (FPT), les femmes occupent 32 % des emplois de direction alors qu'elles sont majoritaires parmi les effectifs d'ensemble (respectivement 57 % et 61 %). Les femmes sont notamment moins représentées parmi les emplois à la décision du gouvernement (28 %) que parmi les autres emplois de direction (33 %). Dans la fonction publique hospitalière (FPH), les femmes occupent 54 % des emplois de direction alors qu'elles représentent 78 % des effectifs totaux. Les postes de directeurs d'hôpital sont occupés paritairement et les femmes sont nettement majoritaires parmi les directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (65 %). Les écarts salariaux entre femmes et hommes occupant des emplois de direction dans la fonction publique sont bien plus faibles que dans le secteur privé. Elles gagnent en moyenne 7 % de moins que les hommes dans la FPE, 11 % de moins dans la FPT et 9 % de moins dans la FPH. ●

### ► Définitions

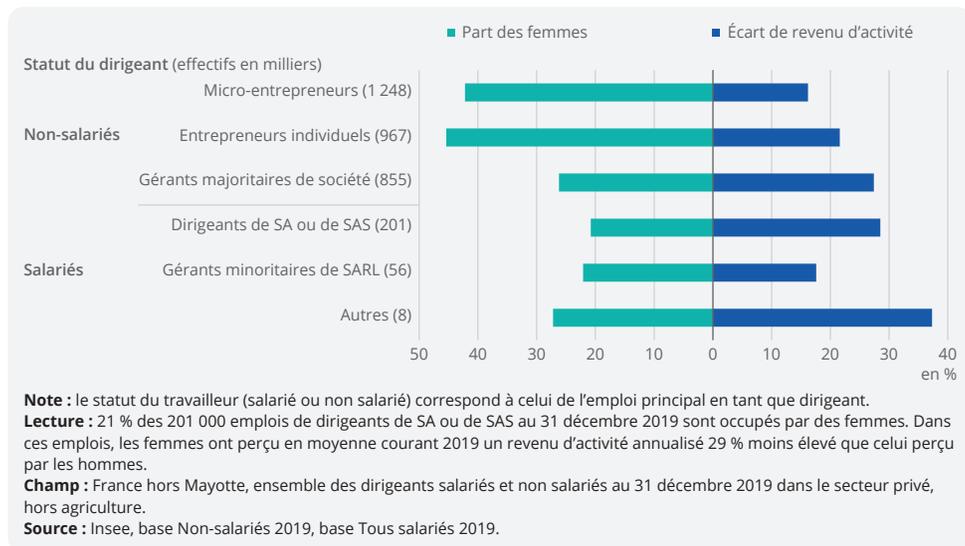
Les **dirigeants salariés** sont les personnes ayant reçu mandat des propriétaires pour assurer la direction de la société en leur nom, tout en ayant un statut assimilé à celui de salarié. Ils sont identifiés par la nature de leur contrat (modalité des déclarations sociales correspondant aux mandataires sociaux) ou leur libellé d'emploi. Il s'agit de dirigeants de sociétés anonymes (SA) ou de sociétés par actions simplifiées (SAS), de gérants minoritaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL) et de gérants non associés d'autres types de sociétés.

Les **cadres dirigeants** sont les cadres participant à la direction des entreprises, identifiés ici pour les seules entreprises de 250 salariés ou plus du secteur privé. Ils regroupent les cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux et directeurs techniques d'entreprises de 500 salariés ou plus, les dirigeants salariés ainsi que, parmi les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise et les ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, ceux dont le libellé d'emploi déclaré dans les sources sociales les qualifie comme tels (« directeur exécutif », « directeur financier », par exemple).

Les **emplois de direction dans la fonction publique** sont les emplois de direction de service ou d'établissement assortis de responsabilité de gestion des unités sous leur responsabilité.

**Non-salariés, revenu d'activité** : voir *Glossaire*.

## ► 1. Part des femmes parmi les indépendants et les dirigeants salariés et écart de revenu d'activité en 2019



## ► 2. Répartition et écart de salaire parmi les cadres dirigeants salariés du secteur privé en 2019

	Effectif	Part des femmes (en %)	Salaire net annualisé moyen (en euros)		Écart femmes/hommes (en %)
			Femmes	Hommes	
<b>Nombre de salariés dans l'entreprise (y c. dirigeants)</b>					
250-499 salariés	11 460	23,7	92 200	116 600	20,9
500-999 salariés	11 950	26,2	91 720	117 840	22,2
1 000 salariés ou plus	47 260	27,0	87 950	116 820	24,7
<b>Âge du cadre dirigeant</b>					
Moins de 30 ans	1 080	47,1	35 580	39 000	8,8
30-49 ans	34 280	31,1	79 530	93 580	15,0
50 ans ou plus	35 300	21,0	107 140	138 520	22,7
<b>Ensemble</b>	<b>70 660</b>	<b>26,3</b>	<b>89 210</b>	<b>116 960</b>	<b>23,7</b>

**Note :** la définition et la méthode d'identification des cadres dirigeants ont été révisées par rapport à l'édition précédente.  
**Lecture :** 26,3 % des 70 660 emplois salariés de cadres dirigeants sont occupés par des femmes au 31 décembre 2019. Leur salaire net annualisé moyen est de 89 210 euros, soit 23,7 % de moins que celui des hommes cadres dirigeants.  
**Champ :** France hors Mayotte, ensemble des cadres dirigeants en activité au 31 décembre 2019 dans les entreprises de 250 salariés ou plus du secteur privé, hors agriculture.  
**Source :** Insee, base Tous salariés 2019.

## ► 3. Répartition et écart de salaire dans les emplois de direction des trois fonctions publiques en 2019

	Effectif	Part des femmes (en %)	Salaire net annualisé moyen (en euros)		Écart femmes/hommes (en %)
			Femmes	Hommes	
<b>Ensemble</b>	<b>9 065</b>	<b>41,9</b>	<b>77 950</b>	<b>89 530</b>	<b>12,9</b>
<b>Fonction publique de l'État (FPE)</b>	<b>3 757</b>	<b>32,0</b>	<b>93 000</b>	<b>99 880</b>	<b>6,9</b>
Corps et emplois à la décision du gouvernement	466	27,7	127 660	127 280	-0,3
<i>dont préfets</i>	192	20,8	127 260	128 060	0,6
<i>dont directeurs d'administration centrale et secrétaires généraux</i>	172	32,0	134 930	133 270	-1,3
Autres corps ou emplois de direction	3 291	32,6	89 220	95 780	6,9
<i>dont chefs de services et sous-directeurs d'administration centrale</i>	653	31,2	99 250	102 250	2,9
<b>Fonction publique territoriale (FPT)</b>	<b>1 174</b>	<b>32,2</b>	<b>77 030</b>	<b>86 370</b>	<b>10,8</b>
<b>Fonction publique hospitalière (FPH)</b>	<b>4 134</b>	<b>53,8</b>	<b>70 140</b>	<b>77 110</b>	<b>9,0</b>
Directeurs d'hôpital	2 818	48,8	75 180	81 130	7,3
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social	1 316	64,5	62 220	64 730	3,9

**Lecture :** 32,0 % des 3 757 emplois de direction de la FPE sont occupés par des femmes au 31 décembre 2019. Leur salaire net annualisé moyen est de 93 000 euros, soit 6,9 % de moins que celui des hommes.  
**Champ :** France, emplois de direction de la fonction publique au 31 décembre 2019.  
**Source :** Insee, Siasp 2019, traitements SDessi-DGAFP.

## 7.2 Représentation politique

Plus de 75 ans après leur accession au droit de vote, les femmes sont de plus en plus présentes dans la vie politique française. Si leur représentation n'atteint pas encore la parité avec les hommes, la part d'élues aux différentes élections organisées en France est en nette progression depuis le début des années 2000, grâce notamment à une législation favorable. La loi du 6 juin 2000 a mis en place les premières mesures visant à favoriser la parité aux élections européennes, législatives, sénatoriales (à la proportionnelle), régionales et municipales (pour les communes d'au moins 3 500 habitants) ; ces mesures ont ensuite été complétées par plusieurs textes en 2003 puis 2007.

Jusqu'à très éloignées de la parité, les élections cantonales sont concernées par deux nouvelles lois, en février 2008 puis en mai 2013. Ce dernier texte transforme les élections cantonales en élections départementales et impose la parité dans chaque canton. Représentant seulement 14 % des conseillers généraux en 2011, les conseillères départementales élues en 2021 sont donc, comme en 2015, aussi nombreuses que leurs homologues masculins ► **figure 1**.

Comme en 2015, presque la moitié des élus aux **élections régionales** de 2021 sont des femmes (49 %). Cependant, une fois élues, les femmes accèdent encore peu aux plus hautes responsabilités : en 2021, les femmes président six des 18 régions ; en 2015, c'était le cas de trois régions.

Les femmes sont proportionnellement de plus en plus nombreuses à être élues aux élections européennes. En 2019, elles représentent 49 % des **élus français au Parlement européen**, contre 42 % en 2014, et 44 % en 2009.

### ► Définitions

Les **élections régionales** ont lieu tous les six ans et permettent d'élire les conseillers régionaux selon un mode de scrutin de liste à deux tours ; chaque liste est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe et est donc strictement paritaire.

Les **élections municipales** et communautaires ont lieu tous les six ans. La loi du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires instaure l'obligation de parité des listes de candidats dans les communes de 1 000 habitants ou plus. Les règles de parité s'appliquent aussi à l'élection des adjoints au sein du conseil municipal et à la liste des candidats conseillers communautaires.

**Élus français au Parlement européen** ► **fiche 8.7**.

Aux **élections municipales**, la part d'élues a plus que doublé depuis la fin des années 1980, passant de 17 % en 1989 à 42 % en 2020 ► **figure 2**. Cependant, administrer une commune est encore largement réservé aux hommes : la part de femmes parmi les maires a progressé ces dernières années, mais elle reste faible, n'atteignant que 20 % en 2020 (16 % en 2014, 6 % en 1989).

Les élections législatives sont de plus en plus paritaires. En 2017, l'Assemblée nationale compte 42 % de députées, soit 15 points de plus que cinq ans auparavant ; cette proportion est désormais identique à celle des femmes candidates aux élections législatives.

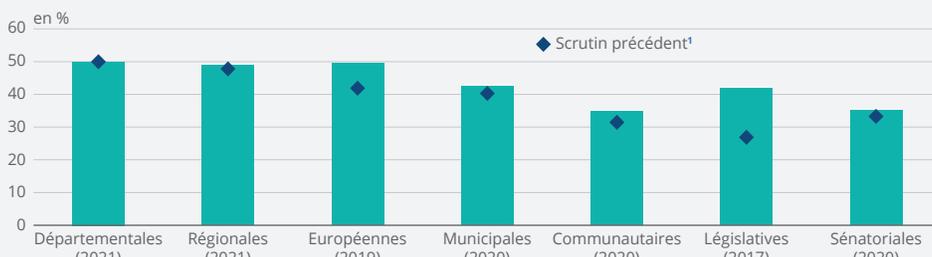
Le Sénat demeure en revanche peu féminisé : en 2021, 35 % des sénateurs sont des femmes ; cette proportion est très inférieure à celle des femmes candidates aux deux dernières élections sénatoriales de 2017 (48 %) et de 2020 (44 %). Cependant, la part d'élues aux élections sénatoriales, qui progressait lentement (elle n'a dépassé le seuil des 10 % qu'en 2001), a connu sa plus forte augmentation lors du dernier renouvellement total du Sénat : + 10 points entre 2014 et 2020.

Par ailleurs, les élues sont généralement plus jeunes que les hommes élus. Au 31 décembre 2021, parmi les députés, 42 % des femmes ont moins de 50 ans et 4 % sont âgées de 70 ans ou plus, contre respectivement 33 % et 8 % des hommes ► **figure 3**. Les députés dans leur ensemble sont de plus en plus jeunes : ils sont âgés en moyenne de 54 ans en 2021, contre 59 ans en 2017. ●

### ► Pour en savoir plus

Répertoire national des élus, ministère de l'Intérieur, [data.gouv.fr](https://data.gouv.fr).

## ► 1. Part des femmes élues aux différentes élections

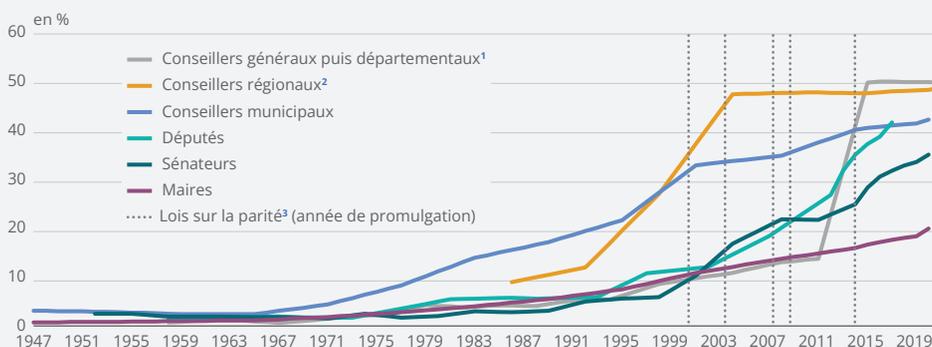


1 Il s'agit de la part des femmes élues à l'issue, respectivement, des élections départementales 2015, régionales 2015, européennes 2014, municipales 2014, législatives 2012 et sénatoriales 2017.

**Lecture :** 50,0 % des conseillers départementaux élus en 2021 sont des femmes, comme au scrutin précédent de 2015.

**Champ :** France. **Source :** ministère de l'Intérieur, Répertoire national des élus.

## ► 2. Part des femmes parmi les élus locaux et nationaux depuis 1947



1 À partir du scrutin de 2015, les élections cantonales sont remplacées par des élections départementales ; la parité est imposée dans chaque canton.

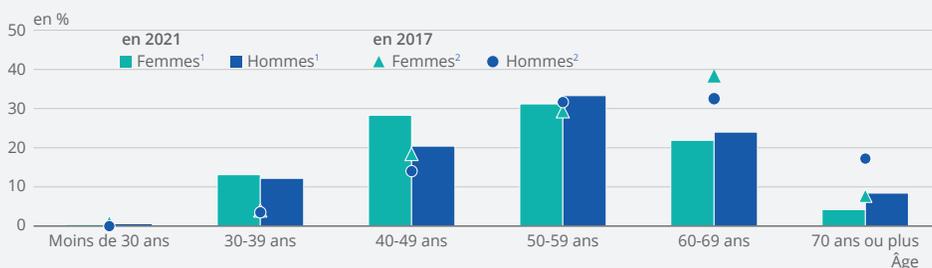
2 Hors conseillers à l'Assemblée de Corse pour le scrutin de 2012. À partir de 2015, les élections régionales sont organisées au sein des 18 nouvelles régions définies par la loi du 16 janvier 2015 (à l'exception de Mayotte).

3 Il s'agit des lois du 6 juin 2000, du 10 juillet 2000, du 11 avril 2003, du 30 juillet 2003, du 18 décembre 2003, du 31 janvier 2007, du 26 février 2008 et du 17 mai 2013.

**Lecture :** en 2020, 42,4 % des conseillers municipaux sont des femmes, contre 33,0 % en 2001.

**Champ :** France métropolitaine pour les élections municipales, cantonales et départementales ; France pour les élections régionales, législatives et sénatoriales. **Source :** ministère de l'Intérieur, Répertoire national des élus.

## ► 3. Répartition des députés selon l'âge en 2017 et 2021



1 Composition de l'Assemblée nationale en octobre 2021, soit au cours de la XV<sup>e</sup> législature (depuis 2017).

2 Composition de l'Assemblée nationale en juin 2017, soit au terme de la XIV<sup>e</sup> législature (2012-2017).

**Lecture :** en 2021, 28,3 % des femmes députées ont entre 40 et 49 ans, contre 18,7 % en 2017.

**Champ :** France. **Source :** Assemblée nationale.



# Fiches

---

## 8. Cadrage européen



## 8.1 Population et famille en Europe

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'Union européenne à 27 (UE) compte 447 millions d'habitants, dont 51 % de femmes ► **figure 1**. Le **solde naturel** de l'UE étant négatif depuis 2012, la croissance de la population, de 1,5 % entre 2012 et 2021, est uniquement portée par les flux migratoires. Toutefois, certains pays comme l'Irlande, la Suède et la France se distinguent par un excédent de naissances par rapport aux décès. Dans l'ensemble de l'UE, l'**indicateur conjoncturel de fécondité** (ICF) a baissé entre 2010 et 2013 (de 1,57 à 1,51 enfant par femme), puis a augmenté jusqu'à atteindre 1,57 en 2016. Il s'établit à 1,53 en 2019.

Depuis 2012, la France reste le pays le plus fécond de l'UE (1,86 enfant par femme en 2019). Elle est suivie par la Roumanie (1,77). Aussi fécondes que la France il y a quelques années, l'Irlande et la Suède ont un ICF désormais plus bas : 1,71 en 2019, comme la République tchèque. La fécondité est généralement plus faible dans les pays du Sud (Grèce, Italie, Espagne, Portugal) que dans le reste de l'UE. Parmi les pays de l'Europe de l'Est, seules la Pologne et la Croatie ont un ICF inférieur à la moyenne européenne. Entre 2008 et 2013, la fécondité a beaucoup diminué dans les pays de l'Europe du Sud les plus durement touchés par la crise financière de 2008. Les ICF italien et espagnol ont continué de diminuer après 2013 pour atteindre respectivement 1,27 et 1,23 enfant par femme en 2019. Au contraire, celui du Portugal est remonté à 1,43 en 2019.

