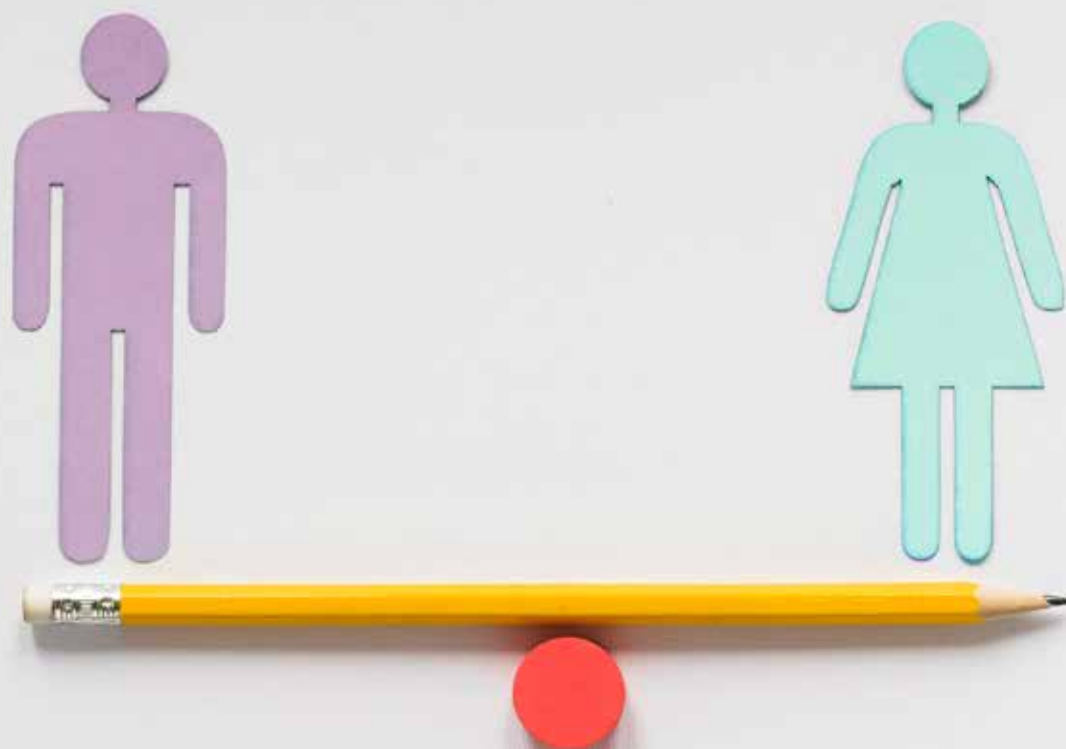


Les inégalités entre les femmes et les hommes



Etat des lieux des inégalités femmes/
hommes dans l'agglomération mulhou-
sienne et la ville de Mulhouse

A RETENIR

- Les taux d'activité et d'emploi des femmes sont plus faibles que ceux des hommes
- Depuis 2017, le taux de chômage des femmes a moins baissé que celui des hommes
- Une plus grande part de femmes est employée dans les services, et notamment les services dits «non marchands», emplois moins rémunérateurs et plus précaires
- Une part de femmes nettement plus importante travaillent à temps partiel
- Une grande partie des familles monoparentales, où massivement les femmes sont «cheffes» de familles, ont un revenu faible
- Le taux de pauvreté à 60% des familles monoparentales est élevé
- Ces caractéristiques des familles monoparentales se retrouvent chez les ménages composés de 5 personnes ou plus
- La situation s'améliore concernant la formation des femmes, mais elles sont toujours plus nombreuses à n'avoir aucun diplôme professionnel et leur orientation est défail-lante avec une très faible part des femmes choisissant des carrières scientifiques.
- D'une manière générale, les inégalités femmes-hommes sont plus marquées dans la ville de Mulhouse que dans l'agglomération mulhousienne

Quelques données représentatives des inégalités hommes femmes

MULHOUSE	Hommes	Femmes
Familles monoparentales	22%	78%
Part des sans diplôme	33.8%	39.6%
Part des Bac 5+	9.8%	7.5%
Taux d'activité	73.6%	60%
Taux d'emploi	55%	45%
Part en contrat à durée déterminée	11.1%	14.5%
Part à temps partiel	9.4%	32.6%
Baisse du tx de chômage ABC 2016-2022*	-17%	-7%
Revenu médian disponible ensemble	16 620	
Revenu médian familles monoparentales	13 790	
Tx pauvreté familles monop	50%	
Ecart de salaire net horaire moyen	-10 euro	

AGGLOMERATION	Hommes	Femmes
Familles monoparentales	25.5%	74.5%
Part des sans diplôme	24.3%	30.5%
Part des Bac 5+	9.3%	7.1%
Taux d'activité	77%	68%
Taux d'emploi	65%	57%
Part en contrat à durée déterminée	6.9%	9.6%
Part à temps partiel	6.9%	31%
Baisse du tx de chômage ABC 2016-2022	-11%	-3%
Revenu médian disponible ensemble	22 030	
Revenu médian familles monoparentales	16 400	
Tx pauvreté familles monop	36.8%	
Ecart de salaire net horaire moyen	-14.3 euros	

