

Femmes et hommes

L'égalité en question



Dossier de presse

Sous embargo jusqu'au 7 mars à 12h00

Sommaire

Introduction

La vue d'ensemble

Les dossiers

1. Accès des femmes et des hommes aux positions de cadres en début de vie active : une convergence en marche ?
2. Les écarts de pension entre les femmes et les hommes : un état des lieux en Europe
3. Un traitement judiciaire différent entre femmes et hommes délinquants
4. Rôles sociaux des femmes et des hommes

Les publications en régions

L'Insee en quelques mots

La collection *Insee Références* propose un état des lieux périodique des grandes questions économiques et sociales. Les données et les commentaires se fondent sur les sources et les méthodes d'analyse de la statistique publique.

Dans la même collection

Parus

L'économie française, édition 2016
Les entreprises en France, édition 2016
France Portrait social, édition 2016
Les conditions de logement en France, édition 2017
Tableaux de l'économie française, édition 2017

À paraître

Emploi, chômage et revenus du travail, édition 2017
L'économie française, édition 2017

Introduction

Femmes et hommes – L'égalité en question fait le point sur les inégalités entre femmes et hommes aujourd'hui en France. Cette édition succède à celle de 2012 : *Femmes et hommes – Regards sur la parité*.

L'ouvrage propose d'abord une **vue d'ensemble** sur les parcours des femmes et des hommes aux différents âges de la vie (scolarité, vies familiale et professionnelle, retraite) et les inégalités qui en découlent.

Quatre dossiers analysent de manière approfondie différents aspects des inégalités entre femmes et hommes.

- ✓ Le premier décrit les progrès récents enregistrés en France concernant l'**accès des femmes aux catégories cadres** en début de vie active.
- ✓ Le deuxième dresse un état des lieux des **écarts de pension** entre les femmes et les hommes à la **retraite en Europe**.
- ✓ Le troisième dossier s'intéresse à la **délinquance** des femmes et des hommes et aux **différences de traitement par la justice** en France.
- ✓ Le dernier dossier porte sur les **stéréotypes** quant aux **rôles sociaux** des femmes et des hommes.

Une trentaine de fiches synthétiques, présentant les données essentielles et des comparaisons européennes, complètent ce panorama sur les femmes et les hommes.

Les chiffres clés des dossiers

Les femmes sont majoritaires parmi les **étudiants** : **55 %** des inscrits en 2015.

Les femmes représentent **84 %** des parents à la tête d'une **famille monoparentale**.

À caractéristiques et diplômes identiques, en début de vie active, les femmes ont **30 % de chances en moins** que les hommes de devenir **cadres**.

En 2014, le **revenu salarial** des femmes est **inférieur** en moyenne de **24 %** à celui des hommes.

En 2011, le montant moyen des **pensions** reçues par les femmes de 65 ans ou plus est **inférieur de 47 %** à celui perçu par leurs homologues masculins.

En 2014, **37 %** des femmes auteurs présumées d'infractions sont considérées comme **non poursuivables**, contre 26 % des hommes.

La vue d'ensemble

Scolarité, vie familiale, vie professionnelle, retraite : parcours et inégalités entre femmes et hommes aux différents âges de la vie

p.9 de l'ouvrage

Les femmes et les hommes ne parcourent pas les âges de la vie de la même façon, tant sur le plan familial que professionnel. Si des rapprochements ont eu lieu (notamment en termes de participation au marché du travail), des différences importantes entre femmes et hommes perdurent de l'enfance à la vieillesse, en passant par les âges intermédiaires : meilleure réussite scolaire pour les filles ; autonomie résidentielle et formation d'une famille plus tardives pour les jeunes hommes ; à l'âge adulte, monoparentalité et interruptions d'activité liées aux enfants plus fréquentes pour les mères, revenus salariaux plus faibles pour les femmes ; aux âges avancés, des départs à la retraite plus tardifs et des niveaux de pensions moins élevés pour les femmes.

Les filles réussissent mieux que les garçons à l'école mais n'ont pas les mêmes parcours scolaires

Les filles réussissent mieux que les garçons dès l'école primaire, et l'écart se creuse au collège. Au lycée, elles s'orientent davantage vers l'enseignement général et technologique : elles représentent 54 % des effectifs de cette voie contre 43 % dans l'enseignement professionnel, et 29 % en apprentissage. Cependant, elles restent minoritaires dans les filières scientifiques.

Diplôme le plus élevé obtenu selon l'âge et le sexe en 2015

	25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		55-64 ans		en %
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Aucun diplôme, certificat d'études ou brevet des collèges	11,8	14,7	14,3	16,6	25,3	22,9	38,3	30,6	
CAP, BEP ou équivalent	16,6	21,9	17,5	24,8	28,7	37,0	25,2	35,4	
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	22,3	22,6	20,4	20,8	16,6	13,1	14,0	11,7	
Supérieur court ¹	18,0	14,4	22,1	15,7	15,0	11,7	11,4	8,2	
Supérieur long ²	31,3	26,4	25,7	22,1	14,4	15,3	11,1	14,1	
Ensemble	100,0								
Part de bacheliers ou plus	71,6	63,4	68,2	58,6	46,0	40,1	36,5	34,0	

1. Notamment DUT, BTS, Deug, diplômes paramédicaux et sociaux de niveau équivalent.

2. Notamment licence, master, doctorat, diplômes d'écoles de commerce et d'ingénieurs.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 25 à 64 ans.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

Les femmes poursuivent plus souvent des études dans l'enseignement supérieur, en particulier dans les cursus longs. Elles sont ainsi majoritaires parmi les étudiants (55 % des inscrits en 2015). Pour autant, le caractère sexué des choix d'orientation se renforce encore : à l'exception des études de médecine, les femmes restent minoritaires dans les cursus sélectifs ou scientifiques.

Conséquence de leurs parcours scolaires, les femmes des générations récentes sont plus diplômées que les hommes, alors que l'inverse était vrai pour les générations plus anciennes.

L'accès à l'autonomie résidentielle et la constitution d'une famille continuent à être plus tardifs pour les hommes

Les jeunes femmes accèdent à un premier emploi légèrement plus tardivement que les hommes, mais franchissent généralement plus tôt les grandes étapes vers l'autonomie résidentielle et la formation

d'une famille. En 2013, la moitié des jeunes femmes de la génération 1978-1988 ont quitté le foyer parental au moins une première fois avant 19 ans et demi, contre 21 ans pour les hommes de cette génération.

Pour les générations nées entre 1978 et 1988, l'âge médian de la première cohabitation en couple est de 24,9 ans pour les hommes, contre 22,5 ans pour les femmes. Les différences entre femmes et hommes sont encore plus marquées à la naissance du premier enfant, l'écart pouvant atteindre trois ans.

