PÔLE DÉVELOPPEMENT INTERCOMMUNAL
ET COHÉSION TERRITORIALE
Direction Coopération et Appui aux Communes

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
068-200066009-20261012-2026-233C-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 19/11/2026
Publication : 19/11/2026
CERTIFIÉ CONFORME
Acte exécutoire le 19 novembre 2026 Le Président

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
MULHOUSE ALSACE AGGLOMÉRATION
Sous la présidence de Fabian JORDAN
Président

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'AGGLOMÉRATION
Séance du 12 octobre 2026

77 élus présents (103 en exercice, 18 procurations)

M. Jean-Luc SCHILDKNECHT est désigné secrétaire de séance.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : RAPPORT ANNUEL DE SITUATION (2026/233C/7.10.2)

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.
Les modalités et le contenu de ce rapport ont été précisés par décret n° 2015-761 du 24 juin 2015.
La présentation du rapport annuel 2025 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

La première partie du rapport est consacrée à la situation des femmes et des hommes sur le territoire de l'agglomération.
La répartition femmes-hommes sur le territoire est stable et proche de la répartition nationale. Les principaux indicateurs d'égalité (part des familles monoparentales, taux de scolarisation, niveau de diplôme, taux d'activité et taux d'emploi, etc.) montrent une tendance à la progression de la position des femmes par rapport aux hommes, même si des écarts demeurent.
Une partie est consacrée aux évolutions de l'emploi dans l'agglomération mulhousienne. Celles-ci montrent que les femmes et les hommes accèdent de manière inégale à l'emploi. De plus, les conditions d'emploi sont disparates, celles-ci étant moins favorables aux femmes, notamment en matière de rémunération.

La deuxième partie du rapport porte sur les questions d'égalité au sein de la collectivité.
Il s'agit d'une analyse du bilan social des ressources humaines et des indicateurs en matière d'égalité professionnelle : recrutement, organisation et conditions de travail, rémunération, évolution professionnelle, formation, etc.
Aussi, l'index égalité professionnelle qui est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans un organisme y est présenté. Il est prévu aux articles L. 132-9-3 et suivants du Code Général de la Fonction Publique, et impose aux établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ayant plus de 50 agents, de le publier chaque année.
Enfin, le plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes y est détaillé.

En termes de politiques publiques menées sur son territoire, Mulhouse Alsace Agglomération n'a pas de compétence juridique lui permettant d'intervenir directement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
Elle peut néanmoins agir de manière indirecte sur cette question par le biais de ses politiques publiques.
C'est ainsi que la dernière partie de ce rapport de situation permet de mettre en lumière les actions menées ou soutenues par m2A en matière de développement économique et d'emploi, de périscolaire et petite-enfance, de sécurité et de prévention de la délinquance ainsi que de la politique de la ville et qui ont un impact en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

En matière de périscolaire et de petite-enfance, l'importance de l'offre et les critères d'inscription permettent aux familles, et notamment aux familles monoparentales, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Au titre de sa compétence en matière de développement économique et d'emploi, m2A soutient les acteurs de la formation et de l'accompagnement vers l'emploi et l'entreprenariat. Ces acteurs déploient de nombreuses initiatives sur le territoire de m2A qui ont pour objet d'aider les femmes à s'insérer professionnellement mais aussi de les accompagner dans l'entreprenariat.

La Stratégie Territoriale de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (STSPD) de Mulhouse Alsace Agglomération consacre un axe à la prévention des violences intrafamiliales et des violences faites aux femmes. Dans le cadre de l'animation de sa STSPD, Mulhouse Alsace Agglomération apporte un soutien financier aux acteurs du territoire qui interviennent sur ces thématiques et organise également directement différentes actions.

Les orientations stratégiques et opérationnelles de la politique de la ville sur le territoire de m2A sont définies par le contrat de ville « Engagements Quartiers 2030 » qui couvre la période 2024-2030. Elles promeuvent de manière générale des actions qui visent à promouvoir l'égalité, notamment de genre.
Le présent rapport fait état de ces actions et initiatives et de leurs impacts sur les femmes.

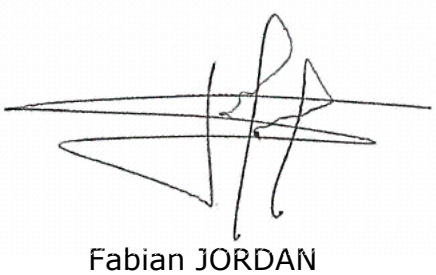
Après en avoir délibéré, le Conseil d'Agglomération :

- prend acte, par son vote, du rapport présenté en 2026 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, portant sur l'année 2025.

PJ : (1)

- Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes portant sur l'année 2025

La délibération est adoptée à l'unanimité des suffrages exprimés.

Le secrétaire de séance	Le Président
	
Jean-Luc SCHILDKNECHT	Fabian JORDAN

Mulhouse Alsace Agglomération

RAPPORT ANNUEL 2026

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES & LES HOMMES

m2A.fr

MULHOUSE ALSACE AGGLOMÉRATION

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PORTANT SUR L'ANNÉE 2025

Septembre 2026

Sommaire

Préambule 3
1. LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE TERRITOIRE 4
1.1. Les principaux indicateurs d'égalité 6
- Le taux de scolarisation par tranche d'âge 6
- Le niveau de diplôme 7
- Les taux d'activité et taux d'emploi 8
- Les temps partiels 9
- Le niveau de responsabilité dans les entreprises (cadres) 9
- Les salaires 9
- La part des familles monoparentales 11

1.2 Les évolutions de l'emploi dans l'agglomération mulhousienne 13
- Une baisse de dynamisme au 1er semestre 2025 13
- Une évolution contrastée selon les secteurs d'activité 13
- Des conditions d'accès au marché du travail toujours différenciées selon le sexe 14

2. LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION 17
2.1 La gouvernance 17
- Le conseil d'agglomération 17
- La gouvernance administrative 18

2.2 Les ressources humaines 19
- La répartition des effectifs 19
- L'organisation et les conditions de travail 22
- Les rémunérations 25
- L'évolution professionnelle 27
- Les formations 28
- L'index égalité professionnelle 28

2.3 Les actions menées, ressources mobilisées et orientations pluriannuelles 30
3. LES POLITIQUES DE L'AGGLOMÉRATION ET L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES 33
3.1. Le périscolaire et la petite enfance en tant que services à l'usager peuvent favoriser l'égalité femmes-hommes 33
3.2. Favoriser l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail, la formation et l'emploi 35
3.3 La prévention des violences intrafamiliales et des violences faites aux femmes comme levier pour agir en faveur de l'égalité femmes-hommes 37
3.4 Les actions soutenues par m2A au titre de la politique de la ville 39

Préambule

Article 1er 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

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 40-54 ans (19%) et des 25-39 ans (18%) tandis que la population féminine mulhousienne la plus importante se situe dans les tranches d'âges des 0-14 ans et des 25-39 ans (19% chacune).

Sur le territoire de l'agglomération, la répartition femmes-hommes de moins de 25 ans est identique au territoire national.

La répartition femmes-hommes

Source : RP Insee

	Mulhouse		m2A		France Métropolitaine	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Population	104 924	104 978	272 950	274 260	67 760 573	68 094 280
Nombre d'hommes	51 514	51 653	133 536	134 205	32 811 061	32 987 021
Nombre de femmes	53 410	53 325	139 414	140 055	34 949 512	35 107 259
Part des hommes	49%	49%	49%	49%	48%	48%
Part des femmes	51%	51%	51%	51%	52%	52%

L'âge de la population de l'agglomération mulhousienne en 2023

Source : RP Insee

	Hommes		Femmes		Total m2A	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
0 à 14 ans	24 821	18%	23 378	17%	48 199	17,6%
15 à 24 ans	16 867	13%	15 537	11%	32 404	11,8%
25 à 39 ans	24 624	18%	24 703	18%	49 327	18,0%
40 à 54 ans	26 284	20%	26 822	19%	53 106	19,4%
55 à 64 ans	16 923	13%	18 171	13%	35 094	12,8%
65 à 79 ans	18 821	14%	21 527	15%	40 348	14,6%
80 ans et plus	5 866	4%	9 916	7%	15 782	5,8%
Total	134 205	100%	140 054	100%	274 259	100%

L'âge de la population de la ville de Mulhouse en 2023

Source : RP Insee	Hommes		Femmes		Total Mulhouse	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
0 à 14 ans	10 242	20%	9 900	19%	20 142	19%
15 à 24 ans	7 668	15%	7 444	14%	15 112	14%
25 à 39 ans	10 380	20%	9 966	19%	20 346	20%
40 à 54 ans	10 037	19%	9 850	18%	19 887	19%
55 à 64 ans	5 586	11%	6 041	11%	11 627	11%
65 à 79 ans	5 873	11%	6 729	13%	12 602	12%
80 ans et plus	1 868	4%	3 395	6%	5 263	5%
Total	51 654	100%	53 325	100%	104 979	100%

La répartition femmes-hommes de moins de 25 ans

Source : RP Insee 2023	m2A			France		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Population de moins de 25 ans	41 688	38 915	80 603	10 094 551	9 628 626	19 723 177
Population totale	134 205	140 054	274 259	32 987 021	35 107 259	68 094 280
Part des moins de 25 ans	31%	28%	29%	31%	27%	29%



1.1. Les principaux indicateurs d'égalité

- 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 » (72,2% contre 73,6%). De 6 à 14 ans, le taux de scolarisation est presque identique pour les deux sexes. Puis, la tendance s'inverse, le taux de scolarisation des femmes devient supérieur à celui des hommes. Pour les « 15 à 17 ans », il est supérieur à celui des hommes de près de 3 points. Après 25 ans, l'écart entre les femmes et les hommes se réduit mais le taux de scolarisation des femmes demeure plus élevé.

Sur le territoire de la ville centre, la tendance est identique. Les « 2 à 5 ans », quel que soit le sexe, sont légèrement plus nombreux à être scolarisés et, de 6 à 14 ans, légèrement moins nombreux que sur le territoire de l'agglomération.

Sur le territoire national, le taux de scolarisation est plus élevé que dans l'agglomération, quelle que soit la tranche d'âge. S'agissant du taux de scolarisation des femmes, ce dernier est supérieur de près de 3 points au niveau national, pour les 2 à 5 ans. Ensuite, de 6 ans à 17 ans, la tendance est similaire. C'est ensuite chez les 18-24 ans que la différence est plus importante, avec un taux de scolarisation des femmes de 55,8% au niveau national contre 47,7% sur le territoire de l'agglomération.

