



MULHOUSE ALSACE
AGGLOMÉRATION



RAPPORT ANNUEL 2025

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES & LES HOMMES

m2A.fr

RAPPORT ANNUEL
SUR LA SITUATION EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES
PORTANT SUR L'ANNÉE 2024

Septembre 2025

SOMMAIRE

Preamble.....	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 temps partiels.....	19
Le niveau de responsabilité dans les entreprises (cadres)	19
1.2. Les évolutions de l'emploi dans l'agglomération mulhousienne	20
2. LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION.	25
2.1. La gouvernance	26
Le Conseil d'agglomération	26
La gouvernance administrative	26
2.2. Les ressources humaines	27
La répartition des effectifs	27
L'organisation et les conditions de travail	29
Les rémunérations	32
L'évolution professionnelle	34
Les formations	34
L'index égalité professionnelle	35
2.3. Les actions menées, les ressources mobilisées et les orientations pluriannuelles	36
Développer l'information aux agents	36
Favoriser la parité femme/homme dans les compositions d'instances	36
Le plan d'action pluriannuel	37
3. LES POLITIQUES DE L'AGGLOMÉRATION ET L'ÉGALITÉ 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
3.3. La prévention des violences intrafamiliales et des violences faites aux femmes comme levier pour agir en faveur de l'égalité femmes-hommes	46
3.4. Les actions soutenues par m2A au titre de la politique de la ville ..	47



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 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 sociodémographique de l'égalité des genres dans l'agglomération, la comparant à chaque fois que possible. Puis il explore la situation au sein même de l'Établissement Public de Coopération Intercommunale, 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 une influence sur la question : l'emploi et le développement économique d'une part et l'accueil petite-enfance et 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 de la ville centre, Mulhouse, des communes aux fonctions mixtes - habitat, emploi, commerces - et d'autres plus résidentielles et rurales.

51% des habitants de m2A sont des femmes et la répartition femmes-hommes sur le territoire de m2A est stable. La proportion de femmes est d'ailleurs proche de la répartition femmes-hommes sur le plan national.

Il existe des variations selon les tranches d'âges et, celles-ci diffèrent entre l'agglomération et la ville de Mulhouse, mais ces écarts tendent à se réduire. En effet, sur l'ensemble du territoire de l'agglomération les tranches d'âges qui comptent le plus de femmes sont celles des « 30 à 44 ans » et « 45 à 59 ans » (19% chacune) tandis que la population féminine mulhousienne la plus importante se situe dans la tranche d'âge « 25 à 29 ans » (20%).

Sur le territoire de l'agglomération, la répartition femmes-hommes de moins de 30 ans est identique au territoire national.

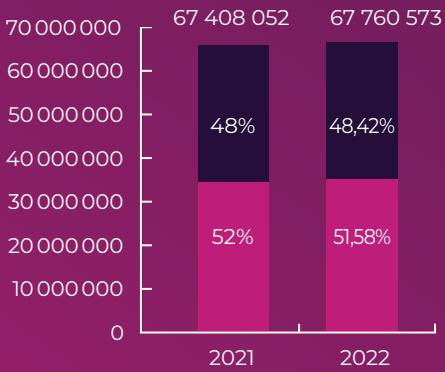
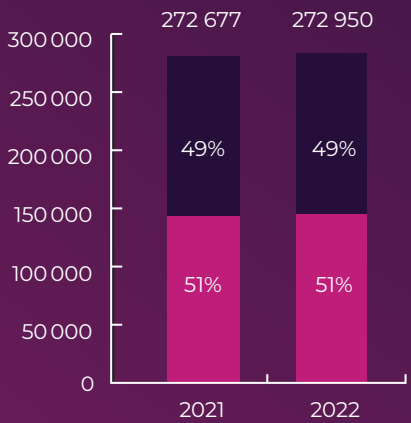
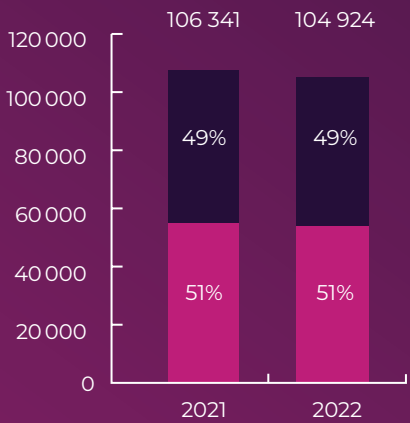


51%
des habitants de m2A
sont des femmes

La répartition femmes / hommes

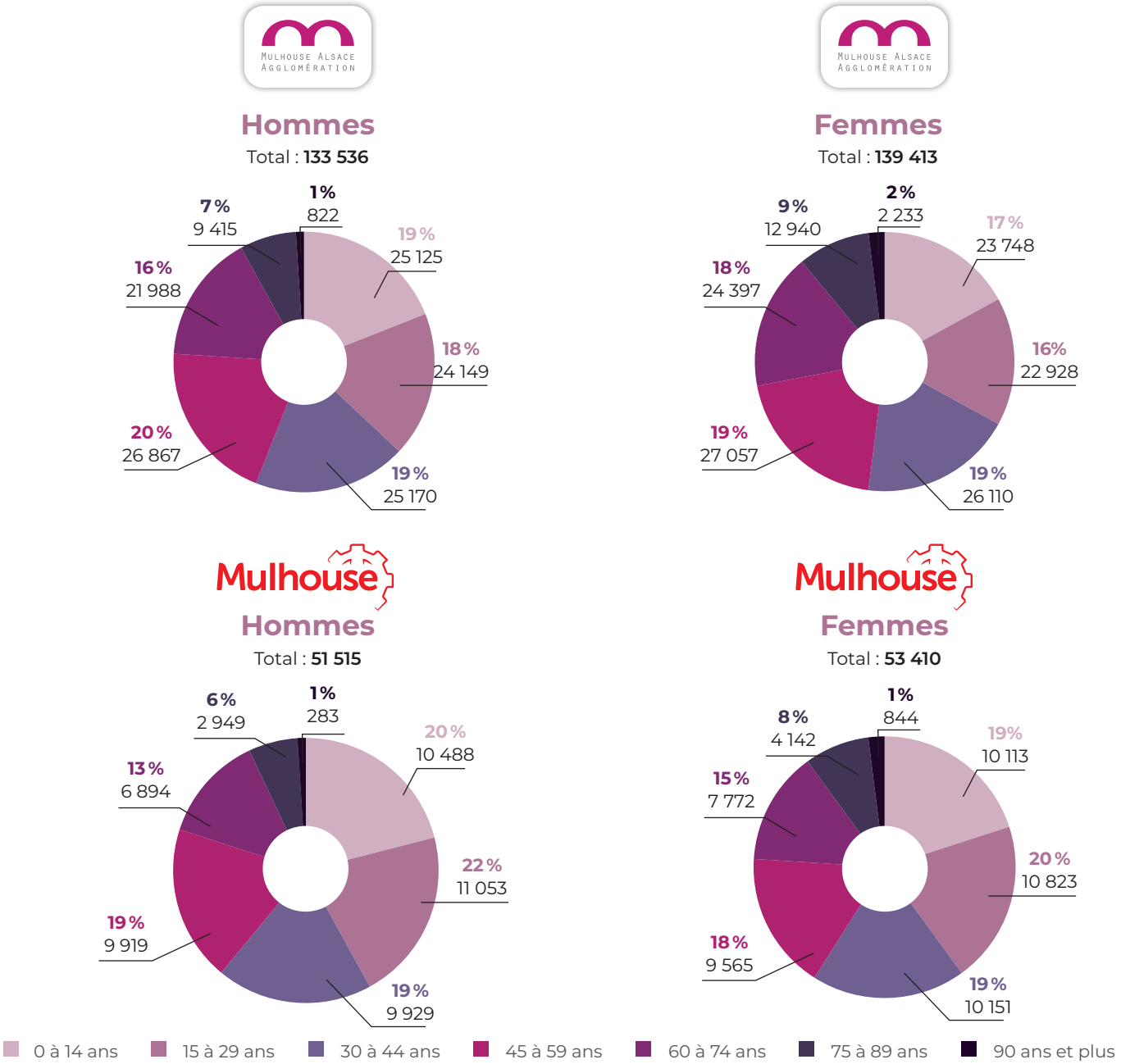
Source : RP Insee

Femmes
Hommes



L'âge de la population de l'agglomération mulhousienne en 2022

Source : RP Insee 2021



La répartition femmes-hommes de moins de 30 ans

Source : RP Insee 2022

						
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Pop. moins de 30 ans	49 274	46 676	95 950	12 018 747	11 582 063	23 600 810
Pop. totale	133 536	139 413	272 949	32 811 061	34 949 512	67 760 573
Part des moins de 30 ans	37%	33%	35%	37%	33%	35%



1.1. LES PRINCIPAUX INDICATEURS D'ÉGALITÉ

La part des familles monoparentales

Dans l'agglomération mulhousienne, 17% des familles sont monoparentales, comme au niveau national. La situation est différente pour la ville centre où la part des familles monoparentales est bien plus élevée (23%).

Ces familles économiquement moins aisées et socialement plus fragiles sont largement composées de femmes seules avec enfant(s). En effet, sur le territoire de l'agglomération 83% des familles monoparentales sont composées de femmes seules avec enfant(s). Ce taux atteint même 87% à Mulhouse, tandis qu'il n'est que de 80,54% en France.

Il est possible de relever que les familles monoparentales composées d'hommes seuls avec enfant(s) sont plus nombreuses sur le territoire de l'agglomération (17%) que dans la ville centre (13%), sans atteindre toutefois le taux national (19,46%).



La composition des familles en 2022

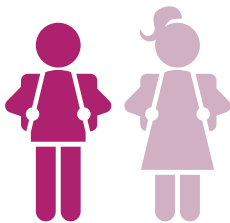
	Mulhouse	m2A	France
Nombre de familles	24 973	74 313	18 633 470
Nombre de familles monoparentales	5 762	12 696	3 219 161
Part des familles monoparentales	23,1%	17,1%	17,3%
Familles Mono Hommes avec enfant(s)	759	2 144	626 416
Part des familles monoparentales composées d'hommes avec enfant(s)	13%	17%	19,46%
Familles Mono Femmes avec enfant(s)	5 003	10 552	2 592 745
Part des familles monoparentales composées de femmes avec enfant(s)	87%	83%	80,54%



Le taux de scolarisation par tranche d'âge

Sur le territoire de l'agglomération, le taux de scolarisation des femmes est inférieur à celui des hommes pour la tranche d'âge « 2 à 5 ans » (72,7% contre 73,6%). De 6 à 14 ans, le taux de scolarisation est presque identique pour les deux sexes. Puis, pour les « 15 à 17 ans » et les « 18 à 24 ans » celui des femmes est supérieur à celui des hommes de plus de 3 points. Au-delà, la proportion de chaque sexe est à nouveau relativement similaire.