L'**espérance de vie à la naissance** progresse d'année en année pour les deux sexes. En 2019, elle est la plus élevée pour les femmes en Espagne (86,7 ans), suivie de l'Italie (85,7 ans) et de la France (85,6 ans). Pour les hommes, elle est la plus élevée en Suède (81,5 ans), suivie de l'Italie (81,4 ans) puis de Malte (81,2 ans). La France est

en dixième position à égalité avec l'Autriche (79,7 ans). L'espérance de vie est la plus faible en Europe de l'Est, en particulier pour les femmes en Bulgarie, Roumanie et Hongrie (moins de 80 ans) et pour les hommes en Lettonie, Bulgarie, Lituanie et Roumanie (moins de 72 ans).

En 2019, dans l'ensemble de l'UE, l'écart d'espérance de vie entre les femmes et les hommes est de 5,5 ans en moyenne. Cet écart est très variable selon les pays : les femmes peuvent espérer vivre entre 8 et 10 ans de plus que les hommes dans les pays baltes, mais moins de 4 ans de plus aux Pays-Bas, en Suède, à Malte et en Irlande. En France, cet écart est un peu supérieur à la moyenne européenne (5,9 ans).

En moyenne dans l'UE, 57 % des personnes âgées de 65 ans ou plus sont des femmes au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Cette part est très variable selon les pays et suit les écarts d'espérance de vie entre les deux sexes : de 53 % en Irlande à plus de 65 % dans les pays baltes. En France, elle est identique à la moyenne européenne (57 %).

En 2020, dans l'UE, parmi les ménages comportant au moins un enfant de moins de 25 ans, 14 % sont constitués uniquement d'une **famille monoparentale** sans autre personne ► **figure 2**. Ces ménages sont plus fréquents au Danemark, en Suède, dans les pays baltes (25 % ou plus), et dans une moindre mesure en France (21 %). Ils sont plus rares en Slovaquie, en Grèce, en Finlande, en Roumanie et en Croatie (moins de 9 %). L'importance des ménages composés de trois générations dans les pays de l'Est explique en partie ces faibles proportions. 18 % des ménages monoparentaux européens ont un homme à leur tête. Cette part est inférieure à 10 % en Slovaquie, en Grèce, en Pologne et à Malte. Elle dépasse le quart en Suède, au Danemark et en Estonie (23 % en France). ●

### ► Définitions

**Solde naturel, indicateur conjoncturel de fécondité, espérance de vie à la naissance, famille monoparentale** : voir *Glossaire*.

### ► Pour en savoir plus

- « La fécondité en France a résisté à la crise économique de 2008, contrairement à la plupart de ses voisins », *Insee Focus* n° 240, juin 2021.
- « En Europe, selon les pays, les femmes vivent entre 3 et 10 ans de plus que les hommes », *Insee Focus* n° 193, juin 2020.
- « Les familles monoparentales en Europe : de nouvelles façons de faire famille pour de nouvelles normes ? », in *Couples et familles*, coll. « Insee Références », édition 2015.

## ► 1. Indicateurs démographiques européens

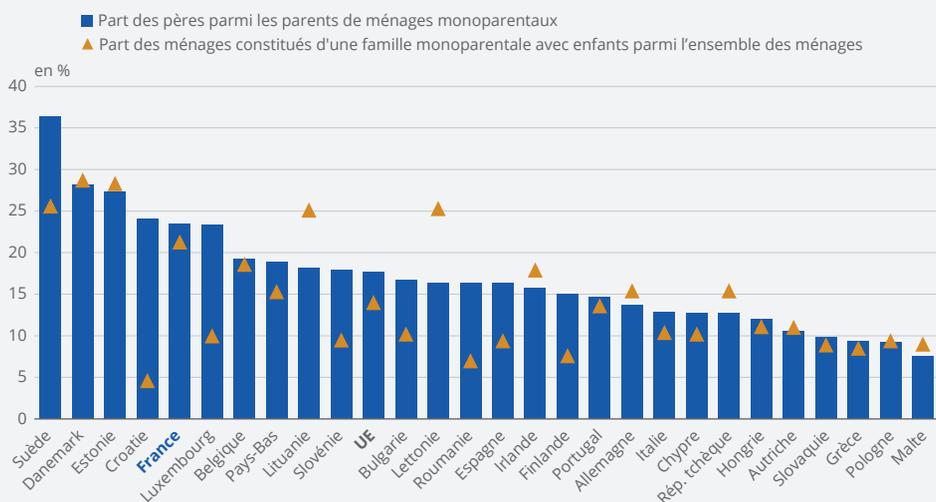
	Population <sup>1</sup> (en milliers)	Part des femmes <sup>2</sup> (en %)	Part des femmes parmi les 65 ans ou plus <sup>2</sup> (en %)	Indicateur conjuncturel de fécondité <sup>3</sup>	Espérance de vie à la naissance		
					des femmes <sup>3</sup> (en années)	des hommes <sup>3</sup> (en années)	Écart <sup>3</sup> (en années)
Allemagne	83 155	50,7	56,2	1,54	83,7	79,0	4,7
Autriche	8 933	50,8	56,5	1,46	84,2	79,7	4,5
Belgique	11 566	50,7	55,8	1,60	84,3	79,8	4,5
Bulgarie	6 917	51,5	59,9	1,58	78,8	71,6	7,2
Chypre	896	51,1	53,9	1,33	84,4	80,3	4,1
Croatie	4 036	51,4	59,1	1,47	81,6	75,5	6,1
Danemark	5 840	50,2	54,0	1,70	83,5	79,5	4,0
Espagne	47 394	51,0	56,5	1,23	86,7	81,1	5,6
Estonie	1 330	52,6	65,3	1,66	83,0	74,5	8,5
Finlande	5 534	50,6	56,0	1,35	84,8	79,3	5,5
<b>France</b>	<b>67 626</b>	<b>51,6</b>	<b>56,9</b>	<b>1,86</b>	<b>85,6</b>	<b>79,7</b>	<b>5,9</b>
Grèce	10 683	51,3	55,6	1,34	84,2	79,2	5,0
Hongrie	9 731	52,1	61,8	1,55	79,7	73,1	6,6
Irlande	5 007	50,5	53,0	1,71	84,7	80,8	3,9
Italie	59 258	51,3	56,4	1,27	85,7	81,4	4,3
Lettonie	1 893	53,8	66,9	1,61	80,1	70,9	9,2
Lituanie	2 796	53,3	66,2	1,61	81,2	71,6	9,6
Luxembourg	635	49,7	54,7	1,34	85,2	80,2	5,0
Malte	516	48,4	54,3	1,14	84,6	81,2	3,4
Pays-Bas	17 475	50,3	53,7	1,57	83,7	80,6	3,1
Pologne	37 840	51,6	60,2	1,44	81,9	74,1	7,8
Portugal	10 298	52,8	58,2	1,43	84,8	78,7	6,1
République tchèque	10 702	50,7	57,9	1,71	82,2	76,4	5,8
Roumanie	19 186	51,1	59,6	1,77	79,5	71,9	7,6
Slovaquie	5 460	51,2	60,2	1,57	81,2	74,3	6,9
Slovénie	2 109	49,9	57,1	1,61	84,5	78,7	5,8
Suède	10 379	49,7	53,4	1,71	84,8	81,5	3,3
<b>UE</b>	<b>447 194</b>	<b>51,1</b>	<b>57,0</b>	<b>1,53</b>	<b>84,0</b>	<b>78,5</b>	<b>5,5</b>

1 Données au 1<sup>er</sup> janvier 2021. 2 Données au 1<sup>er</sup> janvier 2020. 3 Données 2019.

**Champ** : Union européenne à 27 pays.

**Sources** : Eurostat (extraction des données en décembre 2021), sauf France (Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil), et population Union européenne (calcul Insee).

## ► 2. Familles monoparentales dans les pays de l'Union européenne en 2020



**Note** : ménages avec au moins un enfant de moins de 25 ans.

**Lecture** : au Danemark, 28,7 % des ménages comprenant au moins un enfant de moins de 25 ans sont monoparentaux, et dans 28,1 % des cas, le parent du ménage est un homme.

**Champ** : Union européenne à 27 pays.

**Source** : Eurostat, données des enquêtes emploi (LFS) de 2020 (extraction en août 2021).

## 8.2 Éducation en Europe

L'Union européenne à 27 (UE) s'est fixé, au début de l'année 2021, des objectifs en matière d'éducation et de formation à l'horizon 2030. L'un d'entre eux concerne les compétences des jeunes en compréhension de l'écrit, en mathématiques et en sciences. Il vise à ce que la proportion d'élèves âgés de 15 ans ayant des compétences insuffisantes dans chacun de ces trois domaines soit inférieure à 15 %. En 2018, en France, 21 % des élèves ont des compétences insuffisantes en compréhension de l'écrit (domaine majeur d'évaluation de PISA pour 2018), contre 23 % en moyenne dans l'UE ► **figure 1**. Les jeunes filles sont moins souvent dans cette situation que les jeunes hommes dans l'ensemble des pays de l'UE, avec des écarts allant de 7 points en Belgique, Estonie et Irlande à 22 points à Chypre (9 points en France). En mathématiques, 21 % des jeunes filles comme des jeunes garçons ont, à 15 ans, des compétences insuffisantes en France. Presque partout en Europe, l'écart selon le genre est faible. Il dépasse 2 points dans seulement sept pays : en Lituanie, Finlande, Grèce, à Chypre et à Malte, où les garçons ont plus souvent des compétences insuffisantes en mathématiques ; en Italie et en Belgique, où les jeunes filles sont plus souvent dans cette situation.

Un autre objectif concerne les compétences en **littératie numérique** : la part d'élèves en huitième année d'enseignement depuis l'entrée en élémentaire (soit la classe de 4<sup>e</sup> en France) ayant des compétences insuffisantes dans ce domaine devrait être inférieure à 15 %. Parmi les six pays européens ayant participé en 2018 à

l'évaluation internationale des élèves en littératie numérique et pensée informatique (ICILS), aucun n'atteint l'objectif ; les femmes sont en moyenne plus compétentes que les hommes. En France, 38 % des adolescentes en 4<sup>e</sup> ont de faibles compétences en littératie numérique, contre 49 % des adolescents.

Par ailleurs, selon l'agenda européen, au moins 45 % des personnes âgées de 25 à 34 ans devraient être diplômées de l'enseignement supérieur en 2030. En 2020, dans l'ensemble des pays de l'UE, 46 % des femmes âgées de 25 à 34 ans le sont, contre 35 % des hommes. Dans tous les pays, la part de femmes diplômées du supérieur dépasse nettement celle des hommes et est le plus souvent supérieure à 45 %. En France, 53 % des femmes et 46 % des hommes âgés de 25 à 34 ans sont diplômés du supérieur ; cet écart entre les genres est le plus faible parmi les onze pays de l'UE ayant déjà atteint l'objectif.

Enfin, d'ici 2030, la proportion de **sortants précoces** du système éducatif devrait être inférieure à 9 % dans l'UE. En 2020, elle est de 10 % dans l'UE et de 8 % en France. À l'exception de la Roumanie, les jeunes femmes sont moins souvent dans cette situation que les jeunes hommes ► **figure 2**. En moyenne dans l'UE, l'écart entre les genres est de 4 points en 2020 (3 points en France). Dans neuf pays, dont les Pays-Bas et la Pologne, l'objectif est atteint pour les femmes comme pour les hommes, alors que dans six autres, dont l'Espagne et l'Italie, l'objectif n'est atteint pour aucun des deux sexes. ●

### ► Définitions

La **littératie numérique** désigne la capacité d'un individu à utiliser efficacement un ordinateur pour collecter, gérer, produire et communiquer des informations à la maison, à l'école, sur le lieu de travail et dans la société.

L'indicateur européen de **sortants précoces** mesure la part des jeunes âgés de 18 à 24 ans qui sont en dehors de tout système de formation (formelle et non formelle) et qui sont peu ou pas diplômés (en France, détenant au plus le diplôme national du brevet).

### ► Pour en savoir plus

- « L'Union européenne s'est fixé de nouveaux objectifs en éducation et formation pour 2030 », *Note d'information* n° 21.25, Depp, mai 2021.
- *L'état de l'École*, Depp, édition 2021.
- *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur*, Depp, édition 2022.

## ► 1. Situation vis-à-vis des objectifs à l'horizon 2030 du cadre stratégique européen en matière d'éducation et de formation

en %

	Compétences insuffisantes en compréhension de l'écrit à 15 ans (2018)			Compétences insuffisantes en mathématiques à 15 ans (2018)			Diplômés de l'enseignement supérieur parmi les 25-34 ans (2020)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Allemagne	16,4	24,4	20,7	21,0	21,2	21,1	36,4	33,9	35,1
Autriche	18,3	28,8	23,6	21,7	20,5	21,1	45,7	37,3	41,4
Belgique	17,8	24,7	21,3	21,0	18,3	19,7	56,2	40,8	48,5
Bulgarie	38,1	55,1	47,1	43,6	45,2	44,4	39,1	27,2	33,0
Chypre	32,7	54,3	43,7	33,8	39,8	36,9	67,8	47,3	57,8
Croatie	15,0	28,2	21,6	31,9	30,4	31,2	45,8	27,5	36,6
Danemark	11,1	20,9	16,0	14,3	14,9	14,6	55,5	39,0	47,1
Espagne	18,4	27,9	23,2	24,8	24,6	24,7	53,5	41,3	47,4
Estonie	7,6	14,5	11,1	10,3	10,1	10,2	54,7	32,7	43,1
Finlande	7,3	19,6	13,5	13,1	16,8	15,0	52,2	35,9	43,8
<b>France</b>	<b>16,3</b>	<b>25,4</b>	<b>20,9</b>	<b>21,3</b>	<b>21,2</b>	<b>21,3</b>	<b>52,8</b>	<b>45,9</b>	<b>49,4</b>
Grèce	21,6	39,2	30,5	34,6	37,0	35,8	51,0	36,7	43,7
Hongrie	20,5	30,1	25,3	26,5	24,8	25,6	36,4	25,3	30,7
Irlande	8,5	15,1	11,8	15,7	15,7	15,7	62,2	54,5	58,4
Italie	18,6	27,7	23,3	25,1	22,6	23,8	35,0	22,9	28,9
Lettonie	15,7	29,4	22,4	17,4	17,3	17,3	55,3	33,8	44,2
Lituanie	16,6	31,8	24,4	23,8	27,4	25,6	68,1	45,6	56,2
Luxembourg	24,2	34,3	29,3	28,2	26,3	27,2	66,3	55,0	60,6
Malte	26,0	44,9	35,9	26,0	34,2	30,2	44,9	36,2	40,2
Pays-Bas	18,8	29,4	24,1	15,1	16,4	15,8	57,1	47,5	52,3
Pologne	9,6	19,7	14,7	14,1	15,4	14,7	52,6	32,7	42,4
Portugal	15,9	24,4	20,2	23,2	23,3	23,3	49,0	34,6	41,9
Rép. tchèque	15,0	26,3	20,7	47,1	46,0	46,6	40,4	26,1	33,0
Roumanie	33,4	47,8	40,8	24,8	25,4	25,1	28,3	21,7	24,9
Slovaquie	24,5	38,4	31,4	15,8	17,0	16,4	49,2	29,3	39,0
Slovénie	10,8	24,6	17,9	18,1	19,5	18,8	56,6	35,8	45,4
Suède	13,6	23,2	18,4	20,0	20,8	20,4	58,3	40,6	49,2
<b>UE<sup>1</sup></b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>22,5</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>22,9</b>	<b>46,0</b>	<b>35,2</b>	<b>40,5</b>
<b>Objectifs</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>&lt; 15 %</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>&lt; 15 %</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>≥ 45 %</b>

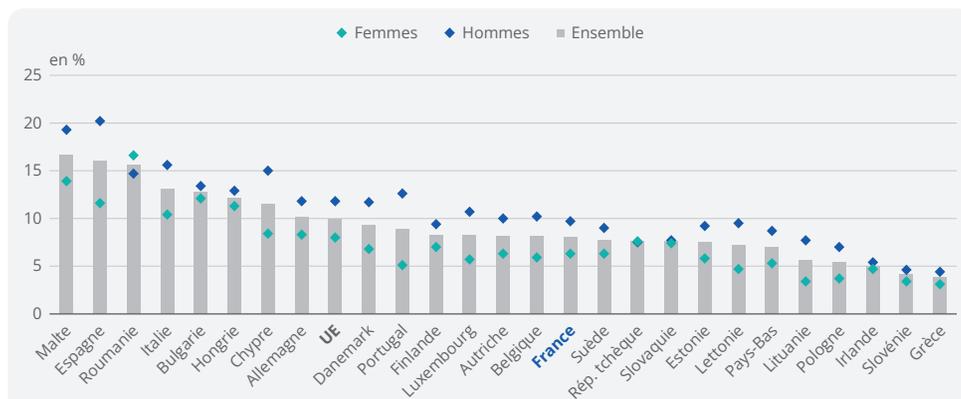
/// : absence de résultat due à la nature des choses.

**1** Eurostat ne calcule pas de moyenne UE pour les hommes et les femmes sur l'indicateur de jeunes faiblement compétents à PISA, quel que soit le domaine.

**Lecture** : en 2018, en France, 20,9 % des élèves de 15 ans ont des compétences insuffisantes en compréhension de l'écrit ; c'est le cas de 16,3 % des adolescentes de 15 ans et de 25,4 % des adolescents.

**Sources** : Eurostat, enquête sur les forces de travail EU-LFS 2020 ; OCDE, PISA 2018.

## ► 2. Proportion de jeunes âgés de 18 à 24 ans en situation de sortie précoce de l'éducation et de la formation, selon le sexe, en 2020



**Note** : les données pour les sorties précoces en Croatie sont considérées comme peu fiables, en raison du faible nombre d'observations.

