



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

SECRETARIAT D'ÉTAT
CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

CHIFFRES-CLÉS – ÉDITION 2017

VERS L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

RÉFÉRENCE





SOMMAIRE

>> Introduction	4
>> 1. Éducation et formation initiale	7
>> 2. Inégalités professionnelles	17
>> 3. Emploi et précarité	29
>> 4. Parité politique et plafond de verre	41
>> 5. Culture, médias et sports	53
>> 6. Santé	65
>> 7. Violences faites aux femmes	77
>> Glossaire	89





Marlène SCHIAPPA

Secrétaire d'État auprès du Premier ministre
chargée de l'égalité
entre les femmes et les hommes

Depuis plus d'un demi-siècle, les droits des femmes progressent grâce à un arsenal législatif et réglementaire constamment renforcé. En dépit de ces avancées, dans les faits, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent : l'écart de rémunération est en moyenne de 25 % ; les femmes accomplissent 75 % des tâches éducatives et domestiques ; 90 000 femmes sont violées chaque année ; 1 femme décède tous les 3 jours, victime de conjoint ou ex-compagnon.

La loi a changé en faveur des femmes ; à présent, c'est leur vie quotidienne qui doit réellement changer.

Pour répondre à cette ambition, le Président de la République a choisi de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes « la grande cause nationale du quinquennat ».

Déclinée en priorités thématiques annuelles, cette grande cause trouvera sa traduction concrète dans les politiques publiques conduites par mon Secrétariat d'État et tous les ministères associés à leur mise en œuvre. Nos actions, menées de façon transversale, s'inspireront des propositions et des « bonnes pratiques » identifiées sur le territoire à la faveur du « Tour de France de l'Égalité », qui se conclura le 8 mars 2018.

Le recueil et l'analyse des données administratives et des études menées sur la mixité, l'emploi des femmes, l'accès aux droits, les violences sexistes et sexuelles..., constituent des outils précieux, tant pour mesurer les inégalités que pour évaluer l'efficacité des politiques publiques.

Cette nouvelle édition de la publication *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* viendra éclairer utilement les conclusions de la consultation citoyenne menée dans toute la France.

Je vous invite donc à vous saisir de ces chiffres-clés pour contribuer à faire avancer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Et relever ensemble cet objectif : l'atteindre une bonne fois pour toutes.

Marlène SCHIAPPA

INTRODUCTION

Au cœur des enjeux de la cohésion sociale, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe juridique qui engage la France tant au niveau européen qu'international.

À sa création en 1957, la Communauté économique européenne, *via* le traité de Rome, a développé une politique d'égalité. En 1999, le traité d'Amsterdam (art. 3) a renforcé l'engagement européen en introduisant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations, dans les politiques communautaires. La Charte européenne des droits fondamentaux, signée en 2000, a réaffirmé l'interdiction de la discrimination et l'obligation de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines (article 23). Elle a également prévu la possibilité de mettre en œuvre des actions dites positives. Enfin, en 2010, une Charte des femmes a été signée par l'Union européenne afin de marquer un engagement renforcé. Cette charte s'est concrétisée dans le Pacte européen 2011-2020 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Au niveau international, la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) des Nations unies de 1979 est un des textes législatifs fondateurs de la promotion de l'égalité. Étape historique de l'affirmation d'un mouvement mondial pour l'émancipation des femmes, la Conférence de Pékin en 1995 a permis des avancées majeures pour la reconnaissance de leurs droits fondamentaux. Lors de la quatrième conférence mondiale sur les femmes, les Nations unies ont élaboré le premier plan d'actions international pour la promotion des droits des femmes. De ces engagements internationaux découle la conception, reprise par la France, de la politique intégrée d'égalité ou « *gender mainstreaming* ». Elle consiste à prendre en considération, de manière systématique, les différences de situation entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et dispositifs publics, et de prévoir, si nécessaire, des actions ciblées pour corriger les inégalités.

Au cours des dernières décennies, grâce à un arsenal législatif constamment renforcé, les droits des femmes ont progressé en France. Toutefois, malgré les avancées réalisées, les inégalités persistent et les femmes demeurent victimes de nombreuses discriminations : dans la sphère professionnelle, dans l'espace public, au sein même de leur foyer, où s'exercent majoritairement les violences sexistes et sexuelles.

En 2016, deux grands plans interministériels ont été lancés afin de s'assurer de l'effectivité des droits dans les faits. Un **premier plan interministériel pour l'égalité professionnelle (2016-2020)** a été élaboré avec la participation de plusieurs partenaires du Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes : pouvoirs publics, employeuses

et employeurs, partenaires sociaux, associations, familles. Ce plan s'inscrit dans l'objectif stratégique d'assurer l'égalité professionnelle, à la fois en termes d'égalité salariale, de mixité des métiers, de conciliation des temps de vie professionnelle et privée, ainsi que l'information sur les droits existants. Parmi les actions qui concourent à cet objectif, des **plans sectoriels pour la mixité des filières** ont été élaborés. Celui relatif à la mixité dans les filières numériques a été signé en 2017 entre le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le ministère de l'Éducation nationale ainsi que le Secrétariat d'État chargé du Numérique et quinze structures actrices dans cette filière.

Pour assurer la féminisation des instances dirigeantes, les entreprises les moins classées ont reçu une formation, en septembre 2017, sur les responsabilités des entreprises en matière d'égalité professionnelle ainsi qu'une sensibilisation sur la loi Copé-Zimmermann instaurant un quota de 40% de chaque sexe dans les conseils des sociétés (celles du CAC 40 et du SBF 120 ; celles avec plus de 250 salariés ou avec un bilan total d'au moins 50 millions d'euros ainsi que les établissements publics industriels et commerciaux).

Pour lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles, le **cinquième plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (2017-2019)** a été conçu en 2016. Ce plan vise à assurer l'accès aux droits et sécuriser les dispositifs existants en termes de sensibilisation, d'accompagnement et de prise en charge des victimes.

La campagne « Arrêtons-les », à destination des auteurs d'agissements et de violences sexistes, lancée en octobre 2017, sensibilise sur les conséquences juridiques d'actes considérés mineurs ou sans gravité, comme mettre une main aux fesses d'une inconnue, embrasser une personne sans son consentement, injurier une femme dans la rue. Cette campagne rappelle que tout acte d'agression sexuelle et sexiste est puni par la loi et peut être sanctionné d'une amende et d'une peine de prison.

S'agissant de la prévention et de la lutte contre la prostitution, intégrée au cinquième plan de lutte contre les violences, un fonds interministériel a été créé par la loi n° 2016-444 du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel. Cette loi prévoit, notamment, l'instauration d'un parcours de sortie de la prostitution et d'insertion sociale et professionnelle, le développement de la réduction des risques relatifs à la prostitution et la prévention de l'entrée dans celle-ci. Il sanctionne également l'achat d'actes et de services sexuels.

L'avancement des droits ainsi que l'élimination des violences sexistes et sexuelles ne peuvent se faire sans que l'**État soit exemplaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**. Cette exemplarité se traduit à la fois dans sa dimension interne (atteindre la parité notamment dans les postes à responsabilité) mais aussi dans la culture et les pratiques de l'État (budget intégrant l'égalité ; la conciliation des temps de vie ; la lutte contre le harcèlement sexuel au travail...). L'approche intégrée au sein de l'État est inscrite dans la **loi n° 2014-873 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** promulguée

le 4 août 2014 : son article 1^{er} indique que l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Cette dernière associe dans le même temps une action transversale et une action spécifique : transversale, car il s'agit de prendre en compte l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans la conception et la mise en œuvre de toutes les politiques publiques ; spécifique, puisqu'il subsiste des inégalités de fait qui nécessitent des mesures positives en faveur des femmes.

Depuis 2017, **l'égalité entre les femmes et les hommes est la grande cause du quinquennat**. Cette priorité se structure autour de deux objectifs principaux : faire progresser l'égalité des droits et assurer l'égalité dans les faits.

Afin d'identifier et nommer les inégalités encore existantes entre les femmes et les hommes, la brochure *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* est publiée chaque année depuis 2002. En tant qu'outil d'aide au diagnostic, cet ouvrage recueille et analyse les données sur la situation des femmes et des hommes. Il se veut un repère pour identifier les ressorts des inégalités et permettre la conduite de politiques publiques qui agissent autant sur les pratiques que sur les consciences individuelles et les représentations collectives. Cette édition 2017 est un outil pédagogique destiné aux professionnels qui souhaitent disposer des analyses sur les inégalités entre les femmes et les hommes. Élaborée par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), en lien avec ses nombreux partenaires institutionnels, elle révèle les inégalités et disparités territoriales existantes et met en lumière les politiques publiques mises en œuvre pour les combattre.



1.

ÉDUCATION ET FORMATION INITIALE



Les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois, notamment parce que leurs parcours scolaires sont différenciés. Pour parvenir à une plus grande mixité dans les filières et dans les métiers, il est important de favoriser la diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons, des jeunes femmes et des jeunes hommes.

DE MEILLEURS RÉSULTATS SCOLAIRES POUR LES FILLES

En moyenne, les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons, et ce, quel que soit leur milieu social d'origine. Elles sont scolarisées plus longtemps alors même qu'elles redoublent moins **1**.

Ces dernières obtiennent un meilleur taux de réussite au brevet des collèges et au baccalauréat général, technologique ou professionnel, ainsi qu'au CAP et BEP, toutes filières confondues **2a** **2b**.

Cependant, même si la scolarité des filles a connu un essor très significatif au cours des dernières décennies – les filles sont notamment plus diplômées que les garçons – d'importantes différences dans les choix d'orientation persistent selon le sexe.

DES CHOIX D'ORIENTATION DIFFÉRENTS ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS

Les filles sont majoritaires dans l'ensemble du second cycle général et technologique (53,8 %) et se répartissent entre les séries générales de la manière suivante : elles sont très majoritaires dans la série littéraire (80 % en terminale L), majoritaires en terminale économique et sociale (60 % en terminale ES) et pratiquement à parité avec leurs camarades masculins en terminale scientifique (47 % en terminale S) **3**.

Cependant, contrairement à certaines représentations, à l'issue de la classe de seconde, les filles se répartissent de façon assez équi-

librée entre les différentes séries du second cycle général (L, ES et S) et technologique. Ce sont les garçons, au contraire, qui se concentrent fortement dans la série scientifique, délaissant la série littéraire et, dans une moindre mesure, la série économique et sociale. Ainsi 30,1 % des effectifs féminins choisissent d'entrer en 1^{re} S alors que seuls 4,2 % des garçons s'orientent vers la 1^{re} L **4a**. La part des filles, qui atteint 80 % dans la série littéraire, ne résulte donc pas d'un choix qu'elles feraient en fin de seconde mais du fait que les garçons ne se dirigent que très peu dans cette série, ceux-ci se concentrant majoritairement dans la série S (53 %) **4b**.

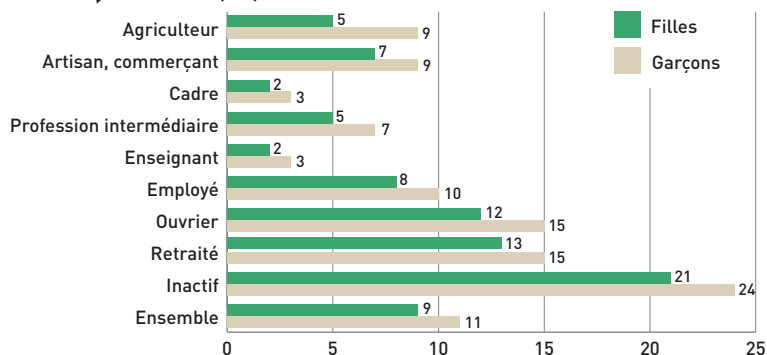
DAVANTAGE DE FILLES DANS LA FILIÈRE GÉNÉRALE ET DE GARÇONS DANS LA FILIÈRE PROFESSIONNELLE

Les garçons empruntant moins la filière générale que les filles à la fin du collège, une division sexuée des filières scolaires et de formation apparaît de fait. Cette différence est notamment liée à la meilleure réussite scolaire des filles : 40 % des garçons contre 29 % des filles s'orientent en lycée professionnel **5**.

TROP PEU DE MIXITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Quand filles et garçons, élèves ou apprenti.e.s, s'orientent vers la voie professionnelle, ils ne choisissent pas les mêmes domaines professionnels. La plupart des spécialités sont loin d'être paritaires, au premier rang desquelles on retrouve celle de la production et celle des services. Parmi les 14 % de filles qui s'orientent vers les formations de la production **6**, ces dernières se concentrent dans certains secteurs : elles sont 90 % dans l'habillement, le textile et le travail du cuir et 58 % dans la métallurgie. En revanche, elles ne représentent que 10 % des effectifs dans

1 Proportion d'élèves en retard à l'entrée en sixième, selon l'origine sociale, en 2015 (%)



Lecture : en 2015, 12 % des filles et 15 % des garçons appartenant à une famille de catégorie socioprofessionnelle « ouvrier » sont entrés en sixième avec au moins un an de retard.

Champ : France métropolitaine + Drom - Enseignement public et privé, MENESR.

Sources : MENESR-DEPP et MENESR-DGESIP-DGRI-SIES.

2a La réussite au baccalauréat, par sexe, en 2015 (%)

	Baccalauréat général	Baccalauréat technologique	Baccalauréat professionnel	Tous baccalauréats
Filles	93	92	84	90
Garçons	90	90	78	86

Lecture : en 2015, 93 % des filles et 90 % des garçons qui se sont présentés au baccalauréat général l'ont obtenu.

Champ : France métropolitaine + Drom.

Source : MENESR-DEPP, Filles et garçons 2017.

2b La réussite au CAP et au BEP, en 2015 (%)

	CAP	BEP
Filles	85	83
Garçons	83	79

Lecture : en 2015, 85 % des filles et 83 % des garçons qui se sont présentés au CAP l'ont obtenu.

Champ : France métropolitaine + Drom.

Source : MENESR-DEPP, Filles et garçons, 2017.

le domaine de la forêt et des espaces verts, 2 % en mécanique, électricité et électronique et 1 % dans la construction et la couverture du bâtiment.

DES CHOIX DIFFÉRENCIÉS ÉGALEMENT DANS LE SUPÉRIEUR

Les filles représentent 55,1 % des étudiant.e.s du supérieur. Les données sexuées laissent néanmoins apparaître une répartition inégale des femmes et des hommes dans les différentes filières.

Malgré une diversification des choix d'orientation scolaire par les filles dans le secondaire et leurs excellents résultats, particulièrement au bac S (taux de réussite des filles 93 % ; taux des garçons 90 %), les jeunes femmes se dirigent moins vers les filières les plus valorisées à l'issue du baccalauréat, notamment les filières scientifiques et techniques.

À série de bac égale, les choix d'études divergent et de nombreuses formations de l'enseignement supérieur sont peu mixtes. Les jeunes femmes sont par exemple 74 % en cursus de langues, 70 % en lettres et sciences du langage et 65 % en droit et sciences politiques. À l'inverse elles ne sont que 25 % en sciences fondamentales et application et 29 % en Staps (sciences et techniques des activités physiques et sportives) ⁷. De même, après l'obtention du bac S, les jeunes femmes sont peu présentes (29 %) dans les classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques (CPGE) ⁸.

Les étudiantes ne représentent que 27 % des effectifs des écoles d'ingénieurs, toutes filières confondues. Dans les IUT, elles représentent 7,7 % des étudiant.e.s en informatique et 7 % en génie électrique et informatique industrielle. Elles se concentrent en génie biologique (64,5 % des effectifs) ou en information communication (77,8 %) ⁹. Elles sont très majoritaires dans les filières menant aux professions de santé, représentant 64 % des effectifs.

CONCLUSION ET ACTIONS

L'orientation scolaire et professionnelle est encore bien souvent influencée par les représentations sociales attribuées à chaque sexe. Les filles comme les garçons ne choisissent que trop peu leur orientation scolaire et professionnelle en fonction de leurs véritables aspirations. En conséquence, les femmes et les hommes ne se répartissent pas de façon équilibrée dans les différentes filières de formation et dans les emplois. Cette répartition sexuée nuit à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, créant des disparités et des cloisonnements sur le marché du travail. Permettre l'orientation scolaire dénuée de stéréotypes sexistes est bien un enjeu pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Afin de parvenir à une plus grande diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle et à une plus grande mixité des filières et des métiers, plusieurs actions interministérielles sont menées :

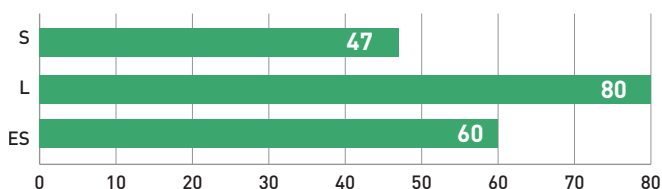
Une convention interministérielle en faveur de l'égalité dans le système éducatif

La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2013-2018), signée par six ministres, comporte trois axes prioritaires relatifs à l'éducation et au respect mutuel entre les sexes, à l'acquisition et à la transmission d'une culture de l'égalité et à une plus grande mixité des filières de formation à tous les niveaux d'études. La convention nationale comporte une déclinaison au plan régional, afin de mettre en œuvre, au plus près des territoires et en fonction des priorités locales, les axes de la convention interministérielle.

Le plan et la plateforme nationale d'actions pour la mixité des métiers

Le plan national Mixité des métiers a été mis en œuvre en 2014. Son suivi est assuré dans le cadre de la plateforme nationale d'actions

3 Part des filles selon la série de première générale et technologique à la rentrée 2015 (%)



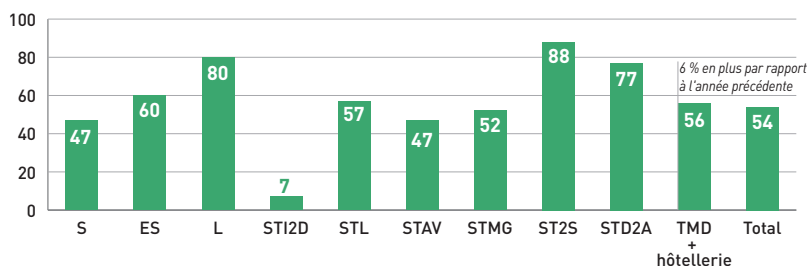
Champ : établissements publics et privés dépendant du ministère en charge de l'Éducation nationale (y compris Erea).
Sources : MENESR DEPP / Système d'information SCOLARITE et enquête n°16 auprès des établissements privés hors contrat.

4a Orientations prises à l'issue de la seconde générale et technologique, par sexe, en 2014 (%)

	Garçons	Filles
Première générale	59,4	66,6
S	38,8	30,1
ES	16,4	22,2
L	4,2	14,3
Première technologique ¹	25,5	21,4
Réorientation vers la voie professionnelle ²	5,9	4,3
Seconde générale et technologique (redoublement)	8,5	6,6
Sorties ³	0,7	1,1
Ensemble	100	100

1. Principalement STMG (gestion), ST2S (santé-social), STD2A (arts appliqués).
2. Y compris vers l'apprentissage.
3. Sorties vers les formations sociales ou de la santé, vers le marché du travail ou départs à l'étranger.
Lecture : 30,1 % des filles scolarisées en 2014 en seconde générale et technologique ont intégré une première S en 2014 alors que c'est le cas de 38,8 % des garçons.
Champ : France métropolitaine + Drom - Ensemble des établissements scolaires et centres de formation d'apprentis.
Source : MENESR-DEPP, Filles et garçons, 2017.

4b Part des filles selon la série de première générale et technologique à la rentrée 2015 (%)



Lecture : sur 100 élèves de première S à la rentrée 2015, 47 sont des filles.
Champ : France métropolitaine + Drom - Enseignement public et privé, tous ministères.
Source : MENESR-DEPP, Filles et garçons, 2017.

pour la mixité des métiers, avec les différents ministères concernés, les organisations professionnelles et tous les acteurs mobilisés. L'un des engagements partagés de cette plateforme concerne l'orientation scolaire et professionnelle. Des plans d'actions sectoriels pour la mixité sont ainsi élaborés. Ils doivent fixer des objectifs de mixité et prévoir, pour les atteindre, des actions spécifiques : formation initiale et continue, actions de sensibilisation pour mieux faire connaître les métiers, actions de formation, actions visant à faciliter l'intégration des femmes et des hommes, évolution des postes de travail.

Les secteurs ont été choisis sur la base des critères d'absence de mixité et de fort déve-

loppement économique : le 16 juillet 2014, le premier plan d'actions en faveur de la mixité des métiers dans les transports a été signé pour une durée de trois ans. Si ce secteur tend à se féminiser de plus en plus, de nombreuses branches demeurent en effet majoritairement masculines, à l'instar des métiers de la conduite pour le transport de marchandises, le transport collectif interurbain de voyageurs et le transport urbain.

Un second plan pour la mixité a été signé le 2 juin 2015 avec la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB). De nouveaux plans sont en cours de préparation dans le secteur des métiers du travail social, du numérique, de la métallurgie, de l'énergie, de la sécurité et du développement durable.

EN EUROPE ET À L'INTERNATIONAL

Avec l'adoption de l'Objectif 4 de développement durable, les états membres des Nations unies se sont engagés à éliminer les disparités entre les sexes et à veiller à ce que chaque enfant soit scolarisé d'ici 2030.

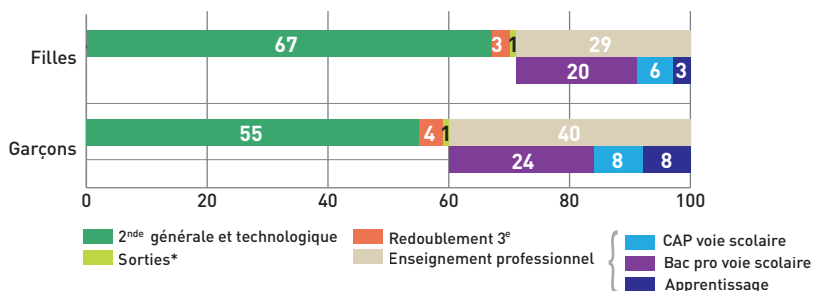
Malgré tous les efforts menés et les progrès accomplis ces deux dernières décennies, les filles sont toujours plus susceptibles que les garçons de rester complètement exclues de l'éducation. Selon les données de l'Institut de statistique de l'Unesco (ISU), 15 millions de filles âgées de 6 à 10 ans n'intégreront jamais une classe, contre environ 10 millions de garçons, si les tendances actuelles se poursuivent.

En Afghanistan et au Soudan, on ne compte qu'environ 70 filles inscrites en primaire pour 100 garçons et d'autres écarts importants persistent dans des pays comme le Tchad (77 filles pour 100 garçons le Yémen (84 filles) et le Pakistan (85 filles). De plus, ces écarts ont tendance à s'élargir aux niveaux supérieurs de l'enseignement dans de nombreux pays.

La bonne nouvelle est que les filles qui réussissent à s'inscrire ont tendance à persister, même si elles doivent redoubler. Selon l'Unesco, un nombre identique – 14 millions – de garçons et de filles inscrits en primaire a redoublé une classe en 2014. Cependant, environ 20 millions de garçons ont quitté l'école cette année-là, contre environ 17 millions de filles.

Si l'on se penche sur les tendances régionales dans le temps, des progrès remarquables ont été accomplis en Asie du Sud, où une fille qui commence sa scolarité aujourd'hui peut espérer bénéficier de onze années d'éducation, contre six ans en 1990. En revanche, une fille d'Afrique subsaharienne ne peut espérer bénéficier que de neuf années d'éducation, contre dix ans pour les garçons (y compris le temps passé à redoubler).

5 Orientations prises en 2014 après la classe de troisième (%)



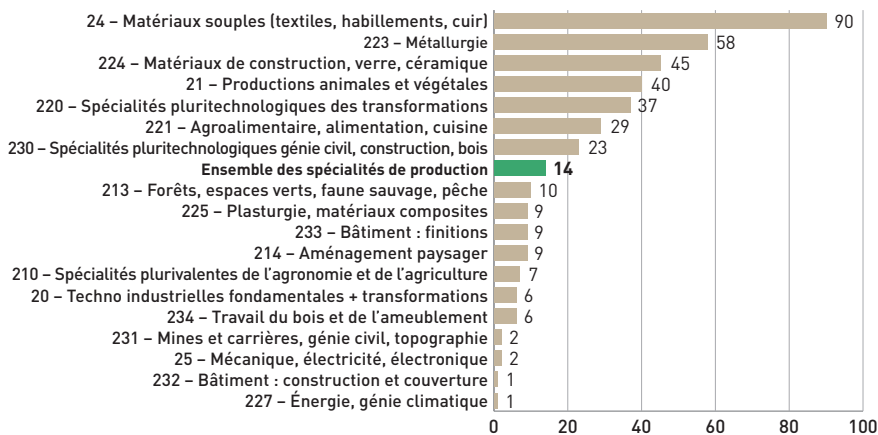
* Sorties vers les formations sociales ou de la santé, vers le marché du travail ou départs à l'étranger.

Lecture : 29% des filles scolarisées en troisième en 2013 se sont orientées en 2014 vers l'enseignement professionnel, dont 3% avec le statut d'apprenti pour préparer un CAP ou un baccalauréat professionnel.