Aux âges intermédiaires, une monoparentalité plus fréquente et des remises en couple moins rapides pour les femmes

Si la vie en couple reste la situation la plus fréquente, les ruptures d'union sont en hausse. Les femmes mettent plus de temps que les hommes à se remettre en couple après une rupture, en particulier quand elles ont des enfants. Ainsi, elles représentent 84 % des parents à la tête d'une famille monoparentale. Par ailleurs, la fécondité demeure à un niveau élevé (ICF de 1,93 pour les femmes et 1,94 pour les hommes en 2016).

Aux âges actifs, une convergence des comportements d'activité et des taux de chômage

En dépit de ce niveau élevé de fécondité, aux âges actifs, les comportements d'activité des femmes se rapprochent de ceux des hommes. En 2015, 67,6 % des femmes de 15-64 ans participent au marché du travail (c'est-à-dire sont en emploi ou au chômage) contre 75,5 % des hommes de la même classe d'âge. Une convergence encore plus marquée s'observe pour le risque de chômage. En effet, alors que, depuis le milieu des années 1970, le chômage des femmes avait toujours dépassé celui des hommes, la situation s'est inversée à partir de 2013. En 2015, 9,5 % des femmes actives de 15 ans ou plus sont au chômage au sens du BIT contre 10,5 % des hommes de mêmes âges.

Des retraits temporaires d'activité et du temps partiel toujours plus fréquents pour les femmes

Cependant, les interruptions d'activité liées aux enfants restent plus fréquentes pour les femmes que pour les hommes. Pour les mères, le taux d'activité dépend ainsi du nombre d'enfants alors que ce n'est pas le cas pour les pères. Par ailleurs, les mères qui travaillent sont plus de huit fois plus souvent à temps partiel que les pères. Près de la moitié des mères à temps partiel déclarent l'être pour s'occuper de leurs enfants (ou d'un autre membre de la famille), contre à peine un père à temps partiel sur cinq.

Le passage à temps partiel ou le retrait temporaire du marché du travail apparaissent ainsi pour certaines femmes comme une solution pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, le travail domestique restant inégalement réparti entre les femmes et les hommes.

Taux d'activité, taux d'emploi et temps de travail selon le sexe, le nombre et l'âge des enfants en 2015

	en %					
	Femmes			Hommes		
	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de temps partiel parmi les femmes en emploi	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de temps partiel parmi les hommes en emploi
1 enfant	85	77	29	92	85	3
1 enfant de moins de trois ans	77	67	23	95	86	5
2 enfants	88	81	31	96	91	4
2 enfants, dont un au moins de moins de trois ans	66	60	47	94	86	5
3 enfants ou plus	73	62	44	93	86	5
3 enfants ou plus, dont un au moins de moins de trois ans	40	35	50	92	80	8
Ensemble	79	72	33	94	87	4

Champ : France hors Mayotte, femmes et hommes âgés de 15 à 64 ans, vivant avec au moins un enfant de moins de 18 ans.

Lecture : 77 % des mères avec un enfant de moins de 3 ans sont actives et 67 % sont en emploi. Parmi ces dernières, 23 % travaillent à temps partiel.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

Une faible mixité des secteurs d'activité et une forte concentration sectorielle de l'emploi des femmes

L'accès à la catégorie cadre est en net progrès pour les femmes, en particulier pour les jeunes générations. Cependant, de fortes différences dans les emplois occupés perdurent entre femmes et hommes, qui continuent de ne pas travailler dans les mêmes secteurs d'activité. 44,8 % des femmes travaillent dans le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale, contre 18,5 % des hommes. Cette concentration sectorielle de l'emploi des femmes a peu évolué au cours du temps.

Les écarts de salaire entre femmes et hommes diminuent très lentement

En 2014, dans l'ensemble du secteur privé et de la fonction publique, le revenu salarial des femmes est inférieur en moyenne de 24 % à celui des hommes. L'écart de salaire en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes atteint, lui, 17 % et explique donc près des trois quarts de l'écart de revenu salarial. Il provient pour partie des différences de caractéristiques individuelles et de l'emploi occupé. Néanmoins, il reste une partie « non expliquée » de l'écart qui peut être le reflet de pratiques de discrimination salariale ou de processus inégalitaires jouant en défaveur des femmes à divers moments de la carrière.

En vingt ans, l'écart de revenu salarial entre hommes et femmes s'est légèrement réduit, passant de 27 % en 1995 à 24 % en 2014, en partie sous l'effet de la crise de 2008-2009.

Les écarts de niveaux de vie selon le sexe sont plus limités que ceux de revenus d'activité et proviennent des personnes seules ou à la tête de familles monoparentales. En particulier, les mères de famille monoparentale ont des niveaux de vie bien plus faibles que leurs homologues masculins (- 24 %).

Des écarts d'âge de départ à la retraite et de niveau de pensions encore importants

Les différences de carrières professionnelles entre femmes et hommes se traduisent par des écarts d'âge de départ à la retraite et de niveau des pensions. Les femmes partent en moyenne un an plus tard à la retraite que les hommes et leurs pensions de droit direct sont inférieures de 42 %. Les droits conjugaux et familiaux permettent néanmoins d'atténuer l'écart entre les pensions des femmes et des hommes à 26 %.

Les femmes vivent plus longtemps, mais plus souvent seules ou en institution et dans des situations de dépendance

Les femmes sont largement majoritaires parmi les 65 ans ou plus (57 %) et leur part croît avec l'âge, en raison de leur plus grande longévité. Après 65 ans, les femmes vivent plus souvent seules que les hommes, et plus souvent en institution et dans des situations de dépendance.

Les dossiers

Accès des femmes et des hommes aux positions de cadres en début de vie active : une convergence en marche ?

p.31 de l'ouvrage

Pour la première fois, en 2013, la part de jeunes femmes qui occupaient, trois ans après leur entrée sur le marché du travail, un emploi de cadre, est devenue quasi équivalente à celle des jeunes hommes. Depuis 2001, elles ont également progressé dans l'accès aux positions de cadre encadrant même si elles accusent encore un certain retard au regard de leurs homologues masculins. En outre, pour l'ensemble des cadres comme pour ceux exerçant une responsabilité hiérarchique, leurs conditions d'emploi, et notamment de salaires, se sont rapprochées de celles des hommes. Pour autant, l'accroissement des femmes dans les postes de cadres en début de vie professionnelle n'est toujours pas à la mesure de l'importance de leur investissement éducatif. Ces dernières sont toujours davantage exposées au temps partiel et aux contrats à durée déterminée, et leurs espaces professionnels restent clivés ; de plus, à caractéristiques et diplômes identiques, elles ont encore 30 % de chances en moins que les hommes de devenir cadres, que le poste soit associé ou non à des responsabilités hiérarchiques.