**Lecture** : en 2020, en France, 8,0 % des jeunes âgés de 18 à 24 ans sont en situation de sortie précoce. L'objectif de moins de 9 % est donc atteint. Cette proportion est de 6,3 % pour les jeunes femmes et de 9,7 % pour les jeunes hommes.

**Source** : Eurostat, enquête sur les forces de travail EU-LFS 2020.

## 8.3 Emploi et chômage en Europe

En 2020, 67,7 % des habitants de l'Union européenne à 27 (UE) âgés de 15 à 64 ans sont en **emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** ► **figure 1**. Dans tous les pays de l'UE, le **taux d'emploi** des femmes est inférieur à celui des hommes : il s'établit à 62,4 % en moyenne, soit 10,5 points de moins que celui des hommes (72,9 %). Le taux d'emploi des femmes est le plus élevé aux Pays-Bas (73,9 %), en Suède (73,5 %) et en Allemagne (73,2 %). À l'opposé, il est le plus faible en Grèce, où 47,5 % des femmes sont en emploi au sens du BIT. En France, le taux d'emploi des femmes est légèrement inférieur à la moyenne de l'UE (62,2 %).

En moyenne dans l'UE, l'écart entre les taux d'emploi féminin et masculin s'est globalement réduit depuis la fin des années 2000. Moins affecté par la crise de 2008 et touché en moyenne autant que celui des hommes par les effets de la crise sanitaire liée à la Covid-19, le taux d'emploi des femmes dépasse en 2020 son niveau atteint douze ans plus tôt dans chaque pays, hormis en Grèce (- 1,1 point) et au Danemark (- 1,0 point). Le taux d'emploi des hommes, qui était en hausse depuis le début des années 2010, a baissé entre 2019 et 2020. Il est inférieur à son niveau de 2008 dans treize pays, dont la Grèce (- 9,2 points par rapport à 2008) et l'Espagne (- 7,2 points). En France, si le taux d'emploi des femmes en 2020 s'établit 2,4 points au-dessus de son niveau de 2008, celui des hommes est au contraire plus faible de 0,7 point.

Au sein de l'UE, 17,1 % des personnes en emploi travaillent à temps partiel. Cette proportion a reculé de 1,2 point en 2020 alors qu'elle était presque stable depuis 2013. Le temps partiel concerne plus fréquemment les femmes (28,0 %) que les hommes (7,7 %). Le recours au temps partiel varie fortement selon les pays : pour

les femmes, il est le plus élevé aux Pays-Bas (75,5 %). 40 % ou plus des femmes en emploi travaillent également à temps partiel en Autriche, en Belgique ou en Allemagne. En France, 27,0 % des femmes et 7,6 % des hommes sont à temps partiel, soit des taux proches de la moyenne de l'UE.

En 2020, dans l'UE, 11,5 % des personnes en emploi sont en **emploi à durée limitée**, cette part étant plus élevée pour les femmes (12,5 %) que pour les hommes (10,6 %). En Roumanie, en Bulgarie et dans les pays baltes, moins de 5 % des personnes en emploi, femmes comme hommes, sont en contrat temporaire ; à l'opposé, en Espagne, cela concerne 20,4 % des personnes en emploi. La France, quant à elle, se situe au-dessus de la moyenne européenne (13,5 %).

En 2020, dans l'UE, le **taux de chômage** des 15-74 ans s'établit à 7,0 % de la population active. Il est légèrement plus élevé pour les femmes (7,3 %) que pour les hommes (6,8 %) ► **figure 2**. Cet écart en défaveur des femmes s'est nettement réduit après la crise de 2008 avant de légèrement augmenter au cours des années 2010. Il est resté stable en 2020. En moyenne dans l'UE, le taux de chômage des femmes est en 2020 légèrement inférieur à son niveau de 2008 et celui des hommes équivalent (respectivement - 0,6 point et + 0,1 point par rapport à 2008). En 2020, les taux de chômage sont les plus élevés en Grèce et en Espagne, suivies par l'Italie. Le taux de chômage des femmes dans ces trois pays est plus élevé que celui des hommes (respectivement + 6,2, + 3,5 et + 1,8 points). En France, le taux de chômage des femmes est presque équivalent à celui des hommes depuis 2017, alors qu'il était un peu plus élevé dix ans plus tôt. ●

### ► Définitions

**Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT), taux d'emploi, emploi à durée limitée, taux de chômage** : voir *Glossaire*.

### ► Pour en savoir plus

- Chiffres clés sur l'Europe, *Statistiques illustrées*, Eurostat, édition 2020.
- « Le taux d'emploi des 20-64 ans dans l'UE atteint un pic de 73,1 % en 2019 », *Communiqué de Presse* n° 64/2020, Eurostat, avril 2020.
- Voir aussi ► **fiches 3.1 à 3.4**.

## ► 1. Taux d'emploi, part de l'emploi à temps partiel et à durée limitée en 2020 selon le sexe

en %

	Taux d'emploi			Part de l'emploi à temps partiel			Part de l'emploi à durée limitée <sup>1</sup>		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Allemagne <sup>2</sup>	73,2	79,2	<b>76,2</b>	39,6	7,1	<b>22,5</b>	9,8	9,8	<b>9,8</b>
Autriche	68,3	76,5	<b>72,4</b>	46,9	9,7	<b>27,2</b>	7,4	7,1	<b>7,3</b>
Belgique	61,0	68,4	<b>64,7</b>	40,1	10,5	<b>24,4</b>	9,6	7,9	<b>8,7</b>
Bulgarie	64,3	72,5	<b>68,5</b>	2,1	1,6	<b>1,8</b>	2,9	3,4	<b>3,2</b>
Chypre	64,3	75,9	<b>69,9</b>	13,6	6,8	<b>10,0</b>	16,4	7,6	<b>11,7</b>
Croatie	56,9	67,1	<b>62,0</b>	6,1	3,2	<b>4,5</b>	14,8	12,1	<b>13,4</b>
Danemark	71,4	77,3	<b>74,4</b>	32,9	14,8	<b>23,4</b>	11,8	8,4	<b>10,0</b>
Espagne	55,7	66,1	<b>60,9</b>	22,6	6,5	<b>13,9</b>	22,7	18,4	<b>20,4</b>
Estonie	71,0	76,4	<b>73,7</b>	16,8	8,2	<b>12,3</b>	2,6	2,4	<b>2,5</b>
Finlande	70,7	73,4	<b>72,1</b>	19,8	10,2	<b>14,8</b>	15,7	10,2	<b>12,8</b>
<b>France</b>	<b>62,2</b>	<b>68,5</b>	<b>65,3</b>	<b>27,0</b>	<b>7,6</b>	<b>17,0</b>	<b>14,5</b>	<b>12,6</b>	<b>13,5</b>
Grèce	47,5	65,2	<b>56,3</b>	12,7	5,5	<b>8,6</b>	8,7	5,8	<b>7,0</b>
Hongrie	62,3	77,0	<b>69,7</b>	7,3	2,8	<b>4,8</b>	5,9	4,6	<b>5,2</b>
Irlande	62,4	73,2	<b>67,7</b>	28,2	9,6	<b>18,2</b>	8,7	6,9	<b>7,7</b>
Italie	49,0	67,2	<b>58,1</b>	32,1	8,0	<b>18,2</b>	13,0	11,2	<b>11,9</b>
Lettonie	70,2	73,1	<b>71,6</b>	11,3	6,5	<b>8,9</b>	2,3	2,6	<b>2,4</b>
Lituanie	71,0	72,2	<b>71,6</b>	7,5	4,8	<b>6,1</b>	1,0	1,2	<b>1,1</b>
Luxembourg	63,9	70,4	<b>67,2</b>	30,8	6,8	<b>18,0</b>	7,6	6,3	<b>6,9</b>
Malte	64,7	81,8	<b>73,8</b>	20,3	4,7	<b>11,1</b>	9,4	4,9	<b>6,7</b>
Pays-Bas	73,9	81,6	<b>77,8</b>	75,5	28,6	<b>50,8</b>	16,4	13,6	<b>14,9</b>
Pologne	61,5	75,9	<b>68,7</b>	8,9	3,4	<b>5,9</b>	16,5	13,3	<b>14,7</b>
Portugal	66,6	71,6	<b>69,0</b>	10,1	4,9	<b>7,5</b>	16,1	14,6	<b>15,3</b>
République tchèque	67,1	81,4	<b>74,4</b>	9,9	2,4	<b>5,7</b>	7,2	4,7	<b>5,8</b>
Roumanie	56,5	74,4	<b>65,6</b>	6,0	5,8	<b>5,9</b>	0,7	1,2	<b>1,0</b>
Slovaquie	61,7	73,3	<b>67,5</b>	6,7	2,7	<b>4,5</b>	6,6	4,7	<b>5,5</b>
Slovénie	67,8	73,7	<b>70,9</b>	12,1	5,1	<b>8,3</b>	11,1	8,2	<b>9,5</b>
Suède	73,5	77,4	<b>75,5</b>	31,7	13,8	<b>22,3</b>	15,6	11,6	<b>13,5</b>
<b>UE</b>	<b>62,4</b>	<b>72,9</b>	<b>67,7</b>	<b>28,0</b>	<b>7,7</b>	<b>17,1</b>	<b>12,5</b>	<b>10,6</b>	<b>11,5</b>

1 Emplois ayant un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur : contrats à durée déterminée (dont contrats aidés), missions d'intérim et contrats d'apprentissage.

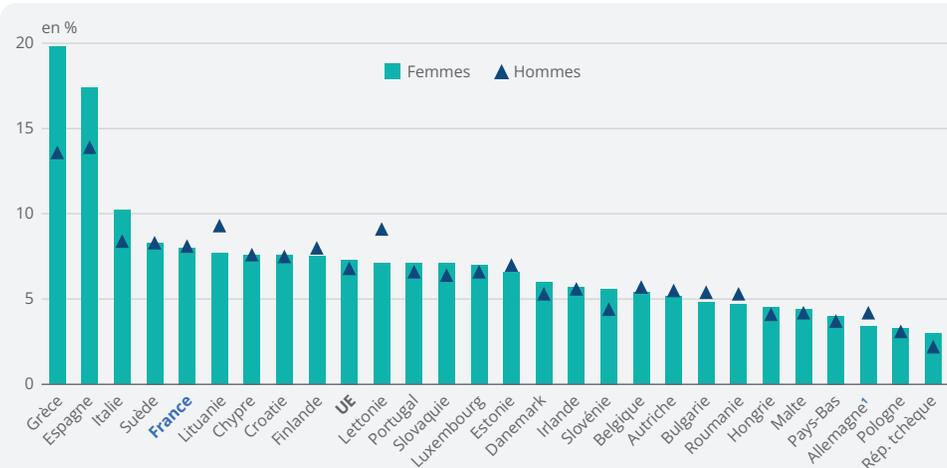
2 Rupture de série, données provisoires.

**Lecture** : en Autriche, en 2020, le taux d'emploi des femmes est de 68,3 %, la part de l'emploi à temps partiel est de 46,9 % pour les femmes, la part de l'emploi à durée limitée est de 7,4 % pour les femmes.

**Champ** : Union européenne à 27 pays, personnes âgées de 15 à 64 ans vivant en logement ordinaire.

**Source** : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en juillet 2021).

## ► 2. Taux de chômage en 2020 selon le sexe



1 Rupture de série, données provisoires.

**Lecture** : en 2020, le taux de chômage des femmes (respectivement des hommes) est de 7,1 % (resp. 9,1 %) en Lettonie.

**Champ** : Union européenne à 27 pays, personnes âgées de 15 à 74 ans vivant en logement ordinaire.

**Source** : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en juillet 2021).

## 8.4 Revenus et pauvreté en Europe

En 2019, dans tous les pays de l'Union européenne à 27 (UE), les femmes perçoivent en moyenne des salaires inférieurs à ceux des hommes. L'écart de  **salaire annuel brut**  moyen entre femmes et hommes atteint en moyenne 19 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus dans l'industrie, la construction et les services marchands de l'UE ► **figure 1**. Cet écart varie fortement entre les pays : il dépasse 23 % en Slovaquie, République tchèque, Estonie et Autriche, mais est de 7 % au Luxembourg et de 3 % en Roumanie. Avec un écart de 20 %, la France occupe une position intermédiaire. Ces écarts de rémunérations annuelles s'expliquent en partie par une durée de travail moyenne inférieure pour les femmes : en 2019, 30 % des Européennes travaillent à temps partiel, contre 8 % des Européens. La part des femmes travaillant à temps partiel est cinq à six fois plus élevée que celle des hommes au Luxembourg, en Autriche et en Allemagne, quatre fois plus en France et dans l'UE, mais équivalente en Bulgarie et Roumanie. Les écarts de salaire annuel brut s'expliquent également par des niveaux de **salaires horaires bruts** en moyenne inférieurs de 15 % pour les femmes dans l'UE, en raison notamment de leur surreprésentation dans les secteurs d'activité et les emplois les moins rémunérateurs. Les écarts de salaire horaire brut dépassent 20 % en Autriche, Allemagne et Estonie. Ils sont inférieurs à 6 % en Belgique, en Italie, en Roumanie et au Luxembourg. La France, avec un écart de 17 %, se trouve là encore dans une situation intermédiaire.

En 2019, dans tous les pays de l'UE, les femmes ont un **niveau de vie** annuel moyen inférieur à celui des hommes. Il s'élève en moyenne à 19 200 euros contre 20 000 euros pour les hommes, soit près de 4 % de moins ► **figure 2**. Le niveau de vie étant par définition le même pour tous les membres d'un ménage, l'écart entre femmes et hommes s'explique par le niveau de vie des personnes vivant seules ou en famille monoparentale (dans l'UE, dans plus de 80 % des familles monoparentales, le parent est une femme). La France est le deuxième pays où l'écart de niveau de vie entre femmes et hommes est le moins élevé (1,0 %), après l'Irlande (0,3 %). L'écart avoisine 2 % au Danemark, en Espagne, en Grèce, en Croatie et au Portugal. *A contrario*, il dépasse 5 % en Allemagne, en République tchèque, en Lettonie, en Lituanie et en Bulgarie.

En 2019, dans l'ensemble de l'UE, 17 % des femmes et 16 % des hommes vivent sous le seuil de pauvreté. Le **taux de pauvreté monétaire** des femmes est plus élevé dans tous les pays de l'UE, à l'exception du Danemark où il est égal à celui des hommes. Aux Pays-Bas, en Grèce, en Belgique et en Slovaquie, les taux de pauvreté des femmes et des hommes sont assez proches (écarts de 0,3 à 0,5 point). La France se situe juste après (écart de 0,6 point en défaveur des femmes). En revanche, le taux de pauvreté des femmes est nettement plus élevé que celui des hommes en République tchèque et dans les pays baltes (écarts de 4 à 5 points). ●

### ► Définitions

Le **salaire annuel brut** inclut l'ensemble des rémunérations versées par l'employeur au salarié au cours de l'année, y compris les cotisations sociales et impôts dus par le salarié mais hors cotisations sociales patronales.

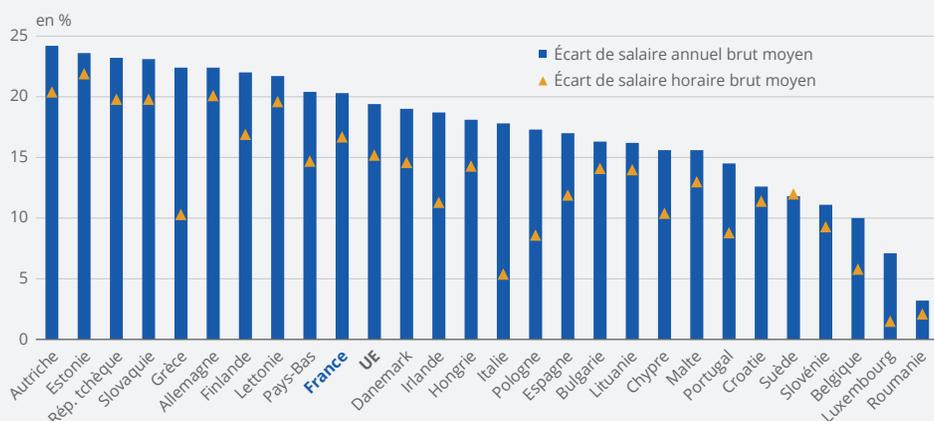
Le **salaire horaire brut** est le salaire annuel brut (hors primes exceptionnelles) rapporté au nombre d'heures travaillées dans l'année.

**Niveau de vie, taux de pauvreté monétaire** : voir *Glossaire*.

### ► Pour en savoir plus

- *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2021.
- « The life of women and men in Europe », *a statistical portrait*, Eurostat, édition 2020.
- « Tendances à la baisse pour la proportion de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'UE. Mais toujours environ 109 millions de personnes dans cette situation », *Communiqué de presse* n° 158, Eurostat, octobre 2019.
- « Living conditions in Europe », *Statistical Books*, Eurostat, édition 2018.

## ► 1. Écart de salaire annuel brut moyen et de salaire horaire brut moyen entre femmes et hommes en 2019



**Lecture :** en France, en 2019, le salaire annuel brut moyen des femmes est inférieur de 20,3 % à celui des hommes.  
**Champ :** Union européenne à 27 pays ; industrie, construction et services marchands (hors administration publique), entreprises de 10 salariés ou plus. **Source :** Eurostat, enquête sur la structure des salaires 2018 et indice du coût de la main d'œuvre (extraction des données en novembre 2021).

