



MULHOUSE ALSACE
AGGLOMÉRATION



RAPPORT ANNUEL 2022

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

m2A.fr

RAPPORT ANNUEL
SUR LA SITUATION EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES
PORTANT SUR L'ANNÉE 2022

SOMMAIRE

Préambule.....	07
1. LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE TERRITOIRE	09
1.1. Les principaux indicateurs d'égalité	14
La part des familles monoparentales.....	14
Le taux de scolarisation par tranche d'âge	15
Le niveau de diplôme.....	16
Les taux d'activité et taux d'emploi	17
Les revenus médians par unité de consommation.....	18
Les temps partiels.....	19
Le niveau de responsabilités dans les entreprises (cadres).....	19
1.2 Les évolutions de l'emploi dans la région mulhousienne	20
2. LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION.....	23
2.1 La gouvernance.....	24
Le Conseil d'agglomération	24
La gouvernance administrative	24
2.2 Les ressources humaines	25
La mixité dans les filières et les cadres d'emploi – Fonctionnaires	26
La part des femmes et des hommes cadres A par filière.....	28
La durée et l'organisation du temps de travail	29
Les rémunérations.....	32
Les titularisations, promotions et avancements	34
La mixité dans le suivi des formations.....	34
2.3 Les actions menées, les ressources mobilisées et les orientations pluriannuelles	35
Développer l'information aux agents	35
Favoriser la parité femme/homme dans les compositions d'instances	35
Le plan d'action pluriannuel	36
2.4 Les autres actions menées et les actions à venir	38
Les actions menées en 2022	38
Les actions prévues en 2023.....	39
3. LES POLITIQUES DE L'AGGLOMÉRATION ET L'ÉGALITE FEMMES-HOMMES.....	41
3.1. Le périscolaire et la petite enfance en tant que services à l'utilisateur peuvent favoriser l'égalité femmes-hommes	43
3.2. Favoriser l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail, la formation et l'emploi	44



PRÉAMBULE

Article 1^{er} de la Constitution de la République Française :

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée. »

« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans les obligations du Code général des collectivités territoriales, qui prévoit dans son article L. 2311-1-2 : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Ces dispositions sont applicables aux Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

L'égalité femmes-hommes est définie par le Conseil de l'Europe de la façon suivante :

« Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée ».

C'est sous ces angles que la situation sera observée. Le rapport dresse un portrait socio-démographique de l'égalité des genres dans l'agglomération. Puis il explore la situation au sein même de l'EPCI, du point de vue de sa gouvernance et de ses ressources humaines. Enfin, il met en lumière les stratégies et actions menées au titre des deux compétences intercommunales ayant un impact sur la problématique : l'emploi et le développement économique d'une part et l'accueil petite enfance et le périscolaire d'autre part.



1

La situation
des femmes
et des hommes
sur le territoire

1. LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE TERRITOIRE

Mulhouse Alsace Agglomération (m2A) est la principale communauté d'agglomération du département du Haut-Rhin. Elle compte près de 280 000 habitants.

Elle est la deuxième intercommunalité la plus peuplée d'Alsace, derrière l'Eurométropole de Strasbourg et la troisième du Grand Est après le Grand Reims, mais devant la métropole du Grand Nancy.

Elle est composée de 39 communes. Le territoire réunit autour la ville centre, Mulhouse, des communes aux fonctions mixtes - habitat, emploi, commerces - et d'autres plus résidentielles et rurales.

m2A se caractérise par un vieillissement structurel de sa population puisque plus d'un quart de ses habitants a « 60 ans et plus » (26 % en 2020, contre 25% en 2019). Néanmoins, la part des moins de 30 ans représente 36% de la population de l'ensemble de l'agglomération, contre 34% pour le Grand-Est et 35% pour la France. La répartition par genre de la population est identique à celle constatée au niveau régional, avec une légère prédominance féminine. 51% des habitants de m2A sont des femmes et la répartition Femmes/Hommes sur le territoire est stable.

Il existe des variations selon les tranches d'âges et, celles-ci diffèrent entre l'Agglomération et Mulhouse. En effet, sur l'ensemble du territoire de l'agglomération la tranche d'âge qui compte le plus de femmes est celle des « 60 ans et plus » (27%) et, celle qui compte le plus d'hommes est celles des « 40-59 ans » (27%). Sur le territoire de la Ville de Mulhouse, la population féminine et masculine la plus importante se situe dans la tranche d'âge « 20-39 ans » (27%).

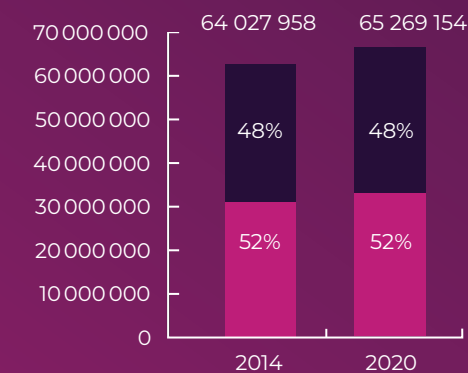
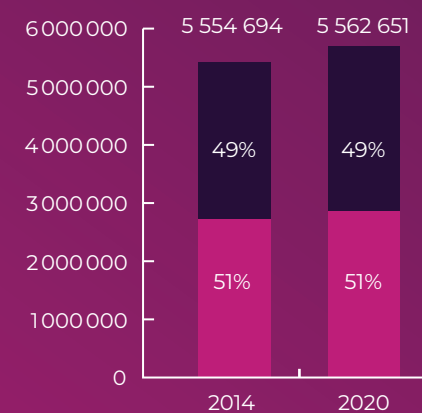
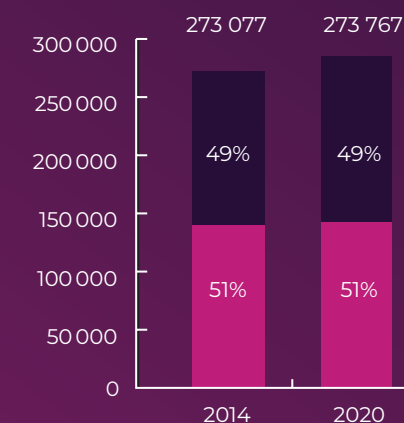
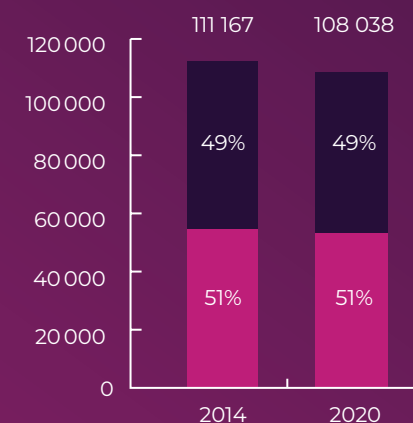


51%
des habitants de m2A
sont des femmes

La répartition femmes / hommes

Source : RP Insee 2020

Femmes
Hommes



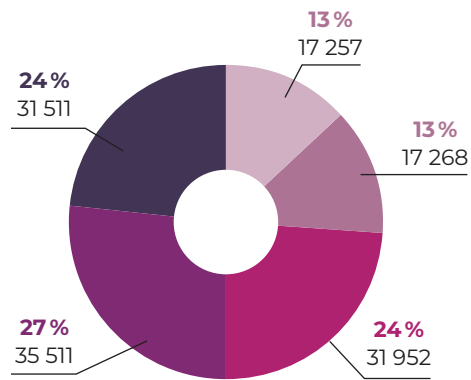
L'âge de la population

Source : RP Insee 2020



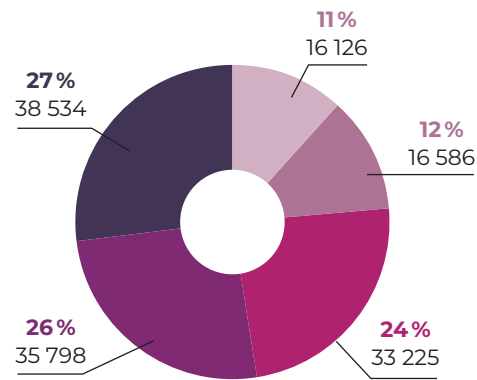
Hommes

Total : 133 498



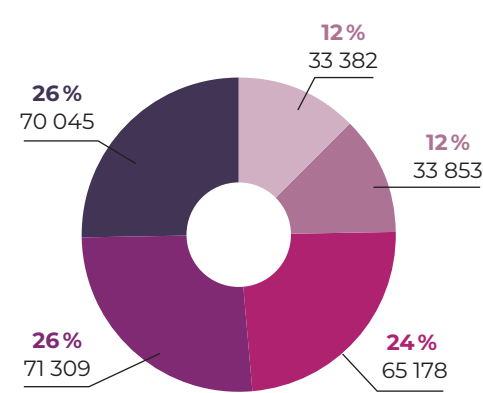
Femmes

Total : 140 269



Population totale

Total : 273 767

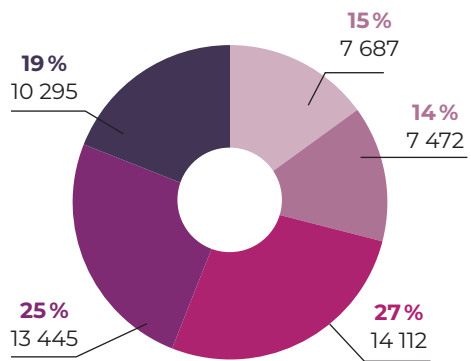


La tranche d'âge qui compte le plus de femmes est celle des « 60 ans et plus ».