Taux de scolarisation par tranche d'âge en 2023 – m2A

Source : RP Insee 2023

	Hommes	Femmes	Total m2A	
	Taux de scolarisation	Taux de scolarisation	Population scolarisée	Taux de scolarisation
2 à 5 ans	73,6%	72,2%	8 836	73%
6 à 10 ans	97,1%	97,5%	16 158	97%
11 à 14 ans	97,7%	97,8%	13 732	98%
15 à 17 ans	93,0%	95,8%	10 108	94%
18 à 24 ans	43,4%	47,7%	9 859	45%
25 à 29 ans	6,3%	7,1%	1 021	7%
30 ans et plus	0,9%	1,1%	1 783	1%
Total			61 497	23%

Taux de scolarisation par tranche d'âge en 2023 – Mulhouse

Source : RP Insee 2023

	Hommes	Femmes	Total Mulhouse	
	Taux de scolarisation	Taux de scolarisation	Population scolarisée	Taux de scolarisation
2 à 5 ans	74,6%	72,8%	3 893	73,7%
6 à 10 ans	96,6%	96,5%	6 547	96,5%
11 à 14 ans	96,3%	96,6%	5 434	96,5%
15 à 17 ans	90,4%	93,7%	4 055	92,0%
18 à 24 ans	47,1%	50,6%	5 230	48,9%
25 à 29 ans	9,0%	9,4%	631	9,2%
30 ans et plus	1,3%	1,4%	843	1,3%
Total			26 633	26,0%

Taux de scolarisation par tranche d'âge en 2023 – France

Source : RP Insee 2023

	Hommes	Femmes	Total France	
	Taux de scolarisation	Taux de scolarisation	Population scolarisée	Taux de scolarisation
2 à 5 ans	74,8%	75,0%	2 175 719	75%
6 à 10 ans	97,7%	97,7%	3 906 102	98%
11 à 14 ans	98,3%	98,4%	3 316 735	98%
15 à 17 ans	95%	96,3%	2 444 855	96%
18 à 24 ans	47,6%	55,8%	2 867 702	52%
25 à 29 ans	8,3%	9,3%	338 004	9%
30 ans et plus	0,9%	1,1%	430 403	1%
Total			15 479 520	23%

- 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, 21,6% de femmes quittent le système scolaire sans aucune qualification, ce qui représente 2 points de plus que les hommes. Il convient de relever que cette proportion est en constante diminution, puisqu'elle était de 32% en 2019 et 25,5% en 2022.
Elles sont également moins nombreuses que les hommes à obtenir le niveau CAP/BEP (25,9% contre 28,9%).
Pour le niveau BAC, les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à l'obtenir (18,2% contre 17,9%). Elles sont 8,6% à obtenir le niveau Bac +3 ou 4, tandis que les hommes stagnent à 7,4% (proportion stable depuis plus de 5 ans).
Cependant, pour les niveaux Bac +5 ou plus, les hommes demeurent plus nombreux (9,1%) que les femmes (8,3%).

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2023

Source : RP Insee 2023

	Hommes		Femmes		Total m2A	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Sans diplôme	21 330	19,5%	25 202	21,6%	46 532	21,6%
BEPC, Brevet des collèges, DNB	7 438	6,8%	8 167	7,0%	15 606	7,0%
CAP, BEP ou équivalent	31 503	28,9%	30 103	25,9%	61 605	25,9%
Niveau Bac	19 580	17,9%	21 235	18,2%	40 815	18,2%
Niveau Bac+2	11 376	10,4%	12 134	10,4%	23 510	10,4%
Niveau Bac+3 ou 4	8 094	7,4%	10 034	8,6%	18 129	8,6%
Niveau Bac+5 ou plus	9 954	9,1%	9 684	8,3%	19 638	8,3%
Total	109 384	100%	116 677	100%	226 061	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

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

Taux d'activité m2A en 2023

Source : RP Insee 2022	Hommes	Femmes	Total m2A
Actifs 15-64 ans	65 309	58 954	124 263
Population 15-64 ans	84 697	85 233	169 930
Taux d'activité	77,1%	69,2%	73,1%

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

Taux d'emploi 2023

Source : RP Insee	Total		
	Actifs 15-64 ans ayant un emploi	Population 15-64 ans	Taux d'emploi
Mulhouse	34 806	66 971	52,0%
m2A	105 398	169 930	62,0%
France	28 160 043	42 072 639	66,9%

Actifs 15-64 ans ayant un emploi

Source : RP Insee	Hommes	Taux d'emploi Hommes	Femmes	Taux d'emploi Femmes
Mulhouse	19 123	56,8%	15 684	47,1%
m2A	55 423	65%	49 974	59,0%
France	14 470 483	69,6%	13 689 561	64,4%

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 77,1% et celui des femmes est de 69,2%. 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 64,4% quand celui des hommes atteint 69,6%.
Sur le territoire de m2A, pour les femmes actives, le taux d'emploi est de 59% tandis que celui des hommes est de 65%, ce qui est inférieur au niveau national.
Ce taux d'emploi est encore nettement inférieur dans la ville centre, tant pour les femmes (47,1%) que pour les hommes (56,8%).

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.

- 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 (30,2%) et celui de la ville centre (32,5%) qu'à l'échelle nationale (23,0%).

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

Source : RP Insee	Hommes	Femmes
Mulhouse	9,7%	32,5%
m2A	7,4%	30,2%
France	7,5%	23,0%

- Le niveau de responsabilité dans les entreprises (cadres)

La part de femmes demeure plus faible que celle des hommes parmi les cadres. Cette situation n'est pas propre au territoire de l'agglomération et à sa ville centre ; la même tendance est observée au niveau national.

Cadres 2023 dans la population de 15 ans et plus

Source : RP Insee	Femmes cadres	Hommes cadres	Part des femmes cadres*
Mulhouse	2 514	3 677	41%
m2A	7 361	10 830	40%
France	2 720 424	3 570 090	43%

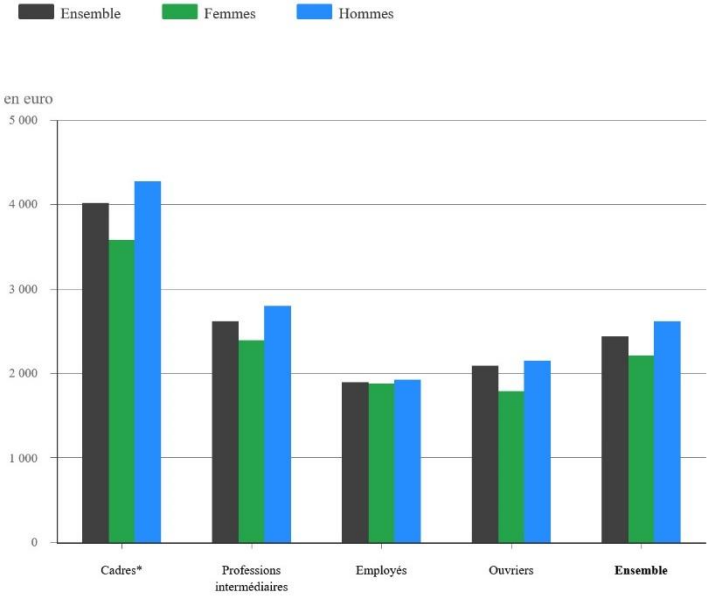
**Parmi l'ensemble des cadres*

- Les salaires

Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein des femmes est inférieur à celui des hommes, sur le territoire de l'agglomération comme sur le territoire national.

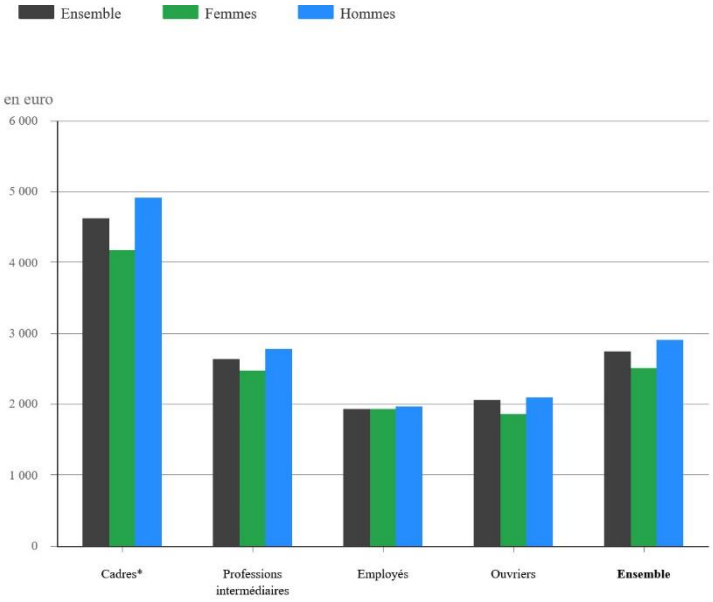
Sur le territoire de l'agglomération, ce salaire net mensuel moyen est, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, de 2 159 € pour les femmes et de 2 567€ pour les hommes.
L'écart le plus important apparaît dans la catégorie socioprofessionnelle des cadres où celui des femmes s'élève à 3 520€ contre 4 243€ pour les hommes, soit une différence de plus de 700€.

Salaire net mensuel moyen en EQTP (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2024 – m2A



Source : Insee, Base tous salariés, fichier postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2026

Salaire net mensuel moyen en EQTP (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2024 - France



Source : Insee, Base tous salariés, fichier postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2026

Le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein varie entre les femmes et les hommes selon la tranche d'âge. Celui des femmes est inférieur à celui des hommes et l'écart s'intensifie au fil du déroulement de la carrière. Ainsi, dans la catégorie des moins de 25 ans, ce salaire net mensuel moyen est de 1 455€ chez les femmes et de 1 506€ chez les hommes. Dans la tranche d'âge des 55 ans ou plus, celui des femmes est de 2 397€ contre 3 076€ chez les hommes, soit plus de 600€ de différence.

Salaire net mensuel moyen en EQTP (en euros) selon l'âge en 2023

Source : Source : Insee, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025	Ensemble	Femmes	Hommes
Moins de 25 ans	1 484	1 455	1 506
De 25 à 39 ans	2 182	2 062	2 275
De 40 à 49 ans	2 562	2 288	2 772
De 50 à 54 ans	2 688	2 340	2 953
55 ans ou plus	2 783	2 397	3 076

- La part des familles monoparentales

Dans l'agglomération mulhousienne, 17,2% des familles sont monoparentales. Cette proportion est presque identique au niveau national (17,5%). La situation est différente pour la ville centre où la part des familles monoparentales est bien plus élevée (23,2%).

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 82% des familles monoparentales sont composées de femmes seules avec enfant(s). Ce taux atteint même 85% à Mulhouse, tandis qu'il n'est que de 80,3% 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 (18%) que dans la ville centre (15%), sans atteindre toutefois le taux national (19,7%).

La composition des familles en 2023

	Mulhouse	m2A	France
Nombre de familles	24 842	74 267	18 680 253
Nombre de familles monoparentales	5 762	12 801	3 266 581
Part des familles monoparentales	23,2%	17,2%	17,5%
Fam Mono Hommes avec enfant(s)	852	2 291	643 541
Part des familles monoparentales composées d'hommes avec enfant(s)	15,0%	18,0%	19,7%
Fam Mono Femmes avec enfant(s)	4 910	10 509	2 623 040
Part des familles monoparentales composées de femmes avec enfant(s)	85,0%	82,0%	80,3%

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Des avancées, des inégalités persistantes

1 UNE POPULATION ÉQUILIBRÉE



- Les femmes représentent une légère majorité de la population.
- La répartition entre les femmes et les hommes est stable.
- La situation est comparable à celle observée au niveau national.