Sur le territoire de la ville centre, le taux de scolarisation des femmes est inférieur à celui des hommes de 2 à 10 ans. Sur le territoire national, le taux de scolarisation est un peu plus élevé que dans l'agglomération, quelle que soit la tranche d'âge.



Source : RP Insee 2021

	Hommes			Femmes			Total m2A					
	Taux de scolarisation			Taux de scolarisation			Population scolarisée			Taux de scolarisation		
		Mulhouse			Mulhouse			Mulhouse			Mulhouse	
2-5 ans	73,6%	74,3%	74,3%	72,7%	73,4%	74,6%	9 135	4 035	2 201 848	73%	73,9%	74,4%
6-10 ans	97,0%	96,5%	97,4%	97,0%	95,5%	97,5%	16 308	6 693	3 948 344	97%	96,0%	97,5%
11-14 ans	97,4%	96,1%	98,1%	97,6%	96,4%	98,2%	13 609	5 444	3 302 796	97%	96,2%	98,2%
15-17 ans	92,9%	89,9%	95%	96,0%	94,6%	96,3%	9 864	4 011	2 425 937	94%	92,2%	95,6%
18-24 ans	43,4%	47,1%	48%	47,3%	50,0%	55,9%	9 631	5 169	2 858 698	45%	48,5%	51,9%
25-29 ans	6,2%	9,1%	8,3%	6,9%	8,9%	9,2%	1 006	621	333 704	7%	9,0%	8,8%
30 ans et plus	1,0%	1,4%	0,9%	1,1%	1,4%	1,1%	1 902	881	437 753	1%	1,4%	1%
Total							61 455	26 854	15 509 080	23%	63,2%	23,36%

Le niveau de diplôme

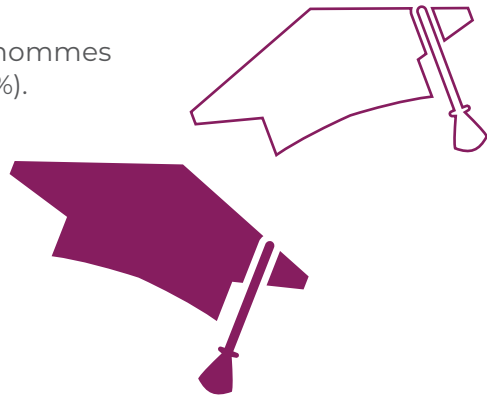
Sur le territoire de m2A, les conséquences de la mutation du tissu économique local (passage d'un modèle industriel lourd à un modèle tertiaire) sont nettes. Les niveaux de diplômes restent faibles dans l'agglomération malgré leur augmentation notable depuis 2008.

Concernant les niveaux de formation, 25,5% de femmes quittent le système scolaire sans aucune qualification, ce qui représente plus de 5 points de plus que les hommes. Il convient de relever que cette proportion diminue, puisqu'elle était de 32% en 2019.

Elles sont également moins nombreuses que les hommes à obtenir le niveau CAP/BEP (25,3% contre 32,1%).

Pour le niveau BAC, les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à l'obtenir (16,9% contre 16,5%). Elles sont 9,5% à obtenir le niveau Bac +3 ou 4, tandis que les hommes stagnent à 7,4% (proportion stable depuis plus de 4 ans).

Cependant, pour les niveaux Bac +5 ou plus, les hommes demeurent plus nombreux (9,5%) que les femmes (7,4%).



Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2022

Source : RP Insee 2022

	Hommes		Femmes		m2A	
Sans diplôme	19 653	20,2%	26 617	25,5%	46 385	23,0%
BEPC, Brevet des collèges, DNB	3 503	3,6%	4 280	4,1%	7 664	3,8%
CAP, BEP ou équivalent	31 231	32,1%	26 408	25,3%	57 678	28,6%
Niveau Bac	16 054	16,5%	17 640	16,9%	33 679	16,7%
Niveau Bac+2	10 410	10,7%	11 661	11,2%	22 184	11,0%
Niveau Bac+3 ou 4	7 200	7,4%	9 916	9,5%	17 142	8,5%
Niveau Bac+5 ou plus	9 243	9,5%	7 734	7,5%	16 941	8,4%
Total	97 294	100%	104 379	100%	201 673	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

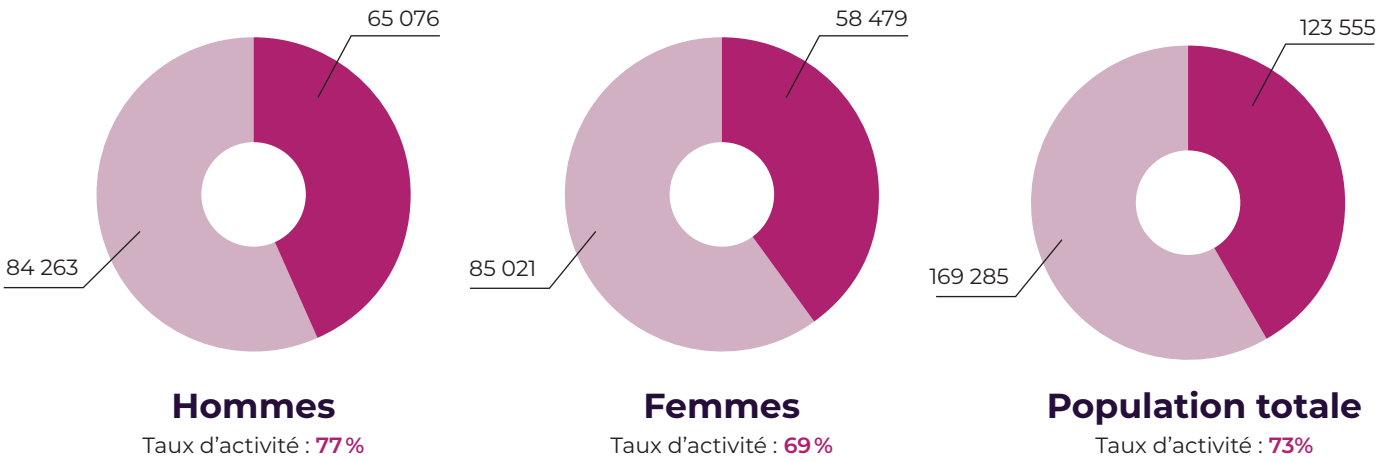
Taux d'activité en 2022

Source : RP Insee 2022



Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs et l'ensemble de la population correspondante.

Actifs 15-64 ans
Population 15-64 ans



Le taux d’emploi en 2022

Source : RP Insee

Le taux d’emploi rapporte le nombre de personnes en emploi à la population totale.

	Actifs 15-64 ans ayant un emploi	Population 15-64 ans	Taux d’emploi
Mulhouse	34 480	66 812	51,61%
m2A	104 342	169 285	61,60%
France	27 799 323	41 898 654	66,30%

Sur le territoire de l'agglomération, il existe un écart de 8 points entre le taux d’activité des femmes et celui des hommes. En effet, le taux d’activité des hommes dans l'agglomération est de 77% et celui des femmes est de 69%. Toutefois, le taux d'activité des femmes s'améliore doucement au fil des ans, puisqu’il était de 67% en 2017, alors que celui des hommes stagne depuis cette date à 77%.

Au niveau national, parmi les actifs ayant un emploi, le taux d’emploi des femmes est de 63,7% quand celui des hommes atteint 69,1%.

Sur le territoire de m2A, pour les femmes actives, le taux d'emploi est de 58% tandis que celui des hommes est de 65%, ce qui est inférieur au niveau national.

Actifs 15-64 ans ayant un emploi

	Hommes	Taux d'emploi Hommes	Femmes	Taux d'emploi Femmes
Mulhouse	18 950	56,7%	15 530	46,5%
m2A	55 008	65%	49 335	58%
France	16 086 589	69,1%	13 499 056	63,7%

Ce taux d’emploi est encore nettement inférieur dans la ville centre, tant pour les femmes (46,5%) que pour les hommes (56,7%).

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.

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



Les temps partiels

Le nombre de femmes exerçant une activité à temps partiel est nettement supérieur à celui des hommes. Il s'agit d'une tendance nationale. Toutefois, il est possible de relever que la part de femmes actives exerçant une activité à temps partiel est bien plus forte sur le territoire de m2A (30,3%) et celui de la ville centre (32,3%) qu'à l'échelle nationale (23,5%).

Part des hommes et des femmes de 15 à 64 ans à temps partiel

Source : RP Insee

	Hommes	Femmes
Mulhouse	9,4%	32,3%
m2A	7,1%	30,3%
France	7,5%	23,5%

LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ DANS LES ENTREPRISES (CADRES)

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

Cadres dans la population de 15 ans et plus en 2022

Source : RP Insee

	Femmes cadres	Hommes cadres	Part des femmes cadres*
Mulhouse	2 426	3 460	41%
m2A	6 993	10 531	40%
France	2 570 541	3 397 282	43%

*Parmi l'ensemble des actifs cadres

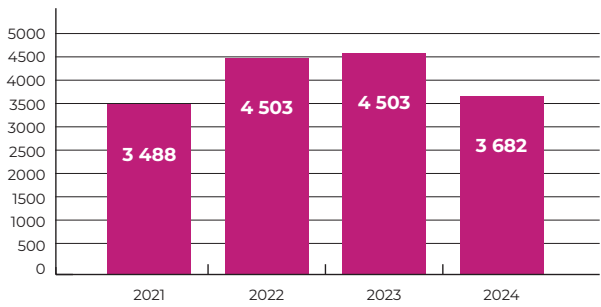
1.2 LES ÉVOLUTIONS DE L'EMPLOI DANS L'AGGLOMÉRATION MULHOUSIENNE

L'étude de l'Agence de Fabrique Urbaine et Territoriale (AFUT) portant sur l'évolution de l'emploi et des activités économiques dans le Haut-Rhin et m2A¹, fait état, sur le territoire de l'agglomération mulhousienne, d'un recul important des effectifs salariés privés au cours de l'année 2024 et ce, principalement en raison d'un effondrement de l'intérim.

