



# Égalité femmes hommes

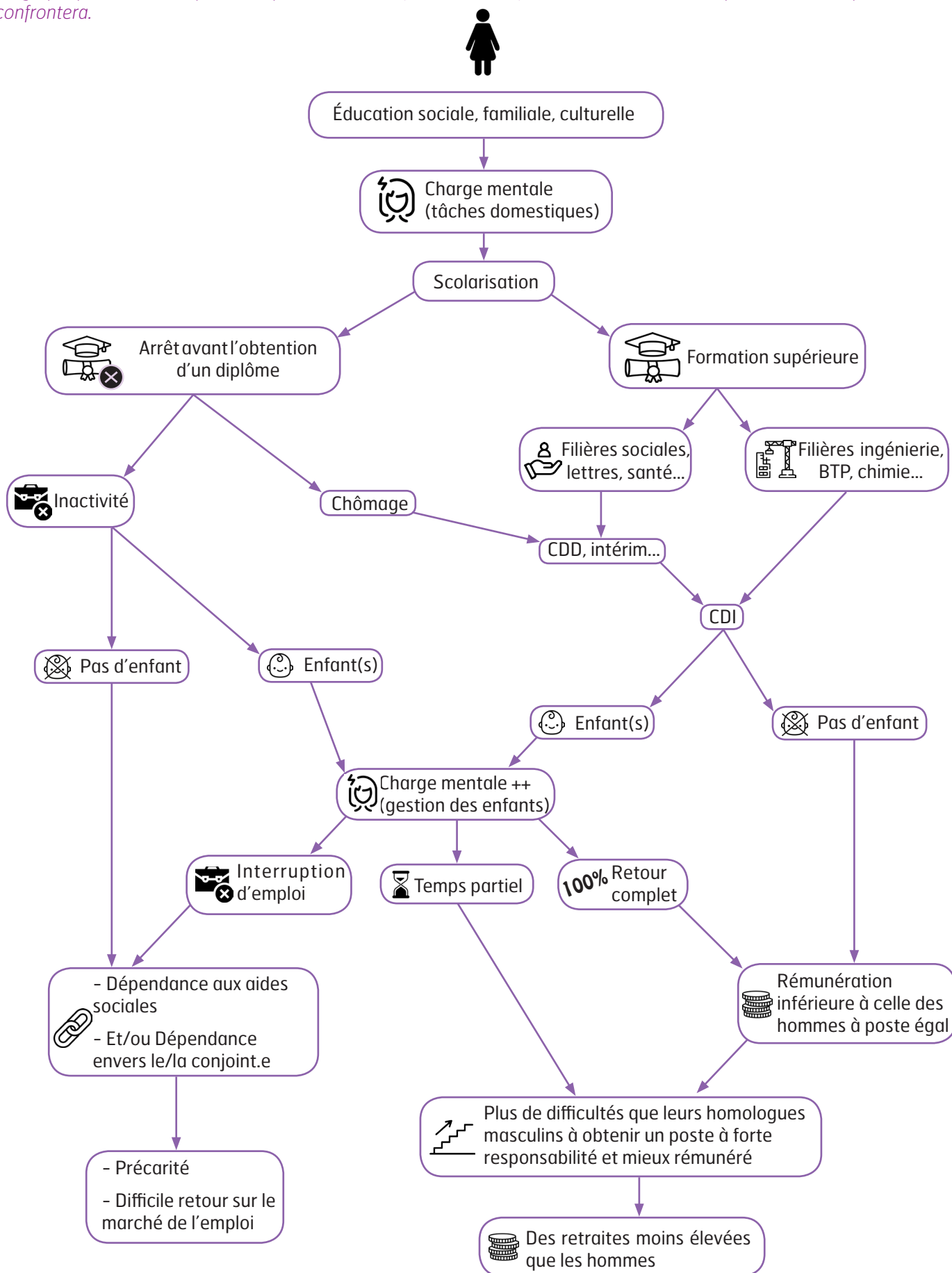
Données clés, parcours et freins

Région Mulhousienne et focus Mulhouse



## ↻ Un parcours semé d'embûches

Ce graphique illustre les parcours possibles d'une femme et les freins relevés dans cette publication auxquels elles se confrontera.





## Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est, en France, une norme juridique et un objectif affiché des politiques publiques. Mais de profondes inégalités persistent en termes de division du travail et de rôles sociaux (le travail domestique par exemple). Ces inégalités reposent sur des «stéréotypes de genre» (Marie Duru-Bellat, 2016), c'est-à-dire des opinions selon lesquelles le sexe des individus orienterait vers certains types de travaux et d'activités.

Cette publication décrypte les inégalités sociales et économiques entre les femmes et les hommes dans la commune de Mulhouse et l'agglomération mulhousienne.

Les inégalités femmes-hommes peuvent prendre des formes différentes selon les territoires. En France, les comportements professionnels des femmes ressemblent de plus en plus à ceux des hommes. A Mulhouse, les femmes sont encore peu présentes sur le marché de l'emploi, avec une part élevée de femmes sans diplôme. Ainsi, les inégalités se portent moins sur les rémunérations que sur des inégalités structurelles qui maintiennent les femmes dans des situations précaires et de dépendance.

Certaines inégalités se rencontrent sur tout le territoire et sont le reflet d'une certaine adhésion aux stéréotypes de genre : le rôle parental et domestique des femmes ; les orientations dites «féminines» ou «masculines» ; les postes à fortes responsabilités occupés par des hommes ; la visibilité des femmes dans les espaces publics et sportifs... Ces inégalités sont autant de défis à relever pour obtenir la parité et l'égalité. Mais une réelle volonté politique est nécessaire.

L'index égalité professionnelle a été mis en place par le gouvernement en 2019 pour que les entreprises de plus de 250 salariés publient les écarts salariaux et la répartition des augmentations, des promotions...

**Les entreprises ont donc une obligation légale de résultats en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette avancée fait progresser le monde du travail mais qu'en est-il des femmes inactives? A Mulhouse, le moteur essentiel vers une égalité reste l'éducation et les formations professionnelles pour les femmes.**



Le «**plafond de verre**», c'est le constat qu'il existe un plafond invisible auquel se heurtent les femmes dans l'avancée de leur carrière ou dans l'accèsion à de hautes responsabilités, et qui les empêche de progresser aussi vite et autant que les hommes.