* Données à la zone d'emploi de Mulhouse

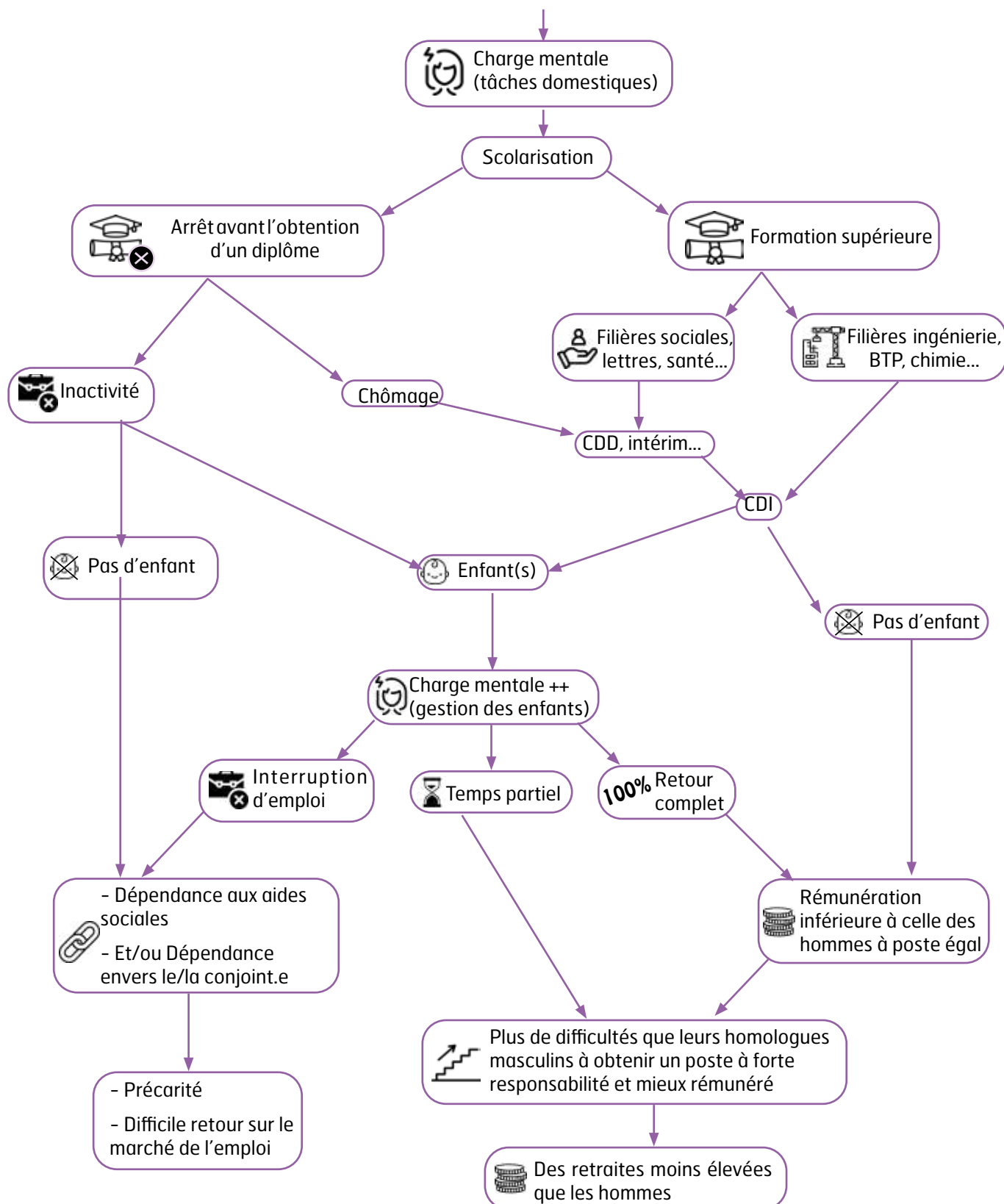
Introduction	05
■ Données de cadrage	06
Combien d'hommes et de femmes?	06
La composition des ménages	06
Les familles monoparentales	06
■ La scolarité des filles et des garçons	07
La situation en 2021	07
La situation des filles s'améliore	07
Des orientations scolaires toujours très genrées	09
■ L'activité des hommes et des femmes	10
Le taux d'activité	10
Le taux d'emploi	10
La présence des femmes dans les secteurs d'activité	10
■ Les conditions d'emploi des femmes et des hommes	11
Le statut salarial	12
Les emplois à temps partiel	12
Les écarts de salaire	12
La précarité de l'emploi	13
■ Chômage, revenu et pauvreté	14
Le chômage des hommes et des femmes	14
Le revenu des familles	14
La pauvreté des familles	14
■ Que peut-on retenir, pour aller plus loin ?	15

Un parcours semé d'embûches

Léa Kine, AURM, 2021



Éducation sociale, familiale, culturelle



INTRODUCTION

En France, ces dernières années, quelques avancées législatives ont permis de renforcer la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. On retiendra notamment :

■ la création d'un index d'égalité hommes/femmes dans les entreprises et

■ l'obligation faite aux collectivités¹ de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, intéressant le fonctionnement de la collectivité et les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Ce rapport porte donc, d'une part, sur la politique de ressources humaines de la collectivité avec un bilan des actions menées et les orientations pluri-annuelles retenues. Il s'agit notamment de créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, de supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière, de mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle...

D'autre part, ce rapport comporte un volet consacré aux politiques menées par la collectivité avec un état des lieux et une analyse des inégalités sociales et économiques dans les champs de compétence de la collectivité. Vient ensuite un bilan des politiques menées et les orientations pluri-annuelles retenues.

Le présent document contribue à dresser l'état des lieux des inégalités dans la région mulhousienne et à Mulhouse. Les indicateurs classiques sont repris dans ce document.

A ce sujet, la pauvreté du système d'information doit être soulignée. On ne dispose pas, à l'échelle des communes ou au moins des intercommunalités, de données concernant par exemple les conditions de vie et de travail, la santé, les discriminations à l'embauche, la répartition du temps de travail domestique, la présence des femmes dans l'espace public et l'insécurité/bien-être ressenti etc etc.

Cette absence de données est fortement dommageable car il est impossible de réduire les inégalités entre hommes et femmes à quelques indicateurs socio-économiques. Pour y remédier, une politiques d'enquêtes locales systématiques serait bienvenue.

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

Article 1^{er} de la Constitution de 1958

1) Article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

L'obligation concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1^{er} mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1^{er} septembre 2019 ; celles d'au moins 50 salariés au 1^{er} mars 2020.

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Depuis 2022 :

En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Source : Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Combien d'hommes et de femmes ?

	Hommes	Femmes	Part des femmes
Mulhouse	52 213	54 128	50,9%
m2A	133 025	139 652	51,2%
France	32 619 384	34 788 668	51,6%

La proportion de femmes dans la population de la région mulhousienne est proche de la répartition hommes/femmes au plan national. Quelle que soit la classe d'âge à laquelle on se réfère, la part des femmes est proche de la part nationale à deux exceptions près :

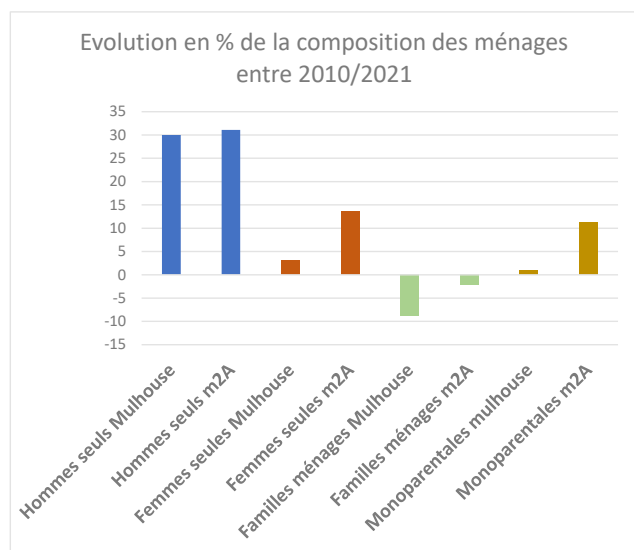
- pour la classe des 48-59 ans, la part des femmes est une petit peu plus faible à Mulhouse (48,5%) que dans la région mulhousienne (50%) ou qu'en France (51%) ;
- dans la classe d'âge des 90 ans et plus, la part des femmes (75,2%) est assez nettement plus élevée dans la ville de Mulhouse que dans la région mulhousienne (72,4%) ou qu'en France (73,3%).

La ville de Mulhouse se démarque sur un autre plan : la jeunesse de sa population, masculine comme féminine.

A Mulhouse, 61% des personnes de sexe masculin sont âgées de 0 à 44 ans contre plus ou moins 56% dans la région mulhousienne et en France ; 59% des personnes de sexe féminin sont âgées de 0 à 44 ans contre plus ou moins 52% dans la région mulhousienne et en France.

La composition des ménages

L'évolution de la composition des ménages fait apparaître quelques surprises.



■ D'une part, le nombre d'hommes vivant seuls, que ce soit dans Mulhouse ou dans l'agglomération, augmente de 30% entre 2010 et 2021.