## ► 2. Niveau de vie et taux de pauvreté dans l'Union européenne en 2019 selon le sexe

	Niveau de vie annuel moyen (en euros)			Écart de niveau de vie annuel moyen entre les femmes et les hommes (en %)	Taux de pauvreté <sup>1</sup> (en %)	
	Ensemble	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Allemagne	26 105	25 410	26 816	5,2	15,7	13,9
Autriche	28 568	28 069	29 083	3,5	14,3	12,3
Belgique	26 275	25 751	26 812	4,0	15,0	14,6
Bulgarie	5 551	5 350	5 764	7,2	24,3	20,9
Chypre	19 302	19 173	19 438	1,4	15,5	13,9
Croatie	8 089	7 998	8 187	2,3	19,3	17,2
Danemark	34 332	34 045	34 623	1,7	12,5	12,5
Espagne	17 287	17 131	17 449	1,8	21,1	20,2
Estonie	12 780	12 537	13 052	3,9	23,7	19,3
Finlande	28 061	27 684	28 449	2,7	12,1	11,2
France <sup>2</sup>	26 210	26 084	26 346	1,0	13,9	13,3
Grèce	9 382	9 294	9 474	1,9	18,0	17,7
Hongrie	6 568	6 458	6 689	3,5	12,8	11,7
Irlande	29 684	29 645	29 724	0,3	13,6	12,6
Italie	19 528	19 124	19 954	4,2	20,8	19,3
Lettonie	9 749	9 470	10 077	6,0	25,1	20,3
Lituanie	9 264	8 973	9 601	6,5	22,8	18,0
Luxembourg	42 818	42 225	43 400	2,7	17,9	17,2
Malte	17 246	17 019	17 462	2,5	18,1	16,1
Pays-Bas	27 352	26 832	27 877	3,7	13,4	13,1
Pologne	8 022	7 912	8 139	2,8	15,8	15,0
Portugal	11 786	11 657	11 929	2,3	17,8	16,6
République tchèque	11 068	10 730	11 417	6,0	12,1	8,1
Roumanie	4 419	4 344	4 496	3,4	24,9	22,7
Slovaquie	8 523	8 406	8 647	2,8	12,1	11,6
Slovenie	15 236	14 985	15 489	3,3	13,0	10,9
Suède	26 356	25 718	26 988	4,7	17,8	16,3
UE	19 567	19 191	19 961	3,9	17,1	15,8

1 Le seuil de pauvreté est fixé à 60 % du niveau de vie annuel médian du pays concerné.

2 France métropolitaine. Les données pour la France diffèrent de celles de la ► [fiche 4.4](#). Ici, le niveau de vie et le taux de pauvreté sont calculés à partir d'une autre source statistique et sur un champ différent, de manière à disposer de statistiques comparables entre pays européens.

**Note :** l'année retenue ici correspond à l'année de perception des revenus et non à celle où s'est déroulée l'enquête *Statistics on income and living conditions* (SILC), qui est l'année mentionnée dans les publications d'Eurostat.

**Lecture :** en France, en 2019, l'écart de niveau de vie annuel moyen entre les femmes et les hommes est de 1 %. Le taux de pauvreté des femmes est de 13,9 %, contre 13,3 % pour les hommes. **Champ :** Union européenne à 27 pays, personnes âgées de 16 ans ou plus vivant en logement ordinaire. **Source :** Eurostat, EU-SILC 2020 (extraction des données en novembre 2021).

## 8.5 Articuler emploi et famille en Europe

Dans l'Union européenne à 27 (UE), la participation des femmes au marché du travail dépend du nombre et de l'âge de leurs enfants, ce qui témoigne des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale. En 2020, dans l'UE, le **taux d'emploi** moyen des femmes âgées de 20 à 49 ans décroît en présence d'enfants : de 76 % pour celles qui n'en ont pas, il passe à 74 % quand elles en ont deux et chute à 58 % quand elles en ont trois ou plus ► **figure 1**. *A contrario*, le taux d'emploi moyen des hommes de cette classe d'âge augmente, passant de 79 % pour les hommes sans enfant à 92 % pour ceux en ayant deux. Il est de 86 % pour les hommes ayant trois enfants.

Dans tous les pays de l'UE, sauf au Danemark, en Suède et en Slovaquie, les femmes avec trois enfants ont des taux d'emploi inférieurs à ceux des femmes avec 0, 1 ou 2 enfants. L'écart avec les femmes sans enfant est supérieur à 10 points dans 19 des 27 pays de l'UE. Dans certains pays, le taux d'emploi des femmes avec un ou deux enfants est toutefois supérieur à celui des femmes sans enfant. C'est particulièrement le cas en Suède, en Croatie ou au Danemark, ainsi qu'en Finlande, Slovaquie, Portugal, Grèce et en France. Au Danemark, en Finlande et en Suède, le taux d'emploi des femmes est même plus élevé quand elles ont deux enfants plutôt qu'un seul. Dans d'autres pays, il baisse au contraire nettement dès le premier enfant, tout particulièrement en République tchèque, Hongrie, Slovaquie et Estonie.

L'offre en matière d'accueil des jeunes enfants contribue à l'activité des femmes. Or, en 2019, 47 % des enfants de moins de 3 ans sont

gardés uniquement par leurs parents dans l'UE ► **figure 2**. Cela concerne plus de 60 % des enfants de moins de 3 ans en Croatie, Lettonie et Slovaquie, et même 70 % en Bulgarie. *A contrario*, cette proportion est la plus faible au Danemark (31 %), au Luxembourg (30 %), au Portugal (23 %) et aux Pays-Bas (21 %). La France (36 %) se situe nettement en-dessous de la moyenne européenne, et juste derrière la Belgique et la Slovaquie (35 %).

Seuls 35 % des enfants européens de moins de 3 ans bénéficient d'un **mode d'accueil formel** (crèches, etc.) au moins une heure par semaine. Ces taux varient fortement au sein de l'UE : le recours à un mode d'accueil formel atteint 55 % ou plus dans cinq pays (Danemark, Pays-Bas, Luxembourg, Espagne et Belgique) et, à l'opposé, moins de 15 % en Roumanie, Pologne, Slovaquie et République tchèque. En France, la part des enfants en bénéficiant s'établit à 51 %.

Dans les pays où les modes d'accueil formels sont moins développés, les **autres modes d'accueil** prennent une place plus importante. Le recours à ces autres modes d'accueil dépasse le recours aux modes d'accueil formels dans dix pays en 2019, et tout particulièrement en Roumanie, République tchèque, Slovaquie, Hongrie et Pologne. À l'inverse, rares sont les jeunes enfants (3 % ou moins) à bénéficier des modes d'accueil autres que formels ou leurs parents au Danemark, en Finlande et en Suède. En France, 27 % des jeunes enfants bénéficient d'un mode d'accueil autre que formel au moins une heure dans la semaine, une situation proche de la moyenne européenne (26 %). ●

### ► Définitions

Le **taux d'emploi** est le rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi et le nombre total de personnes de la même classe d'âge, ici de 20 à 49 ans.

Les **modes d'accueil formels** sont les modes d'accueil encadrés par les pouvoirs publics. En France, ils correspondent aux crèches, haltes-garderies, écoles, garderies et jardins d'enfants, centres de loisirs, ainsi qu'aux nourrices recrutées par l'intermédiaire de services publics et aux assistantes maternelles agréées.

Les **autres modes d'accueil** regroupent les *baby-sitters*, les nourrices recrutées sans l'intermédiaire de services publics, les grands-parents, les amis, les voisins ou les relations.

### ► Pour en savoir plus

- "The life of women and men in Europe, a statistical portrait", Eurostat, édition 2020.
- « Près de quatre enfants sur dix dans l'UE fréquentent des structures formelles de garde d'enfants », *Newsrelease*, Eurostat, février 2018.

## ► 1. Taux d'emploi des femmes et des hommes selon le nombre d'enfants en 2020

en %

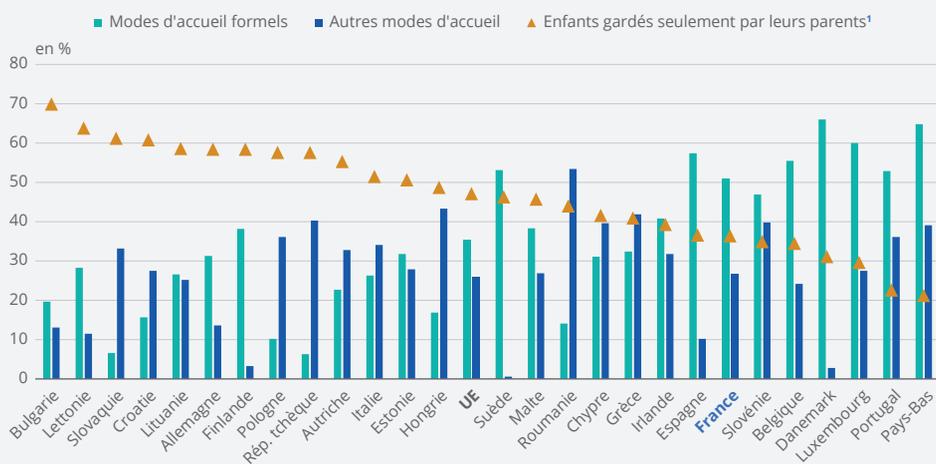
	Femmes				Hommes			
	Pas d'enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants ou plus	Pas d'enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants ou plus
Allemagne	84,2	82,1	80,1	57,2	84,4	91,7	93,1	83,6
Autriche	82,1	82,4	81,8	61,7	81,9	90,0	93,3	87,0
Belgique	78,1	74,9	81,2	61,8	78,5	85,7	92,3	85,2
Bulgarie	75,8	78,1	71,5	42,4	79,0	87,3	90,4	67,1
Chypre	80,2	75,7	77,7	67,6	79,4	87,8	92,9	90,4
Croatie	71,7	75,9	79,6	66,1	77,0	87,3	92,0	89,5
Danemark	74,8	76,1	85,7	81,2	77,6	89,3	94,2	93,8
Espagne	69,5	66,0	68,6	48,4	72,4	78,1	88,2	76,6
Estonie	82,9	72,8	75,3	58,6	81,9	91,7	94,3	90,4
Finlande	75,9	76,6	82,2	71,7	75,4	89,9	94,1	89,6
<b>France</b>	<b>75,4</b>	<b>77,8</b>	<b>77,6</b>	<b>59,9</b>	<b>76,1</b>	<b>85,7</b>	<b>91,6</b>	<b>86,3</b>
Grèce	58,6	59,6	62,5	56,4	68,9	83,5	91,3	87,4
Hongrie	84,5	67,3	69,8	50,1	86,2	91,9	93,5	88,3
Irlande	80,6	72,4	70,2	60,8	81,0	86,2	89,8	88,1
Italie	61,9	57,8	55,3	41,3	71,8	80,2	87,4	82,9
Lettonie	85,3	77,6	79,9	64,5	78,7	86,9	91,5	88,3
Lituanie	83,2	80,9	84,0	72,0	78,9	87,2	91,0	87,0
Luxembourg	80,1	76,8	76,8	67,2	83,0	87,5	88,1	85,5
Malte	84,0	82,1	69,2	51,5	90,5	95,2	96,8	92,3
Pays-Bas	81,3	77,6	85,1	75,2	83,1	90,1	95,7	93,8
Pologne	82,4	78,1	74,1	57,3	84,7	92,3	94,7	93,7
Portugal	80,4	82,1	84,3	77,0	78,4	89,4	94,4	87,5
République tchèque	86,4	67,6	74,3	61,9	90,1	96,0	97,2	94,5
Roumanie	75,2	73,4	67,8	50,3	84,9	91,3	91,8	83,2
Slovaquie	81,2	69,2	67,8	55,0	83,7	89,2	91,9	83,6
Slovénie	82,1	83,8	86,8	82,9	83,9	92,8	96,5	96,9
Suède	74,2	81,7	85,9	76,1	77,4	92,1	95,7	89,7
<b>UE</b>	<b>76,2</b>	<b>73,2</b>	<b>73,6</b>	<b>58,1</b>	<b>79,1</b>	<b>87,1</b>	<b>92,0</b>	<b>86,2</b>

**Lecture :** en 2020, en Allemagne, le taux d'emploi des femmes ayant 2 enfants est de 80,1 % ; celui des hommes dans la même situation est de 93,1 %.

**Champ :** Union européenne à 27 pays, personnes âgées de 20 à 49 ans vivant en logement ordinaire.

**Source :** Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en avril 2021).

## ► 2. Modes d'accueil des enfants de moins de 3 ans en 2019



<sup>1</sup> Enfants qui ne bénéficient pas d'un mode d'accueil formel, ni d'un autre mode d'accueil, au moins une heure par semaine.

**Lecture :** en Slovaquie, en 2019, 61 % des enfants sont gardés seulement par leurs parents, 7 % bénéficient d'un mode d'accueil formel et 33 % d'un autre mode d'accueil (au moins une heure par semaine dans tous les cas).

**Champ :** Union européenne à 27 pays, personnes vivant en logement ordinaire.

**Source :** Eurostat, EU-SILC (extraction des données en avril 2021).

## 8.6 Santé en Europe

En moyenne dans les 27 pays de l'Union européenne (UE), dans les conditions de mortalité et de morbidité observées en 2019, un garçon né à cette date peut espérer vivre 64,2 ans en bonne santé sur les 78,5 ans de son **espérance de vie**. Cette **espérance de vie sans incapacité à la naissance (EVSI)** est plus élevée pour les filles (65,1 ans sur 84,0 années d'espérance de vie), mais l'écart s'avère nettement moins marqué que celui en matière d'espérance de vie (+ 0,9 an contre + 5,5 ans). Dans la plupart des pays de l'UE, la crise sanitaire provoquée par la Covid-19 a entraîné une baisse de l'espérance de vie à la naissance en 2020. En France, les EVSI n'ont pas été affectées.

En 2019, l'EVSI des femmes comme celle des hommes dépasse 70 ans à Malte et en Suède ► **figure 1**. À l'opposé, elle est la plus faible dans la plupart des pays baltes et de l'Europe de l'Est, ainsi qu'en Finlande, au Portugal et en Autriche. Dans la majorité des pays européens, l'espérance de vie sans incapacité des femmes est plus élevée que celle des hommes. Cet écart d'EVSI en faveur des femmes dépasse 3 années en Lituanie, Pologne, Estonie et Bulgarie. Six pays font toutefois exception : au Danemark, en Suède, au Luxembourg et surtout au Portugal, en Finlande et aux Pays-Bas, les hommes bénéficient d'une espérance de vie sans incapacité supérieure à celle des femmes. Avec des EVSI de 64,6 ans pour les femmes et de 63,7 ans pour les hommes, la France est proche de la moyenne européenne et présente le même écart d'EVSI entre femmes et hommes.

En 2018, 4,7 millions de personnes résidant dans l'UE sont décédées. Entre 2010 et 2018, la hausse annuelle moyenne des décès s'élève à 1,1 % pour les femmes, contre 0,9 % pour les hommes. Les principales causes de décès demeurent les maladies de l'appareil circulatoire (36,0 %) et les tumeurs (26,0 %), loin devant les maladies de l'appareil respiratoire (8,1 %) ► **figure 2**. Ces trois causes représentent sept décès sur dix

des femmes comme des hommes. Leurs poids respectifs varient toutefois selon le sexe : les femmes décèdent plus souvent d'une maladie de l'appareil circulatoire que les hommes (38,8 % contre 33,1 %), et moins souvent d'une tumeur (22,9 % contre 29,1 % des hommes). Les tumeurs spécifiquement ou essentiellement sexuées sont cependant responsables de deux fois plus de décès parmi les femmes : 5,9 % décèdent de tumeurs du sein, de l'utérus ou de l'ovaire, contre 2,9 % des hommes de tumeurs de la prostate. Les hommes sont davantage affectés par la majorité des autres tumeurs, en particulier celles du poumon et du larynx (7,3 % contre 3,3 %).

Parmi les causes de mortalité, viennent ensuite en 2018 les causes externes (accidents, suicides, etc.), les pathologies digestives, ainsi que les maladies du système nerveux et les troubles mentaux et du comportement, qui représentent chacune entre 4 % et 5 % des décès dans l'UE. Ces deux dernières causes affectent davantage les femmes (respectivement 4,8 % et 5,0 % contre 3,7 % et 3,1 % pour les hommes). Les accidents et suicides touchent nettement plus les hommes (6,0 % contre 3,6 %).

En France, les décès liés aux maladies de l'appareil circulatoire sont en 2017 nettement moins fréquents que dans l'UE (13 points d'écart pour les femmes, 11 points pour les hommes), contrairement à toutes les autres maladies, à l'exception de celles liées à l'appareil respiratoire. Les tumeurs représentent la première cause de mortalité en France : 32,1 % des hommes en décèdent, soit 3 points de plus que dans l'UE, et 24,6 % des femmes (2 points de plus que dans l'UE). À l'origine de 6,6 % des décès, les causes externes (accidents, suicides, etc.) sont aussi plus fréquentes en France (environ 2 points de plus que dans l'UE pour les femmes comme pour les hommes). Enfin, 5,0 % des Françaises décèdent de la maladie d'Alzheimer, contre 2,6 % des Européennes, soit une proportion deux fois plus élevée. ●

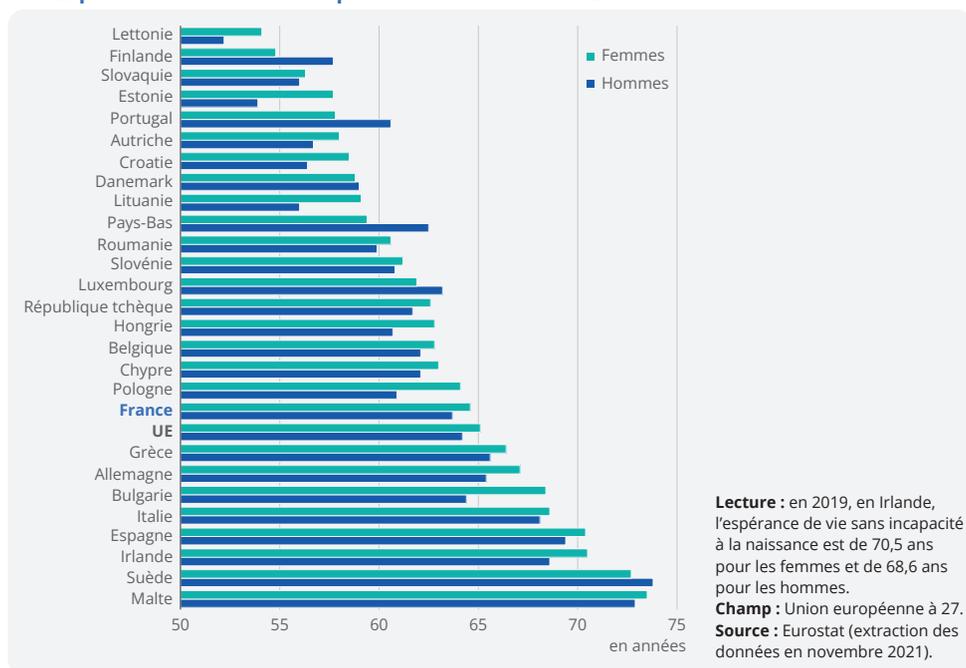
### ► Définitions

**Espérance de vie, espérance de vie sans incapacité à la naissance (EVSI) :** voir *Glossaire*.

### ► Pour en savoir plus

- "Mortality and life expectancy statistics", *Statistics explained*, Eurostat, mai 2021.
- « En 2020, l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est de 12,1 ans pour les femmes et de 10,6 ans pour les hommes », *Études et Résultats* n° 1213, Drees, octobre 2021.