Source : article du journal Libération, novembre 2016.

## Sommaire

Un parcours semé d'embûches	2
La parentalité : un frein pour les femmes	4
Formations	6
Emploi	8
Revenus	10
Mulhouse : les chiffres à retenir	11

## Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

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

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



## La parentalité : un frein pour les femmes

L'idée, très ancrée dans notre culture, que les femmes ont plus de prédispositions à s'occuper des enfants, engendrent des inégalités socio-économiques et psychologiques (charge mentale, isolement, insécurité). Après 2 enfants, les écarts salariaux et l'accès à des postes mieux rémunérés se creusent entre les mères et les pères. Après une séparation, les femmes ont souvent la garde des enfants, ce qui peut entraîner des difficultés d'emploi (temps partiel, chômage,...) et économiques. De plus, elles sont plus souvent femmes au foyer et, dans ce cas, ne bénéficient pas de la sécurité qu'apporte un emploi.

En lien avec les transformations démographiques et familiales, les ruptures d'union sont en hausse même si la vie en couple reste la situation la plus fréquente. La monoparentalité impacte majoritairement les femmes et leur situation professionnelle.

### ➔ Monoparentalité : l'inégalité de la prise en charge des enfants

A Mulhouse, la part des familles monoparentales est élevée par rapport à l'agglomération mulhousienne (m2A) et la France.

#### Part des familles monoparentales en 2017

**22%** Mulhouse

**16%** m2A

**16%** France

Source : RP2017, INSEE.

Les femmes sont très souvent en charge de leur(s) enfant(s) lors d'une séparation. Et à Mulhouse elles le sont encore plus. Elles représentent 86% des parents en tête des familles monoparentales, soit 4 point de plus qu'en France et m2A.

Les stéréotypes de genre sont encore très présents dans le domaine parental. Les mères sont jugées, de fait, plus enclines à s'occuper des enfants que leur père.

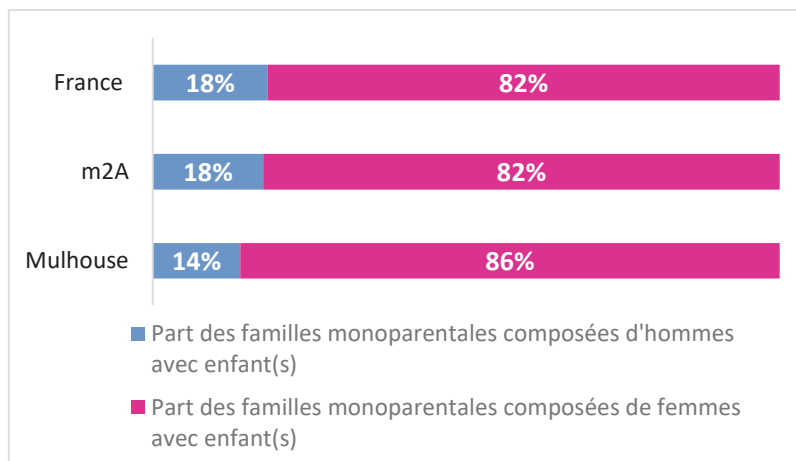
### ➔ Être «femme au foyer»

D'après l'INSEE, une femme a plus de probabilités d'être «femme au foyer» si elle a au moins 2 enfants de moins de 6 ans, si elle est sans diplôme ou si elle est immigrée.

Ces situations se rencontrent plus fréquemment à Mulhouse qu'en moyenne :

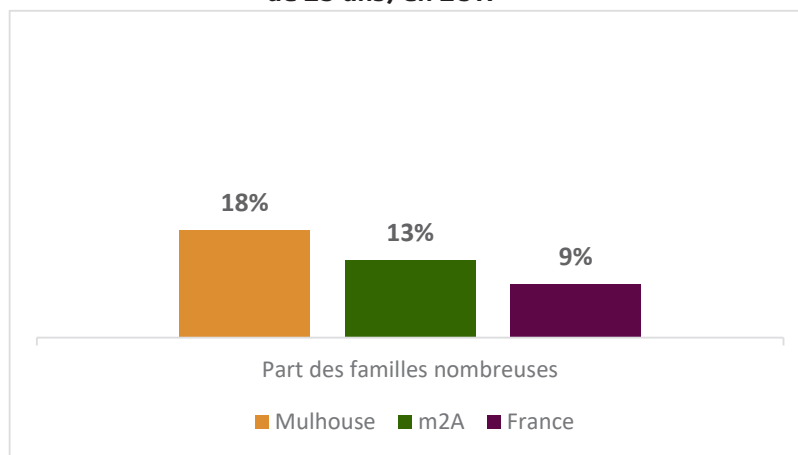
1. La part des familles nombreuses (plus de 3 enfants) est plus élevée à Mulhouse qu'ailleurs.
2. Les femmes sont moins souvent diplômées: 41% des mulhousiennes n'ont pas de diplôme contre 31% des femmes en France.
3. La population immigrée est considérable, elle avoisine les 26% de la population. Pour comparaison, la population immigrée représente 16% de la population de m2A.

#### Répartition des familles monoparentales par sexe en 2017



Source : RP2017, INSEE.

#### Part des familles nombreuses (3 enfants ou plus âgés de moins de 25 ans) en 2017



Source : RP2017, INSEE.

“ La moitié des personnes interrogées considère en effet que les mères répondent mieux aux besoins des enfants que les pères. Comparés aux couples hétérosexuels, les couples d'hommes sont également plus souvent jugés moins à même d'élever des enfants que les couples de femmes (42% contre 36%) : l'absence d'une mère serait donc vue comme plus pénalisante pour le développement de l'enfant.

Source : Insee Références, édition 2017 - Dossier - Rôles sociaux des femmes et des hommes

## ➔ L'interruption d'activité liée aux enfants

La part des actifs à Mulhouse est assez faible au regard de la moyenne française. S'y ajoute un écart révélateur de 14 points entre les femmes et les hommes, puisque seulement 53% des femmes sont actives.