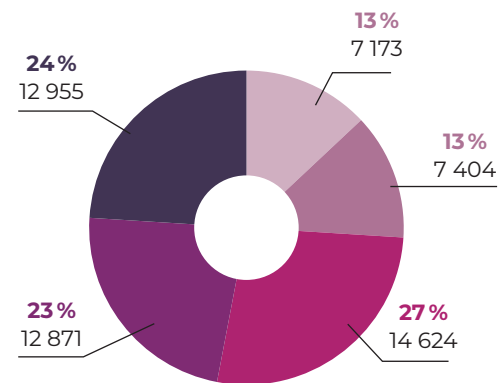
Hommes

Total : 53 011



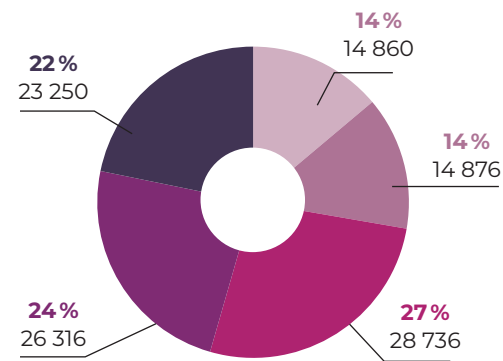
Femmes

Total : 55 027



Population totale

Total : 108 038



Moins de 10 ans 10-19 ans 20-39 ans 40-59 ans 60 ans et plus



La répartition femmes/hommes de moins de 30 ans

Source : RP Insee 2020

	Mulhouse Alsace Agglomération			La Région Grand Est			France		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Pop. moins de 30 ans	49 696	48 157	97 853	981 034	933 184	1 914 218	11 657 540	11 259 506	22 917 046
Pop. totale	133 498	140 269	273 767	2 712 179	2 850 472	5 562 651	31 594 306	33 674 848	65 269 154
Part des moins de 30 ans	37%	34%	36%	36%	33%	34%	37%	33%	35%



1.1. LES PRINCIPAUX INDICATEURS D'ÉGALITÉ

La part des familles monoparentales

Dans l'agglomération mulhousienne, 16% des familles sont monoparentales. C'est le cas pour 15% des familles de la région Grand-Est et 16% des familles sur l'ensemble de la France. La situation est différente pour la Ville de Mulhouse où la part des familles monoparentales est bien plus importante (22%).

Ces familles économiquement moins aisées et socialement plus fragiles sont largement composées de femmes seules avec enfants. En effet, sur le territoire de l'agglomération la part des familles monoparentales composées de femmes seules est de 14%, contre 3% pour les hommes. Dans la ville centre, cette part est même de 19% (contre 3% également pour les hommes).



Les caractéristiques des familles

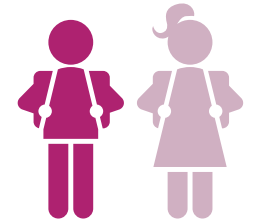
Source : CAF 2020

	Mulhouse	m2A	Grand Est	France
Nombre de familles 2020	25 728	74 877	1 564 444	18 004 462
Nombre de familles monoparentales	5 717	12 336	240 837	2 903 911
Part des familles monoparentales	22%	16%	15%	16%
Familles mono Hommes avec enfant(s)	726	2 094	46 206	555 323
Part des familles monoparentales composées d'hommes avec enfant(s)	3%	3%	3%	3%
Familles mono Femmes avec enfant(s)	4 991	10 241	194 631	2 348 589
Part des familles monoparentales composées de femmes avec enfant(s)	19%	14%	12%	13%



Le taux de scolarisation par tranche d'âge

Le taux de scolarisation est stable tant sur le territoire de l'agglomération, que sur celui de Mulhouse. En effet, les taux de scolarisation sont inchangés par rapport à 2021 : 24% pour les hommes et 22% pour les femmes au sein de l'agglomération tandis que pour la ville centre, il est de 27% pour les hommes et 26% pour les femmes.



Source : RP Insee 2020

	Hommes			Femmes			Total m2A		
	Pop. scolarisée	Pop.	Taux de scolarisation	Pop. scolarisée	Pop.	Taux de scolarisation	Pop. scolarisée	Pop.	Taux de scolarisation
2-5 ans	5 001	6 884	73%	4 634	6 479	72%	9 635	13 363	72%
6-10 ans	8 616	8 855	97%	8 105	8 372	97%	16 721	17 227	97%
11-14 ans	6 843	7 015	98%	6 758	6 926	98%	13 601	13 941	98%
15-17 ans	4 838	5 168	94%	4 925	5 148	96%	9 763	10 315	95%
18-24 ans	4 701	10 670	44%	4 721	10 260	46%	9 422	20 930	45%
25-29 ans	524	7 862	7%	533	8 003	7%	1 057	15 865	7%
30 ans et plus	1 002	83 802	1%	1 016	92 111	1%	2 017	175 914	1%
Total	31 524	130 256	24%	30 692	137 299	22%	62 217	267 555	23%

	Hommes			Femmes			Total Mulhouse		
	Pop. scolarisée	Pop.	Taux de scolarisation	Pop. scolarisée	Pop.	Taux de scolarisation	Pop. scolarisée	Pop.	Taux de scolarisation
2-5 ans	2 253	3 087	73%	2 058	2 893	71%	4 311	5 980	72%
6-10 ans	3 711	3 840	97%	3 521	3 693	95%	7 232	7 533	96%
11-14 ans	2 790	2 884	97%	2 916	3 026	96%	5 706	5 910	97%
15-17 ans	1 855	2 073	89%	2 046	2 169	94%	3 901	4 243	92%
18-24 ans	2 536	5 309	48%	2 606	5 376	48%	5 141	10 685	48%
25-29 ans	349	3 617	10%	291	3 569	8%	640	7 186	9%
30 ans et plus	521	30 652	2%	495	32 955	2%	1 016	63 607	2%
Total	14 015	51 462	27%	13 933	53 681	26%	27 948	105 143	27%

Le niveau de diplôme

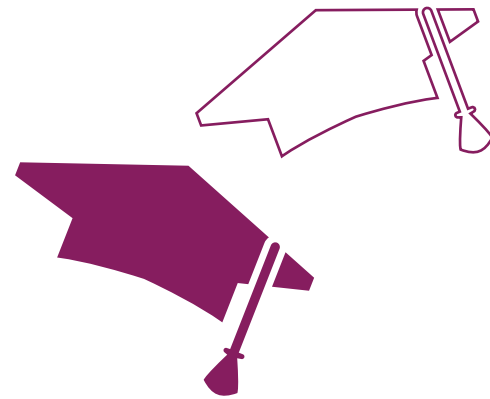
Sur le territoire de m2A, les conséquences de la mutation du tissu économique local (passage d'un modèle industriel lourd à un modèle tertiaire) sont nettes. Les niveaux de diplômes restent faibles dans l'agglomération malgré leur augmentation notable depuis 2008.

Concernant les niveaux de formation, 27% de femmes quittent le système scolaire sans aucune qualification, ce qui représente 6 points de plus que les hommes (l'écart était de 7 points en 2019 et 2020). Il convient de relever que cette proportion diminue, puisqu'elle était de 28% en 2020 et de 32% en 2019.

Elles sont également moins nombreuses que les hommes à obtenir le niveau CAP/BEP (26% contre 33% d'hommes). Pour les niveaux BAC (16%), Bac+2 (11 et 10%), les parts s'équilibrent.

Les femmes sont désormais 9% à obtenir le niveau Bac +3 ou 4, tandis que les hommes stagnent à 7% (proportion stable depuis plus de 3 ans).

Cependant, pour les niveaux Bac +5 ou plus, les hommes demeurent plus nombreux (9%) que les femmes (7%).



Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe

Source : RP Insee 2020

	Hommes		Femmes		m2A	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Sans diplôme	20 173	21%	28 286	27%	48 459	24%
BEPC, Brevet des collèges, DNB	3 406	4%	4 167	4%	7 573	4%
CAP, BEP ou équivalent	31 847	33%	26 927	26%	58 774	29%
Niveau Bac	15 266	16%	16 594	16%	31 860	16%
Niveau Bac+2	10 049	10%	11 842	11%	21 890	11%
Niveau Bac+3 ou 4	6 814	7%	9 283	9%	16 097	8%
Niveau Bac+5 ou plus	8 883	9%	7 230	7%	16 113	8%
Total	96 438	100%	104 328	100%	200 765	100%

Pour les deux indicateurs : taux de scolarisation et niveau de formation, la situation des femmes est moins favorable que celle des hommes. Ces éléments induisent un accès des femmes plus difficile au marché de l'emploi.

Les taux d'activité et taux d'emploi

Sur le territoire de l'agglomération, il existe un écart de 9 points entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes.

Le taux d'emploi

Source : RP Insee 2020

	Actifs 15-64 ans ayant un emploi	Population 15-64 ans	Taux d'emploi
Mulhouse	33 738	68 026	50%
m2A	102 715	170 095	60%
Haut-Rhin	318 999	480 769	66%
Grand Est	2 255 296	3 490 184	65%
France	26 479 198	40 462 061	65%

Actifs 15-64 ans ayant un emploi

Source : RP Insee 2020

	Homme	Taux d'emploi Homme	Femme	Taux d'emploi Femme
Mulhouse	18 568	55%	15 170	45%
m2A	54 191	64%	48 524	56%
Haut-Rhin	167 897	70%	151 102	63%
Grand Est	1 179 970	68%	1 075 326	61%
France	13 651 563	68%	12 827 635	63%

Le taux d'activité des hommes dans l'agglomération est de 77% et celui des femmes est de 68%. Pour les femmes actives, le taux d'emploi est de 56% tandis que celui des hommes est de 64%.

Il est possible de constater un inégal accès à l'emploi des femmes et des hommes.

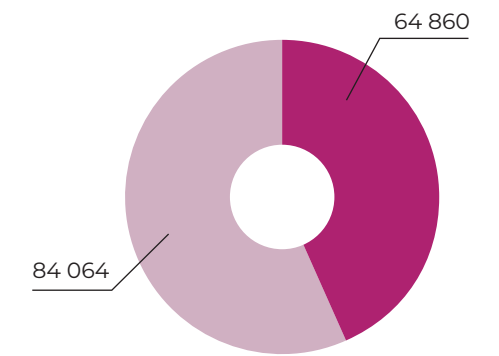
Autrement dit, la part de femmes présentes sur le marché du travail est beaucoup plus faible et, quand les femmes sont présentes, elles ont beaucoup moins de chances de trouver effectivement un emploi.