■ D'autre part, le nombre de femmes vivant seules augmente nettement dans l'agglomération (+13,6%) et reste quasi-stable dans Mulhouse.

■ Les ménages avec famille (soit des couples avec ou sans enfants) sont orientés à la baisse dans la ville de Mulhouse comme dans l'agglomération.

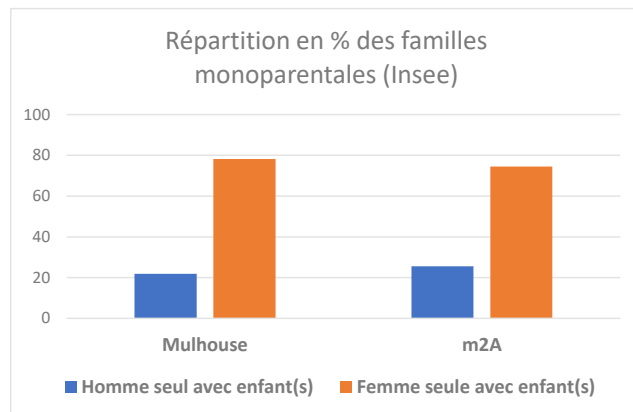
■ Enfin, le nombre de familles monoparentales est stable dans la ville de Mulhouse, mais en croissance de 11% dans l'agglomération.

Une **recomposition du paysage de l'agglomération** se dessine ; elle héberge de plus en plus de femmes et d'hommes seuls, de familles monoparentales et moins de familles constituées.

Les familles monoparentales

Il va sans dire que les femmes sont bien plus souvent cheffes de familles monoparentales que les hommes.

Dans la ville de Mulhouse, c'est le cas de 78% des familles monoparentales, score un peu moins élevé dans l'agglomération mulhousienne avec 74,5% de femmes à la tête d'une famille monoparentale.



LA SCOLARITÉ DES FILLES ET DES GARÇONS

Le niveau de diplôme de la population

La situation en 2021

C'est un fait connu : la population âgée de 15 ans et plus, non scolarisée, de l'agglomération mulhousienne est nettement moins diplômée de l'enseignement supérieur qu'en France. Il y a également, dans la région mulhousienne, une part plus importante de la population sans aucun diplôme professionnel.

C'est cependant au niveau de la ville de Mulhouse que les écarts se creusent. A peine 25% de la population est diplômée du supérieur ; presque 37% de la population n'a aucun diplôme professionnel.

Les écarts sont également très importants entre femmes et hommes.

Quelle que soit l'échelle spatiale choisie, **une part plus grande de femmes n'a aucun diplôme professionnel.** Dans la région mulhousienne, l'écart entre hommes et femmes atteint 6,2 points.

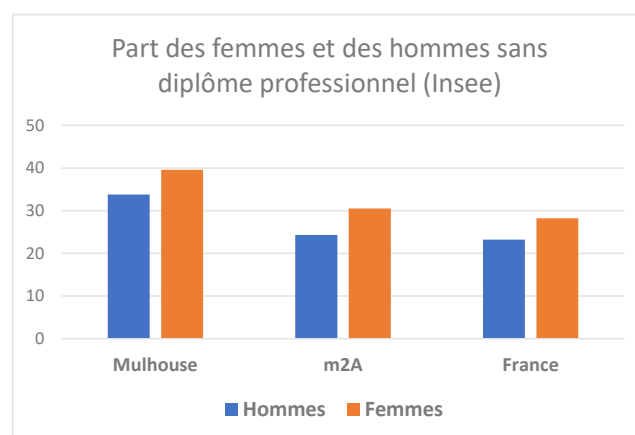
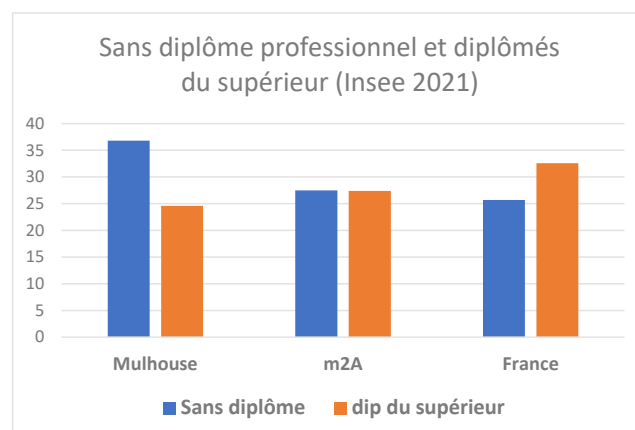
De la même manière, **une plus faible part de femmes est titulaire d'un CAP.** Dans l'agglomération mulhousienne, l'écart hommes/femmes est de 6,9 points.

Par contre, la part des femmes ayant poursuivi des études supérieures est plus importante que la part des hommes. Il faut toutefois noter :

- que la part des femmes diplômées du supérieur est inférieure, dans la région mulhousienne et plus encore dans la ville de Mulhouse, à la part des femmes diplômées du supérieur au plan national ;

- que les femmes ont tendance à faire des études plus courtes que les hommes. Dans l'agglomération mulhousienne et la ville de Mulhouse, à peine plus de 7% des femmes ont un diplôme de type BAC+5, contre 9 à 10% pour les hommes ;

- la part des femmes diplômées à Bac+5 à Mulhouse et dans la région mulhousienne est sensiblement plus faible qu'au plan national où elle atteint 10,6%.



La situation s'améliore

Les évolutions sur longue période montrent que les inégalités de formation tendent à se réduire dans la région mulhousienne (voir graphiques page suivante).

Dans la population des plus de 25 ans, 70% des femmes n'avaient aucun diplôme professionnel en 1982, elles ne sont plus que 31% dans ce cas en 2020. La baisse de la part de femmes sans diplôme a été nettement plus forte que celle des hommes, mais cette dernière reste encore

Niveau de diplôme de la population non scolarisée de 15 ans et plus en 2021 (Insee)

Insee, 2021	Mulhouse			Région mulhousienne			France		
	Hommes	Femmes	Ecart	Hommes	Femmes	Ecart	Hommes	Femmes	Ecart
Aucun dip pro	33,8	39,6	+5,8	24,3	30,5	+6,2	23,2	28,2	+5
CAP	26,7	21	-5,7	32,5	25,6	-6,9	28,2	20,7	-7,8
BAC	14,9	14,7	-0,2	16,1	16,1	0	28,2	20,4	+0,5
Bac + 2-3-4	14,7	17,2	+2,5	17,8	20,6	+2,8	17,7	23	+4,3
Bac +5 et +	9,8	7,5	-2,3	9,3	7,1	-2,2	12,6	10,6	-2

inférieure à celle des femmes avec 24% d'hommes sans diplôme.

Les femmes de plus de 25 ans accèdent plus au CAP qu'en 1982, mais la part des femmes (26%) ayant ce niveau de diplôme reste inférieure à celle des hommes (34%).

C'est au niveau BAC et plus que les changements sont les plus marquants.

En 1982, seules 7% des femmes avaient le BAC. Elles sont 15% en 2020. La part des femmes ayant le BAC comme plus haut diplôme est devenue supérieure à celle des hommes, qui a très peu augmenté depuis 1982 : +2,4%.