### Taux d'activité en 2017

**67%** Mulhouse

**72%** m2A

**74%** France

Source : RP2017, INSEE.

Le reste des femmes, inactives donc, sont souvent «femmes au foyer», elles n'ont pas d'emploi et n'en recherchent pas.

Les interruptions d'activités (temporaires ou durables) à partir de l'arrivée d'un enfant sont plus fréquentes chez les femmes que les hommes, ce qui explique le faible taux d'activité chez les femmes comparé à celui des hommes entre 25 et 54 ans. Pour rappel, l'âge moyen à l'accouchement en France est de 30 ans.

## ➔ Plus de reprises à temps partiel à partir de 2 enfants chez les femmes

Plus de femmes que d'hommes de 25 à 49 ans retournent à un temps partiel suite à un congé parental, encore plus après un second enfant. Bien que les femmes soient de plus en plus présentes sur le marché du travail, elles sont beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes. Il faut tout de même préciser que pour la moitié des actifs à temps partiel cette situation est subie, c'est à dire que les postes occupés sont initialement prévus en temps partiel et ne relèvent pas d'une demande spécifique.

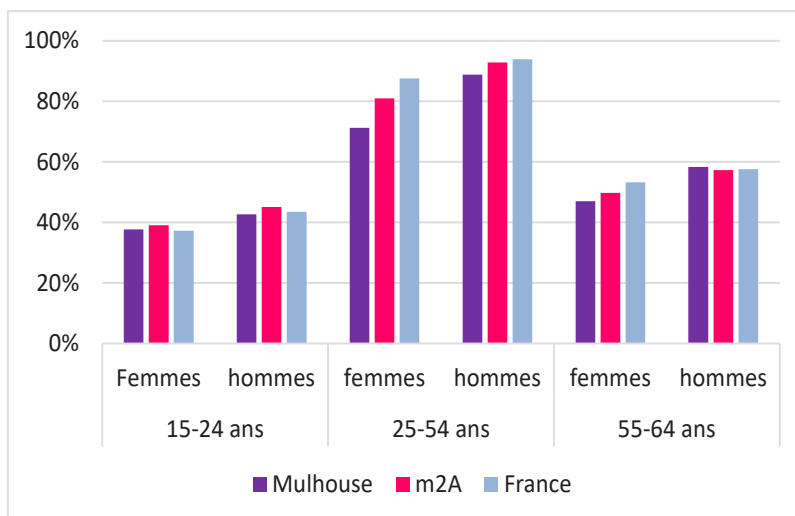
**Ces phénomènes reflètent l'idée encore très prégnante d'une «vocation parentale» attribuée spécifiquement aux femmes.**

## ➔ La charge mentale des femmes

Un fait connu et non controversé : le travail domestique (tâches ménagères et éducatives) est inégalement réparti entre les hommes et les femmes. Même si les inégalités domestiques se sont réduites, elles restent particulièrement pesantes pour les femmes.

D'après l'INSEE, même lorsque les femmes occupent un poste à temps plein elles consacrent en moyenne et par jour 2h de plus que les hommes aux tâches ménagères et 1h10 de plus à leurs enfants.

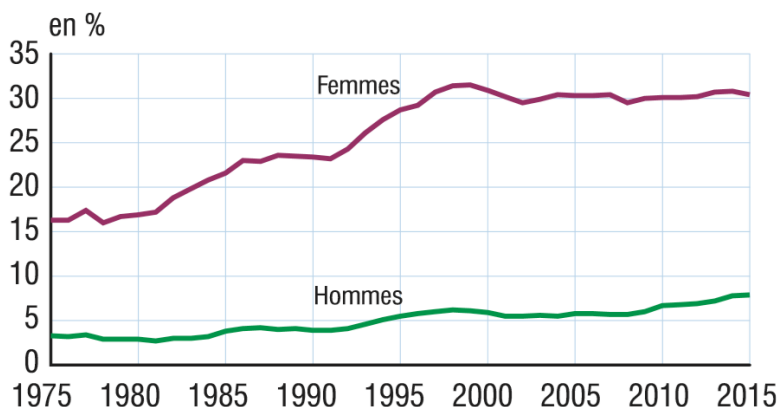
### Taux d'activité par sexe et âge en 2017



Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Source : RP2017, INSEE.

### Évolution de la part des actifs occupés en France



Source : Femmes et hommes, l'égalité en question, édition 2017, Insee Références.

“ Pour les mères, le taux d'activité dépend ainsi du nombre d'enfants : autour de 85 % pour les mères de un ou deux enfants, il chute à 73 % pour celles de trois enfants ou plus. Il dépend également de l'âge des enfants : dans les familles nombreuses dont un enfant a moins de 3 ans, moins d'une mère sur deux (40 %) est active. En revanche, pour les pères, la participation au marché du travail (aux environs de 95 %) est indépendante de l'âge et du nombre d'enfants.

Source : Femmes et hommes, l'égalité en question, édition 2017 - Insee



## Formations

L'éducation est l'opportunité la plus décisive pour s'insérer socialement, accéder à un emploi, à une protection sociale et à des soins de santé de qualité. Or, apparaissent des processus inégalitaires dans l'appareil de formation jouant en défaveur des femmes.

### Le taux de scolarité des jeunes femmes à Mulhouse est bien inférieur au taux national

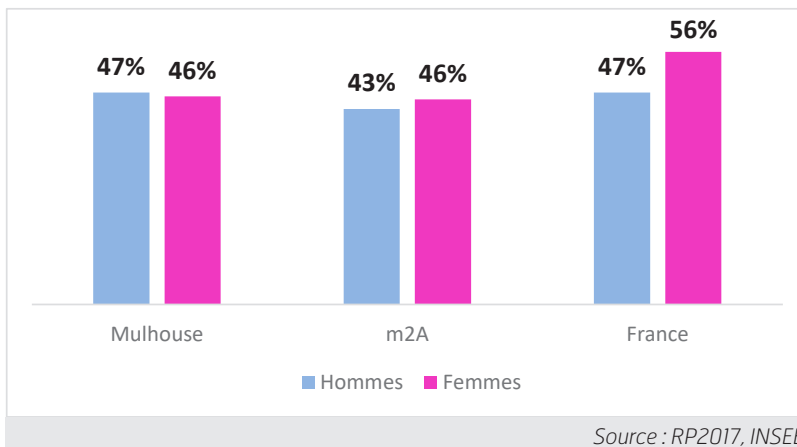
En France, les femmes de 18 à 24 ans sont plus scolarisées que les hommes, elles sont d'ailleurs majoritaires dans les cursus longs. Mais à Mulhouse et dans son agglomération, le taux de scolarité des femmes de 18 à 24 ans est plus faible que celui des hommes et de 10 points inférieurs au taux français.