Champ : France métropolitaine + Drom - Ensemble des établissements scolaires et centres de formation d'apprentissage.

Source : MENESR-DEPP, Filles et garçons, 2017.

6 Part des filles dans les spécialités de la production, en 2015 (%)

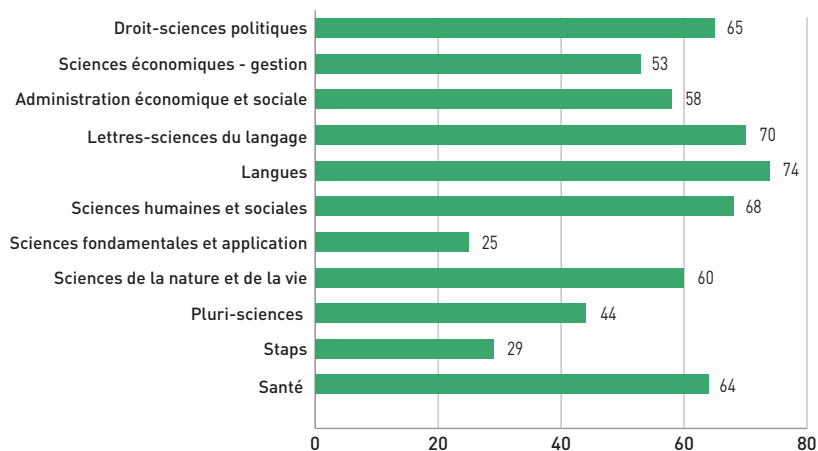


Lecture : en 2015, 14% des élèves ou apprenti.e.s qui préparent un diplôme dans les spécialités de la production sont des filles.

Champ : France métropolitaine + Drom - Ensemble des établissements scolaires et centres de formation d'apprentissage.

Source : ministère de l'Éducation nationale -DEPP.

7 Part des femmes à l'université, selon la discipline, en 2015 (%)

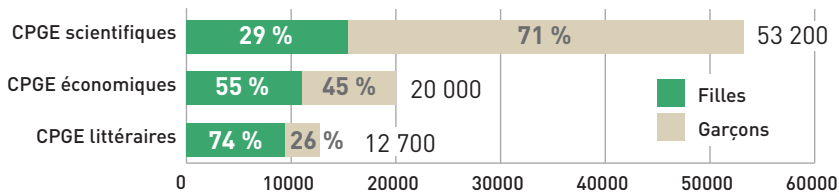


Lecture : en 2015, 65 % des étudiant.e.s inscrits en « droit-sciences politiques » sont des femmes.

Champ : France métropolitaine + Drom.

Sources : MENESR-DEPP, Filles et garçons, 2017, MENESR-DGESIP-DGRI-SIES.

8 Part des femmes dans les CPGE, selon la filière, en 2014



Lecture : en 2014, 53 200 étudiant.e.s sont inscrit.e.s en classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques. Parmi eux, 29 % sont des filles.

Champ : France métropolitaine + Drom.

Sources : MENESR-DGESIP-DGRI, SIES.

9 Répartition par spécialité des effectifs préparant un DUT, en 2014-2015

Spécialités	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes (%)	Rappel 2013-2014 effectifs
Aide et assistance pour le monitoring et le maintien à domicile			0		19
Chimie	1 494	1 829	3 323	55,0	3 422
Génie biologique	2 364	4 299	6 663	64,5	6 562
Génie chimique - génie des procédés	703	432	1 135	38,1	1 113
Génie civil - Construction durable (ex-Génie civil)	4 106	793	4 899	16,2	5 047
Génie électrique et informatique industrielle	7 165	540	7 705	7,0	7 814
Génie industriel et maintenance	1 862	151	2 013	7,5	1 980
Génie mécanique et productique	6 887	520	7 407	7,0	7 137
Génie thermique et énergie	1 914	197	2 111	9,3	2 187
Hygiène, sécurité et environnement	1 319	510	1 829	27,9	1 863
Mesures physiques	3 776	845	4 621	18,3	4 548
Packaging, emballage et conditionnement (ex-Génie du conditionnement et de l'emballage)	139	171	310	55,2	274
Qualité, logistique industrielle et organisation	1 523	567	2 090	27,1	2 043
Réseaux et télécommunications	2 690	269	2 959	9,1	2 807
Science et génie des matériaux	925	192	1 117	17,2	1 013
Total du secteur de la Production	36 867	11 315	48 182	23,5	47 829
Carrières juridiques	482	1 952	2 434	80,2	2 442
Carrières sociales	689	2 727	3 416	79,8	3 340
Gestion des entreprises et des administrations	8 869	11 164	20 033	55,7	20 076
Gestion administrative et commerciale des organisations (ex-Gestion administrative et commerciale)	733	1 416	2 149	65,9	2 148
Gestion, logistique et transport	1 888	804	2 692	29,9	2 705
Information - communication	847	2 967	3 814	77,8	3 812
Informatique	8 418	704	9 122	7,7	8 881
Métiers du multimédia et de l'Internet (ex-Services et réseaux de communications)	2 490	1 200	3 690	32,5	3 527
Statistiques et informatique décisionnelle	736	327	1 063	30,8	1 108
Techniques de commercialisation	8 790	11 012	19 802	55,6	19 912
Total du secteur des services	33 942	34 273	68 215	50,2	67 951
ENSEMBLE	70 809	45 588	116 397	39,2	115 780

Champ : France métropolitaine + Drom.

Sources : MENESR-DGESIP-DGRI SIES / Système d'information Sise.

Bretagne : moins d'écart entre les femmes et les hommes

La Bretagne est la région dans laquelle le taux de décrocheurs scolaires est le moins élevé chez les 16-25 ans. L'écart entre les femmes et les hommes est également inférieur aux autres régions métropolitaines ¹⁰. De même, les taux de réussite au baccalauréat dans l'académie de Rennes figurent parmi les meilleurs de France avec, là aussi, un des écarts filles-garçons (+ 3,7 points) les plus faibles du territoire national.

Toutefois, comme dans les autres régions, après l'obtention du baccalauréat, les jeunes filles ne s'orientent pas vers les mêmes études que les garçons. En particulier, malgré de meilleurs résultats scolaires, la part de filles en classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) est inférieure de 1,9 point à celle des garçons.

10 Bretagne : des écarts entre filles et garçons moins importants

Régions	Taux de scolarisation à 17 ans (en %)		
	Filles	Garçons	Écart (en points)
Bretagne	95,9	94,8	1,1
Pays de la Loire	96,0	93,3	2,7
Normandie	94,2	92,0	2,3
France métropolitaine	94,4	92,2	2,2
France de province	94,1	91,9	2,1

Régions	Taux de réussite au bac (en %)		
	Filles	Garçons	Écart (en points)
Bretagne	93,4	89,7	3,7
Pays de la Loire	93,0	89,6	3,4
Normandie	89,5	85,4	4,1
France métropolitaine	91,1	86,5	4,6
France de province	91,3	86,7	4,6

Régions	Part de poursuite d'études en CPGE (en %)		
	Filles	Garçons	Écart (en points)
Bretagne	2,5	4,4	-1,9
Pays de la Loire	2,2	4,9	-2,7
Normandie	2,2	3,5	-1,3
France métropolitaine	2,6	4,5	-1,9
France de province	2,4	4,2	-1,8

Source : Insee, recensement de la population 2013, SIES 2013 et 2014.



2.

INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES



Le calcul des écarts de salaires

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes se calculent de différentes façons. La première est d'analyser la différence entre le salaire moyen de tous les hommes et de toutes les femmes sans tenir compte du temps de travail, de l'expérience professionnelle ou du diplôme obtenu. Dans ce cas, le salaire moyen des femmes est structurellement inférieur à celui des hommes. En 2014, en France, cet écart est estimé à 24 % (il était de 27 % en 1995). La deuxième façon est de calculer les écarts de salaires en équivalent temps plein (à temps de travail égal). L'écart de salaire net moyen dans le secteur privé et les entreprises publiques est alors de 18,6 % en 2014. Cet écart a diminué de 2 points depuis 2008 ❶. Cette baisse est en partie due à une progression des taux d'emploi féminin, notamment des jeunes générations qui affichent des inégalités salariales plus faibles. De plus, la crise économique a touché davantage les hommes (cf. thème précarité), ce qui a tendu le marché du travail, limitant la hausse des salaires.

Les raisons de ces inégalités

Bien que les écarts de salaires entre les femmes et les hommes diminuent, la différence est encore réelle. Les raisons de ces inégalités sont diverses : le type d'emploi effectué (certains emplois sont plus valorisés que d'autres), le volume d'heures travaillées (temps plein, temps partiel), le diplôme obtenu, l'expérience accumulée, etc. Par ailleurs, les femmes occupent plus souvent des emplois non qualifiés. La probabilité, pour un actif occupé, d'avoir un emploi non qualifié plutôt que qualifié est 2,2 fois plus élevée pour une femme que pour un homme, en 2013 ❷. Enfin, les femmes sont davantage à temps partiel, elles interrompent plus souvent leur carrière et elles effectuent moins d'heures supplémentaires que leurs homologues masculins. En 2016, 30,1 % des

femmes qui travaillent sont à temps partiel, contre seulement 8,2 % des hommes. Toutefois, une partie de l'écart salarial entre les femmes et les hommes (autour de 4-10 %) reste inexplicée, ce qui démontre la présence de discriminations dites « pures » à l'égard des femmes.

Des écarts différents selon la catégorie socioprofessionnelle, la taille de l'entreprise et l'âge

Les conditions d'emploi sont moins favorables aux jeunes femmes, en termes de stabilité et de niveau de qualification. Ainsi, en moyenne, entre 2013 et 2015, un à quatre ans après leur sortie de formation initiale, 37 % des femmes qui travaillent occupent un emploi temporaire, contre 32 % des hommes ; 24 % d'entre elles (contre 11 % pour les hommes) sont à temps partiel et 15 % (contre 8 %) sont en situation de sous-emploi – c'est-à-dire souhaiteraient travailler davantage. Ces différences se retrouvent à niveau de diplôme donné, même si elles sont moindres parmi les diplômés du supérieur et, *a fortiori*, du supérieur long. Dans la fonction publique, le statut de fonctionnaire doit garantir l'égalité de traitement des agents. Néanmoins, il existe des différences de traitement tout au long de la carrière. C'est dans la fonction publique territoriale que l'écart salarial est le plus faible, - 10,8 % de rémunération pour les femmes. Dans la fonction publique d'État, cet écart est de 15 % et il est de 21,9 % dans la fonction publique hospitalière.

Un accès plus important des jeunes femmes aux postes de cadres

Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, on observe une progression des jeunes femmes chez les cadres, toutes professions confondues, et notamment les cadres encadrants. Mais c'est surtout dans la catégorie des professions libérales que les femmes sont de plus en plus présentes, particulièrement chez les professionnels de santé et du droit.

1 Écarts de salaires entre les hommes et les femmes, 2000-2014

Année	Salaire mensuel net (en euros)			Écarts de salaires (en %)
	Hommes	Femmes	Ensemble	
2014	2 410,00 €	1 962,00 €	2 225,00 €	-18,6
2013 ^(r)	2 389,00 €	1 935,00 €	2 202,00 €	-19,0
2012 ^(e)	2 378,00 €	1 917,00 €	2 190,00 €	-19,4
2011	2 304,00 €	1 856,00 €	2 121,00 €	-19,5
2010	2 266,00 €	1 815,00 €	2 081,00 €	-19,9
2009	2 223,00 €	1 777,00 €	2 041,00 €	-20,1
2008	2 201,00 €	1 742,00 €	2 016,00 €	-20,9
2007	2 145,00 €	1 736,00 €	2 000,00 €	-19,1
2006	2 075,00 €	1 683,00 €	1 938,00 €	-18,9
2005	2 037,00 €	1 652,00 €	1 904,00 €	-18,9
2000	1 825,00 €	1 459,00 €	1 700,00 €	-20,0

e : données estimées.

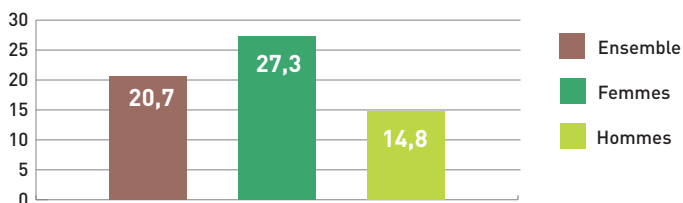
r : données révisées.

Note : depuis 2013, les cotisations patronales des complémentaires de santé obligatoires rentrent dans la mesure du salaire net au titre d'un avantage en nature. Les salaires nets en 2012 reportés ici ont été estimés après imputation de ces cotisations afin de fournir une mesure comparable à celle de 2013, permettant un calcul des évolutions entre 2012 et 2013.

Champ : France, salariés en équivalent-temps plein (EQTP) du secteur privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, DADS (fichier semi-définitif).

2 Part des professions non qualifiées dans les emplois des femmes et des hommes, en 2013 (en %)



Champ : actifs occupés des ménages de France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi, 2013 ; calcul Dares (2014).

En 2013, parmi les actifs occupés, la part de jeunes femmes qui occupaient un emploi de cadre, trois ans après leur entrée sur le marché du travail, est devenue équivalente à celle des jeunes hommes : 20 % des jeunes femmes comme des jeunes hommes de la génération 2010, contre 13 % des jeunes femmes et 17 % des jeunes hommes douze ans plus tôt. En d'autres termes, sur 100 jeunes cadres, 49 sont des femmes en 2013 contre 41 en 2001 ³. Cette parité observée est une grande première dans l'histoire de l'insertion professionnelle des jeunes.

Des dispositifs incitatifs promouvant l'égalité professionnelle dans le secteur privé et public

Créé en 2004, le label « Égalité professionnelle » entre les femmes et les hommes représente un outil de valorisation de l'engagement des structures privées et publiques en faveur de l'égalité et de la mixité. Fruit d'un travail mené avec les partenaires sociaux, le label égalité repose sur une démarche volontaire. Le dossier de labellisation présenté par les organismes candidats est instruit par Afnor Certification, organisme indépendant, qui rend la décision de labellisation, après avis de sa commission. Au-delà des différentes obligations juridiques en matière d'analyse des informations sexuées, de négociation collective, de lutte contre les discriminations et de respect de l'égalité en termes de salaires, d'accès à la formation, aux promotions et aux postes à responsabilités, les 57 organismes labellisés en 2015 témoignent d'une démarche exemplaire. Le label « Égalité professionnelle » permet ainsi de distinguer les structures publiques et privées susceptibles de jouer un rôle modèle, et de créer un effet d'entraînement auprès de l'ensemble des acteurs économiques.

La mixité des métiers affecte l'équilibre du marché du travail car la nature des métiers pratiqués n'est pas la même, ce qui génère des différences en termes de rémunération et d'accès à l'emploi. Un métier est mixte lorsque la part des emplois occupés par des hommes ou des femmes représente entre 40 % et 60 % de chaque sexe. L'Insee reconnaît 87 familles professionnelles au sein desquelles se répartissent l'ensemble des métiers. Sur ces 87 familles, près de la moitié des femmes en emploi se concentrent dans seulement douze d'entre elles, en 2013. Sur les années 2010-2012, la part des femmes approche ou dépasse les 90 % dans huit métiers : trois métiers peu qualifiés de services aux particuliers (assistant.e.s maternel.le.s, aides à domicile, employé.e.s de maison), les métiers de secrétaires et secrétaires de direction, les coiffeur.se.s ou esthéticien.ne.s, les infirmie.ère.s et les aides-soignant.e.s. À l'opposé, les métiers non cadres du bâtiment, plusieurs métiers d'ouvriers qualifiés de l'industrie (enlèvement ou formage de métal, bois et ameublement, réparation automobile) et deux métiers de technicien.ne.s et agent.e.s de maîtrise (électricité et électronique, maintenance) comptent moins de 10 % de femmes. Les métiers qui comptent la plus forte proportion de femmes sont des métiers du tertiaire, tandis que ceux qui en comptent le moins sont des métiers de l'industrie ou de la construction. Alors que 48 % de l'ensemble des emplois sont occupés par des femmes en 2013, cette part est de 55 % dans le tertiaire, un peu moins de 30 % dans l'industrie et l'agriculture et guère plus de 10 % dans la construction¹. Selon la Dares, pour atteindre une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers, il faudrait que 51,6 % des femmes ou des hommes changent de métier ⁴. Cet indicateur diminue assez régulièrement depuis 1997, perdant 2 points au cours des dix dernières années, ce qui montre une évolution relative des parcours².

3 Part des cadres et des cadres encadrants parmi les personnes en emploi en 2001 et 2013, trois ans après la sortie de formation initiale

	Femmes	Hommes	Part de femmes cadres en (%)
2001	13	17	41
2013	20	20	49

Source : Céreq, enquêtes Génération 1998 et 2010.

4 Indice* de ségrégation professionnelle, 1982-2013



* Indice de dissimilarité de Duncan et Duncan appliqué aux familles professionnelles en 86 postes (les aides à domicile et les assistants maternels sont regroupés car on ne peut pas les distinguer avant 1993); mesure en moyenne annuelle. Lecture : l'indicateur de ségrégation selon le sexe vaut 51,6 en 2013, ce qui signifie que pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers, il faudrait qu'au minimum 51,6 % des femmes changent de métier. Champ : actifs occupés des ménages de France métropolitaine. Sources : Insee, enquêtes Emploi 1982-2013; calcul Dares.

5 Évolution de la part du travail domestique réalisé par l'homme et la femme dans le couple, selon le niveau d'étude (en %)

Données	Homme	Femme
	Temps moyen (en minutes par jour)	Temps moyen (en minutes par jour)
Ensemble	135	223
Pas de diplôme	111	223
CEP ou assimilable	206	265
BEPC	97	178
CAP, BEP	150	241
Baccalauréat	115	197
Baccalauréat + 2	134	222
Supérieur à baccalauréat + 2	129	195

Champ : individus de 11 ans et plus en France métropolitaine et dans 3 Drom (la Martinique, la Guadeloupe et la Réunion). Source : Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010.

L'ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

De plus en plus de jeunes femmes dans les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation

Dans le secteur marchand, 270 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés en 2015, mais les femmes y restent minoritaires (34,1%). Dans le secteur public non industriel et commercial, les entrées s'établissent à 11 000 contrats en 2015. Les apprenti.e.s recrutés dans le secteur public sont plus qualifiés que ceux du secteur privé et les femmes y sont toujours mieux représentées (47%).

En 2015, 186 000 nouveaux contrats de professionnalisation ont été déclarés. Ce contrat est très majoritairement occupé par des jeunes, qui représentent 76% des embauches en 2015. Près de 45% d'entre eux sont titulaires d'un diplôme de niveau bac +2 ou plus. Les femmes représentent 48,3% des nouveaux contrats de professionnalisation en 2015, soit 5,7% de plus qu'en 2014.

Un inégal accès à la formation dans les entreprises

Le pourcentage des salariés des entreprises de dix salariés et plus ayant participé à une action de formation, à un bilan de compétences ou à une VAE, s'établit à 43,5% en 2014. Le taux d'accès à la formation des femmes cette même année est de 40%, en deçà de celui des hommes (46,5%). Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, les taux d'accès à la formation sont de 62,2% pour les hommes et de 49,6% pour les femmes. *A contrario*, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, les chances d'accès à la formation sont moindres et la hiérarchie s'inverse, 15,1% pour les hommes et 16,5% pour les femmes. Les femmes cadres, minoritaires dans cette catégorie (36%), sont plus fréquemment formées que les hommes (58% contre 53%). En revanche, lorsqu'elles sont ouvrières, elles accèdent moins souvent à la formation que les hommes.

Lancé à partir du 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) a connu un démarrage difficile. Ce n'est qu'à partir du mois de juin suivant que son public a commencé à croître de manière significative, progressant à 67 932 dossiers en décembre 2015. Parmi les bénéficiaires, 42% sont des femmes.

Les femmes majoritaires dans les congés individuels de formation

Avec 28 387 demandes de financement acceptées, le nombre de prises en charge de congé individuel de formation (CIF)-CDI connaît une légère baisse à hauteur de 1%. Les formations en CIF sont généralement de longue durée (31% ont une durée supérieure à 800 heures) et conduisent, pour 28% d'entre elles, à un diplôme d'État ou un titre homologué. Les bénéficiaires d'un CIF-CDI sont, pour 51% des cas, des femmes.

Avec 8 486 demandes de financement acceptées, le nombre de prises en charge de congé individuel de formation (CIF)-CDD connaît une baisse de 5%. Les formations suivies dans le cadre du CIF-CDD sont généralement de longue durée (près de 20% ont une durée supérieure à 1 200 heures et 48% une durée de plus de 800 h) et conduisent, pour 14% d'entre elles, à un diplôme d'État de niveau I et II ou, pour 11% d'entre elles, à un titre ou diplôme homologué de même niveau. Les bénéficiaires d'un CIF-CDD sont majoritairement des femmes (53%).

L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

Prendre en compte le travail domestique

La différence d'articulation entre les vies personnelle et professionnelle représente un des facteurs des inégalités persistant sur le marché du travail.

À nombre d'enfants mineurs au domicile donné, le taux d'emploi des mères est plus

6 Un parent sur trois réduit ou interrompt son activité au moins un mois pour son enfant, en 2010 (en %)

	Père	Mère			Ensemble	Ensemble
		Pour un premier enfant	Pour un deuxième enfant	Pour un enfant de rang 3 ou plus		
Total	100	100	100	100	100	100
A interrompu son activité professionnelle :						
• pendant au moins un mois pour s'occuper de son plus jeune enfant	5	28	40	55	37	21
• en prenant un congé parental à temps plein	2	17	33	45	28	15
• en utilisant uniquement des jours de congé	2	3	3	2	3	2
• par d'autres arrangements	2	9	4	9	6	4
A réduit son temps de travail :						
• pendant au moins un mois pour s'occuper de son plus jeune enfant	9	23	36	37	31	19
• en prenant un congé parental à temps partiel	2	13	26	28	21	11
• en passant à temps partiel ou en réduisant ses horaires de travail	2	8	8	6	8	5
• en utilisant uniquement des jours de congé	2	1	1	0	1	2
• par d'autres arrangements	1	2	1	3	1	1
A interrompu ou réduit son activité professionnelle :	12	42	63	70	55	33

Note : le total des interruptions et des réductions est supérieur à la dernière ligne car des parents peuvent avoir combiné les deux.
Lecture : interrogés en 2010, 12 % des pères ont interrompu ou réduit leur activité professionnelle pendant au moins un mois pour s'occuper de leur plus jeune enfant.

Champ : parents d'enfants de moins de 8 ans, ayant travaillé après la naissance du plus jeune enfant ou ayant cessé leur activité professionnelle moins d'un an avant sa naissance, hors personnes en congé de maternité post-natal ou de paternité, en France.

Source : Insee, enquête Emploi et module complémentaire sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, 2010.

faible lorsque l'un d'entre eux est âgé de moins de 3 ans. Cet écart est davantage marqué à partir de deux enfants pour les couples et pour les familles monoparentales, indépendamment du nombre d'enfants. Ainsi, en 2015, 63% des mères en couple ayant deux enfants dont un a moins de 3 ans, sont en emploi, contre 83% si les deux ont plus de 3 ans (et l'un, moins de 18 ans).

Pour les pères en couple, le taux d'emploi varie peu avec le nombre et l'âge des enfants. Il s'élève au moins à 86% (Insee Références, 2017), quelle que soit la situation familiale, sauf pour les pères de trois enfants ou plus dont l'un a moins de 3 ans (80%).

En 1985-1986, les femmes vivant en couple assumaient 81% des tâches du périmètre restreint qui rassemble les activités les plus contraignantes du quotidien (ménage, cuisine, vaisselle, linge...). Au fil du temps, la part du travail réalisé par les femmes diminue, passant de 77% en 1998 à 72% en 2010. Ainsi, en 24 ans, le taux a diminué de 9 points en faveur des femmes. Cette progression n'a pas été complètement contrebalancée par une augmentation du temps de travail domestique des hommes. En effet, la diminution du temps consacré aux tâches domestiques réalisées par les femmes dépend notamment des avancées technologiques qui ont permis de réduire le temps nécessaire à accomplir ces tâches **5**.

Des interruptions de travail plus fréquentes pour les femmes

L'interruption de travail reste largement plus fréquente chez les femmes. En 2010, en dehors du congé de maternité ou de paternité, 33% des parents ayant au moins un enfant de moins de 8 ans ont modifié leur temps de travail pendant au minimum un mois pour s'occuper de leur plus jeune enfant. Ce comportement est très différencié entre les pères et les mères : environ un père sur neuf a réduit ou interrompu son activité professionnelle au moins un mois, contre plus d'une mère sur deux **6**.

Chez les femmes, les modifications d'activité s'effectuent majoritairement dans le cadre

légal sécurisé du congé parental, à temps partiel ou à temps plein. Ainsi, parmi les mères déclarant s'être arrêtées de travailler pour s'occuper de leur plus jeune enfant, 75% ont pris un congé parental à temps plein, 8% ont utilisé uniquement des jours de congé et 17% ont eu recours à d'autres formes d'interruption (congé sans solde, démission, fin de contrat...) **3**.