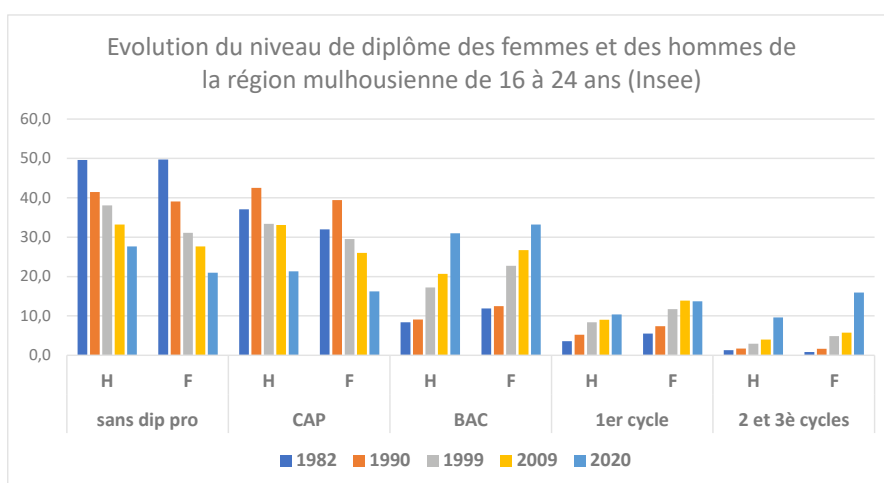
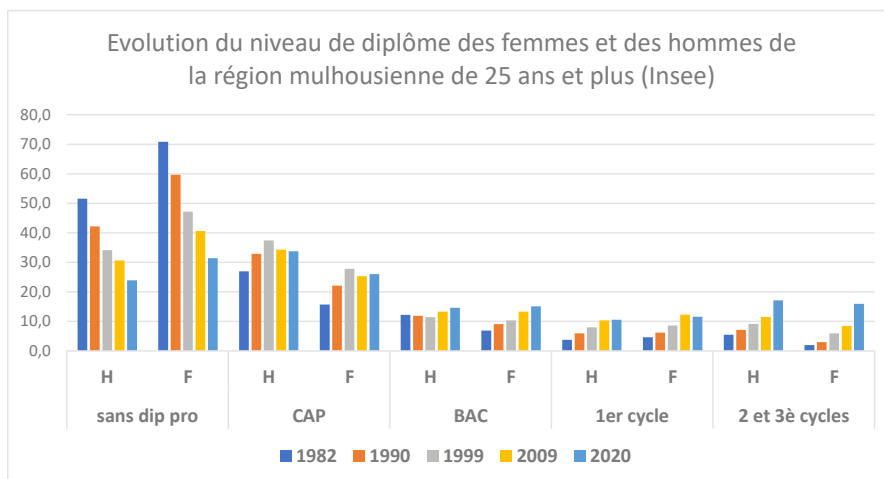
La part des femmes ayant un diplôme de premier cycle du supérieur reste plus élevée que celle des hommes (11,5/10,6%).

Concernant les diplômées de 2nd et 3^e cycle, on part de très loin. En 1982, seules 2% des femmes avaient ce niveau d'étude. Elles sont 16% en 2020. La part des femmes reste légèrement inférieure à celle des hommes (17%), mais l'écart s'est très sensiblement réduit.

En considérant maintenant les plus jeunes, les 16/24 ans, les évolutions sont encore plus favorables.

En 1982, jeunes hommes et jeunes femmes étaient à égalité : 50% d'entre eux étaient sans diplôme professionnel. La part des femmes sans diplôme s'est réduit à 21%, tandis que la part des hommes reste élevée, à 27,7%.

La part des femmes titulaires d'un CAP reste inférieure à celle des hommes (21/16%), mais ce niveau de formation concerne une part de plus en plus faible de jeunes, hommes ou femmes.



Une part plus importante de femmes sont titulaires du BAC, (33/31% pour les hommes) comme en 1982 déjà. Pour les deux sexes, la croissance des diplômés du BAC a été très forte, supérieure à 20%.

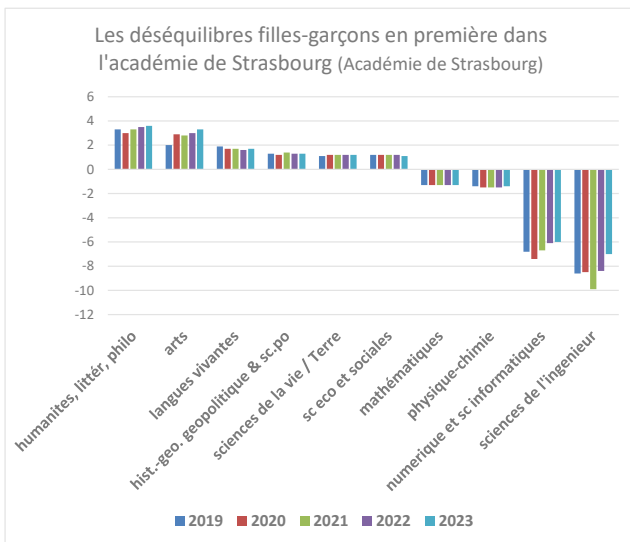
La part des femmes titulaires d'un diplôme de 1^{er} cycle reste également supérieure à celle des hommes (13,7/10,4%) et leur part a cru légèrement plus fortement que celle des hommes.

Au niveau des diplômes de 2^e et 3^e cycle, la part des femmes a fait un bond, passant de 1% des femmes diplômées à 16%. La part des hommes diplômés de 2^e et 3^e cycles a nettement moins progressé : +8 points seulement. La part des jeunes femmes titulaires d'un diplôme de 2^e ou 3^e cycles est en 2020 largement supérieure à celle des hommes : 15,9% / 9,6%.

On peut donc dire que les inégalités de formation se réduisent dans le temps avec nettement moins de femmes sans diplôme professionnel et nettement plus de femmes diplômées du supérieur.

Des orientations scolaires très genrées

Aucune information n'est disponible au niveau local. Toutefois l'Académie de Strasbourg diffuse des données à son niveau concernant les choix de spécialités des élèves, par genre. Elle propose ainsi un indice de déséquilibre filles-garçons en classe de première.

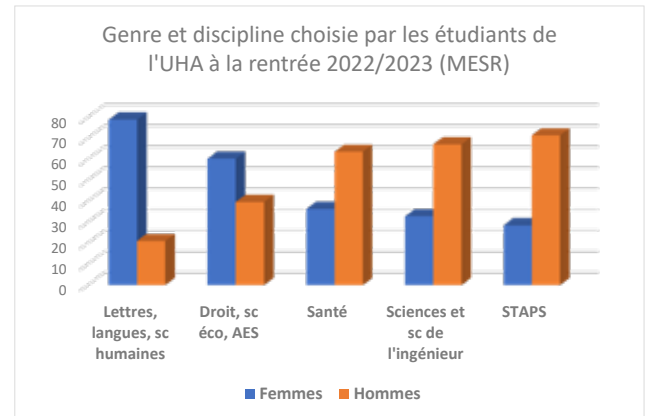


On y apprend que les filles choisissent 4 fois plus souvent que les garçons les humanités, la littérature et la philosophie comme spécialité. A l'inverse, **elles choisissent 8 fois moins souvent que les garçons la spécialité sciences de l'ingénieur.**

On retrouve ces choix en terminale où, par ailleurs, on ne trouve que 12,4% de filles dans la doublette «mathématiques/sciences de l'ingénieur».