## ► 1. Espérance de vie sans incapacité à la naissance en 2019



## ► 2. Causes de décès dans l'Union européenne en 2018 et en France en 2017

	Union européenne à 27			France		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Nombre de décès (en milliers)</b>	<b>2 355,6</b>	<b>2 334,0</b>	<b>4 689,8</b>	<b>305,4</b>	<b>301,0</b>	<b>606,4</b>
<b>Répartition des causes de décès (en %)</b>						
Maladies de l'appareil circulatoire	38,8	33,1	<b>36,0</b>	25,4	22,2	<b>23,8</b>
<i>dont : cardiopathies ischémiques</i>	10,7	12,3	<b>11,5</b>	4,4	6,6	<b>5,5</b>
<i>maladies cérébrovasculaires</i>	8,9	6,7	<b>7,8</b>	6,1	4,4	<b>5,3</b>
Tumeurs	22,9	29,1	<b>26,0</b>	24,6	32,1	<b>28,3</b>
<i>dont : larynx, trachée, bronches et poumon</i>	3,3	7,3	<b>5,3</b>	3,2	7,6	<b>5,4</b>
<i>côlon, rectum, anus et canal anal</i>	2,6	3,3	<b>2,9</b>	2,8	3,2	<b>3,0</b>
<i>sein</i>	3,6	0,0	<b>1,8</b>	4,2	0,1	<b>2,2</b>
<i>pancréas</i>	1,7	1,8	<b>1,7</b>	1,9	1,9	<b>1,9</b>
<i>prostate</i>	///	2,9	<b>1,4</b>	///	3,1	<b>1,5</b>
<i>VADS<sup>1</sup></i>	0,5	1,7	<b>1,1</b>	0,6	1,9	<b>1,3</b>
<i>estomac</i>	0,8	1,3	<b>1,1</b>	0,5	1,0	<b>0,8</b>
<i>utérus et ovaire</i>	2,3	///	<b>1,1</b>	2,4	///	<b>1,2</b>
<i>foie et voies biliaires intrahépatiques</i>	0,7	1,4	<b>1,0</b>	0,8	2,0	<b>1,4</b>
Maladies de l'appareil respiratoire	7,6	8,6	<b>8,1</b>	7,4	7,4	<b>7,4</b>
Causes externes	3,6	6,0	<b>4,8</b>	5,4	7,7	<b>6,6</b>
<i>dont : accidents</i>	2,8	3,9	<b>3,3</b>	4,4	5,0	<b>4,7</b>
<i>suicides</i>	0,5	1,6	<b>1,0</b>	0,7	2,1	<b>1,4</b>
Maladies de l'appareil digestif	3,8	4,6	<b>4,2</b>	3,7	4,3	<b>4,0</b>
Maladies du système nerveux et des organes des sens	4,8	3,7	<b>4,3</b>	7,9	5,2	<b>6,5</b>
<i>dont : maladie d'Alzheimer</i>	2,6	1,2	<b>1,9</b>	5,0	1,9	<b>3,5</b>
Maladies endocriniennes, nutritionnelles, métaboliques	3,6	3,0	<b>3,3</b>	4,1	3,2	<b>3,7</b>
Troubles mentaux et du comportement	5,0	3,1	<b>4,0</b>	5,1	3,4	<b>4,3</b>
Autres causes de décès <sup>2</sup>	10,1	8,8	<b>9,5</b>	16,6	14,4	<b>15,5</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

**1** Cancers des voies aérodigestives supérieures (lèvre, cavité buccale, pharynx, œsophage).

**2** Maladies infectieuses et parasitaires ; de la peau et du tissu cellulaire sous-cutané ; du système ostéo-articulaire, des muscles et du tissu conjonctif ; de l'appareil génito-urinaire ; affections de la période périnatale ; symptômes et signes non classés ailleurs.

**Lecture :** en 2017, en France, 4,2 % des femmes décèdent à la suite d'une tumeur du sein, contre 3,6 % en 2018 dans l'UE.

**Champ :** Union européenne à 27.

**Source :** Eurostat (extraction des données en novembre 2021). Données 2018 pour tous les pays de l'UE, sauf pour la France (2017).

## 8.7 Représentation politique en Europe

Les femmes sont peu représentées politiquement au sein de l'Union européenne à 27 (UE). Seuls quatre pays membres ont à leur tête une femme chef d'État en janvier 2022 (la Grèce, le Danemark, la Slovaquie et la Suède). Le **Conseil européen** est présidé par un homme. En revanche, le **Parlement européen** est dirigé par une femme depuis janvier 2022. La Commission européenne est dirigée depuis décembre 2019 pour la première fois par une femme et parmi les 26 commissaires européens dont le mandat est en cours, 12 sont des femmes, soit la quasi-parité.

Pour la législature 2019-2024, le Parlement européen compte 705 sièges de députés européens ; ils sont répartis selon le nombre d'habitants de chaque État membre : 6 sièges pour le Luxembourg, Chypre ou Malte, jusqu'à 79 pour la France et 96 pour l'Allemagne. Au quatrième trimestre 2021, 39 % des députés européens sont des femmes, soit 2 points de plus qu'à l'issue du scrutin de 2014 ► **figure 1**. Les femmes représentent 49 % des élus français au Parlement européen en 2021, soit une quasi-parité (39 femmes sur 79 élus) ; en 2014, cette part était de 42 %. La Lettonie, le Luxembourg, la Slovaquie et le Danemark comptent autant de femmes que d'hommes députés européens. Les femmes sont majoritaires parmi les députés européens de Suède et de Finlande (57 %). À l'opposé, la part des femmes est en deçà de 20 % pour la Roumanie et nulle à Chypre. En Allemagne, 39 % des élus européens sont des femmes.

Dans les parlements nationaux, les femmes sont largement minoritaires : fin 2021, en moyenne dans l'UE, elles représentent 33 % des parlementaires ► **figure 2**. En France, ces proportions sont supérieures à la moyenne européenne : 42 % des députés et 35 % des sénateurs sont des femmes. Avec des taux de féminisation de leurs parlements respectifs de 46 % et 48 %, la Finlande et la Suède s'approchent le plus de la parité, à l'inverse de Malte (13 %), de la Hongrie (13 %) et de Chypre (14 %).

En moyenne dans l'UE, les femmes représentent 35 % des membres des conseils régionaux en 2021, et seulement 22 % des présidents de régions. Depuis 2004, la France et la Suède atteignent la quasi-parité parmi leurs conseillers régionaux, de même que l'Espagne en 2021, contrairement à la Hongrie, la Lettonie et la Slovaquie (moins de 15 %). Le Danemark compte proportionnellement le plus de présidentes de régions (60 %) ; en revanche, aucune femme ne préside de région portugaise.

À l'échelon municipal, les femmes sont aussi peu représentées : en 2021, dans l'ensemble de l'UE, elles représentent 34 % des membres de conseils municipaux. Comme au niveau régional, la part d'élues municipales est la plus élevée en Suède (43 %), en France (42 %) et en Espagne (41 %) ; elle est la plus faible en Roumanie, à Chypre et en Grèce (moins de 20 %). Dans tous les États membres, hormis les Pays-Bas, la Finlande et la Suède, la part de femmes maires est inférieure ou égale à 25 %. En France, elle est de 20 %.

### ► Définitions

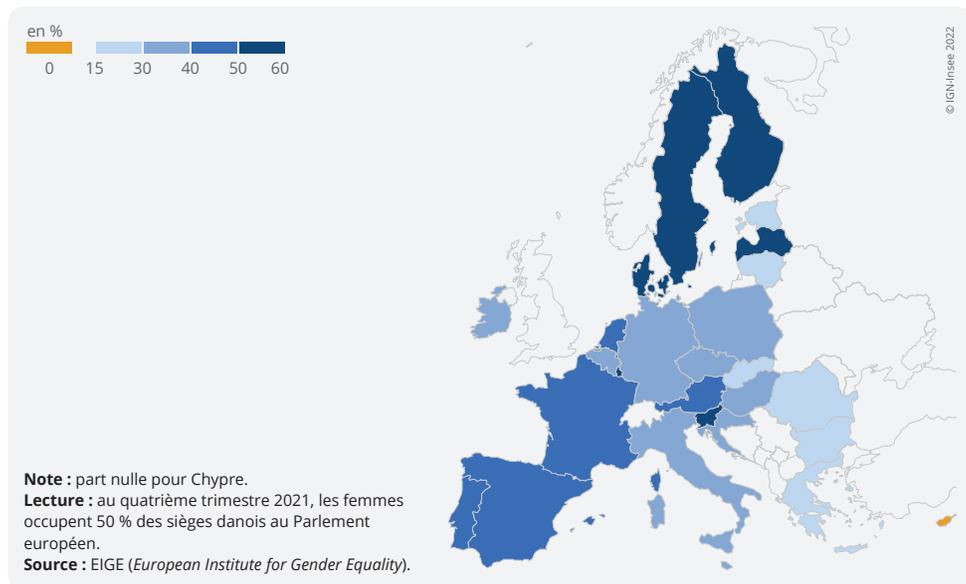
Le **Conseil européen** est une institution qui réunit les chefs d'État ou chefs de gouvernement des 27 États membres de l'Union européenne, sous la tutelle d'un président chargé de faciliter l'apparition d'un compromis. Le président du Conseil européen est élu à la majorité qualifiée pour un mandat de deux ans et demi renouvelable.

Depuis 1979, les citoyens de l'Union européenne élisent leurs représentants au **Parlement européen** au suffrage universel direct, pour cinq ans, suivant une procédure qui n'est pas uniforme mais qui satisfait à certaines règles communes. En France, depuis la loi du 11 avril 2003, le scrutin s'organise au sein de huit circonscriptions interrégionales (Nord-Ouest, Ouest, Est, Sud-Ouest, Sud-Est, Massif central-Centre, Île-de-France, Outre-Mer), qui se répartissent les sièges à pourvoir suivant leur population. Les députés français sont élus au scrutin de liste à la représentation proportionnelle à un tour. Les listes ayant recueilli moins de 5 % des voix ne sont pas admises à la répartition des sièges.

### ► Pour en savoir plus

« *Review of European and national election results - Update: addition following the withdrawal of the United Kingdom from the European Union* », Parlement européen, février 2020.

## ► 1. Part des femmes au Parlement européen au quatrième trimestre 2021



## ► 2. Part des femmes au sein des parlements nationaux, des conseils régionaux et municipaux

en %

	Parlements nationaux <sup>1</sup>		Conseils régionaux <sup>2</sup>		Conseils municipaux <sup>3</sup>	
	Chambre basse	Chambre haute	Présidentes	Membres	Maires <sup>4</sup>	Membres
Allemagne	35	33	44	31	11	23
Autriche	40	45	44	35	10	25
Belgique	42	48	20	43	18	39
Bulgarie	25	///	///	///	14	27
Chypre	14	///	///	///	8	15
Croatie	32	///	19	30	11	31
Danemark	41	///	60	38	15	32
Espagne	43	38	24	48	22	41
Estonie	27	///	///	///	19	29
Finlande	46	///	26	45	39	40
<b>France</b>	<b>42</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>20</b>	<b>42</b>
Grèce	21	///	15	22	7	18
Hongrie	13	///	5	14	22	31
Irlande	23	40	///	///	16	26
Italie	36	35	14	23	15	32
Lettonie	28	///	20	12	7	30
Lituanie	28	///	///	///	8	30
Luxembourg	35	///	///	///	13	26
Malte	13	///	///	///	16	26
Pays-Bas	41	32	17	33	29	31
Pologne	28	24	38	27	12	30
Portugal	41	///	0	31	10	27
République tchèque	25	15	14	22	15	28
Roumanie	21	18	5	20	5	12
Slovaquie	21	///	13	14	25	26
Slovénie	28	10	///	///	10	32
Suède	48	///	38	48	32	43
<b>UE</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>34</b>

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

**1** Composition des parlements nationaux au quatrième trimestre 2021.

**2** Conseils régionaux ou équivalents en 2021.

**3** Conseils municipaux ou équivalents en 2021.

**4** Maires ou équivalents.

**Note** : pour la France, la chambre basse correspond à l'Assemblée Nationale et la chambre haute au Sénat.

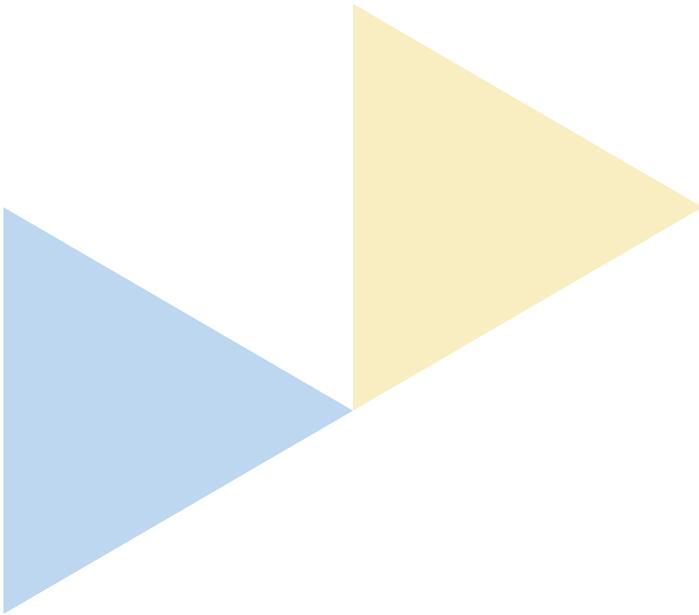
**Lecture** : en France, 33 % des présidents de conseils régionaux sont des femmes.

**Champ** : Union européenne à 27 pays.

**Source** : EIGE (European Institute for Gender Equality).



# Annexes





# Quelques dates dans l'histoire des droits des femmes

**1791**

Institution du mariage civil et laïc.

**1792**

Institution du divorce. Le mariage peut être dissous sur simple allégation d'incompatibilité d'humeur ou de caractère.

**1804**

Le Code civil consacre l'incapacité juridique totale de la femme mariée.

**1816**

La loi Bonald abolit le divorce.

**1838**

Première École normale d'institutrices.

**1850**

La loi Falloux rend obligatoire la création d'une école de filles dans toute commune de plus de 800 habitants.

**1881**

Création de l'École normale supérieure de Sèvres formant les professeurs femmes de l'enseignement secondaire féminin.

Les lois Jules Ferry instaurent l'enseignement primaire obligatoire, public et laïc, ouvert aux filles comme aux garçons.

**1884**

La loi Naquet réintroduit un seul cas de divorce, le divorce pour faute.

**1892**

Interdiction du travail de nuit pour les femmes.

**1907**

Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.

Les femmes sont électrices et éligibles aux conseils des prud'hommes.

**1909**

Loi instituant un congé de maternité de huit semaines sans rupture du contrat de travail.

**1919**

Création du baccalauréat féminin.

**1920**

Les femmes peuvent adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leur mari.

**1924**

Les programmes d'études dans le secondaire deviennent identiques pour les garçons et les filles, entraînant l'équivalence entre les baccalauréats masculin et féminin.

**1925**

Création de l'École polytechnique féminine, première école d'ingénieurs réservée aux femmes.

**1936**

Premières femmes au Gouvernement : Cécile Brunschvicg, Suzanne Lacore, Irène Joliot-Curie.

**1938**

Réforme des régimes matrimoniaux : suppression de l'incapacité juridique de la femme, l'époux conserve le droit d'imposer le lieu de la résidence et d'autoriser ou non l'exercice d'une profession par sa femme. Il garde l'autorité paternelle sur les enfants.

## 1942

Considéré comme un délit depuis 1923, l'avortement redevient un « crime contre la sûreté de l'État » ; il est puni de mort.

## 1944

Les femmes obtiennent le droit de vote et l'éligibilité.

## 1946

Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre femmes et hommes dans tous les domaines.

## 1955

L'avortement thérapeutique est autorisé.

Aux États-Unis, le Docteur Gregory Pincus met au point la pilule contraceptive.

## 1959

Mise en place progressive de la mixité dans l'enseignement secondaire.

## 1965

La femme peut exercer une activité professionnelle sans l'autorisation de son mari. Elle peut ouvrir un compte en banque à son nom propre.