2 FORMATION : DES PARCOURS CONTRASTÉS

SCOLARISATION

- Les filles sont légèrement moins scolarisées dans la petite enfance.
- À partir de l'adolescence, elles poursuivent davantage leurs études que les garçons.
- Cet avantage se maintient à l'âge adulte.

QUALIFICATION

- Les femmes restent plus nombreuses à quitter le système scolaire sans qualification.
- Elles sont moins représentées dans les filières professionnelles.
- Elles obtiennent davantage de diplômes de niveau intermédiaire.
- Les hommes demeurent davantage représentés dans les cursus les plus longs.

En résumé :
malgré une progression globale du niveau de qualification, les écarts de formation influencent encore les parcours professionnels.

3 EMPLOI : DES INÉGALITÉS PERSISTANTES

ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

- Les femmes sont moins présentes sur le marché du travail que les hommes.
- Leur participation progresse progressivement.
- Elles rencontrent davantage de difficultés pour accéder à l'emploi.

EMPLOI

- Les inégalités d'accès à l'emploi demeurent importantes.
- Les femmes restent moins souvent en emploi que les hommes.

En résumé :
l'accès à l'emploi constitue un levier majeur d'égalité entre les femmes et les hommes.

4 INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

TEMPS PARTIEL

- Les femmes occupent plus fréquemment des emplois à temps partiel.

FONCTIONS D'ENCADREMENT

- Les postes à responsabilité demeurent majoritairement occupés par des hommes.

RÉMUNÉRATION

- Les femmes perçoivent en moyenne des revenus inférieurs à ceux des hommes.

En résumé :
les écarts de carrière et de rémunération persistent tout au long du parcours professionnel.

5 VULNÉRABILITÉS SOCIALES



- Les familles monoparentales sont davantage exposées aux difficultés économiques et sociales.
- Elles sont majoritairement composées de femmes seules avec enfant(s).
- Cette situation accroît les risques de précarité.



MESSAGE CLÉ
Malgré des avancées en matière d'éducation et de participation au marché du travail, les femmes demeurent confrontées à des inégalités persistantes dans l'accès à l'emploi, les parcours professionnels, les revenus et les situations de vulnérabilité sociale.

1.2 Les évolutions de l'emploi dans l'agglomération mulhousienne

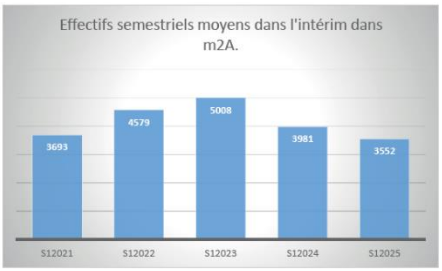
- Une baisse de dynamisme au 1er semestre 2025

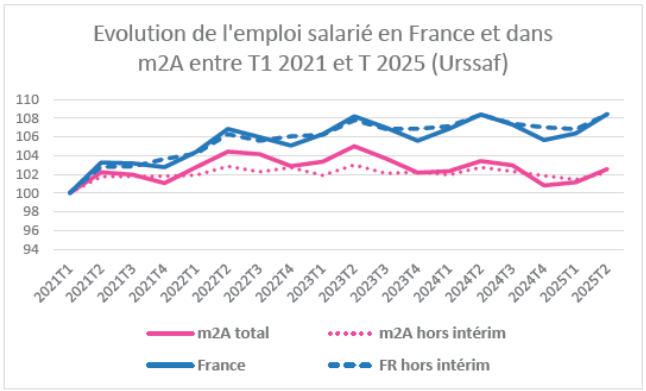
L'étude de l'Agence de Fabrique Urbaine et Territoriale (AFUT) portant sur l'emploi et les activités économiques du Haut-Rhin[1], concentre son analyse sur le 1er semestre 2025. Elle met en exergue que le niveau des effectifs moyens du 1er semestre 2025 sur le territoire de l'agglomération mulhousienne, est beaucoup plus bas qu'aux 1er semestres 2023 et 2024.

Les effectifs moyens de l'ensemble des salariés du privé connaissent une baisse depuis 2024 (après une hausse en 2022 et 2023). Toutefois, il est possible de souligner que le 2ème trimestre 2025 a été assez dynamique avec 1 200 emplois créés même s'il n'a pas permis de compenser les fortes baisses d'emploi de la fin d'année 2024 et du début d'année 2025.

Ce sont une nouvelle fois les effectifs intérimaires qui croissent quand le volume des autres emplois reste globalement stable. Les contrats d'intérim jouent un rôle d'ajustement conjoncturel avec des volumes d'emploi connaissant de très fortes variations et ce d'un trimestre à l'autre.

Que l'on considère l'emploi salarié avec ou sans intérim, le constat est le même : l'emploi est moins dynamique localement. L'emploi a cru de 2% depuis 2021 dans l'agglomération, quand il a augmenté de 8% en France.





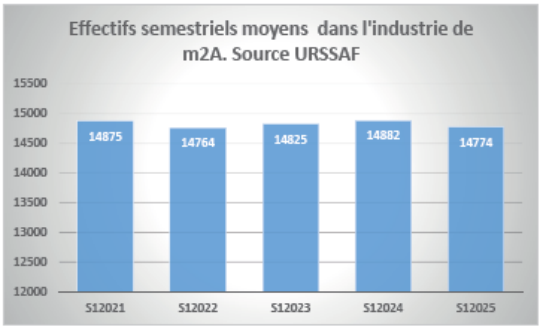
- Une évolution contrastée selon les secteurs d'activité

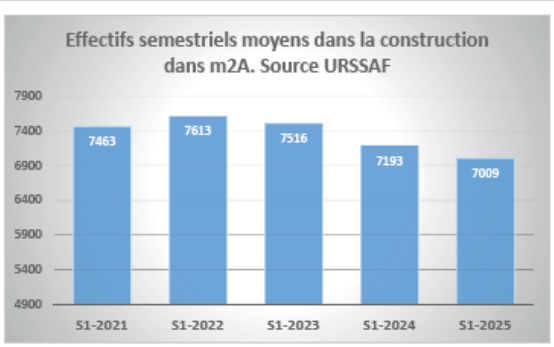
L'évolution de l'emploi salarié est contrastée selon les secteurs d'activité.

S'agissant du secteur de l'industrie, la dynamique globale reste stable. Toutefois, elle est différente selon que le secteur automobile est pris en compte ou non. En effet, l'industrie automobile perd massivement et de manière continue des emplois localement ce qui entraîne mécaniquement un faible dynamisme du secteur pris dans son ensemble. Les activités industrielles si elles sont considérées sans l'industrie automobile, voient leurs effectifs augmenter de 9,4% depuis le début de l'année 2021.

Le secteur de la construction est lui aussi affecté par une perte continue d'emplois depuis 2023. Au cours du 1er semestre 2025, le secteur a même enregistré une baisse de presque 200 emplois par rapport au 1er semestre 2024.

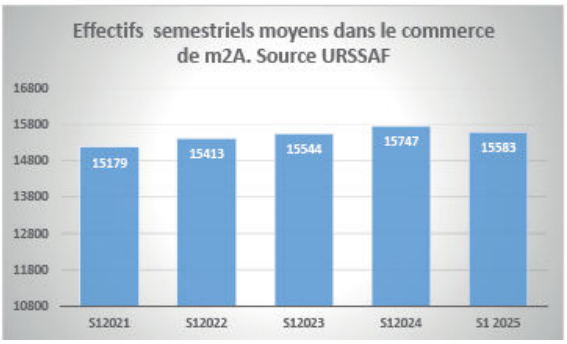
[1] L'emploi et les activités économiques du Haut-Rhin. AFUT. Novembre 2025

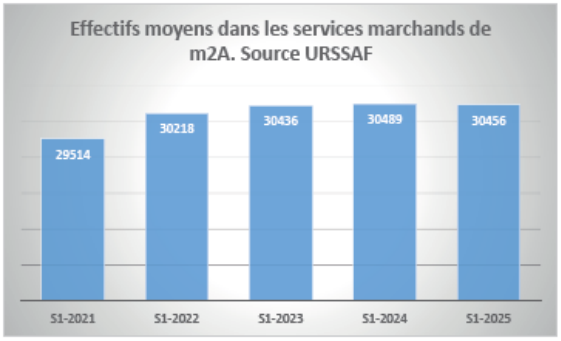


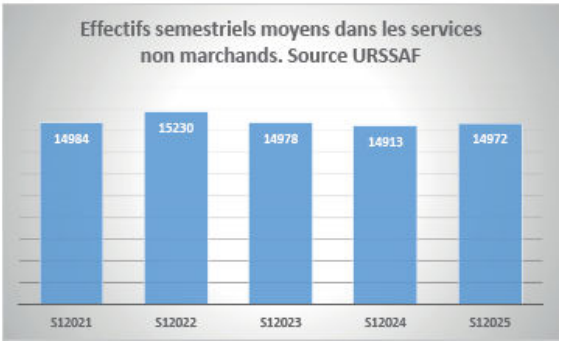


Dans le secteur du commerce, le niveau d'emploi diminue au 1er semestre 2025, pour la première fois depuis 2021. Le solde reste tout de même positif depuis cette date.

Les effectifs sont en revanche stables dans les services marchands (restaurants, logistique, ingénierie, banque…) et les services collectifs (administration publique, santé, action sociale, éducation…). Ces secteurs connaissent, au niveau national, une croissance forte.







- Des conditions d'accès au marché du travail toujours différenciées selon le sexe

En 2023, sur le territoire de l'agglomération, l'emploi salarié représente 89,3% de l'emploi total, proportion qui est en diminution constante (91,3% en 2012). La part des femmes occupant un emploi salarié reste plutôt stable (45,3% en 2023, 45,5% en 2017 et 45,4% en 2012).
La part de l'emploi non-salarié progresse quant à elle de manière régulière passant de 8,7% en 2012, à 9,4% en 2017, pour atteindre 10,7% en 2023. Cette évolution concerne également les femmes puisqu'elles étaient 2,9% à occuper un emploi non salarié en 2012 contre 4,1% en 2023.

Emplois selon le statut professionnel

	2012		2017		2023	
Ensemble	111 477	100,0%	107 474	100,0%	110 598	100,0%
Salariés	101 789	91,3%	97 400	90,6%	98 710	89,3%
Dont femmes	50 611	45,4%	48 857	45,5%	50 051	45,3%
Dont temps partiel	20 981	18,8%	19 433	18,1%	18 170	16,4%
Non-salariés	9 689	8,7%	10 074	9,4%	11 888	10,7%
Dont femmes	3 241	2,9%	3 656	3,4%	4 482	4,1%
Dont temps partiel	1 329	1,2%	1 629	1,5%	2 095	1,9%

Sources : Insee, RP2012, RP2017 et RP2023, exploitations principales lieu de travail, géographie au 01/01/2026.

La part des femmes sur l'ensemble des secteurs d'activité est proche de la moitié (49,6%). Toutefois, elle varie fortement selon les secteurs, qui demeurent genrés. Ainsi, les femmes sont peu représentées dans la construction (13,3%) et l'industrie (26,4%) tandis qu'elles sont très nombreuses dans le secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale (72,5%).