Taux d'activité

Source : RP Insee 2020

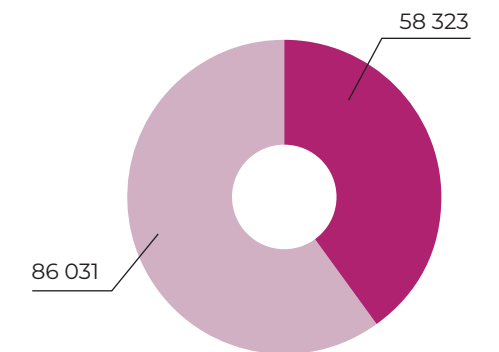


■ Actifs 15-64 ans
■ Population 15-64 ans



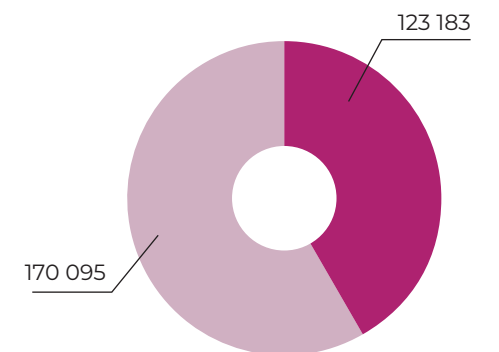
Hommes

Taux d'activité : **77%**



Femmes

Taux d'activité : **68%**



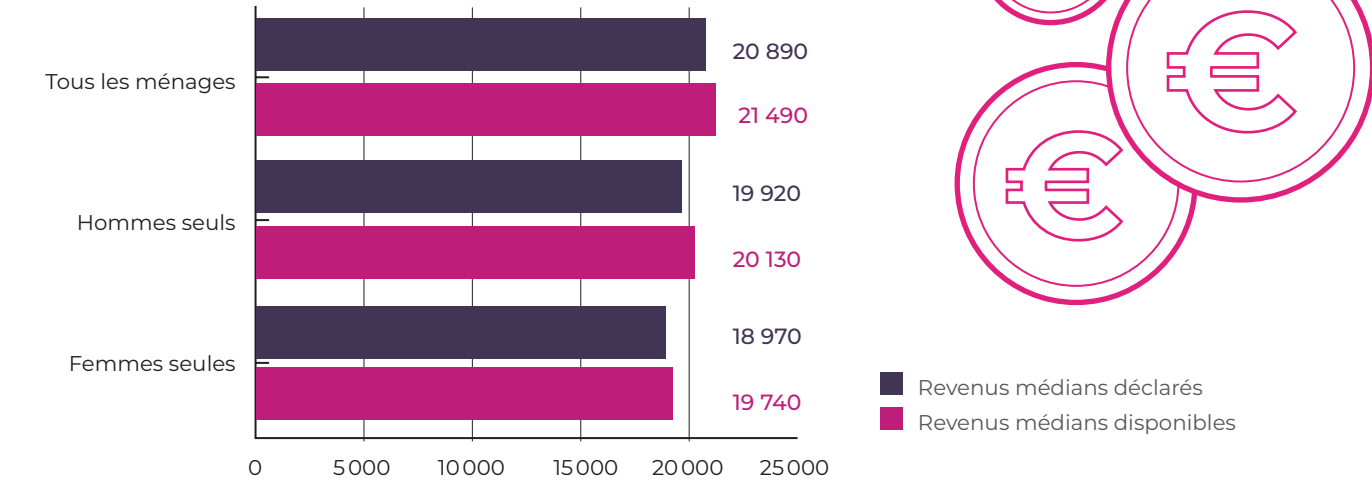
Population totale

Taux d'activité : **72%**

Les revenus médians par unité de consommation

Il est possible de constater que les revenus médians déclarés et disponibles sont plus élevés pour les hommes seuls que pour les femmes seules.

Source : Insee, Filosofi 2020



NB : le revenu médian disponible prend en compte les aides sociales

L'entreprise Beyer, fabricant de confitures depuis 1921 à Pfastatt.



Les temps partiels

Source : RP Insee 2020

Le nombre de femmes exerçant une activité à temps partiel est supérieur à celui des hommes. Il s'agit d'une tendance nationale. Toutefois, il est possible de relever que sur le territoire de la ville centre, la part des hommes actifs exerçant une activité à temps partiel est plus élevée qu'à l'échelle de l'agglomération, du département et de la région.

	Part des hommes actifs à temps partiel	Part des femmes actives à temps partiel	Nombre d'hommes salariés de 15 à 64 ans	Nombre de femmes salariées de 15 à 64 ans
Mulhouse	10%	33%	16 777	14 152
m2A	7%	32%	48 884	45 323
Haut-Rhin	7%	32%	150 250	140 331
Grand Est	7%	29%	1 039 669	997 496

LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉS DANS LES ENTREPRISES (CADRES)

La part de femmes demeure plus faible que celle des hommes parmi les cadres.

	Femmes actives cadres	Hommes actifs cadres	Part des femmes actives cadres*	Part des hommes actifs cadres*
Mulhouse	2 132	3 135	40%	60%
m2A	6 246	9 621	39%	71%
Haut-Rhin	18 651	29 151	39%	71%
Grand Est	139 655	202 259	41%	59%

*Parmi l'ensemble des actifs cadres

1.2 LES ÉVOLUTIONS DE L'EMPLOI DANS LA RÉGION MULHOUSIENNE

L'étude de l'Agence de Fabrique Urbaine et Territoriale (AFUT) portant sur les évolutions de l'emploi et des activités économiques dans m2A, fait état d'une reprise molle de l'emploi, au cours de l'année 2022, dans l'agglomération mulhousienne. En effet, le niveau d'emploi de 2019, avant crise sanitaire n'a toujours pas été retrouvé (-2 369 postes).

En 2020, 90,2% des emplois sont des emplois salariés, proportion qui a tendance à diminuer (91,9% en 2009). La part des femmes occupant ces emplois est stable (45,4% en 2020 contre 45,5% en 2014).

L'emploi non-salarié progresse, passant de 8,1% en 2009 à 9,8% en 2020. Les femmes sont également concernées par cette progression puisqu'elles sont désormais 3,7% à occuper un emploi non-salarié contre 2,5% en 2009.

1. Evolutions de l'emploi et des activités économiques dans m2A. AFUT avril 2023

Les emplois selon le statut professionnel

	2009		2014		2020	
Ensemble	113 584	100 %	109 598	100 %	108 688	100 %
Salariés	104 407	91,9 %	99 762	91 %	97 994	90,2 %
dont femmes	51 119	45 %	49 908	45,5 %	49 380	45,4 %
Non-salariés	9 177	8,1 %	9 836	9 %	10 695	9,8 %
dont femmes	2 784	2,5 %	3 432	3,1 %	4 005	3,7 %

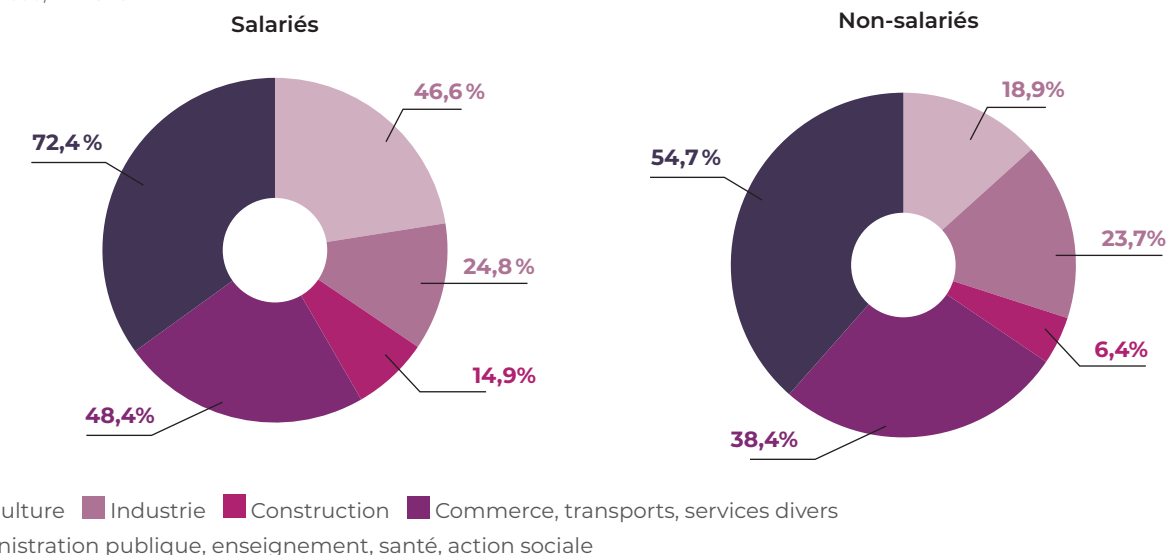
Quel que soit le statut professionnel (salarié ou non salarié), les secteurs d'activités demeurent genrés. Ainsi, la part de femmes salariées est inférieure à 25% dans l'industrie (24,8%) et la construction (14,9%). Elle n'atteint pas les 50% dans l'agriculture, le commerce, les transports et les services divers. Les femmes salariées sont en revanche largement présentes (72,4%) dans le secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale.



Zakaria Bacha-Missimi, Mulhousien et Meilleur Apprenti de France en zinguerie et couverture.

Le taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2020

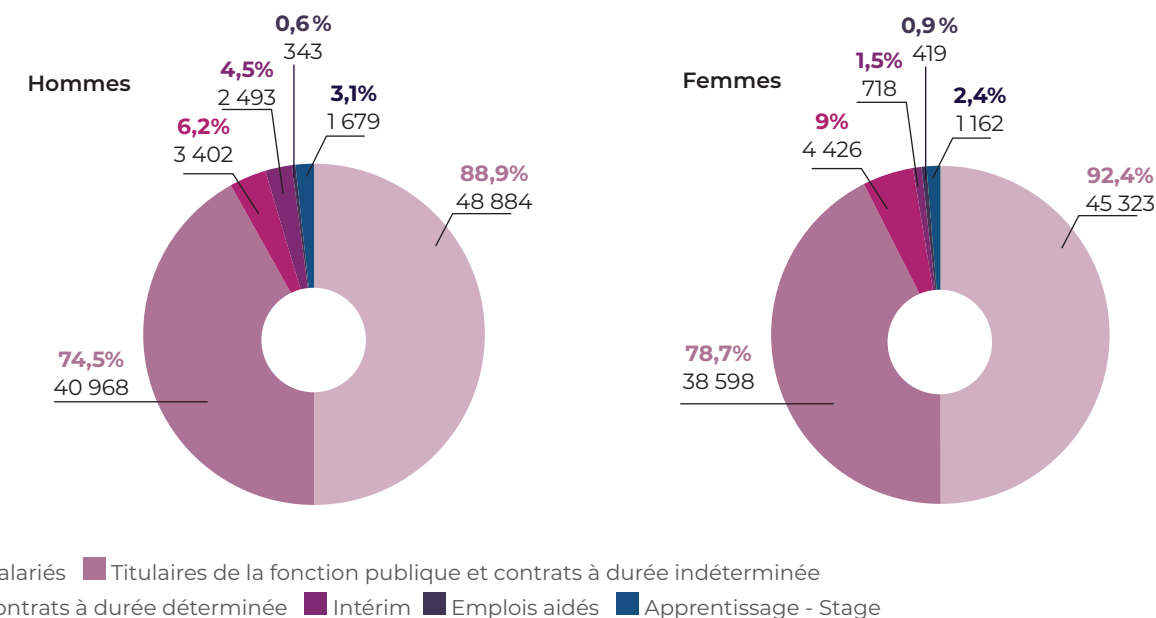
Source : Insee, RP2020



La qualité de l'emploi auquel accèdent les femmes et les hommes diffère. En effet, bien que la part des femmes salariées bénéficiant d'un contrat long (titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée), soit supérieure à celle des hommes (78,7% contre 74,5%), celles-ci sont plus nombreuses que les hommes à signer un contrat à durée déterminée (9% contre 6,2%) et à occuper des emplois aidés (0,9% contre 0,6%).