Si la part des femmes sans diplôme est plus élevée que celle des hommes en France, ce n'est pas le cas parmi les jeunes générations. En 2015, 12% des femmes de 25 à 34 ans n'ont aucun diplôme, contre 15% des hommes de la même classe d'âge.

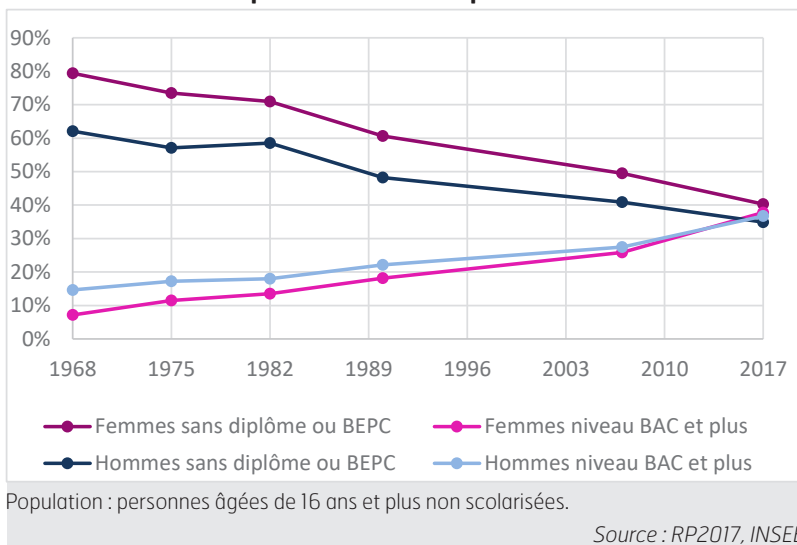
Cette tendance ne se confirme pas à Mulhouse, avec une population qui (tous sexes confondus) privilégie les cursus courts. La part de la population sans diplôme y est aussi plus importante, avec 10 points de pourcentage de plus que les moyennes françaises en 2017. Au final, c'est presque la moitié des femmes (41%) qui n'ont pas de diplôme à Mulhouse et une proportion égale aux hommes dans les cursus longs (BAC et plus).

Cependant, les progrès en matière d'éducation depuis les années 70 sont indéniables. La population mulhousienne est plus diplômée et l'écart de niveau de diplôme entre les hommes et les femmes s'est largement réduit.

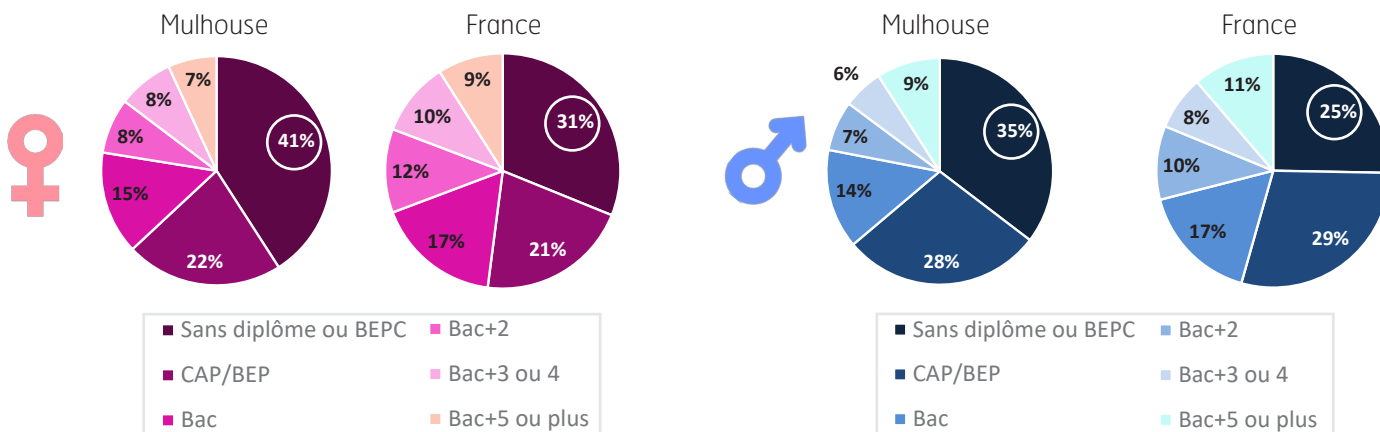
Taux de scolarité des 18-24 ans en 2017



Niveau de diplôme : évolution par sexe à Mulhouse



Niveau de diplôme par sexe en 2017







## ➔ Des orientations genrées qui engendrent des inégalités de travail

« Les femmes, quels que soient leurs origines sociales et leurs parcours scolaires, se portent moins que les hommes vers les filières sélectives ou scientifiques, à l'exception des études de santé.» Source : Femmes et hommes, l'égalité en question, édition 2017 - Insee.