Bien évidemment ces «choix» d'orientation ouvrent à la voie à des carrières professionnelles très différentes.

Les études poursuivies étant elles aussi très genrées, comme en témoignent les données du Ministère de l'éducation nationale et de la recherche concernant les étudiants de l'Université de Haute Alsace.



Les femmes représentent 79% des inscrits en lettres, langues et sciences humaines, elles ne représentent que 33% des étudiants en sciences et sciences de l'ingénieur.

L'ACTIVITÉ DES HOMMES ET DES FEMMES

Le taux d'activité

Quelle que soit la classe d'âge, la part des femmes en activité est inférieure à celle des hommes.

Pour la classe d'âge 15-24 ans, cet écart est «limité» à plus ou moins 6%, à un niveau un peu inférieur à ce qui est constaté au plan national.

Pour la classe d'âge des 25-54 ans, les écart s'amplifient. En France, 88% des femmes de cette classe d'âge sont actives. Elles ne sont que 81% dans la région mulhousienne et 71% à Mulhouse pour 92 et 88% des hommes de cette tranche d'âge.

Pour les 55 ans et plus, on trouve également un écart sensible entre la situation locale et la situation nationale où 57,4% des femmes de cette tranche d'âge sont actives, alors que les femmes de l'agglomération mulhousienne ne sont que 59,3% à être actives et les femmes mulhousiennes 50,4%. Les hommes de la région mulhousienne et de Mulhouse de leur côté sont des actifs à 61,3% et 61,1% à cet âge.

Taux d'activité des hommes et femmes (Insee)

	Hommes	Femmes
Mulhouse	73.6%	60%
Agglomération	77%	68%

Le taux d'emploi

Pour la tranche d'âge des 15-24 ans, l'écart entre les femmes et les hommes sont relativement limitées et il tend à être plus faible au plan local qu'au plan national. Dans la région mulhousienne et la ville de Mulhouse, les femmes de 15 à 24 ans sont à 29 et 25% en emploi, contre 33 et 29% des hommes.

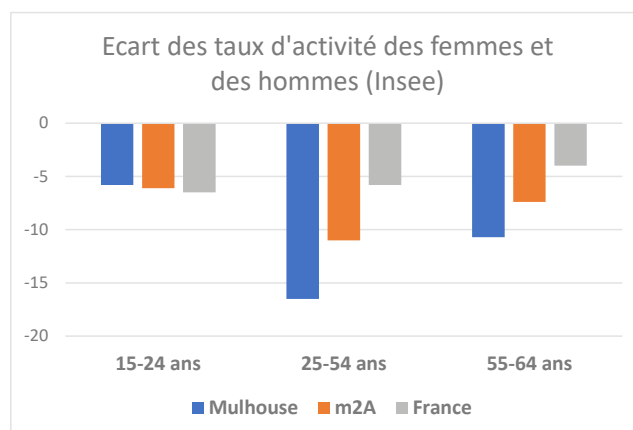
Les écarts se creusent pour la tranche d'âge des 25-54 ans et beaucoup plus qu'au plan national. En France 77% des femmes sont en emploi, elles ne sont que 69% dans la région mulhousienne et 54% à Mulhouse.

Les écarts de taux d'emploi entre les hommes et les femmes passent de 7% en France à 10% dans l'agglomération mulhousienne et à 13% dans la ville de Mulhouse.

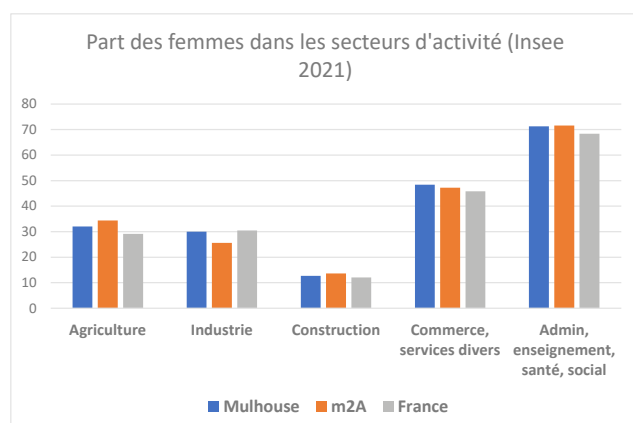
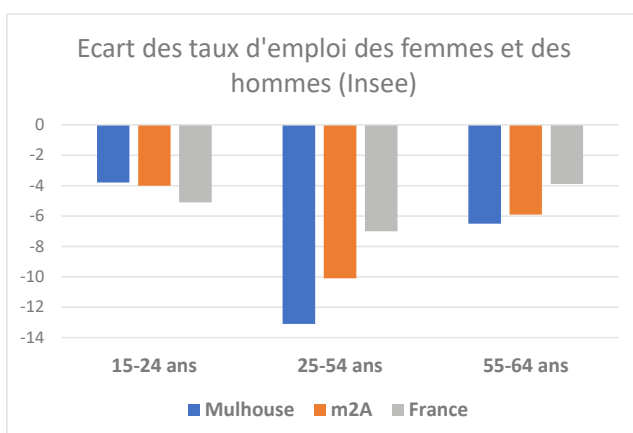
Enfin, pour la tranche d'âge des 55 ans et plus, le taux d'emploi des femmes est inférieur localement à leur taux d'emploi national. Il s'élève à 47% dans la région mulhousienne, il atteint à peine plus de 41% à Mulhouse. Là encore les écarts entre les hommes et les

Taux d'emploi des hommes et femmes (Insee)

	Hommes	Femmes
Mulhouse	55%	45%
Agglomération	65%	57%



Le taux d'activité rapporte le nombre d'actifs à la population concernée. Le taux d'emploi rapporte le nombre de personnes en emploi à la population concernée.



femmes sont conséquents puisque les hommes de cette tranche d'âge sont à 53 et 48% en emploi dans l'agglomération et la ville de Mulhouse.

La présence des femmes dans les différents secteurs d'activité

Il n'y a pas de différences flagrantes entre le niveau national et le niveau local. On notera :

- que les femmes sont massivement représentées dans le secteur du commerce et services où elles pèsent pour presque 50% des emplois et surtout dans le secteur dit «non marchand» (administration publique, santé, social, enseignement) où elles représentent plus de 70% des emplois.

A contrario la part des femmes dans les activités industrielle et dans la construction est particulièrement faible.

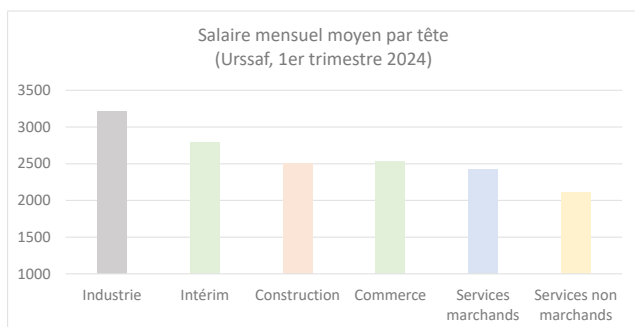
- que la féminisation du secteur du commerce et des services est plus marquée à Mulhouse qu'au niveau national.