Les conditions d'emploi des 15 ans ou plus salariés selon le sexe en 2020

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.





2

Les femmes
et les hommes
au sein de
la communauté
d'agglomération

2.1 LA GOUVERNANCE

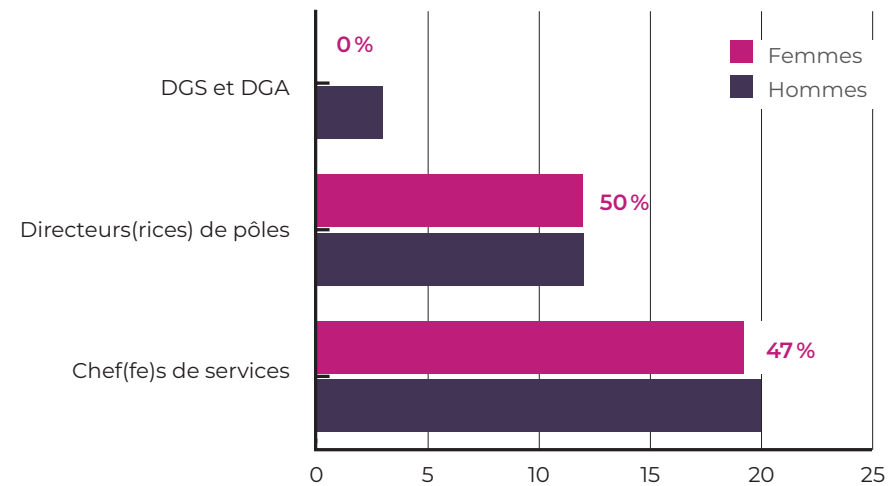
Le Conseil d'agglomération

Le Conseil d'agglomération compte 103 conseillers communautaires, dont 1 président, 15 vice-présidents et 43 conseillers communautaires délégués. L'observation de sa répartition par genre montre que le mode d'élection, fixé par la loi du 17 mai 2013, distinct pour les communes de plus et de moins de 1000 habitants, ne permet pas de garantir la parité dans le conseil d'agglomération. En effet, les femmes n'y sont que 41, soit 40%.

La gouvernance administrative

La parité femmes-hommes pour les postes de directeur est atteinte avec 50% de femmes, un peu moins avec 47% pour les postes de chef de service ; ce n'est pas le cas pour les postes de DGS/DGA.

Dans les fonctions exécutives, la part des femmes est d'un peu plus de 35% : 2 vice-présidentes sur 15, 17 conseillères communautaires déléguées sur 43.



2.2 LES RESSOURCES HUMAINES

En préambule, il est important de rappeler que la Fonction Publique Territoriale (FPT), de par son statut, consacre le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

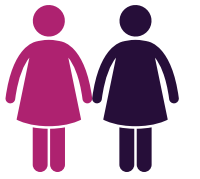
L'ensemble des filières et des cadres d'emplois leur est indifféremment accessible.

Le statut permet l'égalité d'accès à la FPT pour les deux sexes avec le système des concours.

L'application d'un indice selon le grade détenu par l'agent conditionne sa rémunération en référence à une grille indiciaire. Le complément de revenu apporté par le régime indemnitaire dépend des fonctions exercées. Le système d'avancement suit des progressions d'échelons. L'administration garantit ainsi le principe d'égalité de traitement de ses agents, homme ou femme, à temps de travail et ancienneté comparables.

La communauté d'agglomération Mulhouse Alsace Agglomération (m2A) s'inscrit dans l'application de ces grands principes juridiques et veille tout particulièrement à leur application au quotidien dans le management des collaborateurs.

Même si le statut donne des garanties, il n'empêche pas certaines inégalités malgré tout. Les causes de



Effectifs de m2A

55%

de femmes
(moyenne réalisée avec les agents fonctionnaires et contractuels)

ces inégalités sont diverses : choix d'orientation ou de carrière moins favorables, existence de métiers et de filières genrés et différenciés, phénomènes d'autocensure...

m2A a adopté un plan d'action, mutualisé avec la Ville de Mulhouse.

Ce plan, conclut pour une durée de trois ans (2021-2023), a pour objectif d'identifier les sources d'inégalités et de prendre des mesures pour y remédier.

Certains services sont mutualisés entre m2A et la Ville de Mulhouse, il s'agit principalement de services fonctionnels dont les activités concernent à la fois les deux entités, tels que les ressources humaines, le service juridique, les finances, le secrétariat général...

Les services mutualisés fonctionnent avec du personnel employé par m2A.

Le présent rapport porte sur le personnel employé par m2A pour les services de sa compétence ainsi que pour les services mutualisés.

Les données sont extraites des statistiques RH (Ressources Humaines), reflet de l'activité de m2A pour l'année 2022.



Les effectifs de m2A s'élèvent à 1 547 agents dont 55% de femmes (moyenne réalisée avec les agents fonctionnaires et contractuels).

La mixité dans les filières et les cadres d'emploi – Fonctionnaires

Fonctionnaires	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
DGS / DGA	3	100%	0	0%	3
Attachés	26	37%	45	63%	71
Rédacteurs	3	7%	38	93%	41
Adjoins administratifs	5	4%	118	96%	123
Total filière administrative	37	16%	201	84%	238

Ingénieurs en chef	3	75%	1	25%	4
Ingénieurs	22	65%	12	35%	34
Techniciens	57	79%	15	21%	72
Agents de maîtrise	60	86%	10	14%	70
Adjoins techniques	368	69%	166	31%	534
Total filière technique	510	71%	204	29%	714

Conservateurs du patrimoine	0	0%	2	100%	2
Attachés de conservation du patrimoine	0	0%	3	100%	3
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0%	2	100%	2
Total filière culturelle	0	0%	7	100%	7

Conseiller territorial des Activités Physiques et Sportives (APS)	2	67%	1	33%	3
Éducateurs des aps	21	64%	12	36%	33
Opérateurs des aps	0	0%	2	100%	2
Total filière sportive	23	61%	15	39%	38

Conseillers socio-éducatifs	0	0%	1	100%	1
Assistants socio-éducatifs	1	33%	2	67%	3
Éducateurs de jeunes enfants	0	0%	15	100%	15
Agents sociaux	0	0%	2	100%	2
Total filière sociale	1	5%	20	95%	21

Puéricultrices – Cadres de santé	0	0%	3	100%	3
Infirmiers en soins généraux	0	0%	2	100%	2
Auxiliaires de puériculture	0	0%	12	100%	12
Auxiliaires de soins	0	0%	1	100%	1
Total filière médico-sociale	0	0%	18	100%	18

Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	1	100%	0	0%	1
Total filière médico-technique	1	100%	0	0%	1

Animateurs	3	23%	10	77%	13
Adjoins territoriaux d'animation	26	11%	204	89%	230
Total filière animation	29	12%	214	88%	243

Toutes filières	601	47%	679	53%	1280
------------------------	------------	------------	------------	------------	-------------

Dans la catégorie des fonctionnaires, avec 87 femmes et 58 hommes, les femmes représentent 60% des catégories A.


Avec 89 femmes et 84 hommes, elles sont 51% des catégories B.


Avec 503 femmes et 459 hommes, elles constituent 52% des catégories C.

La filière technique représente 56% de l'effectif total mais les femmes n'y sont présentes qu'à 29%, par contre, elles sont majoritaires dans la filière administrative à 84%.

On relève une prédominance féminine dans les filières administratives, culturelles, sociales, médico-sociales et animation.

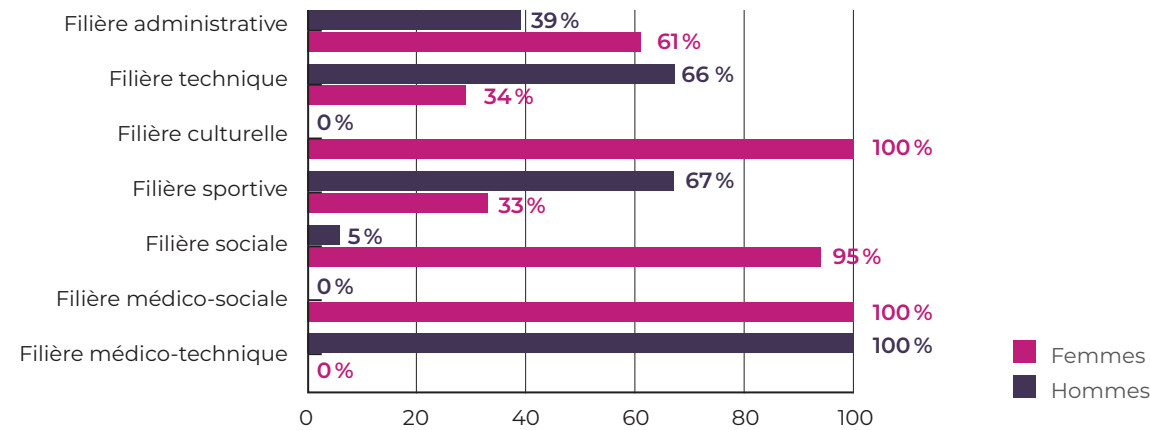
Catégorie A
60% 
de femmes

Catégorie B
51% 
de femmes

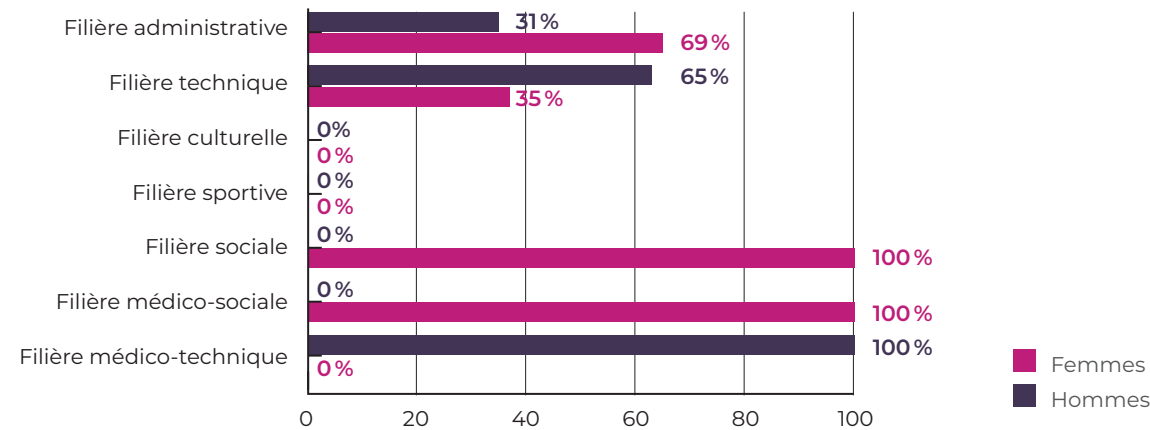
Catégorie C
52% 
de femmes

La part des femmes et des hommes cadres A par filière

Fonctionnaires



Contractuels



La durée et l'organisation du temps de travail

Le temps partiel

Les temps partiels (le poste est calibré à temps complet mais l'agent a choisi de travailler sur un pourcentage de 90, 80%...) : en 2022, la grande majorité des temps partiels, 98 sur 113 soit 87%, a été prise par des femmes pour équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Il s'agit d'un facteur dominant relevé par l'ensemble des études sociologiques (secteur privé et public confondu). Il faut toutefois relever qu'il s'agit avant tout de choix personnels dont les motivations sont complexes.