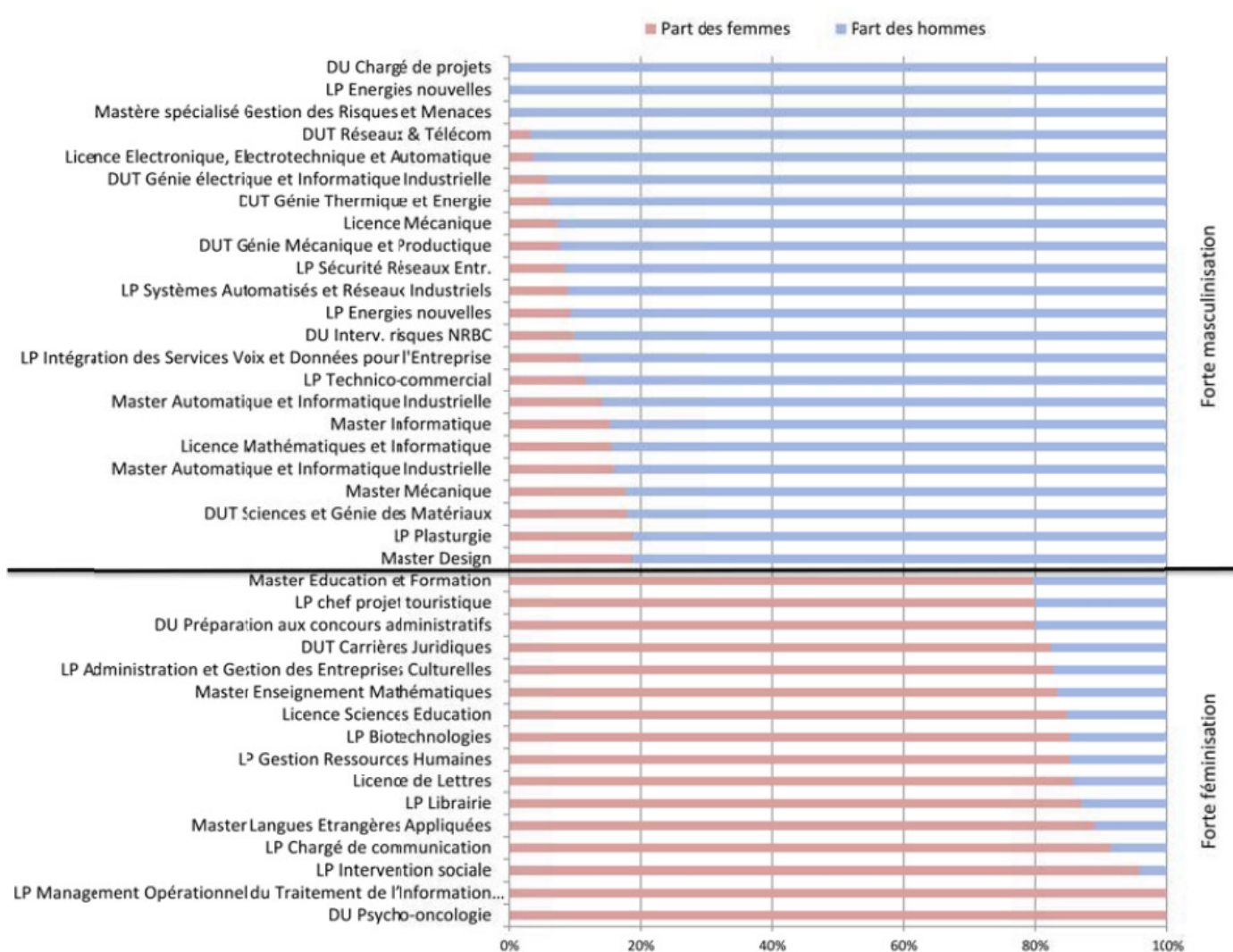
A l'Université de Haute Alsace (UHA) il y a une forte spécialisation des orientations par genre. Ainsi, les formations à forte féminisation (plus de 75% de femmes) concernent les domaines des lettres et du droit, qui proposent moins de DUT (Diplôme Universitaire Technique) et de masters, mais plus de licences. Le tissu économique local correspond peu à ce type de secteurs économiques. De plus, le secteur des services propose principalement des contrats courts et précaires (CDD, temps partiels, vacataires).

A l'inverse, les formations à forte masculinisation (plus de

75% d'hommes) reposent sur les domaines des sciences, de la mécanique et de l'information avec de nombreux DUT. Ces domaines sont ceux qui embauchent le plus, surtout sur le territoire mulhousien à la différence des secteurs des services et des lettres qui, de surcroît, proposent généralement plus de contrats à courte durée.

Les emplois dans les secteurs industriels et de la chimie (à forte masculinisation) sont aussi ceux qui sont les plus rémunérateurs, à la différence des emplois dans le social ou la santé (à forte féminisation). Pour les femmes, c'est une double peine : les domaines dans lesquels elles sont encouragées à se diriger correspondent peu au tissu économique et les rémunérations sont plus faibles. **Une attention particulière devrait être portée aux conseils d'orientation pour limiter ces écarts importants qui se soldent par des difficultés, pour les femmes, à entrer dans le monde du travail.**

Formations de l'UHA : taux de féminisation et taux de masculinisation



Source : UHA, 2012.



## Emploi

Les interruptions d'emploi liées aux grossesses et les retours vers un emploi à temps partiel sont plus fréquents chez les femmes. Certes, mais même à temps de travail égal et à poste égal, elles ont un accès plus difficile aux emplois les mieux rémunérés et à forte responsabilité.

### Des contrats précaires plus fréquents chez les femmes

Une partie importante de jeunes sortants de l'appareil de formation passe par l'emploi temporaire (CDD). Ce type de contrats courts a tendance à diminuer avec le niveau de diplôme. Cependant, **à niveau de diplôme égal, les femmes sont davantage en CDD** que les hommes.

Les CDD courts concernent en grande partie tous les emplois de services, ménages, entretiens et aides à domicile. Des emplois à forte féminisation, donc ce qui pourrait expliquer cet écart considérable entre les hommes et les femmes en CDD.

### Des taux élevés de temps partiel à Mulhouse

Quel que soit le niveau de diplôme, les femmes travaillent d'avantage en temps partiel que les hommes. Cet écart se réduit à mesure que le niveau de diplôme augmente. Mais, dans tous les cas, la part des femmes à temps partiel augmente avec le nombre d'enfants à charge.

