

# 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

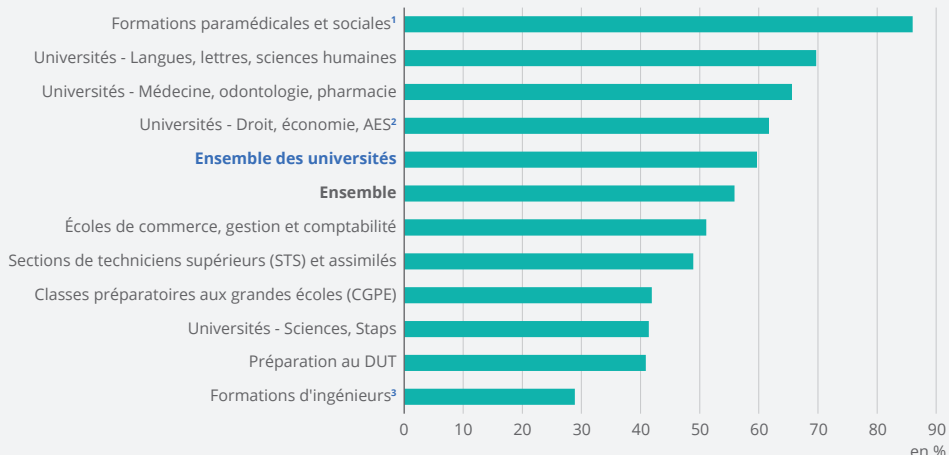
choix d'orientation vers les filières scientifiques [Breda *et al.*, 2018]. Selon elles, il serait par ailleurs plus difficile de concilier une carrière scientifique et une vie de famille épanouie. Et selon l'enquête *Conditions de vie et Aspirations* du Crédoc, 28 % des 15 ans ou plus indiquent que 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

en %

	25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		55-64 ans	
	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>100,0</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>
<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.

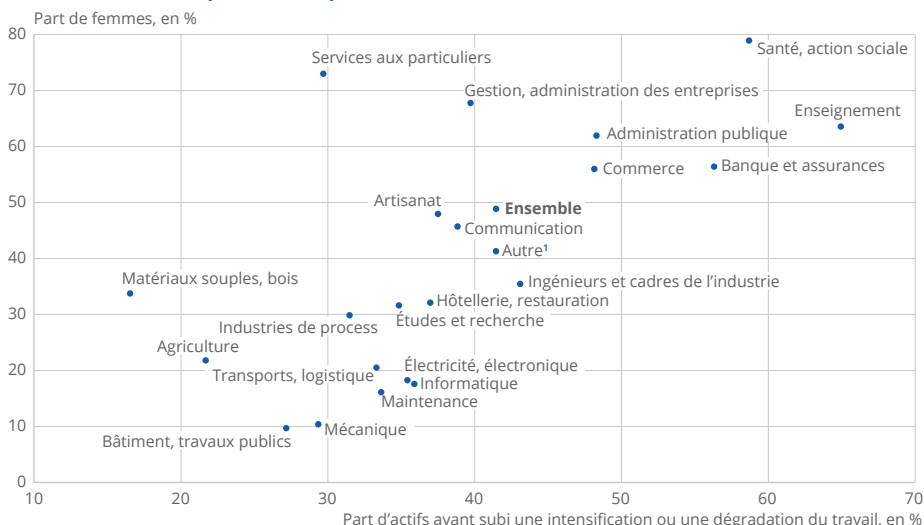
Parmi les dix métiers dont les conditions de travail ont été les plus affectées par la crise sanitaire, figurent des professions caractérisées par une forte hausse des exigences émotionnelles et un accroissement de l'intensité du travail ► **figure C** : les métiers du soin (infirmiers, sages-femmes ; 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

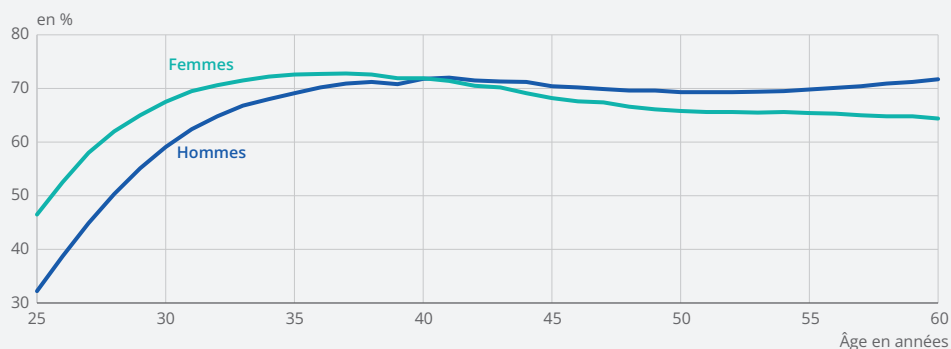
Entre 2006 et 2018, le nombre d'adultes formant un couple (avec ou sans enfant) est passé de 29,9 à 30,7 millions en France, soit une hausse de 2,7 %. Cette hausse masque de nettes disparités selon l'âge : sur la période, notamment en raison des ruptures d'unions, le nombre d'adultes formant un couple 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].