Interdiction de licencier une femme enceinte et pendant les douze semaines suivant l'accouchement.

## 1967

La loi Neuwirth autorise la contraception, sans lever l'interdiction de toute publicité en dehors des revues médicales.

## 1970

Remplacement de l'autorité paternelle par « l'autorité parentale ». Désormais, la notion de chef de famille est supprimée. Les époux

assurent ensemble la direction morale et matérielle de la famille.

## 1971

Décrets d'application de la loi Neuwirth après quatre ans d'attente.

## 1972

Loi du 22 décembre relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Création des centres de planification ou d'éducation familiale et des établissements d'information, de consultation ou de conseil familial.

Possibilité pour la femme mariée de contester la paternité du mari et de reconnaître un enfant sous son nom de naissance.

Mixité de l'École polytechnique.

## 1973

Création du conseil supérieur de l'information sexuelle, de la régulation des naissances et de l'éducation familiale.

## 1974

Création d'un secrétariat d'État à la condition féminine.

Remboursement des frais relatifs à la pilule et au stérilet par la Sécurité sociale.

## 1975

Loi du 17 janvier (votée pour cinq ans), dite « loi Simone Veil », dépénalisant l'interruption volontaire de grossesse (IVG).

Loi du 11 juillet modifiant et complétant le code du travail en ce qui concerne les règles particulières au travail des femmes. Elle sanctionne notamment les discriminations fondées sur le sexe, en particulier en matière d'embauche.

Loi du 11 juillet portant réforme du divorce et qui instaure le divorce par consentement mutuel.

Choix du lieu de résidence par les deux époux avec possibilité d'opter pour deux domiciles différents.

### 1977

Création du congé parental pour les femmes travaillant dans des entreprises de plus de 200 salariés.

Création d'une allocation de remplacement maternité pour les agricultrices.

### 1978

Extension de la qualité d'ayant droit d'un assuré social à la personne vivant maritalement avec lui.

### 1979

L'interdiction du travail de nuit dans l'industrie est supprimée pour les femmes occupant des postes de direction ou des postes techniques à responsabilités.

Vote définitif de la loi sur l'interruption volontaire de grossesse.

### 1980

Mesures visant à la reconnaissance de l'activité professionnelle des conjointes d'agriculteurs.

Loi du 23 décembre établissant une nouvelle définition du viol, qui tient notamment compte du viol conjugal. Désormais, les associations peuvent se porter partie civile dans les procès pour viol, sous certaines conditions.

### 1981

Création d'un ministère des Droits de la femme.

### 1982

Remboursement de l'interruption volontaire de grossesse par la Sécurité sociale.

Loi du 10 juillet offrant la possibilité aux conjoints d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale d'opter

pour un statut de conjoint collaborateur, de conjoint salarié ou de conjoint associé, générateur de droits propres en matière de couverture sociale.

Instauration d'un congé de maternité rémunéré pour l'ensemble des femmes des professions non salariées non agricoles.

### 1983

Loi du 13 juillet, dite « loi Roudy », portant réforme du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Suppression de la notion de chef de famille dans le droit fiscal. Double signature obligatoire sur la déclaration de revenus d'un couple marié.

Ratification par la France de la Convention internationale sur l'élimination des discriminations à l'égard des femmes (Convention de New York, 1980).

### 1984

Recouvrement des pensions alimentaires impayées par l'intermédiaire des caisses d'allocations familiales.

Égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.

Congé parental ouvert à chacun des parents salariés sans distinction de sexe.

### 1985

Possibilité d'ajouter au nom porté par l'enfant le nom de l'autre parent (en général le nom de la mère) en tant que nom d'usage.

Extension aux discriminations fondées sur le sexe et la situation de famille des sanctions prévues en matière d'agissements discriminatoires. Les associations pourront se porter partie civile dans les procès relatifs à des discriminations fondées sur le sexe.

Loi du 5 janvier relative aux mesures en faveur des jeunes familles et des familles nombreuses visant à favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. L'allocation parentale d'éducation (APE) est créée et permet

aux parents de jeunes enfants d'interrompre ou de réduire temporairement leur activité professionnelle afin de s'occuper d'eux.

Loi du 23 décembre relative à l'égalité des époux dans les régimes matrimoniaux et des parents dans la gestion des biens des enfants mineurs.

## 1987

Assouplissement des restrictions à l'exercice du travail de nuit des femmes et abolition de certaines dispositions particulières au travail des femmes.

Assouplissement des conditions de versement de l'allocation parentale d'éducation (APE).

Élargissement des cas où l'autorité parentale peut être conjointe (divorce, concubinage).

## 1988

Les agricultrices peuvent désormais bénéficier à titre personnel des aides à l'installation dans l'agriculture lorsqu'elles créent une société avec leur conjoint.

Possibilité pour les conjoints, dans le régime des professions libérales, de cumuler la pension de réversion avec leurs avantages personnels de vieillesse ou d'invalidité.

## 1990

Loi du 10 juillet permettant aux associations luttant contre les violences familiales de se porter partie civile.

## 1991

La Cour de justice des Communautés européennes considère qu'une interdiction du travail de nuit des femmes est discriminatoire et contraire au principe d'égalité professionnelle.

Édith Cresson est la première femme nommée Premier ministre.

## 1992

Loi du 22 juillet créant le délit de harcèlement sexuel dans les relations de travail.

## 1993

Loi du 27 janvier dépénalisant l'auto-avortement et créant le délit d'entrave à l'interruption volontaire de grossesse (IVG).

Loi du 8 juillet posant le principe de l'autorité parentale conjointe à l'égard de tous les enfants (légitimes ou naturels) quelle que soit la situation de leurs parents (mariage, séparation, divorce).

## 1994

Loi sur la famille portant notamment extension de l'allocation parentale d'éducation (APE) dès le deuxième enfant, relèvement progressif de l'âge limite pour le versement des allocations familiales et extension du bénéfice de l'allocation de garde d'enfant à domicile à taux réduit pour les enfants de 3 à 6 ans.

Introduction du congé parental à mi-temps dans la fonction publique.

## 1995

Création d'un observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

## 1998

Circulaire du 6 mars relative à la féminisation des noms de métiers.

## 2000

Loi du 6 juin sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

Loi du 10 juillet relative à l'élection des sénateurs : le code électoral est modifié afin que le scrutin proportionnel avec obligation de parité concerne désormais les départements où trois sénateurs ou plus sont élus (soit les deux tiers des sénateurs), contre cinq sièges ou plus.

## 2001

Loi du 9 mai, dite « loi Génisson », sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes. Cette loi actualise et renforce la loi de 1983 en définissant les axes de sa mise en œuvre. Elle régit également le travail de nuit pour les salariés femmes et hommes.

Loi du 16 novembre relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi, précisant notamment le régime juridique de la preuve et la notion de discrimination.

Loi du 6 juillet relative à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) et à la contraception qui actualise la loi de 1967 relative à la contraception et celle de 1975 relative à l'avortement. Les dispositions portent notamment sur la suppression de l'autorisation parentale pour l'accès des mineures à la contraception, l'aménagement de la mise à disposition de la contraception d'urgence, l'autorisation de la stérilisation à visée contraceptive, l'allongement du délai légal de recours à l'IVG, l'aménagement de l'autorisation parentale pour les mineures demandant une IVG et l'élargissement du délit d'entrave. La loi de juillet 2001 et ses textes d'application de juillet 2004 permettent également aux femmes de recourir à une IVG médicamenteuse dans le cadre de la médecine de ville.

Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2002 instaurant le congé paternité.

## 2002

La loi de modernisation sociale aborde, dans ses articles 168 à 180, la lutte contre le harcèlement moral au travail.

Le décret relatif aux modalités de désignation, par l'administration, dans la fonction publique de l'État, des membres des jurys et des comités de sélection de ses représentants au sein des organismes consultatifs, prescrit de respecter une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe.

Loi du 4 mars relative au nom de famille. Les enfants pourront faire figurer les noms de leurs deux parents sur leur état civil.

## 2003

Loi du 11 avril relative à l'élection des conseillers régionaux et des représentants au Parlement européen ainsi qu'à l'aide publique aux partis politiques. Elle impose une

obligation de stricte alternance femme-homme sur les listes de candidats aux élections régionales et européennes.

Loi du 30 juillet relative à l'élection des sénateurs : applicable à partir des élections de 2004, elle rétablit le scrutin majoritaire sans obligation de parité dans les départements élisant trois sénateurs. Les départements élisant au moins quatre sénateurs restent soumis à la règle de parité dans les candidatures.

Loi de finances pour 2004 : l'article 98 porte création d'un crédit d'impôt « famille » qui est mis en place en faveur des entreprises pour leur permettre de prendre en charge une partie des dépenses en faveur de leurs salariés ayant des enfants à charge.

Création du conseil supérieur de l'égalité professionnelle, chargé d'assurer un large débat sur l'égalité professionnelle et auquel participent les organisations syndicales, les organisations d'employeurs, des personnalités qualifiées ainsi que les pouvoirs publics.

Loi du 21 août portant réforme des retraites. Dans le cadre de cette réforme, sont en particulier modifiés certains dispositifs dits d'« avantages familiaux ».

## 2004

Création d'une commission de labellisation de l'égalité professionnelle. Elle doit permettre de promouvoir la diversité en entreprise par la prise en compte des actions menées en faveur de l'égalité, en matière notamment de sensibilisation des acteurs et de gestion des ressources humaines. Elle est ainsi chargée d'attribuer un label pour l'égalité professionnelle, dit « label égalité ».

Loi du 26 mai relative au divorce. Elle modifie les cas de divorce, ainsi que la procédure, et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005. Le divorce peut être désormais prononcé en cas soit de consentement mutuel, soit d'acceptation du principe de la rupture du mariage, soit d'altération définitive du lien conjugal, soit de faute.

Loi créant la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde). La loi transpose la directive européenne du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre

les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

## 2005

Entrée en vigueur de la loi de 2003 relative à la dévolution du nom de famille : les enfants peuvent porter soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit les deux noms dans l'ordre choisi par les parents.

## 2006

Loi d'orientation agricole du 5 janvier visant à étendre la couverture sociale agricole des conjoints de chefs d'exploitation agricole.

Loi du 23 mars relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, qui vise plus particulièrement à supprimer les écarts de rémunération dans le secteur privé et à faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Loi du 4 avril renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs. Elle met notamment en place un dispositif global d'aide aux victimes, et aligne l'âge légal du mariage, antérieurement fixé à 15 ans pour les femmes, sur celui des hommes, soit 18 ans.

Création de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, dont la mission est d'aider les institutions européennes et les États membres à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques communautaires et politiques nationales qui en découlent, et à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe.

## 2007

Loi du 31 janvier tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

Le ministère délégué à la Cohésion sociale et à la Parité propose un nouveau numéro national unique (le 39 19, coût d'un appel local) pour faciliter la prise en charge des victimes de violences conjugales.

Pour la première fois, une femme est candidate au second tour des élections présidentielles.

Conférence sociale sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, organisée avec les partenaires sociaux. Le ministre du Travail annonce à l'issue de cette journée la mise en place d'une mesure visant à sanctionner financièrement, à partir de 2010, les entreprises qui n'auront pas signé d'accord pour résorber les écarts de salaires entre hommes et femmes fin 2009.

## 2008

Deux décrets publiés le 5 juin prévoient l'allongement de la durée de bénéfice de l'allocation de remplacement pour congé de maternité ou d'adoption des personnes non salariées des professions agricoles, en cas de naissances multiples ou en cas de grossesses pathologiques liées à l'exposition *in utero* au diéthylstilbestrol (DES).

Loi du 4 août de modernisation de l'économie, qui prévoit notamment d'étendre aux partenaires de Pacs le statut de conjoint collaborateur du chef d'entreprise travaillant dans l'entreprise familiale et d'étudier dans un délai d'un an les modalités de l'extension du statut de conjoint collaborateur aux concubins.

Le décret du 19 décembre relatif à l'allongement du congé de maternité des assurées relevant à titre personnel du régime social des indépendants instaure l'obligation de prendre une partie du congé de maternité avant l'accouchement, soit 14 jours. La durée totale du congé de maternité indemnisé est donc portée à 44 jours consécutifs au lieu de 30 (14 jours de congé prénatal et 30 jours de congé postnatal).

Loi du 27 mai portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

La loi constitutionnelle du 23 juillet modifie l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution, désormais ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

## 2010

Accord national interprofessionnel du 26 mars : ce texte fait référence à la définition de la

violence au travail du Bureau international du travail (BIT). Il donne des repères pour mieux identifier et prévenir les problèmes de harcèlement et de violence au travail.

Loi du 9 juillet relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants. Le texte crée l'ordonnance de protection des victimes et du délit de harcèlement moral au sein du couple.

Arrêté du 23 juillet portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail.

## 2011

Loi du 27 janvier relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle. Ce texte impose dans un délai de trois ans la promulgation de la loi qui prévoit que la proportion de chaque sexe parmi les membres du conseil d'administration ou de surveillance ne doit pas être inférieure à 20 %.

## 2012

Le 21 février, publication d'une circulaire du Premier ministre préconisant la suppression de la case « Mademoiselle » de tous les formulaires administratifs.

Le 16 mai, annonce de la composition du premier Gouvernement dirigé par J.-M. Ayrault. L'équipe gouvernementale est pour la première fois strictement paritaire : autant de femmes que d'hommes parmi les ministres de plein exercice (18) et parmi les ministres délégués (16).

Loi du 6 août relative au harcèlement sexuel.

## 2013

Loi du 17 mai ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe. La France devient le neuvième pays européen et le quatorzième pays au monde à autoriser le mariage homosexuel. Les couples mariés homosexuels ont désormais, pour certaines dispositions, les mêmes droits que les couples mariés hétérosexuels (congés familiaux, droit

à pension). Ce texte ouvre également aux personnes mariées de même sexe la voie de l'adoption, que ce soit l'adoption conjointe d'un enfant par les deux époux ou l'adoption de l'enfant du conjoint.

Loi du 17 mai relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral. La loi transforme les élections cantonales en élections départementales et impose la parité (dans chaque canton, un binôme femme-homme sera désormais élu pour six ans) ; pour les communes d'au moins 1 000 habitants (et non plus de 3 500 habitants comme auparavant), elle prévoit une obligation de stricte alternance femme-homme sur les listes de candidats aux élections municipales.

Loi du 2 août relative à l'élection des sénateurs. Elle réforme le mode de scrutin des élections sénatoriales et met en place des mesures en faveur de la parité : le scrutin de liste à la proportionnelle, avec obligation paritaire, s'applique désormais dans les départements élisant au moins trois sénateurs ; le candidat et son remplaçant doivent être de sexe différent.

## 2014

Loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Le texte vise à combattre les inégalités entre les femmes et les hommes dans les sphères privée, professionnelle et publique. Elle prévoit notamment de réformer le congé parental pour y inclure une période réservée au second parent, de renforcer la protection des femmes victimes de violences, de renforcer les compétences du Conseil supérieur de l'audiovisuel pour assurer le respect des droits des femmes dans les médias, ou encore de transposer les dispositions relatives au harcèlement moral et au harcèlement sexuel dans le code de la défense.

Le 1<sup>er</sup> octobre, lancement dans vingt départements de l'expérimentation de la garantie contre les impayés de pension alimentaire. Prévues par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, cette expérimentation vise à améliorer la situation des personnes élevant seules leurs enfants après une séparation ou un divorce. Menée pendant 18 mois, elle prévoit

en particulier le versement de l'allocation de soutien familial (ASF) au parent ne parvenant pas à obtenir le paiement de sa pension alimentaire.

## 2015

Le 1<sup>er</sup> janvier, entrée en application de la PreParE (Prestation partagée d'éducation de l'enfant) en remplacement du complément de libre choix d'activité (CLCA), conformément à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Cette nouvelle prestation est versée durant le congé parental aux parents des enfants nés ou adoptés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 ; les conditions d'attribution sont identiques à celles du CLCA mais les durées de versement diffèrent.

Le 9 juillet, présentation par le secrétaire d'État chargé des Transports, de la Mer et de la Pêche et la secrétaire d'État chargée des Droits des femmes d'un plan national de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun. Ce plan s'organise autour de douze mesures telles que l'expérimentation de l'arrêt à la demande des bus la nuit, le lancement d'une campagne de sensibilisation dans les transports en commun fin 2015, l'amélioration de l'efficacité des systèmes d'alerte ou encore la sensibilisation des personnels des sociétés de transport.

Le 28 septembre, à l'occasion de la journée mondiale pour le droit à l'avortement, la ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes annonce la création d'un numéro national, anonyme et gratuit d'information sur l'interruption volontaire de grossesse (IVG). Cette annonce s'accompagne du lancement d'une campagne de communication sur l'IVG et le droit des femmes à disposer de leur corps.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016 prévoit l'extension de la gratuité du dépistage du cancer du sein aux examens complémentaires pour les femmes les plus à risque ; la confidentialité et la gratuité de la contraception pour les mineures ; à partir du 1<sup>er</sup> avril 2016, la généralisation de la garantie des impayés de pensions alimentaires, jusque-là expérimentée dans vingt départements.

Loi de finances pour 2016 : l'article 10 prévoit l'application d'un taux de TVA à 5,5 %

(au lieu de 20 %) pour les produits de protection hygiénique féminine.

## 2016

Le 26 janvier, la loi de modernisation de notre système de santé supprime le délai de réflexion de sept jours pour une interruption volontaire de grossesse.

Faisant suite à la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016 du 21 décembre 2015, le décret du 30 juin prévoit la suppression de la participation financière de l'assuré pour les frais liés à la contraception des mineures d'au moins 15 ans : les frais liés à une consultation médicale annuelle donnant lieu à la prescription d'un contraceptif, à une consultation de suivi, à des examens de biologie, à l'acquisition de pilules et dispositifs médicaux contraceptifs, à la pose, changement ou retrait d'un contraceptif par un médecin ou une sage-femme seront désormais pris en charge.