En 2022

87%

des temps partiels ont été pris par des femmes



Temps partiels		Titulaires	Contractuels
Catégorie A	Hommes	2	0
	Femmes	16	9
	Total	18	9
Catégorie B	Hommes	7	2
	Femmes	18	4
	Total	25	6
Catégorie C	Hommes	4	0
	Femmes	50	1
	Total	54	1

Les emplois à temps non complet

Un emploi à temps non complet se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à 35 heures, fixée par l'organe délibérant lors de la création de cet emploi.

Toutes situations confondues, les femmes occupent 297 des 324 postes à temps non complets.

Temps non complets		Titulaires	Contractuels	Total
28h ou plus	Hommes	2	0	2
	Femmes	16	2	18
	Total	18	2	20
17h30 à moins de 28h	Hommes	21	4	25
	Femmes	218	57	275
	Total	239	61	300
Moins de 17h30	Hommes	0	0	0
	Femmes	2	2	4
	Total	2	2	4

92%

des postes à temps non complet sont donc occupés par des femmes



Le congé parental

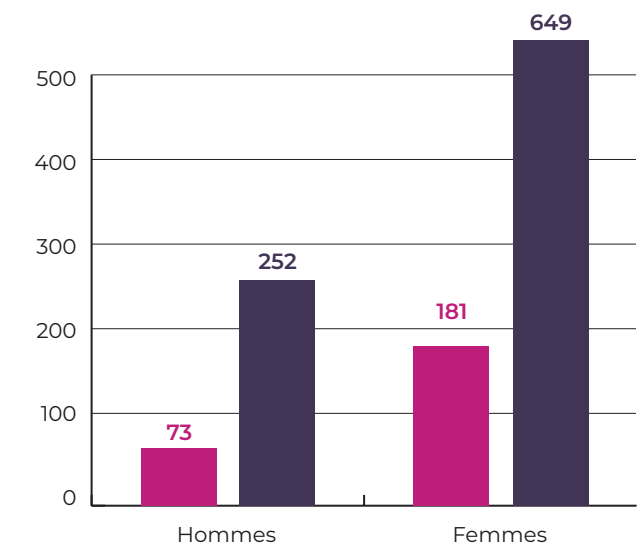
La totalité des 16 congés parentaux ont été pris par des femmes ; l'année 2022 illustre une tendance constante

Les congés pour enfants malades

Ce sont principalement les femmes qui à 71% ont eu besoin de congés pour enfant malade en 2022, pour un nombre de jours représentant 72% de ceux octroyés.

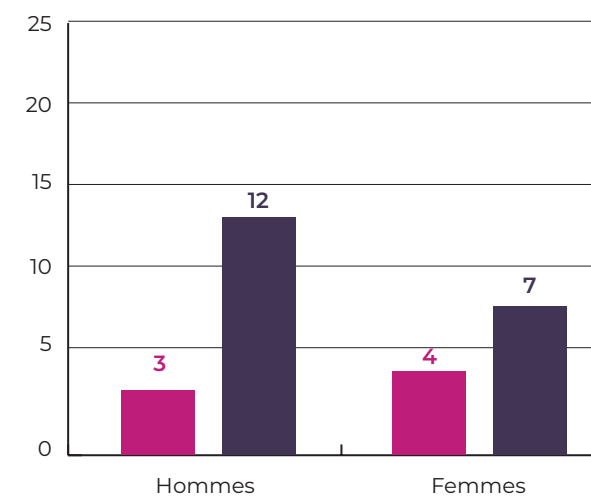
Les hommes et les femmes s'arrêtent en moyenne entre 3 et 4 jours pour la maladie de leur enfant.

■ Nombre d'agents
■ Nombre de jours

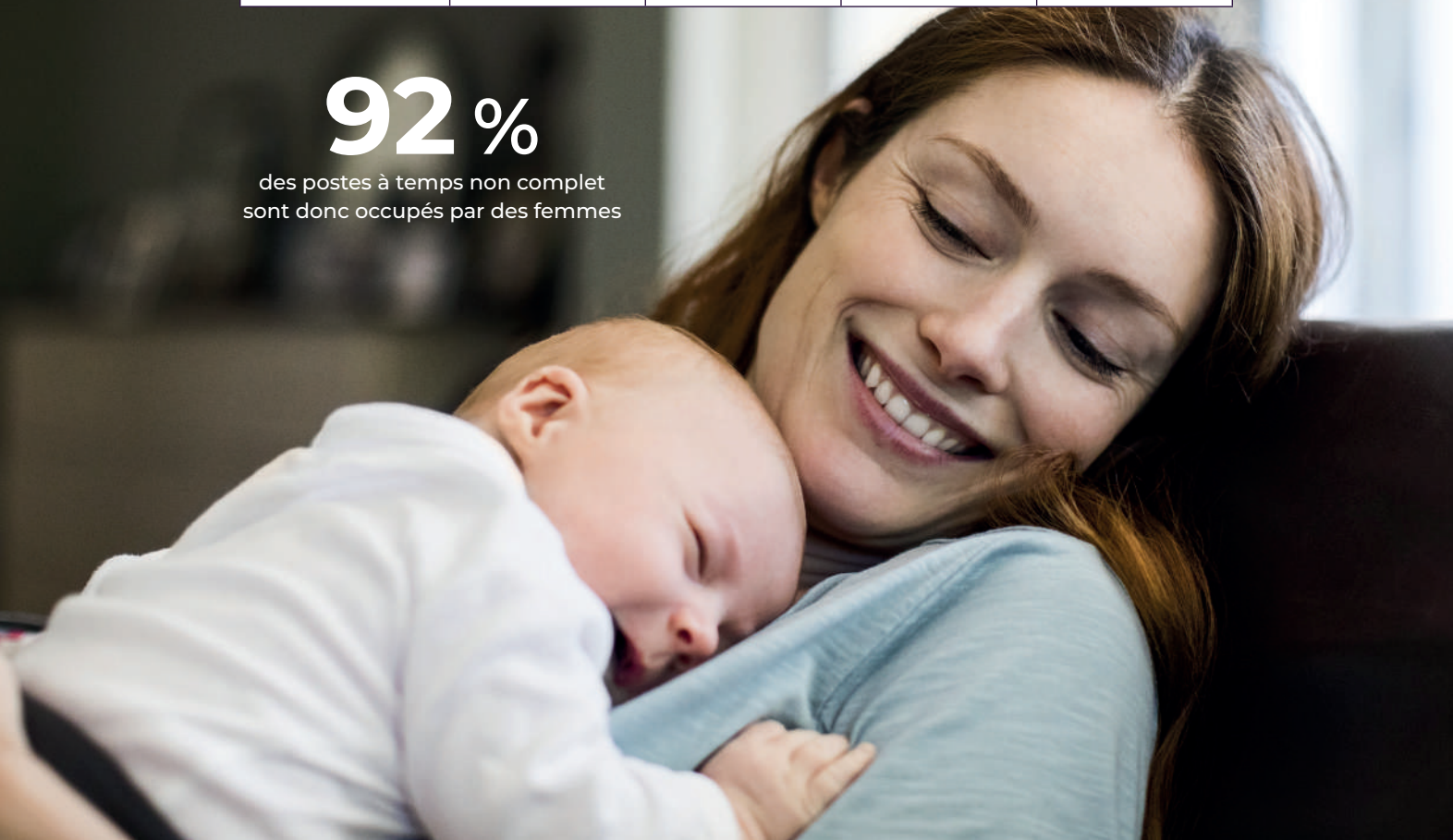


Les congés pour conjoint ou proche malade

■ Nombre d'agents
■ Nombre de jours



En 2022 les hommes ont davantage utilisé de jours de congés pour s'occuper d'un conjoint ou d'un proche malade.



Les rémunérations

Conformément à une situation observée de manière générale dans la fonction publique, on constate des écarts de rémunération entre les femmes fonctionnaires et leurs collègues masculins :

Catégorie	Femmes			Hommes			Écarts rémunérations moyennes par ETP
	Somme de salaire brut	Nombre ETP*	Rémunération brute moyenne par ETP	Somme de salaire brut	Nombre ETP	Rémunération brute moyenne par ETP	
A	6 049 431 €	147,31	41 065 €	5 031 452 €	99,27	50 683,80 €	-19%
B	3 889 587 €	140,26	27 731 €	4 782 478 €	144,24	33 155,80 €	-16%
C	12 783 222 €	531,08	24 070 €	15 420 144 €	559,77	27 547,05 €	-13%
Total	22 722 240 €	818,66	27 755 €	25 234 075 €	803,29	31 413,45 €	-12%

*ETP : Équivalent Temps Plein

En comparant les éléments variables de la rémunération, on observe les écarts suivants :

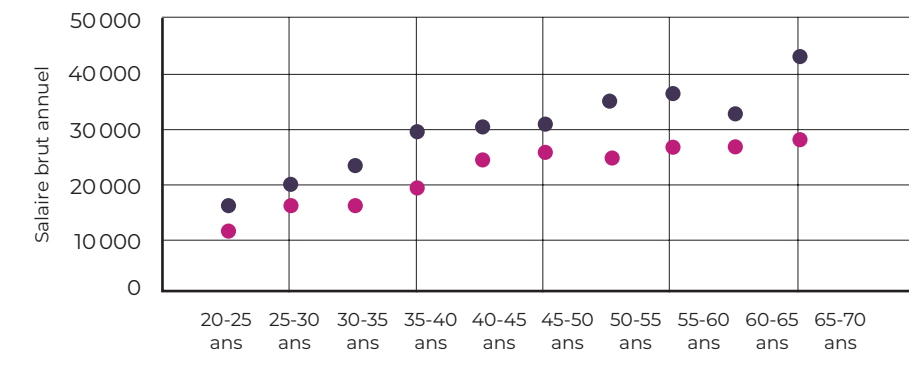
Éléments variables	Femmes	Hommes	Delta F/H €	Delta F/H %
Astreintes	8 723 €	166 668 €	-157 945 €	-95%
Heures supplémentaires/ heures complémentaires	498 198 €	654 190 €	+311 470 €	-24%
Vacations	843 408 €	531 938 €	-93 587 €	-37%
NBI	259 010 €	317 532 €	-58 522 €	-18%
Régime indemnitaire (déduction des abattements RI)	3 649 258 €	4 660 492 €	-1 011 234 €	-22%
Total	5 258 597 €	6 330 820 €	-1 009 818 €	-17%



Les femmes exercent plus souvent une activité à temps partiel à l'instar des agents des périscolaires.