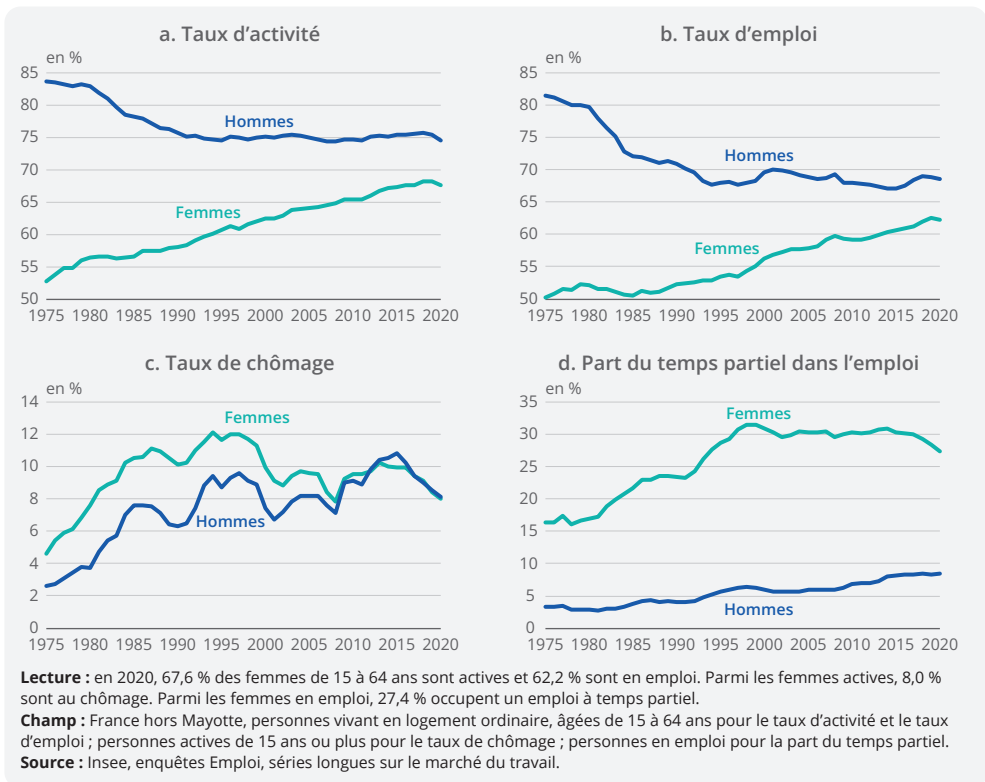
entre 30 et 34 ans pour les hommes (1,1 %). Les couples de femmes vivent, dans un quart des cas, avec des enfants, tandis que cette situation est rare pour les couples d'hommes.

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 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 ou plus, 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.

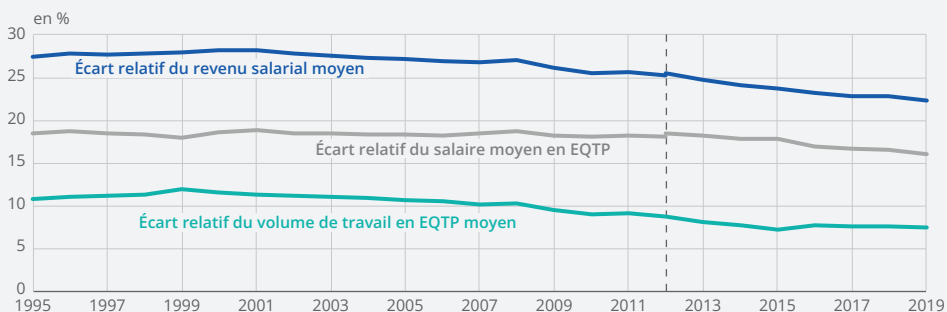
Lors du premier confinement mis en place au printemps 2020 pour lutter contre l'épidémie de Covid-19, le fait de devoir rester au domicile a induit davantage de tâches ménagères. La fermeture des écoles et des modes d'accueil a aussi entraîné des charges supplémentaires pour les parents. Pendant cette 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. Écart de revenu salarial, de salaire net en EQTP et de volume de travail annuels moyens entre les femmes et les hommes en 2019

en %

	Écart relatif		
	Revenu salarial	Salaire 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 ?