## 2017

Le 20 mars, promulgation de la loi relative à l'extension du délit d'entrave à l'interruption volontaire de grossesse (IVG). Venant compléter la loi du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social, la présente loi étend le délit d'entrave au numérique. Utiliser tout moyen, dont la voie électronique ou des sites Internet, pour empêcher ou tenter d'empêcher la pratique d'une IVG ou l'obtention d'informations sur cet acte est désormais passible de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Le 13 octobre, lancement sur les réseaux sociaux des mots-dièse #BalanceTonPorc et #MeToo encourageant les femmes victimes d'agression ou de harcèlement sexuels à faire part de leurs témoignages.

## 2018

Le 8 mars, à l'issue du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, le Premier ministre annonce plusieurs mesures destinées à transmettre et diffuser la culture de l'égalité (nomination d'un référent Égalité dans chaque établissement scolaire, lutte contre les

stéréotypes de genre dans les médias ou la publicité, etc.), garantir l'égalité professionnelle tout au long de la vie (obligation de résultats en matière d'égalité salariale, soutien des cheffes d'entreprises, amélioration du congé maternité, etc.), garantir l'accès aux droits au quotidien (lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les transports publics notamment, développement de l'accès des femmes aux pratiques et responsabilités sportives et culturelles, etc.), et garantir un service public exemplaire (nominations équilibrées dans les emplois de direction de l'État, etc.). Cette annonce est l'aboutissement du « Tour de France de l'Égalité », consultation citoyenne lancée par le Gouvernement le 4 octobre 2017.

Le 3 août, promulgation de la loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Le texte vise notamment à améliorer l'accompagnement des victimes et à renforcer la répression des auteurs de violences envers les femmes, la lutte contre ce type de violences s'inscrivant plus largement dans le cadre de l'action du Gouvernement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, désignée grande cause nationale du quinquennat. Reprenant certaines mesures annoncées par le Premier ministre le 8 mars 2018 en conclusion de la consultation citoyenne du « Tour de France de l'Égalité », la loi prévoit :

- d'étendre de 20 à 30 ans, à partir de la majorité de la victime, le délai de prescription des crimes sexuels commis sur des mineurs ;
- de renforcer la répression des infractions sexuelles commises par une personne majeure sur un mineur âgé de moins de 15 ans ;
- de réprimer les nouvelles formes de harcèlement sexuel et moral, notamment les cas de voyeurisme de type « *upskirting* », et de harcèlement en ligne de la part d'un ou plusieurs internautes ;
- de créer une infraction d'outrage sexiste permettant de verbaliser le harcèlement de rue.

Le 5 septembre, promulgation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Marquant l'aboutissement de plusieurs mois de concertations avec les partenaires sociaux sur l'apprentissage, la formation professionnelle ou encore l'assurance chômage, la loi prévoit notamment que les entreprises de 50 salariés ou plus publient chaque année des indicateurs portant sur les éventuels écarts de

rémunération entre les femmes et les hommes et sur les actions mises en œuvre, sous peine de sanction financière, pour les résorber.

## 2019

Le 9 janvier, publication du décret n° 2019-15 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Faisant suite à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, le texte définit les modalités de calcul des indicateurs retenus pour apprécier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de 50 salariés ou plus : l'index de l'égalité professionnelle. Au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année, chaque entreprise doit publier pour l'année précédente :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à âge et poste comparables ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (pour les entreprises de plus de 250 salariés : l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire hors promotion entre les femmes et les hommes, ainsi que l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes) ;
- la part de salariées ayant perçu une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Si une entreprise présente des écarts de rémunération trop importants, elle dispose d'un délai de trois ans pour mettre en place des mesures visant à les résorber, sous peine de sanction financière. À titre transitoire, les entreprises de 250 à 1 000 salariés peuvent publier les premiers résultats de l'index jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2019 et celles de 50 à 250 salariés jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2020.

Par ailleurs, le décret précise les autorités compétentes en matière de harcèlement sexuel au travail (notamment, chaque entreprise de 250 salariés ou plus et chaque comité social et économique doit disposer d'un référent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019).

Le 16 juillet, Ursula von der Leyen est élue présidente de la Commission européenne par le Parlement européen, devenant ainsi la première femme à occuper ce poste. Elle prend ses fonctions le 1<sup>er</sup> décembre 2019, en succédant à Jean-Claude Juncker.

Le 6 août, promulgation de la loi de transformation de la fonction publique. Parmi les mesures, pour les trois versants de la fonction publique :

- mise en place d'un plan pluriannuel visant notamment à prévenir et supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et à garantir un égal accès aux emplois et aux promotions ;
- suppression du jour de carence pour maladie pour les femmes enceintes.

Le 3 septembre, lancement du Grenelle des violences conjugales. Lors de l'ouverture, le Premier ministre annonce des premières mesures d'urgence qui seront en partie reprises dans la loi du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille. Trente autres mesures sont annoncées à la clôture, le 25 novembre 2019, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes ; certaines figureront dans la loi du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales.

Le 18 octobre, Christine Lagarde est nommée présidente de la Banque centrale européenne (BCE) pour un mandat de huit ans non renouvelable. Elle succèdera à Mario Draghi le 1<sup>er</sup> novembre 2019, devenant ainsi la première femme à occuper ce poste.

Le 1<sup>er</sup> décembre, entrée en fonction pour cinq ans de la Commission européenne présidée par Ursula von der Leyen. Le collège de commissaires est composé d'un représentant de chacun des 28 États membres, à l'exception du Royaume-Uni qui n'a proposé aucun candidat. La nouvelle Commission européenne compte au total 12 femmes parmi ses 27 membres, une proportion jamais atteinte.

Le 24 décembre, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020 prévoit la possibilité de bénéficier de la prise en charge des frais de transport et d'un hébergement temporaire non médicalisé pour les femmes enceintes dont le domicile est trop éloigné d'une maternité, ainsi que l'extension aux mineures de moins de 15 ans de la prise en charge des frais liés à la contraception.

Le 28 décembre, promulgation de la loi visant à agir contre les violences au sein de la famille. Reprenant certaines mesures annoncées lors du Grenelle des violences conjugales, la loi prévoit :

- de porter à six jours le délai maximal de délivrance par le juge aux affaires familiales d'une ordonnance de protection, sans que le dépôt d'une plainte soit au préalable nécessaire, celle-ci permettant à la victime de pouvoir rester dans le logement conjugal si elle en fait la demande et d'interdire au conjoint violent d'entrer en contact avec elle, de se rendre dans certains lieux ou encore de détenir une arme ;
- de mettre en place, à titre expérimental pour une durée de trois ans, un dispositif d'accompagnement financier afin de faciliter le relogement des victimes bénéficiant d'une ordonnance de protection et qui quittent le logement conjugal ;
- de recourir au bracelet électronique anti-rapprochement, avec l'accord des deux parties, afin de s'assurer du respect par le conjoint violent de l'interdiction de se rapprocher de la victime à moins d'une certaine distance ;
- de suspendre de plein droit l'autorité parentale du parent poursuivi ou condamné pour un crime sur l'autre parent ;
- d'élargir les conditions d'attribution à une victime de violences conjugales en grave danger d'un dispositif de téléprotection permettant de la géolocaliser en cas de déclenchement de l'alerte.

## 2020

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés sont désormais tenues de publier au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année leur index de l'égalité femmes-hommes. Prenant la forme d'une note sur 100, cet index est composé de quatre à cinq indicateurs (suivant la taille de l'entreprise), dont les modalités de calcul sont définies par le décret n° 2019-15 de janvier 2019.

Le 30 juillet, promulgation de la loi visant à protéger les victimes de violences conjugales. Faisant suite au Grenelle des violences conjugales et complétant la loi du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille, la loi :

- autorise les professionnels de santé à déroger au secret médical lorsque ces

derniers estiment que la victime de violences conjugales est en situation de danger immédiat ;

- attribue la jouissance du logement conjugal, sauf circonstances particulières, au conjoint qui n'est pas l'auteur de violences ;
- alourdit les peines encourues pour harcèlement moral au sein du couple ayant entraîné le suicide ou la tentative de suicide de la victime ;
- réprime la géolocalisation d'une personne par son conjoint sans son consentement ;
- encadre les procédures de médiation pénale ou familiale en cas de violences conjugales ;
- permet de suspendre le droit de visite et d'hébergement d'un enfant mineur ;
- prévoit des dispositions visant à protéger les mineurs des contenus pornographiques.

Le 25 août, le décret n° 2020-1090 étend la gratuité de la contraception aux mineurs de moins de 15 ans. Les frais liés à la contraception des personnes de moins de 15 ans seront désormais pris en charge à 100 %. Ces frais comprennent les consultations de médecins ou de sages-femmes, les examens biologiques, les médicaments ainsi que les dispositifs contraceptifs.

Le 23 septembre, le décret n° 2020-1161 met en place un dispositif électronique mobile destiné à assurer le contrôle à distance des conjoints ou ex-conjoints violents. La décision d'imposer le port d'un bracelet anti-rapprochement peut être prononcée :

- dans le cadre d'une procédure pénale, par ordonnance du juge d'instruction ou du juge des libertés et de la détention pour accompagner un contrôle judiciaire et en tant que condamnation ;
- dans le cadre d'une procédure civile, par le juge aux affaires familiales lors d'une ordonnance de protection d'une femme dénonçant des violences et que l'on estime en danger. Dans ce cas, il faut demander l'accord du conjoint violent avant la pose du bracelet. Si celui-ci refuse, le juge peut saisir le parquet pour qu'une enquête pénale soit ouverte, à la suite de laquelle il pourra décider de l'imposer s'il l'estime nécessaire.

Le bracelet anti-rapprochement permet de géolocaliser le conjoint ou l'ex-conjoint violent et de déclencher un système d'alerte lorsqu'il s'approche de la personne protégée au-delà d'un périmètre défini par le juge.

## 2021

Le 10 mai, le décret n° 2021-574 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est publié. À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant jusqu'à présent prévu pour une durée de 11 jours calendaires consécutifs est portée à 25 jours fractionnables pour une naissance simple et de 18 à 32 jours en cas de naissances multiples. Il est applicable pour les enfants nés à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 (ou nés avant mais dont la naissance était supposée intervenir à partir de cette date). Le congé doit être pris dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

Le 2 août, promulgation de la loi relative à la bioéthique. La loi prévoit, entre autres :

- l'élargissement de la procréation médicalement assistée (PMA) aux couples de femmes et aux femmes seules. Le remboursement par l'assurance maladie de la PMA est ouvert à ces femmes. Jusqu'à présent, la PMA était uniquement accessible aux couples hétérosexuels sur indication médicale ;
- un nouveau mode de filiation pour les enfants nés par PMA de couples de femmes. Les femmes concernées devront établir devant notaire une reconnaissance conjointe de l'enfant avant sa naissance. En outre, un amendement des députés permet aux couples de femmes qui ont eu recours à une PMA à l'étranger avant la publication de la loi de faire, pendant un délai de trois ans, une reconnaissance conjointe pour établir la filiation ;
- l'autoconservation des gamètes pour les femmes, même en dehors de tout motif médical, afin qu'elles puissent plus tard recourir personnellement à une PMA. Jusqu'ici, une femme ne pouvait avoir recours à la congélation de ses propres ovocytes, sauf nécessité médicale.

Le 7 octobre, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 est présenté en Conseil des ministres. Il prévoit la gratuité de la contraception pour toutes les femmes jusqu'à 25 ans.

Le 8 novembre, la loi autorisant la ratification de la convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) est promulguée. Cette convention constitue la première norme internationale relative à l'élimination de la

violence et du harcèlement dans le monde du travail. Les pays ayant adopté ce texte doivent l'appliquer et garantir que les lois nationales protègent les travailleurs et travailleuses. Cette convention impose aux États :

- de respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement ;
- de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail ;
- d'adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession ;
- de reconnaître les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives.

La convention évoque également le contrôle de l'application des mesures de prévention

et de lutte contre les faits de harcèlement et de violence et les moyens de recours et de réparation. Cette convention est accompagnée de la recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement, texte non juridiquement contraignant qui précise les conditions de sa mise en œuvre.

## 2022

Le 23 février, l'Assemblée nationale adopte la loi n° 3793, visant à renforcer le droit à l'avortement. La loi allonge le délai légal d'accès à l'avortement de 12 à 14 semaines de grossesse. Elle autorise également les sages-femmes à pratiquer des IVG instrumentales, supprime le délai de réflexion de 48 heures pour les mineures, et allonge le délai de recours à l'IVG médicamenteuse en ville jusqu'à sept semaines.

# Glossaire

## Actifs au sens du Bureau international du travail (BIT)

Voir **Population active**.

## Âge

L'âge est la durée écoulée depuis la naissance. Il peut être calculé selon deux définitions :

- l'âge par génération ou âge atteint dans l'année ;
- l'âge en années révolues.

L'âge généralement utilisé est l'âge atteint dans l'année. Il correspond à la différence entre l'année de l'événement et l'année de naissance de l'individu. L'âge en années révolues est l'âge au dernier anniversaire. Aussi, à la date de l'événement, dans une même génération, l'âge en années révolues n'est pas le même pour toutes les personnes.

## Âge médian

L'âge médian est l'âge auquel 50 % de la population considérée a déjà vécu une étape, l'autre moitié la vivant ultérieurement, ou jamais.

## Aire d'attraction des villes

L'aire d'attraction des villes définit l'étendue de l'influence d'une ville sur les communes environnantes. Une aire est un ensemble de communes, d'un seul tenant et sans enclave, constitué d'un pôle de population et d'emploi, et d'une couronne qui regroupe les communes dont au moins 15 % des actifs travaillent dans le pôle. La commune la plus peuplée du pôle est appelée commune-centre.

Les pôles sont déterminés principalement à partir de critères de densité et de population totale, suivant une méthodologie cohérente avec celle de la grille communale de densité. Un seuil d'emplois est ajouté de façon à éviter que des communes essentiellement résidentielles, comportant peu d'emplois, soient considérées comme des pôles. Si un pôle envoie au moins 15 % de ses actifs travailler dans un autre pôle de même niveau, les deux pôles sont associés et forment ensemble le cœur d'une aire d'attraction.

Les communes qui envoient au moins 15 % de leurs actifs travailler dans le pôle constituent la couronne de l'aire d'attraction du pôle.

Les aires sont classées suivant le nombre total d'habitants de l'aire. Les principaux seuils retenus sont : Paris, 700 000 habitants, 200 000 habitants et 50 000 habitants. Les aires dont le pôle est situé à l'étranger sont classées dans la catégorie correspondant à leur population totale (française et étrangère).

## Catégorie socioprofessionnelle

Les personnes en emploi ou ayant travaillé sont réparties selon leur groupe socioprofessionnel agrégé tel que défini par la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). La PCS classe la population selon une synthèse de la profession (ou de l'ancienne profession), de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

Six catégories sont distinguées : les agriculteurs exploitants ; les artisans, commerçants et chefs d'entreprise ; les cadres et professions intellectuelles supérieures ; les professions intermédiaires ; les employés ; les ouvriers. Les personnes sans emploi (retraités, chômeurs, inactifs) sont généralement classées selon la dernière profession exercée.

## Chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)

Le chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) concerne les personnes de 15 ans ou plus qui sont sans emploi durant une semaine donnée, sont disponibles pour travailler dans les deux semaines et ont effectué au cours des quatre dernières semaines une démarche active de recherche d'emploi ou ont trouvé un emploi qui commence dans les trois mois. Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de Pôle emploi, etc.

## Chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT)

Un chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT) est une personne âgée de

15 ans ou plus, sans emploi durant une semaine donnée, disponible pour travailler dans les deux semaines et qui a effectué, au cours des quatre dernières semaines, une démarche active de recherche d'emploi ou a trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

## Décile

Après avoir ordonné une distribution (de salaires, de revenus, de chiffre d'affaires, etc.), les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties d'effectifs égaux.

Ainsi, pour une distribution de salaires :

- le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;
- le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires ; le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.

## Descendants d'immigrés

Un descendant d'immigré est une personne née en France et ayant au moins un parent immigré. Il s'agit donc de la descendance directe. Tous les enfants d'immigrés ne sont pas nécessairement des descendants d'immigrés : ils peuvent être eux-mêmes immigrés, par exemple s'ils ont migré avec leurs parents. L'origine géographique des descendants d'immigrés est déterminée par celle du parent immigré, s'il n'y en a qu'un. Si les deux parents sont immigrés, par convention, l'origine du père est choisie.

## Durée annuelle effectivement travaillée

La durée annuelle effectivement travaillée inclut les heures supplémentaires (rémunérées ou non, régulières ou non), et exclut les heures non travaillées pour cause de congés, jours fériés, maladie, maternité/paternité, chômage partiel, formation, grève.

## Emploi à durée limitée

L'emploi à durée limitée regroupe les contrats à durée déterminée, les emplois

intérimaires, les stages et contrats aidés, l'apprentissage.

## Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)

L'emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) inclut les personnes ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence, ou absentes de leur emploi sous certaines conditions de durée, et de motif (congés annuels, maladie, maternité, etc.). En particulier, les personnes ayant un emploi mais n'ayant pas travaillé pendant la semaine de référence pour cause de congés, de congés maladie de moins d'un an ou de chômage partiel ou technique (quelle que soit la durée) sont considérées comme en emploi.

## Enquête Emploi

L'enquête Emploi, sur l'emploi, le chômage et l'inactivité, vise à observer le marché du travail de manière structurelle et conjoncturelle. C'est la seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, de chômage et d'emploi tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT). Elle s'inscrit dans le cadre des enquêtes Forces de travail (*Labour Force Survey*) définies au niveau européen.