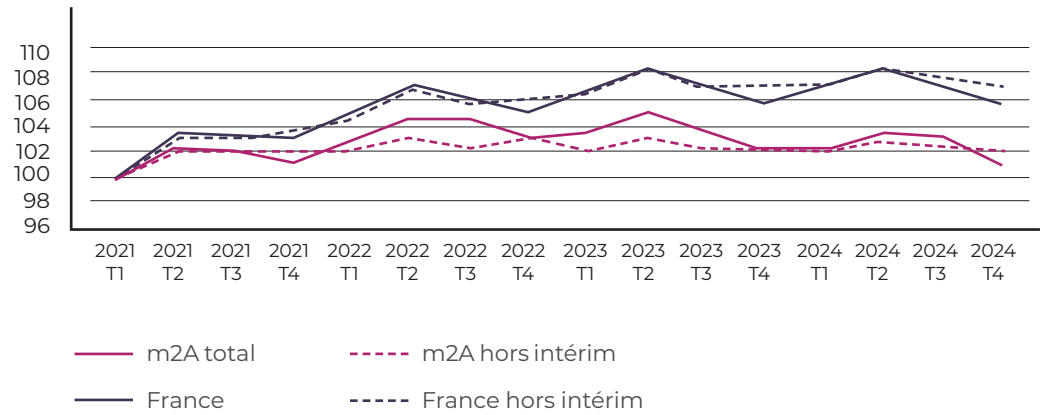
En effet, l'emploi salarié est en recul fin 2024 par rapport à fin 2023 (- 1 100 postes environ). En 2023, il avait déjà reculé par rapport à 2022. Il est possible de constater que l'emploi hors intérim est pourtant relativement stable au cours de l'année 2024 (- 277 postes). L'emploi est à un niveau très bas dans l'agglomération et l'écart entre dynamique nationale et locale s'intensifie.

Effectifs annuels moyens dans l'intérim au sein de m2A

Source URSSAF



Evolution de l'emploi salarié en France et au sein de m2A entre T1 2021 et T4 2024 (Urssaf)



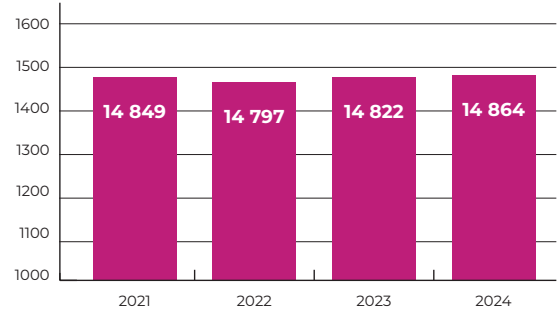
Toutefois, la situation est contrastée selon les secteurs d'activités.

Les effectifs du secteur de l'industrie se maintiennent malgré la baisse continue du nombre d'emplois dans l'automobile. Celle-ci est compensée par des gains d'emplois dans d'autres branches et, hors automobile, le secteur de l'industrie voit même ses effectifs croître de manière plus importante qu'au niveau national.

Le secteur de la construction est lui aussi affecté par une perte continue d'emplois.

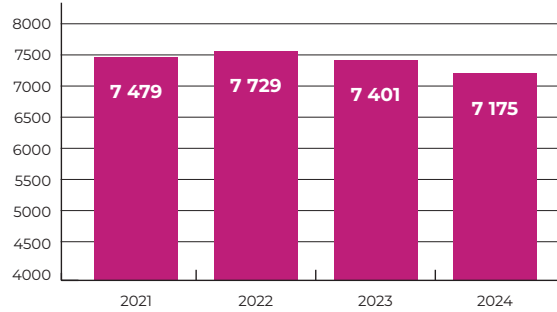
Effectifs moyens dans l'industrie de m2A

Source URSSAF



Effectifs annuels moyens dans la construction au sein de m2A

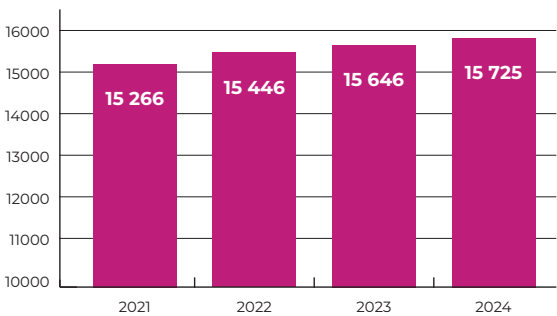
Source URSSAF



Les effectifs sont en revanche stables dans le commerce, les services marchands et collectifs.

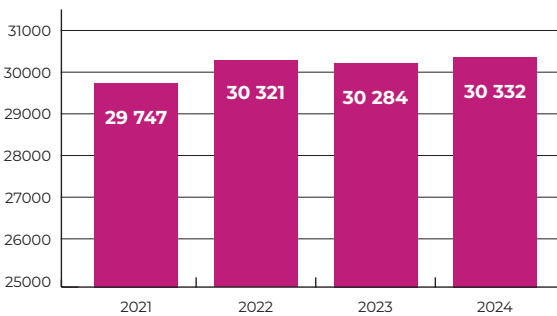
Effectifs moyens dans le commerce de m2A

Source URSSAF



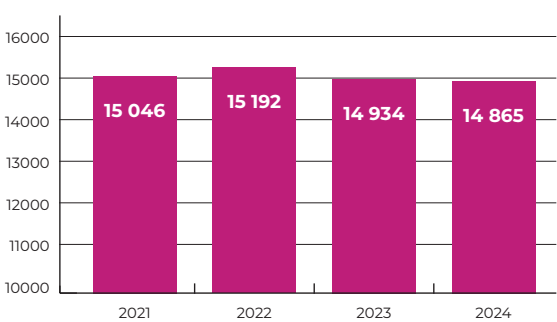
Effectifs moyens dans les services marchands de m2A

Source URSSAF



Effectifs moyens dans les collectifs

Source URSSAF



Le marché du travail sur le territoire reste dynamique du fait notamment de la reprise des contrats courts dans le secteur tertiaire. En revanche, après une forte croissance en 2021 et en 2022, le nombre d'établissements s'érode.

En 2022, sur le territoire de l'agglomération, l'emploi salarié représente 89,6% de l'emploi total, proportion qui est en diminution constante (91,5% en 2011). La part des femmes occupant un emploi salarié reste plutôt stable (45,3% en 2022, 45,4% en 2016 et 45,5% en 2011).

1. Évolution de l'emploi et des activités économiques dans le Haut-Rhin et m2A. AFUT. Avril 2025

La part de l'emploi non-salarié progresse quant à elle de manière régulière passant de 8,5% en 2011, à 9,2% en 2016, pour atteindre 10,4% en 2022. Cette évolution concerne également les femmes puisqu'elles étaient 2,7% à occuper un emploi non salarié en 2011 contre 3,9% en 2022.

Emplois selon le statut professionnel

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations principales lieu de travail, géographie au 01/01/2025.

	2011		2016		2022	
Salariés	103 284	91,5 %	97 931	90,8 %	98 412	89,6 %
Dont femmes	51 359	45,5 %	48 972	45,4 %	49 818	45,3 %
Non-salariés	9 614	8,5 %	9 970	9,2 %	11 466	10,4 %
Dont femmes	3 096	2,7 %	3 561	3,3 %	4 306	3,9 %

La part des femmes sur l'ensemble des secteurs d'activité est proche de la moitié (49,5%). Toutefois, elle varie fortement selon les secteurs, qui demeurent genrés. Ainsi, les femmes sont peu représentées dans la construction (13,8%) et l'industrie (25,3%) tandis qu'elles sont très nombreuses dans le secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale (72,3%).

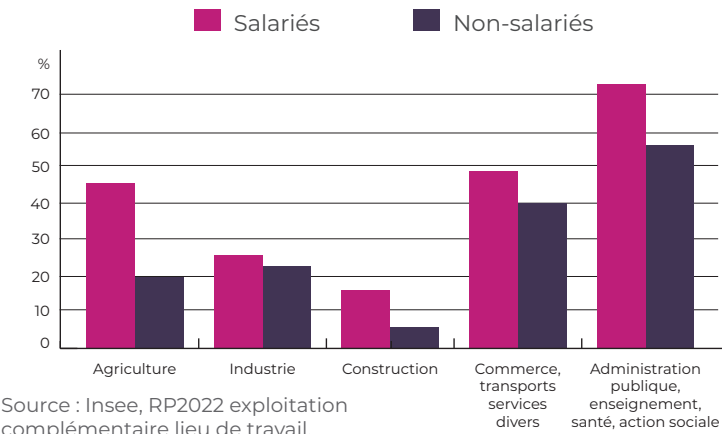
Emplois selon le secteur d'activité en 2022

Sources : Insee, RP2021, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2024.

	Nombre	Pourcentage	Dont femmes
Ensemble	110 751	100 %	49,5 %
Agriculture	454	0,4 %	32,3 %
Industrie	15 741	14,2 %	25,3 %
Construction	8 007	7,2 %	13,8 %
Commerce, transports, services divers	51 591	46,6 %	47,1 %
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	34 958	31,6 %	72,3 %

Le taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité fait apparaître que le caractère genré des secteurs ne dépend pas du statut professionnel (salarié ou non salarié). Toutefois, le statut accentue les représentations liées au genre. La part des femmes non-salariées est en effet plus faible que la part des femmes salariées dans l'ensemble des secteurs.

Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2022



La qualité de l'emploi auquel accèdent les femmes et les hommes est contrastée.

En effet, la part des femmes salariées bénéficiant d'un contrat long (titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée) et ainsi d'une stabilité d'emploi est supérieure à celle des hommes (78,4% contre 74,4%). S'agissant des contrats dits précaires, la situation entre femmes et hommes varie selon le type de contrats. Ainsi, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à signer un contrat à durée déterminée (8,8% contre 5,9%) et à occuper des emplois aidés (0,7% contre 0,5%). S'agissant de l'emploi intérimaire, les hommes sont bien plus nombreux que les femmes à occuper ce type d'emploi (4,3% contre 1,5%).

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2022

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

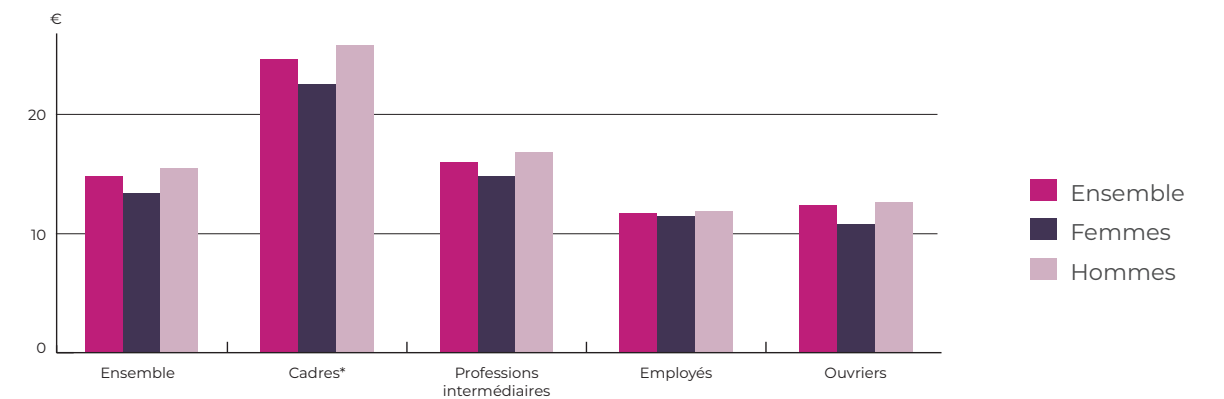
	Hommes		Femmes	
Salariés	49 460	88,4 %	46 080	92,1 %
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	41 635	74,4 %	39 221	78,4 %
Contrats à durée déterminée	3 308	5,9 %	4 409	8,8 %
Intérim	2 427	4,3 %	735	1,5 %
Emplois aidés	276	0,5 %	333	0,7 %
Apprentissage - Stage	1 814	3,2 %	1 382	2,8 %
Non-Salariés	6 516	11,6 %	3 974	7,9 %
Indépendants	3 311	5,9 %	2 687	5,4 %
Employeurs	3 125	5,6 %	1 209	2,4 %
Aides familiaux	80	0,1 %	78	0,2 %

D'un point de vue de la rémunération, un écart certain demeure entre les femmes et les hommes. En effet, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, le salaire net horaire moyen des femmes est inférieur de plus de 2,00€ à celui des hommes.