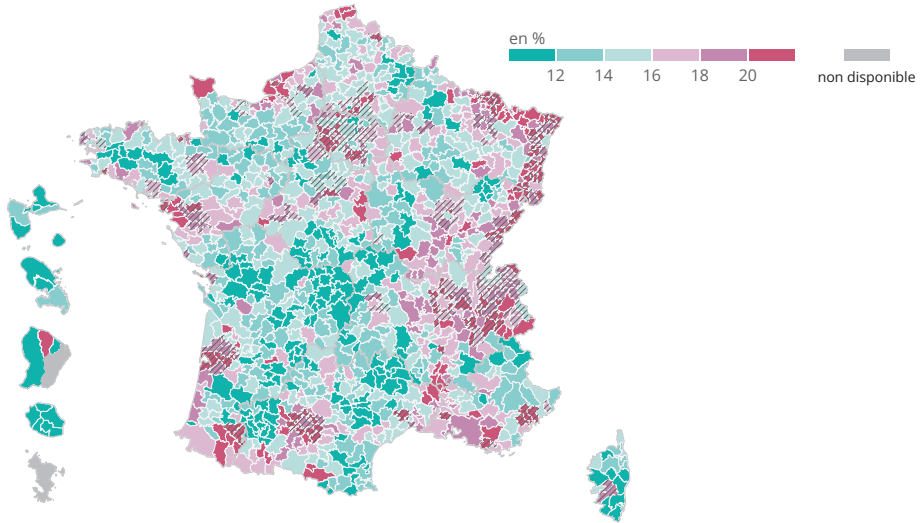
#### Les écarts de salaire femmes-hommes sont plus élevés dans les métropoles et les territoires frontaliers, où se concentrent les plus hauts niveaux de revenus

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.

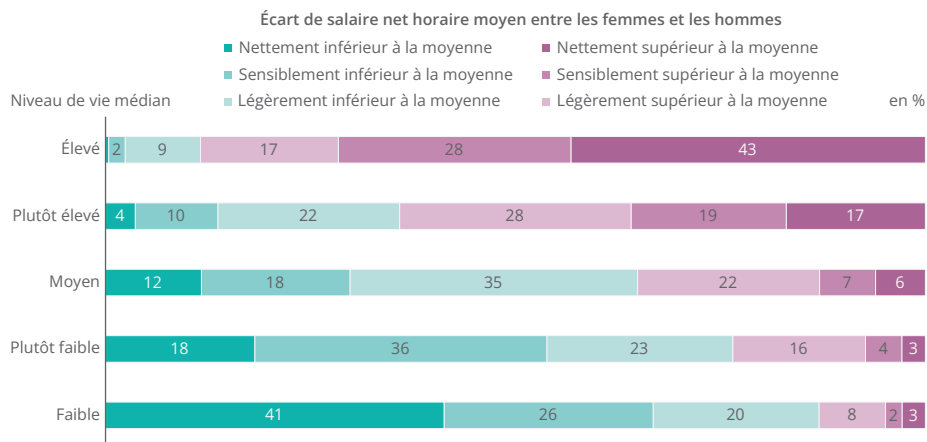
**Source :** Insee, base Tous salariés 2018 et Filosofi 2017, calculs ANCT-Observatoire des territoires.

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.



#### ► 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](#).

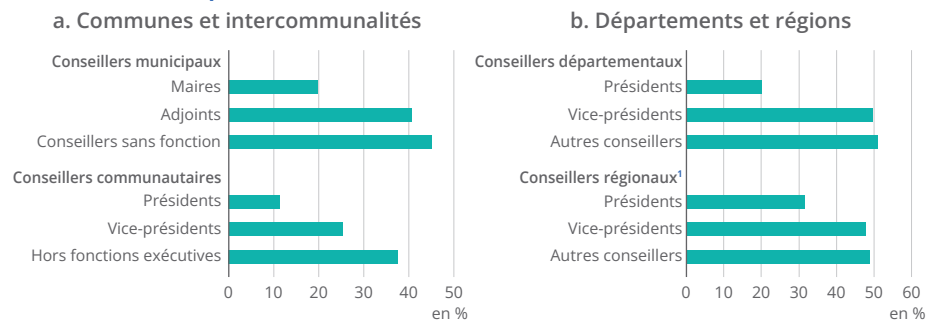
Malgré cela, les différences de représentation selon la fonction occupée persistent : une fois élues, les femmes accèdent encore rarement aux plus hautes responsabilités. Ainsi, au sein des conseils municipaux où 42 % des élus sont des femmes en 2021, elles représentent 45 % des conseillers sans fonction 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



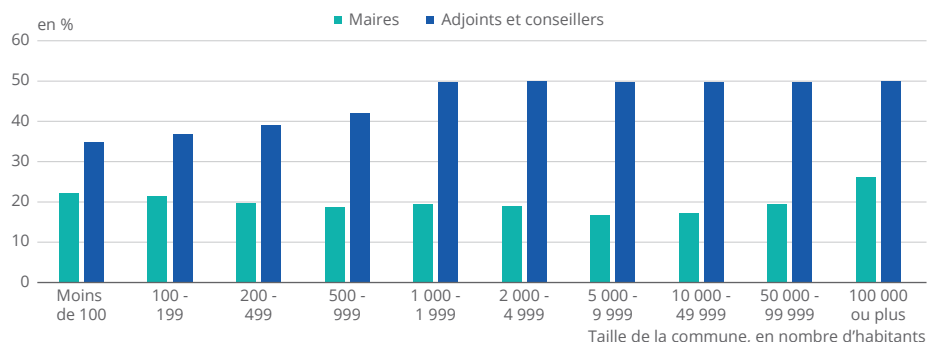
<sup>1</sup> Y compris collectivités territoriales uniques de Guyane et de Martinique et Collectivité de Corse.

**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.
- **Costemale 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.