

Chiffres-Statistiques utiles à paraître dans le Guide sur le thème des inégalités femmes – hommes

1. Population active et emploi :

En 2020, en France, hors Mayotte, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans s'établissait à 67,6 % contre 74,5 % pour les hommes.

Depuis 1975, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans avait régulièrement augmenté malgré un léger recul en 2020 sous l'effet de la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19. En plus de 40 ans, les écarts de taux d'activité entre femmes et hommes s'étaient continuellement réduits.

La part des femmes dans l'emploi ne cesse d'augmenter depuis le début des années 1980 pour atteindre **48,6 % en 2020** + 8,1 points depuis 1982.

Entre 1975 et 2020, le taux d'activité des **15-24 ans** est passé de 51,3 % à 33,1 % pour les femmes et de 62,9 % à 38,2 % pour les hommes. **En 2020, le taux d'activité des jeunes femmes demeurait inférieur de 5,1 points à celui des jeunes hommes**, principalement en raison d'études plus longues : en 2020 parmi les 15-24 ans, 57,4 % des femmes étaient inactives et encore en étude contre 52,9 % des hommes.

Pour les 25-49 ans, le taux d'activité, les femmes avait fortement progressé depuis 1975 jusqu'au milieu des années 1990, sous l'effet de l'élévation de leur niveau d'étude et de la baisse de la fécondité. Depuis, avec l'arrêt de l'allongement des études et le redressement de la fécondité jusqu'au milieu des années 2010, la hausse s'était poursuivie mais à un rythme moindre.

Au total entre 1975 et 2020, **le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 49 ans** avait augmenté de 23,6 points atteignant **82,5 %**, alors que **celui des hommes avait reculé** de cinq points : (**91,9 % en 2020**).

Malgré une participation accrue des femmes au marché du travail à ces âges, **c'est pour les 25-49 ans que les écarts de taux d'activité entre femmes et hommes demeuraient les plus prononcés : 9,4 points en 2020.**

Depuis 1995, **le taux d'activité des 50-64 ans** avait augmenté de 24,6 points **pour les femmes**, atteignant **64,4 % en 2020**, contre +15,8 points **les hommes, 69,9 % en 2020**). Par ailleurs, depuis le milieu des années 2000, de plus en plus de personnes âgées de 65 à 69 ans étaient actives : 6,7 % des femmes en 2020 (contre 2,4 % en 2005 et 8,9 % des hommes 3,3 % en 2005).

En 2020, 85,2 % des femmes âgées de 15 à 64 ans diplômées du supérieur étaient actives (89,5 % pour les hommes), contre 52,7 %, pour celles qui n'avaient pas de diplôme ou un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat 65,1 % pour les hommes.

La part des femmes dans l'emploi augmentait régulièrement depuis le début des années 1980.

Néanmoins, les emplois qu'elles occupaient différaient encore sensiblement de ceux des hommes en matière de statut de profession ou de secteur d'activité. **En 2020, lorsqu'elles étaient en emploi, les femmes étaient** plus encore que les hommes, majoritairement salariées avec un emploi à durée indéterminée (CDI ou fonctionnaire) : elles étaient **plus souvent fonctionnaires que les hommes (22,5 % contre 12,2 %** mais moins fréquemment en CDI (54,9 % contre 61 %). Elles étaient aussi plus souvent sur des contrats à durée déterminée (10,6 % contre 6,5 % pour les hommes) mais moins souvent intérimaires (1,3 % contre 2,9 % des hommes) ou en contrat d'apprentissage (1,4 % contre 2,1 %).

Les femmes occupaient plus souvent que les hommes des emplois peu ou pas qualifiés : en 2020, 23,5 % d'entre elles étaient employées ou ouvrières non qualifiées contre 14,3 % des hommes.

À l'inverse, les hommes étaient plus souvent cadres (22,7 % contre 17,9 % des femmes). En 2020, les 3/4 des employés étaient des femmes, mais ce n'était le cas que d'un cinquième des ouvriers. La proportion des femmes parmi les employés et les ouvriers a pu varier **sur les 40 dernières années.** En

revanche, la part des femmes parmi les cadres a plus que doublé, passant de 20,9 % en 1982 à 42,6 % en 2020.