2001-2013 : une période de rapprochement des femmes et des hommes dans l'emploi cadre

Entre 2001 et 2013, la part des cadres dans la population en emploi s'est accrue de 5 points en France, pour concerner 20 % des hommes et 15 % des femmes. L'essor de la catégorie a davantage profité à ces dernières, qui parviennent à investir progressivement des positions professionnelles autrefois plus masculines. Les avancées législatives en faveur de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle ont sans doute participé à ce mouvement de rattrapage ; les politiques publiques de ces dernières années exigeant des entreprises davantage d'égalité salariale entre femmes et hommes, mais aussi une plus grande parité dans l'accès aux postes et fonctions d'encadrement et de direction. D'autre part, l'évolution de la structure de l'offre de formations dans le supérieur a contribué à l'augmentation du nombre de jeunes diplômé.e.s et suscité des aspirations professionnelles en phase avec des positions d'emploi au niveau cadre.

En 2013, 20 % des jeunes femmes et des jeunes hommes sont cadres trois ans après la sortie des études initiales

Ces différentes avancées sont de nature à avoir favorisé la progression des femmes des jeunes générations dans les emplois de cadres. En 2013, parmi les jeunes actif.ve.s occupé.e.s, la part de jeunes femmes qui occupaient, trois ans après leur entrée sur le marché du travail, un emploi de cadre, 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 (Génération 1998). En d'autres termes, sur 100 jeunes cadres, 49 sont des femmes en 2013 contre 41 en 2001. Cette parité observée est une grande première dans l'histoire de l'insertion professionnelle des jeunes : jamais les jeunes femmes n'avaient atteint, dans d'aussi grandes proportions, ces positions professionnelles même si ce résultat s'inscrit dans une tendance de long terme.

Part des cadres et des cadres encadrant.e.s parmi les personnes en emploi en 2001 et 2013 trois ans après la sortie de formation initiale

	Situation en 2001 de la Génération 1998				Situation en 2013 de la Génération 2010			
	Ensemble	Femmes	Hommes	Part des femmes	Ensemble	Femmes	Hommes	Part des femmes
Cadres (sur l'ens. de la Génération)	12	10	14	41	13	13	13	49
Cadres (sur les actifs occupés)	15	13	17	41	20	20	20	49
Cadres encadrant.e.s (sur actifs occupés)	5,5	4	7	35	6,3	5,6	7	44
Effectifs de la Génération	695 431	340 441	354 990	49	674 569	330 308	344 261	49
Effectifs des actifs occupés	568 225	264 660	303 565	47	459 072	225 260	233 811	49

Champ : France métropolitaine, jeunes en emploi trois ans après la sortie de formation initiale, champs comparables.

Sources : Céreq, enquêtes Génération 1998 et 2010.

Le capital scolaire : un facteur clé de la montée des femmes dans l'emploi cadre

Un des éléments centraux à l'origine de la réduction des écarts d'accès à la catégorie cadre est le niveau d'études plus élevé des jeunes femmes que des jeunes hommes, en particulier leur forte progression dans l'enseignement supérieur qui s'observe depuis plusieurs générations. Pour autant, des écarts notables dans l'accès à l'emploi cadre subsistent entre femmes et hommes, eu égard au poids majoritaire des femmes parmi les diplômé.e.s du supérieur. Les jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur devraient être davantage cadres qu'elles ne le sont : toutes choses égales par ailleurs – et notamment à niveau de diplôme égal –, les jeunes femmes ont en effet toujours moins de chances que leurs homologues masculins d'accéder à une position de cadre au cours de leurs trois premières années de vie active.

Des jeunes femmes cadres cependant plus souvent en emploi temporaire et à temps partiel

Si d'une manière générale, les emplois temporaires (contrats autres que CDI ou fonctionnaire) sont moins fréquents pour les cadres que pour l'ensemble des diplômés, les femmes y sont systématiquement plus exposées que les hommes, avec une différence plus sensible encore parmi les cadres que parmi l'ensemble des diplômé.e.s du supérieur en emploi après trois ans de vie active. De surcroît, les écarts entre femmes et hommes en la matière se sont accentués entre 2001 et 2013, passant de 9 à 13 points. De même, le temps partiel, bien que plus faible parmi les femmes cadres que dans les autres catégories socioprofessionnelles, concerne toujours avant tout la population féminine : en 2013, environ 9 % des femmes cadres ou cadres hiérarchiques contre respectivement 3 % et 1 % de leurs homologues masculins.

Les femmes et les hommes continuent d'occuper des espaces et fonctions professionnels distincts, les premières restant minoritaires au sein des traditionnels bastions masculins (ingénieurs et cadres techniques). En particulier, les jeunes femmes cadres travaillent deux fois plus souvent dans la fonction publique que les hommes (31 % contre 16 % en 2013).

Un rapprochement des salaires des jeunes femmes et des jeunes hommes

Pour les jeunes cadres, le salaire médian des femmes équivalait à 93 % du salaire médian masculin en 2013, contre 87 % en 2001, en prenant en compte les emplois à temps complet et à temps partiel. Ce mouvement de convergence des salaires résulte principalement de la plus forte progression salariale des femmes dans deux catégories professionnelles : celle des « Professeurs et professions scientifiques » pour lesquels le salaire médian des femmes est passé de 91 % du salaire masculin en 2001 à 100 % en 2013 (et même 108 % parmi les cadres encadrantes) ; et celle des « Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises » pour lesquels le salaire médian relatif des femmes s'est accru de 4 points, passant de 89 % à 93 % dans l'intervalle 2001-2013 – et de 9 points pour celles qui ont des responsabilités effectives d'encadrement, atteignant alors 95 % en 2013. Pour les autres catégories d'emploi, les salaires masculins et féminins sont restés proches d'une cohorte à l'autre. Par exemple, le salaire médian relatif des femmes ingénieures et cadres techniques d'entreprises reste stable à hauteur de 95 % de celui des hommes, soit un écart équivalent à celui observé pour les cadres dans l'ensemble de l'industrie (93 %).

Une tendance de long terme au rapprochement des salaires entre femmes et hommes, une sensibilisation accrue des entreprises à l'égalité professionnelle et salariale dans les recrutements, et le ralentissement de la croissance économique qui a pu davantage peser sur les salaires d'embauche de la dernière génération, ont sans doute, de manière conjuguée, conduit à la convergence observée.

Salaires nets mensuels médians des jeunes cadres et cadres encadrant.e.s en 2001 et 2013

en euros courants

	Génération 1998						Génération 2010					
	Cadres			Cadres encadrant.e.s			Cadres			Cadres encadrant.e.s		
	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)
Cadres de la fonction publique	1 524	1 601	95	1 583	1 651	96	1 900	2 000	95	2 000	2 105	95
Professeur.e.s, professions scientifiques	1 524	1 678	91	1 852	1 982	93	2 100	2 100	100	2 800	2 600	108
Professions de l'information, des arts et des spectacles	1 372	1 512	91	1 423	1 672	85	1 680	1 733	97	1 850	2 050	90
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	1 906	2 147	89	1 906	2 213	86	2 200	2 375	93	2 300	2 413	95
Ingénieur.e.s et cadres techniques d'entreprise	1 982	2 104	94	2 077	2 147	97	2 200	2 309	95	2 300	2 383	97
Ensemble	1 734	1 982	87	1 875	2 134	88	2 100	2 260	93	2 300	2 383	97
Ensemble (en euros constants 2013)	2 123	2 427	87	2 296	2 613	88	2 100	2 260	93	2 300	2 383	97

Champ : France métropolitaine, diplômés de l'enseignement supérieur en emploi de cadre trois ans après la fin de leurs études, champs comparables.