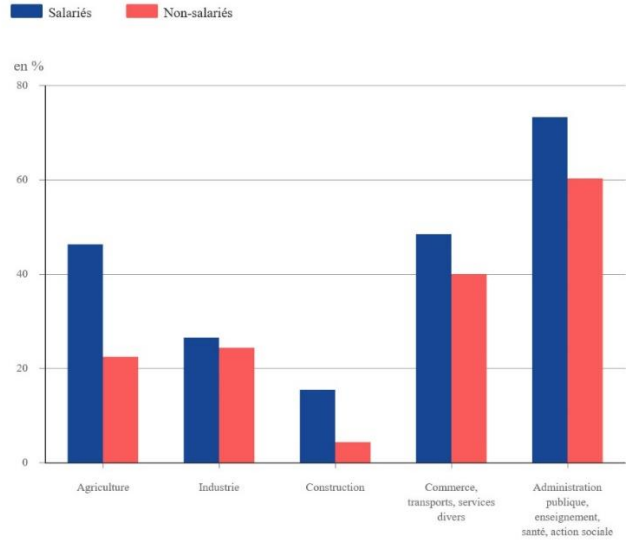
Emplois selon le secteur d'activité en 2023

	Nombre	%	Dont femmes
Ensemble	112 219	100 %	49,6 %
Agriculture	459	0,4 %	33,1 %
Industrie	15 746	14 %	26,4 %
Construction	8 329	7,4 %	13,3 %
Commerce, transports, services divers	53 208	47,4 %	47,4 %
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	34 476	30,7 %	72,5 %

Sources : Insee, RP2012, RP2017 et RP2023, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2026.

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 2023



Source : Insee, RP2023 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2026.

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 (78,1% contre 74,2%). S'agissant des autres contrats, qui sont des contrats plus précaires, la situation entre femmes et hommes varie selon le type de contrats mais est équivalente dans l'ensemble (13,9% pour les hommes contre 13,8% pour les femmes).

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2023

	Hommes		Femmes	
Salariés	49 754	88,1 %	46 620	91,9 %
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	41 915	74,2 %	39 599	78,1 %
Autres contrats (contrats à durée déterminée, intérim, emplois aidés, apprentissages, stage)	7 839	13,9 %	7 021	13,8 %
Non-Salariés	6 730	11,9 %	4 090	8,1 %

Source : Insee, RP2023 exploitation principale, géographie au 01/01/2026.



2. LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

2.1 La gouvernance

- Le conseil d'agglomération

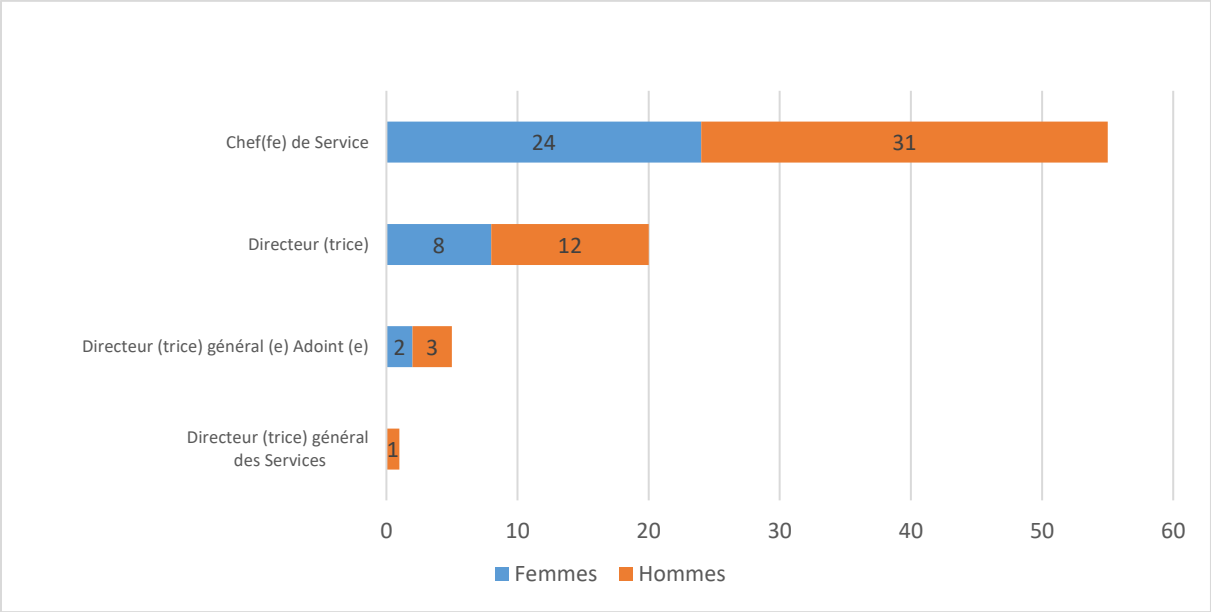
Le conseil d'agglomération compte 104 conseillers communautaires, dont 1 président, 15 vice-présidents, 42 conseillers communautaires délégués. L'observation de sa répartition par genre montre que le mode d'élection fixé par la loi du 17 mai 2013, distinct pour les communes de plus et de moins de 1 000 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 43,6% de femmes. La part de femmes parmi les directeurs a progressé, passant de 33,3% en 2024 à 40% en 2025.



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 été ouvert début 2024, avec la nomination de 2 DGA hommes (un au 01/01/2024, l'autre au 01/07/2024, pour une durée de 4 mois, jusqu'à sa nomination en tant que DGS, comptant alors comme une nomination et non une primo nomination), et d'une DGA femme au 01/01/2024. Il restera inachevé en raison du renouvellement de l'assemblée délibérante.

La Direction générale compte également une directrice générale déléguée.

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 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 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 (adjoints techniques).

Mulhouse Alsace Agglomération 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, Direction Informations Géographiques, Archives, Moyens Généraux).

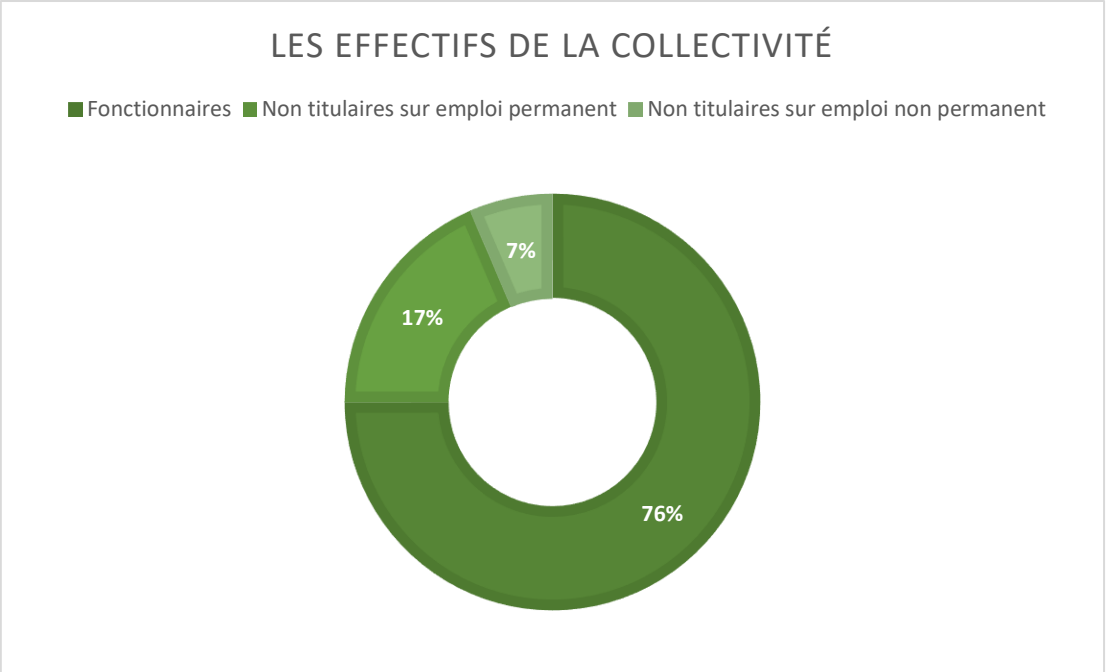
Les données sont extraites des statistiques RH, reflet de l'activité de m2A pour l'année 2025.

• La répartition des effectifs

Les effectifs de m2A (tous statuts confondus) s'élèvent à 1 737 agents au 31/12/2025, dont 934 femmes (938 au 31/12/2024), soit 53,8% de femmes (53,9% au 31/12/2024).

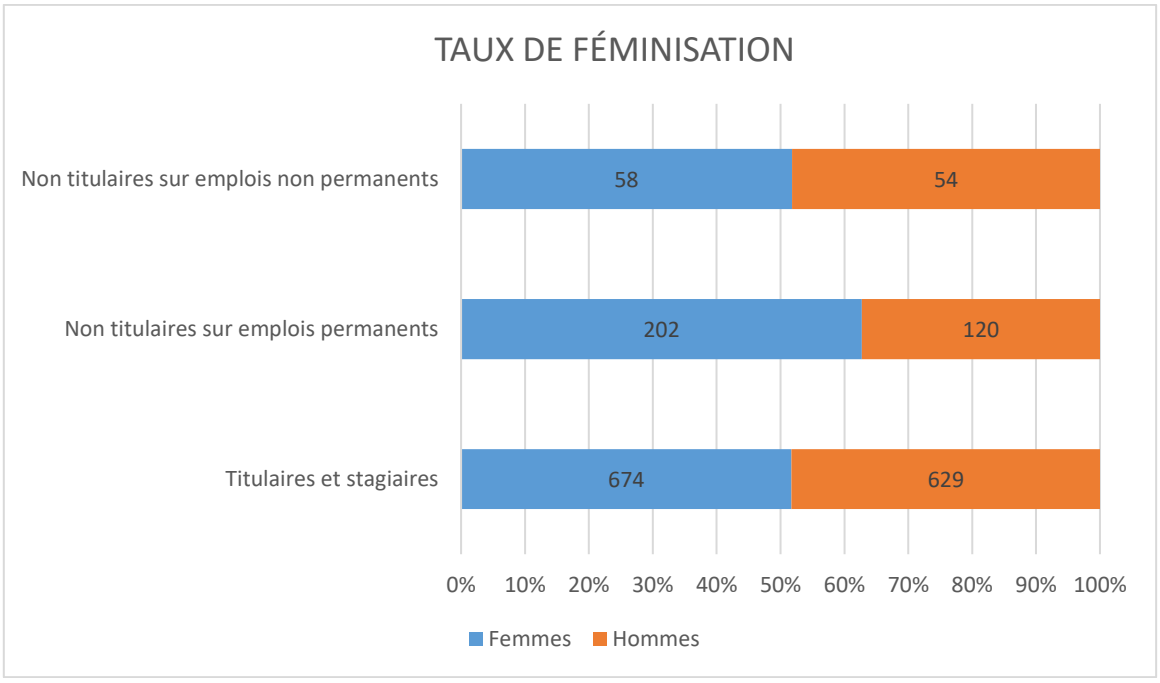
Répartition des effectifs par statut :

- 1 303 fonctionnaires titulaires ou stagiaires (1 326 en 2024),
- 322 non titulaires sur emplois permanents (301 en 2024),
- 112 non titulaires sur emplois non permanents (remplacements temporaires d'un agent absent, surcroît d'activité, mission ponctuelle…) (114 en 2024).