2. Temps de travail, durée, travaillée, et sous-emploi :

En 2020, parmi les personnes en emploi, les femmes travaillaient bien plus souvent que les hommes en temps partiel : 27,4 % contre 8,4 %. Les écarts entre femmes et hommes face, aux temps partiels, se réduisaient au cours des dernières années : depuis 2014, le temps partiel reculait parmi les femmes, alors qu'il augmentait modérément parmi les hommes. **En 2020, les femmes représentaient 75,6 % des personnes travaillant à temps partiel.**

Le temps partiel était plus répandu au sein des emplois très féminisés, notamment dans le secteur des services ou parmi les employés. Toutefois, à secteur d'activité ou à catégorie socioprofessionnelle identique, les femmes restaient plus souvent à temps partiel que les hommes. Par exemple, **en 2020, parmi les cadres 16,5 % des femmes contre 6,4 % des hommes étaient à temps partiel ; parmi les employés, c'était le cas de 35,8 % des femmes contre 15,1 % des hommes.** Les femmes travaillant à temps partiel invoquaient davantage que les hommes, le fait de s'occuper d'enfants ou d'une personne dépendante (26,1 % contre 5,8 %).

Pour les femmes, la part de temps partiel augmentait avec le nombre d'enfants à charge et ceux, d'autant plus qu'ils étaient jeunes.

Travaillant beaucoup plus souvent à temps partiel, **les femmes étaient en 2019**, davantage en situation de sous-emploi : 7,8 % contre 3,1 % des hommes ; **elles représentaient 70,4 % des personnes en situation de sous-emploi.** (personne travaillant à temps partiel, mais souhaitant travailler davantage et étant disponible pour le faire ou travaillant à temps partiel ou à temps complet mais ayant travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel ou de mauvais temps).

Les femmes étaient plus fréquemment exposées à certains facteurs de risques psycho-sociaux (risque pour la santé, mentale, physique et social, engendrer par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental). Elles étaient davantage concernées par le fait de devoir se dépêcher et empêchées par le manque d'autonomie et de marge de manœuvre. Par ailleurs, **33 % des femmes déclaraient devoir cacher leurs émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur, contre 22 % des hommes.** Par rapport aux hommes, les femmes déclaraient moins manquer de soutien de leur supérieur, mais elles étaient en revanche, un peu plus nombreuses à déclarer, ne pas recevoir le respect et l'estime que méritait de leur travail. En outre, **28 % des femmes disaient manquer de moyens pour effectuer correctement leur travail, contre 22 % des hommes.** Enfin, **les femmes avaient également plus souvent des craintes pour leur emploi que les hommes (23 % contre 17 %).**

Les femmes étaient presque autant touchées par les maladies professionnelles que les hommes (respectivement 24 900 et 26 600 maladies reconnues en 2018, les femmes souffraient plus souvent de troubles musculosquelettiques que les hommes.

(Sources précédentes INSEE Références, Femmes et hommes, l'égalité en question, édition 2022)

3. Revenu salarial :

Le revenu salarial médian des femmes est inférieur de 16% à celui des hommes. Cet écart s'amplifie à la fois dans les bas revenus (écart de 25 % pour le premier décile du revenu salarial et dans les hauts revenus écart de 21 % pour le neuvième décile).

L'écart de revenus salarial moyen en défaveur des femmes est plus élevés pour les salariés les plus âgées : 27 % pour les 55 ans ou plus contre 19 % pour les moins de 25 ans. Cet écart **est aussi plus prononcé parmi les salariés les plus diplômés** (31 % des titulaires d'un bac+3 ou plus, contre 26 % pour ceux ayant un diplôme inférieur au baccalauréat et parmi les cadres (21 % contre 9 % pour les

employés, **il était également plus important parmi les salariés du secteur privé que ceux du public (26 % contre 16 %).**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes proviennent avant tout d'inégalités d'accès aux emplois, les mieux rémunérés. Les femmes représentent la majorité des employés et des professions intermédiaires alors que les hommes sont majoritaires parmi les cadres. **Accéder au 5 % des emplois des mieux rémunéré et deux fois moins probable pour les femmes que pour les hommes.** Ces inégalités d'accès aux plus hauts salaires se sont toutefois réduites entre 1999 et 2019.

4. Retraite et minimum vieillesse :

L'âge conjoncturel moyen de départ à la retraite (âge des liquidants des droits à la retraite, corrigé des effets générationnels) **en 2021 est respectivement de 62,2 ans pour les hommes et 63 ans pour les femmes.** (Source Drees, « les retraités et les retraites—édition 2023 », panorama de la Drees, juin 2023, modèle ANCETRE.

En 2021, les femmes retraitées percevaient en moyenne, 1178 € par mois de pension (droit direct+majoration éventuelle de pension pour 3 enfants) soit 39,6% de moins que les hommes (1951 €). Les femmes percevaient en moyenne 1425 € de pension de droit direct et droit dérivé (montant, prenant en compte les pensions de réversion), soit 27,9% de moins que les hommes (1976 €).

(Source, Drees, « les retraités et les retraites—éditions 2023 », panorama de la Drees , juin 2023, modèle à ANCETRE).