La réduction du temps de travail concerne 45% des mères titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2 contre 23% des mères titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP ou inférieur. Elle concerne aussi davantage les cadres et professions intermédiaires ainsi que les salariées du secteur public. Pour ces dernières, le temps partiel supérieur ou égal à 80% est rémunéré à un taux légèrement plus élevé **7**.

CONCLUSIONS ET ACTIONS

Pour promouvoir la mixité des métiers, une plateforme a été lancée en 2014, comprenant sept engagements. Elle a notamment donné lieu à trois plans mixité sectoriels dans les transports, le bâtiment et le secteur du numérique. Deux engagements dans les EDEC pour le développement de l'emploi et des compétences ont été développés, avec un axe mixité dans les secteurs de l'autonomie et de la petite enfance.

Des expérimentations dites « Territoires d'excellence » ont été lancées en 2012 dans neuf régions pour développer la mixité professionnelle grâce à des actions de sensibilisation menées dans le cadre de la formation initiale et dans la sphère du travail (formation professionnelle, lutte contre les stéréotypes de sexe au sein de l'entreprise, actions menées par Pôle emploi). Après une évaluation positive, ce dispositif a été étendu à toutes les régions en 2016.

Afin de développer un meilleur partage des responsabilités parentales, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a réformé le complément de libre

7 La réduction du temps de travail des mères en fonction du niveau de diplôme, en 2010 (en %)

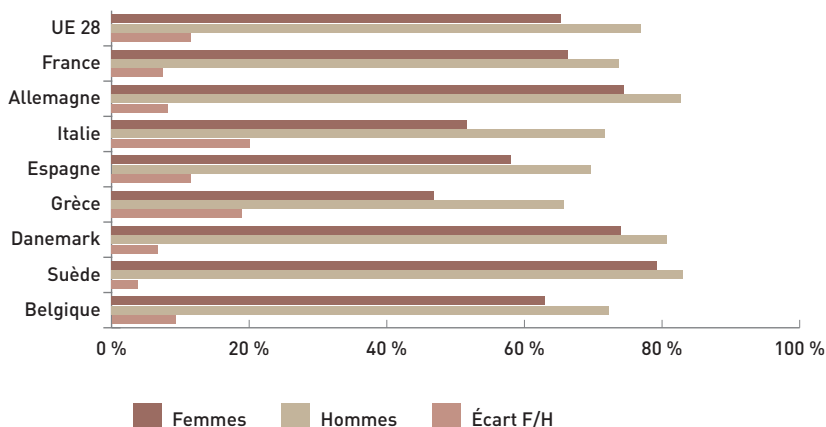
	Interruption de l'activité	Réduction de l'activité	Interruption ou réduction de l'activité
Total	37	31	55
Diplôme :			
CAP-BEP ou diplôme de niveau inférieur	47	23	57
Bac	33	27	51
Bac + 2	33	45	62
Diplôme de niveau supérieur à Bac + 2	29	32	50
Catégorie socio-professionnelle en 2010 ou du dernier emploi :			
Cadres ou professions intermédiaires	31	37	55
Employées ou ouvrières	43	26	56
Statut de l'emploi en 2010 ou du dernier emploi :			
Salariées du privé	41	28	55
Salariées du public	29	38	58

Lecture : interrogées en 2010, 43 % des mères employées ou ouvrières déclarent avoir interrompu leur activité professionnelle pendant au moins un mois pour s'occuper de leur plus jeune enfant, contre 31 % des mères cadres ou professions intermédiaires.

Champ : mères d'enfants de moins de 8 ans, ayant travaillé après la naissance du plus jeune enfant ou ayant cessé leur activité professionnelle moins d'un an avant sa naissance, hors mères en congé de maternité post-natal, en France.

Source : Insee, enquête Emploi et module complémentaire sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle 2010.

8 Taux d'emploi par sexe pour la tranche d'âge 20-64, en 2016, dans l'Union européenne



Source: Eurostat.

choix d'activité, rebaptisé prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), pour instituer une période de partage de six mois réservée au second parent et inciter les pères à prendre un congé parental. Complémentaire de la création de 275 000 nouvelles solutions d'accueil pour les moins de 3 ans, la réforme s'applique aux enfants nés après le 1^{er} juillet 2014.

Par ailleurs, l'accompagnement du retour à l'emploi de femmes bénéficiant du congé de libre choix d'activité (CLCA), dispositif remplacé par le PreParE, en dehors du cadre du congé parental par des actions de sensibilisation et d'accompagnement, s'étend désormais sur l'ensemble du territoire grâce à la convention signée entre l'État, la Cnaf et Pôle emploi, le 11 avril 2014⁴.

À L'INTERNATIONAL

Parmi les objectifs de la nouvelle stratégie pour l'égalité de genre 2016-2019 de la Commission européenne figurent :

- l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail et l'indépendance économique égale pour les femmes et les hommes ;
- la réduction de l'écart de salaire, de pension et de revenu entre les hommes et les femmes et la lutte contre la pauvreté de ces dernières.

L'objectif chiffré de cette stratégie indique un taux d'emploi des femmes et des hommes atteignant 75 % en 2020. Selon Eurostat, en 2016, le taux d'emploi des femmes en Union européenne (à 28 pays) a atteint 65,3% (11 points inférieur à celui des hommes). Dans ce cadre, la France s'est fixé un objectif de taux d'emploi des femmes de 70% **8**.

Pour atteindre l'objectif des 75 %, parmi les actions clés proposées, il faut :

1. Moderniser le cadre juridique actuel de l'Union en garantissant une meilleure application des règles et, le cas échéant, adapter la législation concernant les congés et les formules de travail flexibles, en consultation avec les partenaires sociaux, pour offrir une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle aux parents et aux personnes ayant des responsabilités familiales.
2. Promouvoir un recours plus équitable aux dispositions en matière de congé et aux formules de travail flexibles.
3. Continuer de soutenir les entreprises dans leurs efforts visant à accroître la participation des femmes au marché du travail en facilitant les plateformes sur les chartes de la diversité.

9 Les métiers mixtes se féminisent

	Métiers à dominance "féminine"	Métiers à dominance "masculine"	Métiers "mixtes"	Ensemble des métiers
Situation en 2013				
Nombre de métiers	21	47	19	87
Nombre de femmes	1 465 300	313 200	837 800	2 616 300
Nombre d'hommes	471 400	1 364 600	872 500	2 708 500
Total	1 936 700	1 677 700	1 710 300	5 324 700
Taux de féminisation (en %)	75,7	18,7	49,0	49,1
Part de femmes par type de métier (en %)	56,0	12,0	32,0	100,0
Écart du taux de féminisation Île-de-France/province (en points)	-3,8	1,4	2,5	1,5
Écart de la part des femmes Île-de-France/province (en points)	-10,4	-2,8	13,2	0,0
Évolution 2008-2013				
Évolution du taux de féminisation (en points)	-0,5	0,8	1,2	0,4
Évolution de la part des femmes (en points)	-2,3	0,1	2,2	0,0

Lecture : en 2013 en Île-de-France, 56,0 % des femmes en emploi exercent un métier à dominance « féminine » et 18,7 % des emplois des métiers à dominance « masculine » sont occupés par des femmes. Entre 2008 et 2013, la féminisation des métiers « mixtes » a progressé de 1,2 point.

Champ : population en emploi, âgée de 15 à 65 ans au lieu de résidence, en 2008 et en 2013.

Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013.

Moins de métiers à dominance féminine en Île-de-France qu'en régions

Tous les métiers ne sont pas mixtes. En effet, la part des femmes dans les différents métiers (taux de féminisation) en Île-de-France varie de 1 % pour les conducteur.trice.s d'engins du bâtiment et des travaux publics (BTP) à 99 % pour les assistant.e.s maternel.le.s. Dans cette région, 21 métiers sur 87 sont à dominance féminine, contre 24 sur le territoire national. Par ailleurs, ces métiers sont sensiblement les mêmes. En premier lieu, on trouve les métiers d'assistant.e.s maternel.le.s (98,8%), de secrétaires de direction (96,1%), d'aides à domicile et d'aides ménagères (95,8%), de secrétaires (94,3%) et d'employé.e.s de maison (93,8%). À l'inverse, 47 métiers sur 87 sont à dominance masculine en Île-de-France, contre 44 en régions. Ce sont également sensiblement les mêmes : conducteur.trice.s d'engins du BTP (99% d'hommes), ouvrier.e.s qualifié.e.s de la réparation automobile (97,8%), ouvrier.e.s qualifié.e.s du second œuvre du bâtiment (97,6%) et ouvrier.e.s qualifié.e.s du gros œuvre du bâtiment (97,5%).

Les métiers à dominance féminine sont moins nombreux que ceux à dominance masculine et l'éventail des professions occupées par les femmes est plus de deux fois moindre que celui des hommes. Cet écart s'explique en partie par la grille des familles de métiers qui est davantage détaillée pour les métiers à dominance masculine.

Enfin, en Île-de-France comme en régions, 19 métiers sont mixtes. Il s'agit notamment des cadres des services administratifs, comptables et financiers, des cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilé.e.s), des employé.e.s et agent.e.s de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, des cadres de la banque et des assurances et du métier de maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce ⁹.

NOTES

1. Dares Analyses n° 079, décembre 2013.

2. Dares Analyse n° 017, mars 2015.

3. Insee Première, « Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 » n°1423, novembre 2012..

4. Un parent peut interrompre son contrat de travail pour une période de trois ans à la naissance. De plus, sous certaines conditions de cotisations antérieures on peut bénéficier d'une prestation d'éducation de l'enfant.



3.

EMPLOI ET PRÉCARITÉ



Définitions des différentes mesures relatives au marché du travail*

- **Le taux d'activité** d'une classe d'âge est le rapport du nombre d'actifs de la classe d'âge à la population totale de la même classe d'âge.
- **Le taux d'emploi** d'une classe d'âge est le rapport du nombre d'actifs occupés (personnes ayant exercé une activité rémunérée au cours d'une semaine de référence) de la classe d'âge à la population totale de la même classe d'âge.
- **La part de chômage** d'une classe d'âge est le rapport du nombre de chômeurs² de la classe d'âge à la population totale de la même classe d'âge.
- **Le taux de chômage** rapporte le nombre de chômeurs au nombre d'actifs de la tranche d'âge considérée.
- **Le taux d'activité « sous-jacent »** d'une classe d'âge est la moyenne des taux d'activité par âge détaillé. Il s'agit du taux qu'aurait connu la classe d'âge si la taille de chaque génération qui la compose était identique. C'est un indicateur qui neutralise les effets de la structure démographique.
- **Le halo autour du chômage** regroupe les personnes qui n'ont pas d'emploi, qui souhaitent travailler, mais qui ne sont pas considérées comme étant au chômage selon les normes du Bureau international du travail (BIT), car elles ne sont pas disponibles pour travailler dans les deux semaines ou n'ont pas effectué de démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent.

* Selon les définitions de la Dares.

DE PLUS EN PLUS DE FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En 2016, 67,6% des femmes âgées de 15 à 64 ans sont actives, contre 53,1% en 1975. L'élévation du niveau d'études et la diminution du nombre d'enfants par femme ont permis une progression rapide de la participation des femmes au marché du travail à partir des années 1960. Cette progression a été d'autant plus marquée pour la classe d'âge des 50 à 64 ans. En effet, en 1975, seules 41,1% d'entre elles étaient actives, contre 62,1% en 2016. Cette évolution s'explique en partie par le recul de l'âge du départ à la retraite. Inversement, l'activité des jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans diminue.

Si le taux d'activité des femmes est en constante progression, celui des hommes diminue depuis les années 1990. En 1984, le taux d'activité des hommes de 15 à 64 ans

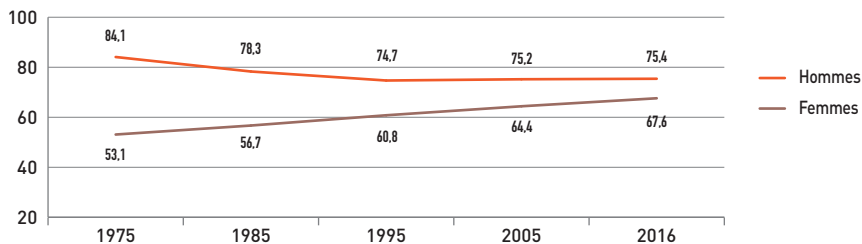
atteignait 84,1%. En 2016, ce chiffre baisse de 8,7% pour atteindre 75,4% **1**.

Cette évolution du taux d'activité s'explique principalement par une hausse du taux d'emploi et non par celle du taux de chômage. Le taux de l'emploi des femmes âgées de 15-64 ans a progressé de 10,2% entre 1975 et 2016, atteignant 60,9%. À l'instar du taux d'activité, les écarts entre les taux d'emploi des femmes et des hommes ont drastiquement diminué, passant de 31,2% à 6,7% **2**.

DE PLUS EN PLUS DE FEMMES PARMIS LES CRÉATEUR-TRICE.S D'ENTREPRISES

Le nombre de créations d'entreprises ne cesse d'augmenter en France depuis 2012 (en partie en raison de la création du statut de micro-entrepreneur), tout comme le nombre de femmes créatrices d'entreprises.

1 Taux d'activité des 15-64 ans, selon le sexe



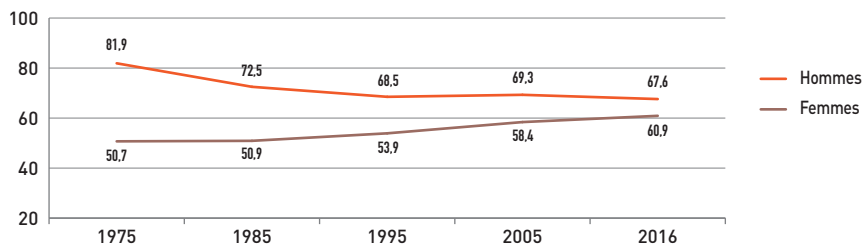
Note : le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante. Depuis 2014, le champ de l'enquête Emploi en continu est étendu à la Réunion, la Guyane, la Guadeloupe et la Martinique. Les résultats sont donc, à partir de cette date, au niveau France entière hors Mayotte.

Lecture : en 2016, 67,6% des femmes sont actives.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2013 et France entière hors Mayotte à partir de 2014, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2 Taux d'emploi des 15-64 ans, selon le sexe



Note : depuis 2014, le champ de l'enquête Emploi en continu est étendu à la Réunion, la Guyane, la Guadeloupe et la Martinique. Les résultats sont donc, à partir de cette date au niveau France entière hors Mayotte.

Lecture : en 2016, 60,9% des femmes sont en emploi.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2013 et France entière hors Mayotte à partir de 2014, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Le registre du commerce et des entreprises, Infogreffes, enregistre, entre 2012 et 2016, une progression de + 50,5 %. Ainsi, le nombre de créatrices est passé de 141 227 en 2012 à 212 521 en 2016 ³.

Afin de promouvoir l'entrepreneuriat des femmes, l'État dispose d'un outil spécifique, le Fonds de garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprises à l'initiative des femmes (FGIF), qui leur facilite l'accès à l'emprunt bancaire. Ce dispositif est abondé par le fonds de cohésion sociale. Il a aidé 2 075 femmes à créer leur entreprise en 2015 et créé 3 095 emplois. Le plafond du FGIF a augmenté de 27 000 euros à 45 000 euros en septembre 2015. Il s'agit d'un outil essentiel pour lutter contre le chômage : en 2010, une femme demandeuse d'emploi sur sept ayant créé son entreprise l'a fait grâce au FGIF. Ce dispositif, qui est en progression constante, a augmenté de 11 % entre 2014 et 2015.

L'État, la Caisse des dépôts (CDC) et les conseils régionaux ont mis en œuvre des plans d'actions régionaux dans douze régions. Dans le reste du territoire, un plan est en préparation. Les acteurs concernés travaillent d'abord à établir un diagnostic des besoins en matière d'accompagnement pour ensuite choisir des actions prioritaires à mettre en place, telles que le soutien à l'entrepreneuriat des femmes des quartiers, la formation des créatrices, la mise en place de couveuses, l'organisation de concours locaux, l'aide à la création d'activité en milieu rural ou encore le développement du mentorat.

Par ailleurs, quatorze réseaux, spécifiques et généralistes, se sont engagés sur un socle commun de sept actions pour améliorer l'accompagnement des créatrices d'entreprises. Un référentiel de bonnes pratiques relatif à la création d'entreprises par les femmes en milieu rural a été récemment produit par ces mêmes réseaux ainsi que de nouveaux partenaires travaillant sur ce type de territoires. Ce document a été remis à la ministre en charge

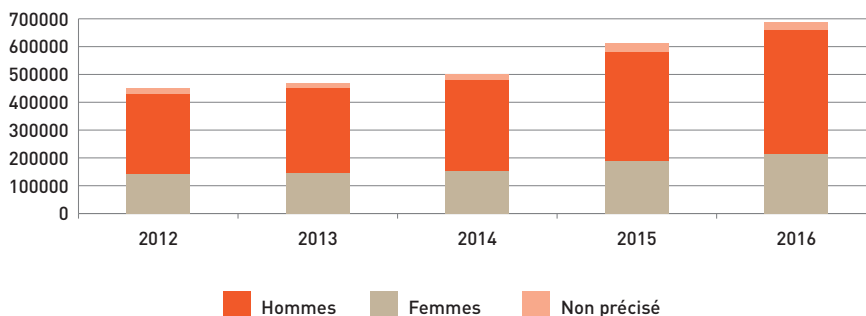
des Droits des femmes au salon des entrepreneurs, le 4 février 2016. Ce travail collaboratif va se poursuivre dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

UN TAUX DE CHÔMAGE DES FEMMES PLUS FAIBLE QUE CELUI DES HOMMES

Pour la première fois en 2012, et jusqu'à présent, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes. Selon l'enquête Emploi de l'Insee, le taux de chômage des femmes en 2016 a atteint 9,9 % contre 10,2 % pour les hommes. Cet écart persiste pour toutes les classes d'âge ⁴. La part de chômage³ des femmes (6,5 %) est également inférieure à celle des hommes (7,6 %).

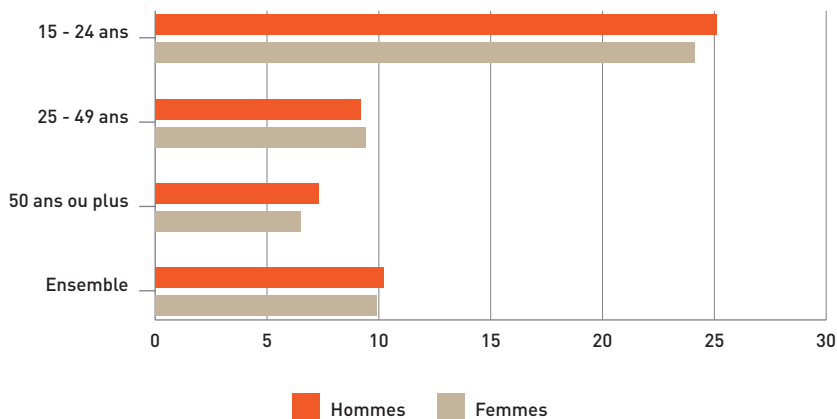
Cette situation s'explique notamment par le fait que de nombreuses femmes qui souhaiteraient travailler ne sont pas comptabilisées dans les demandeurs d'emploi. Même si la part de femmes actives a cru au cours des cinquante dernières années, elles sont 1,3 fois plus nombreuses que les hommes dans le « halo » du chômage, qui regroupe les personnes qui n'ont pas d'emploi, qui souhaitent travailler, mais qui ne sont pas considérées comme étant au chômage selon les normes du BIT⁴. Selon la Dares, en 2013, 3,6 % des femmes entre 15 et 64 ans font partie de ce halo, contre 2,7 % des hommes. En élargissant l'indicateur de taux de chômage au halo, c'est-à-dire en rapportant le nombre de personnes qui souhaitent travailler, qu'elles soient au chômage ou non, à celles qui ont un emploi ou souhaitent travailler, les femmes sont dans une situation plus défavorable que les hommes, contrairement à ce qu'indique le seul examen du taux de chômage. En 2013, ce taux « de chômage et du halo » est de 14,3 % pour les femmes contre 13,2 % pour les hommes. Néanmoins, là aussi l'écart s'est beaucoup réduit : alors qu'en 1990, la probabilité qu'une femme qui travaille ou souhaite travailler ne soit pas en emploi était de 2,12 fois celle d'un homme, cette proportion n'est plus que de 1,10 en 2013⁵.

3 Part de femmes et d'hommes dans la création d'entreprise, 2012 à 2016



Source : Infogreffe.

4 Taux de chômage selon le sexe et l'âge, en 2016 (en %)



Lecture : en 2016, 25,1 % des hommes actifs de 15 à 24 ans sont au chômage.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2013 et France entière hors Mayotte à partir de 2014, population des ménages, personnes actives de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

LES FEMMES DAVANTAGE TOUCHÉES PAR LA PAUVRETÉ

En France, en 2014, le taux de pauvreté des femmes excède de 1,3 point celui des hommes, quel que soit la tranche d'âge ⁵. Par ailleurs, 23 % des ménages les plus pauvres sont des familles monoparentales, dont 85 % des femmes seules avec enfants. 57 % des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) sont des femmes. Après avoir subi une hausse entre 2008 et 2011 due à la crise économique, le taux de pauvreté diminue sensiblement en 2012. La différence des taux de pauvreté entre les hommes et les femmes décroît également, pour atteindre 0,9 point de pourcentage en 2012 grâce à une forte baisse de la pauvreté des femmes ⁶.

UN NIVEAU DE RETRAITE INFÉRIEUR POUR LES FEMMES

Même si l'écart se réduit progressivement, les niveaux de pensions de droit propre des femmes sont très inférieurs à ceux des hommes. En 2014, la pension moyenne de droit direct (hors avantage accessoire) s'élève à 1 660 euros pour les hommes contre 1 007 euros pour les femmes. La pension moyenne des femmes est donc inférieure de 39,3 %. Cet écart est en baisse continue depuis 2004, grâce notamment à l'effet de noria⁶ plus important pour les femmes, qui s'établissait alors à 45,4 %. En tenant compte des pensions de réversion et de la majoration pour enfants, la retraite moyenne des femmes est de 1 297 euros en 2014. Elle est donc inférieure de 25,2 % à celle des hommes. L'écart de retraite résulte des différences de parcours entre les femmes et les hommes. Les femmes occupent davantage d'emplois précaires, elles sont donc moins bien payées et ont des carrières plus accidentées (interruption de travail, temps partiel), impliquant un nombre de trimestres cotisés et un salaire moyen plus faibles⁷ ⁷. Toutefois, l'écart s'amenuise au cours des générations.

Par ailleurs, les femmes sont davantage bénéficiaires du minimum vieillesse⁸. Plus d'un titulaire sur deux est une femme seule (célibataire, veuve ou divorcée). Les personnes isolées représentent 73 % des allocataires, contre 42 % pour l'ensemble des 61 ans ou plus⁹. Les femmes représentent 70 % des allocataires isolées et leur part augmente de façon continue avec l'âge : de 56 % pour les personnes de moins de 65 ans, elle passe à 89 % pour les 90 ans ou plus. Cette surreprésentation des femmes s'explique par une plus grande longévité et par la faiblesse des droits propres en matière de retraite acquis, car moins présentes sur le marché du travail et avec des salaires inférieurs ⁸.

CONCLUSIONS ET ACTIONS

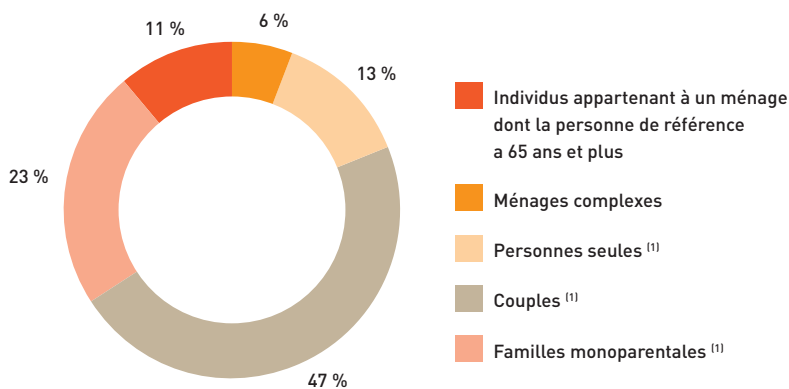
Depuis 2012, le gouvernement a mis en place de nombreuses mesures pour inciter les femmes à accéder au marché du travail et pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion de ces dernières. D'une part, il a œuvré à la diversification des modes de garde afin de faciliter l'articulation des temps de vie personnel et professionnel : 60 000 nouvelles places en crèche ont été créées depuis 2012 et plus de 25 000 places supplémentaires offertes dans les écoles maternelles depuis la rentrée 2013, essentiellement dans les réseaux d'éducation prioritaire. Des solutions innovantes d'accueil, adaptées aux territoires et aux besoins des parents, ont aussi été mises en place. D'autre part, un plan pour l'entrepreneuriat des femmes a été lancé en 2013, avec pour objectif d'atteindre 40 % de femmes entrepreneures en 2017. Dans le cadre de ce plan, les différents services de l'État, ainsi que les réseaux d'accompagnement et les associations intervenant dans ce domaine, se sont engagés à développer des statistiques sur l'entrepreneuriat féminin, à sensibiliser les jeunes, à renforcer l'accompagnement des créatrices et à étendre les possibilités d'ac-

5 Taux de pauvreté selon l'âge et le sexe, en 2014

Tranche d'âge	Seuil à 60 %	
	Hommes	Femmes
moins de 18 ans	19,1	20,6
18 à 29 ans	18,3	21,2
30 à 49 ans	11,6	14,2
50 à 59 ans	11,8	12,8
60 à 74 ans	7,7	7,0
75 ans et plus	7,0	10,0
Ensemble	13,4	14,7
Personnes pauvres (en milliers)	4 046	4 714

Sources : CCMSA ; Cnaf ; Cnav ; DGFIP ; Insee, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2014.