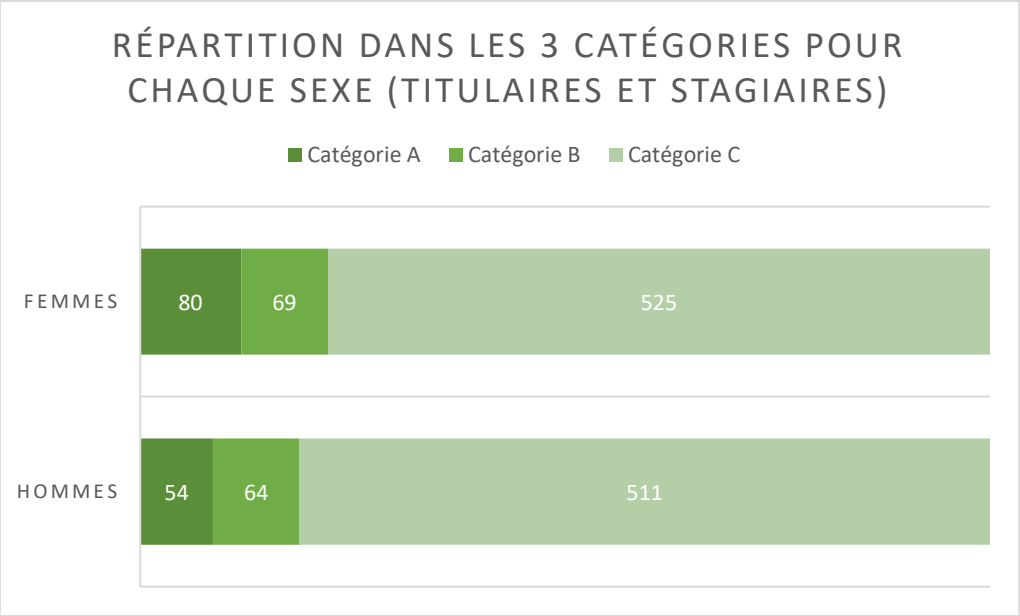
Les taux de féminisation de la collectivité sont assez équilibrés : 51,7% de femmes pour 48,3% d'hommes parmi les titulaires et stagiaires, 51,8% de femmes pour 48,2% d'hommes au sein des non titulaires sur emplois non permanents.

L'écart est plus important dans la catégorie des non titulaires sur emplois permanents où 62,7% des agents sont des femmes et 37,3% sont des hommes.

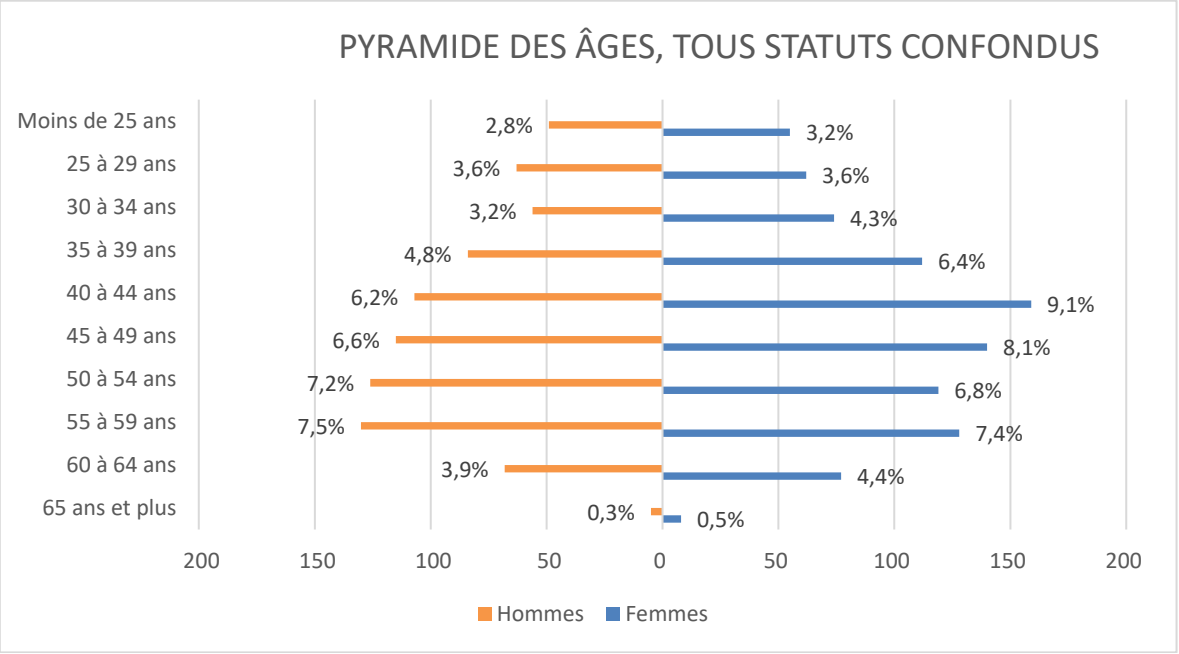


Parmi les titulaires et stagiaires, la catégorie C est la plus représentée, avec 79,5% des agents de m2A (78% en 2024).

59,7% des agents de catégorie A sont des femmes (58% en 2024).



Les femmes entre 40 et 44 ans et les hommes entre 55 et 59 ans sont les plus représentés dans la collectivité.

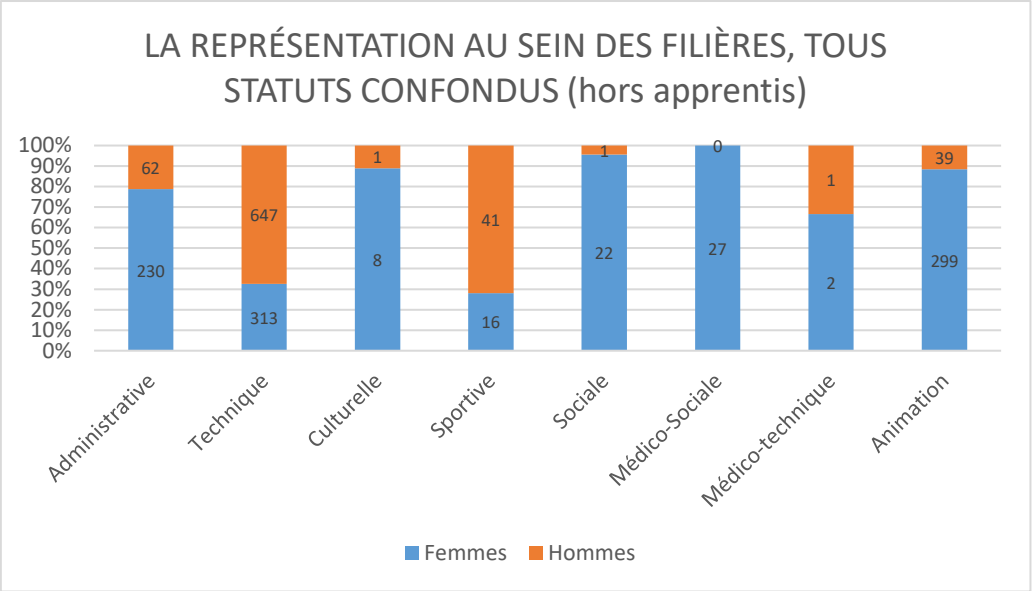


La féminisation de certaines filières (médico-sociale, animation, sociale, culturelle, administrative) s'explique par l'absence de mixité ou la moindre mixité dans certains métiers comme ceux de la petite enfance par exemple.

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

La filière technique représente à elle seule 56,2% des agents de la collectivité, la filière animation représente 19,8% des agents et la filière administrative compte 17,1% des agents.

81,7% des hommes de la collectivité travaillent dans la filière technique contre 34% des femmes, et 57,7% des femmes travaillent dans les deux filières animation et administrative contre 12,8% des hommes.



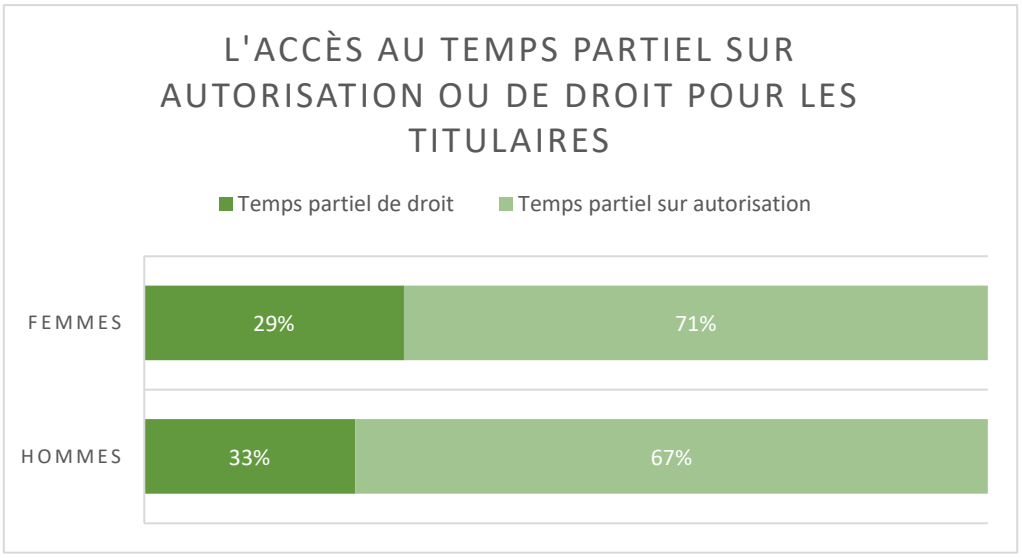
- L'organisation et les conditions de travail

Les temps partiels : ils 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 2025, pour les titulaires, la grande majorité des temps partiels (65 sur 73 soit 89%) 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 2025 », l'Insee indique en effet que « Les femmes invoquent davantage des raisons d'ordre familial pour s'occuper d'enfants ou de proches (29,5%, contre 8,3% des hommes), tandis que les hommes indiquent davantage que les femmes l'exercice d'une activité complémentaire (17,7% contre 10,0%) ou la poursuite d'études ou de formation (10,7 % contre 5,3 %) ».