L'INSEE estime que **la moitié des salarié.e.s à temps partiel le sont car cela a été imposé.**

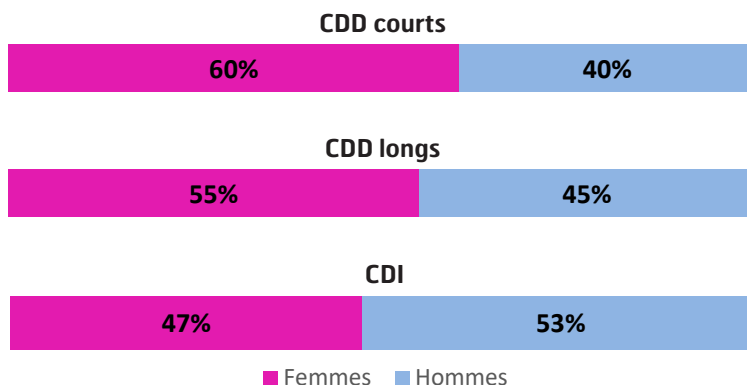
Le tissu économique de Mulhouse est propice aux temps partiels. Beaucoup d'entreprises de services aux particuliers passent par des emplois intérimaires, ce qui pourrait expliquer la plus forte représentation des hommes à temps partiel (11%) par rapport à M2a (7%) ou la France (8%).

### Peu de cadres à Mulhouse : peu d'inégalité

Le tissu économique de Mulhouse et les niveaux de diplôme de sa population impactent la répartition des catégories socio-professionnelles. Beaucoup d'ouvriers et peu de cadres, c'est la composition de la population active de Mulhouse.

**Cette sous-représentation des cadres touche autant les hommes que les femmes**, ce qui explique ce faible écart entre eux (2 points). En comparaison, l'écart entre les femmes et les hommes cadres effleurent les 5 points en France.

## Répartition des types de contrats par sexe à Mulhouse en 2019



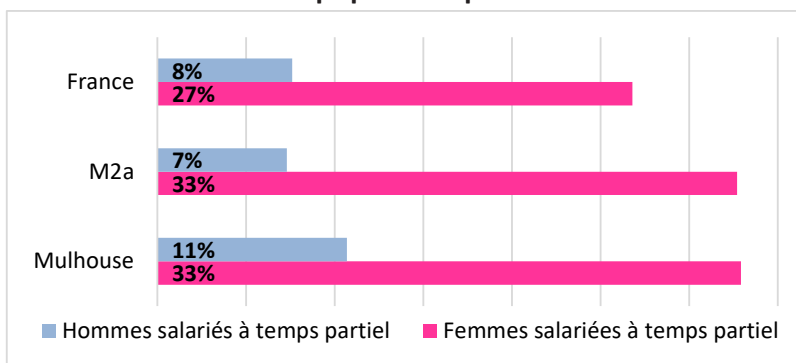
CDD courts : Contrat à durée déterminée d'une durée égale ou inférieure à 3 mois.

CDD longs : Contrat à durée déterminée de plus de 3 mois.

CDI : Contrat à durée illimitée.

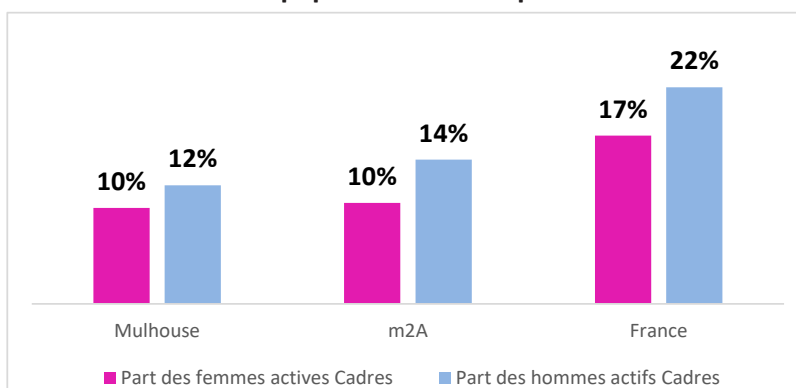
Source : URSSAF, 2019

## Salariés à temps partiels : par sexe en 2017



Source : RP2017, INSEE.

## Cadres dans la population active : par sexe en 2017



Source : RP2017, INSEE.

“ En France, les femmes ont environ 30 % de chances en moins que les hommes de devenir cadres ou d'exercer une profession intellectuelle supérieure ou une profession libérale, et sont sous-représentées dans les postes de direction des trois fonctions publiques malgré leur poids majoritaire dans l'ensemble du personnel (62 %).

Source : Cereq, BREF, n°359, 2017



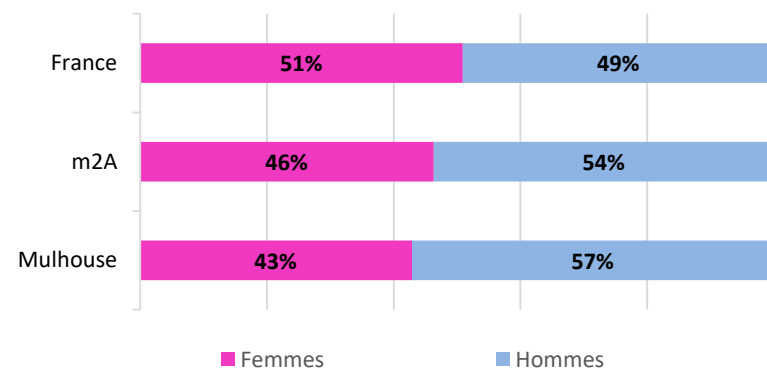


## ➔ Mulhouse : des hommes plus touchés par le chômage mais des femmes plus souvent inactives

En France, les femmes sont légèrement plus impactées par le chômage que les hommes. Au contraire, à Mulhouse, 57% des personnes en situation de chômage en 2018 sont des hommes. On pourrait y voir un bon indicateur pour les femmes, mais en réalité cela est dû à la forte proportion de femmes inactives, souvent «femmes au foyer».