Lecture : les femmes de la Génération 1998 occupant un emploi de cadre de la fonction publique en 2001 percevaient un salaire médian de 1 524 euros, soit 95 % du salaire médian de leurs condisciples masculins.

Source : Céreq, enquêtes Génération 1998 et 2010.

Les écarts de pension entre les femmes et les hommes : un état des lieux en Europe

p.49 de l'ouvrage

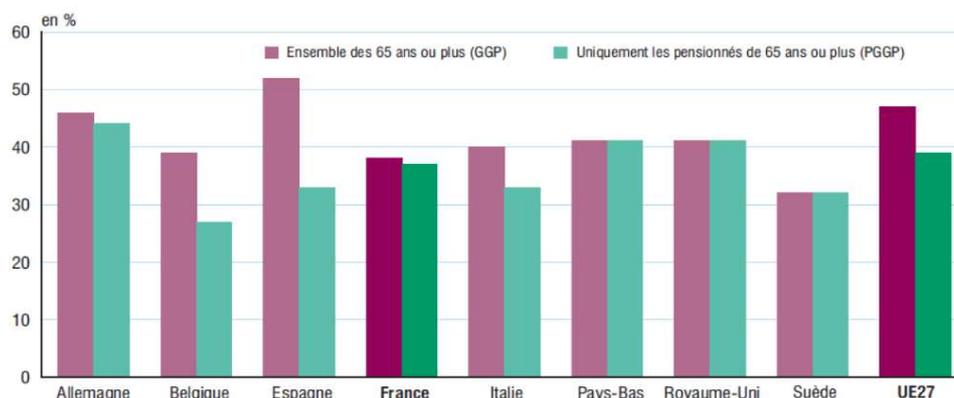
Malgré une participation croissante des femmes au marché du travail au cours des dernières décennies en Europe, les différences de carrière entre femmes et hommes, tant en termes de nombre d'années d'activité, de durée travaillée que de niveau de rémunération, subsistent. Elles se traduisent par un niveau de pension significativement plus faible pour les femmes. Cet écart de pension devrait perdurer. Il induit cependant des différences plus limitées entre les femmes et les hommes en termes de niveau de vie médian et de pauvreté, notamment lorsque la vie en couple permet de mutualiser les ressources. *A contrario*, la situation des veuves vivant seules et dépourvues de droits directs reste précaire.

Les différences de carrières professionnelles induisent des écarts de pension entre femmes et hommes

De manière générale, dans les pays développés, l'activité féminine se différencie de l'activité masculine par quatre caractéristiques spécifiques : une moindre participation au marché du travail, un recours plus important au travail à temps partiel, des carrières plus fréquemment interrompues, et des niveaux de rémunération plus faibles. Ces différences reflètent à la fois des choix personnels, mais aussi des spécificités culturelles et des contraintes institutionnelles (durée des congés maternité, offre de crèches et de services pour la petite enfance, etc.), voire des phénomènes de discrimination à l'embauche ou salariale.

En 2011, le montant moyen des pensions perçues par les femmes de 65 ans ou plus est inférieur de 47 % à celui de leurs homologues masculins. Pour les huit pays d'Europe 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 %.

Écart de pension moyenne entre femmes et hommes en 2011, pour l'ensemble des 65 ans ou plus (GGP) et pour les seuls pensionnés (PGGP)



Champ : personnes âgées de 65 ans ou plus (GGP) ; personnes âgées de 65 ans ou plus et percevant une pension (PGGP).

Lecture : en 2011, les pensions des hommes de plus de 65 ans (y compris les personnes ne recevant pas de pension) en Belgique sont de 39 % supérieures à celles des femmes du même âge. Sur les seuls pensionnés, l'écart du montant perçu est de 27 %.

Note : le GGP (*Gender Gap in Pension*) mesure la différence entre la pension brute moyenne des hommes de 65 ans ou plus et celle des femmes de 65 ans ou plus (y compris les personnes ne recevant pas de pension). Le PGGP (*Pensioners' Gender Gap in Pension*) représente l'écart de pension des pensionnés masculins et des pensionnées féminines de 65 ans ou plus.

Source : Betti et al. [2015], d'après les données Eurostat 2011.

Ces différences s'expliquent pour l'essentiel par les écarts de pension des seuls retraités de 65 ans ou plus titulaires d'une prestation vieillesse ; les écarts de taux de couverture du risque vieillesse jouant

finalement peu. En effet, les pays qui affichent les différences de pension les plus importants entre les femmes et les hommes bénéficiant d'une pension – l'Allemagne (avec 44 %), puis les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la France – sont ceux dans lesquels les femmes et les hommes bénéficient de taux de couverture retraite proches, voire identiques.

Des droits familiaux et conjugaux attachés qui réduisent les écarts de pension

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

Mais, malgré l'existence de ces dispositifs, l'écart relatif de pension entre les femmes et les hommes est positivement corrélé avec le nombre d'enfants des femmes. Dans la plupart des cas, l'effet est linéaire : plus le nombre d'enfants est élevé, plus les pensions des mères sont faibles par rapport à celles des hommes (qu'ils aient ou non des enfants). C'est particulièrement vrai en France et en Italie, où la pension moyenne des femmes sans enfant est inférieure de près de 20 % à celle des hommes, celle des mères de 1 ou 2 enfants de plus de 30 %, et celle des mères de 3 enfants ou plus de plus de 40 %. Aux Pays-Bas et en Belgique, la pension moyenne des femmes sans enfant est proche de celle des hommes, alors que celle des mères d'au moins un enfant est inférieure.