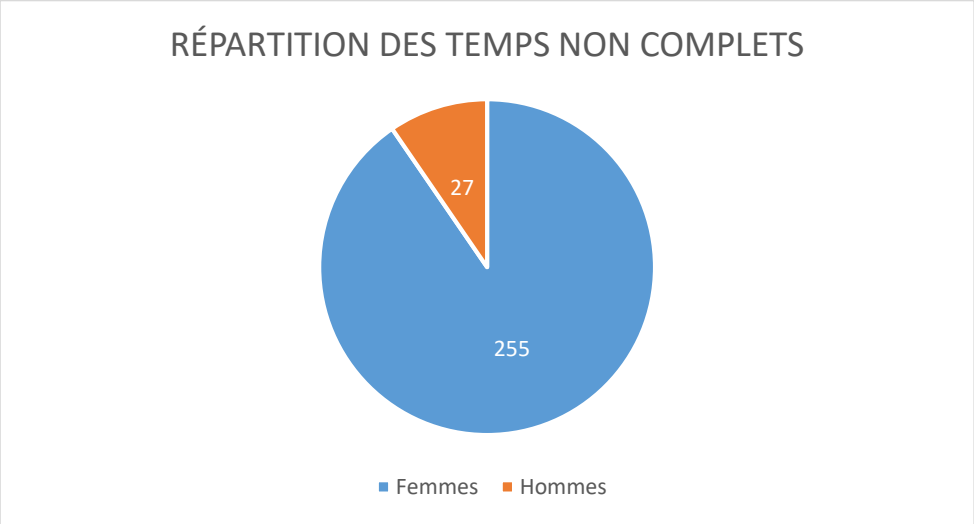
Il faut toutefois relever qu'il s'agit avant tout de choix personnels dont les motivations sont complexes et personnelles.



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**	2	1	3
	Femmes	16	2	18
	Total	18	3	21
17h30 à moins de 28h	**Hommes**	18	6	24
	Femmes	153	83	236
	Total	171	89	260
Moins de 17h30	**Hommes**	0	0	0
	Femmes	0	1	1
	Total	0	1	1

Toutes situations confondues, les femmes occupent 255 des 282 postes à temps non complets.
90% des postes à temps non complets sont donc occupés par des femmes.



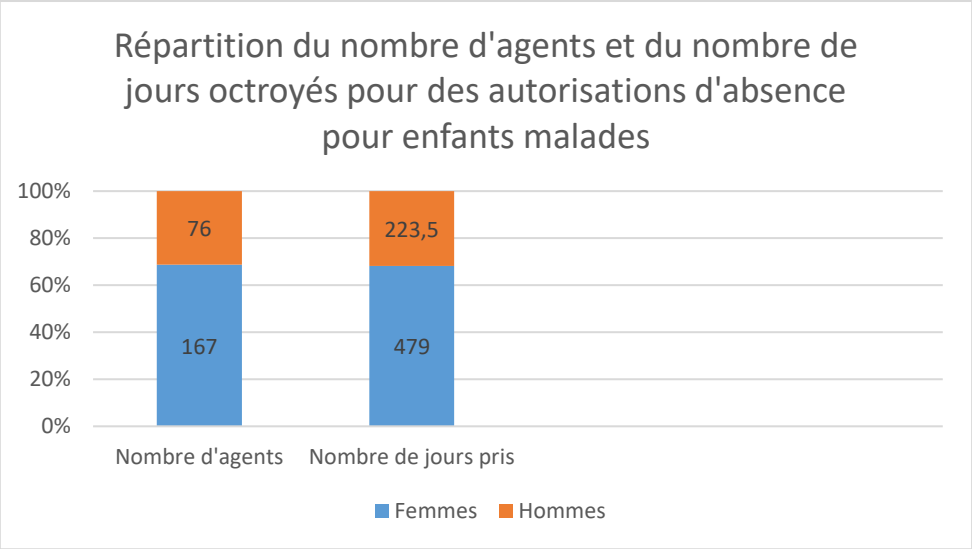
Le congé parental (fonctionnaires et contractuels) :

6 congés parentaux ont été pris en 2025, exclusivement par des femmes.

Les congés pour enfants malades

	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	76	167
Nombre de jours	223,5	479

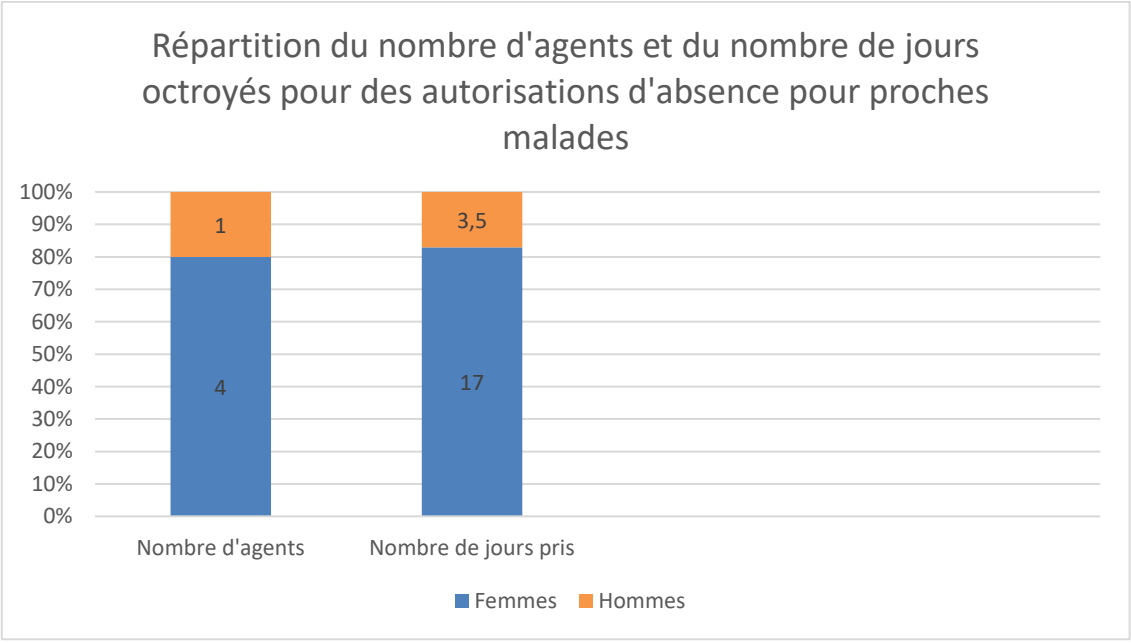
Ce sont principalement les femmes qui, à 69%, ont demandé des congés pour enfant malade en 2025, pour un nombre de jours représentant 68% de ceux octroyés.
Les hommes et les femmes s'arrêtent en moyenne entre 2 et 3 jours pour la maladie de leur enfant.



Les congés pour conjoint ou proche malade

	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	1	4
Nombre de jours	3,5	17

Quatre fois plus de femmes que d'hommes ont bénéficié de jours pour proches malades en 2025.



- 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. Le nombre d'ETP est déterminé en prenant en compte tous les agents rémunérés durant l'année, puis en le proratisant selon leur durée de présence effective sur l'année.

	Femmes			Hommes			
Catégorie	**Somme de salaire brut**	**Nombre ETP***	**Rémunération brute moyenne par ETP**	**Somme de salaire brut**	**Nombre ETP**	**Rémunération brute moyenne par ETP**	**Ecarts rémunérations moyennes par ETP**
A	6 800 344 €	138,37	49 147 €	5 577 350€	91,99	60 633 €	-19%
B	4 145 702 €	122,24	33 913 €	4 879 627€	123,10	39 639 €	-14%
C	14 963 627 €	482,74	30 997 €	19 565 401€	562,02	34 813 €	-11%
TOTAL	**25 909 675 €**	**743,34**	**34 855 €**	**30 022 379 €**	**777,11**	**38 633 €**	**-10%**

*ETP : Équivalent Temps Plein

En comparant les autres éléments de rémunération sur la base d'un agent par poste, et non selon une logique d'équivalent temps plein proratisé, l'analyse des coûts annuels globaux par sexe fait apparaître les écarts suivants :

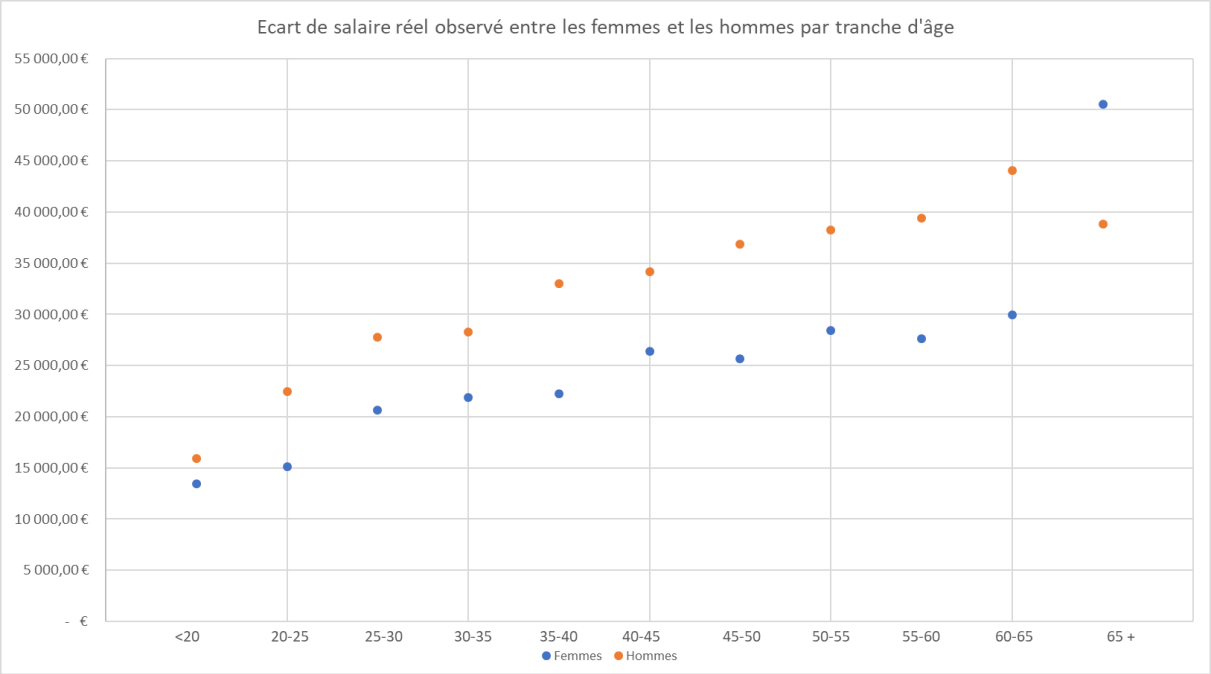
	Femmes	**Hommes**	**Delta F/H**	**Delta F/H (en %)**
Astreintes	23 518 €	216 614 €	**- 193 095 €**	**-89,14%**
Heures supplémentaires / complémentaires	623 944 €	965 666 €	**- 341 722 €**	-35,39%
Vacations	1 178 788 €	438 694 €	**+ 740 094 €**	**+168,70%**
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	248 597 €	351 979 €	**- 103 382 €**	-29,37%
RIFSEEP (déduction des abattements)	5 812 490 €	7 396 079 €	**- 1 583 589 €**	-21,41%
Total	7 887 336 €	9 369 031 €	**- 1 481 694 €**	-15,81%

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

À noter qu'en 2025, le recours à la vacation a été plus important côté femmes.