6 Personnes vivant sous le seuil de pauvreté (60 %), selon le type de ménage, en 2014



1 - Individus appartenant à un ménage dont la personne de référence a moins de 65 ans.

Note : sont considérés comme enfants, les enfants célibataires de la personne de référence ou de son conjoint sans limite d'âge.

Champ : France métropolitaine, individus appartenant à un ménage dont la personne de référence a moins de 65 ans, vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Sources : CCMSA ; Cnaf ; Cnav ; DGFIP ; Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2014.

çès au crédit bancaire. Une semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat des femmes est organisée annuellement en mars dans les collèges, les lycées et dans l'enseignement supérieur, afin de promouvoir l'entrepreneuriat féminin auprès des jeunes. Cet événement s'appuie sur des réseaux déjà présents sur ce terrain, comme 100 000 entrepreneurs, France Active, Initiative France, l'Agence France entrepreneur (AFE, ex-APCE), Action'elles, Fédération Pionnières et Force Femmes.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des jeunes mères, et à la suite des expérimentations menées dans neuf régions des territoires d'excellence, une convention généralisant ces expérimentations a été conclue le 11 avril 2014 entre l'État, la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) et Pôle emploi, en faveur du retour à l'emploi des familles bénéficiant du complément de libre choix d'activité (CLCA) ou allocataires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PReParE). L'objectif est de favoriser le développement de ce service et de faire reculer le taux de non-retours.

Un premier accord cadre a été signé en juin 2013 entre Pôle emploi, le ministère chargé des Droits des femmes et le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, pour une durée de dix-huit mois, visant à renforcer la mixité dans les actions de recrutement. À la suite de celui-ci, un deuxième accord a été signé en avril 2015. Son terme est fixé au 31 décembre 2018, s'alignant ainsi, en termes de durée, sur la convention État-Unedic-Pôle emploi 2015-2018.

Le ministère chargé des Affaires sociales a lancé un plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale le 21 janvier 2013. Le résultat est une revalorisation de 25 % d'ici 2018 de l'allocation de soutien familial.

De plus, afin de lutter contre les impayés des pensions alimentaires, dont les femmes sont le plus victimes, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 a mis en œuvre un dispositif de garantie.

Plusieurs réformes de retraites ont été mises en place, dont certaines (celles de 2010 et 2014) visent en partie à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

La réforme de 2010 contient trois mesures dans ce sens :

- les entreprises de plus de 50 salariés doivent établir un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- les parents de trois enfants, nés avant 1956 et ayant interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour les élever, pourront continuer à partir de la retraite à taux plein à 65 ans, à condition d'avoir validé un nombre de trimestres donné ;
- depuis le 1^{er} janvier 2012, l'indemnité journalière perçue pendant le congé maternité est prise en compte, à hauteur de 125 % de son montant, pour le calcul du salaire de référence à partir duquel est calculée la retraite.

La réforme de 2014 contient également quelques mesures en faveur des femmes :

- tous les trimestres de maternité sont pris en compte, y compris pour le bénéficiaire de la retraite anticipée pour carrières longues ;
- les mesures favorables aux bas revenus et aux carrières interrompues bénéficieront majoritairement aux femmes : c'est le cas de la baisse du revenu nécessaire pour valider un trimestre (qui est passé de 200 à 150 fois le smic horaire), de la revalorisation du minimum contributif et des petites pensions des agricultrices.

7 Évolution du montant mensuel moyen de la retraite

	Montant mensuel moyen par retraité, tous régimes (en euros courants)									Évolution du montant mensuel de l'avantage principal de droit direct brut (en %)		
	Avantage principal de droit direct brut			Avantage principal de droit direct net	Avantage principal de droit direct, de droit dérivé et majoration pour trois enfants bruts							
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Ensemble	Hommes	Femmes	En euros courants	Corrigée de l'inflation annuelle ¹	Corrigée de la revalorisation annuelle légale ²		
2004	1 029	1 338	730	nd	1 188	1 400	983	-	-	-		
2005	1 062	1 378	756	nd	1 224	1 442	1 013	3,2	1,7	1,2		
2006	1 100	1 420	789	nd	1 262	1 486	1 045	3,5	1,9	1,7		
2007	1 135	1 459	820	nd	1 300	1 528	1 080	3,2	0,6	1,4		
2008	1 174	1 500	857	1 096	1 343	1 568	1 125	3,4	2,4	1,5		
2009	1 194	1 524	877	1 115	1 366	1 594	1 148	1,7	0,8	0,7		
2010	1 216	1 552	899	1 136	1 392	1 623	1 174	1,9	0,1	1,0		
2011	1 256	1 603	932	1 173	1 432	1 677	1 204	3,2	0,8	1,1		
2012	1 282	1 617	967	1 196	1 462	1 688	1 250	2,1	0,7	0,0		
2013	1 306	1 642	993	1 216	1 492	1 715	1 284	1,9	1,2	0,6		
2014	1 322	1 660	1 007	1 230	1 508	1 734	1 297	1,2	1,2	1,2		

nd : non déterminé.

1. Évolution corrigée de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, y compris tabac, pour la France, en glissement annuel, au 31 décembre de l'année.

2. Évolution corrigée de la revalorisation annuelle légale au régime général, en glissement annuel, au 31 décembre de l'année.

Note : ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus.

Champ : retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année N, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources : EACR, EIR, modèle Ancêtre de la Drees.

État des lieux des écarts de pensions entre les femmes et les hommes en Europe


Malgré une participation accrue des femmes au marché du travail et une réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes, les pensions des femmes restent sensiblement inférieures à celles des hommes en Europe.

Selon une étude menée par l'Insee, en 2011, pour l'ensemble des pays de l'Union européenne, le montant moyen des pensions perçues par l'ensemble des femmes de 65 ans ou plus, pensionnées ou non, est inférieur de 47 % à celui perçu par leurs homologues masculins. Pour les huit pays étudiés, cet écart s'échelonne de 32 % en Suède à 52 % en Espagne. La Belgique, la France, l'Italie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni affichent des écarts semblables, à hauteur de 40 %, tandis que l'Allemagne se situe un peu au-dessus, à 46 %.

Ces écarts entre les femmes et les hommes s'expliquent d'abord par des taux de couverture du risque vieillesse différenciés selon le sexe. Certains pays offrent en effet un filet de sécurité minimal sous la forme d'une allocation vieillesse, sous condition d'âge et de résidence, indépendante de l'affiliation à un régime de retraite (Pays-Bas, Suède, Royaume-Uni et France).

Dans la grande majorité des pays européens (dont la France), les systèmes de retraite incluent des dispositifs correcteurs des écarts de ressources entre les femmes et les hommes aux âges élevés. Ces dispositifs complètent les pensions de droit direct par des droits familiaux (liés au nombre d'enfants) ou par des droits conjugués (pensions de réversion liées au statut marital).

La dynamique de création d'entreprises favorable aux Normandes

Historiquement, le taux d'entrepreneuriat en Normandie n'est pas élevé par rapport au reste du pays. Néanmoins, la nouvelle dynamique instaurée dans cette région pour promouvoir la création d'entreprise par les femmes est encourageante. Ainsi, on constate que le nombre de femmes parmi les créateurs d'entreprise tend à croître et dépasse même le taux observé dans les autres régions. Par ailleurs, sur le territoire national, ce sont les femmes normandes les mieux représentées parmi les chefs d'entreprise. Dans l'année 2014, en Normandie, 1 630 femmes ont créé leur micro-entreprise, soit 39,3 % des entreprises nouvelles .

Par ailleurs, tandis que le nombre de créations d'entreprises individuelles par des femmes s'accroît en Normandie, il recule de 5,4 % sur le reste de l'hexagone, entre 2009 et 2014. Cette différence s'explique par la hausse des créations des Normandes dans les activités liées à la santé humaine (1^{er} rang des douze régions françaises), ainsi que dans les services aux entreprises (4^e rang) et aux ménages (6^e rang). Ces évolutions, propres à la Normandie, parviennent à compenser le net recul des créations dans le commerce observé partout dans les régions.

8 Répartition par âge et par sexe des titulaires de l'ASV* ou de l'Aspa* (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
60 à 64 ans	17,5	12,8	14,8
65 à 69 ans	24,8	17,7	20,8
70 à 74 ans	20,2	15,2	17,4
75 à 79 ans	16,1	15,4	15,7
80 à 84 ans	11,3	14,6	13,2
85 à 89 ans	7,0	12,6	10,2
90 ans ou plus	3,1	11,8	8,0
Ensemble	100	100	100
Effectifs	245 125	318 165	563 290
Âge moyen (en années)	72,6	76,5	74,8

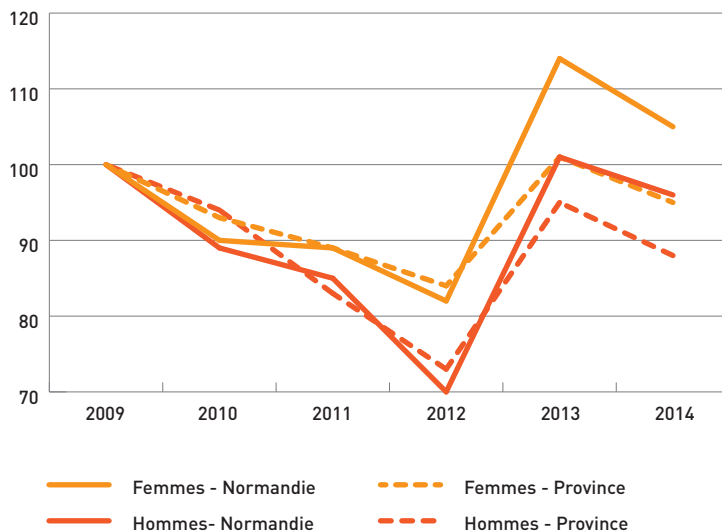
*ASV : allocation supplémentaire du minimum vieillesse.

*Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées.

Champ : le champ de l'enquête n'inclut pas l'ensemble des régimes de retraite.

Source : enquête sur le minimum vieillesse au 31 décembre 2012, Drees.

9 Normandie : évolution du nombre de création d'entreprises



Évolutions indiciaires du nombre de créations individuelles selon le sexe de l'entrepreneur de 2009 à 2014 (base 100 : 2009).

Champ : créations d'entreprises individuelles hors micro-entreprises.

Source : Insee, REE 2009 à 2014.

NOTES

1. Dares, Analyse n° 017, mars 2015.
2. Au sens du Bureau international du travail (BIT).
3. Voir encadré page 30.
4. *Idem*.
5. Dares, Analyse n° 017, mars 2015.
6. **L'effet de noria** est une mesure du taux de variation de la masse salariale. La variation correspond à la différence entre les sommes des salaires des salariés entrants (moins payés) et des salariés sortants (mieux payés grâce à leur ancienneté).
7. Drees, Études et résultats n° 904, janvier 2015.
8. Le minimum vieillesse recouvre un ensemble d'allocations qui permettent aux personnes âgées de 65 ans au moins (60 ans en cas d'incapacité au travail ou d'invalidité) d'atteindre un seuil minimal de ressources. La réforme de 2006 instaure une prestation unique, l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) qui se substitue, pour les nouveaux bénéficiaires, aux anciennes prestations à deux étages. À l'instar de l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV), l'Aspa est une allocation différentielle. Elle est soumise aux mêmes conditions de résidence et de ressources que l'ASV. À partir de 2007, les deux systèmes coexistent : les bénéficiaires du minimum vieillesse regroupent ainsi les bénéficiaires d'une des deux allocations, ASV ou Aspa, qui permet d'atteindre le plafond du minimum vieillesse.
9. Drees, Les retraités et les retraites, collection Panoramas de la Drees, édition 2016.



4.

PARITÉ POLITIQUE ET PLAFOND DE VERRE



LOIS SUR LA PARITÉ

Révision constitutionnelle du 8 juillet 1999 : les articles 3 et 4 de la Constitution de 1958 sont modifiés. L'article 3 mentionne désormais que la loi « favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ». L'article 4 précise quant à lui que « les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre de ce principe ».

Loi du 6 juin 2000 : promulgation de la première loi dite de parité, qui contraint les partis politiques à présenter un nombre égal de femmes et d'hommes lors des scrutins de liste :

- application de l'alternance stricte pour les élections à un tour, européennes et sénatoriales à la proportionnelle ;
- parité par tranche de six pour les élections à deux tours, régionales et municipales (communes de 3 500 habitants et plus).

Pour les élections législatives, la loi prévoit une retenue sur la première fraction de la dotation financière des partis.

Loi du 11 avril 2003 : réforme des modes de scrutin des élections régionales et européennes. L'alternance stricte femme-homme est instaurée pour les listes des élections régionales et confirmée pour les élections européennes. La loi introduit des sections départementales sur les listes régionales et crée des euro-régions pour les européennes.

Loi du 31 janvier 2007 : exigence d'une alternance stricte femme-homme dans la composition des listes électorales municipales (de 3 500 habitants et plus) et introduction d'une obligation de parité dans les exécutifs régionaux et municipaux (de 3 500 habitants et plus). La loi augmente la retenue financière encourue par les partis politiques qui ne respectent pas la parité des investitures lors des élections législatives à 75% de l'écart à la moyenne (à partir de 2012), et contraint les candidats aux élections cantonales à se présenter au côté d'un suppléant de l'autre sexe (système du « ticket paritaire »).

Révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 : modification de l'article 1^{er} de la Constitution qui indique désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Loi du 27 janvier 2011 : pour les entreprises cotées et celles de plus de 500 salariés, présentant un chiffre d'affaires ou un bilan d'au moins 50 millions d'euros, la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut pas être inférieure à 20% au terme d'un délai de trois ans.

Loi du 12 mars 2012 : mise en place, dans la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière, d'ici 2018 :

- d'un quota de 40% de nominations de femmes aux emplois d'encadrement supérieurs et dirigeant.e.s de la fonction publique ; une première étape de 20% est appliquée à partir de 2013 ;

- d'un quota de représentation de 40 % d'un des deux sexes dans tous les conseils d'administration, les conseils de surveillance ou les organes équivalents des établissements publics administratifs, les jurys de recrutement, les comités de sélection et les instances de dialogue social.

Loi du 22 juillet 2013 : mise en place de la parité en proposant une alternance femme-homme dans les listes électorales et les nominations aux instances de gouvernance des établissements d'enseignement supérieur et de recherche : conseil d'administration, Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche, Conseil stratégique de la recherche, etc.

Loi du 17 mai 2013 : réforme du scrutin pour l'élection des conseiller.e.s départementaux (anciennement généraux), des conseiller.e.s municipaux et des conseiller.e.s communautaires et modification du calendrier électoral :

- les communes de 1 000 habitants et plus élisent leur conseil municipal au scrutin de liste, sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femme-homme. Lors des élections municipales, les conseiller.e.s communautaires sont également élu.e.s : ces dernier.e.s sont issu.e.s des mêmes listes que les conseiller.e.s municipaux et respectent l'alternance stricte femme-homme ;
- l'élection des conseiller.e.s départementaux se fait désormais au scrutin binominal majoritaire : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme-homme. Le nombre de cantons a donc été divisé par deux. Les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à une exigence paritaire.

Loi du 4 août 2014 (pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes) : la loi double les retenues financières pour les partis politiques ne respectant pas les lois de parité. L'obligation de compter 40 % de femmes dans les flux de nominations aux postes de cadres dirigeants de l'État s'applique dès 2017. À cette date, les conseils d'administration des grandes entreprises doivent comporter 40 % de femmes. Cette obligation devra être atteinte en 2020 pour les entreprises de 250 à 499 salarié.e.s et ayant plus de 50 M€ de chiffre d'affaires.

Les lois dites « de parité » ont été créées pour permettre l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. Elles ont été précédées de réformes constitutionnelles qui ont instauré la parité dans le champ politique en 1999 et l'égal accès aux responsabilités professionnelles et sociales en 2008. Aujourd'hui, suite aux dispositions de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle, l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités et aux mandats repose sur deux approches différentes : une représentation strictement égale d'hommes et de femmes d'une part, et une représentation proportionnelle d'autre part. Ces choix sont liés à la répartition sexuée des effectifs représentés. Afin d'atteindre ces objectifs, la législation française combine actuellement des dispositifs incitatifs tels que les sanctions financières en cas de non-respect des règles de parité, et des dispositifs contraignants tels que la mise en place de binômes paritaires ou l'annulation de nominations.

LA PARITÉ EN POLITIQUE

Depuis la réforme constitutionnelle du 8 juillet 1999, l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux ne cesse de progresser. Dans les élections pour lesquelles une contrainte paritaire s'applique, la part des femmes et des hommes est égale ou quasiment égale.

En 2017 ont eu lieu les **élections présidentielles** et législatives. 19 ministres, 4 secrétaires d'État rattachés auprès du premier ministre et 6 secrétaires d'État rattachés auprès des ministres composent le gouvernement. Avec 11 femmes ministres et 4 secrétaires d'État, la parité est respectée. De plus, deux femmes occupent des ministères régaliens, la Justice et les Armées.

Les résultats des élections législatives ont permis une avancée considérable de la place des femmes au sein de l'Assemblée nationale. En effet, la part des femmes députées passe de 26,9 % à 39 % ❶.

Même si la progression est moins visible dans les élections sénatoriales, la part des femmes passe de 21 % à 31 %.

Les partis présentant le plus de femmes élues sont le parti radical de gauche (100 %), suivi par la République en marche (46,7 %) et le Modem (45,2 %) ❷.

En 2015 ont eu lieu des **élections régionales**. Ces élections sont concernées par les obligations paritaires depuis les lois de 2000, 2003 et 2007, cette dernière instaurant la parité y compris au sein des exécutifs régionaux. Les listes doivent être strictement paritaires avec alternance femme-homme pour éviter qu'un des deux sexes ne se trouve systématiquement en position inéligible. Pour autant, la parité n'est pas totalement acquise : avec 47,8 % de femmes élues et 52,2 % d'hommes. Trois femmes seulement sont présidentes de région sur 17, les têtes de liste étant le plus souvent des hommes.

Depuis la loi du 17 mai 2013, l'élection de binômes paritaires s'impose pour les **élections départementales**. Ainsi, les conseils départementaux sont désormais composés de 50 % de femmes et de 50 % d'hommes, contre plus de 85 % d'hommes lors des élections cantonales de 2010. Les femmes sont toutefois très minoritaires au sein des exécutifs pour lesquels aucune contrainte n'existe.

Comme le prouvent les résultats des **élections sénatoriales** de septembre 2014, le principe de parité ne progresse pas en l'absence de contrainte légale. Les sénatrices ne représentent que 8,3 % des élu.e.s au scrutin uninominal. Du fait de stratégies de contournement des partis politiques, les sénatrices n'ont représenté, en 2014, que 29,4 % des élu.e.s au scrutin de liste.

1 Part des femmes parmi les élu.e.s

		Avant-dernière élection	Dernière élection
Élection législative année de l'avant dernière élection 2017	Députées	26,90 %	39,17%
	Sénatrices	22,30 %	31,79%*
Élections intercommunales	Maires	13,80 %	16,00 %
	Conseillères	35,00 %	40,30 %
Élections municipales mars 2014	Présidences	5 %	7,80 %
	Conseillères intercommunales	44 %	44,00 %
Élections européennes mai 2014	Eurodéputées françaises	44,40 %	43,20 %
Élections départementales mars 2015	Présidences	5 %	9,9 %
	Conseillères	13,80 %	50 %
Élections régionales décembre 2015	Présidences	7,70 %	17,60 %
	Conseillères	48 %	47,80 %

Note : l'année qui figure dans le tableau correspond à celle de la dernière élection.

*Les chiffres du Sénat intègrent les sénateurs de la série 1 renouvelée le 24 septembre dernière, ainsi que ceux de la série 2 élue en 2014.

Source : ministère de l'Intérieur, 2017.

Pendant la XIV^e législature, les partis politiques ont renoncé à un total de 27 783 480 € pour le non-respect de la parité des nominations **3**.

LA PARITÉ DANS LES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET SOCIALES

Au-delà de la parité dans les mandats électoraux et fonctions électives, la parité dans les responsabilités professionnelles et sociales progresse également. Un chapitre dédié est consultable dans l'édition 2015 des chiffres clés *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* (pages 38-40).

Les femmes dans la haute fonction publique

Les femmes sont largement majoritaires dans la fonction publique, où elles représentent 62 % des effectifs en 2014¹. Cependant, il existe un écart important entre les emplois d'encadrement supérieur et de direction et le reste des emplois. Dans ce secteur, plus les postes deviennent à hautes responsabilités (comme les emplois d'encadrement supérieur et de direction), plus la part des femmes diminue, et ce dans chacun des versants de la fonction publique. Si les femmes en catégorie A représentent 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT), elles ne sont que 28 % parmi les postes d'encadrement et direction. Concernant la fonction publique d'État (FPE) ces chiffres sont respectivement de 61 % et 31 % pour les postes à responsabilité. Enfin, dans la fonction publique hospitalière (FPH), où les femmes sont le plus représentées (à hauteur de 74 %), la part des femmes dirigeantes atteint 45 % **4**.

Depuis 2011 s'engage un mouvement de féminisation de l'encadrement. La part des femmes qui occupent ces emplois a augmenté de 0,7 point dans la FPE (dont 1,9 point dans les corps ÉNA conception et management), de 0,8 point dans la FPH (dont 3,3 points dans les emplois fonctionnels de

directeurs.trices d'hôpitaux) et de 0,9 point dans la FPT (dont 1,8 point parmi les emplois de direction)².

La loi du 12 mars 2012 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a prévu que les primo nominations aux emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique devront comporter au moins 20 % de personnes de chaque sexe à compter du 1^{er} janvier 2013, 30 % de chaque sexe dès le 1^{er} janvier 2015 et 40 % d'ici janvier 2018. La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a avancé à 2017 l'échéance prévue pour atteindre 40 % de nominations de chaque sexe.

Une progression de la féminisation des directions d'entreprises

Fin 2012, en France, un tiers des dirigeant.e.s d'entreprises sont des femmes, mais ce chiffre cache des disparités selon le type d'entreprise. Les femmes représentent 40 % des auto-entrepreneur.e.s et 37 % des entrepreneur.e.s individuels « classiques », mais seulement 25 % des gérant.e.s de SARL et 17 % des dirigeant.e.s salarié.e.s de sociétés hors SARL. Des disparités sont également présentes en fonction du secteur d'activité. Les femmes dirigent plus souvent des entreprises dans des secteurs où ces dernières sont surreprésentées parmi les salarié.e.s, comme les services aux particuliers et la santé. Ainsi, parmi les femmes dirigeantes d'entreprises, seules 1,8 % le sont d'une entreprise de construction et 26,8 % de services aux particuliers, contre respectivement 21,2 % et 15,7 % pour les hommes³.

En 2016, parmi les entreprises du SBF 120⁴, 38 % des président.e.s des conseils d'administration sont des femmes, contre seulement 26,2 % en 2013. Une progression moins importante figure parmi les femmes PDG des 110 plus grosses sociétés françaises, qui ne sont que trois, soit l'équivalent de 15 %. 50 % des conseils d'administration comptent au moins 40 % de femmes et la quasi-totalité

2 Part des femmes élues dans les partis politiques

	Législatives 2017			Sénatoriales 2017		
	Nbe d'élus	Dont femmes	Part des femmes (%)	Nbe d'élus	Dont femmes	Part des femmes (%)
EXG	0	0		0	0	
COM	10	2	20	10	4	40
FI	17	7	41,18	0	0	
SOC	30	12	40	33	12	
RDG	3	3	100	2	1	50
DVG	12	3	25	8	2	25
ECO	1	0	0	3	1	33,33
DIV	3	1	33,33	1	0	0
REG	5	0	0	0	0	
REM	308	144	46,75	12	1	8,33
MDM	42	19	45,24	4	2	50
UDI	18	3	16,67	21	8	38,09
LR	112	27	24,11	59	20	33,89
DVD	6	1	16,67	18	6	33,33
DLF	1	0	0	0	0	
FN	8	2	25	0	0	
EXD	1	0	0	0	0	
TOTAL	577	224	38,82	171	57	33,33

Note: il s'agit des statistiques des sièges de la série 1 renouvelés en 2017, ainsi que du siège de la Savoie également renouvelé à cette occasion.