Les heures complémentaires, supplémentaires et les astreintes sont la principale source d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

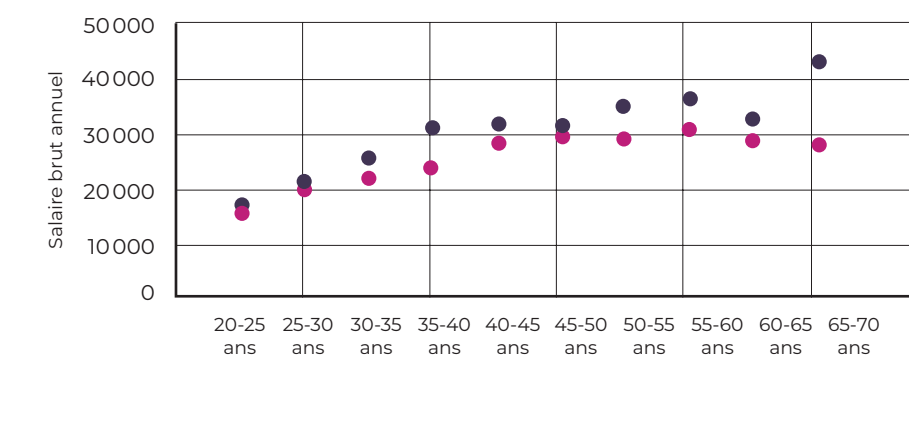
Écart réel observé entre les femmes et les hommes par tranche d'âge



On peut relever aussi un régime indemnitaire plus important dans les filières techniques, généralement plus masculines.

Impact des temps partiels et des temps non complets sur l'écart des salaires : l'analyse de la rémunération par effectif met en exergue des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon le graphique ci-contre.

Écart observé entre les femmes et les hommes sur la base d'un ETP

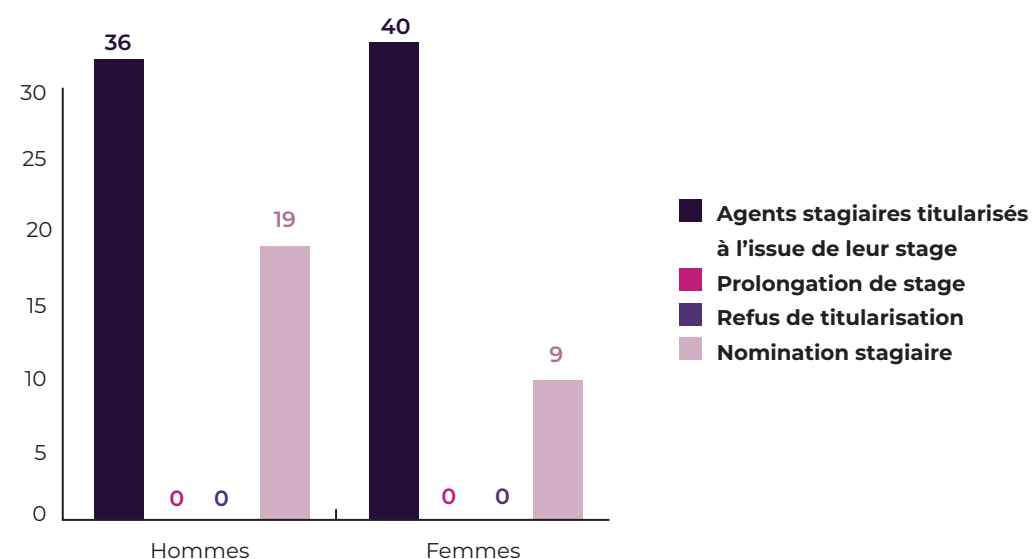


Il est également observé que la prise de temps partiel et l'occupation de postes à temps non complet concerne une part plus importante de femmes.

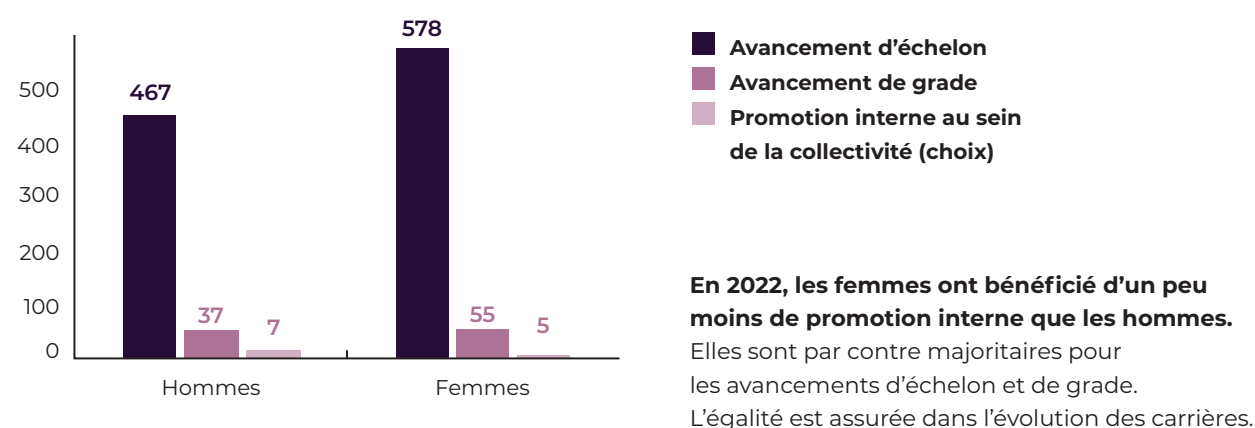
Le graphique ci-contre permet d'observer les rémunérations des agents par sexe et par ETP selon leur tranche d'âge. Cette modélisation fait apparaître des écarts de rémunération plus réduits entre les femmes et les hommes.

Les titularisations, promotions et avancements

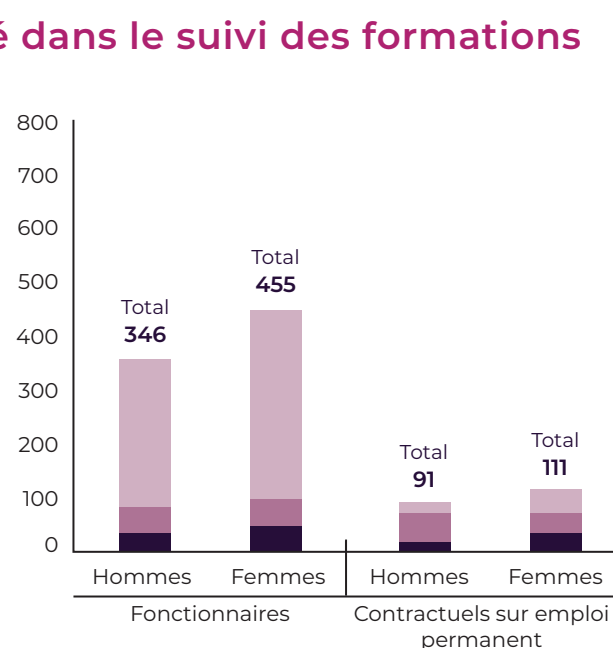
Les titularisations et stages au cours de l'année 2022




Les avancements, promotions et concours



La mixité dans le suivi des formations en 2022



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C


Au total, les femmes représentent
56%
des agents ayant bénéficié d'une formation

2.3 LES ACTIONS MENÉES, LES RESSOURCES MOBILISÉES ET LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES

Développer l'information aux agents

Il convient de développer l'information des agents, notamment sur les effets en termes de carrière, des choix faits en matière de temps partiel et de congés familiaux.

Ils sont de deux types, majoritairement pris par les femmes :

- les congés liés à l'arrivée d'un enfant (congé parental)
- et les congés liés à la maladie, le handicap ou la dépendance d'un membre de la famille (congés de solidarité familiale, de présence parentale).

Les informations en termes d'impact sur la carrière sont données par la Gestion des carrières à l'occasion de l'établissement des actes administratifs entérinant la demande de l'agent.

Par ailleurs, les référents RH sont formés et sensibilisés pour être à même de fournir les informations.



Favoriser la parité femme-homme dans les compositions d'instances

La composition de jurys équilibrés pour les recrutements

Les jurys reflètent la composition du service. Ainsi, certains seront plutôt masculins tandis que d'autres seront essentiellement féminins.

L'article L325-17 du Code Général de la Fonction Publique impose, pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection, que l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

L'article L325-18 prévoit une présidence alternée à un membre de chaque sexe.

Dans les organes paritaires – Commission Administrative Paritaire (CAP) et Comité Technique Paritaire (CTP)

L'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 (loi déontologie) prévoit, pour les élections professionnelles, que les listes de candidats soient composées de femmes et d'hommes en proportion de celles et ceux représentés dans l'instance concernée.

Cette nouvelle obligation a été intégrée dans le protocole électoral de m2A et a été respectée à l'occasion des élections professionnelles du 6 décembre 2018.



Le plan d'action pluriannuel

Conformément aux articles L 132-1 et L 132-2 du Code Général de la Fonction Publique, m2A a adopté son plan d'action pluriannuel (mutualisé avec la Ville de Mulhouse) pour les années 2021 à 2023, comportant des mesures concernant les écarts de rémunération, l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et promotions, l'articulation entre activité professionnelle et personnelle et les discriminations.

Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

L'écart de la rémunération moyenne s'explique essentiellement de par la quotité moyenne du temps de travail des femmes qui reste inférieure à celle des hommes. Les heures supplémentaires expliquent également une partie des écarts de salaires dans la mesure où les hommes y ont plus facilement accès de par leur fonction et leur disponibilité.

Le journal de communication interne, Le Lien RH, a été consacré en mai 2022 à l'égalité professionnelle avec des témoignages sur la présence de femmes dans des métiers habituellement plus masculinisés et inversement : une femme responsable du service propreté et déneigement ou des hommes dans l'équipe du nettoyage des locaux...