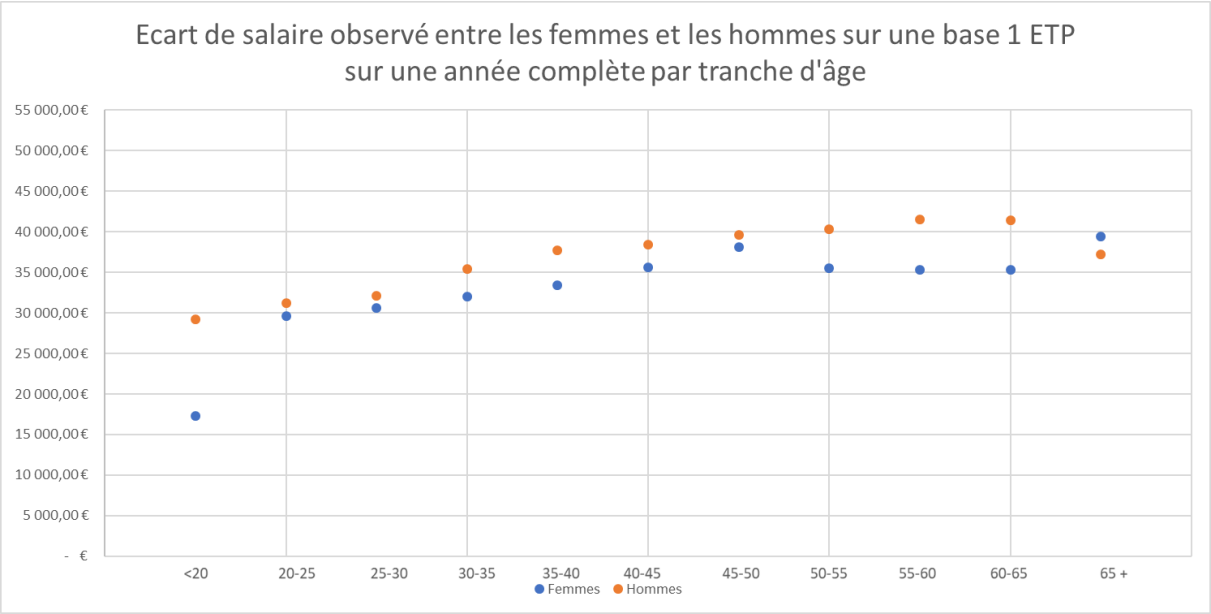
Impact des temps partiels et des temps non complets sur l'écart des salaires :

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



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



- L’évolution professionnelle

Les nominations de stagiaires sont équitablement réparties entre les femmes et les hommes. Les titularisations d’agents à l’issue de la période de stage sont presque équilibrées avec 53,2% de femmes et 46,7% d’hommes.

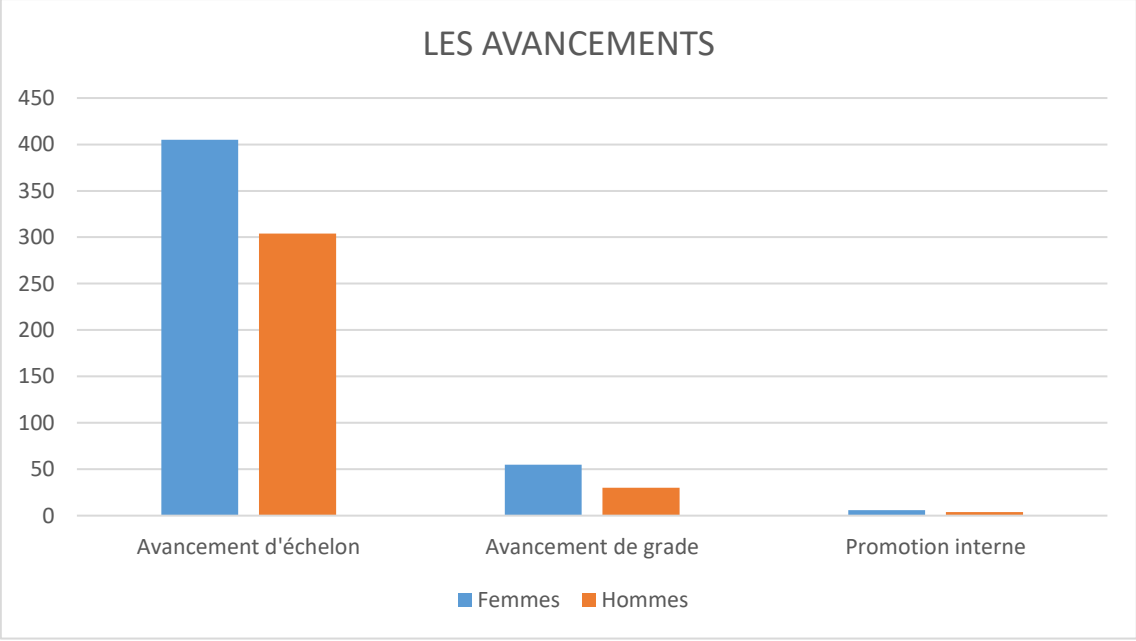
Titularisations et stages au cours de l’année 2025

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	36	41
Prolongation de stage	0	1
Refus de titularisation	0	0
Nomination stagiaire	39	40

En 2025, les femmes sont majoritaires pour les avancements d’échelon, de grade et pour les promotions internes. Toutefois, la parité est presque atteinte pour les avancements d’échelon.

Avancements et promotions

	Femmes	Hommes	Total	Part de Femmes	Part d’Hommes
Avancement d’échelon	405	304	709	57 ,1%	42,9%
Avancement de grade	55	30	85	64,7%	35,3%
Promotion Interne	6	4	10	60,0%	40,0%

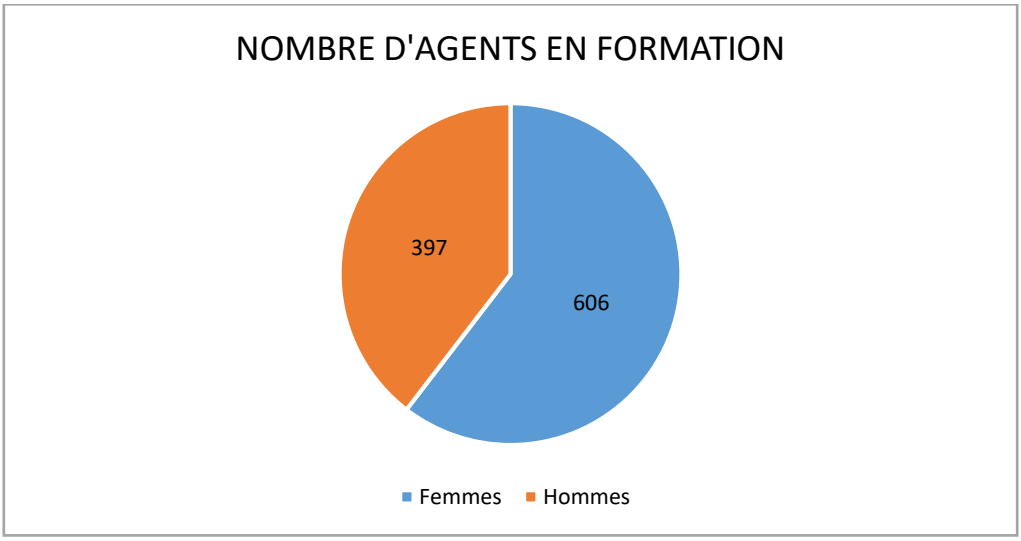


- Les formations

60,4% des agents ayant suivi au moins une formation sont des femmes.

Nombre d'agents ayant participé au moins à une formation

m2A	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	45	68	29	44	186
Catégorie B	54	61	44	56	215
Catégorie C	203	320	22	57	602
Total	302	449	95	157	1 003



- L'index égalité professionnelle

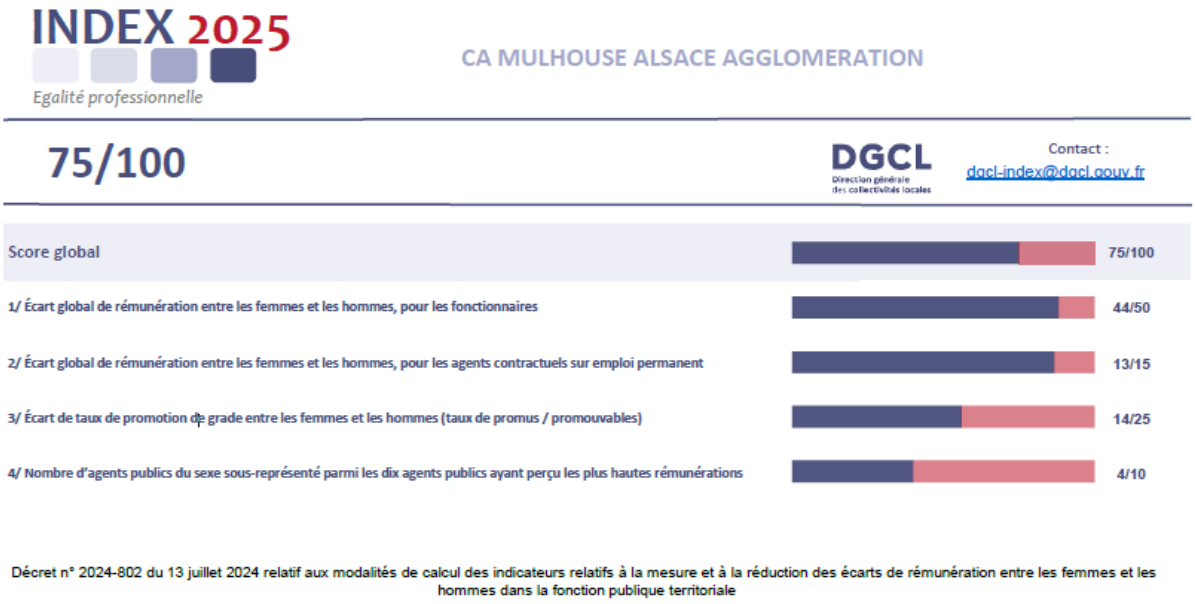
En application des articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, m2A publie, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle, le résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, 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).

L'index traitant de l'année 2025 affiche un résultat de 75/100, qui correspond à la cible fixée par les textes. Ce résultat est en progression par rapport aux années 2023 et 2024, où l'index affichait respectivement un score de 67 et 60. Cette progression s'explique notamment par une amélioration significative des indicateurs 3 et 4. Conformément à la méthode de calcul prévue par le décret n°2024-802 du 13 juillet 2024, la note de l'indicateur 4 passerait à 7/10 s'il y avait 3 agents du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations, et cette même note atteindrait 10/10 pour 4 ou 5 agents du sexe-sous représenté présents dans ce classement.

L'index concernant 2025 sera publié sur le site de m2A en fin d'année 2026.