Les écarts varient selon la catégorie socioprofessionnelle. C'est dans la catégorie socioprofessionnelle des employés que l'écart entre le salaire net horaire moyen des femmes et celui des hommes est le plus faible : 0,30€ de moins pour les femmes. Dans les catégories socioprofessionnelles des ouvriers et des professions intermédiaires, les hommes ont un salaire net horaire moyen supérieur de 1,90€ à celui des femmes. L'écart le plus important se retrouve dans la catégorie socioprofessionnelle des cadres : le salaire net horaire moyen des femmes est inférieur de 3,40 € à celui des hommes.

Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2024.





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 104 conseillers communautaires, dont 1 président, 15 vice-présidents, 42 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 1 000 habitants, ne permet pas de garantir la parité dans le Conseil d’agglomération. En effet, les femmes n’y sont que 40, soit un peu plus de 38%. Dans les fonctions exécutives, la part des femmes est d’un peu plus de 35% : 3 vice-présidentes sur 15, 17 conseillères communautaires déléguées sur 42.



La gouvernance administrative

La parité femmes-hommes pour les postes de chef de service est presque atteinte avec 43% de femmes. La part de femmes parmi les directeurs, 33,3%, peut être améliorée.

Les règles de nominations équilibrées dans l’encadrement supérieur de la fonction publique sont respectées.

Un cycle de primo-nominations (c’est-à-dire de nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination sur un même type d’emplois au sein d’une même collectivité territoriale pour la fonction publique territoriale) avait été entamé avec le renouvellement de l’assemblée délibérante en juillet 2020.

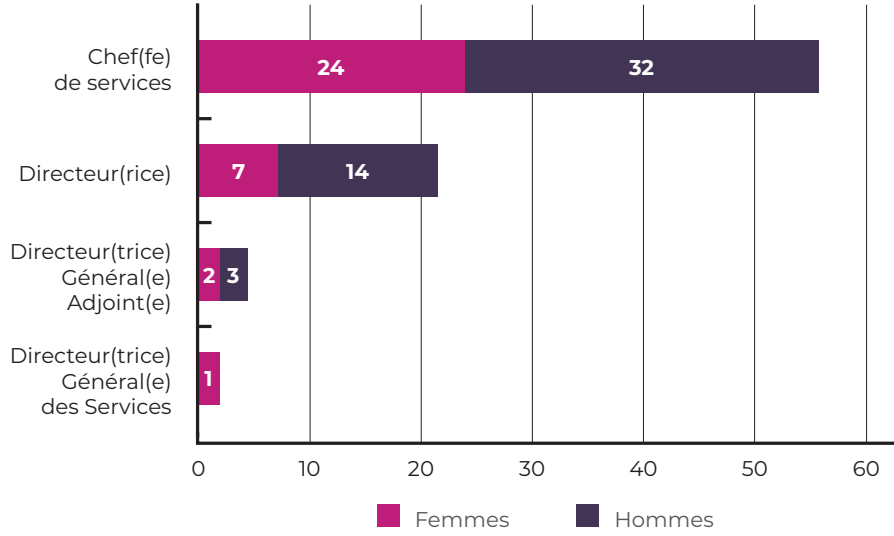
Ce cycle (4 primo nominations) s’est achevé avec la primo-nomination d’une femme sur un poste de DGA au 01/01/2024. Ainsi, le principe d’égalité est respecté.

En effet, le taux prévu par l’article L. 132-5 du code général de la fonction publique est de 40%, arrondi à l’unité inférieure. (40% de 4 = 1,6, qu’on arrondit à l’entier inférieur donc 1. Il faut donc 1 personne de chaque sexe sur les 4 du cycle).

Un nouveau cycle a démarré et est actuellement en cours, avec la nomination

de 2 DGA hommes (un au 01/01/2024, l’autre au 01/07/2024), et d’une DGA femme au 01/01/2024. La Direction générale compte également une directrice générale déléguée.

Remarque : la nomination d’un des DGA homme sur le poste de DGS au 01/11/2024 n’entre pas dans le décompte des primo-nominations.



2.2 LES RESSOURCES HUMAINES

En préambule, il est important de rappeler que la fonction publique territoriale, 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’emploi leur est indifféremment accessible.

Le statut permet l’égalité d’accès à la fonction publique territoriale 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 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.

Les discriminations ont totalement disparu du statut actuel qui codifie de manière précise les règles d’accès, de progression et de mobilité interne aux fonctions publiques.

Cependant, contrairement à une idée reçue, le statut de la fonction publique, garant de l’égalité entre les fonctionnaires, ne protège pas des inégalités entre femmes et hommes. La fonction publique territoriale ne fait pas exception, qu’il s’agisse des inégalités entre femmes et hommes dans les carrières, les parcours professionnels ou en matière de rémunérations et de pensions.

Certaines réalités ne peuvent pas être ignorées comme la présence importante de femmes dans des filières et cadres d’emplois moins rémunérés, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité, ou bien leur part importante dans les emplois précaires.

De la même façon, les hommes sont sur-représentés dans certains cadres d’emploi moins rémunérés.

m2A a adopté un plan d’action, conclu pour une durée de trois ans (2024-2026), dont l’un des objectifs est d’identifier les sources d’inégalités et de prendre des mesures pour y remédier.

Le présent rapport porte sur le personnel employé par m2A pour ses services ainsi que pour les services communs partagés avec la ville de Mulhouse, et portés par cette dernière ou par m2A (Direction des Systèmes de l’Information, service Médecine et Sécurité au Travail, Direction Informations Géographiques, Archives, Moyens Généraux et Service Social du personnel).

Les données sont extraites des statistiques RH, reflet de l’activité de m2A pour l’année 2024.

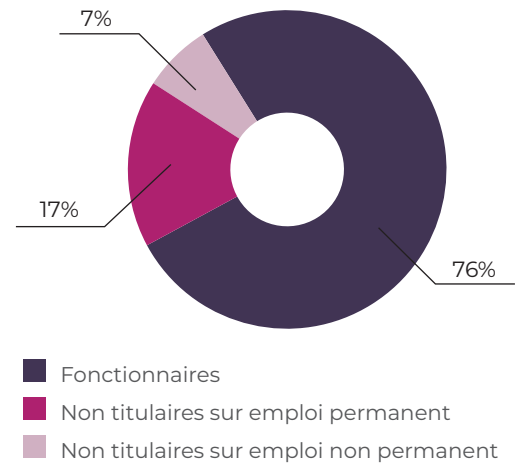
La répartition des effectifs

Les effectifs de m2A (tous statuts confondus) s’élèvent à 1 741 agents au 31/12/2024, dont 938 femmes, soit 53,9% de femmes.

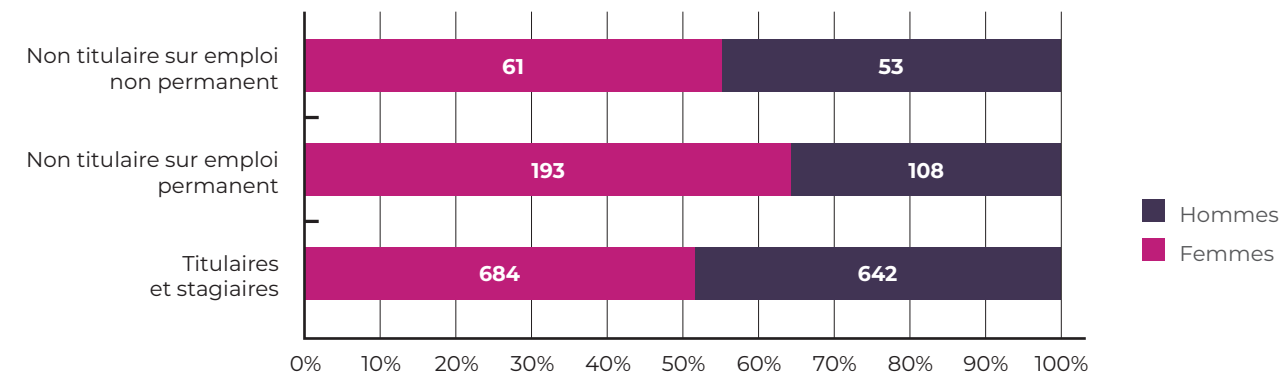
Répartition des effectifs par statut :

- 1 326 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires),
- 301 non titulaires sur emplois permanents,
- 114 non titulaires sur emplois non permanents (remplacements temporaires d’un agent absent, surcroît d’activité, mission ponctuelle...).