L'emploi des femmes est donc concentré dans les activités tertiaires où non seulement les conditions d'emploi sont moins favorables, mais où les salaires sont nettement moindres.

Pour s'en faire une idée plus précise, on peut se reporter au salaire brut moyen versé dans la région mulhousienne par les différentes branches.

Il apparaît très clairement que les emplois de l'industrie, de l'intérim (dont une bonne part est dédiée à l'industrie) sont nettement plus rémunérateurs que les autres. Les emplois des services dits «non marchands» (administration publique, enseignement, activités sociales et de santé) sont les moins rémunérateurs.

Cette «spécialisation» des femmes dans ces activités ne joue pas en leur faveur d'autant, comme on va le voir, que les conditions d'emploi n'y sont pas très favorables.



	Nombre d'emplois tenu par des femmes	Dans les activités de commerce et services	Soit un taux de
Mulhouse	30 199	28 440	94%
Agglomération	54 146	48 968	90%
France	13 396 759	11 998 643	90%

	Nombre d'emplois tenu par des hommes	Dans les activités de commerce et services	Soit un taux de
Mulhouse	25 638	19 453	76%
Agglomération	55 462	36 755	66%
France	14 168 588	9 893 431	70%

La part des hommes travaillant dans des activités de commerce et de services est nettement plus faible que la part des femmes. La ville de Mulhouse ayant un fort tissu commercial et de services, il est logique d'y trouver une part de personnes occupées dans ces activités plus forte que dans le reste de l'agglomération.

LES CONDITION D'EMPLOI DES HOMMES ET DES FEMMES

Le statut salarial

Le type de contrat de travail détenu par les hommes et les femmes est très différent et varie en fonction des lieux.

Dans l'agglomération mulhousienne, une part importante de femmes (85,1%, plus importante qu'au plan national : 83,9%) de femmes bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (ou un emploi dans la fonction publique). Par contre, à Mulhouse, la part des femmes en CDI est plus faible (78%), même si elle reste supérieure à la part des hommes salariés en CDI.

Répartition des salariés hommes et femmes par type de contrat en 2021 (Insee)

Statut Sexe	CDI		CDD		Intérim		Emplois aidés	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Mulhouse	76,3	78,0	11,1	14,5	7,3	2,4	0,8	1,5
m2A	83,8	85,1	7,0	9,6	4,9	1,6	0,6	0,9
France	84,8	83,9	8,0	11,3	3,0	1,3	0,5	0,7

Quel que soit le niveau spatial auquel on se situe, la part de femmes salariées en contrat à durée déterminée est plus importante que celle des hommes. **Le travail des femmes est donc plus précaire. Particulièrement à Mulhouse** où la part des femmes en CDD est largement supérieure à ce qui est constaté en France (14,5%/11,3%). Dans l'agglomération mulhousienne, la part des salariées en CDD est au contraire inférieure au niveau national.

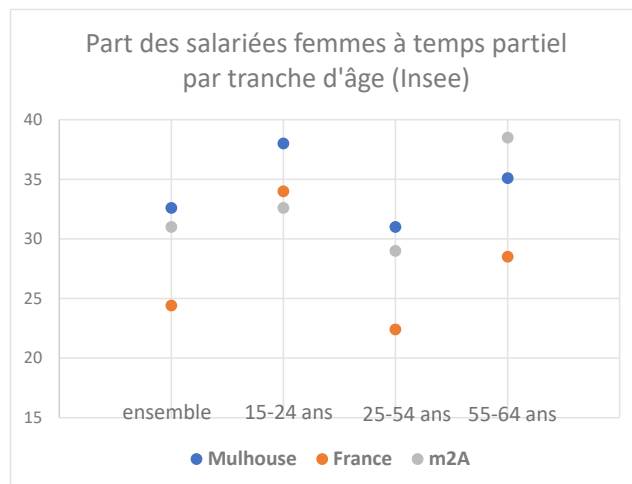
L'économie locale recourt beaucoup plus à l'intérim que la moyenne nationale. Cela concerne aussi bien les hommes que les femmes. Cependant, la part des hommes intérimaires est très supérieure à la part des femmes intérimaires. A Mulhouse, 7,5% des salariés hommes sont intérimaires pour seulement 2,4% des femmes salariées. Cette différence tient au fait qu'une bonne partie des emplois intérimaires sont des emplois industriels ou dans la logistique où les hommes sont plus volontiers embauchés que les femmes. Mais **cela prive les femmes d'emplois qui sont relativement rémunérateurs...**

Les emplois à temps partiel

L'emploi à temps partiel (le plus souvent subi) est particulièrement développé dans la ville de Mulhouse.

Part des hommes et des femmes de 15 à 64 ans à temps partiel en 2021 (Insee)

	Hommes	Femmes
Mulhouse	9,4	32,6
m2A	6,9	31
France	7,6	24,4



Ce sont surtout les femmes mulhousienne qui en font les frais avec 32,6% d'entre elles qui travaillent à temps partiel contre 24,4% au plan national. Dans l'ensemble de l'agglomération la situation n'est guère préférable avec un taux de 31% de temps partiel pour les femmes.

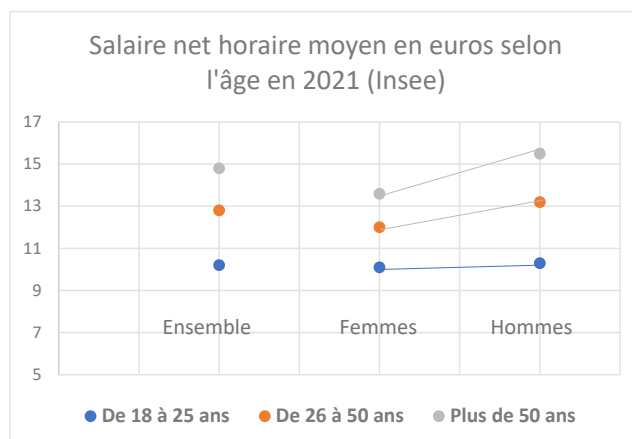
Les jeunes femmes (15-24 ans) sont les plus concernées par le travail à temps partiel, à tous les niveaux spatiaux, **le taux de travail à temps partiel des femmes est supérieur à 30%, il frôle les 40% à Mulhouse.**

Ce taux reste aux alentours de 30% à Mulhouse et dans son agglomération quand il n'est plus «que» de 22% en France. Il remonte en fin de carrière (55 à 64 ans) à 35% à Mulhouse, à 39% dans l'agglomération quand il n'est «que» de 28,5% en France.

Cela a une conséquence importante : les revenus des femmes sont faibles.

Les écarts de salaire

Dès le début de la carrière, **le salaire horaire des femmes est plus faible** : 10,1€ pour les femmes et 10,3€ pour les hommes dans la ville de Mulhouse.



Ensuite, les écarts ne font que s'accroître. Les femmes de 26 à 50 ans ne gagnent que 12 euros de l'heure quand les hommes en gagnent 13,2. Et en fin de carrière, les femmes gagnent 13,6 euros alors que les hommes gagnent en moyenne 15,5 €.

Des écarts importants existent également selon les catégories socioprofessionnelles.