Des reportages ont également porté sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, y compris sur des postes à responsabilité, ainsi que sur l'investissement des pères à l'occasion de la naissance d'un enfant.

m2A s'engage toutefois à accorder une attention particulière à l'égalité professionnelle en matière de rémunération dans les domaines suivants :

- études de cotation de poste,
- modalité d'attribution du régime indemnitaire lié au grade et à la fonction,
- et mise en œuvre des promotions internes et des avancements de grade.

Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

Il est à noter que les quotas de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur sont respectés.

D'une manière générale, m2A s'engage dans une démarche de développement de la mixité professionnelle des métiers.

Dans la collectivité, la tendance des métiers techniques occupés par les hommes reste majoritaire.

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours veillent à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion, en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés (article 19 du décret n°2019-1265). C'est pourquoi m2A s'engage à indiquer la part respective d'hommes et de femmes dans les listes de proposables ainsi que sur les tableaux d'avancement et listes d'aptitude.

Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Mesure phare de ce domaine d'action, la mise en œuvre du télétravail permet de concilier plus facilement l'activité professionnelle avec les obligations familiales, notamment par le temps de transport gagné et le temps de présence augmenté à domicile pendant la pause méridienne. La gestion de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 une fois achevée, le télétravail a pu être déployé de façon normalisée avec l'entrée en vigueur de l'accord dédié le 28/02/2022.

En 2022, ce sont d'ailleurs 232 femmes et 125 hommes qui en ont fait la demande et signé une convention avec leur employeur (au choix pour un jour par semaine ou 20 jours par an). Le télétravail a donc été plébiscité par 65% de femmes, chiffre qui démontre le réel intérêt qu'elles y trouvent.



65 %

de femmes ont opté pour le télétravail

Dans le domaine de l'adaptation du temps de travail, lorsque les besoins du service le permettent, les managers sont incités à accueillir favorablement les demandes de temps partiel pour convenance personnelle et à en tenir compte dans la charge de travail et dans l'organisation du service.

La flexibilité des horaires de travail est prise en compte par l'alternance de plages fixes et variables pour la plupart des services administratifs.

Dans le cadre d'une réflexion en cours sur l'organisation et la gestion des réunions, une attention particulière sera portée à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, pour éviter de programmer des réunions le mercredi et en fin de journée.

À noter que le soutien à la parentalité est pris en compte au travers des nouvelles obligations légales (mesures issues de la loi TFP - Transformation de la Fonction Publique) : pour réduire les écarts dans le déroulement de la carrière entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que les

fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans conservent leurs droits à l'avancement. Le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

De même, le jour de carence en cas de congé maladie ne s'applique plus aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.

Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

m2A a un dispositif de prévention et de signalement des risques psychosociaux (RPS).

L'objectif est de rechercher des solutions adaptées à chaque situation particulière, des actions de prévention, de traitement et/ou d'orientation des agents en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Une vigilance particulière sera apportée à la prévention des violences sexuelles, sexistes et de harcèlement.

Les managers de toute catégorie (A, B et C) avaient pu suivre, dans le cadre de la lutte contre les RPS, une sensibilisation aux violences physiques et verbales, aussi bien internes dans les services qu'externes lors du contact avec le public, dont les femmes sont souvent les premières victimes.

En 2022, une sensibilisation au sexisme a été entamée par le biais d'un support édité par l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

Il s'agit d'un jeu de plateau « Sexisme 100 sans façons » se déroulant dans un restaurant et permettant aux agents de repérer et de nommer les différentes formes de sexisme, ainsi que ce qui est constitutif d'un harcèlement sexuel et d'une agression sexuelle.

Ce support permet aussi aux managers de sensibiliser leurs équipes de façon ludique et d'entamer le dialogue sur cette thématique et les bonnes pratiques à intégrer dans les équipes. Une centaine de personnes a ainsi participé en 2022 à ces séances mutualisées entre les deux collectivités.

Afin d'assurer le suivi du plan d'actions et de l'articuler entre les différents acteurs, une référente dédiée a été identifiée au sein de la Direction des Ressources Humaines.



2.4 LES AUTRES ACTIONS MENÉES ET LES ACTIONS À VENIR

Octopus, le nouvel intranet de Mulhouse Alsace Agglomération accessible à tous les agents de la collectivité, comprend une page dédiée à l'égalité femmes-hommes. Différentes ressources y sont disponibles : circulaire RH récapitulant les effets en termes de carrière des choix faits en matière de temps partiel, de congés familiaux et leurs incidences, plan d'action pluriannuel, rapport annuel en matière d'égalité femmes-hommes, actions de communication interne sur la thématique....

Le service en charge de la communication interne, veille systématiquement à ce qu'il y ait un équilibre femmes-hommes dans les portraits d'agents réalisés pour les différentes actions de communication.

Les actions menées en 2022

Chaque année, la collectivité met en place, à différentes échelles, des actions permettant de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

À ce titre, l'année 2022 a été marquée par :

• la diffusion d'un « Lien RH », dédié à l'égalité femmes-hommes.

« Le Lien RH » est un support de communication interne, réalisé avec le concours de la Direction des Ressources Humaines et qui a pour but d'informer les agents sur diverses thématiques en lien avec les ressources humaines (ex : télétravail, mobilité professionnelle, élections professionnelles...). Il est diffusé plusieurs fois par an. En 2022, un « Lien RH » hors-série était dédié à l'égalité professionnelle femmes-hommes. Rapport annuel sur l'égalité professionnelle, plan d'action interne, conciliation entre les vies personnelle et professionnelle, portraits d'agents occupants des postes dits genrés : de nombreuses thématiques y étaient abordées, avec le concours et le témoignage de plusieurs agents !

• l'acquisition du jeu « Sexisme 100 sans façons » et de la sensibilisation.

La Direction des Ressources Humaines a acquis, en 2022, un jeu de plateau intitulé « Sexisme 100 sans façons », édité par l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). Ce support permet une sensibilisation au sexisme en apprenant à différencier les différentes formes de sexismes et de repérer les situations constitutives de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle.

D'abord déployé au sein de la Direction des Ressources Humaines, c'est ensuite plus d'une centaine d'agents qui a pu être sensibilisée en participant à une session de jeu.

L'objectif est de pouvoir déployer la sensibilisation auprès d'un grand nombre d'agents, en s'appuyant sur les managers pouvant organiser des sessions au sein de leurs équipes.



• la sensibilisation du CoDir à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une fois par mois, le Comité de Direction (CoDir) composé de l'ensemble des directrices et des directeurs de la collectivité, se réunit et travaille sur certaines thématiques. Lors du CoDir du 19 mai 2022, la Direction du Développement intercommunal, en charge de la rédaction du présent rapport, a sensibilisé les différentes directions de l'agglomération à la thématique de l'égalité professionnelle et a incité ses collègues à recenser les actions qu'ils mettent en œuvre, au quotidien, au sein de leurs équipes et qui contribuent à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

• l'atelier de sensibilisation à l'égalité professionnelle au sein de la Direction du Développement intercommunal.

Deux fois par an, la Direction du Développement intercommunal réunit ses équipes aux missions très variées et travaillant sur différents sites de la collectivité.

Lors du « Forum de Direction » organisé le 14 juin 2022, l'un des ateliers proposés aux agents portait sur l'égalité femmes-hommes. Les agents ont été amenés à commenter certaines images sur la thématique (voir ci-contre), ils ont ensuite échangé sur la situation au sein de la collectivité et ont émis des idées à mettre en œuvre pour améliorer l'égalité professionnelle.

Plus d'un agent sur deux a indiqué avoir le sentiment que des inégalités salariales existent dans la collectivité, tout en précisant que le système de rémunération de la fonction publique limite ces inégalités par rapport au secteur privé. Tous portent un intérêt à la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et souhaiteraient qu'elle soit priorisée au sein de la collectivité.



Les actions prévues en 2023

m2A souhaite développer les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, au sein de ses services. En effet, bien que la situation de la collectivité soit le reflet de la société en la matière, il lui appartient de sensibiliser à la thématique et d'en diffuser l'esprit dans ses politiques managériales.

• La campagne de sensibilisation au sexisme.

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, une campagne de communication interne permettant une sensibilisation de l'ensemble des agents aux comportements sexistes est envisagée.

• L'organisation d'une conférence-débat sur le sexisme.

Le service en charge de la communication interne souhaite organiser une conférence-débat, ouverte à tous les agents de la collectivité, sur la thématique du sexisme. Il s'agirait de sensibiliser les agents en misant sur l'humour pour faire passer les messages.

• Déploiement du jeu « Sexisme 100 sans façons ».

La Direction des Ressources Humaines a pour objectif de déployer encore davantage la sensibilisation au sexisme via l'outil édité par l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). La Direction du Développement intercommunal souhaite que l'ensemble de ses agents puisse bénéficier d'une telle session de jeu.

• Participation à un job-dating dédié aux femmes.

La Direction des Ressources Humaines prévoit de participer à un job dating, organisé par le Volley Mulhouse Alsace et dédié à 100% aux femmes.

• Un nouveau support de sensibilisation au sexisme : la réalité virtuelle.

La Direction du Développement intercommunal souhaite impulser une nouvelle sensibilisation des agents de la collectivité au sexisme, par le déploiement d'une solution de réalité virtuelle. Il convient encore d'en déterminer les modalités de déploiement.



3

Les politiques
de l'agglomération
et l'égalité
femmes-hommes

Établissement public de coopération intercommunale à compétences spécifiques, m2A peut agir sur l'égalité entre les femmes et les hommes par le biais de deux des politiques publiques que lui ont confiées ses communes membres ou la loi.

Ainsi, en matière de développement économique, compétence obligatoire, elle favorise l'accès à l'emploi et à l'entrepreneuriat des habitants et par là même agit sur la situation des femmes dans la vie économique.

En matière d'action sociale, m2A a choisi de porter et soutenir, sur son territoire, l'accueil de la petite-enfance et le périscolaire. Elle offre ainsi près de 1 595 places en multi-accueils, 165 places en jardin d'enfants et environ 3 000 places auprès d'assistantes maternelles. Elle reçoit près de 11 000 enfants en périscolaire.

La qualité et le déploiement de ces équipements joue un rôle clef dans la conciliation de la vie familiale et professionnelle, et par conséquent l'égalité femmes-hommes.



3.1. LE PÉRISCOLAIRE ET LA PETITE ENFANCE EN TANT QUE SERVICES À L'USAGER PEUVENT FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

En effet, le règlement périscolaire applicable au sein des structures en gestion directe (et dont le nombre de places reste malgré tout limité à la capacité d'accueil des locaux), mentionne que sont prioritairement inscrits les enfants :

- dont les deux parents exercent une activité professionnelle, sont en stage de formation ou en recherche d'emploi
- ou issus d'une famille monoparentale, dont le parent qui en a la charge exerce une activité professionnelle, suit un stage de formation ou est en recherche d'emploi.