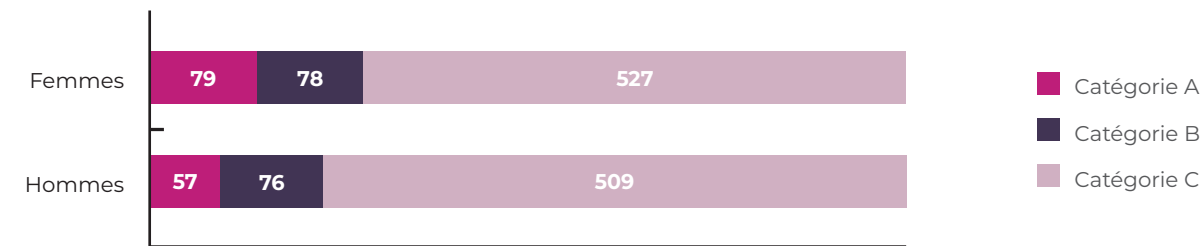
Effectif de la collectivité



Taux de féminisation



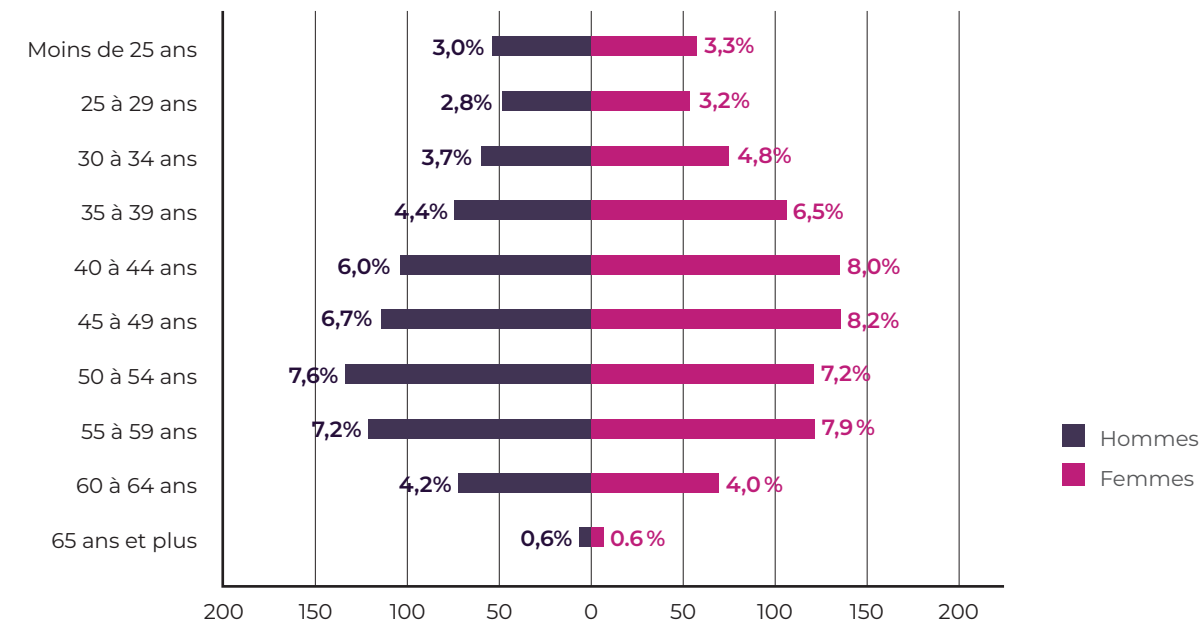
Répartition dans les 3 catégories pour chaque sexe (titulaires et stagiaires)



Parmi les titulaires et stagiaires, la catégorie C est la plus représentée, avec 78% des agents de m2A.

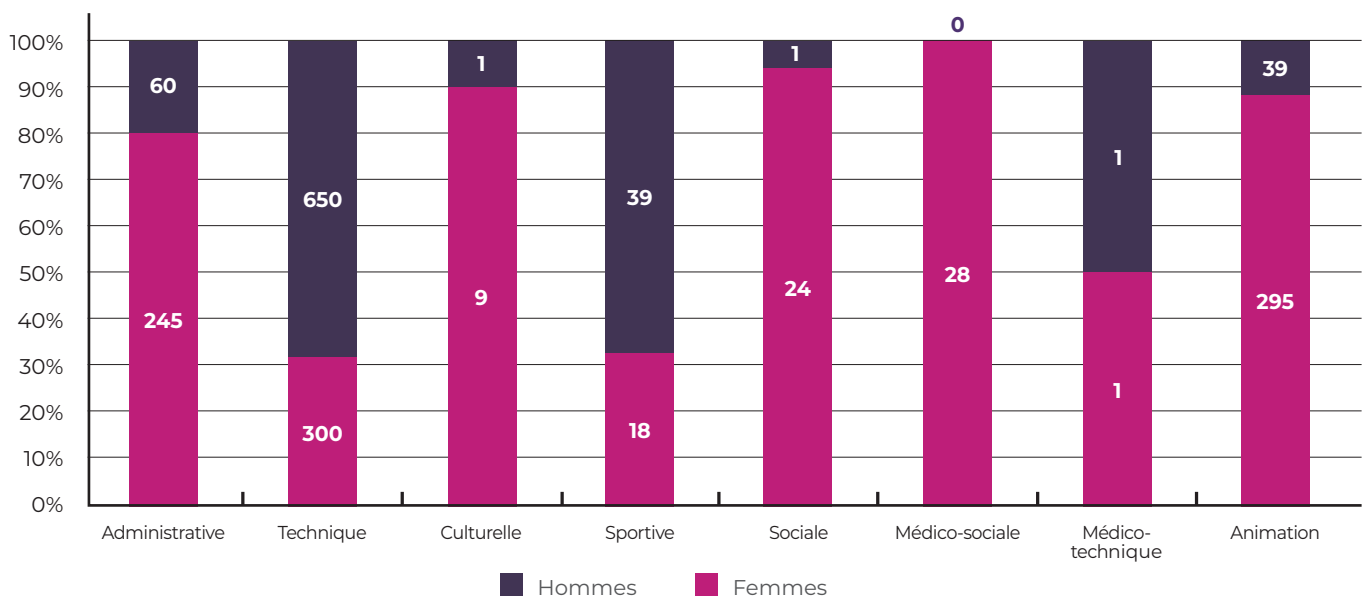
58% des agents de catégorie A sont des femmes.

Pyramide des âges, tous statuts confondus



Les femmes entre 45 et 49 ans et les hommes entre 50 et 54 ans sont les plus représentés dans la collectivité.

Représentation au sein des filières, tous statuts confondus



La féminisation de certaines filières (médico-sociale, animation, sociale, culturelle, administrative) s'explique par l'absence ou la moindre mixité dans certains métiers comme ceux de la petite enfance par exemple.

La filière médico-sociale est féminisée à 100%, et la filière sociale est féminisée à 96%.

La filière technique représente à elle seule 55,5% des agents de la collectivité, la filière animation représente 19,5% des agents et la filière administrative compte 17,8% des agents.

38% des hommes de la collectivité travaillent dans la filière technique, et 31,5% des femmes travaillent dans les deux filières animation et administrative.

L'organisation et les conditions de travail

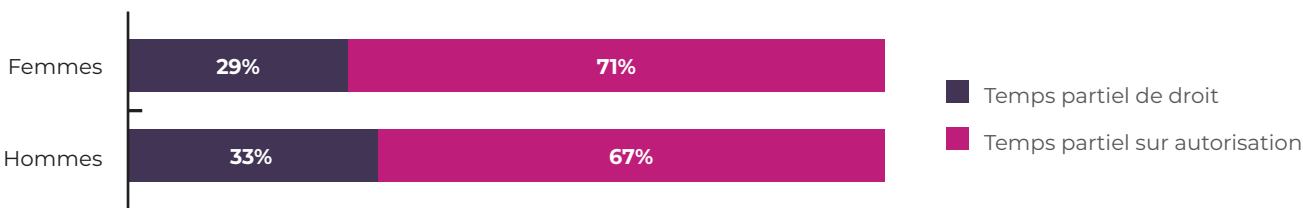
Les temps partiels sont octroyés à la demande des agents (le poste est calibré à temps complet mais l'agent fait le choix de travailler sur une quotité inférieure).

En 2024, pour les titulaires, la grande majorité des temps partiels (68 sur 77 soit 88%) a été prise par des femmes. Ce taux laisse supposer, au regard des études sociologiques existantes, que ce choix permet d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Dans son enquête « Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2024 », l'Insee indique en effet que « Les femmes invoquent davantage des raisons d'ordre familial pour s'occuper d'enfants ou de proches (29,8 %, contre 8,2 % des hommes), tandis que les hommes indiquent davantage que les femmes l'exercice d'une activité complémentaire (16,3 % contre 9,9 %) ou la poursuite d'études ou de formation (11,0 % contre 5,9 %) ».

Il faut toutefois relever qu'il s'agit avant tout de choix personnels dont les motivations sont complexes et personnelles.

Accès au temps partiel sur autorisation ou de droit pour les titulaires

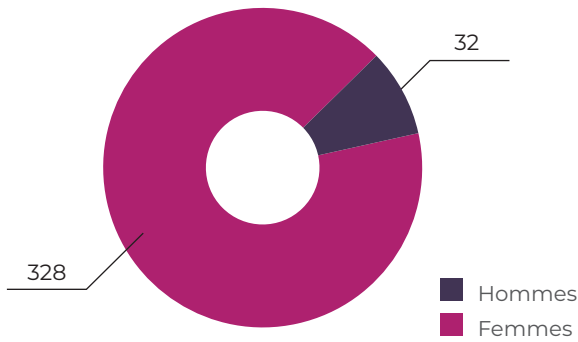


Les temps non complets :

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.

Temps non complets		Titulaires	Contractuels	Total
28h ou plus	Hommes	4	1	5
	Femmes	19	2	21
	Total	23	3	26
17h30 à moins de 28h	Hommes	18	9	27
	Femmes	222	81	303
	Total	240	90	330
Moins de 17h30	Hommes	0	0	0
	Femmes	2	2	4
	Total	2	2	4

Répartition des temps non complets



Toutes situations confondues, les femmes occupent 328 des 360 postes à temps non complets.

91% des postes à temps non complets sont donc occupés par des femmes.

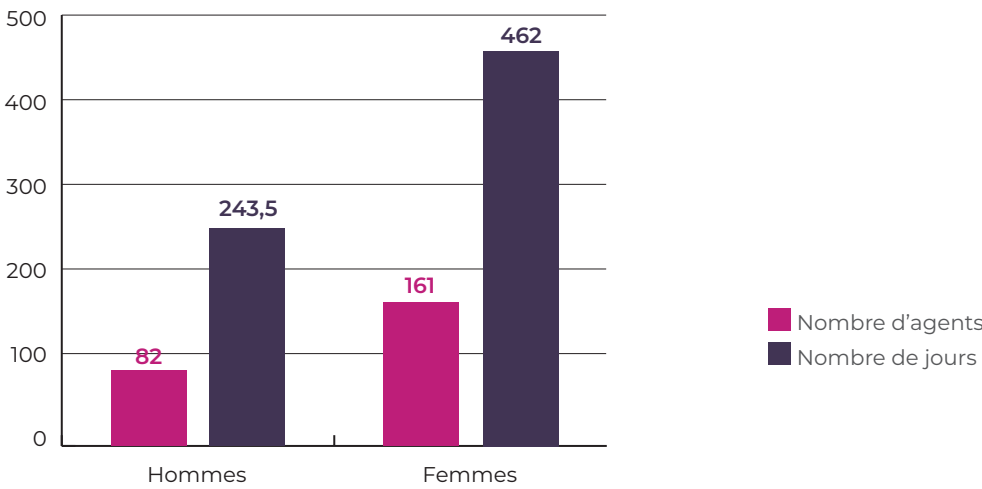
Le congé parental (fonctionnaires et contractuels)

11 congés parentaux ont été pris en 2024, dont 1 pris par un homme et 10 par des femmes.