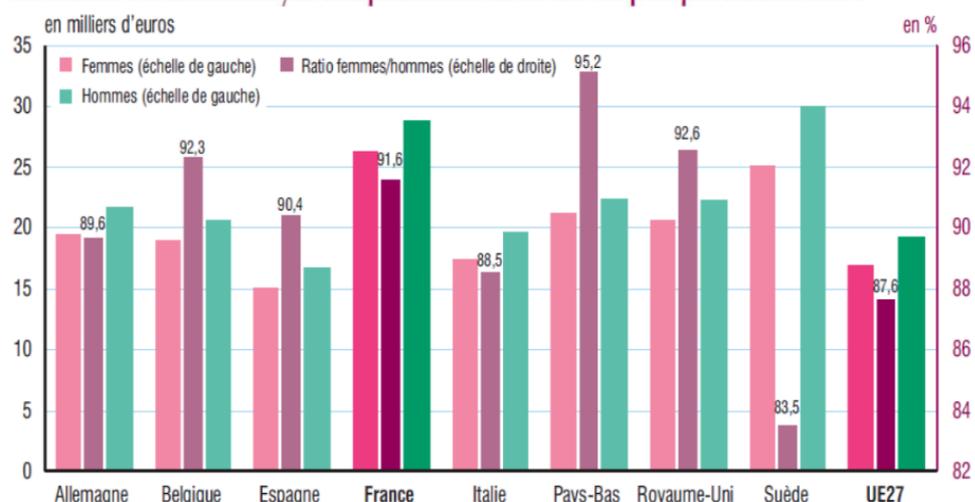
Des écarts de niveau de vie plus faibles que les écarts de pension

Le niveau de vie prend en compte la mutualisation des ressources au sein du couple, de sorte que les écarts de niveau de vie entre les femmes et les hommes retraités proviennent essentiellement des retraités vivant sans conjoint, en particulier des veuves. Au total, en 2014, le niveau de vie moyen des femmes de 65 ans ou plus représente 87,6 % du niveau de vie moyen des hommes de 65 ans ou plus dans l'Union européenne, et les différences entre pays sont moins marquées que pour les écarts de pension.

Des taux de pauvreté plus élevés pour les femmes âgées

Les femmes âgées de 65 ans ou plus et en particulier celles de 75 ans ou plus sont davantage exposées à la pauvreté que les hommes des mêmes classes d'âge. En moyenne dans l'Union européenne en 2014, le taux de pauvreté des femmes est supérieur de 4,5 points à celui des hommes pour les 65 ans ou plus et de 6 points pour les 75 ans ou plus.

Niveau de vie annuel moyen des personnes de 65 ans ou plus par sexe en 2014



Champ : personnes âgées de 65 ans ou plus. Lecture : en Allemagne, en 2014, le niveau de vie annuel moyen des femmes de 65 ans ou plus est de 19 462 euros, soit 89,6 % du niveau de vie moyen des hommes de 65 ans ou plus.
Source : Eurostat, enquête EU-SILC 2014.

Femmes et hommes font l'objet d'un traitement différencié par la justice à tous les niveaux de la procédure. Plus on avance dans la chaîne judiciaire et pénale et plus le taux de féminisation diminue : de 18 % des personnes mises en cause, à 15 % des auteurs faisant l'objet d'une réponse pénale, 10 % de ceux poursuivis devant un tribunal et moins de 4 % de la population carcérale. Ce traitement judiciaire différencié, en apparence plus clément envers les femmes, s'explique en partie par la nature des infractions commises (délinquance féminine dans l'ensemble moins violente), la complexité de l'affaire (en moyenne moindre pour les femmes) et le passé délinquant de l'auteur (les femmes ont deux fois moins souvent d'antécédent judiciaire).

Les femmes plus souvent impliquées dans des affaires classées sans suite

Les parquets sont d'abord chargés de déterminer si une affaire pénale dont ils sont saisis est ou non susceptible d'être poursuivie. Dès ce premier examen, des différences de traitement entre femmes et hommes apparaissent. En 2014, 37 % des femmes auteures présumées d'infractions sont considérées comme non poursuivables (par exemple pour cause d'infractions mal caractérisées) et voient leur affaire classée sans suite à ce titre, contre 26 % des hommes. Si l'affaire est poursuivable, les parquets statuent alors sur la nécessité d'y apporter une réponse pénale. Pour 13 % des femmes impliquées dans les affaires poursuivables, contre 8 % des hommes, le ministère public a classé l'affaire pour inopportunité (principalement en raison de la faible gravité de l'infraction). Les personnes dont l'affaire est non classée font alors l'objet d'une réponse pénale ; parmi elles, 15 % sont des femmes, contre 18 % des personnes initialement impliquées.

Moins de poursuites et davantage de mesures alternatives pour les femmes

La réponse pénale peut prendre trois formes : la poursuite devant une juridiction d'instruction ou de jugement, la composition pénale, ou la mise en œuvre d'une mesure alternative aux poursuites. C'est sur la nature même de la réponse pénale qu'apparaissent les différences les plus marquées entre hommes et femmes.

En 2014, 60 % de la réponse pénale apportée aux femmes (41 % pour les hommes) a pris la forme de mesures alternatives aux poursuites (rappel à la loi, indemnisation de la victime ou régularisation, etc.). 35 % des femmes et 53 % des hommes font l'objet d'une poursuite devant une juridiction d'instruction ou de jugement. Intermédiaire entre la poursuite et la mesure alternative, la composition pénale (amende ou obligations) concerne sensiblement la même part des auteurs femmes et hommes (5 à 6 %).

Des condamnations moins fréquentes et des peines moins lourdes pour les femmes

Du fait de ce moindre taux de poursuite, les femmes ne représentent plus que 10 % des personnes condamnées par un tribunal correctionnel en 2014.

Les peines prononcées diffèrent également. Les femmes sont deux fois moins souvent que les hommes condamnées à des peines d'emprisonnement comportant une partie ferme (10 % des peines prononcées contre 23 % pour les hommes).

Répartition des peines prononcées selon le sexe du condamné en 2014

	en %	
	Femmes	Hommes
Emprisonnement avec partie ferme	10,4	23,4
Moins de 3 mois	3,4	5,8
De 3 mois à moins de 6 mois	3,2	7,5
De 6 mois à moins d'un an	2,0	5,6
Un an ou plus	1,8	4,5
Emprisonnement avec sursis total	34,6	27,8
Simple	26,5	18,0
Avec mise à l'épreuve	7,1	8,2
Travail d'intérêt général (TIG)	1,0	1,6
Amende	42,0	36,3
dont avec sursis total	5,5	1,6
Peine de substitution	11,4	11,9
Dispense de peine	1,6	0,6
Ensemble	100,0	100,0

Champ : France, condamnations du tribunal correctionnel en 2014.

Source : SDSE, exploitation statistique du Casier judiciaire national.

A *contrario*, elles font davantage l'objet d'emprisonnement avec sursis total (35 % contre 28 %) et, dans une moindre mesure, de peines d'amende (42 % contre 36 %).

Au sein même de ces catégories de peines, des différences apparaissent. Ainsi les durées d'emprisonnement ferme prononcées sont moins longues pour les femmes et les emprisonnements avec sursis total moins souvent accompagnés d'une mise à l'épreuve ou d'un travail d'intérêt général.