En cela, les critères mis en œuvre par la collectivité contribuent à soutenir l'emploi des femmes et permettent d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie privée chez les usagers.

De la même manière, pour la Petite Enfance, l'accès aux établissements du jeune enfant ou aux assistantes maternelles présents sur le territoire de l'agglomération permet également aux familles d'avoir une solution de garde pour leurs enfants de moins de 4 ans et donc aux parents d'accéder à un emploi ou une formation.

Les plages horaires proposées favorisent l'emploi à temps plein des usagers avec un accueil du jeune enfant allant jusqu'à 18h30 le soir pour les périscolaires et jusqu'à 19 heures pour certains établissements.

Que ce soit pour le périscolaire ou la petite enfance, la tarification tient compte de la composition des familles. La monoparentalité est prise en considération.

Les **lieux d'accueils**, tels que

les multi-accueils, mais plus particulièrement les périscolaires, peuvent être envisagés en tant que **lieux pédagogiques promouvant, au quotidien, l'égalité femmes-hommes auprès des citoyens en devenir que sont les enfants.**

Cet axe peut être inclus dans les objectifs pédagogiques du projet éducatif, dont l'actualisation est envisagée, et par extension dans les projets pédagogiques des structures :

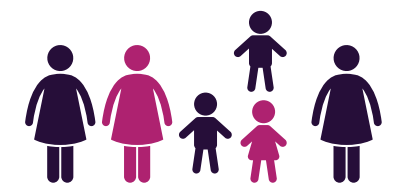
- mise en place de groupes de travail dans l'objectif de proposer des actions dans cette thématique,
- organisation d'actions dans le cadre de la Journée de la femme (concours de dessin, flashmob, débat...)
- et mise à disposition d'ouvrages de littérature jeunesse sur cette thématique.

À noter que, dans les structures petite enfance ou périscolaires, les activités ou jeux proposés aux enfants sont,

quel que soit le thème, proposés à l'ensemble des enfants, sans préjugés ou prédestination.

À la rentrée 2022, m2A compte 102 sites périscolaires dont 68 en gestion directe et 34 en gestion déléguée et totalise ainsi 8 215 places sur le temps de midi et 5 160 pour le temps du soir.

Le personnel du périscolaire est majoritairement féminin (86% de femmes).



86%

de femmes

Le personnel du périscolaire est majoritairement féminin



3.2. FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL, LA FORMATION ET L'EMPLOI

Bien que m2A n'ait pas de compétence juridique lui permettant d'intervenir directement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, elle peut agir de manière indirecte, par le biais de sa compétence en matière de développement économique et d'emploi.



La chaîne de montage du site Stellantis Mulhouse.

C'est ainsi que l'agglomération aide les femmes à s'insérer professionnellement, notamment via le Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE). Ce dispositif d'insertion socioprofessionnelle du territoire de m2A et Ensisheim pour des publics très en difficulté, a, en 2022, accompagné 2 338 personnes. Le nombre de nouvelles entrées dans le dispositif a baissé de 26% par rapport à 2021 ; il s'établit à 560 en 2022. Au sein de ces nouvelles entrées, la part des plus de 45 ans

représente 53%, plus des trois quarts du public est bénéficiaire du Revenu de Solidarité Active (RSA) et près de 13,5% des personnes sont inscrites comme demandeurs d'emploi de longue durée à Pôle Emploi. Il est à noter que les femmes représentent 48% des entrées dans le dispositif, taux équivalent à celui de 2021. À partir de 45 ans, la part des femmes dans les nouvelles entrées est supérieure à celle des hommes. 54 % des personnes entrant dans le dispositif sans niveau de qualification

ou à faible niveau de qualification sont des hommes. Dans toutes les autres catégories, les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Il est ainsi possible d'en déduire que les femmes diplômées éprouvent toujours plus de difficultés que les hommes, pour accéder à l'emploi. La tendance constatée en 2021 à la hausse des sorties pour emploi salarié s'est confirmée en 2022.

Les hommes bénéficient de cette reprise d'activité en exerçant leur métier. Les femmes quant à elles, doivent souvent passer par une reconversion, ce qu'elles acceptent plus facilement que les hommes. Les femmes sont majoritairement représentées dans les domaines de la santé, du service à la personne, du social et du secrétariat. Elles sont bien plus rarement représentées dans les métiers de la logistique, de la sécurité ou du bâtiment.

Enfin, dans le cadre du dispositif tout comme dans la société, les différents domaines d'activités souffrent encore fortement de stéréotypes de genres. Un travail de sensibilisation est nécessaire pour encourager la féminisation et la masculinisation des métiers.

La durée moyenne d'accompagnement dans le cadre du dispositif est plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Cette durée moyenne s'est nettement améliorée en 2022.

Entre 2021 et 2022, la durée d'accompagnement a baissé de 2,02 mois pour les hommes, contre 4,04 mois pour les femmes.

En 2022, les heures d'insertion dans le cadre des marchés publics (clauses sociales) ont permis à 401 personnes de bénéficier d'un contrat de travail. 6,5% de ces heures ont été effectués par des femmes. La part de femmes dans ces heures est en baisse par rapport à 2021 (13%) et en chute par rapport à 2020 (39,89%).



31%
des entreprises
ont été créées par des femmes

Cette nette baisse est directement liée à la nature des marchés publics passés, qui étaient, en 2022, à 75% des marchés de travaux.

Par ailleurs, m2A accompagne l'entrepreneuriat féminin. En effet, le territoire bénéficie d'un réseau très actif de structures d'accompagnement à la création d'entreprise

Sur le territoire de l'agglomération, en 2022, dans le secteur de l'artisanat, les femmes ont créé près de 31% des entreprises (30,7%). Ce chiffre est en légère diminution par rapport à 2021 (31,9%). Toutefois, le nombre total d'entreprises artisanales immatriculées en 2022 étant plus important qu'en 2021, celui immatriculé par des femmes augmente, passant de 362 en 2021 à 374 en 2022.

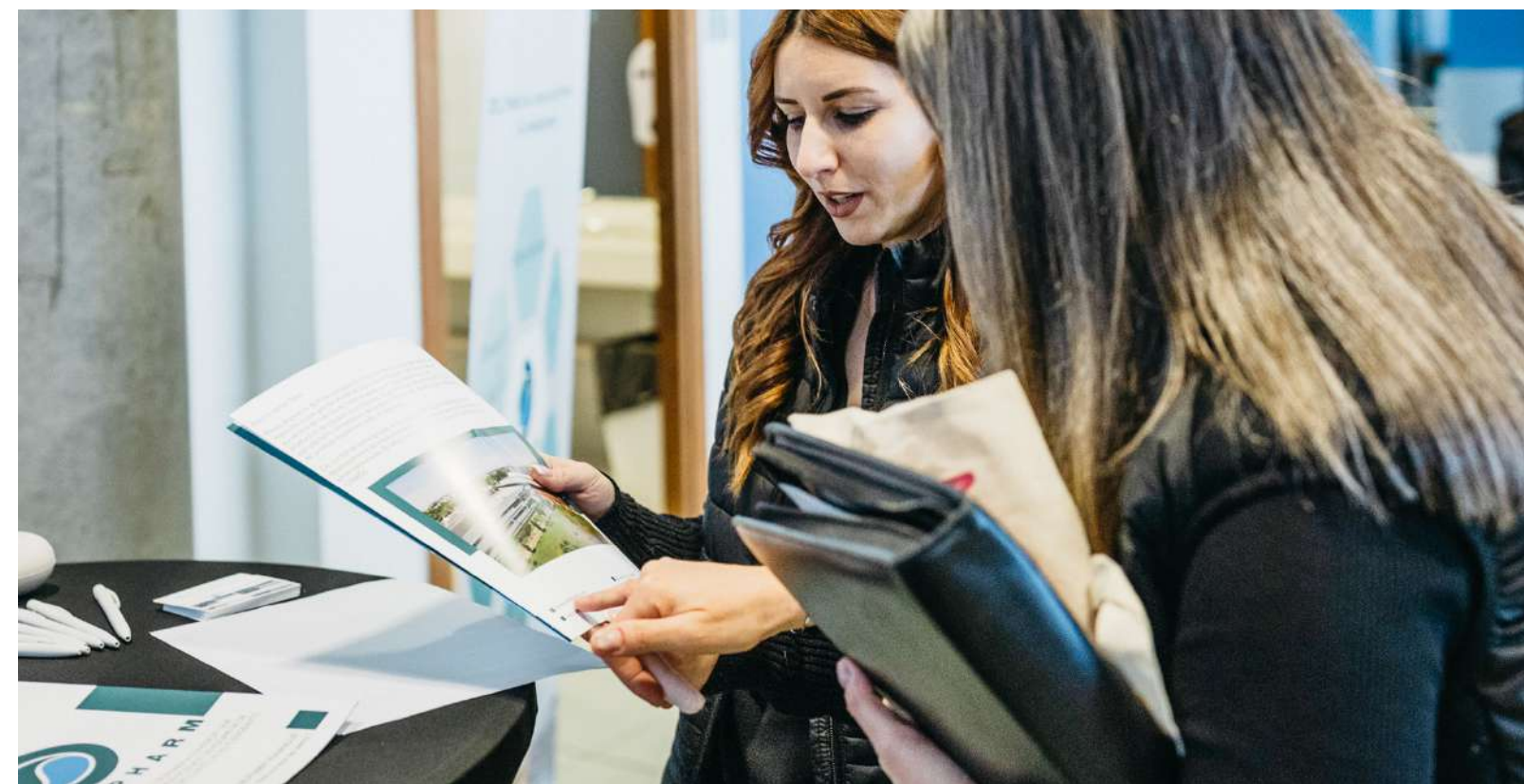
Toujours dans ce secteur, la part des femmes chefs d'entreprises augmente pour la troisième année consécutive ; elle s'établit à 25,9% (contre 23,3% en 2020, et 24,6% en 2021).

France Active Alsace, structure engagée sur le territoire et basée à Mulhouse pour le Haut-Rhin, gère le FGIF (fonds de garantie à l'initiative des femmes), devenu la « garantie ÉGALITE femmes ».

Concrètement, cette garantie est dédiée aux femmes demandeuses d'emploi ou en situation de précarité qui veulent créer ou reprendre une entreprise, et ce quels que soient la forme juridique de l'entreprise et son secteur d'activité.

En 2022, sur le territoire de m2A, 165 femmes ont bénéficié de cette garantie et, 51 femmes ont été accompagnées dans le cadre de l'action CitésLab, ce qui représente un total de 216 femmes suivies par France Active Alsace.

FRANCEACTIVE 
Les entrepreneurs engagés
ALSACE





m2A.fr