Source : ministère de l'Intérieur, 2017.

EXG : Extrême gauche

COM : Communiste

FI : France Insoumise

SOC : Socialiste

RDG : Radical de gauche

DVG : Divers gauche

ECO : Écologiste

DIV : Divers

REG : Régalien

REM : La République en Marche

MDM : Modem

UDI : UDI

LR : Les Républicains

DVD : Divers droites

DLF : Debout la France

FN : Front national

EXD : Extrême droite

au moins 20%. Ainsi, malgré la législation en vigueur, les quotas ne sont pas forcément respectés⁵ 5.

Les lois sur la féminisation des conseils d'administration du 27 janvier 2011 et du 8 mars 2012 ont instauré une obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance des sociétés anonymes (SA) et des sociétés à commandite par actions (SCA), publiques ou privées, cotées en bourse ou non, de plus de 500 salariés et ayant un CA net ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros : les entreprises concernées doivent respecter un quota minimum progressif de 20% de femmes en 2014, 30% en 2015, puis de 40% au 1^{er} janvier 2017.

Les sanctions pour les entreprises seront mises en place à compter de 2017. Par ailleurs, la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes étend aux entreprises non cotées, comptant plus de 250 salariés et ayant un CA net ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros, l'obligation de compter, a minima, 40% de représentants de chaque sexe dans leurs instances dirigeantes, à partir de 2020.

La Commission européenne propose un indicateur du nombre de femmes parmi les membres des conseils d'administration (CA) ou des comités de surveillance (CS) des grandes entreprises en Europe (indice Blue-Chip⁶). Selon cet indicateur, avec 32% de femmes parmi les membres des CA ou des CS de ses entreprises, la France est le premier pays de l'Union européenne en matière de représentation féminine au sein de ces instances, en 2014 : ce taux, en hausse significative depuis 2011, est en effet largement au-dessus de la moyenne de l'Union européenne (20%) ainsi que des voisins allemands (24%) et britanniques (24%)⁷.

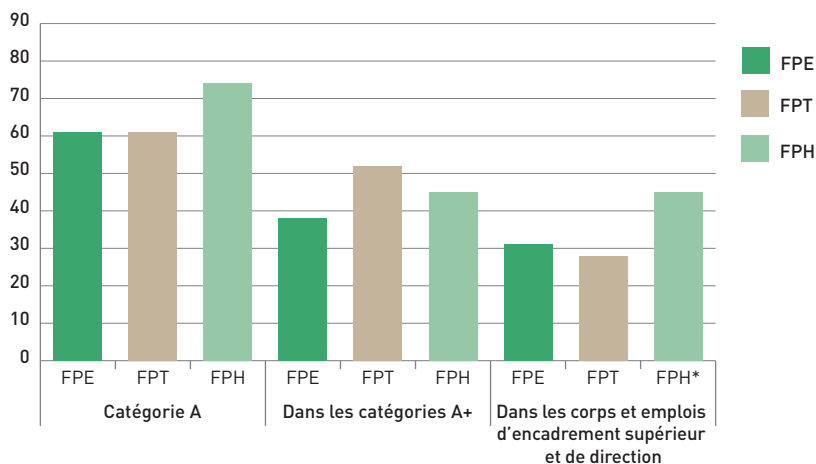
En 2013, la convention signée par le ministre chargé des Droits des femmes et 27 grandes entreprises a engagé ces derniers à la féminisation des postes de direction et à l'accompagnement, en matière d'égalité professionnelle, des très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME), ainsi que les fournisseurs et les sous-traitants avec lesquels ils travaillent. Depuis, deux nouvelles grandes entreprises ont signé cette convention.

3 La dotation publique des partis et groupements politiques pour la XIV^e législature (2012-2017)

		Total Métropole
Part des femmes candidates en 2012 pour la XIV ^e législature		43,3 %
Retenue sur la dotation de la parité	2013	6 033 361 €
	2014	5 438 419 €
	2015	5 436 809 €
	2016	5 435 691 €
	2017	5 439 199 €
Montant total des retenues au titre de la parité pour la XIV ^e législature		27 783 480 €
1 ^{er} fraction d'aide publique durant la XIV ^e législature compte tenu de la loi sur la parité		145 475 758 €
2 ^{de} fraction d'aide publique durant la XIV ^e législature compte tenu de la loi sur la parité		170 154 420 €
Total de la dotation publique pour la XIV ^e législature		315 630 178 €

Source : ministère de l'Intérieur, 2017.

4 Part des femmes dans les effectifs des trois fonctions publiques, en 2014 (en %)



*Directrices d'hôpitaux.

Source : DGAFF, 2016.

Composition des exécutifs départementaux et régionaux : un partage du pouvoir encore inégal⁸

Du fait de contraintes paritaires découlant de la loi de mai 2013, la place des femmes dans l'exécutif des conseils départementaux a significativement augmenté en 2015 : elles sont en moyennes deux fois plus nombreuses qu'en 2011, toutes fonctions confondues. Toutefois, si la part des femmes parmi les président.e.s des assemblées départementales a doublé entre 2011 et 2015, elle demeure encore très basse : seuls 9,9% des conseils départementaux sont présidés par une femme **6**.

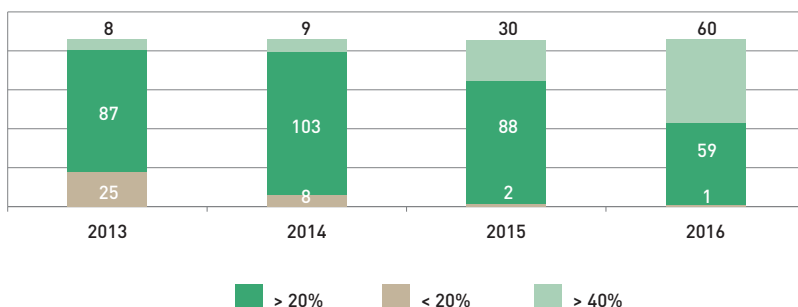
Si les femmes représentent la moitié des vice-président.e.s, elles sont première vice-présidentes dans seulement 32 départements sur 101 et deuxième vice-présidentes dans plus de la moitié des départements. Plus de la moitié de ces derniers sont dirigés par un tandem exclusivement masculin (58 départements), un seul par un tandem exclusivement féminin (le Doubs). Dans les départements présidés par des hommes, les femmes ne sont premières vice-présidentes que dans un tiers des cas (34 départements sur 101). Lorsque les départements sont dirigés par une femme, le vice-président est un homme dans près de 90% des cas (huit départements sur neuf) **7**.

EN EUROPE ET À L'INTERNATIONAL

L'Institut européen pour l'égalité de genre (EIGE) a publié, en 2017, son dernier rapport⁹ qui mesure l'avancée de l'égalité dans les pays européens. L'indice utilisé est construit en partant de sept composantes¹⁰ et une dimension transversale. Cet indice permet d'évaluer la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes notamment dans l'accès des femmes au pouvoir politique, social et économique. Comparant avec les chiffres de 2005, l'Union européenne présente une progression nette à la fois dans la sphère politique (+8,9%) et économique (+14,5%). Dans la sphère sociale, la progression est moindre (+1,4%) car l'indice relevait déjà une forte présence des femmes dès 2005.

L'Union européenne s'est engagée dans la promotion de la parité et dans l'accès des femmes aux postes à responsabilité, notamment dans le Pacte européen pour l'égalité de genre 2011-2020 (Conseil de l'Union européenne, 2010). La France est le pays dont le score est le plus élevé, après la Suède.

5 Féminisation des conseils dans les entreprises du SBF 120, 2013-2016



Source : Ethics and Boards, Palmarès de la féminisation des entreprises du SBF 120, 2016.

6 Dix présidentes élues en avril 2015 suites aux élections départementales des 22 et 29 mars 2015

Département	Prénom et nom
Bouches-du-Rhône	Martine VASSAL
Creuse	Valérie SIMONET
Doubs	Christine BOUQUIN
Guadeloupe	Josette BOREL-LINCERTIN
La Réunion	Nassimah DINDAR
Paris	Anne HIDALGO
Pyrénées-orientales	Hermeline MALHERBE
Martinique	Josette MANIN
Lozère	Sophie PANTEL
Finistère	Nathalie SARRABEZOLLES

Source : Haut Conseil à l'égalité, « Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élus au niveau local ? État des lieux de la parité aux niveaux communal, intercommunal, départemental et régional », février 2017.

7 Tandem présidence et vice-présidence

		Présidence		Total
		Femmes	Hommes	
1 ^{re} vice-présidence	Femmes	1	34	35
	Hommes	8	58	66
Total		9	92	

Source : Haut Conseil à l'égalité, « Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élus au niveau local ? État des lieux de la parité aux niveaux communal, intercommunal, départemental et régional », février 2017.

NOTES

1. SIASP, Insee, traitement DGAFP 2013.
2. Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2014.
3. Insee Première, n° 1563, juillet 2015.
4. Le SBF 120 (pour société des bourses françaises) est un indice boursier sur la place de Paris. Il est déterminé à partir des cours de 40 actions du CAC 40 et de 80 valeurs des premier et second marchés les plus liquides cotés à Paris parmi les 200 premières capitalisations boursières françaises.
5. Source : Ethics and Boards, sur la féminisation des instances dirigeantes, 2015.
6. Les plus grandes entreprises cotées en bourse sont celles qui, enregistrées dans le pays, constituent l'indice des premières sociétés du marché boursier national (50 au maximum).
7. Commission européenne.
8. Haut Conseil à l'égalité, « Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élus au niveau local ? État des lieux de la parité aux niveaux communal, intercommunal, départemental et régional », février 2017.
9. ELGE, "Gender Equality Index 2017 Measuring gender equality in the European Union 2005-2015", report 2017.
10. Les sept composantes sont : l'accès au pouvoir ; l'accès à l'éducation ; l'emploi ; les violences ; la santé ; la conciliation des temps de vie ; les revenus. La dimension transversale prend en compte les inégalités intersectionnelles.



5.

CULTURE, MÉDIAS ET SPORTS



« Les pratiques sportives et culturelles sont rarement des activités mixtes. Elles sont en tout cas fortement sexuées et participent, dès l'enfance, à la construction normée du féminin et du masculin (rapport au corps, etc.). En matière de loisirs, les stéréotypes et les inégalités filles-garçons sont plus prononcés dans les classes populaires. »¹

LA PLACE DES FEMMES DANS LE SPORT

Les femmes et la pratique sportive

En 1968, seules 9 % des femmes pratiquaient une activité physique et sportive². En 2010, une enquête de la Direction des sports souligne qu'avec 87 % de pratiquantes, les taux des femmes se sont rapprochés de ceux des hommes (91 %)³. Toutefois, les pratiques féminines et masculines diffèrent encore sensiblement, qu'il s'agisse du choix des disciplines, de l'intensité des activités, des lieux de pratiques ou encore de l'engagement dans la compétition.

En pratiquant de façon moins intense et moins assidue, les femmes vivent souvent le sport comme un loisir ou un moyen d'entretenir leur corps, quand les hommes cherchent une manière de se mesurer aux autres ou de se dépasser. Les fédérations voient ainsi la part des femmes diminuer au fur et à mesure que l'on s'élève dans les niveaux de pratique.

La part des femmes parmi les licencié.e.s n'a cessé d'augmenter sur la période 2001-2016, pour atteindre 38 % en 2016. Cependant, on note encore une segmentation selon les disciplines. Certaines fédérations sont à très forte dominante féminine : l'équitation (82,9 %), l'éducation physique et la gymnastique volontaire (92,1 %), les sports de glace (87,6 %) ou la danse (85,8 %). D'autres au contraire, sont majoritairement masculines, comme le football (94,3 %), le rugby (93,2 %) ou le tennis (71 %)⁴ ①.

Les femmes et le sport de haut niveau

Si, de manière générale, la pratique sportive des femmes augmente, dès que l'on atteint la pratique de haut niveau, la part de ces dernières reste sous-représentée. Dans les disciplines reconnues de haut niveau, 13 847 sportives sont inscrits sur les listes ministérielles des sportif.ve.s de haut niveau, des sportif.ve.s. Espoirs et des partenaires d'entraînement arrêtées par le ministère chargé des Sports, au 15 novembre 2016. Parmi ces sportif.ve.s, 5 226 sont des femmes, soit 37,7 %. Cette proportion est proche de celles des femmes parmi les licenciés (38 %). Ainsi, les femmes s'inscrivent de plus en plus dans la compétition et obtiennent désormais une reconnaissance de leur statut⁵.

Selon les données 2016 du ministère des Sports, on remarque une mixité parmi les sportif.ve.s de haut niveau, notamment pour le basketball (46 % de femmes sportives de haut niveau), l'athlétisme (44 %), la natation (48 %) et la gymnastique (55 %) ②.

Les Jeux olympiques

La participation des femmes aux Jeux olympiques progresse grâce, notamment, aux deux orientations prises par le Comité international olympique (CIO) : l'élargissement du nombre d'épreuves féminines et les épreuves féminines obligatoires pour l'intégration de tout nouveau sport au programme olympique depuis 1991.

Depuis l'après-guerre, la proportion de femmes parmi les sportives participantes augmente lors de chaque olympiade. Alors que les femmes représentaient à peine plus de 10 % des athlètes aux JO de Londres en 1948 (445 sur 4 397 participants), elles étaient plus de 44 % à ceux de 2012, toujours à Londres (4 655 sur 10 519 participants). La part des femmes engagées aux JO de Rio en 2016 a atteint un chiffre historique de 45 %.

La place des femmes dans les instances dirigeantes des groupements sportifs

Le Code du sport, modifié par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, garantit, lorsque la propor-

1 Part des femmes dans les fédérations sportives, en 2016

	% Femmes	Nombre de licences féminines
FF équitation	82,9	549 935
FF sports de glace	87,6	22 635
FF gymnastique	80,6	236 389
FF danse	85,8	68 573
FF twirling	91,9	13 410
FF éducation physique et de gymnastique volontaire	92,1	462 965
FF sports pour tous*	86,6	173 743
FF natation	53,5	169 491
Union sportive de l'enseignement du premier degré	50,2	400 676
FF volleyball	49,1	49 011
FF athlétisme	47	141 983
Union nationale du sport scolaire (UNSS)	40,8	436 520
FF tennis	29	301 737
FF rugby	6,8	22 295
FF football	6,7	141 366
FF motocyclisme	5,2	3 182

Source : MVJS – Meos, données détaillées 2016, recensement des licences et clubs auprès des fédérations sportives agréées.

* Intitulé jusqu'en 2014 «Fédération pour l'entraînement physique dans le monde moderne».

2 Répartition du nombre de sportif.ve.s de haut niveau, selon la fédération*, en 2016

	Femmes	Hommes	% Femmes
Handisport	37	115	24
Volley-ball	96	119	45
Voile	52	152	25
Ski	121	188	39
Rugby	93	145	39
Roller sports	66	95	41
Natation	124	133	48
Judo-Jujitsu-Kendo et Disciplines Associées	181	203	47
Handball	73	83	47
Gymnastique	89	72	55
Cyclisme	70	165	30
Canoë-Kayak	56	117	32
Basketball	91	106	46
Athlétisme	101	130	44

*Seules les fédérations comptant plus de 150 sportif.ve.s de haut niveau sont mentionnées dans ce tableau.

Source : ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports - Direction des sports.

tion de licencié.e.s de chacun des deux sexes est supérieure ou égale à 25 %, « *une proportion minimale de 40 % des sièges pour les personnes de chaque sexe* », au sein des instances dirigeantes des groupements sportifs⁶. La progression de la féminisation des instances dirigeantes est réelle, quoiqu'encore insuffisante au regard de la loi. En 2017, 11 femmes sont présidentes de fédérations sportives⁷.

Au sein des instances locales des fédérations sportives, les femmes représentent, en 2013 :

- 12,2% des président.e.s de ligues et comités régionaux ;
- 15% des président.e.s de comités départementaux ;
- 30% des membres des comités directeurs dans les instances départementales du mouvement sportif.

C'est en 1981 que le CIO a compté pour la première fois des femmes parmi ses membres. En mai 2014, il recense 22,6% de femmes membres actifs au sein du comité. En 1990, une femme est élue membre de la commission exécutive. En 2013, les femmes représentent 26,6% des membres de cette instance⁸.

La place des femmes aux postes de responsable technique

Dans l'encadrement technique, la représentation des femmes est toujours faible, malgré une légère progression. En 2016, sur les 1 600 postes de cadres techniques et sportif.ve.s, 285 sont détenus par des femmes, soit 17,8%. Au niveau national, seulement neuf femmes sur 67 effectifs totaux occupent des fonctions de directrice technique (DTN), soit 13,4%⁹.

En outre, la part des femmes dans les métiers du sport reste encore insuffisante. En 2015, sur les 133 393 éducateur.trice.s sportif.ve.s déclarés en France auprès des établissements d'activités physiques et sportives, 32% sont des femmes (soit 42 686). Celles-ci sont

majoritairement représentées dans certaines disciplines : natation synchronisée (100%), gymnastique (81,5%), aérobic (77,4%), équitation (69,9%), patinage artistique (67,8%). Inversement, elles sont absentes, ou nettement sous-représentées, dans d'autres pratiques sportives : billard (0%), pêche (1,6%), football (2,6%), hockey sur glace (3,4%), canyoning (3,8%)¹⁰ 3.

LA PLACE DES FEMMES DANS LA SPHÈRE CULTURELLE ET LES MÉDIAS

Accès à la culture et aux pratiques culturelles

La mise en place des réductions du temps de travail (RTT) en France, à partir de 1998, a été un facteur incitatif à l'articulation des temps de vie. Une enquête de la Dares, publiée en mai 2002¹¹, liant directement l'impact de la vie professionnelle sur les loisirs, mesure que 41% des femmes estiment pratiquer davantage de loisirs artistiques (28% chez les hommes).

Si aujourd'hui, les pratiques culturelles des hommes et des femmes sont très semblables, on note encore quelques exceptions. La pratique de la lecture, par exemple, est majoritairement féminine (2/3 des femmes ont lu un livre en 2009 contre moins de la moitié des hommes), tout comme les visites de musées et d'expositions (les femmes ont 20% de chances supplémentaires que les hommes de visiter une exposition ou un musée)¹². En revanche, d'autres loisirs sont davantage pratiqués par les hommes, comme l'utilisation d'internet (59% l'utilisent à des fins personnelles, contre 50% des femmes) ou les jeux vidéo (43% jouent contre 29% des femmes)¹³.

Postes de direction

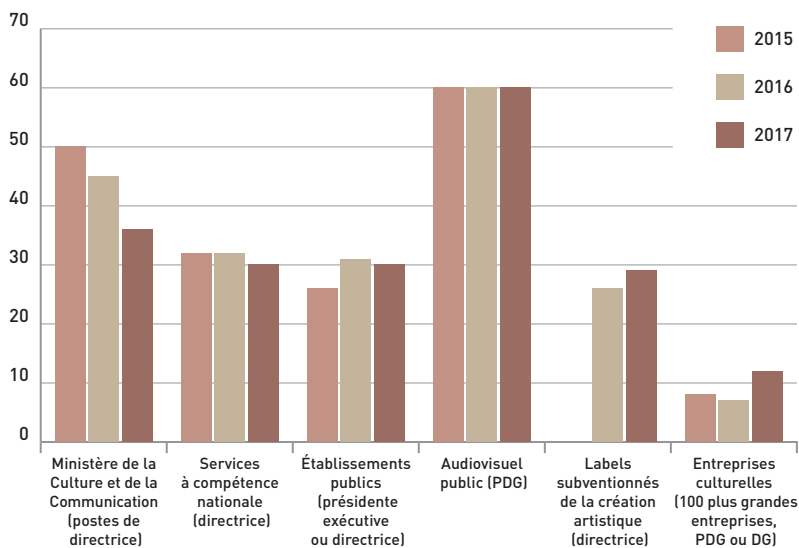
La place des femmes dans les postes à responsabilités est variable selon les structures.

3 Part des femmes dans l'encadrement sportif fédéral, en 2016

	Effectifs totaux	Nombre de femmes	% Femmes
Conseillères techniques sportives	1600	285	17,8
directrices techniques	67	9	13,4
entraîneuses nationales	341	41	12,0
conseillères techniques régionales	1192	235	19,7
Présidentes des fédérations sportives	115	11	9,5

Source : ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports - Direction des sports - centre de gestion.

4 Part des femmes dans les postes de direction, de ressources humaines et d'accès aux moyens de production, 2015-2017



Source : Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes, ministère de la Culture et de la Communication, 2017.

Administration et organismes sous tutelle du ministère de la Culture et de la Communication¹⁴

Après une situation satisfaisante au 1^{er} janvier 2015, où la parité a été atteinte pour la majeure partie des postes de direction, on observe un recul l'année suivante. Désormais, la part de femmes dans les postes de direction d'administration centrale n'atteint pas les 40 %. La situation dans les services à compétence nationale n'a pas évolué en quatre ans : la part de directrices est de 30 % en 2017 contre 28 % en 2014 **4**.

Établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture et de la Communication

La situation est similaire dans les établissements publics du ministère où la part de femmes aux postes de direction les plus élevés stagne à 30 % après une nette amélioration en 2016. Par ailleurs, les établissements publics muséaux ou patrimoniaux ont une répartition plus paritaire que ceux du spectacle vivant (38 % contre 9 %). Part ailleurs, la répartition entre femmes et hommes est stable en fonction de la taille de l'établissement. Enfin, dans la composition des conseils d'administration, les femmes représentent au moins la moitié des membres **5**.

Audiovisuel public

Dans les entreprises de l'audiovisuel public, les femmes sont majoritairement représentées au poste de présidente directrice générale (PDG), à hauteur de 60 % **4**.

Structures de création et de diffusion artistique subventionnées par le ministère de la Culture et de la Communication¹⁵

Au 1^{er} janvier 2017, les femmes sont encore peu présentes aux postes de direction des lieux subventionnés par le ministère (29 %). Elles sont majoritaires dans les arts plastiques (60 % des centres d'art, 60 % des fonds régionaux d'art contemporain) mais leur présence dans le spectacle vivant est

très faible (12 % des scènes de musiques actuelles et aucune femme dans les centres nationaux de création musicale). Toutefois, on note une évolution significative du nombre de femmes à la direction d'une scène nationale, passant de 0 à 28 % **6**.

Entreprises culturelles

Parmi les cent plus grandes entreprises culturelles en France, on ne compte que sept femmes aux postes de direction. Une proportion qui reste stable depuis 2014 **4**.

Accès aux moyens de production¹⁶

En plus d'être peu présentes à la direction des institutions de création et de diffusion labellisées par le ministère de la Culture et de la Communication, les femmes directrices gèrent plutôt les institutions disposant de budgets modestes (53 % de femmes directrices d'institutions dotées d'un budget inférieur à 500 000€) quand seulement 22 % d'entre elles gèrent des budgets supérieurs à 10 millions d'euros (à noter la forte progression par rapport à l'année précédente où seulement 5 % des femmes dirigeaient ces institutions).

Parmi les bourses accordées par le Centre national du livre aux auteurs et aux traducteurs, les femmes représentent 45 % des demandeurs mais seulement 38 % des bénéficiaires de ces aides. Cependant, les montants moyens accordés aux femmes sont égaux à ceux reçus par les hommes **7**.

En 2015, 27,6 % des bénéficiaires des avances sur recettes du Centre national du cinéma sont réalisés par des femmes. Depuis 2008 on constate aussi une réduction de l'écart entre les devis moyens des films à l'initiative française réalisés par les femmes et les hommes : en 2008 cet écart correspondait à -54 % en défaveur des femmes réalisatrices alors qu'en 2015 il n'est plus que de -26 %.

5 Part des femmes dans la composition des conseils d'administration (en %)

	2017	2016	2015	2014
Établissements publics (personnalités qualifiées uniquement)				
Musées, patrimoine ⁽¹⁾	47	50	50	43
Spectacle vivant ⁽²⁾	55	34	47	52
Enseignement	55	55	49	29
Autre ⁽³⁾	50	65	57	51
Total	52	51	50	38
Entreprises de l'audiovisuel public				
France télévisions	47	40	27	27
Arte France	40	40	43	36
Radio France	33	38	42	31
INA	33	33	50	25
France médias vision	57	47	50	60
Ensemble audiovisuel public	43	39	42	36

Source : ministère de la Culture et de la Communication, secrétariat général, service des ressources humaines, 2017.

(1) CMN, CNAP-GP, CAPA, Universcience, Domaine national de Chambord, EPMQB, INHA, INRAP, INP, Musée d'Orsay, Musée du Louvre, Château, musée et domaine national de Versailles, Musée national des arts asiatiques-Guimet, MuCEM, Musée national Picasso-Paris, Château de Fontainebleau, Musée Rodin, Musées Henner et Moreau, OPPIC, Palais de la Porte Dorée, RMN-GP, Sèvres-Cité de la céramique.

(2) CND, CNCVJ, Cité de la musique, Comédie-Française, EPPGHV, Opéra comique, Opéra national de Paris, Philharmonie de Paris, Théâtre national de la Colline, Théâtre national de Chaillot, Théâtre national de l'Odéon, Théâtre national de Strasbourg.