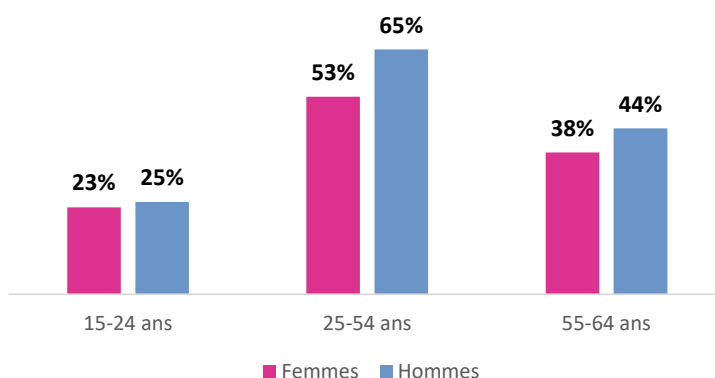
Le second graphique vérifie ce constat : les femmes sont moins souvent en emploi que les hommes, surtout à partir de 25 ans. Pour rappel, les interruptions d'activités à partir de l'arrivée d'un enfant sont plus fréquentes chez les femmes dans cette tranche d'âge. Et une femme a plus de «chance» d'être «femme au foyer», donc considérée comme inactive, si elle n'a pas de diplôme, si elle a au moins deux enfants et/ou si elle est étrangère ou immigrée. Des situations qu'il est plus fréquent de rencontrer à Mulhouse.

### Répartition des personnes en situation de chômage par sexe au 31 décembre 2018

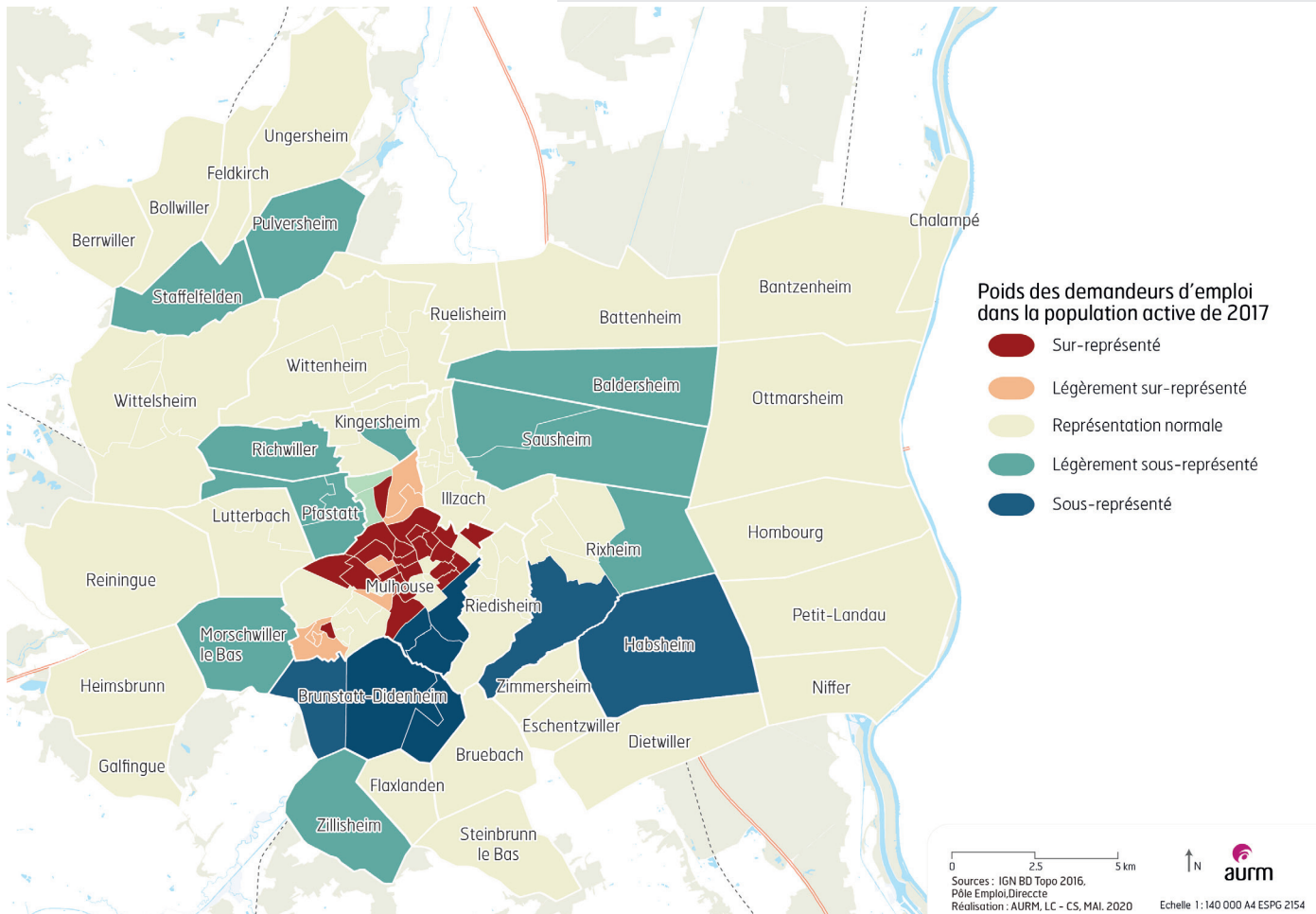


Source : Pôle Emploi-Dares, STMT - DEFM 31 décembre 2018.

### Taux d'emploi par âge et par sexe à Mulhouse en 2017



Source : RP2017, INSEE.





## Revenus

Depuis une quarantaine d'années, les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes diminuent, mais persistent encore aujourd'hui. Une partie de ces inégalités salariales s'expliquent par le volume de travail (temps partiel, heures supplémentaires), les caractéristiques individuelles et l'emploi occupé (niveau de diplôme, expérience professionnelle...). Néanmoins, une autre partie ne s'explique pas. Elle est le reflet de pratiques de discrimination salariale et/ou de processus inégalitaires.

### → Le volume de travail

Le temps partiel est plus fréquent chez les femmes salariées que chez les hommes. Mais ce facteur ne suffit pas, à lui seul, à expliquer les écarts salariaux.

### → Plus on s'élève dans la CSP et plus les écarts de salaires sont importants.

A Mulhouse, avec une population majoritairement ouvrière et employée, l'écart de salaires moyen entre les femmes et les hommes est «faible» au regard de la France. La différence de salaires entre les hommes et les femmes est en moyenne de 230€ net/mois. Cet écart est plus élevé dans l'agglomération mulhousienne (334€) et en France (380€).

Plus on monte dans la CSP, plus l'écart salarial est anormal : en France, les femmes cadres touchent en moyenne 770€/mois en moins que les hommes, alors que cet écart est de 90€/mois pour les employés.