En fait, et particulièrement à Mulhouse, il n'y a que pour les employé.es que les différences (exprimées en %) de salaire entre femmes et hommes sont faibles. C'est probablement l'existence du SMIC qui limite ces écarts.

Pour les ouvrier.es, et les cadres et «professions intellectuelles supérieures», les écarts de salaires tournent autour des 15%.

La situation est plus diverse concernant les professions intermédiaires. Avec des écarts limités à Mulhouse (8% tout de même), mais très importants dans l'agglomération mulhousienne : 12,8%.

La précarité de l'emploi

Le travail des femmes est plus précaire que celui des hommes.

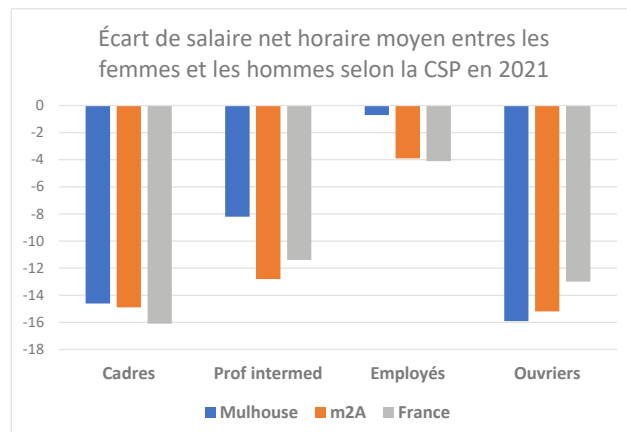
Les déclarations préalables à l'embauche enregistrées par l'URSSAF montrent, pour les années 2022 et 2023, que **16,5% des femmes sont embauchées en contrat à durée indéterminée, pour 23,3% d'hommes.** Elles sont beaucoup plus nombreuses (63,9%) que les hommes (55%) à être embauchées en contrat à durée déterminée court, de moins d'un mois.

Quelle que soit la classe d'âge, il existe de fortes différences entre femmes et hommes.

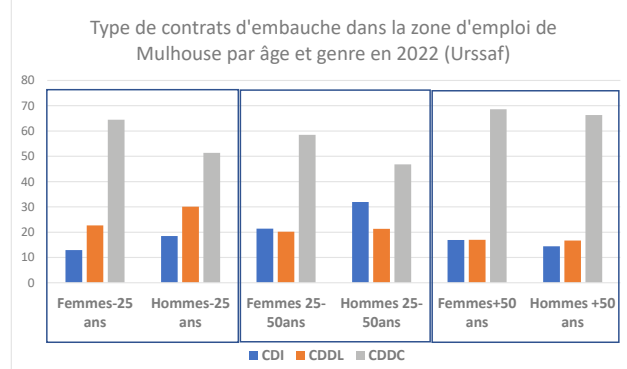
Les femmes de moins de 25 ans ne sont embauchées à durée indéterminée que dans 12% des cas, contre 18% pour les hommes. Elles sont également moins embauchées avec des contrats longs, elles sont donc bien plus souvent que les hommes embauchées sur des contrats courts.

Même chose pour les personnes âgées de 25 à 50 ans avec 21% de durée indéterminée pour les femmes et 30% pour les hommes, 59% de contrats courts pour les femmes contre 50% pour les hommes.

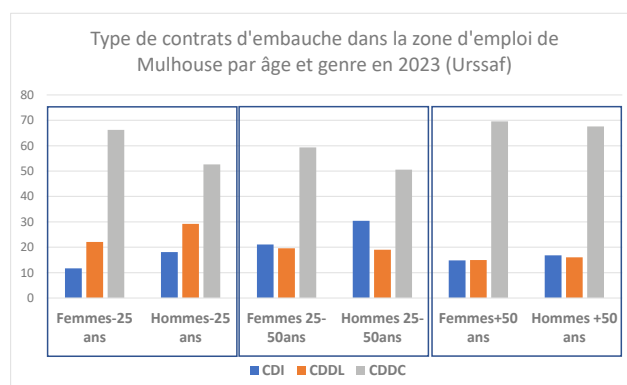
Les inégalités sont un peu moins fortes pour les plus de 50 ans, mais pour cette classe d'âge, la précarité prévaut aussi bien pour les femmes que pour les hommes avec presque 70% d'embauches conclues sur les contrats courts.



Trois types possibles d'embauche pour l'URSSAF: le contrat à durée indéterminée, le contrat à durée déterminée long (+ d'un mois) et les contrat à durée déterminée court de moins d'un mois



A la sortie de la crise sanitaire, la part des embauches en contrats à durée indéterminée avait sensiblement augmenté. Mais, en 2023, elle tend à décroître, au profit des contrats à durée déterminée courts



NB : nous ne disposons pas des données à l'échelle de l'agglomération mulhousienne. Elles sont donc présentées à l'échelle de la zone d'emploi de Mulhouse ; l'agglomération représente 70% des emplois de la zone.

REVENU, CHOMAGE ET PAUVRETÉ

Le chômage

La bonne nouvelle est que grâce à la reprise économique à partir de 2016, le nombre de demandeurs d'emploi dans la région mulhousienne a baissé. Mais la baisse du nombre de demandeurs d'emploi n'a pas la même ampleur pour les hommes et pour les femmes.

Le nombre de demandeuses d'emploi de catégories ABC a baissé de 3% alors que le nombre de demandeurs d'emploi ABC a baissé de 11% entre 2016 et 2022

La part des femmes en catégorie A a baissé de 8,7% quand la part des hommes de catégorie A a baissé de 11,6%.

Ces différences d'évolution se retrouvent à toutes les classes d'âge, même si elles sont moins marquées pour les plus de 50 ans.

Evolution 2016/2022 du nombre demandeurs d'emploi dans la région mulhousienne par classe d'âge (Pôle emploi -Dares)

	Femmes	Hommes
- 26 ans	-10,2%	-22,4%
26 à 50 ans	-5,4%	-16,1%
+ de 50 ans	-7,7%	-10,8%

Pour les plus jeunes, la baisse du nombre de demandeurs a été deux fois plus forte pour les hommes et le ratio grimpe à 3 pour les personnes âgées de 26 à 50 ans.

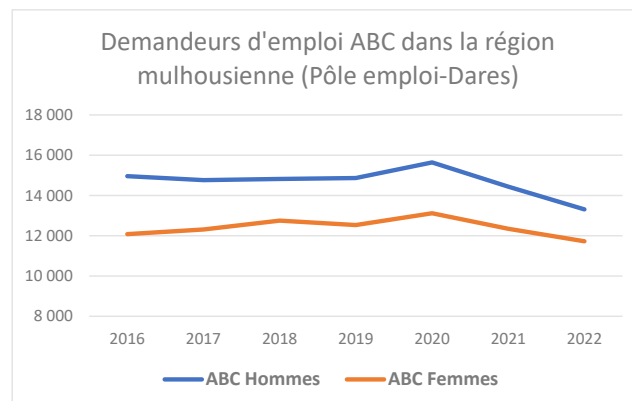
Les revenus des familles

Que ce soit à Mulhouse ou dans son agglomération, les revenus des familles monoparentales et des «grandes familles» (plus de 5 personnes) sont toujours inférieurs au revenu disponible médian de la population. Il en va de même le revenu médian du 1^{er} quartile, alors qu'une famille «moyenne» de 4 personnes a des revenus proches de la médiane.