2.3 Les actions menées, ressources mobilisées et orientations pluriannuelles

Mulhouse Alsace Agglomération déploie et structure sa politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au moyen d'un 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 :

Lors de 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 avait 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 premier bilan avait été réalisé fin 2024 et s'était avéré positif. Puis, un nouveau bilan a été réalisé en fin d'année scolaire et est venu conforter le premier. En effet, cette mesure s'est révélée positive à la fois pour le service et pour les agents. Aussi, m2A a décidé de pérenniser cette mesure dès la rentrée scolaire 2025/2026.

Augmentation du temps de travail des maîtresses de maison

L'augmentation du temps de travail des maîtresses de maison de 2h par semaine, améliorant la rémunération d'agents majoritairement féminins affectés sur des postes à temps non complet, mis en place fin 2025, devrait avoir un impact visible sur l'index 2027 portant sur l'année 2026.

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 (décret n°2024-1228 du 30 décembre 2024, article 2). 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

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 2025, 267 femmes et 127 hommes ont bénéficié du télétravail (au choix pour un jour par semaine ou 20 jours par an), sur un total de 559 postes télétravaillables. 67,8% des agents télétravailleurs 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.

A 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

Dans le cadre de sa politique de lutte contre les discriminations, m2A déploie depuis plusieurs années des actions de formation et de sensibilisation. Afin de renforcer l'impact de ces actions et de sensibiliser de manière plus large, m2A a décidé de rendre ces formations obligatoires, en intégrant des formats innovants. A ce titre, m2A propose une action de sensibilisation utilisant des casques de réalité virtuelle (VR). Cette solution immersive permet aux agents de vivre des situations concrètes, facilitant la prise de conscience des mécanismes du sexisme ordinaire et de ses conséquences. Cette approche vise à créer une expérience marquante et à favoriser une meilleure compréhension des enjeux liés à l'égalité et à la lutte contre les discriminations.

En 2025, cette sensibilisation a visé les membres de la Direction Générale, les Directeurs, les responsables et référents Ressources Humaines et les Organisations Syndicales. L'objectif est ensuite de cibler les managers en 2026, puis de sensibiliser l'ensemble des agents à moyen terme.

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

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 près de 2 500 places auprès de plus de 700 assistantes maternelles. Sur les 24 241 écoliers de l'agglomération mulhousienne, 15 286 sont accueillis en périscolaire, soit un taux de recours de près de 63%.
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.

A la rentrée 2025, m2A compte 99 sites périscolaires dont 65 en gestion directe et 34 en gestion déléguée et totalise près de 8 413 places sur le temps de midi et près de 5 126 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, 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 à 99 % 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 2025, accompagné 2 331 personnes (contre 2 205 en 2024, soit une hausse de 5%).

Le nombre de nouvelles entrées dans le dispositif s'établit à 855 en 2025. Les femmes représentent 47,84 % des personnes intégrant ce dispositif. Cette part est en légère augmentation dans la mesure où elle était de 44,04% en 2024.
Le taux de sorties positives est de 36,54% soit une baisse de 5,9 points par rapport à 2024. Le taux d'activité à la sortie (sorties positives et sorties pour amélioration de situation sur une activité emploi, formation, création d'entreprise) est de 53,54%.

Les femmes sont majoritairement représentées dans les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale, ainsi que dans les activités de services administratifs, l'hébergement, l'assistance auprès d'enfants et 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.

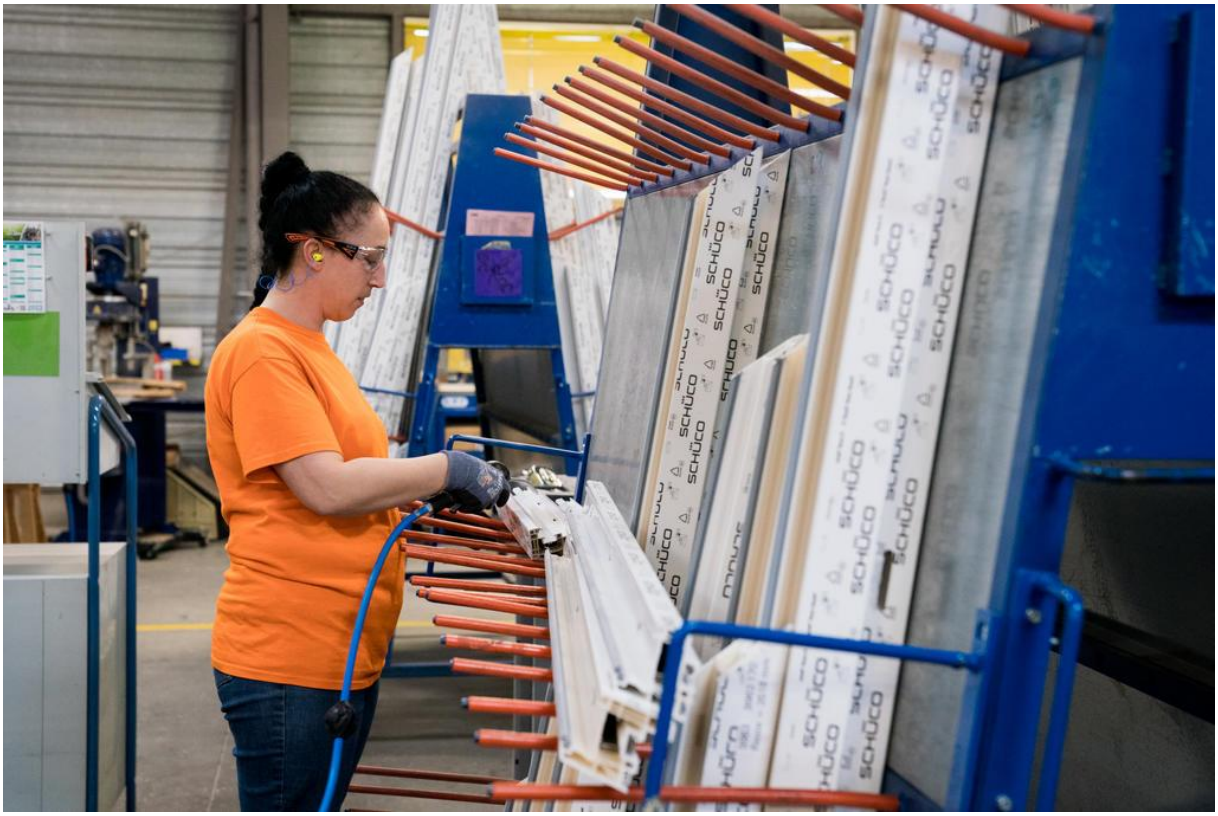
En 2025, les heures d'insertion dans le cadre des marchés publics (clauses sociales) ont permis à 648 personnes de bénéficier d'un contrat de travail, contre 464 en 2024. La part de femmes est en hausse par rapport à 2024 avec 93 femmes en 2025 contre 28 en 2024.
La féminisation est un enjeu majeur du 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 2025, dans le secteur de l'artisanat, les femmes représentent 45,3 % (44,1 % en 2024) 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 51,1% des participants (contre 53% en 2024).

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 2025, sur le territoire de m2A, 15 femmes ont bénéficié d'un accompagnement au financement, pour un montant total de 745 000€ de prêts bancaires accordés et 544 092€ de garanties apportées. En parallèle, 49 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.



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. A 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.

Ainsi, dans le cadre de l'axe stratégique consacré à la prévention des violences intrafamiliales et des violences faites aux femmes, m2A a apporté, en 2025, un soutien financier à hauteur de 62 000€ à l'association d'Appui à la Solidarité et à la Citoyenneté - ASC, 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 2025, 1 681 victimes d'infractions pénales ont été accompagnées dans le cadre du DAVA, dont 1200 originaires du territoire de m2A (soit 71%) et 660 personnes (soit plus de la moitié) ont été soutenues 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. Afin de promouvoir ses valeurs et ses actions sur le territoire, les missions ont été présentées à l'ensemble des élus du territoire de m2A à l'occasion du forum m2A qui s'est tenu en mars 2025. Le CIDFF porte l'intervention sociale en gendarmerie pour lequel le soutien financier de m2A s'est élevé à 6 000€ en 2025. Durant cette année, 1 022 personnes (+24,6% par rapport à 2024) ont été accompagnées dont 89 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 13 ans dans le département et bien identifié des usagers comme des partenaires du territoire, l'accueil de jour a connu un accroissement continu des sollicitations tout au long de ses années d'existence en corrélation avec l'augmentation du nombre de victimes de violences conjugales et le CIDFF mobilise au quotidien les moyens humains nécessaires au maintien d'un accueil de qualité adapté à chaque personne. Ainsi, en 2025, 825 femmes dont près de la moitié (390 femmes) 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 2025, 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 26 novembre 2025, la mission sécurité et prévention de la délinquance de m2A a organisé une formation au repérage, à l'accueil et à l'orientation des victimes de violences intrafamiliales à destination de 25 agents en contact avec le public (6 agents de m2A et 19 des communes membres), animée par le CIDFF du Haut-Rhin. Si les femmes demeurent largement majoritaires parmi les participants, avec 17 participantes contre 8 participants, l'augmentation de la présence masculine (aucun participant en 2024) constitue un signal encourageant au regard des enjeux de sensibilisation et de prévention partagés par l'ensemble des professionnels.

Dans le cadre de l'axe stratégique consacré à la sécurité et à la tranquillité publique, un des enjeux réside dans la lutte contre les incivilités et en premier lieu celles visant les agents de m2A.

Dans l’exercice de leurs fonctions, les agents des collectivités sont susceptibles d’être exposés à des actes d’incivilités verbales, comportementales et des agressions par les usagers. Pour protéger ses agents, améliorer leurs conditions de travail et garantir la qualité du service rendu aux usagers, quel que soit le degré de gravité de l’acte, Mulhouse Alsace Agglomération accompagne et soutient ses agents à travers la mise en œuvre d’une procédure opérationnelle enclenchée au moyen d’une fiche de signalement.

En 2025, les 23 signalements d'incivilités recensés au sein des services de m2A concernent principalement des agressions verbales, des outrages et des menaces. Les femmes représentent 63% des agents victimes, révélant une exposition plus importante à ces situations. Les signalements concernent majoritairement des agents de catégorie C, catégorie également la plus représentée dans les métiers en contact avec le public.



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 143 500€ de subventions consacrées à la politique de la ville en 2025, les 17 actions financées par m2A ont, dans leur ensemble, une visée d'impact positif en matière d'égalité.

Les sessions de « formation linguistique à visée professionnelle » mises en œuvre par le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) peuvent, à titre d'exemple, illustrer cette orientation. Développées significativement en 2024 sous l'impulsion de m2A, ces formations se sont poursuivies en 2025 et ont permis à 60 bénéficiaires, dont 56% de femmes, d'acquérir les compétences langagières exigées en contexte professionnel. Sur les 46 sorties positives enregistrées (soit 32 entrées en formation qualifiante et 14 accès à l'emploi), les femmes représentent 43,5%, ce qui constitue une belle réussite lorsque l'on mesure l'ensemble des freins qui limitent leur accès concret à un emploi, à un parcours d'insertion ou encore à une formation qualifiante.



Rapport réalisé avec la contribution de la Direction Coopération et appui aux communes, de la Direction du Pilotage des Instances, 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.

Mulhouse Alsace Agglomération

m2A.fr