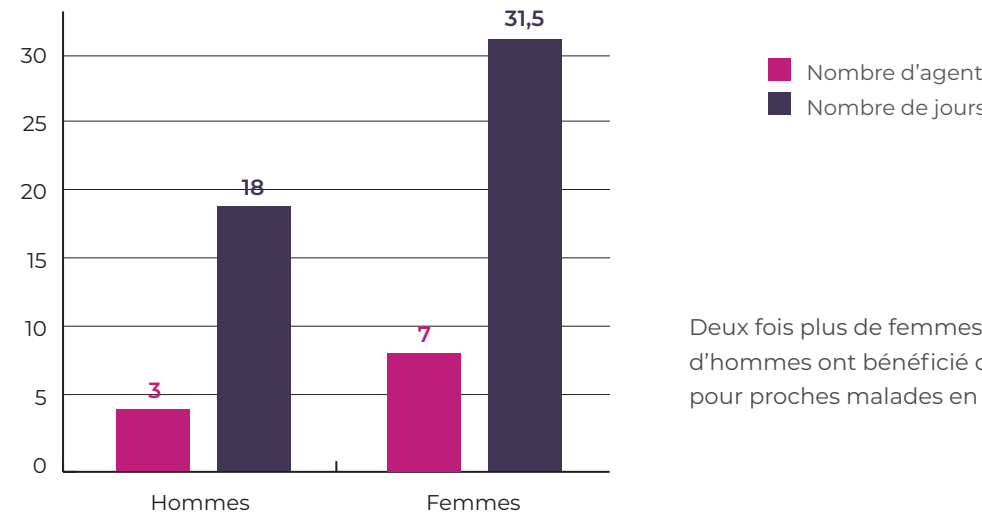
Les congés pour enfants malades

Ce sont principalement les femmes qui, à 66%, ont demandé des congés pour enfant malade en 2024, pour un nombre de jours représentant 65% de ceux octroyés.

Les hommes et les femmes s'arrêtent en moyenne entre 2 et 3 jours pour la maladie de leur enfant.



Les congés pour conjoint ou proche malade



Deux fois plus de femmes que d'hommes ont bénéficié de jours pour proches malades en 2024.



91%
des postes à temps non complet
sont occupés par des femmes

Les rémunérations

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

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	6 411 586 €	176,81	36 263 €	5 475 463 €	117,67	46 531,83 €	-22%
B	4 200 444 €	167,82	25 029 €	5 277 683 €	165,34	31 919,70 €	-22%
C	15 303 197 €	590,79	25 903 €	19 400 337 €	651,33	29 785,80 €	-13%
Total	25 915 227 €	935,42	27 704 €	30 153 482 €	934,34	32 272,42 €	-14%

*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	18 998,94 €	289 492,61 €	-270 493,67 €	-93%
Heures supplémentaires/ heures complémentaires	484 490,14 €	834 347,12 €	-349 856,98 €	-42%
Vacations	1 188 462,49 €	449 889,65 €	738 572,84 €	164%
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	256 456,01 €	364 550,73 €	-108 094,72€	-30%
Régime indemnitaire (déduction des abattements RI)	3 775 811,13 €	4 837 617,55 €	-1 061 806,42 €	-22%
Total	5 724 218,71 €	6 775 897,66 €	-1 051 678,95€	-16%

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

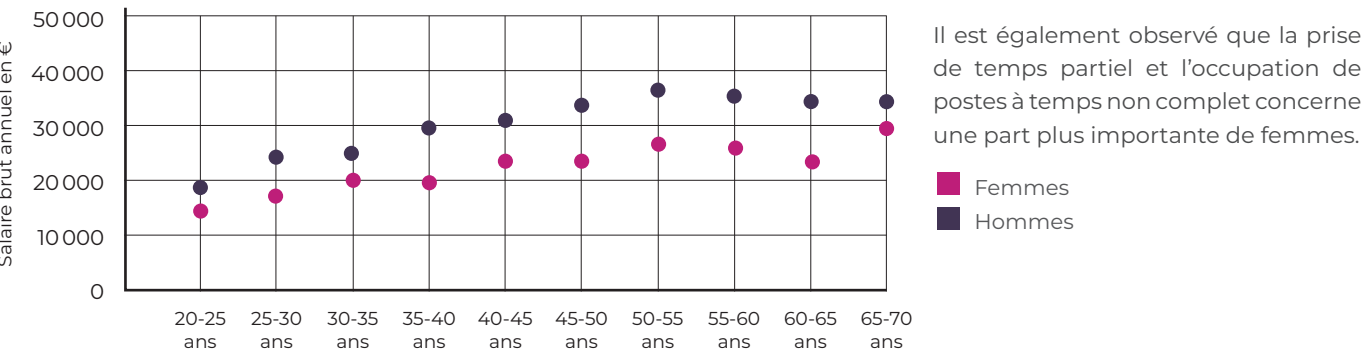
À noter qu'en 2024, le recours à la vacation a été plus important côté femmes.



Impact des temps partiels et des temps non complets sur l'écart des salaires :

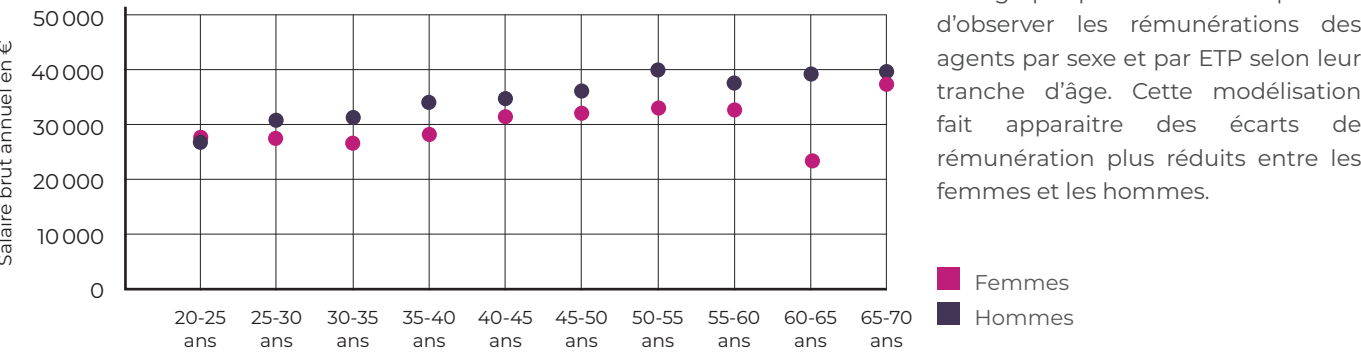
L'analyse de la rémunération par effectif met en exergue des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon le graphique suivant :

Ecart de salaire réel observé entre les femmes et les hommes par tranche d'âge



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.

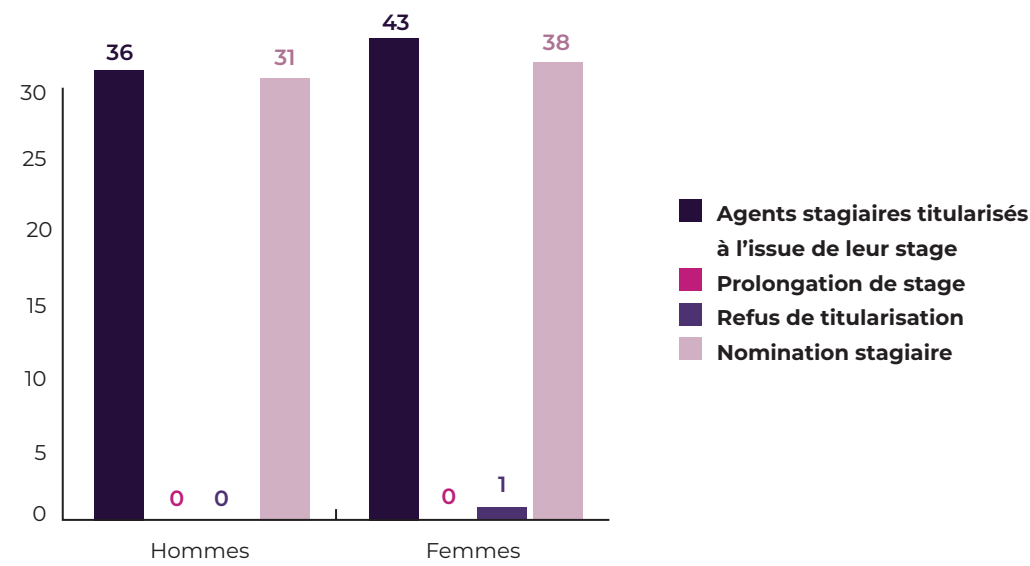
Écart observé entre les femmes et les hommes sur la base d'un ETP



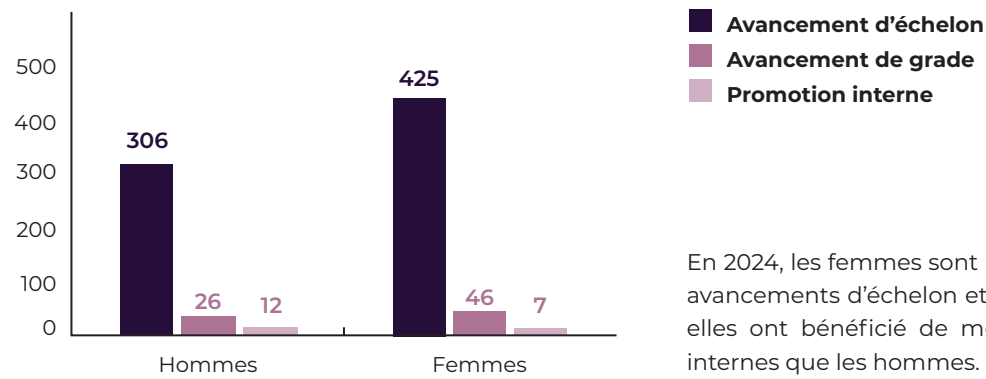
Le graphique ci-contre permet d'observer les rémunérations des agents par sexe et par ETP selon leur tranche d'âge. Cette modélisation fait apparaître des écarts de rémunération plus réduits entre les femmes et les hommes.