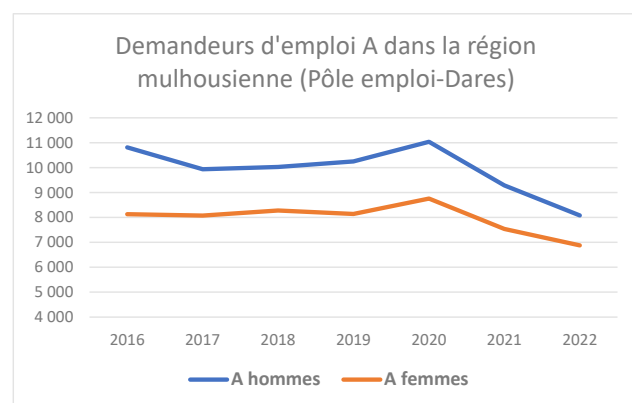
A noter que les revenus disponibles sont toujours beaucoup plus faibles à Mulhouse que dans l'agglomération.

Revenu médian disponible et revenu médian du 1^{er} quartile à Mulhouse et dans l'agglomération mulhousienne (Filosofi, 2021)

	Mulhouse	Agglo de Mulhouse	Mulhouse	Agglo de Mulhouse
Ensemble	16 620	22 030	12 010	15 150
Fam monoparentales	13 790	16 400	10 640	11 810
Ménages 4 personnes	16 590	23 590	11 800	16 230
Ménages 5 pers et +	13 270	15 620	10 590	11 840



Il existe 3 catégories principales de demandeurs d'emploi : Catégorie A : les personnes qui n'ont pas du tout travaillé, catégorie B, celles qui ont travaillé moins de 78 heures dans le mois et C les personnes qui ont travaillé plus de 78 heures dans le mois



La pauvreté des familles

Cette faiblesse des revenus disponibles (après impôts et prestations sociales donc) entraîne qu'une **plus grande part des familles nombreuses et monoparentales est en situation de pauvreté**. A Mulhouse, 55% des familles de 5 personnes et plus sont en situation de pauvreté au seuil de 60% du revenu médian et 50% des familles monoparentales sont dans ce cas. La situation est moins dégradée dans l'ensemble de l'agglomération mais, pour ces catégories, le taux de pauvreté tourne autour des 40%

Taux de pauvreté à 60% du revenu médian disponible à Mulhouse et dans l'agglomération mulhousienne (Filosofi, 2021)

	Mulhouse	Agglo de Mulhouse
Ensemble	36	20.1
Fam monoparentales	50	36.8
Ménages 4 personnes	36	17.6
Ménages 5 pers et +	55	39

CONCLUSION

Pour aller plus loin

Constituer des séries chronologiques

L'agence d'urbanisme avait réalisé en 2020 un état des lieux présentant peu ou prou les mêmes indicateurs que ceux présentés ici. Malheureusement, les données ne peuvent être comparées. Dans l'édition 2020, les données sont celles du recensement de 2017 et dans cette édition 2024, les données sont celles du recensement 2021.

Dans le premier cas, on est en pleine période de reprise économique suite à la crise financière de 2008/2009 qui fait sentir ses durs effets jusqu'en 2015/2016. Dans le second, les effets de la crise sanitaire se font encore amplement sentir.

De plus, les inégalités femmes/hommes ont un caractère structurel. Malgré les lois, les progrès sont très lents... C'est une raison supplémentaire pour qu'une comparaison de deux séries de données à 5 ans d'intervalle n'ait pas beaucoup de sens.

Par contre, **il serait intéressant pour les collectivités de disposer de séries chronologiques pour appréhender les évolutions de longue période.** Cela peut être réalisé pour quelques indicateurs, notamment liés à l'emploi ou aux revenus, à partir des données des recensements depuis 2006. Cela ne sera toujours pas suffisant, mais, avec une vingtaine d'années de recul, des tendances pourraient sans doute être dégagées.

Réaliser des études locales

Le second constat que l'on peut faire est que les données disponibles sont rares. Les indicateurs sont des indicateurs socio-économiques classiques qui laissent de côté bien des aspects des inégalités entre hommes et femmes. Par exemple, on dispose de quelques données sur les étrangers sur le territoire. On dispose également de données sur l'emploi. Mais impossible de savoir par exemple quels sont les emplois tenus par des femmes étrangères. Même chose sur les femmes en situation de handicap etc.

Il serait donc intéressant de **déployer des enquêtes locales qui pourraient avoir deux objectifs complémentaires :**

- mieux identifier les publics cibles pour mieux adapter l'action publique locale ;

- participer à l'évaluation des politiques menées en vue de réduire les inégalités hommes-femmes.

Continuer les efforts

De nombreux dispositifs sont mis en place localement pour favoriser l'égalité hommes/femmes, par exemple pour favoriser le développement de l'entrepreneuriat féminin, prévenir le harcèlement de rue...

- En amont, un travail approfondi mériterait d'être réalisé avec les enseignants et les conseillers d'orientation des écoles, collèges et lycées pour que leurs pratiques pédagogiques ne pénalisent pas les filles et que leur orientation **contrecarre l'auto-sélection de genre** qui les conduit à éviter certaines formations et carrières pourtant bien plus prometteuses...

- Les dispositifs de la Région Grand Est et de France Travail pourraient être renforcés pour faciliter l'accès des femmes actuellement demandeuses d'emploi ou sans diplôme à **un premier niveau de qualification professionnelle.**

- En aval, un travail, en lien avec les organisations consulaires et les représentants de branche pourrait être conduit pour **mettre en valeur les entreprises vertueuses, ayant les meilleurs index d'égalité hommes-femmes.** A l'heure où les entreprises mettent en avant leurs difficultés de recrutement, cette promotion pourrait être bénéfique aux entreprises comme aux femmes.

- Enfin, il faut **accorder plus d'attention aux cas des familles monoparentales et aux « grandes familles** (5 personnes et plus). Elles présentent notamment des revenus très faibles et de forts taux de pauvreté. En cause, la difficulté pour les femmes dans ces familles de concilier vie familiale et vie professionnelle.

L'action en la matière peut passer par une offre accrue de garde d'enfants aux horaires adaptés, mais aussi par une information renouvelée des femmes sur la contraception et l'IVG.



PUBLICATIONS EN LIEN

Égalité femmes hommes. Données clés, parcours et freins. Région Mulhousienne et focus Mulhouse. Afut 2021

Pauvreté et inégalités, de la France aux quartiers de l'agglomération mulhousienne, Afut, sept 2024

Les parcours scolaires : l'urgence d'une réaction, Afut, septembre 2024.

L'attractivité résidentielle du Sud Alsace au filtre des mobilités, de la participation des femmes et du bien être collectif, AFUT, 2017

Afut

agence de fabrique
urbaine et territoriale
SUD-ALSACE

CONTACT

Afut Sud-Alsace

33 avenue de Colmar
68200 MULHOUSE

www.afut-sudalsace.org

Direction de la publication

Viviane BEGOC, directrice de l'Agence

Rédaction

Didier Taverne

Didier.taverne@afut-sudalsace.org

Octobre 2024

Toute reproduction autorisée avec mention précise
de la source et référence exacte.