Le SMIC met sur pied d'égalité les salaires des hommes et des femmes. Les métiers principalement concernés étant les employés et les ouvriers.

### → Le poste occupé

L'INSEE démontre que l'écart de salaires provient aussi du fait que les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes postes. Cet écart de salaires, à temps de travail équivalent, augmente avec le niveau de diplôme et l'avancement dans la carrière.

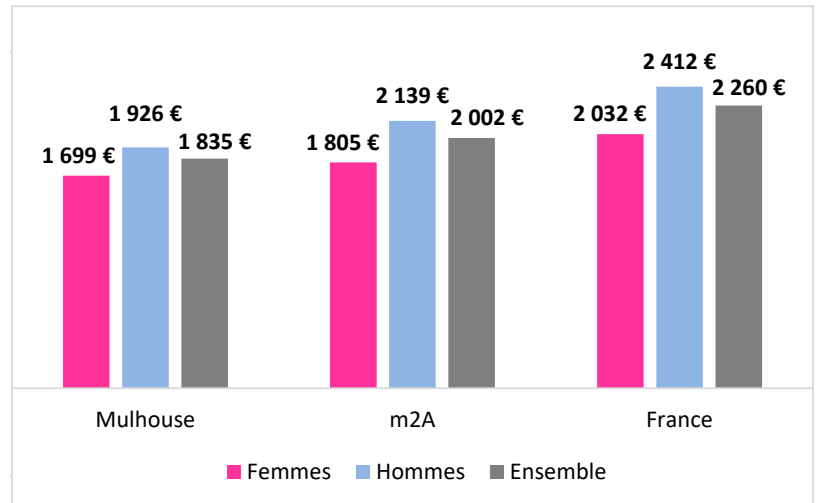
Ainsi, l'écart entre les femmes et les hommes est plus marqué pour les salariés les plus âgés que pour les jeunes. Cela révèle un processus inégalitaire en termes d'ascension professionnelle.

### → La parentalité : une frein pour les femmes

D'après l'INSEE, à partir de 2 enfants, les écarts salariaux et l'accès aux emplois les mieux rémunérés se creusent fortement entre les mères et les pères.

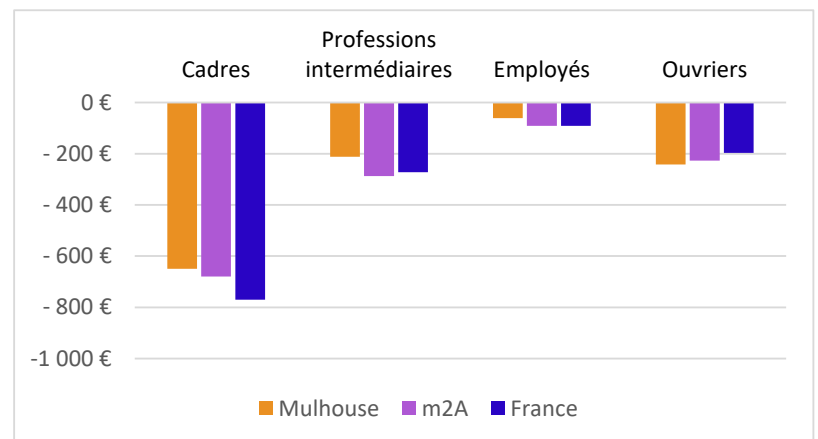
Ces difficultés sont décuplées pour les mères de familles monoparentales qui cumulent des difficultés d'emploi et une surcharge de tâches domestiques. En France, le niveau de vie des mères de familles monoparentales est 24% plus bas que les pères de familles monoparentales. 39% de ces femmes vivent sous le seuil de pauvreté contre 21% des pères de familles monoparentales.

Salaire net mensuel moyen en 2017



Source : RP2017, dossiers complets, INSEE.

Ecart de salaire net mensuel moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socio-professionnelle en 2017



Source : RP2017, dossiers complets, INSEE.

“ Il reste une partie « non expliquée » de l'écart qui peut être le reflet de pratiques de discrimination salariale ou de processus inégalitaires jouant en défaveur des femmes à divers moments de la carrière, voire en amont de la vie professionnelle. Dans le secteur privé, en 2014, à caractéristiques comparables, les écarts de salaires en équivalent temps plein entre femmes et hommes atteignent ainsi 9,6%.

Source : Scolarité, vie familiale, vie professionnelle, retraite. Insee Références, 2017.



## Mulhouse : les chiffres à retenir



**40%** des femmes de 15 à 64 ans non scolarisées sont inactives : elles ne travaillent pas et ne recherchent pas d'emploi

(m2A : 33% France : 29%)



**33%** des salariées sont à temps partiels

(m2A : 33% - France : 27%)



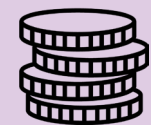
**86%** des familles monoparentales sont dirigées par des femmes

(m2A : 82% - France : 82%)



**41%** des femmes sorties du système scolaire n'ont pas de diplôme

(m2A : 33% - France : 31%)

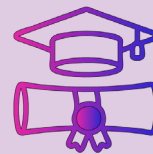


**230€/mois** c'est l'écart salarial moyen entre les hommes et les femmes

(m2A : 334€ - France : 380€)



**2h** c'est le temps supplémentaire que les femmes consacrent aux tâches ménagères par rapport aux hommes



Il y a une forte **spécialisation des orientations par genre** qui impacte l'entrée et la progression des femmes dans le monde du travail.



À partir de **2 enfants** l'écart salarial et l'accès à de meilleurs postes se creusent entre les mères et les pères



**Etude éditée et imprimée par :**

L'Agence d'Urbanisme de la Région Mulhousienne

**Rédaction :**

Léa Kine - lea.kine@aurm.org

**Pour informations, contacter :**

Didier Taverne - didier.taverne@aurm.org

03.69.77.60.80

*Toute reproduction autorisée avec mentions précises de la source et la référence exacte.*

**AURM**

33 avenue de Colmar - 68200 MULHOUSE  
Tél. : 03 69 77 60 70 - Fax : 03 69 77 60 71



agence d'urbanisme de la région mulhousienne