En 2019, 601 600 personnes bénéficiaient du minimum vieillesse, soit 3,7 % des 62 ans ou plus. Près des trois quarts des titulaires sont des personnes seules ; parmi elles, près de 7/10 sont des femmes.

5. Niveau de vie et pauvreté :

En 2019, le niveau de vie médian des femmes est inférieur de 3 % à celui des hommes : 21 730 € contre 22 380 €. Cet écart est stable depuis 1999.

Les écarts de niveau de vie entre les femmes et les hommes s'expliquent, notamment par le fait que **80 % des familles monoparentale ont une femme à leur tête** ; or, ses familles ont un niveau de vie médian nettement inférieur à celui des personnes seules et des couples. De plus, **parmi les familles monoparentales, le niveau de vie médian des mères est inférieur de 18 % à celui des pères : 15 370 € contre 18 700 €.**

En 2020, la France comptait 2 millions de familles monoparentales, parmi elles, 1,6 millions avaient à leur tête une femme. (source, INSEE, septembre 2021).

En 2019, 4,9 millions des femmes et 4,3 millions des hommes vivent sous le seuil de pauvreté, monétaires, fixée à 60 % du niveau de vie médian, 1102 € par mois en 2019).

(Sources précédentes INSEE Références, Femmes et hommes, l'égalité en question, édition 2022)

6. Santé et recours aux soins :

Selon l'espérance de vie sans incapacité à la naissance (EVSI) de 2019 les femmes passent en moyenne près d'1/4 de leur vie (21 ans) avec des incapacités modérées ou sévères et les hommes 1/5ème (16 ans).

Le monde du travail reste perçu comme la sphère la plus inégalitaire tant dans le choix des carrières exercées que dans les rémunérations à qualification et compétences égales. Seul 20 % de la population considère que les femmes et les hommes y sont égaux. En pratique cela est corroboré par les enquêtes officielles. (rapport 2024 sur l'état des lieux du sexisme en France par le haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.)

En 2021 dans le secteur public, l'écart moyen des salaires entre les femmes et les hommes était d'environ 12 % en faveur des hommes contre 14,1 % dans le secteur privé en 2022. (dans le secteur privé, les salaires mensuels moyens nets femmes ; hommes, étaient respectivement : 2401 € et 2795 €) .

En 2023 dans la fonction publique, les femmes gagnaient en moyenne, 296 € de moins que les hommes soit un écart de 11,3%. Plus les salaires augmentent et moins les femmes sont représentées, (source, ministère de la transformation de la fonction publique, décembre 2023)

A poste égal ou compétences égales 23% des femmes et 34% des femmes cadres ont vécu un écart de salaire avec un collègue homme. 13% et 21% respectivement d'entre elles ont vécu une discrimination à l'emploi*.

Dans la fonction publique, une femme est deux fois plus exposée qu'un homme au sous-emploi soit 5 % de l'ensemble des agents.

7. Violences sexistes et sexuelles :

65% des femmes CSP+ et 57% des femmes ont subi des blagues sexistes*.

9 femmes sur 10 anticipent les actes et les propos sexistes et adoptent des conduites d'évitement pour essayer de s'en protéger.

* (Source Baromètre sexisme 2023. Viavoice).

En 2022, 244 301 victimes de violences conjugales dont 86 % de femmes, ont été enregistrées par les services de sécurité. (Sources Ssmsi novembre 2023).

En 2022, 84 500 victimes de violences sexuelles, viols et tentatives de viol, agressions sexuelles, y compris, harcèlements sexuels.

(Sources Ssmsi, « insécurité et délinquance en 2022 : bilan statistique complet » septembre 2023. Données Etat 4001, base de crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie en 2022).

En 2020, sur les 38 955 personnes impliquées dans des affaires de violences sexuelles, seulement 39 % ont été mises en cause dans une affaire « poursuivable ».

(Source trimestriel de l'UGICT CGT-été 2024)

Chaque jour, en France, 10 viols ou tentatives de viol, se produisent sur un lieu de travail et 20 % des femmes se disent victimes de harcèlement sexuel au travail, 80 % de sexisme.

(Source trimestriel de l'UGICT CGT-été 2024)

Moins d'une victime sur trois porte plainte pour violences sexistes et sexuelles.

(Sources : Ssmsi, « insécurité et délinquant en 2022 : une première photographie », interstatistique, analyse numéro 54, janvier 2023, enquête Genèse 2021.).

Identifier et dénombrer les violences sexistes et sexuelles au travail est un point d'appui incontournable pour lutter efficacement contre elles.

38,5 % des femmes disent avoir été victime d'au moins une fois le comportement sexiste ou sexuel au cours de leur vie professionnelle.

(Source : Ssmsi-Eurostat, « panorama des violences en France métropolitaine : enquête de 2021, novembre 2022).