(3) AFR, BNF, BPI, CNC, CNAP, CNL, INA, Villa Arson.

6 Postes de direction par sexe dans le secteur culturel et artistique, 2014-2017

	Au 1 ^{er} janvier 2017				Au 01/01/16	Au 01/01/15	Au 01/01/14
	Nombre de structures	Part mixte	Part des hommes	Part des femmes	Part des femmes	Part des femmes	Part des femmes
Centre chorégraphique national	19	5	84	11	11	11	16
Centre d'art	47	2	36	62	62	61	59
Centre développement chorégraphique	12	0	42	58	58	58	42
Centres dramatiques nationaux et régionaux	38	11	71	21	21	17	10
Centres nationaux de création musicale	6	0	100	0	0	0	0
Centres nationaux des arts de la rue et assimilés	14	21	57	29	21	18	15
Fonds régionaux d'art contemporain	23	0	40	60	55	55	61
Opéras	13	0	83	17	15	15	15
Orchestres*	24	0	63	38	37	0	0
Pôles nationaux des arts du cirque	12	8	58	33	25	24	29
Scènes de musiques actuelles	87	2	87	12	10	10	13
Scènes nationales	71	0	72	28	28	25	0
Total	366	3	68	29	26	25	26

* Directrice artistique. Source : ministère de la Culture et de la Communication, Direction générale de la création artistique, 2016.

Présence des femmes dans les programmations artistiques¹⁷

L'égalité entre les femmes et les hommes face à la programmation n'est pas encore atteinte. Si quelques théâtres respectent la parité (la Comédie de Poitou-Charentes à Poitiers ou le Théâtre des Amandiers à Nanterre), dans la grande majorité de ces lieux culturels, la part des femmes oscille entre 25 % et 30 %. Le constat est plus important encore dans la musique, où la part de compositrices contemporaines et de cheffes d'orchestre est de 6 %. En revanche, la part des femmes parmi les solistes instrumentistes est en nette progression depuis la saison 2013-2014, passant de 15 % à 29 %

Dans les arts plastiques, la part d'œuvres réalisées par des femmes et achetées par le Fonds national d'art contemporain progresse fortement en 2015 (43 % contre 17 % en 2013). Corollairement, une minorité d'œuvres réalisées par des femmes sont exposées dans les fonds régionaux d'art contemporain (Frac) et les centres d'art (30 %).

Présence des femmes dans les médias¹⁸

En 2016, les femmes restent encore minoritaires à la télévision, notamment dans le sport, où elles ne représentent que 17 %. Les expert.e.s invité.e.s sur le plateau des émissions de télévision sont très majoritairement des hommes, malgré une nette amélioration pour certaines émissions (52 % de femmes pour l'émission Philosophie d'Arte en 2016). Pourtant, cette faible présence des femmes dans les médias est contradictoire avec le nombre de journalistes possédant la carte de presse, puisque 40 % de femmes en sont bénéficiaires en 2000, et 46 % en 2015 **8**.

Les études du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) montrent les difficultés récurrentes des femmes à se voir confier un rôle majeur. Concernant les choix des fictions et films, en 2012, seuls 9,5 % des films cinématographiques diffusés sur les chaînes de télévision gratuites ont été réalisés par des femmes.

Part ailleurs, le contenu de l'ensemble des œuvres diffusées reste marqué par la présence de nombreux stéréotypes.

CONCLUSIONS ET ACTIONS

Afin de favoriser la mixité et la lutte contre les stéréotypes sexistes dans les sphères sportives et culturelles, les ministères concernés et leurs partenaires se sont engagés dans des politiques volontaristes.

Dans le secteur du sport, des plans de féminisation ont été inscrits au sein de chaque convention d'objectifs et de moyens signée entre le ministère chargé des Sports et les fédérations sportives, afin d'accroître la représentation des femmes dans les fédérations, d'améliorer leur accès à la pratique sportive et au sport de haut niveau, d'encourager une plus grande mixité dans l'encadrement et l'arbitrage.

La médiatisation du sport féminin est devenue un outil essentiel pour favoriser la prise de conscience des acteurs sportifs et du grand public sur ces questions. En 2016, à l'initiative du CSA, et dans la continuité des « 24 heures du sport féminin », un nouvel événement, « Les quatre saisons du sport féminin », a été lancé en 2016, en partenariat avec le ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports et le Comité national olympique et sportif français (CNOSF). L'opération a pour objectif de fédérer l'ensemble des médias audiovisuels et les acteurs du monde sportif (fédérations, ligues et clubs professionnels, associations, collectivités locales, entreprises partenaires du sport), pour ancrer plus avant la féminisation du sport dans notre société et contribuer à une meilleure médiatisation du sport féminin. En 2017, une nouvelle instance est créée par le ministère des Sports : la Conférence permanente du sport féminin, destinée à promouvoir l'accès de ce dernier pour toutes et tous et à réfléchir à la place des femmes dans les instances sportives et à la médiatisation du sport féminin.

7 Aides accordées par le Centre national du livre (CNL) pour les auteurs et les traducteurs, par type d'aide, 2014-2015

	Nombre de demandes			Nombre d'aides accordées			Montant total des aides accordées			Montant moyen des aides accordées			
	2016		2015	2016		2015	2016		2015	2016		2015	2014
	Total des demandes	% Femmes	% Femmes		% Femmes		% Femmes	en milliers d'euros	% Femmes	Femmes (en euros)	Hommes (en euros)	Écart F-H (%)	2014
Assistance culturelle	21	24	25	44	21	24	25	41	34	21	22	27	48
Bourses	377	44	44	42	181	40	35	41	686	43	33	39	10
Bourses de résidence	25	64	39	26	18	61	41	31	52	60	45	30	3
Bourses de traduction	7	100	27	39	7	100	20	39	42	100	12	28	39
Traducteurs étrangers	55	58	64	53	42	55	57	55	84	55	58	53	8
Total	485	45	45	43	269	38	38	43	2 137	35	35	38	19

Lecture : en 2016, 377 demandes de bourses ont été déposées auprès du CNL (dont 44 % par des femmes), 181 ont été accordées (dont 40 % à des femmes). Le montant total des aides versées pour les bourses est de 686 000 euros (dont 43 % pour des femmes). Parmi les auteurs ayant obtenu une aide pour une bourse, le montant moyen de l'aide versée est de 9 397 euros pour une femme et de 8 426 euros pour un homme.

Source : Centre national du livre, 2017.

Dans les secteurs de la culture et des médias, le ministère de la Culture et de la Communication s'est engagé à suivre une feuille de route ambitieuse pour faire progresser l'égalité, aussi bien à l'intérieur de l'administration du ministère que dans l'ensemble des champs de la culture et des médias. Ces actions concernent l'administration et les organismes sous tutelle pour toucher l'ensemble du secteur artistique et culturel (formation, programmation, diffusion, subventions...). Chaque année, un observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes

dans la culture et la communication éditent un bilan avec des chiffres-clés sectoriels.

La loi du 4 août 2014 est venue renforcer les dispositions relatives à la lutte contre les stéréotypes sexistes dans les médias et la place des femmes dans ces derniers ; elle a notamment permis d'étendre les pouvoirs de contrôle du CSA qui doit « *veiller (...) à l'image des femmes (...) dans les programmes, notamment en luttant contre les stéréotypes, les préjugés sexistes, les images dégradantes, les violences faites aux femmes et les violences commises au sein du couple* »¹⁹.

FEMMES ET MÉDIAS DANS LE MONDE

Des recherches menées dans plus de 100 pays²⁰ ont montré que 46 % des actualités, tant dans la presse écrite qu'à la radio et à la télévision, comprennent des stéréotypes sexistes. Seuls 6 % des articles mettent en avant l'égalité des sexes. Dans l'ombre, les hommes occupent encore 73 % des postes de cadres supérieurs dans les médias, d'après une autre étude internationale²¹ qui s'est penchée sur 522 organismes d'information médiatique. Alors que les femmes représentent la moitié de la population mondiale, moins d'un tiers des personnages qui ont la parole dans les films sont de sexe féminin. Il y a vingt ans, 189 États membres des Nations unies ont reconnu le rôle crucial joué par les médias dans la lutte contre les stéréotypes sexistes qui influencent notre façon de penser et d'agir. Ils ont fait de la place des femmes dans les médias l'un des douze domaines critiques du Programme d'action de Beijing et ils ont exhorté les médias du monde entier à apporter un bien plus grande contribution à la promotion des femmes.

NOTES

1. France stratégie, *Lutter contre les stéréotypes filles et garçons*, Commissariat général à la stratégie et à la prospective, janvier 2014, http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/archives/CGSP_Stereotypes_filles_garcons_web.pdf.
2. « Quelques données indicatives sur les femmes et le sport » dossier réalisé par la cellule « Banque de données » de la Direction des sports, mars 1998.
3. Enquête « Pratique physique et sportive 2010 », CNDS/Direction des sports, Insep, Meos.
4. Données détaillées 2015, ministère des Sports, 2016.
5. La féminisation du sport, MVJS, mars 2016.
6. Article L. 131-8 du Code du sport.
7. Chiffres-clés 2014 de la féminisation du sport en France, MVJS-SEMC, 2015.
8. https://stillmed.olympic.org/Documents/Reference_documents/Factsheets/La_femme_dans_le_Mouvement_Olympique.pdf
9. Chiffres-clés 2014 de la féminisation du sport en France, MVJS-SEMC, 2016.
10. Atlas des éducateurs sportifs déclarés, MVJS, édition 2015.
11. Principaux résultats de l'Enquête RTT et modes de vie, Dares, n° 56, mai 2002.
12. La visite des musées, des expositions et des monuments, étude pour la Direction générale des patrimoines, département de la politique des publics, Crédoc, n° 281, juin 2012.
13. Enquête Pratiques culturelles des Français, ministère de la Culture et de la Communication, Insee, 2008, SRCV-SILC, 2009, Crédoc, Enquête Conditions de vie et aspirations, début 2012.
14. Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication, 2017.
15. Ibid.
16. Ibid.
17. Ibid.
18. Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication, mars 2015.
19. Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, article 56.
20. Projet mondial de monitoring des médias (GMMP) Unwomen, 2015.
21. « Women in films », Geena Davis Institute on Gender in Media, 2014. <http://seejane.org/wp-content/uploads/full-study-gender-disparity-in-family-films-v2.pdf>

8 Part des femmes parmi les expert.e.s invité.e.s de certains programmes à la télévision et à la radio, 2015-2016

	Femmes	% de femmes l'année précédente
France télévisions (2015)		
Ensemble des émissions ⁽¹⁾	30	nd
C'est dans l'air ⁽²⁾	25	27
Ce soir ou jamais ⁽²⁾	36	33
Arte (2016)		
Ensemble des émissions ⁽³⁾	31	29
Journal	36	35
Théma	19	25
X-enius	19	24
Philosophie	52	25
28 minutes	35	30
Square	35	40
Metropolis	38	35
Vox Pop	30	23
Radio France (2014-2015)		
Ensemble ⁽⁴⁾	25	26

(1) Sont inclu.e.s dans le décompte l'ensemble des journaux nationaux de France 2 et France 3 (soit cinq éditions d'information quotidiennes 7/7 jours), et des émissions de débat sur l'actualité recevant des expert.e.s en plateau (Ce soir (ou jamais !) sur France 2 et C'est dans l'air sur France 5) – hors reportages, témoignages, documentaires ou promotion.

(2) Parmi les expert.e.s.

(3) La chaîne ne comptabilise que les expertes et non les femmes invitées en tant que témoins.

(4) Total de 1 141 invité.e.s – France Inter (Patrick Cohen), France Culture (Guillaume Erner) et France Info (Fabienne Sintès).



6. SANTÉ



Que ce soit sous un angle global, comme l'espérance de vie des femmes, ou plus spécifique, la santé sexuelle et reproductive par exemple, la santé des femmes est au cœur de la politique de santé et de la lutte contre les inégalités.

L'ÉTAT DE SANTÉ DES FEMMES

Les femmes sont globalement en meilleure santé que les hommes – leur espérance de vie est supérieure, leurs comportements à risque sont moindres et leur taux de mortalité à chaque âge est plus faible. Cependant, elles connaissent des problèmes de santé spécifiques (facteurs comportementaux, sociaux et biologiques : santé reproductive, cancers, plus grande prévalence du stress, renoncement aux soins plus important...) ou émergents au regard de l'évolution des conditions de vie et du développement des conduites à risque.

Une réduction progressive de l'écart entre l'espérance de vie des femmes et celle des hommes

En 2015, les femmes ont une espérance de vie, à la naissance, de 85 ans contre 78,9 ans pour les hommes. L'écart entre les deux sexes se réduit progressivement depuis une quinzaine d'années, notamment si l'on considère l'espérance de vie en bonne santé à la naissance (64,2 ans pour les femmes et 63,4 ans pour les hommes en 2014) ¹. Entre 2004 et 2014, les femmes ont perdu 0,1 année d'espérance de vie en bonne santé, alors que les hommes en ont gagné 1,9.

L'accès aux soins, l'évolution des conditions et des durées de travail, le rapprochement des modes de vie entre les femmes et les hommes, le développement par ces derniers de comportements plus favorables à leur santé, expliquent la réduction de ces écarts. Les femmes vivent avec une limitation d'activité ou une incapacité en moyenne de 21,4 ans, contre 15,7 ans pour les hommes.

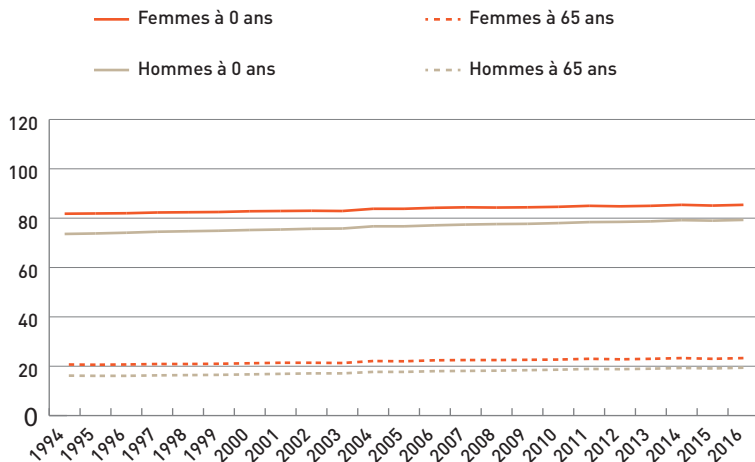
À titre d'exemple, trois fois plus de femmes que d'hommes sont atteintes de la maladie d'Alzheimer : ainsi les femmes représentent 73 % des personnes en affection de longue durée au 31 décembre 2013 au titre de cette maladie et autres démences, selon les données de l'assurance maladie.

Une augmentation des maladies professionnelles pour les femmes

Les accidents du travail (AT) ayant entraîné un arrêt sont en baisse sur l'ensemble de la population. Toutefois, si les accidents du travail et les accidents de trajet restent plus importants chez les hommes, l'analyse sexuée réalisée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) des données compilées par la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnam-TS) révèle une évolution, inverse depuis une quinzaine d'années : une baisse continue chez les hommes et une augmentation pour les femmes.

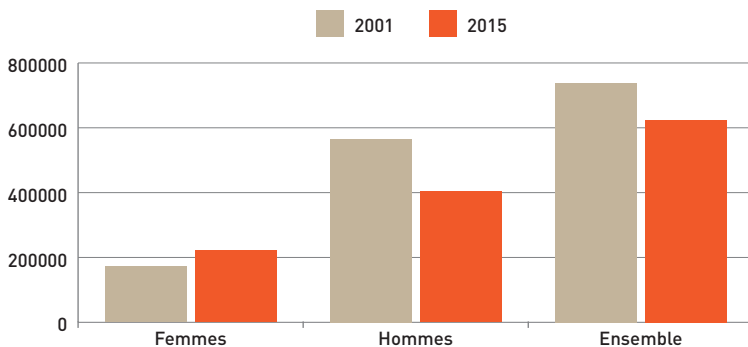
Selon la photographie statistique de l'Anact, publiée en mars 2017¹, « si les accidents du travail avec arrêt baissent globalement de 15,3 % entre 2001 et 2015, ils progressent pour les femmes. Sur cette période de quatorze ans, les accidents du travail ont augmenté de 28 % pour les femmes tandis qu'ils ont baissé de 28,6 % pour les hommes » ². Cette hausse concerne d'abord les secteurs où se concentrent les femmes en situation de précarité, où le recours au CDD, au temps partiel et aux horaires atypiques est important. En 2015, les activités de services de type santé, nettoyage et travail temporaire, représentent près de la moitié (41,3 %) des accidents du travail qui ont concerné des femmes, soit 91 379 accidents du travail ayant entraîné un arrêt. Les accidents du travail dans cette branche d'activité ont connu une augmentation de 81 % depuis 2001. Comme pour les hommes, ces accidents se concentrent dans les catégories socioprofessionnelles des ouvrières (44,4 % des AT en 2012) et des employées (16,1 % des AT).

1 Espérance de vie à 0 et 65 ans selon le sexe



Champ : France entière hors Mayotte jusqu'en 2014 et y compris Mayotte à partir de 2014.
Source : Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil.

2 Évolution du nombre d'accidents du travail en France, 2001-2015



Source : données Cnam-TS calcul Anact, mars 2017.

Une diminution des cancers du sein et du col de l'utérus

En France, le cancer du sein est le 2^e cancer le plus fréquent chez la femme, avec près de 54 062 nouveaux cas estimés pour l'année 2015 (48 800 en 2012 soit une hausse d'environ 10 %) et 11 913 décès (contre 11 900 en 2012). La généralisation du programme de dépistage du cancer du sein est effective depuis 2004 et son taux de participation stagne depuis 2008. Calculé sur l'ensemble des départements, il est de 51,8 % en 2015. Au dépistage organisé s'ajoute le dépistage spontané. En 2010, d'après le baromètre santé, 94 % des femmes de 50 à 74 ans ont déclaré avoir effectué une mammographie au cours de leur vie. La proportion de femmes déclarant l'avoir réalisé dans les deux ans est plus faible, mais reste importante car elle est d'environ 80 %, avec peu d'écart entre les classes d'âge.

S'agissant du cancer du col de l'utérus, 2 797 nouveaux cas de cancer et 1 102 décès ont été estimés en 2015. Il arrive à la 11^e place des cancers contractés par les femmes. L'incidence de ce cancer ne cesse de diminuer depuis plus de trente ans (-2,5 % par an en moyenne) avec, toutefois, un ralentissement depuis les années 2000 (-1,3 % entre 2000 et 2012). Une meilleure couverture des dépistages par frottis cervico-utérin sur trois ans, estimée par la Cnam-TS à 53,2 % sur la période 2009-2011, pourrait permettre de diminuer encore davantage son impact. C'est l'un des objectifs de la généralisation de l'organisation du dépistage du cancer du col de l'utérus et de l'amélioration du taux de couverture de la vaccination par le vaccin anti-papillomavirus annoncées dans le Plan cancer 2014-2019².

Malgré les progrès réalisés en matière de prévention, notamment dans le dépistage du cancer du sein, les femmes en situation de précarité participent moins aux campagnes de dépistage. Leur prise en charge étant plus tardive, elles ont en conséquence un taux de survie plus faible. Selon une récente étude³,

31 % des femmes vivant au sein d'un ménage ayant des revenus inférieurs à 2 000 € par mois n'ont pas réalisé de frottis dans les trois dernières années, contre 19 % pour les femmes appartenant à un ménage ayant des revenus compris entre 2 000 € et 4 000 €.

Une aggravation des risques cardio-vasculaires chez les femmes

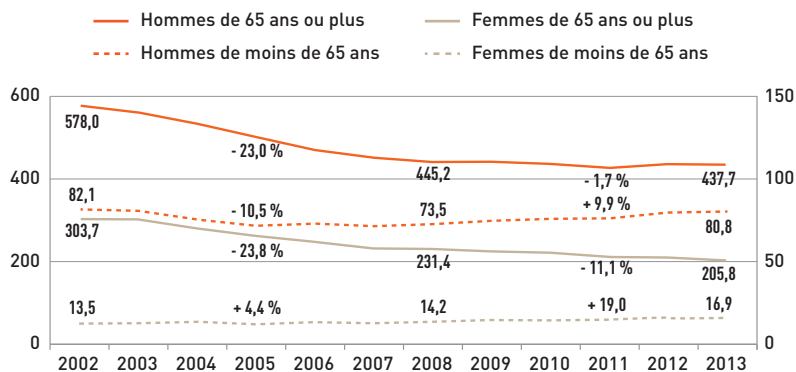
Une aggravation significative du nombre d'hospitalisations pour infarctus du myocarde (IDM) chez les jeunes femmes a eu lieu ces dernières années. Ainsi, dans la tranche des 45-54 ans, on est passé de +3 % par an entre 2002 et 2008 à +4,8 % par an entre 2009 et 2013. Néanmoins, on observe des tendances plus favorables chez les femmes plus âgées (65 ans et plus). Les taux standardisés de mortalité ont quant à eux baissé (-31 % entre 2002 et 2012 chez les femmes de moins de 65 ans et -55 % chez les plus de 65 ans), ce qui souligne la qualité de la prise en charge des IDM en France. Cette hausse significative des maladies cardio-vasculaires chez les femmes s'explique essentiellement par l'évolution de leur mode de vie et leur rapprochement, depuis trente ans, avec les comportements à risque des hommes (tabagisme, sédentarité, mauvaises habitudes alimentaires, plus récemment alcool, stress...) ³.

LA SANTÉ SEXUELLE ET REPRODUCTIVE

En 2017 a été lancée la stratégie nationale de santé sexuelle pour la période 2017-2030. Elle s'inscrit dans la continuité de la stratégie de santé et de la stratégie de santé dans les outre-mer. Afin d'améliorer la santé sexuelle et reproductive, elle se fonde sur des principes forts - comme l'autonomie, la satisfaction et la sécurité de la sexualité - et couvre de façon globale les différents champs :

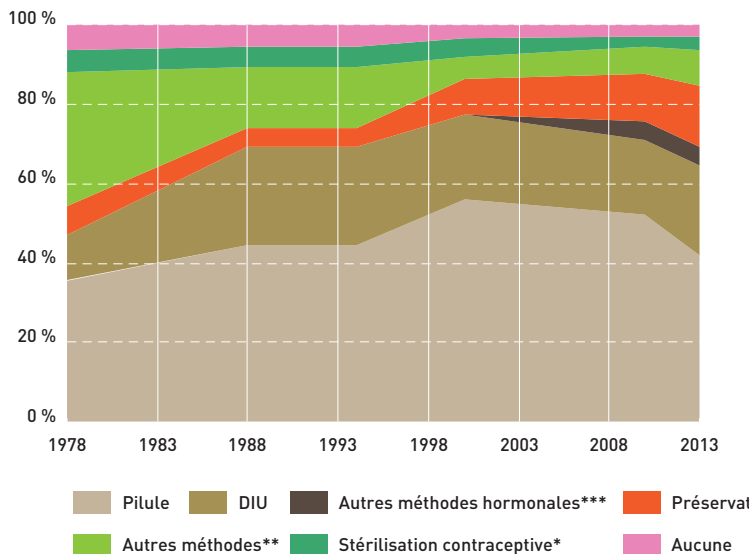
- l'accès aux droits humains, le respect des genres et des sexualités ;
- la promotion de l'information, l'éducation et la communication sur la santé sexuelle ;

3 Taux standardisés de mortalité des femmes et des hommes à cause d'un infarctus du myocarde (IDM)



Source : INVS, *Bulletin épidémiologique hebdomadaire*, « Les femmes au cœur du risque cardiovasculaire », n° 7-8, 8 mars 2016.

4 Évolution des méthodes contraceptives entre 1978 et 2013



* La femme ou son partenaire.

** Retrait, abstinence périodique, méthodes locales, autre, NSP.

*** Implant, patch, anneau vaginal.

Champ : femmes de 20 à 44 ans utilisant une méthode contraceptive ou n'en utilisant pas et n'étant ni stériles, ni enceintes, ayant des rapports sexuels et ne cherchant pas à concevoir.

Sources : enquête mondiale de fécondité, 1978; enquête Régulation des naissances, 1988; enquête Situation familiale et Emploi, 1994; enquête CoCon, 2000; enquête Fecond, 2010 et 2013.

- la prévention et la prise en charge des MST et IST ;
- la promotion de la santé reproductive ;
- la lutte contre les discriminations liées au sexe, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre ;
- la prévention contre les violences sexuelles.

Depuis 2012, différentes mesures ont été prises pour favoriser l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse (IVG), telles que le remboursement à 100 % de l'acte par la Sécurité sociale et la gratuité de la contraception pour les mineures. Ces mesures ont été complétées par celles du programme national d'action pour améliorer l'accès à l'IVG, présenté le 16 janvier 2015, et par la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé. Cette dernière consacre le droit des femmes à être informées sur les différentes méthodes de contraception et d'avortement ainsi que sur leur liberté de choix en la matière. Elle autorise également la pratique de l'IVG médicamenteuse aux sages-femmes et celle de l'IVG instrumentale aux centres de santé. Par ailleurs, elle assure la gratuité complète du parcours d'IVG (examens de biologie, échographie...).