L'enquête Emploi est née en 1950 pour permettre une mesure régulière de l'emploi et du chômage. À partir de 2003, d'annuelle, l'enquête Emploi en métropole devient continue : elle est réalisée sur toutes les semaines de l'année.

## Enquête Formation et qualification professionnelle

L'enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) constitue une des principales sources d'information sur la mobilité professionnelle, la mobilité sociale et les relations entre la formation initiale et professionnelle, l'emploi et les salaires. Elle fournit en outre ces informations selon un protocole très stable depuis plus de trente ans. L'enquête sur la formation et la qualification professionnelle de 2014-2015 est la septième

version d'une enquête déjà réalisée en 1964, 1970, 1977, 1985, 1993 et 2003.

## Enquête Statistiques sur les ressources et conditions de vie (SRCV)

L'enquête Statistiques sur les ressources et conditions de vie (SRCV) est la source de référence sur les conditions de vie, la pauvreté en conditions de vie, la situation financière ou le niveau de bien-être subjectif en France. Elle est la partie française du système communautaire EU-SILC (*European union-Statistics on Income and Living Conditions*). Elle sert ainsi de référence pour les comparaisons de taux de pauvreté et de distributions des revenus entre États membres de l'Union européenne, et pour les actions communautaires de lutte contre l'exclusion.

## Enseignement supérieur

L'enseignement supérieur regroupe les enseignements généraux, techniques ou professionnels qui demandent de disposer d'un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat ou à son équivalent. Les enseignements sont dispensés dans les établissements d'enseignement publics ou privés, sous tutelle d'un ministère ou non. Le champ couvre les établissements situés en France, y compris d'outre-mer, ainsi que les établissements français à l'étranger. Il s'agit notamment : des universités et de leurs instituts, des instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspe), des sections de techniciens supérieurs (STS), des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE), des écoles d'ingénieurs, des écoles de commerce ou de gestion, vente et comptabilité, des écoles paramédicales et sociales, des écoles d'enseignement artistique et culturel, des écoles et centres de formation de la fonction publique, des établissements d'enseignement supérieur libre, des écoles de spécialités diverses.

## Espérance de vie à la naissance

L'espérance de vie à la naissance représente la durée de vie moyenne d'une génération fictive soumise aux conditions de mortalité par âge de l'année considérée. Elle caractérise la mortalité indépendamment de la structure par âge.

Elle est un cas particulier de l'espérance de vie à l'âge  $x$ , c'est-à-dire le nombre moyen d'années restant à vivre au-delà de cet âge  $x$  dans les conditions de mortalité par âge de l'année considérée.

## Espérance de vie sans incapacité (EVSI) à la naissance

L'espérance de vie sans incapacité (EVSI) à la naissance est la durée de vie moyenne en bonne santé, c'est-à-dire sans limitation irréversible d'activité dans la vie quotidienne ni incapacités, d'une génération fictive soumise aux conditions de mortalité et de morbidité de l'année.

## Famille monoparentale

Une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant).

## Famille recomposée

Une famille recomposée comprend un couple d'adultes, mariés ou non, et au moins un enfant né d'une union précédente de l'un des conjoints. Les enfants qui vivent avec leurs parents et des demi-frères ou demi-sœurs font aussi partie d'une famille recomposée.

## Famille « traditionnelle »

Une famille « traditionnelle » comprend un couple d'adultes, mariés ou non, et au moins un enfant, tous les enfants du logement étant ceux du couple.

## Halo autour du chômage

Le halo autour du chômage est composé de personnes **inactives au sens du Bureau international du travail (BIT)**, mais proches du marché du travail. Il s'agit des personnes sans emploi qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler et des personnes sans emploi qui souhaitent travailler mais n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent, qu'elles soient disponibles ou non.

## Immigré

Un immigré est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France. Les personnes nées françaises à l'étranger et vivant en France ne sont donc pas comptabilisées. À l'inverse, certains immigrés ont pu devenir français, les autres restant étrangers. Un individu continue à être immigré même s'il acquiert la nationalité française.

## Inactif au sens du Bureau international du travail (BIT)

Les inactifs au sens du Bureau international du travail (BIT) sont les personnes âgées de 15 ans ou plus qui ne sont ni en **emploi** ni au **chômage au sens du BIT**.

## Indicateur conjoncturel de fécondité

L'indicateur conjoncturel de fécondité, ou somme des naissances réduites, mesure le nombre d'enfants qu'aurait une femme tout au long de sa vie, si les taux de fécondité observés l'année considérée à chaque âge demeuraient inchangés.

## Indice de Gini

L'indice (ou coefficient) de Gini est un indicateur synthétique permettant de rendre compte du niveau d'inégalité pour une variable et sur une population donnée. Il varie entre 0 (égalité parfaite) et 1 (inégalité extrême). Entre 0 et 1, l'inégalité est d'autant plus forte que l'indice de Gini est élevé. Il est égal à 0 dans une situation d'égalité parfaite où la variable prend une valeur identique sur l'ensemble de la population. À l'autre extrême, il est égal à 1 dans la situation la plus inégalitaire possible, où la variable vaut 0 sur toute la population à l'exception d'un seul individu. Les inégalités ainsi mesurées peuvent porter sur des variables de revenus, de salaires, de niveau de vie, etc.

## Médiane

Une fois une distribution ordonnée, la médiane partage cette dernière en deux parties d'effectifs égaux. Ainsi, pour une distribution de salaires, 50 % des salaires se situent sous la médiane et 50 % au-dessus.

## Ménage

Un ménage, au sens statistique du terme, désigne l'ensemble des occupants d'un même logement sans que ces personnes soient nécessairement unies par des liens de parenté (en cas de colocation, par exemple). Un ménage peut être composé d'une seule personne.

## Niveau de vie

Le niveau de vie est égal au **revenu disponible** du ménage divisé par le nombre **d'unités de consommation (UC)**. Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même ménage.

## Niveau de vie médian

Le niveau de vie médian correspond à la **médiane** du **niveau de vie**.

## Non-salariés

Les non-salariés sont les personnes affiliées à un régime de protection sociale des travailleurs non-salariés (autoentrepreneurs, entrepreneurs individuels « classiques » et gérants majoritairement de SARL ou de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée - SELARL).

## Pauvreté monétaire

Un individu (ou un ménage) est considéré comme pauvre lorsqu'il vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. En France et en Europe, le seuil est le plus souvent fixé à 60 % du niveau de vie médian. L'Insee, comme Eurostat et les autres pays européens, mesure en effet la pauvreté monétaire de manière relative alors que d'autres pays (comme les États-Unis ou le Canada) ont une approche absolue. Dans l'approche en termes relatifs, le seuil de pauvreté est déterminé par rapport à la distribution des **niveaux de vie** de l'ensemble de la population. Eurostat et les pays européens utilisent en général un seuil à 60 % de la médiane des niveaux de vie. La France privilégie également ce seuil, mais publie des taux de pauvreté selon d'autres seuils (40 %, 50 % ou 70 %), conformément aux recommandations du rapport du Cnis sur la mesure des inégalités.

## Population active

La population active regroupe les personnes qui sont en **emploi** ou au **chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)**.

Les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage sont dites « **inactives** ».

## Rapport interdécile

Les rapports interdéciles permettent de mesurer les inégalités d'une distribution :

- le rapport des **déciles** D9/D1 met en évidence l'écart entre le haut (9<sup>e</sup> décile) et le bas de la distribution (1<sup>er</sup> décile) ;
- le rapport D9/D5 compare le haut de la distribution à la valeur **médiane** ;
- le rapport D5/D1 compare la médiane au bas de la distribution.

## Revenu d'activité

Le revenu d'activité, pour les non-salariés, est le revenu ou le bénéfice issu de l'activité non salariée, cotisations sociales et charges professionnelles associées déduites, CSG et CRDS non déduites ; pour un dirigeant salarié, salaire net de toutes cotisations ou contributions sociales. Les revenus sont annualisés, c'est-à-dire ramenés à une durée d'un an de travail, mais pas à un équivalent temps plein (**EQTP**).

## Revenu disponible

Le revenu disponible est le revenu à la disposition du ménage pour consommer et épargner. Il comprend les revenus d'activité nets des cotisations sociales, les indemnités de chômage, les retraites et pensions, les revenus du patrimoine (fonciers et financiers) et les autres prestations sociales perçues, nets des impôts directs.

## Revenu salarial

Le revenu salarial est la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes les cotisations et contributions sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

## Salaires en équivalent temps plein (EQTP)

Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail pendant six mois à 80 % et ayant perçu un total de 10 000 euros, le salaire en EQTP est de  $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$  euros par an.

Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes y compris les postes à temps partiel sont pris en compte au *pro rata* de leur volume de travail effectif (soit  $0,5 \times 0,8 = 0,4$  EQTP dans l'exemple précédent).

## Secteur d'activité

Un secteur d'activité regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée). L'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré. Au contraire, une branche regroupe des unités de production homogènes.

## Solde migratoire

Le solde migratoire est la différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur le territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties au cours de l'année. Ce concept est indépendant de la nationalité.

## Solde naturel

Le solde naturel est la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès enregistrés au cours d'une période. Lorsque le nombre de naissances est supérieur à celui des décès, il s'agit d'accroissement naturel ou d'excédent naturel.

## Sous-emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)

Le sous-emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) comprend les personnes en **emploi au sens du BIT** qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- elles travaillent à temps partiel ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou de mauvais temps.

### Taux d'activité au sens du Bureau international du travail (BIT)

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'**actifs au sens du Bureau international du travail (BIT)** et la population totale correspondante. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais le champ se limite le plus souvent à la population âgée de 15 à 64 ans, ou à une sous-catégorie de la population (femmes de 25 à 29 ans, par exemple).

### Taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)

Le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) est le rapport entre le nombre de **chômeurs au sens du BIT** et le nombre d'**actifs au sens du BIT** (personnes en emploi et chômeurs).

### Taux d'emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)

Le taux d'emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) est le rapport entre le nombre de personnes ayant un

**emploi au sens du BIT** et la population totale correspondante. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais le champ se limite le plus souvent à la population « en âge de travailler » (la convention retenue est le plus souvent celle âgée de 15 à 64 ans), ou à une sous-catégorie de la population (femmes âgées de 25 à 29 ans, par exemple).

### Taux de pauvreté monétaire

Le taux de pauvreté monétaire correspond à la proportion d'individus (ou de ménages) étant en situation de **pauvreté monétaire**.

### Unité de consommation (UC)

Pour comparer les **niveaux de vie** de ménages de taille ou de composition différente, le revenu est divisé par le nombre d'unités de consommation (UC). Celles-ci sont généralement calculées de la façon suivante :

- 1 UC pour le premier adulte du ménage ;
- 0,5 UC pour les autres personnes de 14 ans ou plus ;
- 0,3 UC pour les enfants de moins de 14 ans.

Cette échelle d'équivalence (dite de l'OCDE) tient compte des économies d'échelle au sein du ménage. En effet, les besoins d'un ménage ne s'accroissent pas en stricte proportion de sa taille. Lorsque plusieurs personnes vivent ensemble, il n'est pas nécessaire de multiplier tous les biens de consommation (en particulier, les biens de consommation durables) par le nombre de personnes pour garder le même niveau de vie.

# Sigles et organismes cités dans l'ouvrage

## **AAH**

Allocation aux adultes handicapés

## **AES**

Licence en administration économique et sociale

## **AF**

Allocations familiales

## **ALD**

Affection de longue durée

## **ANCT**

Agence nationale de la cohésion des territoires

## **APA**

Allocation personnalisée d'autonomie

## **APE**

Allocation parentale d'éducation

## **ARIPA**

Agence de recouvrement des impayés de pensions alimentaires

## **Aspa**

Allocation de solidarité aux personnes âgées

## **ASV**

Allocation supplémentaire vieillesse

## **BEP**

Brevet d'études professionnelles

## **BIT**

Bureau international du travail

## **BTP**

Bâtiment et travaux publics

## **CAP**

Certificat d'aptitude professionnelle

## **CCMSA**

Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole

## **CDD**

Contrat à durée déterminée

## **CDI**

Contrat à durée indéterminée

## **CEP**

Certificat d'études primaires

## **CF**

Complément familial

## **CLCA**

Complément de libre choix d'activité

## **Cnaf**

Caisse nationale des allocations familiales

## **Cnam**

Caisse nationale de l'assurance maladie

## **Cnav**

Caisse nationale d'assurance vieillesse

## **CPGE**

Classes préparatoires aux grandes écoles

## **CRDS**

Contribution pour le remboursement de la dette sociale

## **CRÉDOC**

Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie

## **CS**

Catégorie socioprofessionnelle

## **CSG**

Contribution sociale généralisée

## **CT-RPS**

Enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux

## **CVS**

Enquête Cadre de vie et sécurité

## **DADS**

Déclaration annuelle de données sociales

## **Dares**

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion)

## **Depp**

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports)

## **Deps-doc**

Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation (ministère de la Culture)

## **DESL**

Département des études et des statistiques locales (DGCL)

## **DGCL**

Direction générale des collectivités locales

## **DGFIP**

Direction générale des Finances publiques

## **DNB**

Diplôme national du brevet

## **DOM**

Département d'outre-mer

## **Drees**

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (ministère des Solidarités et de la Santé)

## **DSN**

Déclaration sociale nominative (anciennement DADS)

## **DUT**

Diplôme universitaire de technologie

## **EHPAD**

Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

## **ELP**

Estimations localisées de population

## **ENIACRAMS**

Échantillon national interrégimes d'allocataires de compléments de revenus d'activité et de minima sociaux

## **EPCI**

Établissement public de coopération intercommunale

## **Épic**

Enquête Étude des parcours individuels et conjugaux

## **EQTP**

Équivalent temps plein

## **ERFS**

Enquête Revenus fiscaux et sociaux

## **Eurostat**

Office statistique de l'Union européenne

## **EU-SILC**

*European Union - Statistics on Income and Living Conditions*

## **EVSI**

Espérance de vie sans incapacité

## **FAP**

Nomenclature des familles professionnelles

## **FQP**

Enquête sur la Formation et la qualification professionnelle

## **GIR**

Groupe iso-ressources

## **ICF**

Indicateur conjoncturel de fécondité

## **ICILS**

*International Computer and Information Literacy Study* (évaluation internationale en littératie numérique et pensée informatique)

## **Ined**

Institut national d'études démographiques

## **Injep**

Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire

## **Insee**

Institut national de la statistique et des études économiques

## **IVG**

Interruption volontaire de grossesse

## **MENJS**

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports

## **Mesri**

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

## **MSA**

Mutualité sociale agricole

## **OCDE**

Organisation de coopération et de développement économiques

## **ONDRP**

Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales

## **Pacs**

Pacte civil de solidarité

## **Paje**

Prestation d'accueil du jeune enfant

## **PCS**

Profession et catégorie socioprofessionnelle

## **PIB**

Produit intérieur brut

## **Pisa**

Programme international pour le suivi des acquis des élèves

## **PreParE**

Prestation partagée d'éducation de l'enfant

## **QPV**

Quartiers prioritaires de la politique de la ville

## **RSA**

Revenu de solidarité active

## **SAE**

Statistique annuelle des établissements de santé

## **SHS**

Licence en sciences humaines et sociales

## **Sies**

Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation)

## **SRCV**

Enquête Statistiques sur les ressources et conditions de vie

## **SSMSI**

Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (ministère de l'Intérieur)

## **SSP**

Service de la statistique et de la prospective (ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation)

## **Staps**

Sciences et techniques des activités physiques et sportives

## **STI2D**

Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable

## **STS**

Section de techniciens supérieurs

## **SVT**

Sciences de la vie et de la Terre

## **TIC**

Technologies de l'information et de la communication

## **TVA**

Taxe sur la valeur ajoutée

## **UC**

Unité de consommation

## **UE**

Union européenne

## Dans la même collection

### ► Parus

- *La France et ses territoires*, édition 2021
- *Revenus et patrimoine des ménages*, édition 2021
- *Sécurité et société*, édition 2021

### ► À paraître

- *Emploi, chômage, revenus du travail*, édition 2022
- *France, portrait social*, édition 2022
- *Les entreprises en France*, édition 2022

Les Tableaux de l'économie française sont désormais disponibles sous la forme d'un tableau de bord interactif sur [insee.fr](https://insee.fr).



**Imprimerie Dupli-Print Mayenne** – 733, rue Saint-Léonard – 53100 Mayenne

**Dépôt légal** : mars 2022

# Femmes et hommes, l'égalité en question

Insee Références

Édition 2022

Cet ouvrage fait le point sur l'égalité entre les femmes et les hommes aujourd'hui en France. Cette édition succède à celle de 2017.

Il propose d'abord une vue d'ensemble sur les évolutions récentes en matière d'inégalités entre femmes et hommes, aux différentes étapes de la vie (scolarité, vies familiale et professionnelle, retraite, grand âge).

Le premier dossier décrit ensuite les parcours scolaires distincts des filles et des garçons, de l'école élémentaire à l'enseignement supérieur. Le deuxième s'intéresse aux conditions de travail, qui diffèrent entre femmes et hommes selon les métiers exercés. Le troisième dresse un état des lieux des comportements d'activité depuis 50 ans, en s'intéressant aux femmes et hommes inactifs.

Pour compléter ce panorama, l'ouvrage rassemble trente-sept fiches thématiques, présentant des données essentielles et des comparaisons européennes.

Retrouvez l'ouvrage ainsi que les données sur  
**insee.fr**



ISSN 1639-4968  
ISBN 978-2-11-162350-7  
REF. FH22  
Mars 2022 - Prix 19,80 €



9782111623507