L'évolution professionnelle

Titularisations et stages au cours de l'année 2024

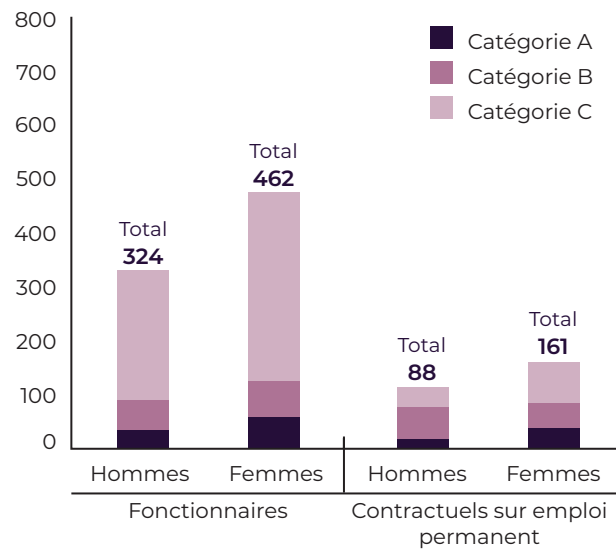


Avancements et promotions

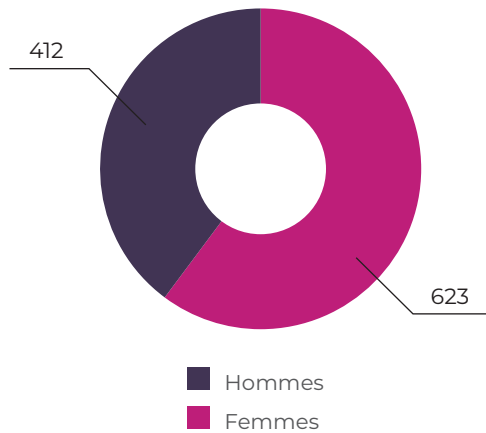


En 2024, les femmes sont majoritaires pour les avancements d'échelon et de grade. Toutefois, elles ont bénéficié de moins de promotions internes que les hommes.

Les formations



Nombre de jours de formation

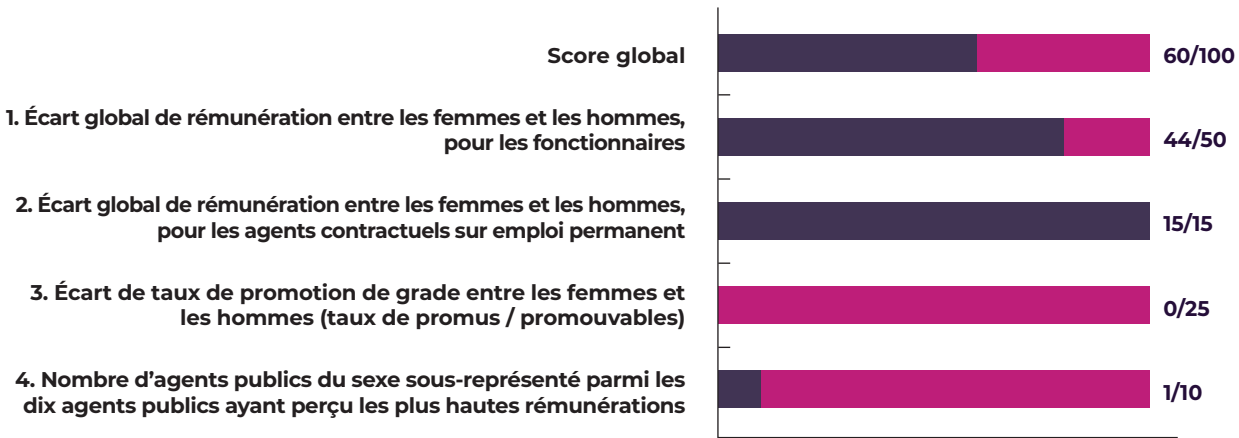


L'index égalité professionnelle

En application des articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, m2A publie, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle, le résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés. Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème.

Il est destiné à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires (indicateur 1) et pour les contractuels (indicateur 2), mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (indicateur 3), ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (indicateur 4).

Cet index a été calculé pour la première fois en septembre 2024, sur les éléments de l'année 2023. L'index concernant 2024 sera publié sur le site de m2A en fin d'année 2025.



Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Concernant le 3^{ème} indicateur « Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes » : en 2024, 22 hommes sur 52 promouvables ont obtenu un avancement de grade à l'ancienneté, contre 37 femmes sur 63 promouvables. En parallèle, 1 homme a été promu par la voie de l'examen professionnel pour 2 promouvables contre 3 femmes promues pour 3 promouvables. L'écart des taux d'avancement est donc de 17,8% en faveur des femmes. Or, Le barème de cet indicateur défini nationalement n'attribue pas de points si l'écart est supérieur à 10,1%.

Afin de supprimer les écarts de rémunération constatés, m2A poursuit ses actions en matière d'égalité professionnelle Femmes/Hommes notamment via la mise en œuvre de deux décisions significatives :

- La refonte du régime indemnitaire, adoptée par le Conseil d'agglomération en octobre 2024, portant une attention particulière à la revalorisation de certaines filières, en moyenne moins bien rémunérées et plus féminisées (animation et administrative notamment) ;
- L'augmentation du temps de travail hebdomadaire des animateurs de périscolaire de 6h, améliorant la rémunération d'agents majoritairement féminins affectés sur des postes à temps non complet.



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

Développer l'information aux agents

Il convient de développer l'information aux agents, notamment sur les effets en termes de carrière, des choix faits en matière de temps partiel et de congés familiaux, majoritairement pris par les femmes :

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

Les textes prévoient aussi la possibilité de demander une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, à l'époux(se), au partenaire de Pacs, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

Les informations en termes d'impact sur la carrière sont données par le service Parcours Professionnel de l'agent 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

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 L. 325-17 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 L. 325-18 confie la présidence de manière alternée à un membre de chaque sexe.

Dans les organes paritaires – CAP, 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 ceux et celles 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 8 décembre 2022.

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 pour les années 2024 à 2026, comportant des mesures concernant les écarts de rémunération, l'égal accès aux cadres d'emploi, grades et promotions, l'articulation entre activité professionnelle et personnelle, les discriminations.

Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

L'écart de la rémunération moyenne s'explique essentiellement par la quotité moyenne du temps de travail des femmes qui reste inférieure à celle des hommes. Les heures supplémentaires et les astreintes 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.

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,
- mise en œuvre des promotions internes et des avancements de grade.

Augmentation du temps de travail des agents de la filière animation

Pour l'année scolaire 2024/2025, une évolution du temps de travail des animateurs (filière très féminisée) de 6h en plus de leur emploi du temps habituel a été proposée à titre expérimental. Malgré le contexte budgétaire contraint, la collectivité a fait le choix fort de financer cette mesure à hauteur d'un million deux cent mille euros par an afin de permettre aux agents d'exercer leurs missions dans de meilleures conditions. Un bilan d'étape a été

réalisé fin 2024 afin d'en mesurer la portée. Cette mesure a notamment permis un meilleur temps de préparation des activités, une amélioration des conditions de travail des animateurs, la fidélisation des agents m2A œuvrant en périscolaire et a rendu plus attractifs les postes d'animateur périscolaire de la collectivité. Ce nouveau dispositif est plébiscité par 93 % des agents après étude.

Mise à jour du régime indemnitaire

Le montant de l'Indemnité de Fonction, Sujétions et Expertise (IFSE) est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois. Chaque cadre d'emploi de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,





- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- contraintes particulières des fonctions au regard de l'environnement professionnel.

Chaque poste a fait l'objet d'une évaluation et est classé dans un groupe.

Le versement d'un complément forfaitaire de 50€ nets par mois pour tous (au prorata du temps de travail) a permis une augmentation des revenus de l'ensemble des agents, incluant les filières les plus féminisées.

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

Les quotas de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur sont naturellement 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). Dans ce cadre, 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.

En 2024, 261 femmes et 147 hommes bénéficient du télétravail (au choix, un jour par semaine ou 20 jours par an). Parmi l'ensemble des agents télétravailleurs, 64% sont des femmes, chiffre qui démontre un réel intérêt. 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 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 : arrivées possibles entre 7h30 et 9h, départs possibles entre 17h et 18h30, et pause méridienne à prendre entre 11h30 et 14h30.

Afin de faciliter l'organisation personnelle des agents (obligations parentales), une attention particulière est portée à l'horaire des réunions. À noter que le soutien à la parentalité est pris en compte au travers des obligations légales (mesures issues de la loi de 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 dispose d'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.

Une session « Sensibilisation à la discrimination » a été programmée le 12 juin 2024 : 16 agents ont suivi la formation, dont 13 femmes et 3 hommes.

La session « Propos et comportements sexistes et sexuels au travail » des 2 et 3 octobre 2024 a été annulée faute de participants (7 agents préinscrits dont 5 femmes et 2 hommes)

Dans les 2 cas, on peut remarquer un faible intérêt en général pour ces sujets, encore plus marqué pour les hommes vu le peu d'inscrits.

Pour varier les dispositifs et inciter les agents à s'intéresser à ce sujet, m2A a engagé un projet de sensibilisation au sexisme en utilisant des lunettes de réalité virtuelle.

Cette solution a été testée par 15 personnes de la collectivité (l'équipe du service Qualité de vie au Travail et Dialogue Social, la Directrice des Affaires Juridiques et des Achats, 2 agents du Laboratoire d'Innovation Publique, 4 représentants syndicaux, et 4 cadres de la Direction des Ressources Humaines).

Ce support permet une sensibilisation originale et moderne, qui peut se combiner avec le jeu « Sexisme 100 sans façon », édité par l'Agence Nationale des Conditions de Travail (ANACT) et déjà déployé dans la collectivité.

Un travail avec le Laboratoire d'innovation Publique va permettre le développement d'une sensibilisation basée à la fois sur la solution virtuelle et sur le jeu de l'ANACT en 2026.

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.





3

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

Etablissement public de coopération intercommunale à compétences spécifiques, m2A peut agir sur l'égalité entre les femmes et les hommes par le biais 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.

De même, m2A agit, au titre de ses compétences obligatoires en matière de politique de la ville, de prévention et de sécurité. A ces titres, elle apporte son soutien à des projets et des acteurs du territoire dont l'action a un impact sur la situation des femmes sur son territoire.

En matière d'action sociale, m2A a choisi de porter et soutenir, sur son territoire, les compétences petite-enfance et périscolaire. Elle offre ainsi près de 1 619 places en multi-accueils, 165 places en jardin d'enfants et 2 600 places auprès de 1 200 assistantes maternelles. Sur les 26 494 écoliers de l'agglomération mulhousienne, 14 508 sont accueillis en périscolaire, soit un taux de recours de près de 55%.

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 pris en charge 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 multi-accueils.

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'accueil**, 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 en cours, 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 ...),
- 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 2024, m2A compte 99 sites périscolaires dont 65 en gestion directe et 34 en gestion déléguée et totalise près de 8 477 places sur le temps de midi et près de 5 115 pour le temps du soir.

Le personnel d'animation du périscolaire (responsables et animateurs) est majoritairement féminin (85% de femmes).

Quant aux maîtresses de maison, ayant intégré la direction enfance et famille, à la rentrée 2023, 100% des effectifs sont féminins.