Depuis 2016, la loi de financement de la Sécurité sociale prévoit la prise en charge à 100 % par l'assurance maladie de l'ensemble des actes liés à la contraception des mineures. Ainsi, en plus des contraceptifs, les consultations médicales de prescription et les examens biologiques bénéficient de la gratuité et de la confidentialité.

La contraception

Si la pilule demeure aujourd'hui la méthode de contraception la plus utilisée en France, son recours a reculé ces dernières années. Les pilules de 3^e et 4^e génération ont fait l'objet d'une controverse importante fin 2012-début 2013, qui a abouti à la fin de leur remboursement en mars 2013. Ainsi, près d'une femme sur cinq déclare avoir changé

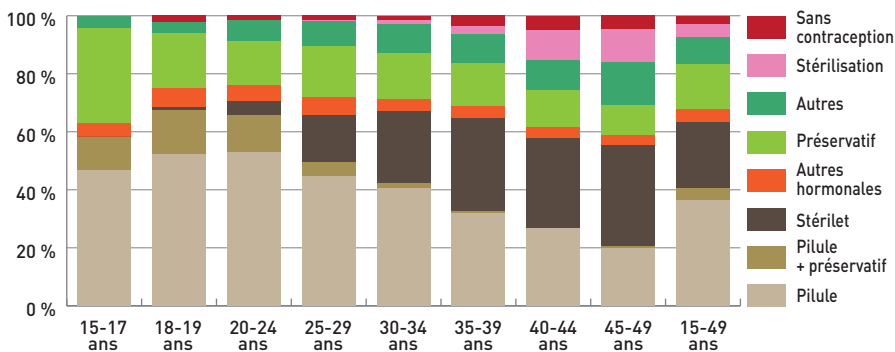
de méthode à cette occasion. Le recours à la pilule a alors baissé, passant de 50 % à 41 % entre 2010 et 2013. En l'espace d'une décennie, l'utilisation d'une contraception orale a reculé de 14 points⁴ 4.

La controverse de 2012-2013 a provoqué une désaffection à l'égard de la méthode elle-même (et peu par un transfert vers des pilules de 2^e génération) : les femmes ont ainsi adopté d'autres méthodes de contraception, notamment le stérilet ou dispositif intra-utérin (+1,9 point), le préservatif (+3,2 points). Le recours aux méthodes dites « naturelles » (retrait, méthode des températures), en baisse régulière depuis les années 1970, s'est stabilisé depuis 2000 et concerne, en 2013, environ 9 % des femmes. La stérilisation contraceptive continue quant à elle à ne concerner qu'une minorité (3,4 % d'entre elles et 0,3 % de leurs partenaires masculins). Parmi les femmes concernées par la contraception – ni stériles, ni enceintes, ayant des rapports hétérosexuels et ne voulant pas d'enfant – seules 3 % n'utilisent aucun mode contraceptif, soit la même proportion qu'en 2010.

Le modèle contraceptif français reste caractérisé par un recours important au préservatif en début de vie sexuelle, l'utilisation de la pilule dès que la vie sexuelle devient régulière et le recours au DIU chez les femmes ayant eu des enfants.

En 2013, la pilule est la méthode la plus utilisée tous âges confondus. Toutefois, le recours à la pilule et au stérilet comme méthode de contraception s'équilibre à hauteur de 31,9 % chez les femmes âgées de 35 à 39 ans puis, à partir de 40 ans, les femmes lui préfèrent le stérilet. Cette dernière méthode est utilisée en moyenne par 22,6 % des femmes tous âges confondus. Sans changement depuis les années 1970, son recours reste donc réservé aux plus âgées ou à celles qui ont déjà eu des enfants, en dépit des recommandations de la Haute Autorité de santé diffusées en 2004 à l'ensemble des professionnels de santé, précisant que le sté-

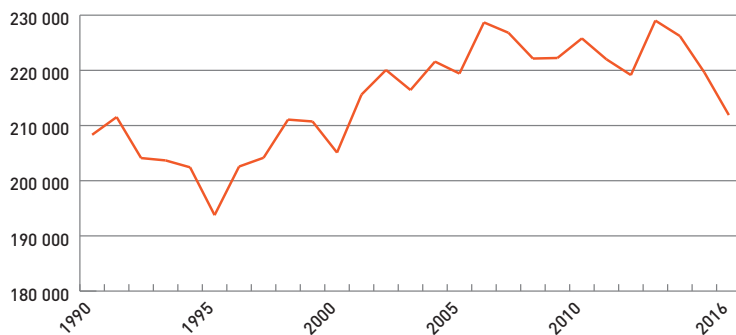
5 Méthodes contraceptives chez les femmes âgées de 15 à 49 ans par tranche d'âge, en 2013



Champ : Femmes de 15 à 49 ans utilisant une méthode contraceptive ou n'en utilisant pas et n'étant ni stériles, ni enceintes, ayant des rapports sexuelles et ne cherchant pas à concevoir.

Source : Fecond 2013 (Inserm).

6 Évolution du nombre d'IVG de 1990 à 2016



Note : le ratio d'avortement correspond au rapport entre le nombre d'IVG (au numérateur) et le nombre de naissances vivantes (au dénominateur).

Lecture : en 2016, on compte 210 149 IVG domiciliées en France, pour un ratio IVG/naissances de 0,27.

Champ : France entière, IVG des femmes résidant en France.

Sources : Drees (SAE, PMSI) ; Cnam-TS (Erasmus puis DCIR : nombre de forfaits médicaux remboursés selon la date de liquidation et pour le régime général jusqu'en 2009, selon la date de soin et pour tous les régimes depuis 2010) ; Insee (estimations localisées de population au 1^{er} janvier 2016), calculs Drees.

ritel pouvait être utilisé à tous les âges, que la femme ait eu ou non un enfant.

Le préservatif est utilisé par une majorité de femmes en début de vie sexuelle : 32,8% des femmes de 15-17 ans l'utilisent comme méthode contraceptive, parfois en association avec la pilule (dans 11,6 % des cas). La proportion de femmes y ayant recours décline au fil de l'âge.

Les méthodes dites naturelles sont proportionnellement plus utilisées à partir de 25 ans, une fois que la femme est en couple stable **5**.

Le recours à l'interruption volontaire de grossesse (IVG)

Nombre d'IVG

Le nombre d'IVG est en baisse depuis trois années consécutives et s'établit, en 2016, à 211 900, dont 197 800 en métropole. Cette situation résulte d'un double mouvement : d'un côté il est enregistré une baisse des grossesses non prévues grâce à la diffusion des méthodes de contraception, de l'autre il est observé une augmentation du recours à l'IVG en cas de grossesse non désirée **6**.

Le taux de recours est de 13,9 IVG pour 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans en métropole et de 25,2 dans les départements et régions d'outre-mer **5**.

Si le taux global est stable, il a évolué différemment selon les âges. Les femmes de 20 à 24 ans restent les plus concernées, avec un taux de recours de 26 IVG pour 1 000 femmes. Les taux continuent de décroître chez les moins de 20 ans, atteignant 6,7 recours pour 1 000 femmes parmi les 15-17 ans et 17,8 parmi les 18-19 ans. L'indice conjoncturel d'avortement s'établit à 0,52 IVG par femme en 2016 **7**.

IVG et méthode de contraception

Si huit naissances sur dix sont planifiées, une grossesse sur trois n'est pas prévue (Régnier-Loilier, 2007). 62 % des grossesses non planifiées donnent lieu à une interruption volontaire de grossesse (IVG). La fréquence du recours à l'IVG au cours de la vie est de

36 % en métropole et de 60 % dans les Drom. Les facteurs qui conduisent à une grossesse imprévue et à la décision de l'interrompre sont multiples et complexes. Ils échappent, pour une large part, à l'intervention publique (Igas, 2003).

Dans la majorité des cas, la grossesse non désirée n'est pas liée à une absence d'utilisation de la contraception : 64,1 % des femmes ayant recours à une IVG utilisaient un moyen de contraception pour éviter une grossesse, le plus souvent (26,7 % des cas) la pilule, alors que 15,9 % utilisait un préservatif. La cause de la grossesse non désirée réside donc plutôt dans un oubli de pilule ou un mauvais usage du contraceptif, préservatif notamment, que dans l'absence de contraception.

Méthodes d'IVG

En 2016, en France, 64 % des IVG sont réalisées de façon médicamenteuse, en incluant celles pratiquées en ville ou dans les centres de santé, centres de planification ou d'éducation familiale (CPEF).

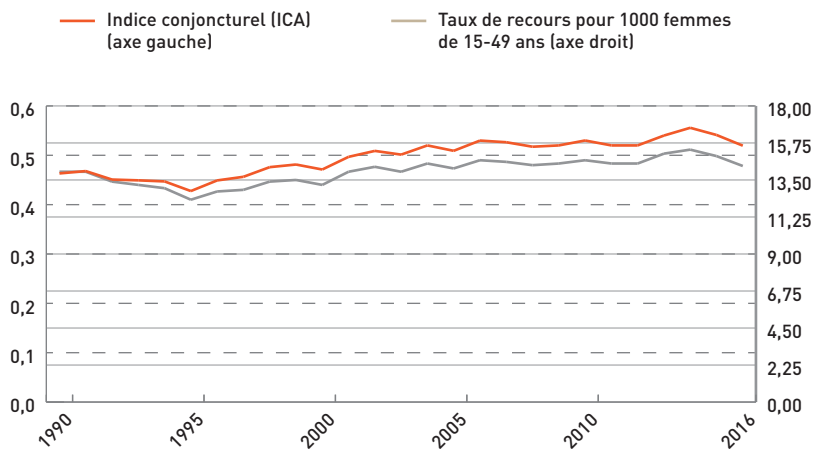
16,4 % des IVG (26,8 % dans les Drom) ont été réalisées en cabinet libéral (y compris les IVG remboursées par les régimes particuliers) et 1,2 % (0,1 % dans les Drom) dans les centres de santé ou les centres de planification ou d'éducation familiale.

L'augmentation progressive du nombre d'IVG médicamenteuses en ville ainsi que dans les centres de santé et les CPEF depuis 2009 s'accompagne de la baisse continue du nombre d'IVG instrumentales réalisées en établissement hospitalier **8**.

L'endométriose

L'endométriose est une maladie gynécologique assez fréquente puisqu'elle concerne une femme sur dix⁶. La durée moyenne de retard de diagnostic de l'endométriose en France est de sept ans. Malgré les douleurs intenses qu'elle provoque, cette maladie reste souvent taboue parce qu'elle relève de l'intime, de la sexualité. Elle est liée à la présence de tissu semblable à la muqueuse utérine en dehors de l'utérus. Différents

7 Évolution de l'indice conjonctuel et du taux de recours à l'IVG

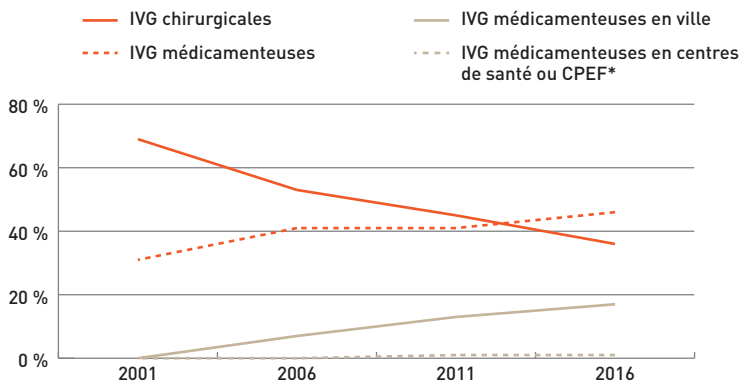


ICA : indice conjonctuel d'avortement.

Champ : France entière.

Sources : Drees (SAE, PMSI) ; Cnam-TS (Erasmus puis DCIR : nombre de forfaits médicamenteux remboursés selon la date de liquidation et pour le régime général jusqu'en 2009, selon la date de soin et pour tous les régimes depuis 2010) ; Insee (estimations localisées de population au 1^{er} janvier 2016), calculs Drees.

8 Évolution du mode de réalisation des IVG depuis 2001



*CPEF : centre de planification familiale ou d'éducation familiale.

Champ : France entière, hors Mayotte jusqu'en 2013.

Sources : Drees (SAE, PMSI) ; Cnam-TS (Erasmus puis DCIR : nombre de forfaits médicamenteux remboursés dans l'année à partir de 2006) calculs Drees.

organes peuvent être touchés. La maladie peut être asymptomatique. Mais dans certains cas, elle provoque des douleurs fortes (notamment au moment des règles) ou une infertilité. Pour la première fois en France, une campagne d'information sur l'endomé-

triose a été soutenue en 2016 par le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Un taux de recours à l'IVG différent d'une région à l'autre

Les recours à l'IVG peuvent varier du simple au double d'une région à l'autre : de 10,3 IVG pour 1 000 femmes en Pays de la Loire à 20,1 IVG en Provence-Alpes-Côte d'Azur et plus de 25 IVG dans les Drom. En France métropolitaine, les taux de recours à l'IVG sont particulièrement élevés en Île-de-France et dans le Sud (Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse), où ils dépassent 15 IVG pour 1 000 femmes.

La prise en charge des IVG hors établissements de santé demeure concentrée dans certaines régions, avec 55 % des forfaits de ville remboursés en Île-de-France et en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Si près d'une IVG sur quatre se fait hors du secteur hospitalier dans ces deux régions, cette pratique concerne encore moins de 5 % de celles réalisées en Limousin, Pays de la Loire ou Alsace. Pour l'ensemble des Drom, un quart des IVG sont réalisées en ville. Leur pratique en centres de santé, de planification ou d'éducation familiale, ne s'est pas encore répandue dans ces territoires **9**.

9 Les IVG en 2016, selon la région de résidence de la femme

Régions	IVG réalisées en établissement hospitalier	Forfaits médicamenteux remboursés en centre de santé, établissements de PMI et de planification familiale	Forfaits remboursés en ville	Total des IVG réalisées	IVG 15-49 ans pour 1 000 femmes de 15 à 49 ans	IVG pour 1 000 femmes mineures de 15 à 17 ans
Grand-Est	13 085	30	831	13 946	11,7	6,2
Nouvelle-Aquitaine	13 242	320	2 155	15 717	13,0	6,5
Auvergne-Rhône-Alpes	18 123	350	3 309	21 782	12,6	5,6
Bourgogne-Franche-Comté	5 543	3	1 094	6 640	11,7	6,1
Bretagne	6 854	45	512	7 411	10,9	5,1
Centre	5 528	25	823	6 376	12,0	5,3
Corse	1 046	11	150	1 207	17,0	10,1
Île-de-France	35 443	1 246	12 671	49 360	16,4	7,1
Occitanie	16 543	55	2 885	19 483	15,8	7,7
Pays de la Loire	7 906	6	249	8 161	10,3	4,4
Hauts-de-France	16 057	10	1 485	17 552	13,1	7,7
Normandie	7 139	67	1 056	8 262	11,8	6,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	16 019	136	5 134	21 289	20,1	9,2
Résidentes France métropolitaine	162 528	2 304	32 354	197 186	13,9	6,6
Non-résidentes France métropolitaine	591			591		
Total France métropolitaine	163 119	2 304	32 354	197 777	13,9	6,6
Guadeloupe ⁽¹⁾	1 749	nd	1 355	3 104	33,8	14,7
Martinique	2 002	nd	182	2 184	26,7	16,0
Guyane	1 260	nd	592	1 852	27,5	21,4
La Réunion	3 189	nd	1 038	4 227	19,9	16,0
Mayotte	1 352	nd	234	1 586	26,4	23,2
Résidentes DROM	9 552	10	3 401	12 963	25,2	17,9
Non-résidentes DROM	108		101	209		7,1
Total DROM	9 660	10	3 502	13 172		
Résidentes France entière	172 080	2 314	35 755	210 149	14,3	7,1
Résidence inconnue ou à l'étranger		45	893	938		
France métropolitaine et DROM	172 779	2 359	36 749	211 887	14,4	7,1

1. Non compris Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

Champ : données domiciliées pour la France entière.

Sources : Drees (PMSI), Insee (estimations localisées de population au 1^{er} janvier 2016), Cnam-TS (DCIR, données de consommation interrégimes, nombre de forfaits médicamenteux remboursés selon la date des soins, tous régimes).

Afin d'avoir une vision mondiale de la santé sexuelle et reproductive (contraception, IST, mortalité maternelle), l'Organisation mondiale de la santé (OMS) publie des données permettant de comparer la situation française avec le reste des pays membres des Nations unies.

Les méthodes contraceptives⁷

L'utilisation des contraceptifs a augmenté dans de nombreuses régions du monde, en particulier en Asie et en Amérique latine, mais reste faible en Afrique subsaharienne. Au niveau mondial, elle est passée de 54 % en 1990 à 57,4 % en 2014. On estime à 214 millions le nombre de femmes, dans les pays en développement, qui souhaiteraient retarder le moment d'avoir un enfant ou ne plus avoir d'enfants mais qui n'utilisent aucun moyen de contraception.

Les infections sexuellement transmissibles⁸

Chaque jour, plus d'un million de personnes contractent des infections sexuellement transmissibles (IST). On estime que, chaque année, 357 millions de personnes contractent l'une des quatre IST suivantes : chlamydie (131 millions), gonorrhée (78 millions), syphilis (5,6 millions) et trichomonase (143 millions). Plus de 500 millions de personnes vivent avec une infection par le HSV (herpès). À tout moment, plus de 290 millions de femmes ont une infection à VPH, l'une des IST les plus courantes.

La mortalité maternelle⁹

Environ 830 femmes meurent chaque jour dans le monde du fait de complications liées à la grossesse ou à l'accouchement. En 2015, 303 000 femmes sont décédées pendant ou après la grossesse ou l'accouchement. La majeure partie de ces décès se sont produits dans des pays à revenu faible et la plupart auraient pu être évités. Entre 1990 et 2015, le taux mondial de mortalité maternelle (soit le nombre de décès maternels pour 100 000 naissances vivantes) n'a diminué que de 2,3 % par an. Néanmoins, la baisse de la mortalité maternelle s'est accélérée à partir des années 2000.

NOTES

1. Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2015, Anact, mars 2017, p.4.
2. Pour aller plus loin, lire les rapport Drees 2015 sur L'état de la santé de la population en France et le rapport Inca, Les cancers en France, édition 2015.
3. La santé et l'accès aux soins : une urgence pour les femmes en situation de précarité, HCEfh, 29 mai 2017.
4. Nathalie Bajos, Mylène Rouzaud-Cornabas Henri Panjo et al. « La crise de la pilule en France : vers un nouveau modèle contraceptif ? », Population et Sociétés, Ined, n° 511, mai 2014.
5. Drees, « 211 900 interruptions volontaires de grossesse en 2016 », Études et Résultats, n° 1013, juin 2017.
6. Inserm, Dr Daniel Vaiman, unité de Génomique, épigénétique et physiopathologie de la reproduction - U1016 Inserm-UMR 8104 CNRS, Institut Cochin, Paris - Novembre 2013.
7. OMS, Aide-mémoire n°351, juillet 2017, www.who.int/mediacentre/factsheets/fs351/fr/
8. OMS, Aide-mémoire n°110, août 2016, www.who.int/mediacentre/factsheets/fs110/fr/
9. OMS, Aide-mémoire n° 348, novembre 2016, www.who.int/mediacentre/factsheets/fs348/fr/



7.

VIOLENCES FAITES AUX FEMMES



Les femmes davantage touchées par les violences physiques et sexuelles

D'après les résultats des enquêtes CVS 2012-2017, menées par l'Insee et l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales depuis 2007, la proportion de femmes se déclarant victimes de viol ou de tentative de viol au cours de l'année précédant l'enquête (0,4 %, soit 93 000 « victimes déclarées ») est plus de six fois supérieure à celle des hommes (0,07 %, soit environ 15 000 hommes « victimes déclarées ») **1**.

La proportion de ces violences est plus importante au sein du ménage : 1 % des femmes de 18 à 75 ans se déclarent ainsi victimes d'au moins un acte de violences physiques ou sexuelles sur l'année précédant l'enquête, par leur conjoint ou ex, contre 0,4 % des hommes, soit une estimation de 225 000 femmes et 84 000 hommes victimes sur l'ensemble de la population **2**.

La part des victimes de violences physiques ou sexuelles ayant déclaré avoir déposé plainte dans l'enquête CVS est de 20 % pour les femmes et de 21 % pour les hommes. Dans le cadre des violences au sein du ménage, le taux atteint 19 % pour les femmes (soit une augmentation de 5 points par rapport aux victimes de violences sexuelles en dehors du couple, déclarées en 2015) et 3 % pour les hommes. Pour les victimes de viol ou de tentative de viol, ce taux s'élève à 10 % pour les femmes.

Les mutilations sexuelles féminines

Selon les estimations de l'Ined formulées à partir des données issues de l'« Étude de l'histoire familiale »¹, 53 000 femmes de plus de 18 ans ayant subi une mutilation sexuelle vivaient sur le territoire national en 2004². Elles sont principalement originaires de pays où se pratique l'excision (Mali, Sénégal, Côte-

d'Ivoire, Burkina-Faso). La perpétuation de la pratique entre mère et fille diminue très fortement en contexte migratoire : 11 % des filles de femmes excisées interrogées sont elles-mêmes excisées. Ce chiffre varie très fortement selon que la fille est née en France ou dans un pays à risque. Dans le premier cas, 3 % des filles sont excisées, dans le second, ce chiffre croît à 45 %.

Les mariages forcés

En 2008³, les mariages forcés concernaient 4 % des femmes immigrées vivant en France et 2 % des filles d'immigrés nées en France. L'enquête de l'Ined⁴ souligne trois points particuliers sur ce phénomène :

- le recul du mariage forcé d'une génération à l'autre, et d'autant plus chez les filles nées en France, en contexte migratoire ;
- deux facteurs de risque : l'influence de l'origine géographique et le faible niveau d'instruction des parents et des victimes.

En 2014, une étude statistique a été réalisée par l'Ined sur les victimes de mariage forcé prises en charge par l'association spécialisée Voix de femmes. À partir des données collectées dans les dossiers de plus de 1 000 femmes accompagnées par l'association, l'étude explore les modes de prise de contact avec celle-ci, les caractéristiques sociodémographiques et la situation des femmes prises en charge, les circonstances de leur mariage quand il a déjà eu lieu, la nature des violences subies et les démarches entreprises par l'association pour les aider. Les demandes auprès de l'association se répartissent entre les situations de mariage forcé imminent (plus de la moitié des contacts), les demandes d'aide pour rompre un mariage conclu antérieurement et les demandes regroupant d'autres situations à risque (violences familiales, conjugales, hébergement).

Les personnes concernées sont en quasi-totalité des femmes, nées en France de parents migrants, ou migrantes elles-mêmes, jeunes et le plus souvent dépendantes économiquement de leurs parents. Les mariages

Les grandes enquêtes

L'enquête Cadre de vie et sécurité (CVS) est une enquête annuelle de victimation conjointe de l'Observatoire national de la délinquance et de la répression pénale (ONDRP) et de l'Insee. Elle interroge un échantillon représentatif de la population française âgée de 18 à 75 ans, se déclarant victimes de violences lors de l'année précédant l'enquête, avec une évolution étudiée sur une période 2010-2015.

L'étude nationale sur les morts violentes au sein du couple est le résultat d'un recensement annuel mené, depuis 2006, par la Délégation aux victimes (DAV) du ministère de l'Intérieur, auprès des services de police, des unités de gendarmerie et dans la presse nationale et régionale. La sollicitation systématique des services concernés permet de ne recenser que les morts violentes commises à l'encontre de partenaires, hommes ou femmes, quel que soit leur statut : conjoints, concubins, pacsés ou « anciens » dans ces trois catégories.

L'étude relative à « l'actualisation du chiffrage des répercussions économiques des violences au sein du couple et leur incidence sur les enfants en France en 2012 » estime le coût de ces violences.

L'enquête de l'Ined intitulée Violences et rapports de genre (Virage) se concentre sur le contexte et les conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes. Elle concerne 25 000 personnes (12 500 femmes et 12 500 hommes), âgées de 20 à 69 ans. Elle entend distinguer les violences subies selon la nature, la fréquence, le contexte et les conséquences des actes subis. Elle permet de distinguer la situation des victimes selon la gravité des situations subies et notamment d'établir dans quelle mesure les violences subies par les personnes des deux sexes se ressemblent ou au contraire sont différentes, de façon à adapter la prévention aux réalités vécues par chacun des deux sexes.

Pour aller plus loin :

- www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publications/droits-des-femmes/lutte-contre-les-violences/
- <http://stop-violences-femmes.gouv.fr/no8-Violences-faites-aux-femmes.html>
- Lettres de l'Observatoire national des violences faites aux femmes (oct 2015, nov 2015, février 2016)

sont souvent précoces (en moyenne 20 ans) par rapport à l'âge moyen du mariage en France. Les principaux motifs à l'origine d'un mariage forcé évoqués par les personnes prises en charge sont le refus par les familles du choix d'un autre conjoint, le contrôle de la sexualité de la jeune fille, des intérêts économiques ou migratoires. L'étude souligne que le mariage forcé s'inscrit dans un *continuum* de violences, avant comme après l'union. Les violences exercées par la famille sont multiples – physiques, psychologiques, économiques.