Un contentieux spécifique et moins violent de la part des femmes

Plusieurs facteurs objectifs peuvent justifier ce traitement judiciaire en apparence plus clément envers les femmes délinquantes, à commencer la nature des infractions. La délinquance féminine est en effet dans l'ensemble différente de celle des hommes. Les femmes sont sous-représentées en matière d'infractions à la sécurité routière (11 % des auteurs contre 18 % pour l'ensemble des infractions) ou d'infractions à la législation sur les stupéfiants (8 %) et sur-représentées dans les atteintes à la vie privée (26 %), à la dignité (23 %) ou à la famille (46 %) – notamment liées à l'exercice de l'autorité parentale (63 %).

Le cas des atteintes aux biens illustre bien la spécificité de la délinquance féminine avec un taux de féminisation élevé, de l'ordre de 30 % pour les vols simples et les escroqueries ou abus de confiance, mais faible dans les situations plus violentes (13 % pour les vols « aggravés » et pour les destructions et dégradations).

Plus de mesures alternatives pour les femmes pour les atteintes aux biens ou aux personnes

À type d'infraction donné, les différences de traitement judiciaire par les parquets entre femmes et hommes sont moins marquées, tant en matière de proportions d'auteurs poursuivables que de taux et de modalités de la réponse pénale. Elles sont quasi inexistantes pour la conduite en état alcoolique, le défaut de permis de conduire, l'usage de stupéfiants ou le contentieux de l'autorité parentale. En revanche, des différences persistent pour d'autres infractions (délinquance astucieuse, atteintes aux biens, actes de violences et outrages), avec notamment davantage de mesures alternatives pour les femmes. La nature de l'infraction ne suffit donc pas à expliquer l'ensemble des différences d'orientation observées selon le sexe.

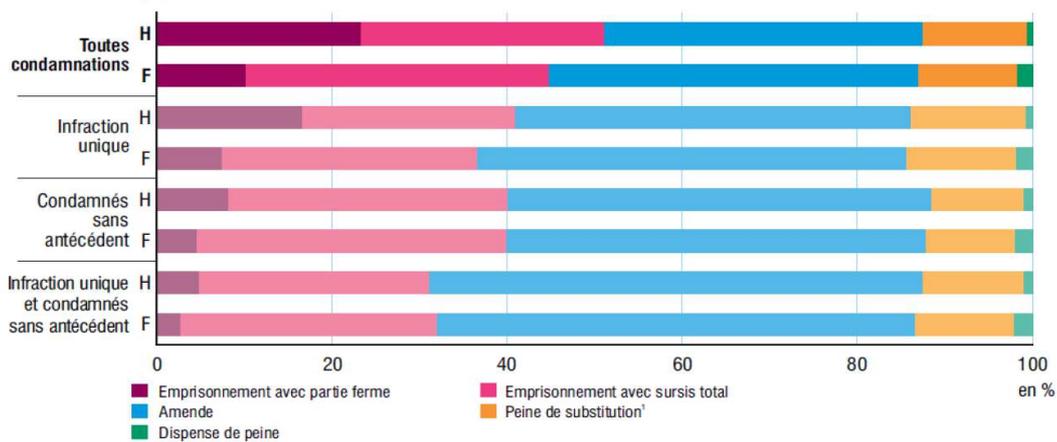
Des peines moins sévères pour les femmes condamnées

Pour les personnes condamnées, d'autres informations sont disponibles pour expliquer la peine : la complexité de l'affaire (approchée par le nombre d'infractions) et le passé délinquant, en termes de condamnations, de l'auteur. En moyenne, 24 % des condamnations prononcées en 2014 par les tribunaux correctionnels à l'encontre de femmes visent plusieurs infractions contre 30 % pour les

hommes. De plus, le taux d'antécédent des femmes condamnées s'établit à 29 %, soit deux fois moins que chez les hommes condamnés (55 %).

Si la prise en compte simultanée de ces deux éléments permet de mieux comprendre la plus grande sévérité des peines prononcées à l'encontre des hommes, elle ne va pas jusqu'à abolir les écarts observés. En particulier, la sanction d'une infraction unique prononcée à l'encontre d'un condamné sans antécédent est deux fois moins souvent un emprisonnement ferme pour les femmes, celles-ci étant plus souvent condamnées à un emprisonnement accompagné de sursis total.

Structure des peines prononcées en 2014 selon les facteurs d'influence et le sexe du condamné



1. Y compris contrainte pénale.
 Champ : France, condamnations du tribunal correctionnel 2014.
 Source : SDSE, exploitation statistique du Casier judiciaire national.

Des peines similaires pour le contentieux routier et l'usage de stupéfiants, moins sévères pour les femmes coupables d'atteintes aux biens ou aux personnes

La nature de l'infraction permet également d'expliquer une partie des écarts constatés entre hommes et femmes dans les peines prononcées. Pour des infractions laissant peu de marge d'interprétation, telles que les infractions routières ou l'usage de stupéfiants, les condamnations présentent une structure de peines sensiblement équivalente, quel que soit le sexe du condamné. En revanche, de nettes différences sont observées dans la plupart des autres types d'infractions. En matière de violences de faible gravité, de vols simples, d'outrages ou encore d'escroqueries, les peines d'emprisonnement ferme sont deux à trois fois moins souvent prononcées quand le condamné est une femme, les amendes dominant alors.

Au total, à caractéristiques citées identiques, les femmes présentent une probabilité nettement plus faible d'être condamnées aux peines les plus sévères. Si l'on classe les sanctions en trois catégories par ordre croissant de gravité (peines alternatives à la détention – dont amendes –, peines de prison avec sursis et peines de prison ferme), le fait d'être une femme réduit de 30 % le risque de prison ferme par rapport au sursis et le risque de prison avec sursis par rapport aux peines alternatives. À tous les niveaux du traitement judiciaire, la personnalité de l'auteur ou l'importance du préjudice jouent sans doute aussi, mais ces informations ne sont pas disponibles dans les données administratives.

Rôles sociaux des femmes et des hommes : L'idée persistante d'une vocation maternelle des femmes malgré le déclin de l'adhésion aux stéréotypes de genre

p.81 de l'ouvrage

La société française reste marquée par des différences profondes entre les femmes et les hommes du point de vue de la réalisation du travail domestique, des professions exercées ou des rôles sociaux en général. Toutefois, les femmes ne sont pas décrites comme moins compétentes ou moins portées à exercer certaines activités que les hommes. En revanche, comme le montre l'analyse de trois enquêtes récentes¹, l'idée persiste d'une « vocation parentale » des femmes, selon laquelle elles seraient plus aptes à prendre soin des enfants et plus enclines à s'en occuper : une personne sur deux considère que les mères savent mieux répondre aux besoins et aux attentes des enfants que les pères. Par ailleurs, les femmes rejettent plus souvent que les hommes les stéréotypes de genre. Globalement, l'adhésion à ces idées a diminué : en 2014, 22 % des personnes interrogées souscrivent au modèle de la femme au foyer, contre 43 % en 2002.