En petite-enfance, le nombre d'hommes intervenant dans les structures est très faible. Dans les structures en régie directe, le personnel est 100 % 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.



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 pour des publics très en difficulté, a, en 2024, accompagné 2 205 personnes (contre 2 295 en 2023, soit une baisse de 3,92%).

Le nombre de nouvelles entrées dans le dispositif s'établit à 688 en 2024, soit une diminution de 2,7% par rapport à 2023 (après une forte augmentation entre 2021 et 2022). Cette légère baisse des orientations est due à la reprise économique constatée fin 2023, début 2024, mais également à une baisse constatée des bénéficiaires du

Revenu de Solidarité Active (RSA) en 2024 sur le territoire de m2A. Les femmes représentent 44,04 % des personnes intégrant ce dispositif. Cette part est en légère diminution dans la mesure où elle était de 46,6% en 2023.

Elles sont 57,84 % à être sorties du dispositif avec une solution d'emploi, de montée en compétences ou de projet de création d'entreprise. Elles représentent 55,35 % des sorties pour formation.

Les femmes sont majoritairement représentées dans les secteurs du commerce grande distribution, de l'hébergement, de l'assistance auprès d'enfants et dans la restauration.

Finalement, 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.

En 2024, les heures d'insertion dans le cadre des marchés publics (clauses sociales) ont permis à 464 personnes de bénéficier d'un contrat de travail, contre 483 en 2023 (soit une diminution de 3,92%). La part de femmes (6 % des heures d'insertion) est stable par rapport à 2023.

La féminisation est un enjeu majeur du dispositif « clauses sociales » sur le territoire haut-rhinois. L'un des leviers identifiés pour accroître la part de femmes parmi les salariés en insertion, est la diversification des segments d'achat et des métiers proposés dans le cadre de la clause sociale : systématisation du calibrage des heures d'insertion sur les marchés de maîtrise d'œuvre, diagnostic de l'offre et de la demande d'emploi par secteur d'activité, considération de l'ensemble des métiers impliqués dans l'exécution – dont les fonctions support de l'entreprise.

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 2024, dans le secteur de l'artisanat, les femmes représentent 44,1% des porteurs de projets accompagnés par la Chambre des métiers d'Alsace. Par ailleurs, les femmes inscrites aux ateliers de la création organisés sur la section de Mulhouse représentent

53 % des participants (contre 52,1% en 2023).

France Active Alsace, structure basée à Mulhouse et déployée sur l'ensemble du Haut-Rhin, joue un rôle clé dans l'accompagnement des femmes vers l'entrepreneuriat. Concrètement, elle accompagne les 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 2024, sur le territoire de m2A, 18 femmes ont bénéficié d'un accompagnement au financement, pour un montant total de 862 350 € de prêts bancaires accordés et 689 880 € de garanties apportées. En parallèle, 46 femmes ont été accompagnées via le dispositif CitésLab, dédié à l'entrepreneuriat dans les quartiers, et 15 ont bénéficié du programme spécifique « Ailes à Elles ». Au total, ce sont 79 femmes qui ont été soutenues dans leur parcours entrepreneurial grâce à des dispositifs adaptés à leurs besoins. France Active Alsace confirme

ainsi son engagement en faveur de l'égalité et du développement économique local, en accompagnant concrètement les femmes qui entreprennent sur le territoire de m2A.



44,1%

des entreprises
du secteur de l'artisanat
ont été créées par des femmes



3.3. LA PRÉVENTION DES VIOLENCES INTRAFAMILIALES ET DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES COMME LEVIER POUR AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



m2A est compétente, sur son territoire, en matière de sécurité et de prévention de la délinquance. À ce titre, elle dispose d'un document cadre, la Stratégie Territoriale de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (STSPD), qui permet de mobiliser de manière coordonnée l'ensemble des acteurs concernés par les enjeux de sécurité et de prévention de la délinquance. L'actuelle STSPD de m2A a été adoptée par le Conseil d'agglomération le 27 mars 2023 et couvre la période 2022-2026.

Le deuxième axe de la STSPD est consacré à la prévention des violences intrafamiliales et des violences faites aux femmes. Les actions de l'agglomération en la matière, qui se traduisent principalement par le soutien à des dispositifs et des acteurs, ont donc un impact direct sur les habitants qui en bénéficient.

Ainsi, dans le cadre de l'animation de sa STSPD, m2A a apporté, en 2024, un soutien financier à hauteur de 62 000 € à l'association APPUIS, pour son dispositif d'accompagnement d'aide aux victimes (DAVA) ainsi que 4 000 € pour le financement

des postes d'intervenantes sociales au commissariat (ISC) central de Mulhouse et à celui de Bourtzwiller. En 2024, 1 232 victimes d'infractions pénales originaires de m2A ont été accueillies dans le cadre du DAVA et 621 personnes ont été reçues dans le cadre du dispositif spécifique des intervenantes sociales en commissariat.

Le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) a pour principale mission d'informer les femmes et les familles sur leurs droits dans une approche globale, de favoriser l'autonomie des femmes, de faire évoluer leur place dans la société et de contribuer à développer l'égalité entre les femmes et les hommes. Le CIDFF porte l'intervention sociale en gendarmerie pour lequel le soutien financier de m2A s'est élevé à 6 000 € en 2024. Durant cette année, 820 personnes ont été accompagnées dont 77 sur le territoire de m2A.

Aussi, le CIDFF porte également l'accueil de jour départemental réservé aux femmes victimes de violences dans le Haut-Rhin. Cet accueil a pour mission d'accueillir, d'écouter, évaluer

la situation et informer les femmes victimes de violences. Implanté depuis plus de 10 ans dans le département, l'activité de cet accueil a connu un accroissement continu des sollicitations en corrélation avec l'augmentation du nombre de victimes de violences conjugales. Ainsi, en 2024, 799 femmes (+10% par rapport à 2023) dont 427 résidaient sur le territoire de m2A ont été reçues à l'accueil. Face à cet accroissement constant des violences sur notre territoire, et pour permettre au CIDFF de déployer les moyens humains nécessaires à un accueil de qualité adapté à chaque victime, en 2024, m2A a soutenu le fonctionnement de l'accueil départemental à hauteur de 2 000 €.

Enfin, le CIDFF dispense des formations sur les violences conjugales, intrafamiliales, sexistes et sexuelles. Le 3 décembre 2024, m2A a proposé à 23 agents d'accueil de m2A et de 7 de ses communes membres, de participer à une formation au repérage, à l'accueil et à l'orientation des victimes de violences intrafamiliales animée par le CIDFF du Haut-Rhin.

3.4. LES ACTIONS SOUTENUES PAR m2A AU TITRE DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

La politique de la ville est une politique de cohésion urbaine et de solidarité, nationale et locale, envers les quartiers défavorisés et leurs habitants. Elle se déploie sur des « quartiers prioritaires » (QPV), caractérisés par un écart de développement économique et social important avec le reste de l'agglomération. m2A compte 7 quartiers prioritaires situés sur les communes d'Illzach, Mulhouse et Wittenheim.

Les orientations stratégiques et opérationnelles de cette politique sont définies par le contrat de ville m2A « Engagements Quartiers 2030 » (période 2024-2030). Elles promeuvent de manière générale des actions qui visent à promouvoir l'égalité, notamment de genre.

Avec un montant total de 157 500 € consacré aux actions soutenues par la politique de la ville de m2A en 2024, la vingtaine d'actions financées a ainsi, dans son ensemble, visé un impact positif en matière d'égalité.

Il peut être mentionné à titre d'exemples :
Les sessions de « formation linguistique à visée professionnelle » mises en œuvre par le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) se poursuivent et se développent significativement fin 2024 sous l'impulsion de m2A. À terme, elles permettront à environ 70 personnes, en priorité des femmes issues des quartiers prioritaires, d'être accompagnées efficacement vers

l'emploi ou la formation professionnelle. En 2024, sur 24 bénéficiaires, 17 issus de quartiers prioritaires et parmi lesquels 11 femmes, ont participé à cette formation intensive se déroulant sur 6 sessions de 4 mois chacune. À l'issue, près des trois-quarts des bénéficiaires ont trouvé un emploi ou intégré une formation.

L'association Médiacycles (auparavant dénommée Mobilité pour l'emploi) poursuit la mise en œuvre des formations à la conduite automobile et à la sécurité routière à travers l'action « Un sésame pour l'emploi ». Destinée à des personnes exclusivement issues des quartiers prioritaires de m2A, pour qui le permis de conduire constitue un impératif dans la réalisation de leur projet professionnel, cette action a permis d'accompagner au total 71 personnes, dont 30 femmes (soit 42%) en 2024.

Le dispositif « CitésLab » porté par France Alsace Active consiste à favoriser l'entrepreneuriat dans les quartiers prioritaires. Il permet d'accompagner une centaine de porteurs de projets de création d'entreprise. En 2024, 92 projets ont été accompagnés dont 51% étaient portés par des femmes, résidant majoritairement dans les quartiers prioritaires. En accompagnement post-financement de la création d'entreprises, l'Association pour le Droit à l'Initiative Économique (ADIE) favorise la consolidation des entreprises créées par des habitants de quartiers prioritaires. En 2024, 67 personnes dont 21 femmes issues des quartiers

prioritaires de m2A ont été sensibilisées et accompagnées. 30 personnes ont bénéficié d'un financement pour la création ou le développement d'entreprises grâce au micro-crédit.

Il est important de souligner la promotion du service-civique auprès des 16-25 ans par UNIS-CITES, qui met en place un parcours d'accompagnement renforcé pour les jeunes des quartiers prioritaires avec du personnel spécialement dédié. C'est ainsi qu'en 2024, le programme a bénéficié à 55 jeunes issus de quartiers prioritaires, dont 34 filles (62%). En termes d'égalité, il peut également être relevé que les financements complémentaires de la politique de la ville ont permis à 30 jeunes supplémentaires issus des quartiers prioritaires d'être accompagnés, ce qui représente un taux d'accueil de ce public 2 fois supérieur à la moyenne nationale (35% contre 17%).

Enfin, le programme « Cap vers les métiers du numérique » a été mis en place par 42 Mulhouse (autrement nommée « École 42 »), qui est une école d'informatique inclusive. Il doit permettre au plus grand nombre, et notamment aux jeunes issus des quartiers prioritaires, d'accéder à une formation tournée vers l'employabilité, gratuitement, sans condition de diplôme ni d'âge. Une quinzaine de jeunes issus des quartiers prioritaires ont été accueillis en 2024 dans l'école et, plus de 1 000 ont été sensibilisés au cours de diverses manifestations qui se sont déroulées toute l'année.

Rapport réalisé avec la contribution de la direction coopération et appui aux communes, de la mission sécurité et prévention de la délinquance, de la mission politique de la ville, de la direction des ressources humaines, de la direction du développement économique, de la direction enfance et famille et de la direction de la communication.