La prostitution et l'exploitation sexuelle

L'Office central pour la répression de la traite des êtres humains (OCRTEH) estime à 30 000 le nombre de personnes prostituées en France⁵.

D'après une étude du Mouvement du Nid de 2015, 85% des personnes prostituées en France sont des femmes, 10% des hommes, 5% des transgenres⁶. Parmi les femmes mises en cause pour racolage sur cette même année, 93% sont de nationalité étrangère : Europe de l'Est et Balkans (43,4%), pays d'Afrique (38,5%), pays d'Asie (9%), Europe de l'Ouest (7,3%), pays d'Amérique centrale et du Sud (0,8%), Maghreb et Proche et Moyen-Orient (0,8%).

La prostitution est marquée par des violences d'une extrême gravité et des séquelles psychologiques et physiologiques souvent majeures. Selon l'étude menée en 2013 par la Fédération des acteurs de la solidarité (FAS) et l'InVS⁷, 51% des personnes prostituées ont subi des violences physiques dans le cadre de la prostitution (au cours des douze derniers mois), 64% des insultes ou des actes d'humiliation ou de stigmatisation et 38% des personnes prostituées déclarent avoir été victimes d'un viol au cours de leur vie. Cette situation de violence se traduit, pour 29% des personnes prostituées, par des pensées suicidaires au cours des douze derniers mois.

L'étude sur « le coût économique et social de la prostitution en France », menée conjointement par le cabinet Psytel et l'association le Mouvement du Nid en 2015⁸, fournit pour la première fois, des informations sur le coût de la prostitution, estimé à 1,6 milliard d'euros par an. 29 postes de coûts ont été recensés selon les catégories suivantes (voir www.proscost.org)⁹ : coûts directs médicaux (hospitalisations, consultations, recours aux urgences, surconsommation de médicaments), non médicaux (coûts liés à l'activité des services de police, gendarmerie, justice), coûts des conséquences sociales directes (hébergement d'urgence et spécialisé, actions de prévention et d'accompagnement social), coûts des conséquences sociales indirectes (décès dus à l'activité prostitutionnelle, incarcérations, placement des enfants), coûts humains pour les personnes prostituées (surmortalité, viols, violences physiques et psychologiques), coûts liés à l'évasion fiscale de l'argent de la prostitution.

LES VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE

Les homicides entre partenaires

Au cours de l'année 2016, une femme est décédée tous les trois jours, victime de son partenaire ou ex-partenaire de vie (conjoint, concubin, pacsé ou « ex » dans les trois catégories) et un homme tous les 17,5 jours, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer (dont 109 femmes par leur conjoint officiel, 14 par leur conjoint non officiel et 29 hommes par leur conjointe officielle, 5 par une conjointe non officielle) ³. Ces morts violentes représentent 15,49% des homicides non crapuleux et violences volontaires ayant entraîné la mort sans intention de la donner, constatés au plan national en 2016. Ces violences concernent également les enfants : 9 enfants sont décédés concomitamment à l'homicide de leur mère ou père (plus qu'en 2014 avec 7 enfants victimes). Dans 13 affaires, les homicides ont été commis devant les mineurs. Au total, 16 enfants

1 Victimes déclarées de violences physiques ou sexuelles* au cours de l'année précédant l'enquête, 2017

	Femmes			Hommes		
	Nombre de victimes déclarées	%	Taux de plainte	Nombre de victimes déclarées	%	Taux de plainte
Victimes de viol ou tentative de viol, sur un an	930 00	0,4	9	15 000	0,07	NS**

* Les violences sexuelles sont définies comme des attouchements ou rapports sexuels non désirés, en utilisant la violence, les menaces, la contrainte ou la surprise.

** Non significatif.

Champ : personnes âgées de 18 à 75 ans, vivant en ménages ordinaires, France métropolitaine.

Source : enquête Cadre de vie et sécurité, Insee-ONDRP-SSMSI, 2012-2017.

2 Victimes déclarées de violences physiques ou sexuelles, par conjoint ou ex-conjoint, au cours de l'année précédant l'enquête, 2012-2017

	Femmes			Hommes		
	Nombre de victimes déclarées	%	Taux de plainte	Nombre de victimes déclarées	%	Taux de plainte
Victimes de violences physiques ou sexuelles par conjoint ou ex-conjoint* sur un an dont :	225 000	1	19	84 000	0,39	3
Violences physiques	195 000	0,88	21	82 000	0,39	3
Violences sexuelles	62 000	0,3	NS**	4 000	<0,05	NS**
<i>dont viol ou tentative de viol</i>	<i>42 000</i>	<i>0,18</i>	<i>NS**</i>	<i>4 000</i>	<i><0,05</i>	<i>NS**</i>

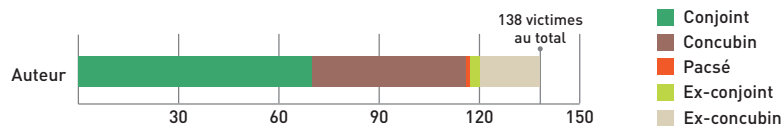
* Conjoint cohabitant ou ex-conjoint à la date de l'enquête.

** Non significatif.

Champ : personnes âgées de 18 à 75 ans, vivant en ménages ordinaires, France métropolitaine.

Source : enquête Cadre de vie et sécurité, Insee-ONDRP-SSMSI, 2012-2017.

3 Relation entre l'auteur et la victime de mort violente au sein du couple, en 2016



Source : ministère de l'Intérieur, Délégation aux victimes.

ont été témoins des scènes de crime, qu'ils aient été présents au moment des faits ou qu'ils aient découvert les corps en regagnant leur domicile. Dans 8 cas, c'est l'un des enfants du couple qui a donné l'alerte ou fait prévenir les secours. La présence des enfants au domicile du couple n'empêche pas le passage à l'acte, puisque l'on dénombre également 22 autres enfants, en bas âge pour la plupart, présents au domicile et non témoins des faits.

Suite aux violences, 12 enfants sont devenus orphelins de père et de mère, 54 orphelins de mère et 22 orphelins de père¹⁰ (ministère de l'Intérieur, 2016). À ces chiffres s'ajoute le nombre de suicides des auteurs de violences conjugales¹¹.

Sur les 20 femmes auteures d'homicide commis sur des hommes, 8 d'entre elles étaient victimes de violences de la part de leur partenaire, soit 40%.

En incluant les suicides des auteurs et les homicides de victimes collatérales, ces violences ont occasionné au total 196 décès **4**.

Les condamnations

En 2016, 16 916 hommes et 744 femmes ont été condamnés pour crime ou délit sur conjoint ou concubin. Les faits de violences au sein du couple ne donnent pas systématiquement lieu à une condamnation, en raison d'absence de plainte ou d'impossibilité de poursuivre les auteurs (suicide, fuite et autres raisons)¹² **5**.

Les répercussions économiques des violences au sein du couple

Les répercussions économiques de ces violences et leurs incidences sur les enfants, en France, pour l'année 2012, ont été estimées, en l'état actuel de la production statistique, à 3,6 milliards d'euros en hypothèse basse, selon l'étude réalisée par Psytel en 2014. Ces coûts recouvrent les différents postes suivants :

- des coûts directs médicaux, correspondant aux soins de santé, estimés à 290 millions d'euros ;

- des coûts directs non médicaux, correspondant au recours aux services de police et de justice, estimés à 256 millions d'euros ;

- des coûts relatifs aux conséquences sociales des violences, et notamment du recours aux aides sociales, estimés à 229 millions d'euros ;

- des coûts relatifs aux pertes de production dues aux décès, aux incarcérations et à l'absentéisme, estimés à 1 379 millions d'euros ;

- des coûts de préjudice humain, estimés à 1 032 millions d'euros ;

- des coûts de l'incidence sur les enfants, évalués à 422 millions d'euros.

L'ACCUEIL DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES

L'évolution des appels traités par le « 3919 Violences femmes infos »

Depuis le 1^{er} janvier 2014, le « 3919 Violences femmes info » est le numéro national de référence d'écoute téléphonique et d'orientation à destination des femmes victimes de violences (violences au sein du couple, violences sexuelles, prostitution, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines, violences au travail), de leur entourage et des professionnel.le.s concerné.e.s.

Après une large progression, le 3919 a reçu, en 2016, -7,4% d'appels traitables par rapport à 2015 (soit 61 259 appels en 2016 contre 65 803 appels en 2015) **6**.

Sur l'ensemble des appels reçus, les appels traités représentent 80,3%, dont 22 797 provenaient d'une femme victime de violences (au sein du couple, sexuelles, mutilations sexuelles féminines, mariages forcés, violences au travail). Sur ces 22 797 appels, 21 746 étaient des appels pour violences au sein du couple et 883 pour violences sexuelles. Sur l'ensemble des appels traités, 4 278 appels ont fait l'objet de demandes d'informations et de renseignements **7 8**.

4 Décès au sein du couple entre 2007 et 2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Femmes victimes	166	156	140	146	122	148	121	118	115	109
Hommes victimes	26	27	25	28	24	26	25	25	21	29
Total des décès au sein du couple	192	183	165	174	146	174	146	143	136	138
Suicide auteur	66 hommes	59 hommes et 1 femme	54 hommes	53 hommes et 2 femmes	57 hommes et 4 femmes	51 hommes et 3 femmes	50 hommes et 4 femmes	43 hommes et 1 femme	43 hommes et 2 femmes	45 hommes et 2 femmes
Victimes collatérales	8	11	13	10	17	16	21	15	19	11
<i>dont enfants</i>	1	9	10	6	11	9	13	7	11	9
Nombre total de décès	266	254	232	239	224	244	221	202	200	196

Source : ministère de l'Intérieur, Délégation aux victimes.

5 Condamnations (y compris avec circonstances aggravantes) pour crimes et délits sur conjoint ou concubin*, prononcées en 2016, selon le sexe de l'auteur

	Femmes	Hommes	Ensemble
Crimes¹	16	97	113
Homicides par conjoint ou concubin	14	43	57
Viols sur conjoint ou concubin	0	45	45
Autres crimes par conjoint ou concubin (violences ou administrations de substances nuisibles ayant entraîné la mort ou une infirmité, tortures)	2	9	11
Délits	728	16 819	17 547
Violences et administration de substance nuisible, volontaires ou habituelles, par conjoint ou concubin avec ITT ² supérieure à 8 jours	58	1 295	1 353
Violences et administration de substance nuisible, volontaires ou habituelles, par conjoint ou concubin avec ITT ² n'excédant pas 8 jours	322	8 787	9 109
Violences ou administration de substance nuisible par conjoint ou concubin sans ITT ²	322	5 246	5 568
Agressions sexuelles par conjoint ou concubin	1	206	207
Menaces de mort commises par conjoint ou concubin	14	929	943
Harcèlement et autres menaces par conjoint ou concubin	11	356	367
Total des crimes et délits par conjoint ou concubin	744	16 916	17 660

* Conjoint ou concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité.

1 - Les crimes par conjoint et concubin ne sont connus que pour les infractions suivantes : homicides, violences ayant entraîné la mort sans intention de la donner, violences suivies d'infirmité permanente, torture ou acte de barbarie, viols, empoisonnement.

2 - Incapacité totale de travail.

Source : ministère de la Justice - SDSE - Exploitation du casier judiciaire national - Données provisoires.

CONCLUSION ET ACTIONS

Pilotée par le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, la politique de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes se structure, depuis 2004, dans un plan triennal. Dans la continuité de cette action, un 5^e plan (2017-2019) de mobilisation et de lutte contre toutes les violences faites aux femmes a été présenté en novembre 2016. Comportant 133 actions, il doit mobiliser différents programmes ministériels et vise à une amplification de l'action conduite pour :

- consolider le parcours de sortie des femmes victimes de violence, en confortant les dispositifs de prise en charge et de protection des victimes qui ont fait leurs preuves, notamment le 3919 - numéro de référence d'écoute et d'orientation destiné aux femmes victimes de toutes formes de violence les dispositifs territoriaux d'accueil, d'accompagnement et d'orientation des femmes victimes de violences ou le « téléphone grave danger » ;
- répondre à la diversité des situations, des territoires et des formes de violence, en appuyant le développement de réponses adaptées en direction de publics ayant des besoins spécifiques encore insuffisamment pris en compte (jeunes femmes, femmes migrantes, femmes en situation de handicap,

femmes vivant dans des territoires ruraux ou ultramarins, femmes victimes de prostitution, de violences sexuelles, enfants exposés aux violences conjugales) ;

- prévenir les violences en luttant contre le sexisme et la récidive, notamment par le développement d'actions de prévention des comportements sexistes et des violences en tous lieux (école, espaces publics, travail), l'amélioration de la connaissance du phénomène ou la réalisation de campagnes de communication destinées au grand public.

De manière transversale, un renforcement des actions de formation des différents professionnels concernés, initiées pour certaines d'entre elles depuis 2014 sous l'égide de la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (Miprof), est également prévu.

Ce plan est appelé à être décliné sur les territoires, sous l'égide du préfet et en lien avec le procureur de la République, au sein de formations ou sous-commissions spécifiques sur les violences faites aux femmes, animées par les délégué.e.s départementaux aux droits des femmes, dans les conseils départementaux de prévention de la délinquance.

6 Données générales des appels au « 3919 - Violences femmes infos »

Type d'appels (nb)	2013	2014	2015	2016 (%)
Appels traitables	47 380	72 138	65 803	61 259
Prises en charge	24 596	50 780	48 863	49 192
Proportion d'appels traités	52 %	70,4 %	74,30 %	80,30 %
Nombre total d'appels traités provenant d'une femme victime de violences dont :	18 613	38 972	22 797	
Nombre d'appels traités concernant les violences conjugales	15 692	38 149	21 746	
Nombre d'appels traités concernant des violences sexuelles	Non distingué des autres types de violences	645	883	
Nombre d'appels traités concernant des mariages forcés	idem	36	51	
Nombre d'appels traités concernant des mutilations sexuelles féminines	idem	14	21	
Nombre d'appels traités concernant des violences au travail	idem	128	96	
Total motifs 3919	2013	2014	2015	2016 (%)
Nombre d'appels traités concernant les violences faites aux femmes	18 613	38 972	22 797	67,3
Nombre d'appels traités concernant d'autres violences	1 463	1 741	1 658	4,9
Nombre d'appels traités concernant des infos/renseignements	1 468	1 240	4 278	12,6
Appels (dits) parasites	5 973	8 827	5 119	15,1

Source : données issues des appels reçus « 3919 - Violences femmes infos », Fédération nationale solidarité femmes, 2016.

7 Sexe des appelant.e.s au 3919

Sexe de l'appelant.e	Nombre d'appels	%
Femme	23 525	90
Homme	2 423	9
NSP*	137	1
Total (hors non-réponse et non renseigné)	40 877	100

Source : Fédération nationale solidarité femmes, 2016.

*Ne sait pas.

8 Statut des appelant.e.s au 3919

Statut de l'appelant.e	Nombre d'appels	%
Victime	18 208	71
Entourage	5 776	23
Professionnel.le.s	738	3
Auteur.e.s	94	0
Autres	774	3
Total (hors non-réponse et non renseigné)	25 590	100

Source : Fédération nationale solidarité femmes, 2016.

EN EUROPE ET À L'INTERNATIONAL

La Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite Convention d'Istanbul, a été adoptée par le Comité des ministres du Conseil de l'Europe, le 7 avril 2011. Cette convention est le premier instrument juridiquement contraignant, qui prévoit des mesures spécifiques pour la prévention, la protection et la poursuite de toutes les formes de violence contre les femmes. La France a ratifié la convention le vendredi 4 juillet 2014. Le mécanisme de suivi de la Convention d'Istanbul a pour objectif d'évaluer et d'améliorer la mise en œuvre de cette dernière par les parties. Il se compose de deux organismes distincts, mais en interaction :

- un groupe d'experts indépendants, le Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO), qui est initialement composé de dix membres et qui sera élargi à quinze après la 25^e ratification ;
- une instance politique, le Comité des parties, composée de représentants des parties à la Convention d'Istanbul. Ce comité donne suite aux rapports et conclusions du GREVIO et adopte des recommandations qui sont adressées aux parties concernées.

Le GREVIO élabore et publie des rapports dans lesquels il évalue les mesures d'ordre législatif et autres prises par les parties pour donner effet aux dispositions de la convention. Dans les cas où il est nécessaire d'agir pour prévenir des actes de violence graves, répandus ou récurrents visés par la convention, le GREVIO peut engager une procédure d'enquête spéciale. Le groupe d'experts peut aussi adopter, le cas échéant, des recommandations générales sur des thèmes ou des notions de la convention.

Les nouveautés législatives

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes inscrit une obligation de formation initiale et continue de l'ensemble des professionnels concernés, un renforcement de l'ordonnance de protection, la généralisation du « téléphone grave danger » ou encore la gratuité des titres de séjour accordés aux victimes.

La loi n° 2016-444 du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées prévoit notamment l'instauration d'un parcours de sortie de la prostitution et d'insertion sociale et professionnelle, le développement de la réduction des risques relatifs à la prostitution et la prévention de l'entrée dans la prostitution en sanctionnant l'achat de services sexuels.

Pour approfondir, voir l'encadré de l'édition 2015 des Chiffres clés, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », pages 84 et 85.

NOTES

1. L'« Étude de l'histoire familiale » est une enquête complémentaire à celle du recensement de 1999 réalisée auprès de 380 000 hommes et femmes, en actualisant à la hausse l'effectif de 1999 avec les données publiées jusqu'à ce jour par l'Insee.
2. Cette estimation a été faite en partant de l'hypothèse que la proportion de femmes excisées correspond à celle des femmes dans les pays d'origine. Des hypothèses haute, moyenne et basse ont été formulées. Selon l'hypothèse moyenne, le chiffre serait de 53 000 femmes âgées de plus de 18 ans.
Voir A. Andro, M. Lesclingand, *Population & Sociétés*, n° 438, Ined, octobre 2007.
(en ligne : https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/19106/438.fr.pdf).
3. Enquête Trajectoires et Origines sur les conditions de vie et les trajectoires sociales des personnes immigrées et issues de l'immigration réalisée en 2008 par l'Ined et l'Insee.
4. Ined, Enquête Trajectoires et Origines, 2008.
5. Traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle, rapport 2014, Office central de répression de la traite des êtres humains.
6. www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/les-chiffres-cles-de-la-prostitution/
7. « Étude sur l'état de santé, l'accès au soin et l'accès aux droits des personnes en situation de prostitution rencontrées dans des structures sociales et médicales », Étude ProSanté 2010-2011, FNARS – InVS.
8. Étude réalisée par le cabinet d'ingénierie sociale Psytel et le Mouvement du Nid, financée par la Commission européenne sur le programme ISEC (Prévention et lutte contre le crime), mai 2015.
9. L'ensemble des données mobilisées ainsi que les méthodes de calcul figurent sur le site internet dédié www.prostcost.org.
10. Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales, Délégation aux victimes, Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple (année 2014).
11. Source : Délégation aux victimes.
12. Source : ministère de la Justice.



GLOSSAIRE



GLOSSAIRE

ARS	Agence régionale de santé
BIT	Bureau international du travail
CAR	Comité de l'administration régionale
CBE	Comité de bassin d'emploi
CCREFP	Comité consultatif régional de l'emploi et de la formation professionnelle
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDI	Conseil départemental d'insertion
CEDEF	Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
Cese	Conseil économique, social et environnemental
CGET	Commissariat général à l'égalité des territoires
CIDFE	Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes
CIF	Congé individuel de formation
CIO	Comité international olympique
CLCA	Congé de libre choix d'activité
Cnaf	Caisse nationale des allocations familiales
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CNVF	Commission nationale contre les violences faites aux femmes
COMEEP	Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle
Copec	Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté
Cosa	Commission de simplification administrative
CPO	Convention pluriannuelle d'objectif
CPF	Compte personnel de formation
CUCS	Contrat urbain de cohésion sociale
CVS	Cadre de vie et sécurité
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DAV	Délégation aux victimes
DDCS	Direction départementale de la cohésion sociale
DDCSPP	Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DDDFE	Délégué.e départemental.e aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes
DDI	Direction départementale interministérielle
DDJSCS	Direction départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DFE	Droits des femmes et égalité
DGCS	Direction générale de la cohésion sociale
DGEFP	Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle
Dgesip	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DGT	Direction générale du travail
Direccte	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DPT	Document de politique transversale
DRDDFE	Directeur.trice régional.e délégué.e aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes
DRDFE	Directeur.trice régional.e aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes
Drees	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
EPCI	Établissement public de coopération intercommunale
EQTP	Equivalent temps plein
Feder	Fonds européen de développement régional
FGIF	Fonds de garantie pour la création, la reprise, le développement d'entreprise à l'initiative des femmes
FNARS	Fédération nationale des acteurs de la solidarité
FNSF	Fédération nationale solidarité femmes
FPE	Fonction publique d'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
FSE	Fonds social européen
HCE	Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
Ined	Institut national d'études démographiques
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
IVG	Interruption volontaire de grossesse
InVS	Institut de veille sanitaire
ISU	Institut de statistiques de l'Unesco
JO	Journal officiel
Medef	Mouvement des entreprises de France
MGF	Mutilations génitales féminines
Miprof	Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains

OCRTEH	Office central pour la répression de la traite des êtres humains
OIT	Organisation internationale du travail
ONDRP	Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales
ONG	Organisation non gouvernementale
ONPV	Observatoire national de la politique de la ville
Onzus	Observatoire national des zones urbaines sensibles
PAP	Projet annuel de performance
PIDFE	Programmation interdépartementale pour les droits des femmes et l'égalité
PLF	Projet de loi de finances
PLIE	Plan local pour l'insertion et l'emploi
PME	Petites et moyennes entreprises
PRDFP	Plan régional de développement des formations professionnelles
PreParE	Prestation partagée d'éducation de l'enfant
QPV	Quartiers prioritaires de la ville
SDFE	Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes
SGG	Secrétariat général du gouvernement
SIAO	Service intégré d'accueil et d'orientation
SIG	Service d'information du gouvernement
SPER	Service public pour l'emploi régional
UE	Union européenne
Virage	Violences et rapports de genre
ZEP	Zone d'éducation prioritaire
ZUS	Zone urbaine sensible

Directeur de la publication : Jean-Philippe Vinquant, directeur général de la cohésion sociale, délégué interministériel aux Droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes,

Coordination de la publication : Charlotte Groppo, chargée de mission « études, recherches, évaluation » au Service des droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS).

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Édition 2017 a été réalisée par la Direction générale de la cohésion sociale, avec la contribution :

pour le Service des droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) : Hélène Furnon-Petrescu, Emmanuelle Latour, Carole Spada, Martine Jaubert, Annaïck Morvan, Christophe Pareschi, Olivier Montes, Laure Nélias, Geneviève Chabert-Thomas, Olivier Roche, Mélissa Fort, Laure Gonnet, Carole Modigliani-Chouraqi, Clémence Armand et Myriam Decronoy

pour le Bureau des affaires européennes et internationales (BAEI) : Alexia Lozano

pour la Mission de l'analyse stratégique, des synthèses et prospective (MASSP) : Christophe Fourel et Stéphanie Fauconnier

Responsable d'édition (Dicom) : Johanna Sztanke

Conception maquette : Parimage Réalisation : Gervaise René-Corail

Cet ouvrage a bénéficié du concours de l'Insee et des services statistiques des ministères concernés, qui ont mis les données à la disposition de la DGCS-SDFE. Les remerciements de la DGCS-SDFE s'adressent à l'ensemble des contributrices et contributeurs, et en particulier à :

Insee : Marie Reynaud, Maire Clerc et Marc Collet

Ministère de l'Éducation nationale : Mireille Dubois et Gilles Fournier

Ministère de la Justice : Jocelyne Mauguin

Ministère des Solidarités et de la Santé - Drees : Patrick Aubert, Sébastien Grobon et Annick Vilain

Ministère de l'Intérieur : Yannick Calvet, Cyriaque Bayle et Thierry Dossinger

Ministère de la Culture et de la Communication : Tristan Picard

Ministère de la Fonction publique : Valérie Plomb

Ministère du Travail - Dares : Karine Briard

Ministère des Sports : Éric Cleron

INHESJ-ONDRP : Christophe Soullez

Comité international olympique : Clémence Coudert

Miprof : Sophie Simon

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes : Claire Guiraud, Caroline Resson et Margaux Collet



Violences sexuelles, place des femmes dans la culture ou le sport, santé, écart salarial... la nouvelle édition *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* dresse, comme chaque année, un bilan chiffré des inégalités et un panorama des progrès accomplis et du chemin qu'il reste à parcourir.

Cet ouvrage recueille et analyse les données les plus récentes pour identifier les écarts encore existants et évaluer les politiques publiques mises en place pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Cette seizième édition se décline en sept chapitres thématiques, avec des focus internationaux et territoriaux, qui apportent des éléments d'analyse pour que chacune et chacun puisse s'appropriier ces données et promouvoir l'égalité réelle dans les sphères économique, politique et sociale.