Pour la majorité de la population, des aptitudes globalement équivalentes quel que soit le sexe

En 2014, les personnes interrogées considèrent très majoritairement que les femmes ont autant que les hommes l'esprit scientifique (87 %) ou mathématique (78 %). Huit personnes sur dix déclarent autant se fier à un homme qu'à une femme pour s'occuper d'enfants en crèche. Trois personnes sur quatre récuse l'idée selon laquelle un homme aurait naturellement plus d'autorité qu'une femme.

Pour 54 % des personnes interrogées, le déséquilibre dans la répartition des métiers résulte des différences dans les conseils donnés aux filles et aux garçons. Une part plus importante encore des enquêtés (63 %) explique la moindre présence des filles dans les compétitions sportives par le fait qu'elles sont moins encouragées à y participer, plutôt que par un défaut de goût pour la compétition (12 %).

Opinions sur les capacités intellectuelles et les compétences professionnelles des femmes et des hommes

	en %		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Part des personnes plutôt d'accord avec la proposition...			
« Les filles ont autant l'esprit scientifique que les garçons » (1)	87	87	87
« Un homme n'a pas naturellement plus d'autorité qu'une femme » (2)	76	75	75
« Les hommes n'ont pas un cerveau plus apte que celui des femmes au raisonnement mathématique » (2)	76	80	78
« Vous feriez autant confiance à un homme qu'à une femme pour s'occuper d'enfants en crèche » (2)	88	76	82
« Vous feriez autant confiance à une femme pilote de ligne qu'à un homme » (2)	93	96	94

Champ : France métropolitaine ; personnes de 18 ans ou plus (1), personnes de référence des ménages et conjoints (2).

Sources : Drees, Baromètre d'opinion, 2014 (1) ; Insee, enquête de conjoncture auprès des ménages (Camme), plate-forme Opinions sur la place des hommes et des femmes dans la société, septembre 2014 (2).

¹ Le Baromètre d'opinion de la Drees, l'enquête de conjoncture auprès des ménages de l'Insee et le programme international d'enquêtes sociales coordonné par le GESIS-Leibniz Institute for the Social Sciences

Le modèle de la « femme au foyer » reste soutenu par une personne sur cinq

Si la famille compte un enfant d'âge préscolaire, plus de huit enquêtés sur dix se prononcent pour une division des tâches qui implique une limitation de la participation des femmes au marché du travail : un retrait total dans un cas sur quatre, partiel dans six cas sur dix. Dans l'éventualité d'enfants plus âgés, le choix s'effectue encore très souvent en faveur d'un retrait du marché du travail de la mère (46 %) même si, dans la quasi-totalité des cas, il s'agit d'un retrait partiel. Plus généralement, une personne sur cinq considère que, « dans l'idéal », les femmes devraient rester à la maison.

Ce soutien au modèle de la femme au foyer semble s'expliquer par l'idée persistante d'une « vocation parentale » des femmes. Ainsi, près de quatre enquêtés sur dix (37 %) pensent que « ce que veulent vraiment les femmes, c'est un foyer et des enfants » et la moitié considère que les mères répondent mieux aux besoins des enfants que les pères. Comparés aux couples hétérosexuels, les couples d'hommes sont plus souvent jugés moins à même d'élever des enfants que les couples de femmes (42 % contre 36 %) : l'absence d'une mère serait donc vue comme plus pénalisante pour le développement de l'enfant.

Les femmes nettement moins enclines que les hommes aux stéréotypes de genre

Les femmes contestent davantage qu'être au foyer donne autant de satisfaction que de travailler pour un salaire (48 % contre 38 % des hommes) ou que ce que désirent réellement la plupart des femmes, c'est « avoir un foyer et un enfant » (44 % contre 38 %). Elles sont deux fois moins nombreuses à juger les hommes moins capables que les femmes de s'occuper d'un enfant en crèche (11 % contre 23 %), et désapprouvent plus souvent l'idée selon laquelle les mères répondraient mieux aux besoins des enfants que les pères (52 % contre 43 %).

Opinions en matière de division sexuée du travail

	en %		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Dans l'idéal, les femmes devraient rester à la maison pour élever leurs enfants (1)			
Plutôt d'accord	19	24	22
Plutôt pas d'accord	81	76	78
Ne se prononce pas	0	0	0
Le rôle d'un homme, c'est de gagner l'argent du ménage ; le rôle d'une femme, c'est de s'occuper de la maison et de la famille (2)			
Plutôt d'accord	10	16	12
Ni d'accord ni pas d'accord	14	15	14
Plutôt pas d'accord	77	70	74
Si les deux parents sont dans la même situation professionnelle et peuvent bénéficier d'un congé parental rémunéré, comment devrait-il être partagé ? (2)			
La mère devrait prendre la totalité et le père ne devrait pas du tout en prendre	12	17	15
La mère devrait prendre la plus grande partie	36	40	38
Le père et la mère devraient prendre chacun la moitié du temps de congé	51	43	47
Le père devrait prendre la plus grande partie	0	0	0
Le père devrait prendre la totalité et la mère ne devrait pas du tout en prendre	0	0	0

Champ : France métropolitaine ; personnes de 18 ans ou plus

Sources : Drees, Baromètre d'opinion, 2014 (1) ; GESIS-Leibniz Institute for the Social Sciences, International Social Survey Programme : Family and Changing Gender Roles IV - ISSP 2012 (2)

L'âge, le niveau de diplôme et la religiosité : des facteurs déterminants du degré de soutien aux stéréotypes de genre

L'adhésion globale aux stéréotypes de genre augmente avec l'âge, au cours des premières phases de la vie adulte et surtout entre la classe d'âge des 60-69 ans et celle des 70 ans ou plus. L'attachement à ces stéréotypes tend en revanche à diminuer avec l'élévation du niveau de diplôme et pour les catégories socioprofessionnelles les plus élevées. Au contraire, il augmente avec le degré de religiosité.

Un recul général de l'adhésion à la division sexuée du travail, en particulier entre les générations d'avant et d'après-guerre

Une large part de l'effet de l'âge sur le degré d'adhésion aux stéréotypes de genre provient des avis exprimés par les catégories les plus âgées, distinguant les sexagénaires – nés dans la décennie qui suit la fin de la seconde guerre mondiale – des générations précédentes. Cette charnière historique marque l'avènement d'une génération porteuse d'une forte élévation du niveau de diplôme et de la participation des femmes au marché du travail, ainsi que d'une baisse de la religiosité. Ces dernières années, l'adhésion aux stéréotypes de genre a globalement reculé : par exemple, en 2014, 22 % des personnes interrogées souscrivent au modèle de la femme au foyer, contre 43 % en 2002.

Le pas accompli dans le sens d'une moindre assignation des femmes à l'univers domestique est toutefois limité et ambivalent, dans la mesure où il s'est accompagné du développement d'une « double journée de travail » féminine et de la persistance de l'idée d'une « vocation parentale » spécifique aux femmes.

Les publications régionales

Antilles-Guyane

Femmes et hommes en Guadeloupe : regard sur la parité aux différents âges de la vie, *Insee Analyses Guadeloupe n°19*

Femmes et hommes en Guyane : regard sur la parité aux différents âges de la vie, *Insee Analyses Guyane n°21*

Femmes et hommes en Martinique : regard sur la parité aux différents âges de la vie, *Insee Analyses Martinique n°17*

Pointe-à-Pitre - Sophie Céleste : 05 90 21 47 16

Auvergne- Rhône-Alpes

Les femmes et la vie politique locale – Bien représentées dans les assemblées, minoritaires aux postes clés, *Insee Analyses Auvergne-Rhône-Alpes n°33*

Lyon - Laure Héлары : 04 78 63 26 96

Bretagne

Les femmes en Bretagne : des salaires toujours inférieurs malgré une meilleure réussite scolaire, *Insee Flash Bretagne n°29*

Entrepreneuriat féminin : près d'un tiers des créations d'entreprises, avec autant de chances de réussite que les hommes, *Insee Analyses Bretagne n°54*

Rennes - Rachel Collet : 02 99 29 34 90

Centre- Val de Loire

Des différences femmes-hommes encore marquées de la scolarité jusqu'à la retraite, *Insee Analyses Centre-Val de Loire n°29*

Orléans - Anne-Claire Monvoisin : 02 38 69 53 04

Corse

Les femmes en politique : encore du chemin à parcourir vers la parité, *Insee Flash Corse n°22*

Ajaccio - Olga Natali-Santoni : 04 95 23 54 79

Grand Est

Femmes : des orientations scolaires puis professionnelles qui ne procurent pas les meilleures salaires, *Insee Analyses Grand Est n°35*

Isolement, état de santé, conditions de logement : des risques de fragilité plus élevés pour les femmes après 60 ans, *Insee Analyses Grand Est n°36*

Les retraites des femmes nettement inférieures à celles des hommes, *Insee Analyses Grand Est n°37*

Nancy - Brigitte Militzer : 03 83 91 85 19

Reims - Catherine Durand : 03 26 48 66 60

Strasbourg - Véronique Heili : 03 88 52 40 77

Hauts-de-France

Égalité entre les femmes et les hommes : des écarts tout au long de la vie, *Insee Analyses Hauts-de-France* n°44

Lille - Géraldine Caron : 06 60 51 86 50

Île-de-France

Malgré de fortes disparités, la mixité des métiers progresse en Île-de-France, *Insee Analyses Île-de-France* n°56

Saint-Quentin-en-Yvelines - Éric Bonnefoi : 01 30 96 90 51

Normandie

Des métiers moins diversifiés et des salaires moins élevés pour les femmes en Normandie, *Insee Analyses* n°26

Caen - Philippe Lemarchand : 02 31 15 11 14

Rouen - Martine Chéron : 02 35 52 49 75

Nouvelle-Aquitaine

Les inégalités femmes/hommes se réduisent sur le marché du travail, *Insee Analyses Nouvelle Aquitaine* n°41

Bordeaux - Violette Filipowski : 05 57 95 03 89

Pays de la Loire

Inégalités femmes/hommes du baccalauréat à la retraite, *Insee Flash Pays de la Loire* n°65

Nantes - Myriam Boursier : 02 40 41 75 89

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Des inégalités femmes-hommes tout au long de la vie, *Insee Flash Provence-Alpes-Côte d'Azur* n°35

Marseille - Fernande Ponzio : 04 91 17 59 11

La Réunion-Mayotte

De l'école à l'emploi à Mayotte : les inégalités hommes-femmes se réduisent, *Insee Flash Mayotte* n°46

Saint-Denis - Pierre Thibault : 06 92 44 83 58

L'Insee en quelques mots

L'Insee et la statistique publique

Un objectif principal : éclairer le débat économique et social

L'Insee collecte, produit, analyse et diffuse des informations sur l'économie et la société françaises. Ces informations intéressent les pouvoirs publics, les administrations, les partenaires sociaux, les entreprises, les chercheurs, les médias, les enseignants et les particuliers. Elles leur permettent d'enrichir leurs connaissances, d'effectuer des études, de faire des prévisions et de prendre des décisions.

L'Insee c'est ...

Une direction générale du ministère de l'Économie et des finances implantée dans l'ensemble du territoire français, dont les salariés sont des agents de l'État. L'Insee est soumis aux règles de la comptabilité publique et ses crédits sont inscrits au budget général de l'État.

Un institut qui conduit ses travaux en toute indépendance professionnelle. Dans son article 1er, la loi statistique française stipule que « la conception, la production et la diffusion des statistiques publiques sont effectuées en toute indépendance professionnelle ». L'Autorité de la statistique publique, créée par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, veille notamment au respect du principe d'indépendance.

L'Insee coordonne les travaux du service statistique public

Le service statistique public est composé de l'Insee et des services statistiques ministériels (SSM) qui réalisent les opérations statistiques dans leur domaine de compétence. L'Insee et les SSM décident, dans le cadre d'une coordination assurée par l'institut, des méthodes, des normes et des procédures pour l'établissement des statistiques et leur publication.

L'Insee dans les instances communautaires et internationales

L'Insee travaille quotidiennement avec Eurostat (Office statistique des communautés européennes) et ses homologues de l'Union européenne. Il contribue ainsi à l'édification de l'espace statistique communautaire de l'Union. L'Insee collabore aussi aux travaux statistiques de l'ONU (Organisation des Nations unies), du FMI (Fonds monétaire international), de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) et de la Banque mondiale. Il est membre de la commission statistique de l'ONU, de sa commission économique pour l'Europe, ainsi que du comité des statistiques de l'OCDE.

Un peu d'histoire ...

L'institut national de la statistique et des études économiques - l'Insee - a été créé par la loi de finances du 27 avril 1946 (art. 32 et 33). La nouvelle institution reprenait alors une activité de statistique publique qui s'était exercée sans discontinuité depuis 1833.

L'Insee aujourd'hui est organisé en cinq grandes directions :

- La direction de la méthodologie et de la coordination statistique et internationale
- La direction des statistiques d'entreprises
- La direction des statistiques démographiques et sociales
- La direction des études et synthèses économiques
- La direction de la diffusion et de l'action régionale

Par ailleurs, l'Insee est présent en région avec l'ensemble de ses directions régionales.

Service Presse

Les horaires du bureau de presse

Du lundi au jeudi : 9h30-12h30 / 14h-18h00

Vendredi : 9h30-12h30 / 14h-17h30

Contact Bureau de presse

bureau-de-presse@insee.fr

01 41 17 57 57

Aurélie Picque

Cheffe du Bureau de presse

Retrouvez l'Insee sur :

www.insee.fr

Twitter : @InseeFr

